

**Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta**

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**Srovnání vzdělávání profesionálních hasičů a členů jednotek sborů
dobrovolných hasičů.**

Comparison of the education of the professional firefighters and the voluntary fire
brigades members.

Bakalářská diplomová práce

Hess Vítězslav

Vedoucí bakalářské diplomové práce: Mgr. Markéta Šuplerová

Olomouc 2014

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci s názvem“ Srovnání vzdělávání profesionálních hasičů a členů jednotek sborů dobrovolných jednotek hasičů“ vypracoval samostatně a uvedl jsem v ní veškeré použité zdroje.

V Jedlé dne: 27.2.2014

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Markétě Šuplerové za její cenné rady, komentáře, doporučení a podporu při tvorbě této práce.

Úvod.....	6
1 Vznik a poslání Sborů dobrovolných hasičů a Hasičských záchranných sborů České republiky	8
1.1 Vznik a poslání Sborů dobrovolných hasičů	8
1.2 Vznik a poslání Hasičských záchranných sborů České republiky	10
2 Lidské zdroje u hasičských jednotek.....	14
2.1 Řízení lidských zdrojů v oblasti vzdělávání.....	14
2.2 Podmínky přijetí a odborný růst příslušníků Hasičského záchranného sboru.....	16
2.3 Získávání a odborný růst členů výjezdových jednotek Sborů dobrovolných hasičů	17
3 Vzdělávání zaměstnanců v organizaci.....	19
3.1 Závazky zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání.....	22
3.2 Systém vzdělávání příslušníků HZS.....	23
3.2.1 Procesy v systému vzdělávání HZS	27
3.3 Systém vzdělávání členů výjezdových jednotek SDH	29
4 Postup vzdělávání u HZS a SDH	32
4.1 Postup vzdělávacích akcí u HZS prováděných v rámci směny.....	32
4.1.1 Průběžné přezkušování a klasifikace výsledků znalostí odborné přípravy ve směně.....	34
4.2 Odborná příprava příslušníků HZS vedoucí k získání odborné způsobilosti.....	35
4.3 Získávání dalších druhů odborné způsobilosti u HZS.....	36
4.4 Získávání odborné způsobilosti u členů výjezdových jednotek SDH.....	37
4.5 Získávání dalších druhů odborné způsobilosti u výjezdových jednotek SDH.....	38
5 Realizace vzdělávací akce	41
5.1 Realizace vzdělávací akce u HZS prováděné ve směně.....	44
5.2 Realizace vzdělávací akce vedoucí k získání odborné způsobilosti u HZS	51
5.3 Realizace vzdělávací akce vedoucí k získání odborné způsobilosti u SDH.....	54
5.4 Průběžné školení a výcvik u jednotek SDH	55

6 Rozdíly ve vzdělávání profesionálních a dobrovolných hasičů.....	58
6.1 Kritéria pro srovnání vzdělávání profesionálních a dobrovolných jednotek	58
6.2 Rozdíly v délce trvání základní odborné přípravy	58
6.3 Systematické opakování a výcvik	59
6.4 Zabezpečení pracovišť a lektorů pro provádění odborné přípravy a výcviku.....	60
7 Výsledky srovnání systému vzdělávání	61
Závěr	62
Anotace.....	64
Seznam použité literatury a dalších zdrojů	65
Seznam použitých zkratk.....	68
Seznam příloh	68

„Člověk se stává člověkem, pokud je k lidství vychován. Vychovat člověka znamená jej vzdělat. Nenechat ležet ladem, ale harmonicky rozvinout všechny mohutnosti, které z něho člověka činí“.

Jan Amos Komenský

Úvod

Hlavní podmínkou úspěšného podnikání a působení ve státní firmě, je v současné době připravenost na změny poslání, nebo určení zaměstnanců v celém firemním aparátu. Nelze pochybovat o tom, že cena lidského kapitálu je rozhodujícím faktorem ve stávajícím konkurenčním prostředí. V současnosti je zaměstnanec, který má být efektivně využit schopen reagovat na všechny změny požadované zaměstnavatelem. Proto je pochopitelné, že vzdělávání zaměstnanců je prioritní potřebou každé organizace a je jedním z nejdůležitějších úkolů personální práce v každé firmě. Pracovníci v podniku skrývají velký a nekonečný potenciál. Daný potenciál musí být řádně nasměrován, aby organizace mohla dosahovat svých cílů a překonávat případné reálné překážky. Po dokončení studia je jedinec připraven vypravit se do světa praxe, kde se musí sám přesvědčit, jak jsou vědomosti získané studiem ve skutečnosti využitelné. Od základní školy až po vysokoškolské vzdělání člověk postupně získává společností požadované znalosti a dovednosti od všeobecného přehledu až po hlubší a konkrétní znalosti studovaného oboru. Veškeré vzdělávání, kterým jedinec projde, vede k jeho osobnímu rozvoji, ale i po vstupu do zaměstnání musí neustále pokračovat v doplňování nových poznatků a znalostí, v takové míře, aby byl pro svého zaměstnavatele přínosem a zároveň se mohla rozvíjet jeho další kariéra.

Jako cíl své bakalářské práce jsem si zadal popsat vzdělávání profesionálních a dobrovolných hasičů a zejména určit rozdíly ve školení, výcviku a způsobu nasazení v případech mimořádných událostí. Pracuji od roku 1995 u Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen HZS) v Kraji Vysočina na Územním odboru Havlíčkův Brod. Po dobu své práce jsem mohl sledovat systém vzdělávání profesionálních hasičů i členů výjezdových jednotek sborů dobrovolných hasičů. Systém školení a vzdělávání prošel mnoha změnami, které se dají přičíst specifické oblasti našeho povolání. Mohl jsem to sledovat i jako dobrovolný hasič. Členem Sboru dobrovolných hasičů v Ledči nad Sázavou jsem se stal ve svých cca. patnácti letech a ve svých osmnácti letech jsem se stal členem výjezdové jednotky. Dá se říci, že z mého koníčka (zájmové činnosti) se postupem času stalo mé zaměstnání. Vzhledem k mému dlouholetému působení u obou

složek, můžu poměrně dobře hodnotit a porovnávat systémy vzdělávání u obou organizací.

V době mého působení u HZS proběhla řada změn ve školení a výcviku hasičů. Změnila se délka a intenzita školení, což je spojené zejména se změnami našeho poslání a nasazení u mimořádných událostí. Částečně jsme přebírali povinnosti Armády České republiky (dále jen AČR) v zabezpečení ochrany obyvatelstva a zároveň plníme úkoly v oblasti civilní ochrany, která dříve spadala také pod AČR. Z těchto důvodů se částečně změnila koncepce výuky a zaměření školení hasičských jednotek. Byl vytvořen systém vzdělávacích zařízení, který zabezpečuje teoretickou výuku a praktický výcvik příslušníků HZS a členů výjezdových jednotek Sborů dobrovolných hasičů.

Již v sedmdesátých letech byla zřízena školicí střediska se specifickým zaměřením na zásahovou činnost hasičských jednotek. HZS má jedinou školu požární ochrany v České republice ve Frýdku Místku a dále odborná učiliště požární ochrany v Brně, Frýdku Místku a Borovanech. Ve výše uvedených střediscích probíhá školení a výcvik všech členů výjezdových hasičů v České republice.

1 Vznik a poslání Sborů dobrovolných hasičů a Hasičských záchranných sborů České republiky

1.1 Vznik a poslání Sborů dobrovolných hasičů

Dějiny boje člověka s ohněm začínají snad již v pravěku. V době, kdy lidé oheň využívali k úpravě pokrmů, k ohřevu vody, k zajištění pohodlí, využívali jeho tepla v příbytcích. Pečovali o něj, ale jeho síla a chování však naháněly strach, když se vymkl kontrole, když se s ním setkali jako s běsnícím ničivým živlem, který bral životy. K prvním organizovaným pokusům boje proti ohni docházelo až v dobách Římského impéria, v Egyptě, Babylóně, i jinde. V roce 21 n. l. bylo v Římě vycvičeno asi 600 otroků pro boj s ohněm. To však nestačilo. V 6. století n. l., kdy požár zničil čtvrtinu Říma, vyčlenil císař Augustus oddíly o 7000 mužích, kteří měli chránit obyvatele a jejich majetek před dalšími požáry. Vykonávali v Římě protipožární hlídky a likvidovali vzniklé ohně. Hašení probíhalo předáváním nádob s vodou z ruky do ruky, tzv. lidským řetězem. Tato metoda předčila původní postup, kdy běhal s vodou každý sám. Jiní např. strhávali okolní stavení. Říkalo se jim vigilové a dodnes nesou italští hasiči označení vigili def fuego.¹

V novodobé historii Sborů dobrovolných hasičů (dále jen SDH) se dobrovolní hasiči organizují zejména ve Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska, pod nímž je sdružena většina sborů dobrovolných hasičů obcí, je **občanským sdružením** podle zákona o sdružování občanů (zák. č.83/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů), působícím zejména na úseku požární ochrany ve smyslu Zákona o požární ochraně 237/2000 Sb. (dále jen zákona o PO). Cíle, povinnosti a práva členů sdružení vyplývají ze schválených stanov, jako u všech občanských sdružení.

Základními organizačními jednotkami občanského sdružení SH ČMS, v nichž jsou bezprostředně realizovány, především působností výkonnou a prováděcí, cíle sdružení, práva a povinnosti a zájmy členů sdružení, jsou jednotlivé sbory dobrovolných hasičů. Právě z řad členů sborů dobrovolných hasičů zřizuje obec na základě zákona o PO jednotku požární ochrany. Tato jednotka slouží zejména pro ochranu majetku při mimořádných událostech v katastru obce, která ji zřizuje. Jednotka, na rozdíl od sboru jako takového, již nemá postavení jen na základě zákona o sdružování občanů, nýbrž

¹ Horký 2012, s. 4

především jako základní složka integrovaného záchranného systému ve smyslu zákona č. 239/2000 Sb., O integrovaném záchranném systému (dále jen zákon o IZS), v platném znění, jako jednotka požární ochrany zařazená v plošném pokrytí kraje jednotkami požární ochrany, spolu s Hasičským záchranným sborem, zdravotnickou záchrannou službou a Policií ČR. Jednotky SDH jsou systematicky rozmístěny po území kraje tak, aby byly schopné zasáhnout do určité doby, dle jejich zařazení, předurčení k zásahu a k tomu disponující předepsanou technikou a věcnými prostředky požární ochrany.

Předurčení jednotky se řídí dle vyhlášky 247/2001 Sb. o organizaci a řízení jednotek PO (dále jen vyhláška 247), kde jejich zařazení vychází ze zákona o PO. Zřizovatel (obec) společně s HZS kraje stanoví potřebný počet jednotek a jejich zařazení dle potřeb určených vyhláškou 247. Pro každou jednotku je stanovena územní působnost a stanoví se určené záchranné a likvidační práce. Zařazení jednotek je stanoveno dle třech základních kritérií:

1. Kritérium počtu obyvatel – počet obyvatel trvale žijících v katastru obce,
2. Kritérium charakteru území – účelem tohoto kritéria je zohlednění místních zvláštností. Patří mezi ně zejména rekreační oblasti s přechodným zvýšením počtu obyvatel v katastru o více jak 2000 lidí, historická centra měst s komplexi historických budov, národní kulturní památky, historická území dopravní centra mezinárodního významu (železniční uzly, letiště, přístavy apod.) a zejména se hodnotí výrobní a skladová struktura a nebezpečí průmyslu v daném katastru,
3. Kritérium počtu zásahů jednotek požární ochrany v posuzovaném katastrálním území obce v průběhu jednoho roku s přihlédnutím k průměrné hodnotě za posledních pět let.

Na základě těchto hodnot se jednotky třídí do kategorií, které stanovují působnost nasazení jednotky, vybavení a předurčení k různým druhům zásahů. Dle zařazení jednotky se liší i nároky na odbornou přípravu výjezdových jednotek.

Rozdělení jednotek požární ochrany (dále jen JPO) dle zákona o PO:

1. JPO I – jednotka hasičského záchranného sboru s územní působností zpravidla do 20 minut jízdy z místa dislokace (nejde o jednotku SDH),

2. JPO II – jednotka SDH obce s členy, kteří vykonávají službu jako svoje vedlejší povolání, s územní působností zpravidla do deseti minut jízdy z místa dislokace, zasahují i mimo katastrální území obce zřizovatele,
3. JPO III - jednotka SDH obce s členy, kteří vykonávají službu v jednotce požární ochrany dobrovolně, s územní působností zpravidla do deseti minut jízdy z místa dislokace, zasahují i mimo katastrální území obce zřizovatele,
4. JPO IV – jednotka hasičského záchranného sboru podniku (nejde o jednotku SDH a **v této práci se jimi nebudeme zabývat**),
5. JPO V - SDH obce s členy, kteří vykonávají službu v jednotce požární ochrany dobrovolně a zasahují pouze v katastru své obce
6. JPO VI – jednotka SDH podniku.

1.2 Vznik a poslání Hasičských záchranných sborů České republiky

Až do konce druhé světové války ležela hlavní odpovědnost na hašení požárů dobrovolných hasičích. Jednotky požární ochrany z povolání existovaly pouze v některých velkých městech. Výjimkou byl první placený hasičský sbor, který vznikl na území České republiky již v roce 1853 v Praze. K základní reorganizaci požární ochrany dochází až po druhé světové válce s přijetím zákona č. 62/1950 Sb., o ochraně před požáry a jinými živelnými pohromami. Zákon definoval povinnosti občanů, národních výborů, krajských národních výborů a Ministerstva vnitra. Profesionální jednotky se od této doby začaly zřizovat v každé obci mající více jak 50 000 obyvatel. V této době rovněž začaly vznikat profesionální hasičské jednotky ve velkých výrobních závodech, skladech pohonných hmot, továrnách chemického průmyslu aj. Pro krajská, okresní a městská velitelství požární ochrany byla stanovena organizační struktura a počty služebních míst. V této době došlo k různým reorganizacím požárních sborů a začala vznikat detašovaná pracoviště ve městech nad 30 000 obyvatel a postupem času ve městech nad 10 000 obyvatel. Velkým mezníkem ve vývoji požární ochrany bylo schválení Zákona č. 133/1985 Sb. o požární ochraně, který v různých novelách platí dodnes. Zákon zřídil Sbor požární ochrany v čele s ministrem vnitra, jako představeným sboru. Hlavní správa sboru požární ochrany se stala součástí ministerstva vnitra. V celé republice vznikly krajské a okresní správy. Toto uspořádání vydrželo prakticky až do roku 1989, kdy byly po „sametové revoluci“ zrušeny krajské národní výbory a tak zanikly krajské správy Sboru požární ochrany. Dalším zlomovým

okamžikem byl rok 1995, kdy zanikl Sbor požární ochrany a místo něj vznikl Hasičský záchranný sbor ČR (dále jen HZS ČR), který v této podobě prakticky funguje dodnes.

Počátkem sedmdesátých let minulého století se začalo měnit poslání profesionálních hasičů a výrazně se rozšířilo spektrum událostí, u kterých zasahují. Zároveň s tím bylo nutné přizpůsobit právní úpravu a organizaci. Tento proces vyvrcholil na přelomu tisíciletí, kdy byla rozšířena působnost Ministerstva vnitra o problematiku krizového řízení, civilního nouzového plánování, ochrany obyvatelstva a integrovaného záchranného systému. V souvislosti s tím byly Parlamentem České republiky projednány a schváleny nové zákony, které jsou s malými změnami platné dodnes.²

Tak jako dříve je v dnešní době základním posláním HZS ČR chránit životy, zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, ať již se jedná o živelní pohromy, průmyslové havárie či teroristické útoky.

Hasičský záchranný sbor ČR je základní složkou Integrovaného záchranného systému (dále jen IZS), který zabezpečuje koordinovaný postup při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací. Hasičský záchranný sbor ČR při plnění svých úkolů spolupracuje s ostatními složkami IZS i se správními úřady a jinými státními orgány, orgány samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, neziskovými organizacemi a sdruženími občanů. Hasičský záchranný sbor ČR v současnosti hraje stěžejní roli i v přípravách státu na mimořádné události v oblasti ohrožení státní bezpečnosti. Od roku 2001, kdy došlo ke sloučení Hasičského záchranného sboru ČR s Hlavním úřadem civilní ochrany, má HZS ČR ve své působnosti i ochranu obyvatelstva - podobně, jako tomu je i v některých dalších evropských státech.³

HZS ČR tvoří generální ředitelství HZS ČR, které je organizační součástí Ministerstva vnitra, 14 hasičských záchranných sborů krajů, Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku - Místku a Záchranný útvar HZS ČR (dislokace Hlučín a Zbiroh). Jak již bylo řečeno výše, je v současné době spektrum zásahové činnosti profesionálních hasičů velice široké.

² Ryba a kol. 2010, s. 23 - 24

³ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 4

Z tohoto důvodu jsou součástí Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR také vzdělávací, technická a účelová zařízení: Školní a výcvikové zařízení HZS ČR, Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč, Technický ústav požární ochrany Praha a Skladovací a opravárenské zařízení HZS ČR.

Výše jsem uvedl, jak vznikaly hasičské jednotky, časovou posloupnost obou druhů jednotek a legislativu, která se v průběhu let vytvářela a jak se měnila náplň jejich práce, tak skladba mimořádných událostí, u kterých zasahují. **Ve své práci se chci zejména zaměřit na nejnižší funkční zařazení u obou jednotek – hasič.** Ostatní specializace a odbornosti jsou uváděny jen pro rozlišení vzdělávání hasičů u obou organizací, jejich časovou náročnost a využití při školení, výcviku a vzdělávání.

Pro zařazení na funkci hasič je nutné projít vzdělávacím procesem, který je uveden v dalších kapitolách. I když je úroveň vzdělávání odlišná ve svém rozsahu a systému vzdělávání, požadavky na nasazení u zásahu jsou prakticky totožné a vycházejí ze stejné normy – Pokyn GR HZS ČR a NMV č. 17/2003. V tomto pokynu jsou uvedena témata odborné přípravy, která je pro obě složky totožná (příloha č. 1).

Ačkoli je náplň práce pro hasiče obou složek stejná, jejich intenzita školení, výcviku a praxe ze zásahové činnosti je u profesionálních hasičů na vyšší úrovni. V praxi při zdolávání mimořádných událostí velitel zásahu (vždy od jednotky HZS) rozděluje plnění úkolů na místě zásahu dle druhu jednotek, které se na místo dostavily a zejména dle činností, které na místě události probíhají. Odborné schopnosti by měly dle zařazení u obou jednotek být totožné a týkají se práce, pro něž je daná osoba způsobilá. Odborné schopnosti (jinak označované „tvrdé dovednosti“) jsou však vytvářeny zejména intenzivním výcvikem a praxí. Schopnosti ve formě dobrého rozhodování, kvalitně odvedené a precizní práce jsou dány mnoha faktory, které se odvíjejí zejména ze zkušeností a dlouhodobého výcviku.⁴ Proto jsou složitější úkoly zpravidla přenechány profesionálním příslušníkům, členové výjezdových jednotek SDH jsou určeni k méně rizikovým činnostem zejména v oblastech, kde jsou ohroženy životy občanů, nebo zasahujících hasičů. Ale i nadále platí, že kompetence pro zdolávání mimořádných událostí jsou u obou druhů jednotek totožné. U obou typů jednotek se

⁴ Armstrong 2012, s. 152 - 153

jedná o lidi, kteří vykonávají požadovaný výkon, využívají svých schopností vědomostí a znalostí odpovídajících funkčnímu zařazení, které zastávají.⁵

⁵ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 70

2 Lidské zdroje u hasičských jednotek

V dnešní době jsou lidské zdroje stěžejním faktorem jak obstát v současném nelehkém prostředí. Lidé představují jeden z nejcennějších zdrojů každé organizace. Z tohoto důvodu chci v této kapitole mé práce věnovat prostor nutnosti lidských zdrojů a přístupu k jejich řízení.

Lidské zdroje představují lidé v pracovním procesu. Jsou to jediné lidé, kteří jsou schopni vytvářet produkty, činnosti, učit se a realizovat změny. Bez lidí v organizaci by byly všechny vize, strategické plány a cíle k ničemu, protože právě oni je vždy uskutečňují.

Podle Armstronga lze lidské zdroje považovat za prvořadé bohatství organizace a podniky, aby zajistily své přežití a růst, musejí do tohoto bohatství investovat.⁶ „Lidské zdroje můžeme charakterizovat jako souhrn vrozených a získaných schopností, vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků, motivace, talentu a energie, jimiž lidé disponují a které v průběhu období mohou být využívány k výrobě produktů.“⁷ Při úvahách o lidských zdrojích a významné úloze jejich působení v podniku se v poslední době více hovoří o řízení lidských zdrojů než o personálním řízení. Je to přístup orientovaný na personální řízení projevující se v důrazu na vzájemnost a chápání lidí ve větší míře jako zdroje, do něž se investuje, než jako nákladové položky.⁸

U hasičských jednotek začíná práce s lidskými zdroji již při jejich výběru (kap. 2.2) a dále se s nimi stále systematicky pracuje v oblasti zaučení, vzdělávání a výcviku. Jelikož jde o specifickou profesi je neustálý výcvik, školení a vzdělávání nedílnou součástí kvalitního výkonu povolání. U hasičských jednotek, jde o vše, co se týká člověka směrem k jeho profesi – jeho získání, formování, fungování a využití jeho nabytých schopností a znalostí pro potřeby organizace.⁹

2.1 Řízení lidských zdrojů v oblasti vzdělávání

Dá se říci, že obecným cílem řízení lidských zdrojů je zajištění plnění cílů organizace prostřednictvím lidí. „Řízení lidských zdrojů je definováno jako strategicky a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidí,

⁶ Armstrong 2012, s. 31.

⁷ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 34

⁸ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 40

⁹ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 40

kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.¹⁰ Řízení lidských zdrojů je tedy ve své podstatě podnikatelsky orientovaná filozofie týkající se řízení lidí s cílem dosažení výhody nad konkurencí. Problémy klasického personálního řízení mohou být řešeny pouze za předpokladu, že si manažeři na vrcholové úrovni vytvoří názor na to, jaké zaměstnance a jaký rozvoj těchto zaměstnanců podnik požaduje a jaká politika a praxe řízení lidských zdrojů by mohla k řízení těchto cílů vést. Jedním ze základních pilířů dobré podnikové strategie v oblasti lidí je celoživotní podnikové vzdělávání.¹¹ Manažeři na všech stupních vedení si v dnešní době uvědomují, že pro konkurenceschopnost organizace jsou prioritní všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Jeho cílem je rozvíjení postojů, znalostí a schopností, vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní a kvalifikací objektivní, tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce.¹² Lidské zdroje představují ten nejcennější a nejdražší zdroj, který rozhoduje o prosperitě a konkurenční schopnosti podniku. Je potřeba, aby se staly jádrem celého podnikového řízení.¹³

U středních a velkých firem si dnes v oblasti práce s lidskými zdroji nacházejí uplatnění specialisté, kteří se zabývají pouze touto oblastí. Tito lidé vytvářejí strategii rozvoje a vzdělávání zaměstnanců s plánem v rozmezí tří až pěti let. Tento trend se netýká „organizací na jedno použití“, které jsou stavěny pouze na omezenou dobu a nemají prakticky žádný vývoj. Práce s lidmi v oblasti firemního vzdělávání se odehrává zejména u revitalizujících firem, které musí pružně reagovat na vnější vývoj. Zde se vytváří propracovaná strategie firemního vzdělávání, která zabezpečuje vysokou kvalifikaci a flexibilitu zaměstnanců.¹⁴

O firemním vzdělávání a práci s lidskými zdroji u obou organizací se zmíním v následujících kapitolách, kde bude popsáno zejména vzdělávání výjezdových hasičů a jejich další možný kariérní a funkční postup.

¹⁰ Armstrong 2012, s. 27

¹¹ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 41

¹² Veteška 2010, s. 111-112

¹³ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 42

¹⁴ Hroník 2007, s. 18-19

2.2 Podmínky přijetí a odborný růst příslušníků Hasičského záchranného sboru

U HZS ČR jsou lidské zdroje jedním z nejdůležitějších prvků jeho fungování. Jedná se zejména o získání vzdělaných, fyzicky a psychicky schopných příslušníků, kteří jsou schopni dalšího rozvoje, učení a kvalifikačního růstu v organizaci. Ke sboru jsou přijímáni lidé, kteří mají minimálně dokončené úplné střední vzdělání, zakončené maturitou.

Jak jsem již uvedl, každý zájemce o zaměstnání u naší organizace musí splňovat tři základní požadavky, bez jejichž splnění nemůže být přijat:

1. **Minimálně úplné střední vzdělání zakončené maturitou** - § 7 zákona 361/2004Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen zákon 361/ 2003 Sb.)
2. **Fyzická a zdravotní způsobilost** – § 13 a § 15 zákona 361/2003 Sb.,
3. **Trestní bezúhonnost** – § 14 zákona 361/2003 Sb.,

V dnešní době se však stále častěji setkáváme, že se u nově přijímaných příslušníků objevuje mnoho lidí s vyšším vzděláním. Zde je možno počítat s jejich dalším rozvojem, postupným zvyšováním kvalifikace a kariérním růstem. U takového příslušníka můžeme předpokládat, že se v budoucích letech stane zkušeným pracovníkem s vysokou kvalifikací, dobrými morálními návyky a energií, kterou vynaloží ve své profesi a funkčním zařazení. Práce s lidskými zdroji u HZS probíhá prakticky po celou služební dráhu. Jde zpočátku o adaptační proces do nového prostředí, seznámení s firemní kulturou a dále zejména o zvyšování kvalifikace zejména pravidelným školením a výcvikem. Kvalifikovaný pracovník je stále více klíčový a nenahraditelný jako nositel inovací a změn, nositel potenciálu zvyšování kvality a schopností podniku v dnešní době. Zajištění a získávání potřebné kvalifikace je věcí přesahující hranice terciárního vzdělávání a dnešní doba vyžaduje zainteresovanost a aktivní přístup více aktérů – státní, manažerů v organizaci i samotných jedinců.

V průběhu celé kariéry je práce příslušníků a jejich odborný růst sledován nadřízenými funkcionáři a v návaznosti na jejich schopnosti a postupně získanou kvalifikaci, odbornost a dovednosti je jim nabízena možnost vyššího funkčního zařazení. Na každého příslušníka je každoročně zpracováno „Služební hodnocení“ (příloha č. 2) nadřízeným funkcionářem, které hodnotí jeho dosavadní výsledky.

V závěru hodnocení může hodnotitel navrhnout případný služební postup hodnoceného, ale i opak. Cílem sledování a řízení zdrojů v organizaci je především motivovat, rozvíjet a udržet zaměstnance v prostředí organizace.¹⁵

2.3 Získávání a odborný růst členů výjezdových jednotek Sborů dobrovolných hasičů

SDH obcí jsou občanskými sdruženími. Ze členů SDH je na základě zákona o Požární ochraně 237/2000 vyčleněna Výjezdová jednotka, která slouží k zabezpečení požární ochrany v katastru obce, nebo dle jejího zařazení i na dalších územích dle Poplachového plánu daného kraje.

Do SDH jsou členové limitováni minimálními kritérii pro přijetí. Členem se může stát každý občan ČR starší patnácti let. Pro člena Výjezdové jednotky (dále jen JSDHO) je nutné dosažení věku osmnácti let a zdravotní způsobilost daná pokynem generálního ředitele HZS ČR č. 58. Na psychickou nebo fyzickou zdatnost se hledí pouze podle posouzení obvodního lékaře, nejsou daná zcela jasná kritéria - nebo lze říci, že záleží na posouzení příslušného obvodního lékaře, existuje zde jistá benevolence, vyjma nositelů dýchací techniky, kteří mají stejně stanovenou zdravotní způsobilost jako profesionální hasiči.

U JSDHO je získávání členů výjezdové jednotky, jejich řízení, vedení a hodnocení zejména v rukou velitele jednotky. Jde o neformální vztah, nejsou zde přesně vymezena pravidla hodnocení, jde zejména o neformální autoritu velitele, který klade na své členy požadavky a průběžně hodnotí kvalitu jejich dosahování, angažovanost ve veškerých činnostech, energii a čas vložený do dění ve sboru a jednotce. Velitel jednotky je jmenován starostou obce a ten na jeho doporučení dále jmenuje strojníky, techniky a další funkce v jednotce. Na zařazení členů do výjezdové jednotky a jejich hodnocení se však podílí i celá členská základna SDH, která na své každoroční Výroční valné hromadě navrhuje a schvaluje nové členy JSDHO a to na základě jejich dosavadní činnosti. Posuzuje především jejich angažovanost, znalosti a dovednosti v oblasti požární ochrany, možnost jejich dalšího rozvoje a možnost dalšího uplatnění v jednotce.

¹⁵ Belcourt, Wright 1998, s. 19

Jde zde zejména tradičně o rozvoj lidských zdrojů, který je nedílnou součástí celoživotní výchovy a vzdělávání.¹⁶

¹⁶ Belcourt, Wright 1998, s. 20

3 Vzdělávání zaměstnanců v organizaci

Ke zdárnému zabezpečení nebo udržení konkurenční výhody musí organizace umožnit kvalitní vzdělávání svých zaměstnanců. Pro organizaci jsou schopní zaměstnanci nezbytní, aby mohla upřednostňovat flexibilitu svých zaměstnanců ve stále se měnícím, nestabilním prostředí dnešní doby. Nové schopnosti získané v organizaci rovněž zlepšují postavení zaměstnanců na pracovním trhu.

Vzdělávání představuje formu dotváření a rozvoje osobnosti. V nejširším slova smyslu je třeba jej chápat jako prvotní rozšiřující a doplňující vzdělávání. Jde v něm především o proces získávání a osvojování vědomostí z různých oblastí lidského poznání.¹⁷ „Učení lze definovat jako rozvoj, který vede k přetrvávající a efektivní změně v duševní činnosti a konání. Učení tedy zahrnuje nejen vědění, ale i konání. Všichni máme stálou potřebu lépe se orientovat ve světě a lépe se v něm pohybovat. Učení zabezpečuje interakci mezi člověkem a jeho permanentně se proměňujícím prostředím. Učení se je změna, která má dvě různé kvality – přizpůsobení se a přizpůsobení sobě. Přizpůsobení je spíše reaktivní, přizpůsobení sobě odráží proaktivní přístup“¹⁸



Obrázek č. 1: Funkce učení¹⁹

Dle Armstronga by argumenty ve prospěch vzdělávání měly ukázat, jak programy vzdělávání, výcviku a rozvoje uspokojují potřeby podniku a podnikání. Má – li být dosaženo vysokého výkonu organizace v oblasti výroby, služeb, inovací nebo například zahájení produkce nových výrobků, je nezbytné mít vzdělané zaměstnance. Měla by být zpracovaná analýza nákladů a přínosů, která vzdělávání zaměstnanců přináší. Analýza by měla přesvědčit vrcholový management, že programy vzdělávání mají vysokou návratnost investic.²⁰

¹⁷ Vodák, Kucharčíková 2007, str. 60

¹⁸ Hroník 2007, s. 30

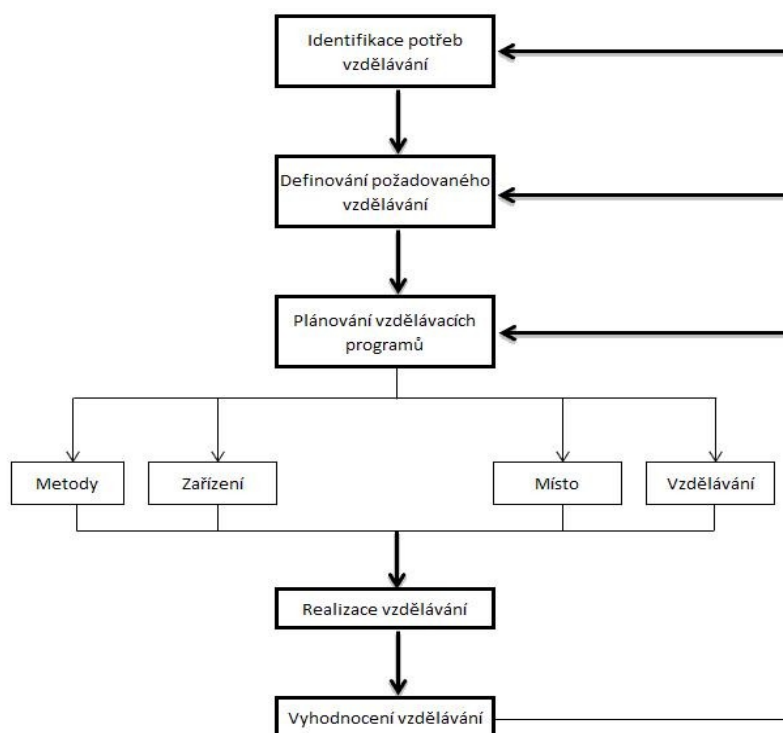
¹⁹ Hroník 2007, s. 30

²⁰ Armstrong 2012, s. 501-502

„Plán vzdělávání zahrnuje přehled všech vzdělávacích aktivit podniku určených k realizaci v určitém období, sestavuje se na základě identifikovaných rozdílů mezi požadovanou a skutečnou výkonností pracovníků, které lze řešit vzděláváním, a zahrnují se do něj i všechny předvídané limitující bariéry. Plán obsahuje odpovědi na tyto otázky:

- koho školit
- kdy školit (stanovit harmonogram)
- jaké metody použít (to je v podstatě omezeno finanční a časovou náročností jednotlivých způsobů školení)
- jaká bude obsahová náplň jednotlivých školení
- jaké pomůcky a přístroje se budou používat“²¹

Plánované vzdělávání jsou promyšlené kroky orientované k dosažení vzdělání nezbytného pro zlepšení pracovního výkonu, pracovních výsledků jednotlivců a kolektivů.²²



Obrázek č. 2 Kroky plánovaného vzdělávání²³

²¹ Bartoňková 2008, s. 73

²² Armstrong 2012, s. 496

Jak uvádí Vodák a Kucharčíková každý dobrý plán by měl obsahovat odpovědi na následující otázky:

- **Jaká témata vzdělávání je potřeba zajistit** – vzdělávání by mělo účastníky posunout výše, k získávání nových a zkvalitnění současných kompetencí.
- **Jaká bude cílová skupina účastníků** – je vhodné, aby cílová skupina zúčastňující se stejné vzdělávací aktivity byla homogenní, tedy, aby účastníci měli přibližně stejné funkční zařazení.
- **Jakými technikami a metodami se má vzdělávání realizovat** – existuje mnoho tradičních i moderních metod, jako idoor, orientovaný na podporu aktivity i tvořivosti pracovníků.
- **Která vzdělávací akce bude zvolena** – na trhu působí velké množství vzdělávacích a poradenských institucí. Vzdělávání v podniku tedy být realizováno různými institucemi, nebo vlastním školicím centrem, nebo jednotlivci.
- **Kdy a v rámci jakého časového období se vzdělávání uskuteční** – zda bude vzdělávání kontinuálním procesem, nebo půjde o jednorázové akce. Je třeba vzít v potaz, kdy jsou pracovníci k dispozici – nedoporučuje se organizovat vzdělávání například v období dovolených, nebo kdy jsou nejvíce vyčerpáni (konec měsíce).
- **Kde se vzdělání uskuteční** – může být realizováno přímo v podniku nebo i mimo něj. Je-li to možné, osvědčuje se realizování vzdělávacích aktivit mimo, například v horském prostředí, kde nejsou účastníci rušeni.
- **Jakým způsobem a kdy se bude realizovat průběžné a závěrečné hodnocení vzdělávacích aktivit.** Zhodnocení vzdělávacího plánu je důležité z hlediska posouzení přínosů a také zjištění jestli bylo vhodně propojeno s podnikovou strategií.
- **Jaké jsou náklady na vzdělávání** - do nichž je třeba započítat nejen přímé náklady na pracovní a studijní materiál, dopravu, stravu, ubytování, mzdy lektorů, ale i vyčíslený vynaložený čas účastníků. Efektivita vzdělávání týká i nákladů a času na předávání poznatků až do úrovně s požadovanou účinností.²⁴

²³ Armstrong 2012, s. 475

²⁴ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 97-98

3.1 Závazky zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání

Někteří odborníci tvrdí, že zaměstnavatelé mají morální závazek posuzovat potřeby zaměstnanců, aby se snížil vliv zapomínání a zastarávání na jejich dovednosti.²⁵

Zaměstnavatelé mají ze zákona zodpovědnost zajišťovat oficiální přezkoušení zaměstnanců pro určené druhy práce a různé úřady musí dostat doklady o vyškolení a přezkoušení zaměstnanců. Také odbory se dožadují, aby pracovníci byli nedílnou součástí programu identifikace potřeb s cílem prověření, zda jsou určité znalosti pro výkon práce nezbytné a naopak určit rizikové procesy, kde je výcvik a školení opravdu nepostradatelný.²⁶

Pro SDH i HZS je základním dokumentem v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikace zákon o PO vyhláška 247 v paragrafech 32 - 40, kde je přesně určeno zaměření odborné přípravy, její rozsah a provádění ověření znalostí příslušníků HZS ČR a členů jednotek SDH. Pro příslušníky HZS je dále směrodatný zákon č. 361/2004 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a SIAŘ Generálního ředitele HZS ČR 31/2010 – zaměření odborné přípravy příslušníků zařazených do směnového režimu. Zde je dána osnova pravidelné odborné přípravy příslušníků. SIAŘ je každoročně aktualizován dodatkem, ve kterém se aktuálně promítnou změny a zejména potřeby zaměření odborné přípravy. Veškeré výše uvedené normy bezprostředně nařizují pravidelné školení, výcviky a zvyšování odborností všech zaměstnanců a příslušníků HZS. Jsou závazné pro všechny stupně funkčního zařazení a dodržování úrovně vzdělávání příslušníků je pravidelně kontrolováno a přezkušováno, dá se říci, že vzdělávání jde napříč celou organizací.

Účelem této práce je popsat a srovnat systém vzdělávání u profesionálních hasičů a členů výjezdových jednotek SDH. Pracuji od roku 1995 u Hasičského záchranného sboru České republiky v Kraji Vysočina na Územním odboru Havlíčkův Brod. Od roku 1986 jsem byl členem SDH Ledec nad Sázavou a po dosažení osmnácti let i členem výjezdové jednotky. Po dobu své práce u SDH svého profesního zařazení a postupu u HZS jsem mohl sledovat systém vzdělávání profesionálních hasičů i členů výjezdových jednotek sborů dobrovolných hasičů. Systém školení a vzdělávání prošel mnoha změnami, které se dají přičíst specifické oblasti našeho povolání. V době mého

²⁵ Belcourt, Wright 1998, s. 36

²⁶ Belcourt, Wright 1998, s. 36

nástupu k SDH vlastně neexistovalo řádně organizované vzdělávání, to se však postupem času a zvláště po „Sametové revoluci“ začalo měnit. U obou organizací proběhla řada změn ve školení a výcviku hasičů. Změnila se délka a intenzita školení, což je spojené zejména se změnami našeho poslání a nasazení u mimořádných událostí. Částečně jsme přebrali povinnosti Armády České republiky (dále jen AČR) v zabezpečení ochrany obyvatelstva a zároveň plníme úkoly v oblasti civilní ochrany, která dříve spadala také pod AČR. Z těchto důvodů se částečně změnila koncepce výuky a zaměření školení hasičských jednotek. Byl vytvořen systém vzdělávacích zařízení a systémů vzdělávání, který zabezpečuje teoretickou výuku a praktický výcvik příslušníků HZS a členů výjezdových jednotek Sborů dobrovolných hasičů.

Již v sedmdesátých letech byla zřízena školicí střediska se specifickým zaměřením na zásahovou činnost hasičských jednotek, která jsem již popsal v úvodu své práce (str. 7).

3.2 Systém vzdělávání příslušníků HZS

Do systému vzdělávání pracovníků organizace patří takové vzdělávací aktivity, jakými jsou orientace, školení, doškolování, přeškolování iniciované organizací a rozvoj iniciovaný organizací. V systému vzdělávání pracovníků se angažuje nejen personální útvar, ale také všichni vedoucí pracovníci a odbory či jiná sdružení pracovníků. Intenzita a šíře záběru vzdělávání pracovníků závisí na personální politice, strategii a specifickém zaměření organizace.²⁷

Hlavním posláním Hasičského záchranného sboru České republiky je „**chránit životy a zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech**“. Zejména v posledním desetiletí se spektrum činností v působnosti HZS ČR stále více rozšiřovalo. Obrovský boom průmyslových technologií, rozvoj energetiky, dopravy, zásahy do životního prostředí, nespolehlivost lidského faktoru a zejména extrémní projevy počasí způsobily, že skladba zásahů HZS ČR se postupně posouvala od primárních činností při likvidaci požárů výrazně ve prospěch zásahů technických, při dopravních nehodách, živelních pohromách nebo v případech jiných mimořádných událostí.

²⁷ Koubek 2010, s. 258

Vzdělávání příslušníků a zaměstnanců HZS ČR probíhá v rámci komplexního systému, který plně pokrývá obsah činností v působnosti HZS ČR a pružně reaguje na potřeby výkonu služby v HZS ČR. Vzdelávání je jedním ze strategických prostředků, který příslušníky a zaměstnance HZS ČR povede k profesionalitě a k loajalitě k výkonu služby.

V tomto pojetí systém naplňuje vzdělávací potřeby příslušníků HZS ČR a plní též roli motivačně-stabilizačního prvku. Kvalitní péče o vzdělávání a prohlubování kvalifikace, možnosti kariérního růstu a naplňování vzdělávacích potřeb příslušníků HZS ČR podporuje jejich identifikaci se službou v HZS ČR a kvalitu plnění stanovených úkolů. Tento přístup vede zároveň ke zvýšení prestiže HZS ČR jako zaměstnavatele a tím pozitivně ovlivní stabilizaci specialistů, kteří znamenají pro každou instituci citlivý a cenný lidský potenciál.²⁸

Cíle vzdělávání, které jsou definovány koncepcí HZS, mají určující vliv na naplnění vize tak, aby výsledkem vzdělávání byl odborně připravený, vysoce motivovaný, profesionální příslušník nebo zaměstnanec HZS ČR s vysokým etickým standardem. To je nejvyšší poslání vzdělávání, ke kterému jsou vedeni všichni příslušníci HZS ČR. Jsme – li motivováni k učení a máme i požadované schopnosti (předpoklady učit se a naučit se), je systém podnikového vzdělávání prostředníkem ke změně našeho chování. Respektive, změny ve struktuře znalostí a dovedností vedou ke změnám v pracovních návycích, ve způsobech jak práci děláme a jak o ní přemýšlíme.²⁹ V souvislosti s vývojem situace ve společnosti, se změnami legislativy, norem a změnami v technologiích v nejrůznějších oblastech jsou na výkon činností v jednotlivých odbornostech HZS ČR kladeny stále vyšší požadavky a nároky. Proto je potřebné stále sledovat měnící se podmínky výkonu služby a přizpůsobovat charakteristiky jednotlivých odborností potřebám výkonu služby ve všech oblastech působnosti HZS ČR.

HZS ČR aplikuje nutnost nepřetržitého vzdělávání a sebevzdělávání a všeobecný **princip celoživotního učení** uplatňuje analogicky ve svém resortním vzdělávacím systému s cílem umožnit svým příslušníkům a zaměstnancům po celý profesní život nezbytné zdokonalování ve své odbornosti a získávání potřebných specializací. Systém

²⁸ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 5-6

²⁹ Tureckiová 2004, s. 92

celoživotního vzdělávání příslušníků HZS ČR vždy reaguje na požadavky společnosti a výkonu služby a doplňuje aktuálně témata odborné přípravy v příslušném období. „Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb je prvním krokem jak v systému, tak i v plánu a projektu vzdělávací akce. Je to nejkritičtější a nejdůležitější fáze projektování vzdělávacích aktivit a chyba provedená v analýze vzdělávacích potřeb se neodvratně projeví i ve všech dalších krocích, tedy následně i při realizaci firemního vzdělávání. Analýza potřeb vzdělání v podstatě spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností pracovníků, o výkonnosti jednotlivců, týmů a podniku a v porovnání zjištěných údajů s požadovanou úrovní.“³⁰ Tento přístup podporuje kvalitní plnění úkolů v působnosti HZS ČR a zároveň pomáhá zvýšit variabilitu uplatnění příslušníků a zaměstnanců HZS ČR v rámci resortu pro případy kariérního růstu a pro případy organizačních změn.³¹

Z analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb GŘ HZS ČR vytváří nové plány odborné přípravy pro všechny druhy odborností a kurzů, které uvádím již na straně patnáct.

Současný systém vzdělávání rozeznává dva druhy přípravy:

1) Vzdělávání na pracovišti – aplikované převážně na běžném pracovišti zaměstnance při běžném výkonu jeho práce.

2) Vzdělávání mimo pracoviště – aplikované převážně hromadně mimo běžné pracoviště zaměstnanců a organizaci nebo mimo organizaci.³²

Vzdělávání uvedené v prvním bodě je realizováno v rámci běžných pracovních směn v rozsahu tří hodin na směnu a vede převážně k výcviku, školení a zdokonalování již známých znalostí a dovedností.

Vzdělávání uvedené ve druhém bodě probíhá ve školících zařízeních Ministerstva vnitra a slouží k níže uvedeným druhům vzdělávání:

- odborná příprava k získání odborné způsobilosti, resp. k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti
- specializační kurzy

³⁰ Vodák, Kucharčíková 2007, s. 96

³¹ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 6

³² Šikýř 2012, s. 150

- doplňkové kurzy
- příprava k vykonání služební zkoušky
- pravidelná odborná příprava

Oba výše uvedené druhy přípravy jsou dále popsány v kapitole 5.

Vzor vzdělávacího programu vytvořeného GŘ HZS, který je platný pro všechny druhy vykonávaných odborných způsobilostí uvádím níže.

Vzdělávací program

1. Vzdělávací program jako ucelená jednotka vzdělávání má definovaný obsah a cíle a je charakterizován následujícími atributy:
 - a) název vzdělávacího programu,
 - b) charakteristika vzdělávacího programu a specifikace získané odborné způsobilosti,
 - c) cíle vzdělávacího programu,
 - d) profil absolventa,
 - e) časová dotace programu,
 - f) podmínky pro zařazení,
 - g) materiální zajištění studujících,
 - h) způsob ukončení vzdělávacího programu,
 - i) doklad o ukončení vzdělávacího programu,
 - j) učební osnovy s členěním vzdělávacího programu na vyučovací předměty a bloky.
2. Pro vzdělávací programy je zpracována dokumentace dle požadavků vlády.
3. Závazným dokumentem pro tvorbu vzdělávacích programů a pro zpracování učebních osnov vzdělávacího programu je profil absolventa stanovený pro každý vzdělávací program GŘ HZS ČR na základě odborností v HZS ČR (SIAŘ GŘ HZS ČR 11/2010).

System vzdělávání u HZS podléhá obecným pravidlům vzdělávání a obsahuje všechny potřebné prvky:

- identifikaci potřeb vzdělávání
- zdroje pro analýzu vzdělávacích potřeb

- sběr údajů pro identifikaci vzdělávacích potřeb
- plán a kroky vzdělávání
- metody vzdělávání pracovníků
- realizaci vzdělávání pracovníků
- vyhodnocení výsledků vzdělávacího programu

3.2.1 Procesy v systému vzdělávání HZS

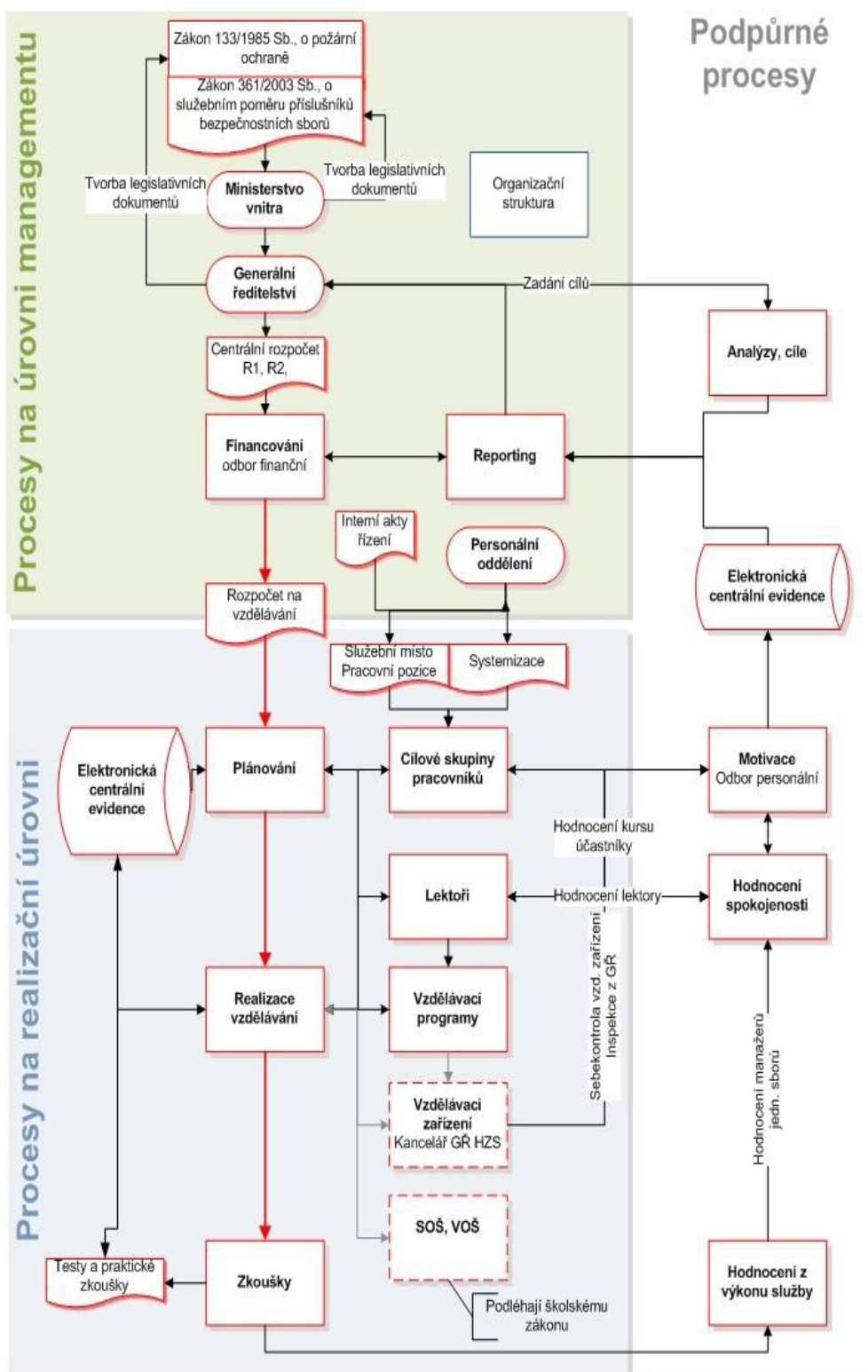
Z hlediska fungování systému vzdělávání jsou nastaveny všechny procesy a zohledněny všechny faktory, které určují úspěšnost celého systému. Rozděleny jsou do tří úrovní:

- řídicí procesy, které jsou organizovány na úrovni managementu,
- procesy na realizační úrovni, které jsou nezbytné pro zajištění bezproblémového fungování vzdělávání,
- podpůrné procesy, tzn. procesy, které poskytují zásadní informace o dosažených výsledcích vzdělávání a pomáhají zvyšovat kvalitu vzdělávání.

V níže uvedeném diagramu jsou znázorněny procesy a faktory, které zásadně ovlivňují kvalitu systému vzdělávání.



Vzdělávání – procesy v systému



Obrázek č. 3: Procesy v systému učení u HZS ³³

³³ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 15-16

3.3 Systém vzdělávání členů výjezdových jednotek SDH

Vzdělávání členů výjezdových jednotek SDH vychází z obdobného systému, jako je u příslušníků HZS, vychází ze stejné koncepce, kterou vytváří GŘ HZS ČR. Jelikož obě složky mají stejné poslání, povinnosti a kompetence vytváří personální a pedagogický útvar GŘ HZS ČR stejnou koncepci a systém vzdělávání. Systém má stejné všechny obecné prvky vzdělávání. Rozdíl je pouze v délce konání jednotlivých odborných kurzů, které se snaží přizpůsobit možnostem členů jednotek SDH vzhledem k jejich civilnímu zaměstnání.

Do působnosti Ministerstva vnitra spadá povinnost řídit odbornou přípravu příslušníků jednotek požární ochrany. Tato povinnost zahrnuje organizaci odborné přípravy pro výjezdové hasiče zařazené v jednotkách SDH podniků, dále velitele, strojníky a techniky speciálních služeb ostatních jednotek požární ochrany, kteří v souladu s § 72 odst. 1 zákona o požární ochraně mohou své funkce vykonávat pouze s požadovanou odbornou způsobilostí. MV-GŘ HZS ČR plní tyto úkoly v oblasti odborné přípravy členů jednotek SDH. Členové výjezdových jednotek SDH absolvují odbornou přípravu ve vzdělávacích zařízeních MV – GŘ HZS ČR, nebo ve stejném rozsahu u HZS krajů pod vedením příslušníků z povolání podle osnov vydaných vzdělávacími zařízeními. Základní odbornou přípravu k získání odborné způsobilosti pro výkon funkcí hasič a starší hasič absolvují ve vzdělávacím programu Nástupní odborný výcvik (NOV).³⁴

„Každý člen J SDH se musí zúčastnit základní odborné přípravy nejméně v rozsahu 40 vyučovacích hodin do jednoho roku od zařazení do J SDH. Členové dobrovolných jednotek PO vykonávající službu v jednotce dobrovolně jsou povinni se zúčastňovat v určeném rozsahu pravidelné odborné přípravy, kterou organizují velitelé dobrovolných jednotek PO. Pravidelná odborná příprava probíhá v kalendářním roce v minimálním rozsahu 40 hodin. U J SDH obce kategorie JPO II se doporučuje minimálně 40 % pravidelné odborné přípravy členů J SDH vykonávat ve spolupráci s HZS kraje na stanicích HZS kraje. Odbornou přípravu k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti pro výkon služby ve funkci hasič a starší hasič absolvují v rámci pravidelné odborné přípravy organizované u HZS kraje. U ostatních odborných způsobilostí ve vzdělávacím zařízení MV-GŘ HZS ČR, nebo u HZS kraje ve vzdělávacím programu k

³⁴ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 11

prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti pro jimi zastávanou funkci.³⁵ Veškeré vzdělávání vychází ze zákona o PO. Vzdělávání je systematizováno podle obsahu jako prezenční výuka na učebnách a výcviku uskutečňovaného ve výcvikových střediscích a trenažérech. Pro veškerou odbornou přípravu jsou využívány standardizované kurzy pro každou odbornost.³⁶

Nezastupitelnou roli v celoživotním vzdělávání členů jednotek SDH hraje pravidelná odborná příprava, která probíhá v souladu s právními předpisy a interními akty řízení GŘ HZS ČR. Její obsah je pravidelně aktualizován v závislosti na měnících se požadavcích výkonu služby, trendů v požární ochraně a požadavků měnící se společnosti a technologií. Pravidelná odborná příprava je v rozsahu nejméně 40 hodin. Částečně je realizována a organizována velitelem dané jednotky, dle plánu školení a výcviku. 40 – 50% této odborné přípravy pro členy SDH je prováděno na stanicích HZS krajů pod vedením techniků a ostatních odborníků v dané oblasti (např. výcvik s dýchací technikou, zdravotní příprava, a další).³⁷ Jde to funkční vzdělávání, navazující na vykonávanou práci v jednotce a zabezpečující, aby člen SDH mohl zdárně vykonávat svou práci, ve svém zařazení.³⁸

Jelikož členové výjezdových jednotek SDH vykonávají svou činnost dobrovolně je dobré do systému vzdělávání vnést i kulturu vzdělávání, která je bude motivovat, iniciovat a podporovat v jejich další činnosti.

Armstrong navrhuje následující kroky:

1. Vytvoření a sdílení vize a víry v žádoucí budoucnost.
2. Posilovat pravomoci pracovníků – poskytovat „podporovanou autonomii“, svobodu pro pracovníky, aby v určitých hranicích řídili svou práci.
3. Přijmout nápomocný, usnadňující styl řízení, v němž odpovědnost za rozhodování je co možná nejvíce postoupena pracovníkům.
4. Nabízet pracovníkům příznivé prostředí pro vzdělání, v němž lze odhalovat a využívat schopnosti se vzdělávat, například sítě spolupracovníků a vyhrazený čas pro vzdělávání.

³⁵ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 11

³⁶ Hroník 2007, s. 128

³⁷ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 11

³⁸ Hroník 2007, s. 128

5. Používat metod koučování, aby docházelo k objevování a rozvíjení talentů jiných lidí tím, že budou pracovníci podněcováni k rozpoznávání nabízejících se možností a k hledání a řešení vlastních problémů.
6. Vést pracovníky radou, poskytovat jim čas, prostředky a zpětnou vazbu.³⁹

Postupy a realizaci vzdělávacích akcí u příslušníků HZS a členů SDH popíši v následujících kapitolách.

³⁹ Armstrong 2012, s. 502

4 Postup vzdělávání u HZS a SDH

4.1 Postup vzdělávacích akcí u HZS prováděných v rámci směny

Po nástupu nového příslušníka k HZS je tento začleněn do směny a probíhá u něj adaptační proces, který obsahuje zejména seznámení s pracovištěm, denním řádem, ale hlavně je seznamován s výjezdovou technikou, věcnými prostředky požární ochrany a ochrannými prostředky ve výzbroji dané stanice. V této seznamovací fázi ještě nesmí nový příslušník zasahovat u zásahu. Jde vlastně o jeho přípravu na výkon svého nového povolání. Všichni příslušníci včetně nových se zúčastňují pravidelné odborné přípravy, která probíhá v rámci směny v rozsahu dvou hodin tělesné přípravy a tří hodin teoretické nebo praktické přípravy (§ 36 vyhlášky č. 247). Je to oblast odborného vzdělávání, kde se uskutečňuje proces formování specifických, na dané zaměstnání orientovaných znalostí a dovedností a jejich aktualizace či přizpůsobování měnícím se požadavkům pracovního zařazení. Oblast odborného vzdělávání je tedy zaměřena jednak na doškolení, ale zejména na prohlubování znalostí.⁴⁰ Odborná příprava organizovaná ve směně, která vede zejména k opakování již známých znalostí a dovedností, tělesnou přípravu a praktický výcvik. Jedná se o vzdělávací aktivity, které vedou k získání specifických znalostí a dovedností aktuálně potřebných pro kompletní výkon povolání.⁴¹ Jde o metodu vzdělávání organizovanou zejména na běžném pracovišti zaměstnance.⁴² Vzdělávání musí být efektivní a systémové a vést k tomu, že se účastníci skutečně něco naučí. Jde o relativně trvalou změnu vědomostí, dovedností, názorů, postojů a pracovního chování.⁴³ Prospěšnost lidí v organizaci závisí na jejich profesionalitě, která se vytváří postupným soustavným učením, vzděláváním a procvičováním získaných zkušeností, dovedností a návyků. Vzdělávání má vztah i k firemní kultuře a dobře vedení a vycvičení zaměstnanci s dobrými znalosti nejlépe reprezentují firmu, ve které pracují.

Pravidelné školení ve směnách je systematické se snahou nasměřovat školení na nové specifické oblasti hasičské profese. Každý rok se plán odborné přípravy aktualizuje a doplňuje o nově identifikované potřeby vzdělávání a praktického výcviku vzhledem k rychle se měnící povaze společnosti, technologiím a spektru událostí, u

⁴⁰ Koubek 2010, s 255-256

⁴¹ Tureckiová 2004, s. 96

⁴² Šikýř, 2012, s. 149

⁴³ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 96-97

kterých příslušníci HZS zasahují. Jde prakticky o druh učení za chodu, učení z vlastních zkušeností a hledání nových postupů a technik zdolávání mimořádných událostí. Školení je otevřené vnějším i vnitřním podnětům a reaguje na ně.⁴⁴ Jako klíčový faktor úspěchu se stávají vzdělání a vyškolení lidé. Tito lidé musí své znalosti zprostředkovat všem zaměstnancům ve svém okolí. To je principem neustálého rozšiřování schopností svých podřízených a realizací zamýšlených kroků k vycvičení zkušeného týmu.⁴⁵ Každý velitel má snahu přizpůsobit znalosti a dovednosti svých podřízených, tak, aby vyhovovali jeho představám o kvalitně secvičeného profesionálního týmu.

Na této odborné přípravě se jako školitelé podílejí velitelé čet, družstev a technici služeb – technické, strojní, chemické a spojové. Velitelé čet a družstev školí zejména oblasti týkající se taktiky zásahu, možných nebezpečí u zásahu, druhy události a jejich zdolávání, aj. Výše uvedení technici se specializují na službu, kterou v rámci směny vykonávají:

Strojní služba – zabývá se zejména výjezdovou technikou všeho druhu se zaměřením na její obsluhu, údržbu a znalost veškerého vybavení a uložení prostředků.

Technická služba – zabývá se technickými prostředky požární ochrany, jako jsou požární hadice, proudnice, hasicí přístroje a hasiva, lezecká technika, aj. Zde se především školí správné užívání, bezpečnost práce a pravidelné zkoušky jednotlivých technických prostředků.

Chemická služba – zde je největší důraz kladen na znalost užívání dýchací techniky, ochranných prostředků a obleků, detekční techniky, dekontaminace, aj. Jedná se o nejdůležitější službu, jelikož se zde jedná o osobní ochranu hasičů a záchranu osob při mimořádných událostech zejména vzhledem k ochraně zdraví všech zúčastněných.

Spojová služba – jak už se užívalo ve vojenské terminologii „bez spojení není velení“. Školení se zaměřuje na znalost obsluhy všech spojových prostředků, znalost užívání spojových kanálů a odstraňování drobných závad.

⁴⁴ Hroník 2007, s. 59

⁴⁵ Rezníček 2006 ,s. 370

4.1.1 Průběžné přezkušování a klasifikace výsledků znalostí odborné přípravy ve směně

Výše uvedená odborná příprava, probíhající ve směně je vedena dle plánu odborné přípravy, který na každý kalendářní rok vydává Generální ředitelství HZS ČR a jednotlivá Krajská ředitelství je doplňují o aktuální potřeby (příloha č. 3). Znalosti z odborné přípravy prováděné ve směně se ověřují jednou ročně nadřizenými služebními funkcionáři a to zpravidla na konci každého kalendářního roku. Klíčové při provádění hodnocení by měla být proveditelnost, pružnost a znalosti. Hodnotitelé musí mít alespoň základní výcvik v metodách stanovování znalostí a dovedností.⁴⁶ K tomu je samozřejmě řada možností a pro určité oblasti odborné způsobilosti ve školicích střediscích byly vypracovány i otázky a jsou používány počítačové testy, které jsou prováděny jako první krok ročního přezkoušení. Druhým krokem je ústní a praktické přezkoušení. Většina krajů nebo územních odborů si stanovila metody určující postup při prověřování znalostí pro školení a výcvik. O výsledku ověření odborné přípravy je vyhotoven protokol, který hodnotí každého příslušníky jednotlivě známkami v rozsahu stupnice 1 – 5. Pokud někdo neprospěje z některé z přezkušovaných oblastí, nebo je průměr nižší než tři, je do třiceti kalendářních dnů přizván k opakovanému ověření odborných znalostí. Pokud by se ani zde odborné schopnosti nezlepšily, byla by mu odňata odborná způsobilost a musel by opakovat odborný kurz ve školicím zařízení ministerstva vnitra.

Hodnocení výsledků přezkoušení:

Hodnocení ústní a praktické části přezkoušení (intuitivní přístup) se provádí intuitivně nadřizeným funkcionářem. Při značné praxi a možná i notné dávce odvahy zkoušející intuitivně hodnotí výsledky jednotlivých příslušníků v oblasti přezkoušení, které provádí (např. chemická služba). Hodnotitel si dělá poznámky a poměřuje hodnocené vzájemně mezi sebou. Znamky nakonec ukazují, jak hodnocený prospěl v porovnání s normou a standardem. Výhodou tohoto typu hodnocení je, že i když se obtížnost otázek rok od roku mění, neovlivňuje to výsledky.⁴⁷

Hodnocení zkušebních testů (klasifikace na základě procenta správných odpovědí). Běžně používaná metoda pro převod bodových výsledků na klasifikační

⁴⁶ Belcourt, Wright 1998, s. 194

⁴⁷ Petty 2008, s. 343

stupně. Lze také vyjít z procenta správných odpovědí, kterého žák v testu docílil. Jeden z modelů, které užíváme, uvádím v následující tabulce (zároveň odpovídá SIAŘ GŘ 31/2010).

Počet (procento) správně vyřešených úloh v testu	Klasifikační stupeň
91 – 100	1
81 – 90	2
71 – 80	3
61 – 70	4
0 - 60	5

Tab. č.1: Klasifikace podle procenta správně vyřešených úloh⁴⁸

4.2 Odborná příprava příslušníků HZS vedoucí k získání odborné způsobilosti

Jak jsem uvedl v úvodu předešlé kapitoly, nově nastupující příslušník po nástupu k HZS nesmí zasahovat u zásahu ani vyjet k mimořádné události do doby než získá odbornou způsobilost (§ 34 vyhlášky č. 247). Základní odborná způsobilost ve sféře výjezdových hasičů je funkce hasič. Pro její získání je nový příslušník cca. půl roku od nástupu do služebního poměru povolán do kurzu „Vstupní příprava příslušníka“ (dále jen VPP). Veškeré kurzy probíhají ve vzdělávacích zařízeních ministerstva vnitra, která se nacházejí v Brně, Chomutově, Frýdku Místku a Lázních Bohdaneč.

Pro kurz jsou stanoveny osnovy, vydané ministerstvem a závazné pro všechny výše uvedené vzdělávací zařízení. V osnovách VPP (příloha č. 4) se prolíná teorie s praxí, probírá se zde legislativa, ochranné prostředky, teorie hasebních zásahů na různé objekty, zásahy na nebezpečné látky, zásah jednotky při dopravních nehodách a dále se provádí praktický výcvik se všemi věcnými prostředky požární ochrany. Příslušník je seznámen se základy všech služeb, které jsou u výjezdových hasičů, ale i s problematikou ochrany obyvatelstva. Při výcviku se dbá zejména na zažití všech věcných prostředků požární ochrany, které jsou dány osnovami a zejména zažití jejich užívání, dále na znalost postupů u jednotlivých druhů událostí a jejich správné provedení. „Při cvičení je kladen důraz na zvládnutí situace, ve které je cíl a postup předem dán.“⁴⁹ Délka kurzu VPP je v současné době 38 měsíců, ale ještě před dvěma lety byla jeho délka šest měsíců a jeho zkrácení si vynutily finanční škrty. Zakoření odborné přípravy je provedeno závěrečnou zkouškou před zkušební komisí složenou

⁴⁸ SIAŘ GŘ HZS ČR 31/2010, s. 8

⁴⁹ Hroník 2007, s. 39

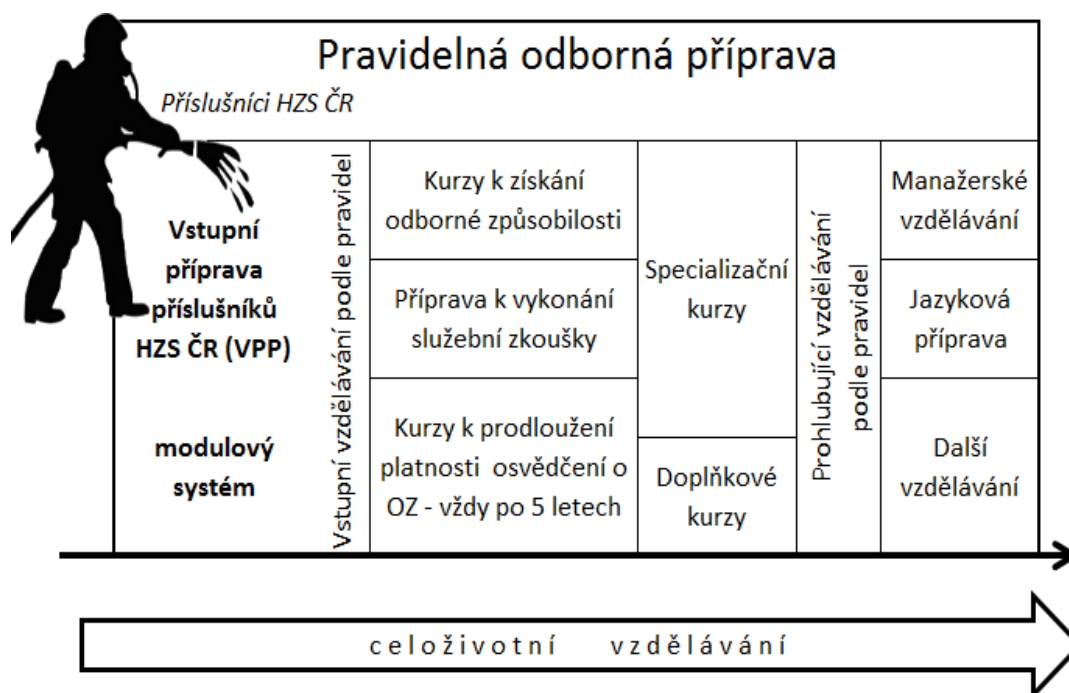
minimálně ze tří členů. Po úspěšném absolvování zkoušky je vydáno „Osvědčení o odborné způsobilosti“ (příloha č. 5). Toto osvědčení je vydáno na dobu pěti kalendářních let s účinností ode dne vydání. Pokud příslušníci při zkoušce odborné způsobilosti neuspějí, musí jim být umožněno nejpozději do třech měsíců zkoušku jedenkrát opakovat.

4.3 Získávání dalších druhů odborné způsobilosti u HZS

Velitelé družstev, směn a stanic sledují průběžně práci svých podřízených a podle jejich znalostí, iniciativy, plnění zadaných úkolů, schopností, pracovní morálky vytipují vhodné kandidáty, kteří jsou vysíláni do specializačních kurzů. Jedná se o kurzy techniků spojové, strojní, chemické, technické služby, lezecký kurz, kurz taktického řízení, aj. Tyto specializační kurzy slouží získávání užší specializace pro výkon speciálních činností a na doplnění nezbytných znalostí dovedností a návyků potřebných pro výkon specifických činností.

Většina příslušníků má většinou zájem o vyslání do některého z výše uvedených kurzů, protože po jeho absolvování dojde ke zvýšení kvalifikace a tím i funkčního a platového povýšení – jde vlastně o kariérní růst v rámci organizace. Je důležité, aby jedinci v procesech vzdělávání a učení dostali možnost rozvoje kompetencí v různých funkčních zařazeních a při plnění rozličných úkolů je dokázali efektivně využívat. Zároveň se dá předpokládat, že díky možnosti vyššího funkčního zařazení budou jedinci ochotně přijímat odpovědnost za vlastní životní dráhu, budou se chtít a umět efektivně rozhodovat a budou pozitivně motivováni do dalšího vzdělávání, získávání dovedností a provádění dalších aktivit v rámci organizace.⁵⁰

⁵⁰ Veteška 2010, s. 75



Obrázek č. 4: Tabulkové znázornění získávání odborných způsobilostí u HZS⁵¹

4.4 Získávání odborné způsobilosti u členů výjezdových jednotek SDH

V souladu s § 72 zákona o PO a zároveň s § 32 – 38 vyhlášky 247 a pro zabezpečení jednotného provádění odborné přípravy jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí a jednotek SDH mohou členové výjezdových jednotek SDH samostatně vykonávat činnost při zdolávání mimořádných událostí až po absolvování základní odborné přípravy. Odbornou přípravu v souladu s § 40 vyhlášky 247 musí absolvovat každý člen výjezdové jednotky SDH do jednoho roku od zařazení do funkce hasič. Do této doby se nesmí zásahové činnosti účastnit.

Odborná příprava na funkci hasič u SDH je v rozsahu čtyřiceti vyučovacích hodin a zaměření je téměř shodné se základní odbornou přípravou příslušníků výjezdových jednotek HZS. Materiály pro školení jsou totožné, ale méně detailní – v menším rozsahu. Odborná způsobilost je pro členy výjezdových jednotek SDH organizována ve vzdělávacích střediscích Ministerstva vnitra (málo využívané), nebo je organizována u HZS krajů dle osnov školicích středisek ve stejném rozsahu a na základě totožných osnov – tato varianta je v praxi využívána téměř vždy a u všech jednotek SDH bez ohledu na jejich zařazení. Tento postup je volen vzhledem k tomu, že je méně náročný na běžné „civilní“ pracovní zařazení členů SDH. Školení v rámci školicího střediska MV probíhá v rámci pracovního týdne a zaměstnavatelé nejsou ochotni uvolňovat své zaměstnance. Odborná způsobilost

⁵¹ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 15

organizovaná HZS je rozdělená na etapy a soustředěné zejména na dny pracovního klidu, takže není překážka ze strany školeného směrem k zaměstnavateli.

Cyklická odborná příprava odbornosti „hasič“ se u jednotek SDH opakuje prodloužením původní odborné způsobilosti ve stejné formě vzdělávací akce. Platnost odborné způsobilosti je pět let. Členové dobrovolných jednotek PO s odbornou způsobilostí hasič jsou, ale dle § 72 zákona o PO povinni zúčastňovat se v určeném rozsahu pravidelné odborné přípravy, kterou organizují velitelé výjezdových jednotek SDH. Výše uvedené školení se provádí na základě zaměření pravidelné odborné přípravy, kterou vydává Ministerstvo vnitra – generální ředitelství HZS ČR.

Ověřování odborné způsobilosti se provádí v zařízeních MV nebo při provádění odborné způsobilosti organizované u HZS v souladu s § 35 vyhlášky 247 nejméně před tříčlennou komisí. O zkoušce a jejím výsledku se vyhotoví protokol. Osvědčení o odborné způsobilosti se vydává s platností na dobu pěti let. Zkouška k získání odborné způsobilosti nebo prodloužení platnosti odborné způsobilosti se považuje za úspěšnou, jestliže byl zkoušený člen ze všech částí zkoušky hodnocen stupněm prospěl.

Odborná způsobilost je ověřována provedením teoretických znalostí - ústní odpovědí na tři otázky nebo písemně, formou testu nebo zpracované práce. V případě použití testu je nutné zodpovědět správně alespoň osmdesát procent otázek.

4.5 Získávání dalších druhů odborné způsobilosti u výjezdových jednotek SDH

Strojníci, velitelé družstev a velitelé výjezdových jednotek SDH, mohou svou funkci v jednotce vykonávat jen s požadovanou odbornou způsobilostí. Odborná způsobilost je prokazována při ustanovení do funkce, ale nejpozději do šesti měsíců od jejího ustanovení dle § 35 odst. 1 vyhlášky č. 247 (totožné s požadavky u příslušníků HZS).

Odborná příprava strojníků, velitelů družstev a velitelů dobrovolných jednotek PO se rozděluje na dva druhy:

1. Základní odborná příprava k získání odborné způsobilosti na požadovanou funkci (dále jen základní OP). Základní OP strojníků, velitelů družstev, velitelů dobrovolných jednotek PO a odborná příprava techniků a nositelů dýchací techniky se provádí v odborných kurzech vzdělávacích zařízení Ministerstva vnitra, nebo u HZS kraje

dle osnov vydaných Ministerstvem vnitra. Rozsah odborné přípravy je dán zařazením jednotky (kap. 1.1) a je uveden v následující tabulce, dle pokynu generálního ředitele HZS ČR 38/2005.

Druh jednotky	Obsah a označení kurzu	Délka trvání
<i>JPO II a III - velitelé</i>	Absolvují členové v kurzu „V-40 velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí“ zakončeném ověřením odborné způsobilosti a vydáním osvědčení na dobu pěti let.	40 hodin
<i>JPO II a III – strojníci</i>	Absolvují členové v kurzu „S-40 strojníků jednotek SDH obcí“ zakončeném ověřením odborné způsobilosti a vydáním osvědčení na dobu pěti let.	40 hodin
<i>JPO V a VI - velitelé</i>	Absolvují členové v kurzu „V-24 velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí“ zakončeném ověřením odborné způsobilosti a vydáním osvědčení na dobu pěti let.	24 hodin
<i>JPO V a VI – strojníci, které disponují zásahovými automobily</i>	Absolvují členové v kurzu „S-16 strojníků jednotek SDH obcí“ zakončeném ověřením odborné způsobilosti a vydáním osvědčení na dobu pěti let.	16 hodin
<i>JPO V a VI – strojníci, které nedisponují zásahovými automobily</i>	Absolvují členové v kurzu „S-8 strojníků jednotek SDH obcí“ zakončeném ověřením odborné způsobilosti a vydáním osvědčení na dobu pěti let.	8 hodin

Tab. č. 2: Základní odborná příprava strojníků, velitelů družstev a velitelů dobrovolných jednotek PO⁵²

2. *Cyklická odborná příprava k získání odborné způsobilosti na požadovanou funkci (dále jen cyklická OP).* Cyklickou odbornou přípravu strojníků, velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí organizují HZS krajů.

Při organizaci základní a cyklické odborné přípravy strojníků, velitelů družstev a velitelů dobrovolných jednotek PO HZS kraje vypracuje „Plán odborné přípravy dobrovolných jednotek PO“ na každý kalendářní rok, v němž stanoví termíny a místo konání jednotlivých druhů příprav. Ředitel HZS kraje jmenuje komisi k ověřování odborné způsobilosti, vede dokumentaci o prováděné základní a cyklické odborné přípravě a dokumentaci o zkoušce odborné způsobilosti. Rozsah odborné přípravy je opět dán zařazením jednotky (kap. 1.1) a je uveden níže v tabulce.

⁵² Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 38/2005, příloha č. 1, s. 4 -5

<i>Druh jednotky</i>	<i>Obsah a označení kurzu</i>	<i>Délka trvání</i>
<i>JPO II a III - velitelé</i>	Absolvují členové v kurzu „V-16 velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí“ příprava k prodloužení platnosti odborné způsobilosti velitelů družstev a jednotek SDH obcí. V období cyklu základní OP pěti let se musí minimálně dvakrát zúčastnit cyklické odborné přípravy, nebo musí po pěti letech znovu absolvovat základní OP.	16 hodin
<i>JPO II a III – strojníci</i>	Absolvují členové v kurzu „S-8 strojníků jednotek SDH obcí“ příprava k prodloužení platnosti odborné způsobilosti strojníků SDH obcí. V období cyklu základní OP pěti let se musí minimálně dvakrát zúčastnit cyklické odborné přípravy, nebo musí po pěti letech znovu absolvovat základní OP.	8 hodin
<i>JPO V a VI - velitelé</i>	Absolvují všichni členové kurzu „V-24 velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí“ po pěti letech od vydání osvědčení, nebo od prodloužení platnosti osvědčení opět v kurzu „V- 24“.	24 hodin
<i>JPO V a VI – strojníci, které disponují zásahovými automobily</i>	Absolvují všichni členové kurzu „S-24 velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí“ po pěti letech od vydání osvědčení, nebo od prodloužení platnosti osvědčení opět v kurzu „S- 24“.	16 hodin
<i>JPO V a VI – strojníci, které nedisponují zásahovými automobily</i>	Absolvují všichni členové kurzu „S-24 velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí“ po pěti letech od vydání osvědčení, nebo od prodloužení platnosti osvědčení opět v kurzu „S- 24“.	8 hodin

Tab. č. 3: Cyklická odborná příprava strojníků, velitelů družstev a velitelů dobrovolných jednotek PO⁵³

Odborná příprava techniků a nositelů dýchací techniky se řídí stejnou normou a má obdobně dané hodinové rozvržení, jako výše uvedené OP, ale není předmětem pro obsah této práce.

⁵³ Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 38/2005, příloha č. 1, s. 4 -5

5 Realizace vzdělávací akce

Dle Hroníka má realizace vzdělávání zaměstnanců tři fáze, které jsou - příprava, vlastní realizace a transfer. To znamená, že po pečlivém naplánování musí přijít realizační fáze.⁵⁴

Přípravná fáze:

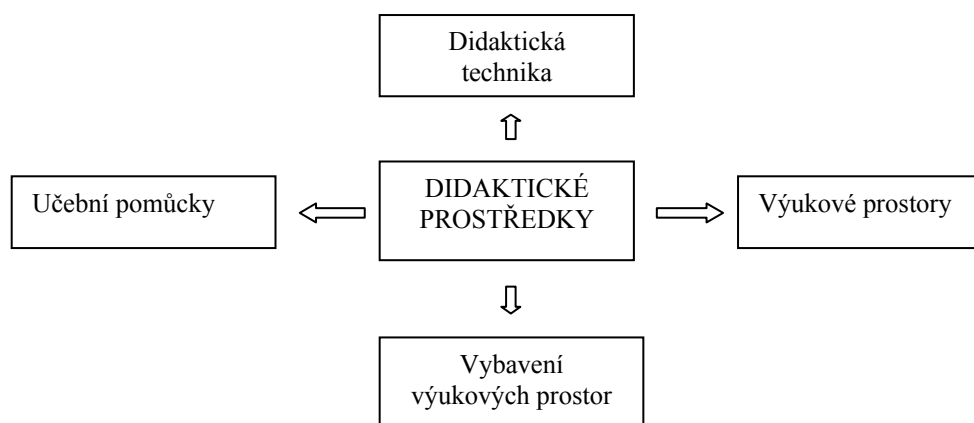
Ke zdárné realizaci vzdělávací aktivity je třeba najít a připravit vhodného lektora, připravit učební pomůcky a materiály. Nejdůležitější je příprava lektora. Měl by být znalý problematiky, měl by mít schopnost přednášet, měla by z něho vyzařovat přirozená autorita a měl by být důvěryhodný.⁵⁵ Odpovědnost za realizaci tohoto typu vzdělávání je u HZS realizována liniovými manažery, kterými jsou velitelé čet, družstev a technici specifických služeb obsažených ve výjezdových jednotkách HZS příslušné stanice, na které je vzdělávání prováděno. Ve vzdělávacích střediscích MV jsou to zkušení lektoři s příslušným vzděláním a mnohdy „veteráni“ (také s potřebným vzděláním a kvalifikací), kteří vyšli z praxe a na závěr své kariéry si zvolili profesní vzdělávání mladších a nově přichozích příslušníků HZS a členů výjezdových jednotek SDH.

Úspěšnost vzdělávací akce rovněž závisí na vhodné volbě materiálů a učebních pomůcek. Není dobré přehltit účastníky vzdělávací akce velkým množstvím studijního materiálu, ale na druhou stranu jejich nedostatek značí nepřipravenost nebo nezájem vzdělavatele o vzdělávané účastníky. Pro praxi jsou nejvhodnější učební skripta, powerpointové prezentace, datový projektor a další dnes běžně užívané pomůcky. Je také dobré poskytnout účastníkům vzdělávací akce nebo školení pracovní pomůcky – sešity, psací potřeby, aj. Dalšími vhodnými materiály jsou šanony, rozdělovníky, ale i kapsy na CD – R na nichž jsou zachycena skripta a powerpointové prezentace výuky. „Efektivitu a kvalitu edukačního procesu výrazně ovlivňuje i použití tzv. didaktických prostředků. Jde především o učební pomůcky a didaktickou techniku, dále o výukové prostory a jejich vybavení.“⁵⁶

⁵⁴ Hroník 2007, s. 162

⁵⁵ Hroník 2007, s. 162

⁵⁶ Šerák 2009, s. 80



Obrázek č. 4: Výukové potřeby⁵⁷

Účastníci akce by měli být připraveni na to, co je čeká. Příprava účastníků nemusí mít pouze pasivní charakter, ale je třeba upřednostňovat aktivní přípravu účastníků, která nezatěžuje organizaci časově, ani nákladově, ale má hodnotu např. čtyř hodin týdně pro obě strany.

Metody vzdělávání:

Výběr metod pro teoretickou část:

- Přednáška nebo výklad podpořený jakoukoli didaktickou pomůckou. Jedná se o prezentace ve formě DVD, CD, monitorů, videopřehrávačů, promítacích pláten, power - pointových prezentací, zachycenou buď pouhým textem, nebo obrazovým materiálem.
- Přednáška spojená s diskusí, kde se objevují různé nápady, názory, které si účastníci vzdělávání konzultují s lektorem.⁵⁸

Výběr metod pro praktickou část:

- Demonstrování - praktické předvádění pracovních postupů, metod ovládní techniky, vnáší do vyučování důraz na praktické využívání znalostí.
- Instruktaž – lektor (zkušený pracovník) předvádí stanovené postupy a školený si pozorováním a napodobováním tyto postupy osvojí.

⁵⁷ Šerák 2009, s. 80

⁵⁸ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 111 - 116

- Trénink, při kterém je kladen důraz především na aktivní opakování a získávání dovedností. Jde o formu zážitkového učení vycházejícího ze skutečnosti, že se lidé mnohem více a rychleji naučí, když si něco vyzkoušejí a soustavně opakují.
- Pověření práce – školitel pověří školené určitým úkolem, při vytvoření všech potřebných podmínek.⁵⁹

Výukové prostory:

- Jako výukové prostory pro teoretickou část jsou určeny učebny zařízené pro tento druh školení a vzdělávání a vybavené výše uvedenými didaktickými pomůckami.
- Pro praktickou část je určena výjezdová technika, trenažéry, výcvikové prostory v konkrétních školících zařízeních.

Vlastní realizace vzdělávací akce:

Během vlastního zahájení školící akce je třeba účastníky opět seznámit s programem a jeho cíli. Také je dobré představit svou osobu, i když může být většině vzdělávaných známá. Zahájení je třeba neuspěchat a vzbudit v účastnících vzdělávání pocity jistoty a respektu.

Kromě naplnění obsahové stránky programu je lektor zodpovědný za vytvoření aktivního prostředí a efektivní práci v kurzu. Existuje mnoho různých doprovodných aktivit povahy drobných i velmi rozsáhlých hrátek a her, jež mají přispět především k budování rozmanitých vztahů – od vztahů mezi účastníky či vztahy mezi účastníky a lektorem až po vztah účastníků k programu vzdělávacího kurzu.⁶⁰ „Ze hry jako základního stavebního kamenu vycházejí základy zážitkové pedagogiky. Jsou typické mj. zaměřením na všestranný rozvoj osobnosti a přiblížením získaných zkušeností každodenní realitě, umožňují získání bezprostřední spokojenosti, akcentují přímé jednání a aktivizaci lidských potřeb. Cílem je tedy primárně rozvoj osobních kompetencí v nejširším slova smyslu.“⁶¹ Lektor povzbuzuje účastníky a dbá na uplatňování individuálního přístupu. Jakákoli forma negativní motivace tlumí pracovní atmosféru a zejména aktivitu účastníků. Účastníci kurzu musí být přesvědčeni, že

⁵⁹ Armstrong 2012, s. 477

⁶⁰ Plamínek 2010, s. 169

⁶¹ Šerák 2009, s. 75

nějaké prvky vzdělávací akce již vyřešili a že v další výuce se dostanou k řešení dalších navozených problémů, nebo modelových situací.

Praktický průběh vzdělávací akce, vztahy mezi účastníky školení, rozvoj kompetencí a její přínos pro profesi je popsán v celé této kapitole a vychází z výše uvedených potřeb realizační fáze.

Transfer:

Již v předchozí fázi jsou navrženy aktivity, které budou následovat po ukončení kurzu. Při samotném kurzu je třeba tento plán „oživit“ a pohlídat první dny po kurzu.

Během výcviku vznikají různé poznatky, které je třeba zachytit a nespoléhat na to, že každý, kdo si „něco“ objevil, s tím také odjede a bude celou dobu myslet na to, jak „to“ uplatní v praxi. V samotném výcviku, dle plánu, se věnuje prostor pro opakovanou nebo znovu uvědomovanou formulaci poznatků. Vše je třeba zapsat a zadokumentovat, pro potřeby závěrečné zprávy.⁶²

V průběhu realizovaných vzdělávacích akcí jsou určeni pozorovatelé (nadřízení služební funkcionáři), kteří se účastní pozorování určených vyučovacích hodin. V současné době jsou pořizovány i různé druhy záznamů, které se dále vyhodnocují. V dalším období od ukončení vzdělávací aktivity sledují služební funkcionáři účastníky vzdělávací akce při zdolávání mimořádných událostí a plnění povinností při taktických a prověřovacích cvičeních, jak získané dovednosti uplatňují v praxi, zda zlepšili své profesní znalosti a dovednosti. Zejména různé druhy cvičení a následného výcviku podporují transfer znalostí a dovedností – ve sledované profesi se jedná zejména o uplatnění praktických dovedností. Různé druhy cvičení a výcviku se dají považovat za krátké výcvikové bloky – prokázat schopnost vzdělávaných přenést získané znalosti do výkonu povolání.⁶³

5.1 Realizace vzdělávací akce u HZS prováděné ve směně

Jak již bylo řečeno (kap. 4.1) základním pilířem školení a prohlubování odborných znalostí výjezdových hasičů je školení a výcvik konaný ve směnách. Jde o systematické opakování znalostí a dovedností získaných předešlou praxí a výuku nových metod

⁶² Hroník 2007, s. 174

⁶³ Hroník 2007, s. 174

v oblasti zásahové činnosti. V rámci školení jsou příslušníci seznamováni i s novou legislativou v oblasti požární ochrany, novinkami v oblasti výjezdové techniky a věcných prostředků požární ochrany. Veškeré školení a výcvik, jak již bylo řečeno výše je dáno plánem odborné přípravy na každý kalendářní rok. Do odborné přípravy příslušníků HZS samozřejmě patří i fyzická příprava, která je stanovena v rozsahu dvou hodin na každou pracovní směnu. Jako lektori zde působí velitelé čet, velitelé družstev a technici služeb. Nejde tedy o klasické učitele, jsou to stále výjezdoví hasiči, kteří předávají svým kolegům a podřízeným zkušenosti z různých oblastí jejich profese. Autorita učitele zde není odvozena od diplomu, jde zde zejména o neformální autoritu získanou praxí a znalostmi školitelů. Záleží též na osobnostních rysech školitelů, kteří musí mít široký rozhled, smysl pro humor, empatii a určité komunikační schopnosti.⁶⁴ V určité podobě se zde kombinuje role vzdělavatele, posuzovatele, kritika, kontrolora i dozorce. Školitel by se však měl zejména seberealizovat ukázněným zprostředkováním odborných znalostí a dovedností získaných v odborných kurzech a zejména praxí v oboru a zkušenostmi získanými u zdolávání mimořádných událostí.⁶⁵ Jde zde o metodu vzdělávání na pracovišti (on the job), na konkrétním pracovišti zaměstnanců probíhajících při plnění běžných pracovních povinností.⁶⁶

Odborná příprava příslušníků konaná ve směně má několik okruhů, které jsou níže popsány.

1. Fyzická příprava

Fyzická příprava se koná na pracovišti a je jedinou složkou školení a výcviku, která není dána plánem školení na kalendářní rok. Její obsah určuje velitel čety nebo družstva a vychází zde zejména z aktuálních potřeb podřízených příslušníků. Do fyzické přípravy je zařazeno posilování, požární sport, prvky lezeckého výcviku, ale i míčové hry. V zimním období se fyzická příprava odehrává zejména v posilovně, kde se provádí individuální posilování (každý musí nejlépe znát své potřeby), ale pro uvolnění se konají například turnaje ve stolním tenise. V období před hasičskými soutěžemi se příslušníci zabývají disciplínami požárního sportu – výstup do třetího podlaží lezecké věže, běh na sto metrů s překážkami a štafeta 4 x 100 metrů. Starší příslušníci již

⁶⁴ Vališová, Kasíková a kol. 2007, s. 24

⁶⁵ Vališová, Kasíková a kol. 2007, s. 25

⁶⁶ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 113

disciplíny pouze plní bez ohledu na dosažený čas. Mladší příslušníci mají stanovené časy, kterých musí dosáhnout, aby mohli reprezentovat ve výběru územního nebo krajského soutěžního družstva. Vzhledem k tomu, že jde mezi nimi o prestiž, není nutné je k plnění disciplín nutit jakýmkoli donucovacími prostředky. V období prázdnin a hezkých dnů lze organizovat fyzickou přípravu i na hřišti formou nohejbalu, sálové kopané, tenisu, aj.

Každý rok v měsíci květnu probíhá ověřování fyzické způsobilosti. V tomto období velitelé směřují fyzickou přípravu na disciplíny, které jsou součástí testů fyzické přípravy. Pokud by příslušník nesplnil testy fyzické zdatnosti v prvním termínu, je mu umožněn druhý, většinou v měsících září nebo říjen. Pokud by neuspěl ani v tomto termínu, je na základě ztráty odborné způsobilosti postaven mimo službu. Výjimku může udělit pouze služební lékař na základě určité zdravotní indispozice (např. zotavování po úrazu nebo operaci) a to pouze na jeden kalendářní rok. Testy fyzické zdatnosti jsou odstupňovány dle věku příslušníka (viz. tabulka č.4) a jeho funkčního zařazení. Výjezdoví příslušníci jsou zařazení do první výkonnostní skupiny denní příslušníci nezařazení na výjezd, jsou odstupňovány dle zařazení do výkonnostních skupin II, III a IV. V testech jsou zařazeny dvě silové disciplíny a jedna vytrvalostní. Silové disciplíny obsahují kliky (alternativou můžou být shyby), sed – leh (alternativní disciplína přednožování v lehu a vytrvalostní disciplínou je běh na 2000 metrů (alternativní disciplína je plavání na 200 metrů). Pro splnění fyzických testů musí každý příslušník získat v každé silové disciplíně minimálně dvacet bodů, ve vytrvalostní disciplíně čtyřicet bodů a navíc musí v některé z disciplín, nebo součtem ve všech, dosáhnout minimálně o patnáct bodů více, aby jeho minimální bodový výsledek dosáhl 95 bodů. (vzor bodového hodnocení v příloze č. 6). Testy musí být provedeny během jednoho dne, v libovolném pořadí a nejdříve dvě hodiny po jídle. Před každou disciplínou se poskytuje přestávka 10 minut na individuální rozcvičení a přípravu. Jednotlivé testy se provádí před zkušební komisí, která je nejméně dvoučlenná a minimálně jeden člen musí být příslušníkem nebo zaměstnancem HZS. Splněním testů fyzické zdatnosti získává příslušník osvědčení o tělesné zdatnosti, které má platnost dvanáct měsíců. Testy fyzické zdatnosti se provádějí dle pokynu generálního ředitele HZS ČR 58/2008.

Věková kategorie	muži - skupina I, II, III a IV ženy - skupina I a II	ženy - skupina III a IV
VK 1	do 29 let	do 25 let
VK 2	30 – 35 let	26 – 30 let
VK 3	36 – 40 let	31 – 35 let
VK 4	41 – 45 let	36 – 40 let
VK 5	46 – 50 let	41 – 45 let
VK 6	51 let a více	46 let a více

Tab. č. 4 - věkové kategorie⁶⁷

Dá se říci, že jde o kvalifikační vzdělávání zaměřené odborně a profesně směřující k praktickému cíli – fyzická vytrvalost a houževnatost. Jde o zejména o nástroj individuálního rozvoje, který přispívá k celospolečensky lepšímu hodnocení organizace. Jde o poptávku určitého směru kvalifikace, která se ztotožňuje s potřebami organizace, jejím cílem a posláním.⁶⁸

2. Teoretická příprava

Teoretická příprava příslušníků se zabývá zejména opakováním bojových řádů, typových činností, řádů strojní, spojové, technické a chemické služby a seznamování s nově vydanými doplňky těchto školících materiálů. Dále se zde probírá prevence v oblasti PO, nové normy a legislativa týkající ze všech oblastí požární ochrany. Jak již bylo řečeno (kap. 5.1), jde zde především o zdokonalování a prohlubování teoretických znalostí a seznamování s novými poznatky.

Na teoretické přípravě se podílejí zejména velitelé čet, družstev a technici jednotlivých služeb, ve své oblasti specifického zaměření. Jde o interní vzdělávání zabezpečované vlastními silami – podnikovými vzdělavateli, kteří působí v určité specifické oblasti a jsou začleněni do podnikového vzdělávání. Tito vzdělavatelé jsou na určitém stupni podnikové hierarchie a jsou začleněni do podnikového vzdělávání v roli realizátorů vzdělávacích akcí.⁶⁹ Výše uvedení vzdělavatelé jsou zodpovědní za realizaci vzdělávací akce a vytvoření potřebného školícího prostředí na pracovišti. Volí formu vzdělávací akce, která musí korespondovat s účelem a cílem zadaného vzdělávání,

⁶⁷ Pokyn GR HZS ČR 58/2008, s. 2

⁶⁸ Šerák 2009, s. 20 - 21

⁶⁹ Tureckiová 2004, s. 102

s jeho obsahem a v neposlední řadě s časovým rozvrhem a možnostmi.⁷⁰ Jelikož se nejedná o profesionální podnikové vzdělavatele je forma výuky dána specifickou osobností jednotlivce provádějícího školení, jeho komunikativními schopnostmi a materiálem potřebným k realizaci. U teoretické části i praktické části školení (bod 3. této kapitoly) jsou vhodné zejména prezenční metody vzdělávání, kde se předpokládá vyšší míra aktivity účastníků školení, jelikož jde především o prohlubování již získaných vědomostí a znalostí účastníků vzdělávací akce.⁷¹

Vzdělavatel si sám musí vytvořit plán své prezentace, která souvisí a koresponduje s plánem výuky a musí zvolit vhodné vyučovací metody a pomůcky, aby zaujal kolektiv podřízených. Didaktické pomůcky musí být směřovány k tomu, aby byl výklad co možná nejméně komplikovaný a svým zaměřením zaujal podřízené příslušníky. „Výklad by měl být tak a jednoduchý a tak přímočarý, jak jen to jen je možné: instruktor stručně vysvětlí základní záležitosti a co je v souvislosti nutné dělat.“⁷²

Prezentace má různé formy, dle zadání tématu školení, ale i dle pomůcek a materiálů k tomu vytvořených. V průběhu let se podařilo vytvořit školící materiály ve formě DVD, CD, monitorů, videopřehrávačů, promítacích pláten, power - pointových prezentací a jiných druhů školících materiálů. Běžně se používá tabule s křídami, nebo fixy a specifické situace školení se zobrazují prostřednictvím textu, nebo obrazových materiálů. V této formě se zobrazují především demonstrační metody, které vedou ke zdokonalování teoretických znalostí a upevňují samostatné uplatňování teorie v praxi.⁷³ Užívají se všechny dostupné prostředky didaktické techniky. Výběr techniky však vždy záleží na složení učebních materiálů, skupiny, kterou školíme a jejich specifických požadavků. Jak již bylo uvedeno, aspekt specifické skupiny a didaktických pomůcek, které využíváme, v současnosti představuje jeden z nejvíce problematických faktorů vzdělávání.⁷⁴

Při teoretickém vzdělávání se příslušníci směny sejdou v učebně, školitel vybere pracovní pomůcky vhodné k danému tématu a většinou začne teoretickým výkladem. Výklad je podpořen jakoukoli didaktickou pomůckou například power - pointovou

⁷⁰ Tureckiová 2004, s. 103

⁷¹ Tureckiová 2004, s. 103

⁷² Armstrong 2012, s. 477

⁷³ Vališová, Kasíková a kol. 2007, s. 204

⁷⁴ Šerák 2009, s. 81

prezentací, zachycenou buď pouhým textem, nebo obrazovým materiálem, videonahrávkou, aj. Zpočátku jde pouze o výklad, většinou již známých problematik, jedná se vlastně o opakování již známých problematik. Výklad trvá dle náročnosti školícího materiálu. Jde o formu přednášky, která je obvykle zaměřena na zprostředkování faktických informací či teoretických znalostí. Výhodou je rychlost přenosu informací a nenáročnost na podmínky a vybavení.⁷⁵ Po jeho vyložení se dostáváme většinou k poznatkům z praxe, které na danou tematiku navazují. V této fázi se hodnotí, jestli teorie, která byla probírána, koresponduje s poznatky získanými, nebo uplatňovanými v praxi. Jde vlastně o diskusi, ve které se promítají vlastní zážitky (ať kladné nebo záporné) a konzultují se problémy, se kterými jsme se u dané problematiky setkali.

Zaměření teoretických školení konaného ve směně:

- **Legislativa** – jedná se zejména o zákony, vyhlášky a stavební prevence týkající se požární ochrany. Výjezdoví hasiči se touto problematikou většinou neradi zabývají. Již z hlediska jejich zařazení v organizaci, to jsou většinou lidé se sklonem k praktickým činnostem. Výjimku tvoří například zákon 361/2004 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zde se příslušníci většinou zajímají o práva a povinnosti stanovené výše uvedeným zákonem. Zajímají se o různé výhody služebního poměru, ale zároveň o řešení různých kázeňských přestupků, pracovní dobu, možnosti funkčního rozvoje a postupu aj.
- **Taktika zásahu** – je obsažena zejména v „Bojových řádech“ a určuje chování jednotky a jednotlivců při zdolávání různých druhů mimořádných událostí. Tato složka teoretického školení je nepostradatelná zejména pro mladší a nezkušené pracovníky s malými zkušenostmi, kteří teprve nabírají vědomosti, které budou později uplatňovat v praxi.
- **Zdravotní příprava** je složka školení, která se promítá jak v teoretickém, tak praktickém školení a výcviku. V každé směně je vyškolený zdravotník (dnes již většinou absolvent zdravotní školy), který se zabývá ve svém výkladu všemi druhy poranění, funkcemi orgánů, ale zejména problematikou poskytování první pomoci. V dnešní době je pro tuto oblast zpracováno velké množství školících materiálů a je zde hojně využívána audiovizuální technika. Zdravotní příprava je

⁷⁵ Koubek 2010, s 270

velice důležitou součástí školení výjezdových hasičů a většina velitelů trvá na jejím důsledném provádění.

3. Praktický výcvik

Odpovědnost za realizaci tohoto typu vzdělávání je opět realizována liniovými manažery, kterými jsou opět velitelé čet, družstev a technici jednotlivých služeb obsažených ve výjezdových jednotkách.⁷⁶ Praktický výcvik je zaměřen na přenášení teoretických znalostí do praxe a prohlubování již známých dovedností a znalostí. Je zaměřen i na seznamování a zácvikem příslušníků s novou technikou a věcnými prostředky požární ochrany. Jde o metodu demonstrování, kdy jsou prakticky předváděny pracovní postupy, metody ovládní techniky, vnáší do vyučování důraz na praktické využívání znalostí. Účastníci školení si zkoušejí své dovednosti pod vedením instruktorů v bezpečných podmínkách.⁷⁷ Vedoucí výcviku většinou rozdělí účastníky školení do dvou až tří skupin a zadá jim úkol, který mají splnit. Ostatní je sledují a po ukončení zadaného úkolu je provedeno zhodnocení a případně proběhne diskuse ke zjištěným nedostatkům. Pak další skupina provádí další zadaný úkol a situace se opakuje. Při provádění cvičení pro celou skupinu je určen vedoucí (odborník dle tématu školení), který určuje ostatním zadání jejich práce, kontroluje její provádění a případné nedostatky většinou konzultuje až po ukončení výcviku. Je to rozšířená metoda vzdělávání v oblasti praktického výcviku, která vede ke komplexnímu řešení zadaného problému.⁷⁸ Praktický výcvik jde přirovnat k tréninku, kde je kladen důraz především na aktivní opakování a získávání dovedností. Jde o formu zážitkového učení vycházejícího ze skutečnosti, že se lidé mnohem více a rychleji naučí, když si něco vyzkoušejí a soustavně opakují. Neoddělitelná je zpětná vazba a vyhodnocování prováděných aktivit.⁷⁹

Zaměření praktického výcviku konaného ve směně:

- **Strojní služba** – v této oblasti praktického výcviku vede školení technik strojní služby. To znamená, že technik přezkoušuje ostatní příslušníky směny zejména v ovládní výjezdové techniky, znalost uložení materiálu, jeho používání, aj. I když

⁷⁶ Armstrong 2012, s. 506

⁷⁷ Koubek 2010, s 270

⁷⁸ Koubek 2010, s 270

⁷⁹ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 113-114

nejdou všichni příslušníci v odbornosti „hasič – strojník“ je problematika ovládnutí všech prostředků této služby prováděna se všemi. Některé složky školení se týkají všech školených, jiné slouží k přípravě na jejich případné další zařazení v průběhu dalšího karierního růstu. I v dalších níže zmiňovaných specifických oblastech školení se vždy účastní všichni příslušníci, pro potřeby dalšího možného profesního uplatnění.

- **Chemická a technická služba** – je školená techniky těchto služeb v součinnosti s veliteli čet a družstev. Je soustředěna zejména na prostředky individuální ochrany, detekční techniku, různé měřicí přístroje a analyzátory nebezpečných a radioaktivních látek. Zabývá se zejména znalostí používání výše uvedených prostředků v praxi. Opakování známých dovedností a nové vědomosti se získávají především aktivitami soustředěnými na znalost práce s konkrétními prostředky jejich používáním v nejobtížnějších podmínkách – při zásazích a zdolávání závažných mimořádných situací.⁸⁰ Výcvik s prostředky těchto služeb je stěžejní, jelikož jde zejména o zdraví a životy zasahujících hasičů. Pomocí analyzátorů a detekční techniky této služby jsou identifikovány možná nebezpečí v oblasti výskytu nebezpečných a radioaktivních látek i ve směru k civilnímu obyvatelstvu a jeho vyrozumění a varování. Velitelé při školení a výcviku věnují této službě nejvíce času a praktický výcvik zařazují i nad rámec povinného školení.

Existuje řada dalších praktických částí výcviku a školení v oblasti spojení, lezecké služby, obsluhy motorových řetězových pil, vůdců malých plavidel, aj. Ve své podstatě je školení a výcvik organizováno totožně s výše popsanými stěžejními službami požární ochrany. Není zde třeba vyjmenovávat všechny druhy praktického výcviku, ale je důležité, že se jedná o velice systematické, opakované školení a výcvik, který vede k profesionalitě příslušníků HZS ČR. „Je to neustále opakující se cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující cíle strategie vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání.“⁸¹

5.2 Realizace vzdělávací akce vedoucí k získání odborné způsobilosti u HZS

Odborná příprava pro získání všech druhů odborností příslušníků HZS ČR je organizována ve vzdělávacích zařízeních Ministerstva vnitra. Pro účely této práce se budeme zabývat pouze VPP, která vede k získání základní odbornosti umožňující

⁸⁰ Šerák 2009, s. 78

⁸¹ Koubek 2010, s 259

vykonávat povolání. Ostatní odborné kurzy jsou ve své podstatě organizovány stejnou formou. Rozdíl je zejména v tom, že u VPP hasič získává prvotní teoretické i praktické informace, které vedou k získání všeobecného přehledu o hasičské profesi. V dalších specializačních kurzech je zdělávání a výcvik zaměřen na danou speciální oblast odbornosti. Dle její náročnosti jsou další odborné kurzy v rozsahu konání od jednoho do čtyř týdnů.

Vzdělávání probíhá mimo pracoviště v některém ze vzdělávacích zařízení MV pod vedením zkušených instruktorů. Jde o lektory, kteří mají veškeré potřebné znalosti ve svém oboru a zároveň mají pedagogické předpoklady.⁸² Lektori při výuce využívají všech metod vyučování, podle toho jestli se jedná o předávání teoretických znalostí nebo jestli se jedná o výcvik s technikou a technickými prostředky požární ochrany, nebo opakování již probrané látky a její procvičování. V kurzu je výuka realizována pomocí různých druhů přednášek a tréninkových učebních metod. Tréninkové učební metody jsou svým přístupem vhodné pro oblast vzdělávání dospělých, kde zážitková forma představuje často nejvhodnější způsob dosažení připravenosti k plnění budoucích náročných úkolů v organizaci.⁸³ Vyučování probíhá v učebnách, specializovaných pracovištích (trenažérech, simulátorech) a v areálu výcvikových prostor, ve kterémkoli vzdělávacím zařízení. Ve výcvikových prostorech zařízených dle potřeb hasičských kurzů se využívá různých druhů vyučovacích a tréninkových metod dle zaměření vyučovací látky. Lektor probírá danou látku, ukazuje účastníkům vzdělávání stanovený postup a pak vyžaduje plnění úkolů od vzdělávaných. Změny metod, nebo postupů v činnost nejsou vítány, jedná se o přesně stanovené postupy, které nesmí být porušovány. Vzdělávání v praktických činnostech ve své podstatě deformuje účastníky do určitého předem daného tvaru.⁸⁴ U hasičské profese nelze při zdolávání mimořádných událostech experimentovat, ale musí se zasahovat podle předem stanovených postupů (improvizace je možná až v průběhu další kariéry, po získání velké škály zkušeností ve vyšším funkčním zařazení). Vlastně v celém průběhu VPP je účastník formován k plnění služebních povinností a učen, dá – se říci rutinním neměnným postupů. Názorová diversita, která slouží k debatám o určitých tématech je přípustná pouze v oblastech organizace PO a výkonu státní správy a určitých okruhů legislativy. Zde lektor vysvětluje rozdíl mezi objektivními znalostmi a subjektivními

⁸² Vodák, Kucharčíková 2011, s. 117

⁸³ Vodák, Kucharčíková 2011, s. 115

⁸⁴ Plamínek 2010, s. 208

názory. To co vzdělavatel předá, ale vždy musí vyznít jako systém objektivních poznatků, jež je v případě potřeby možné prokázat.⁸⁵

Poslání kurzu – kurz VPP je určen pro příslušníky HZS ČR, kteří jsou zařazení v jednotkách PO a mohou samostatně vykonávat službu při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí, popřípadě pro příslušníky HZS ČR, kteří mohou být zařazení k výkonu služby v jednotkách HZS ČR. Hlavním cílem kurzu je získání odborných znalostí, dovedností a návyků nových příslušníků HZS ČR a vytvoření předpokladů pro výkon služby na jimi zastávaných služebních místech. U jedince probíhá rozvojový proces, který umožňuje progresivně postupovat ze současného stavu znalostí a schopností k budoucímu stavu, v němž je zapotřebí vysoké úrovně dovedností, znalostí a používání naučených modelů z prováděné výuky.⁸⁶

Účastník získá komplexní přehled o oblastech působnosti HZS ČR, o jeho struktuře a úkolech a připraví se zejména k plnění služebních úkolů v jednotce PO na místě zásahu. Absolvent kurzu pod vedením zkušených lektorů, získá potřebné znalosti a dovednosti, aby bezpečně zvládal výkon činností hasiče v organizačním a operačním řízení, a to samostatně i v družstvu. VPP (nově nazývaný NOV – nástupní odborný výcvik) je odbornou způsobilostí s dobou konání patnácti týdnů v rozsahu osmi vyučovacích hodin denně.

Časový rozvrh kurzu dle jednotlivých témat je v níže uvedené tabulce:

<i>Organizační část kurzu / Předmět</i>		<i>Počet hodin</i>
1.	Organizační část kurzu – zahájení kurzu, vstupní přezkoušení (e- learning), závěrečná zkouška	32
2.	Organizace HZS ČR a výkon státní správy	29
3.	Zdolávání mimořádných událostí	96
4.	Technické prostředky	39
5.	Technický výcvik	348

⁸⁵ Plamínek 2010, s. 208

⁸⁶ Armstrong 2012, s. 470

6.	Zdravotní příprava a psychologická příprava	40
7.	Spojení a komunikace	16
CELKEM		600

Tab. č. 4: Časová dotace kurzu VPP⁸⁷

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

Ověřování odborné způsobilosti probíhá vždy v cyklu pěti let od vydání osvědčení – u kurzu VPP a kurzu strojní služby se provádí ověřování odborné způsobilosti u příslušného HZS kraje u ostatních specializací ve vzdělávacích zařízeních Ministerstva vnitra.

5.3 Realizace vzdělávací akce vedoucí k získání odborné způsobilosti u SDH

Jak již bylo řečeno (kap. 4.4) realizace vzdělávání členů výjezdových jednotek SDH může být realizováno ve vzdělávacích zařízeních MV, nebo u příslušného HZS kraje. Ve výše uvedené kapitole je též zmíněn rozsah a obsah vzdělávací akce.

Ve své práci se soustředím na získání odborné způsobilosti u HZS, které se podílím a mám s ní osobní zkušenosti. Vzdělávání, jak již bylo uvedeno v předešlých kapitolách, zajišťují především velitelé čet, družstev a technici služeb v oblasti, ve které jsou zařazeni a vyškoleni. Na základní odborné přípravě se rovněž podílejí velitelé stanic, zejména v oblasti legislativy a prevence PO.

Vzdělávání u HZS je odlišné od vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních MV rozložením kurzu (u HZS dny pracovního klidu), ale zároveň lektory podílejícími se na vzdělávací akci. Ve vzdělávacích zařízeních MV se jedná o zkušené lektory – pedagogy, u HZS jsou to zejména výjezdoví hasiči, kteří mají odborné zkušenosti od zásahu, zkušenosti ze školení ve směnách, ale nemají pedagogické vzdělání. Na druhé

⁸⁷ SIAŘ GŘ HZS ČR 3/2003, s. 5

straně v jejich prospěch lze uvést, že prošli mnoha procesy, ve kterých se vyvinuly jejich odborné a organizační aktivity, v nichž se jim podařilo dosáhnout zcela reálných zlepšení k zabezpečení výkonu svého povolání a vedení podřízených.⁸⁸

Vzdělávání probíhá stejným způsobem jako u HZS (kap. 5.2) s tím rozdílem, „že je okleštěné od detailů“, není zdaleka tolik času na předání všech informací, a proto se lektoři soustředují na prioritní teoretické i praktické prvky potřebného vzdělání. Školení opět probíhá na učebnách formou přednášek, tak i ve výcvikových prostorech HZS při provádění praktické instruktáže a tréninku. Lektoři se snaží vzdělávaným prvotně ukázat a vysvětlit něco, co neznali předtím a výcvikem je dovést k pochopení tématu a naučit alespoň základní potřebné úrovně ovládnutí daného úkonu, operace, nebo činnosti. Účastníci vzdělávací akce si mají najít nové vzorce chování a jednání, v důsledku vstřebávání nových znalostí a prováděného výcviku.⁸⁹ Cílem vzdělávacího programu je zabezpečit schopné lidi k uspokojení požadovaných potřeb. Vzdělavatelé se snaží co nejefektivněji přenést praktické poznatky, jelikož členové výjezdových jednotek jsou využíváni především u zdolávání mimořádných událostí. Názorné ukázky a poté přezkušování se zde objevuje každý den školení v každé oblasti vzdělávání. K ukázkám správného postupu (např. oblékání ochranného obleku, použití dýchacího přístroje, znalost ovládnutí techniky aj.) jsou používáni výjezdoví příslušníci HZS, kteří následně provádějí předvedené činnosti se vzdělávanými pod bezpečným dohledem lektorů. Je to metoda akčního učení, která nutí školené naučit se identifikovat problémy, správně na ně reagovat a testovat možná řešení v praktickém výcviku, dá se říci – v navozené situaci simulující realitu.⁹⁰

Vzdělávání má stejný charakter, postupy a lektory u všech druhů odborností. Jejich rozsah a ověřování odborné způsobilosti jsou uvedeny v kap. 4.5.

5.4 Průběžné školení a výcvik u jednotek SDH

Jak již bylo řečeno dříve výjezdové jednotky SDH mají povinnost v rámci roku absolvovat odbornou přípravu v rozsahu minimálně čtyřiceti hodin ročně. Zaměření odborné přípravy je dáno plánem odborné přípravy na kalendářní rok, který vydává GŘ

⁸⁸ Vališová, Kasíková a kol. 2007, s. 18

⁸⁹ Armstrong 2012, s. 470

⁹⁰ Belcourt, Wright 1998, s. 140

HZS ČR. 40 – 50% odborné přípravy jednotek je organizováno na stanicích HZS Kraje, zbývající část školení a výcviku probíhá pod vedením velitele jednotky.

Odborná příprava organizovaná velitelem jednotky.

Sestává zejména z výcviku, který obsahuje zejména prvky vedení k obsluze a ovládání hasičské techniky. Jde zejména o zdokonalování a procvičování již známých úkonů a dovedností, které má vést k jejich zažití. Dále se provádí výcvik s novými prostředky ve výbavě jednotky, aby došlo k zácvičení v ovládání nové techniky. V neposlední řadě se provádí výcvik s ochrannými prostředky a zátěžový výcvik v dýchací technice. **Zátěžový výcvik s dýchací technikou je jedinou formou fyzické přípravy u jednotek SDH.** Fyzická příprava u jednotek SDH není předepsána žádnou normou a je to záležitost pouze individuální. Jde o tradiční způsoby vzdělávání pracovníků, jakými jsou například zácvičení, doškolení, přeškolení. Dále se provádějí aktivity zaměřené na formování širšího rejstříku znalostí a dovedností.⁹¹

Odborná příprava konaná na stanicích HZS Kraje

Odborná příprava prováděná na stanicích HZS kraje je organizována po předešlé domluvě s velitelem příslušné stanice, kdy se domluví termín konání. Tato příprava je prováděna v podobě stáží s rozsahem osmi vyučovacími hodinami. V praxi každá jednotka (někdy i více jednotek ve společném termínu) navštíví stanici třikrát ročně. Velitel čtyř, nebo družstva profesionálních hasičů, který školení zabezpečuje, rozplánuje témata do vyučovacích bloků, aby při každé stáži bylo školení a výcvik zaměřeno na různé témata školení, které na sebe plynule navazují.

Zaměření odborné přípravy a její průběh je totožný se školením u profesionálních hasičů, které probíhá ve směnách. V plánu odborné přípravy pro jednotky SDH vydaném GŘ HZS je obsažena jak teoretická část výuky, tak praktické školení a výcvik.

Teoretická příprava konaná na učebnách

- **Legislativa** – jedná se zejména o zákony, vyhlášky a stavební prevence týkající se požární ochrany. Hasiči jsou také seznamováni s nově vzniklými normami v oblasti požární ochrany (např. fotovoltaické elektrárny apod.).

⁹¹ Koubek 2010, s. 252

- **Taktika zásahu** – školení z „Bojových řádů“, které nám slouží jako metodická příručka a návod ke zdolávání mimořádných událostí. Z časových důvodů se velitelé, kteří provádějí školení, zaměřují zejména na nově doplněné bojové řády, nebo vybírají bojové řády zaměřující se na nebezpečí u zásahu aj
- **Zdravotní příprava** – školení, které má teoretickou i praktickou část. Tuto část školení provádějí vyškolení zdravotníci (minimálně jeden v každé směně). Zdravotní příprava se většinou orientuje na základní znalosti v oblasti první pomoci. Opět vzhledem k časovým možnostem zdravotník školí pouze to nejdůležitější – úkony zachraňující život.

Praktický výcvik

Tato část je prováděna naprosto totožným způsobem jako výcvik prováděný ve směnách pro příslušníky HZS a je zajištěna stejnými lektory. Odpovědnost za realizaci tohoto vzdělávání nesou linioví manažeři, kterými jsou velitelé družstev, čet a technici služeb ve své oblasti zaměření.⁹² Zaměření je opět totožné se zaměřením odborné přípravy u profesionálních hasičů – strojní, technická a chemická služba v rozsahu nejdůležitějších znalostí daných plánem školení a rozvrhem jednotlivých témat. **U jednotek SDH se neprovádí fyzická příprava.**

⁹² Armstrong 2012, s. 506

6 Rozdíly ve vzdělávání profesionálních a dobrovolných hasičů

6.1 Kritéria pro srovnání vzdělávání profesionálních a dobrovolných jednotek

Jak je patrné z předchozích kapitol, je vzdělávání obou složek hasičů prováděno obdobným způsobem na základě vyhlášky 247/2001 a koncepce vzdělávání vytvořené GŘ HZS ČR. Generální ředitelství stanoví pro obě složky hasičů systém vzdělávání, soustavu kurzů a školení, které je nutné absolvovat pro získání a udržení odborné způsobilosti. Vzhledem k tomu že kompetence, rozsah působení, práva a povinnosti jsou shodné je i obsah kurzů a jejich zaměření obdobné.

Pro posouzení obou systémů jsem si zadal tři základní kritéria:

- 1. Délka trvání základní odborné přípravy.**
- 2. Systematické opakování a výcvik.**
- 3. Zabezpečení pracovišť a lektorů pro provádění odborné přípravy a výcviku**

Tato tři kritéria jsem vybral zejména vzhledem k tomu, že kompetence, práva, povinnosti a nasazení obou složek je vlastně totožné. Ale v délce trvání základní odborné přípravy, praktické i teoretické opakování znalostí a uvádění novinek do vykonávané praxe se diametrálně liší. Velký rozdíl u obou složek vidím i v zabezpečení fundovaných lektorů a pracovišť pro školení a výcvik.

6.2 Rozdíly v délce trvání základní odborné přípravy

Jak je patrné z předcházejícího textu jedním z největších rozdílů je délka trvání odborné přípravy. Jako příklad uvedu tři základní odborné přípravy u výjezdových hasičů.

<i>Délka trvání odborné přípravy v hodinách</i>	<i>HZS</i>	<i>SDH JPO II a III</i>	<i>SDH JPO V a VI</i>
Odbornost – hasič	600	40	40
Odbornost – strojník	80	40	16
Odbornost – velitel družstva	200	40	24

Tab. č. 5: Časový rozsah kurzů u SDH a HZS

Z výše uvedené tabulky je patrné, že rozsah základní odborné přípravy je u příslušníků HZS několikanásobně větší, než u členů výjezdových jednotek SDH. U příslušníků HZS je základní odborná příprava ve větším rozsahu a velmi podrobná,

oproti ZOP SDH. U jednotek SDH se školení v teoretické části zkracuje na nejnutnější minimum a v praktické části se lektoři také soustředí zejména na základní dovednosti a znalosti. Obdobné jsou délky trvání cyklických odborných příprav.

6.3 Systematické opakování a výcvik

Asi nejvýraznějším rozdílem v provádění školení a prohlubování odborných znalostí je neustálé opakování praktických i teoretických problematik a provádění pravidelného výcviku u profesionálních hasičů konaného ve směnách. Zde jde o systematické vzdělávání a utužování návyků a znalostí dle zpracovaného ročního plánu. Méně důležité problematiky se v plánu školení objevují jedenkrát do roka, důležité teoretické znalosti, praktické dovednosti a výcvik je zařazován do školení pololetně nebo čtvrtletně. Jedná se o formu výcviku, kdy se používá systematických a plánovitých vzdělávacích aktivit k podpoře učení a výcviku. Výcvik zahrnuje používání procesů přinášející znalosti a pomáhající lidem získávat dovednosti, které nutně potřebují, aby uspokojivě vykonávali svou práci.⁹³ Pokud velitel uzná, že je třeba určitý druh školení, nebo výcviku opakovat častěji zařadí ho do školení i bez návaznosti na zpracovaný roční plán. Jde zde o neustálý rozvoj jedinců a kolektivu, který umožňuje postupovat ze současného stavu znalostí a schopností k budoucímu stavu – vyšší úrovni znalostí, dovedností a schopností. Tato forma vzdělávání připravuje lidi na plnění náročných pracovních úkolů, zlepšení dovedností a vlastní odpovědnosti při plnění služebních povinností.⁹⁴ Dobře fungující podnikové vzdělávání vede k budování učící se organizace. Systém podnikového vzdělávání u HZS je jedním z dílčích systémů práce s lidmi v organizaci. Lidé ve firmě jsou průběžně vzděláváni a dochází k jejich zdokonalování a rozvoji.⁹⁵

U jednotek SDH je pravidelnost výcviku a školení závislá na veliteli, který odbornou přípravu a výcvik plánuje a realizuje, ale zároveň je závislá na časových možnostech jednotlivých členů výjezdové jednotky. Některé druhy zaměstnání nebo živností v dnešní době neumožňují všem členům jednotek účastnit se výcviku a účastní se pouze odborné přípravy, která slouží k udržení odborné způsobilosti, kterou daný jedinec disponuje (strojník, velitel, obsluha motorových řetězových pil, nositel dýchací techniky, aj.). V dnešní době je realitou, že na každém území (bývalé okresy) máme cca

⁹³ Armstrong 2012, s. 473

⁹⁴ Armstrong 2012, s. 470

⁹⁵ Tureckiová 2004, s. 108

pět až sedm jednotek, o kterých se dá říci, že provádějí pravidelné školení a výcvik alespoň dvakrát do měsíce v rozsahu cca. 3 až 4 hodin. Jedná se zejména o jednotky typu JPO II a III, které jsou nejvíce nasazovány při zdolávání mimořádných. Pravidelné odborné přípravy prováděné na stanicích HZS krajů se opět účastní převážně jednotky výše uvedených typů.

6.4 Zabezpečení pracovišť a lektorů pro provádění odborné přípravy a výcviku

Jak již bylo řečeno dříve, profesionální hasiči získávají odbornou způsobilost ve vzdělávacích zařízeních Ministerstva vnitra pod vedením zkušených lektorů – pedagogů. Tato vzdělávací zařízení také disponují velkým množstvím didaktických pomůcek, techniky, тренаžérů, polygonů k provádění školení a výcviku.

Členové výjezdových jednotek SDH získávají odbornou způsobilost především u Hasičských záchranných sborů. Zde jsou připravováni na výkon své funkce pod vedením liniových manažerů, kteří se sice snaží přenést veškeré znalosti a dovednosti, ale nejsou pedagogy a mnohdy může být přednáška na nižší úrovni. V oblasti praktického výcviku však vycházejí lektoři ze svých zkušeností a zde si myslím, že jde o dobré přenášení dovedností a znalostí získaných letitou praxí a zkušenostmi. Mezi lektorem a vzdělávaným musí dojít k vzájemné důvěře, aby vzdělávaný nechápal vzdělávací akci jako práci navíc ze svého volna. Hasiči, kteří „prodávají své zkušenosti“ musí udržovat vzájemný dialog a musí fungovat zpětná vazba na případné dotazy, nebo po provedení zadaných činností.⁹⁶

⁹⁶ Belcourt, Wright 1998, s. 80

7 Výsledky srovnání systému vzdělávání

Z výše uvedeného textu je patrné, že obě složky mají stejná práva, povinnosti, ale jsou velké rozdíly v délce a intenzitě vzdělávání. Obě složky mají rozdílného zřizovatele a poněkud odlišný systém zaměstnávání a výrazně jiný systém odměňování (u JSDH je odvislý od konkrétní obce a její schopnosti proplácet alespoň činnost u zásahů, školení a výcviku). Pokud chce společnost klást stejné požadavky na výkon profese, měla by umožnit i obdobné vstupní vzdělání a stejné možnosti motivace a odměny (nebo je alespoň reálně přiblížit). Každý jedinec by měl mít možnost uplatnit a oficiálně si nechat zhodnotit všechny znalosti a dovednosti získané v průběhu své životní kariéry.⁹⁷

Obě složky pracují se stejným zaměřením, odhodláním (je to vlastně životní poslání), ale ne za stejných podmínek. Východisko lze hledat v „kuloárech“, kde se často mluví o tom, že se přiblížíme „modelu Rakouska“. Zde mají dobrovolní hasiči několik výhod zejména v oblasti daňové politiky, zaměstnanosti a odměňování. To souvisí samozřejmě i s jejich nasazením a časovou dotací, kterou svému „koníčku“ jsou schopni obětovat. Mají nižší zdaňovací základ, přednost zaměstnání u státních a městských organizací apod., s adekvátním nasazením u VJSDH. To by odpovídalo strategii tržního hospodářství, kde je možné zachovávat a udržovat dobrovolné organizace za účelem jejich veřejného prospěchu. Důležité v tomto hledisku je, že, zřizovatelem jsou orgány státní správy, na základě platných norem, k jejich užitku.⁹⁸

Dalším východiskem pro ucelení požární ochrany a přiblížení potřebných služeb obyvatelstvu naší republiky je určitá centralizace. Sbory dobrovolných hasičů by byly ponechány v současných podmínkách, ale výjezdové jednotky by byly sjednoceny do určitých obcí. To ve své podstatě znamená, že jedna obec by zajišťovala ochranu a pomoc při mimořádných situacích pro více obcí sdružením finančních prostředků. Je to další vize, která není veřejná a pochází z neověřených zdrojů GŘ MV HZS ČR. Tato alternativa by sjednocovala jak finanční prostředky obcí, tak by dopomáhala k tomu, že obce by se staly zaměstnavateli výjezdových hasičů a byly schopny vzhledem ke kumulaci finančních prostředků zajišťovat veškeré potřeby členů výjezdových jednotek (zejména ekonomické, vzhledem k vynaloženému časovému a fyzickému úsilí) i potřeby postižených.

⁹⁷ Šerák 2009, s. 18

⁹⁸ Šerák 2009, s. 95

Závěr

System vzdělávání pracovníků je proces, ke kterému musíme přistupovat jako k základům a odezvám celospolečenských potřeb. V dnešní době je profesní vzdělávání velkým trendem, stále se prohlubujícím a rozvíjejícím. V rámci filozofie řízení lidských zdrojů je nutno s tímto jevem nadále počítat – jedná se o významnou a nutnou součást všech organizací.

U obou výše uvedených organizací je vzdělávání pracovníků běžnou rutinou, která však podléhá stálým inovacím. Zejména ve vztahu k zanesení nových trendů a modernizací v průmyslu a ostatních odvětvích do norem a legislativy. Je nutné nové trendy, technologie a s nimi související problémy a požadavky rychle přenést do témat vzdělávání a oblasti odborné přípravy, což v dnešní době v naší profesi není běžnou praxí. Legislativní procesy jsou zdlouhavé a s tím dochází i k prodlevám ve vzdělávání – není rychle aplikováno, nové požadavky na odborné znalosti se tím zpomalují. S tím zákonitě souvisí i zpoždění tvorby nových témat odborné přípravy a jejich rychlá aplikace do praxe.

Náročnost a složitost činnosti hasičů na místě zásahu, používané věcné a technické prostředky požární ochrany a stále dokonalejší technologické a taktické postupy nutí k zamyšlení nad formami výcviku, kterými musí hasiči projít. V rámci odborné přípravy mají hasiči získávat nejenom potřebné teoretické znalosti; z hlediska jejich bezpečnosti při výkonu služby je důležité rozvíjet rovněž jejich dovednosti a návyky. K trendům vyspělých zemí dnes patří, že formy vzdělávání a výcviku se stále více přibližují podmínkám, se kterými se hasiči setkávají při reálném zásahu. Požadavkem současné doby je rovněž vytvořit prostorové podmínky pro pravidelný společný výcvik složek profesionálních, dobrovolných hasičů a dalších složek IZS.⁹⁹

Z předešlého popisu systému vzdělávání obou hasičských složek je patrné, že v oblasti odborné přípravy a zejména pravidelného výcviku a školení nemají dobrovolné jednotky možnost stejné systematické odborné přípravy a výcviku. Ani podmínky pro školení a výcvik (lektoři, vybavení, trenažéry, aj.) u HZS Krajů nesplňují všechna kritéria pro skutečně profesionální přípravu. V praxi se to projevuje zejména tím, že při reálném složitém zásahu (únik nebezpečná látka, požár s vysokým stupněm zakouření a s tím možné ztráty orientace, aj.) velitel zásahu nasazuje zejména na složitější a

⁹⁹ Vzdělávací a personální oddělení MV 2010, s. 21

profesionálně náročnější úkoly profesionální hasiče a dobrovolným sborům přenechává zejména týlové činnosti. Velitel zásahu je zodpovědný za celý průběh zásahu a s tím související činnost a bezpečnost všech zasahujících a nasazením profesionálních hasičů si svým způsobem „kryje záda“. I při veškeré opatrnosti, dodržování bojových řádů a snaze o racionální řešení zásahu dochází i při nižší zásahové činnosti k většímu počtu i těžkých zranění u členů výjezdových jednotek SDH (příloha č. 7).

Vzhledem k nevyváženosti praxe, výcviku, školení a zavádění nových metod do zásahové činnosti u obou složek je nutné posoudit a přehodnotit možnost nasazení dobrovolných jednotek u všech druhů zásahové činnosti. Omezit určité okruhy nasazení dobrovolných jednotek u specifických zásahů a to jak vzhledem k jejich nižší praxi, tak k menším možnostem pravidelného systematického výcviku v některých specifických oblastech zásahové činnosti.

Postupem času především s ohledem na vývoj po „sametové revoluci“, kdy se změnila struktura Armády ČR (dříve univerzální možnost nasazení) a její cíle a poslání se naši političtí činitelé naučili ponechávat veškerou tíhu řešení veškerých mimořádných situací na hasičských jednotkách. Bez ohledu na jejich vybavení (jednotky SDH často nedisponují ani potřebným vybavením, ani potřebným výcvikem a zkušenostmi) a odbornou přípravu. S tím souvisí i neustálá změna vedení Ministerstva vnitra, kde není ustálená a sjednocená koncepce ochrany obyvatelstva při živelných pohromách, stavech ohrožení státu, nebo jiných těžko předvídatelných situacích. Naši političtí činitelé se spoléhají na „jakousi“ angažovanost určité části obyvatelstva, jejich nasazení a ochotu věnovat se ze svého volného času společnosti prospěšným činnostem. **Z mého pohledu je to hazardování jak v oblasti zasahujících, tak v oblasti ochrany a obrany civilního obyvatelstva. Ministerstvo vnitra by mělo jasně stanovit kompetence, práva a povinnosti jednotlivých složek IZS, vzhledem k jejich poslání a možnostem.** Tento problém je často probírána na poradách vedení, kde jsme nabádáni k tomu, abychom členy dobrovolných jednotek nasazovali přiměřeně jejich možnostem a nehazardovali s jejich zdravím. I když se velitel zásahu (zodpovídá za veškeré dění u zásahu) vždy snaží o dodržení všech pravidel bezpečnosti práce, **není schopen uhlídat celou mimořádnou situaci a všechny zasahující hasiče.**

Anotace

Příjmení a jméno autora:

Hess Vítězslav

Název katedry a fakulty: Filozofická fakulta, Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie.

Název diplomové práce: Srovnání vzdělávání profesionálních hasičů a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů.

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Markéta Šuplerová

Počet znaků: 11144

Počet příloh: 7

Počet titulů použité literatury: 28

Práce se zabývá srovnáním vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR a členů výjezdových jednotek Sboru dobrovolných hasičů v České republice.

Jejím cílem je srovnat systém vzdělávání obou výše uvedených složek, jejich poslání, povinnosti a kompetence vzhledem k vykonávané profesi.

V úvodu se práce zabývá vznikem obou záchranných složek, přijímáním členů vzhledem k profesi a vykonávané činnosti. V následující části je proveden rozbor systému vzdělávání, školení a výcviku uvedených jednotek. Rozbor se zabývá rozdílnými a srovnatelnými prvky vzdělávání a výcviku ve vztahu k povaze jejich působení.

Závěr je shrnutím systému vzdělávání, věnuje se realizaci vzdělávání, jejím rozdílům a společným prvkům u obou organizací. Je zde také věnován prostor pro návrhy na možnou změnu legislativy a norem, které by prospěly ke zlepšení postavení členů výjezdových jednotek SDH ve vztahu k profesionálním jednotkám a prováděným činnostem u mimořádných situací v rámci České republiky.

Klíčová slova

Vzdělávání dospělých, celoživotní vzdělávání, řízení lidských zdrojů, profesní vzdělávání, projektování a realizace vzdělávací akce.

Annotation

Name and surname: Hess Vítězslav

The name of the department and the faculty: Faculty of Philosophy, Department of Sociology, Adult Education and Cultural Anthropology.

The title of the thesis: Comparison of education of professional firefighters of the Fire Rescue Service of the Czech Republic and voluntary firefighters in municipal units.

Thesis supervisor: Mgr. Markéta Šuplerová

Number of characters: 11144

Number of attachments: 7

Number of titles in the bibliography: 28

The bachelor's work deals with comparison of education of professional firefighters of the Czech Fire Rescue Service and voluntary firefighters in municipal units.

The aim of the work is to compare the system of education both professional and voluntary units, their mission, duty and competency.

The first part of the work focuses on history both rescue units, appointing new firefighters regarding their professional skills. The next part concentrates on analysis of system of fire protection education and training. The analysis deals with different and comparable ways of education and training both professional and voluntary firefighters.

The final part summarizes the system of education of fire protection, attends to process of education and different and parallel educational methods both rescue units.

The bachelor's work also tries to give suggestions for possible revision of legislative frame, standards and guidelines which could improve the position of voluntary firefighters in municipal units in comparison with professional fire units.

Key words

Adult education, lifelong learning, human resource management, vocational education and training, designing and realization of educational event.

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*, 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*, vyd. Praha: Grada Publishing, 2010.
- BELCOURT, M., WRIGHT, P. – C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1998
- HORKÝ, D. *140 let Sboru dobrovolných hasičů v Ledči nad Sázavou*, vyd. Leděč nad Sázavou: Tomáš Polák – Tiskárna, 2012
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, 1.vyd. Praha: Grada, 2007.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*, 4. vyd. Praha: Management Press, 2010.
- KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010.
- PALÁN, Z. *Výkladový slovník – lidské zdroje*, 1. vyd. Praha: Academia, 2002.
- PEETY, G. *Moderní vyučování*. 4. vyd. Praha:Portál, 2008
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010.
- ŘEZNÍČEK, P. *Personalistika*. 1. vyd. Praha: Meritum, 2006.
- ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*, 1. vyd. Praha: Portál, 2009.
- ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004.
- VALIŠOVÁ, A., KASÍKOVÁ, K. kolektiv, *Pedagogika pro učitele*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007.

VETEŠKA, J., *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2010.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*, 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011.

Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 58/2008, kterým se stanovují požadavky na tělesnou zdatnost občana při přijímání do služebního poměru příslušníka Hasičského záchranného sboru.

SIAŘ Generálního ředitele HZS ČR 31/2010, zaměření odborné přípravy příslušníků zařazených do směnového režimu.

SIAŘ Generálního ředitele HZS ČR 11/2010, kterým se upravuje organizace vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních Ministerstva vnitra – generálního ředitelství HZS ČR.

SIAŘ Generálního ředitele HZS ČR HZS ČR a náměstka ministra vnitra Roč. 2003, částka. Pokyn GŘ HZS ČR a NMV k provádění odborné přípravy a odborné způsobilosti členů jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků ve znění Pokynu GŘ HZS ČR a NMV č. 8/2005.

SIAŘ Generálního ředitele HZS ČR 3/2003 – Nástupní odborný výcvik.

Tiskové oddělení KŘ HZS Kraje Vysočina 2008 – 2012., Statistika zásahové činnosti HZS Kraje Vysočina 2008 – 2012, <http://www.hzscr.cz/statistika-zasahove-cinnosti.aspx>.

Vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a řízení jednotek PO

Vzdělávací a personální oddělení MV 2010., *Koncepce vzdělávání HZS ČR na roky 2011-2016 s výhledem do roku 2020*, <http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf.aspx>, 2010.

Zákon o požární ochraně 237/2000 Sb.

Zákona č.83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2004Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Seznam použitých zkratk

GŘ HZS ČR – Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky

HZS ČR – Hasičský záchranný sbor České republiky

IZS – Integrovaný záchranný systém

JSDHO – jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí

JPO – jednotky požární ochrany

NOV – Nástupní odborný výcvik

SDH – Sbor dobrovolných hasičů

SIAR – Sbírka interních aktů řízení

VPP – Vstupní příprava příslušníka

PO – Požární ochrana

Seznam příloh

Příloha. 1 – Témata odborné přípravy na funkci hasič

Příloha. 2 – Služební hodnocení příslušníka

Příloha. 3 – Plán odborné přípravy

Příloha. 4 – Nástupní odborný výcvik

Příloha. 5 – Osvědčení o odborné způsobilosti příslušníka HZS

Příloha. 6 - Hodnocení fyzické přípravy, disciplína kliky

Příloha. 7 – Statistika událostí a úrazů u HZS Kraje Vysočina