

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019–2021

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jan Křemen

Motivace ke vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce:

doc. PaedDr. Slavomír LACA, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2019–2021

DIPLOMA THESIS

Jan Křemen

**Motivation to the next education of policemen from the police
force in the Czech Republic**

Prague 2021

The Diploma Thesis Work Supervisor:
doc. PaedDr. Slavomír LACA, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 06. 02. 2021

Jan Křemen

Poděkování

Děkuji vedoucímu této diplomové práce doc. PaedDr. Slavomír LACA, Ph.D. za ochotu a pomoc při výběru tématu této práce jako i při samotném zpracování této práce a jeho cenné rady a konzultace.

Jan Křemen

Anotace

Tato práce pojednává o motivaci příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání. Diplomová práce obsahuje teoretická východiska, která čerpají z dostupných odborných literárních pramenů a z praktických zkušeností ze služebního poměru autora práce. Diplomová práce obsahuje praktickou část, kdy v této jsou stanoveny hypotézy, cíle práce a také metodika výzkumu. Cílem diplomové práce je, za využití anonymního dotazníku zjistit, zda jsou policisté motivováni k dalšímu vzdělávání, zda další vzdělávání považují za přínosné pro výkon služby a zda policisté mají zákonná kritéria kariérního řádu policie České republiky jako adekvátně nastavené.

Klíčová slova

Andragogika, Motivace, Policie České republiky, vzdělávání

Annotation

This work treats about an motivation to the next education policemen from the police force in the Czech Republic. My dissertation contains theoretical starting points they draw from professional literature and from practical experience from police work of author this dissertation. My dissertation contains practical part in these are hypothesis fixed, purposes of work and the methodology of research. The goal of my dissertation is to use an anonymous questionnare and to discover if the policemen are motivated to the next education and if they think the education is good for policing and if the policemen consider that the career order of the police of the Czech Republic suitabled.

Keywords

Andragogy, Education, Motivation, Police of Czech Republic

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 ANDRAGOGIKA.....	11
1.1 Současné pojetí andragogiky v České republice	14
1.2 Vzdělávání dospělých.....	16
1.3 Profesní vzdělávání	17
2 MOTIVACE.....	21
2.1 Druhy a vybrané teorie motivace	23
2.2 Zdroje motivace.....	27
2.3 Motivace ke vzdělávání.....	29
2.4 Bariéry ve vzdělávání dospělých.....	31
3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY.....	34
3.1 Profil příslušníka Policie České republiky	38
3.2 Služební hodnosti, jejich nároky na vzdělávání a systematizace služebních míst	39
3.3 Systém policejního vzdělávání.....	50
3.4 Vzdělávání policistů	51
PRAKTICKÁ ČÁST.....	57
4 METODIKA PRÁCE.....	58
4.1 Metodologie a pracovní postup	58
4.2 Výzkumný vzorek	59
4.3 Definice hypotéz pro vyhodnocení výzkumu.....	60
4.4 Charakteristika respondentů	61
5 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	79
5.1 Diskuse	87
ZÁVĚR.....	89

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	92
SEZNAM ZKRATEK	98
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	99
SEZNAM PŘÍLOH.....	101

ÚVOD

Tématem diplomové práce je: „Motivace příslušníků policie k dalšímu vzdělávání“. Téma bylo zvoleno, jelikož autor práce u Policie České republiky pracuje 6 let. V současné době je zařazen u útvaru služby kriminální policie a vyšetřování. Kariérní řád Policie České republiky je zákonnými normami přímo vázán na nejvyšší dosažené vzdělání u každého příslušníka.

Cílem diplomové práce je za využití anonymního dotazníku zjistit, zda jsou policisté motivováni k dalšímu vzdělávání, považují-li další vzdělávání za přínosné pro výkon služby a zda policisté považují zákonná kritéria kariérního řádu policie České republiky za adekvátně nastavené.

Příslušníci Policie České republiky musí zvyšovat svoji odbornost, a to často i za cenu toho, že budou studovat mimo svůj obor a mnohdy i ve svém vlastním volnu, jen aby měli možnost dalšího kariérního růstu anebo, aby měli možnost pracovat na problematice, které se chtějí věnovat. Pracovat u kriminální policie, bývá pro mnohé z nich, jedním z častých důvodů, proč k policii nastoupí. Následně je čeká studium základní odborné přípravy a poté služba u pořádkové policie, kdy doba této služby je u každého jedince proměnlivá, protože mimo vlastních výsledků a řádného plnění služebních povinností, je také závislá na volných tabulkových místech na vyšších organizačních útvarech. Vzhledem k tomu, že služební hodnost vrchní inspektor (nadpraporčík) je poslední hodnost, které může policista dosáhnout pouze s maturitou a na všechny další hodnosti již potřebuje, alespoň vyšší odborné vzdělání, není neobvyklé, že pro některé kolegy tato hodnost představuje vrchol jejich kariéry.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části jsou popsána teoretická východiska vzdělávání dospělých, motivace, organizace a kariérní řád Policie České republiky.

Empirická část diplomové práce se zabývá výzkumem, jehož předmětem je zjištění míry motivace policistů k dalšímu vzdělávání. Výzkum je realizován formou

dotazníkového šetření na útvarech Policie České republiky v Ústeckém kraji. Pro vyhodnocení dotazníkového šetření jsou stanoveny tři hypotézy, které napomáhají k dosažení cíle diplomové práce, kterým je doporučení, v oblasti motivace policistů k dalšímu vzdělávání a jejich následnému kariéernímu růstu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ANDRAGOGIKA

Pojem andragogika vychází ze spojení muž, dospělý a pojmu vést, kdy v řečtině jsou tyto výrazy „andros“ a „agein“. Spojením těchto slov, můžeme rozumět jako vedení mužů a v dnešní době jako doprovod člověka na cestě za pochopením světa a vzděláváním se. (Beneš, 1997, s. 4.)

Samotný pojem andragogika vznikl později než první formy organizovaného vzdělávání dospělých jedinců. Termín byl použit poprvé v roce 1833 německým učitelem Alexanderem Kappem v díle Platonovo učení o výchově. Kapp definoval nauku o vzdělávání jako odlišnou disciplínu od pedagogiky. Kapp označení pedagogiky jako vedení chlapců neshledával dostatečným pro vzdělávání dospělých, protože by měl být užit pojem, který označuje dospělé. Tedy, jak bylo výše řečené, spojil starořecký název pro muže a vedení. (Beneš, 2008, s. 11)

Pojem andragogika byl odmítán německým filozofem Johanem Friedrichem Herbartem, který tvrdil, že předmětem výchovy musí být dítě, aby nedošlo k všeobecné nedospělosti. Pojem andragogika, byl následně znovu použit německým pedagogem a sociologem Eugenem Rosenstock-Huseyem v roce 1921, kdy poukázal, na nemožnost jednoznačného aplikování pedagogických poznatků ve vzdělávání dospělých, které vyžaduje speciální metody, filozofii a učitele (Knowles, 2020, s. 56).

Významným teoretikem v oblasti vzdělávání dospělých, byl americký sociolog a psycholog John Dewey, který v díle Demokracie a výchova poukázal na skutečnost, že další vzdělávání rozvíjí již získané vědomosti. (Palán, 2002, s. 38)

Dle Palána (2002, s. 38) lze andragogiku jako samostatnou vědní disciplínu považovat od konce čtyřicátých let 20. století. Holandský profesor Ten Have odlišil andragogii, kterou považoval za sociálně technickou disciplínu od andralogie jako disciplínu sociálně vědní, která zahrnuje i teorii sociální práce a metodologii praktických činností s dospělými jedinci. Tyto myšlenky následně ovlivnily koncepci bratislavské a olomoucké katedry andragogiky, kdy tyto katedry pod andragogiku zahrnují i kulturní andragogiky a sociální práci (Beneš, 2008, s. 12)

K rozvoji andragogiky přispěla druhá světová válka, respektive její konec, kdy vznikla potřeba rozvoje vědy, která by se zabývala vzděláváním dospělých. Díky pracem Franze Pöggelera a Heinricha Hanselmana, došlo k formování andragogiky jako samostatné vědní disciplíny.

H. Hanselmann v roce 1951 zveřejnil práci *Andragogy - Nature, Possibilities and Boundaries of Adult Education*. Andragogika, je zde popsána jako samostatná vědní disciplína s koncepcí pozitivního formování člověka. Tato koncepce se skládá ze tří složek: vzdělávání, výchovy a péče.

Franze Pöggeler ve svém díle z roku 1957 *Introduction to Andragogy: Basic Issues in Adult Education* naopak o možnostech výchovy dospělého jedince pochybuje, jelikož tato výchova je dle autora ukončena dosažením biologické zralosti jedince. Autor andragogiky představuje jako vědu o vzdělávání dospělých.

Pro rozvoj andragogiky jsou 50. léta charakterizována množstvím výzkumů, studií a prací, kde je problematika vzdělávání dospělých a jejich výchovy rozpracována, a to jak z hlediska pedagogiky, tak z hlediska fylozofie, sociologie, psychologie a ekonomiky.

Největší rozmach v oblasti vzdělávání dospělých byl v 60. a 70. letech 20. století. Díky obnovení hospodářství a vědeckotechnickému pokroku, vznikla ve společnosti potřeba nové kvalifikace. (Beneš, 2008, s. 26)

Pojem andragogika je užíván ve Velké Británii, České republice, Slovinsku, Slovensku a z části v Německu a Spojených státech amerických. Dle Beneše (2008, s. 12) může pojem andragogika znamenat teorii postupů učení dospělých, soubor předpokladů dospělých ke vzdělávání, soubor principů, ze kterých jsou odvozeny metody výuky a soubor technik vzdělávání dospělých.

Pojem „**dospělý**“ má mnoho charakteristiky, ale pro potřeby této práce bude definován jako osoba, která je fyzicky vyspělá, sociálně, citově, psychicky, sociologicky, ekonomicky a mentálně zralá. (Palán, 2008. s. 8., s. 9)

Dalším z andragogických pojmů, který bude pro účely této práce definován je „**výchova**“, kdy se jedná o cílevědomou, plánovanou, soustavnou a všestrannou činnost, která směřuje k přípravě člověka pro osobní život a společenské úkoly tak, aby se stal integrovanou, socializovanou a autonomní osobností. (Palán, 2008. s. 199)

Pojem „**vzdělávání**“, můžeme definovat jako cílevědomé zprostředkovávání a aktivní utváření spolu s osvojováním soustavy technických a vědeckých vědomostí, praktických dovedností a dále utváření postojů a zájmů. Jedná se o proces, který utváří osobnost za pomoci společenského vědomí, kdy toto spadá do socializace. (Palán, 2003, s. 199)

Dále je potřeba definovat pojem „**vzdělávání**“, kdy se jedná o výsledek vzdělávání. Tento výsledek obsahuje celek vědomostí a dovedností, a to jak vědeckých, tak technických a také obsahuje osobité a morální zájmy, jakožto vlastnictví osobnosti. Vzdělávání je otevřenou a neukončenou rovinou, kterou lze po celý lidský život rozšiřovat a doplňovat. (Beneš, 2001, s. 216)

Dalším pojmem je „učení“. Učením označujeme proces vedoucí k rozšiřování a získávání poznatků za pomoci navozovaných činností nebo nabytých zkušeností. Tento proces vede k trvalé přeměně znalostí, dovedností, hodnot a postojů. (Palán 2003 s. 199)

Posledním andragogickým pojmem, který pro účely této práce bude definován, je „**vzdělávání dospělých**“. Tento pojem lze popsat ze dvou hledisek. Prvním je vnímání pojmu, jako systému individuálních aktivit, které doplňují nebo rozšiřují počáteční vzdělání dospělého a cílevědomě rozvíjejí dovednosti a znalosti potřebné pro práci a naplnění společenských rolí. Druhým pohledem je vnímání pojmu z pohledu vzdělávacího procesu, kdy se jedná o cílevědomé a systematické zprostředkování a osvojování dovedností, návyků, znalostí a postojů jedinců, kteří vstoupili na trh práce a již ukončili školní vzdělávání. (Bartoňková, 2002. s. 65)

1.1 Současné pojetí andragogiky v České republice

Pojem andragogika se v České republice začíná objevovat v roce 1990 a to na základě potvrzení akreditační komise ministerstva školství, kdy tato komise potvrdila andragogiku jako studijní obor na vysokých školách.

Andragogiku lze chápat jako vědu, která se zabývá výchovou a vzděláváním dospělých, kdy zároveň respektuje zvláštnosti typické pro dospělou populaci. (Palán, 2008, s. 7) Dle Beneše je andragogika vědním oborem, který se nachází v systému věd o vyučování a výchově. Zaměřuje se na všechny aspekty, které se týkají učení a vzdělávání dospělých. V programu pedagogických věd, je to studijní obor, který slouží k přípravě odborníků na vzdělávání dospělých. (Beneš, 2003 s. 13.)

Dále je u nás andragogika chápána z hlediska aplikované vědy, která se zabývá mobilizací lidského kapitálu v prostředí sociálních změn. Orientování jedince v náročných bodech jeho života. Animací dospělého jedince a z hlediska individuálních a sociálních souvislostech změn syntetického statusu. (Bartoňková, 2002, s. 12, s. 13., s. 14., s. 15)

Na základě této koncepce je andragogika vědou nejenom o vzdělávání dospělých jedinců, ale také spadá do široké oblasti vzdělávání dospělých jedinců ve školském, podnikovém, mimoškolském a zájmovém vzdělávání, včetně oblasti kulturní a podnikové péče, sociální práce, gerontologie, seberealizace a rekreace, kdy má i funkční působení v rámci masových komunikačních prostředků a prostředí.

V prostředí České republiky není univerzální definice pojmu andragogika, ale pro účely této práce bude užitá definice dle Palána (1997, s. 16), který andragogiku definuje jako vědu, která se zabývá vzděláváním, výchovou a péčí o dospělé, kdy respektuje zvláštnosti dospělé populace a zabývá se její enkulturací, personalizací a socializací.

V současné době nastává v andragogice posun směrem od vzdělávání k učení, kdy tento posun vychází ze zodpovědnosti každého jedince za svou vlastní kompetenci a kvalifikaci. (Beneš 2008, s 16).

Dle Bartoňkové a Šimka (2002, s. 29, s. 30) je andragogika vědou aplikovanou, induktivní, kdy vyhledá problém, který identifikuje a následně vytvoří teorii, dále je

vědou formativní, kdy jsou stanoveny cíle a metody a formy jejich dosažení. V závěru je andragogika vědou transdisciplinární, tedy prolíná ostatní příbuzné vědy a čerpá z nich.

Současnou andragogiku dále můžeme dělit na několik subdisciplín:

- Andragogika - didaktika – Jedná se o hlavní subdisciplínu andragogiky. Předmětem je teorie výuky andragogiky. Východiskem je obecná didaktika. Andragogika dále k východiskům z obecné didaktiky přidává vzdělávání dospělých osob, tedy jejich časové možnosti, věk apod. Předmětem této subdisciplíny andragogiky jsou vzdělávací cíle, metody a formy vzdělávání dospělých jedinců a obsah vzdělávání (Palán 2002, s. 19)
- Gerontogogika – Tato subdisciplína je součástí celoživotního vzdělávání a andragogiky. Předmětem je vzdělávání seniorů, kdy toto vzdělávání obsahuje všeobecné seniorské vzdělávání bez profesního charakteru. Motivací je osobní rozvoj jedince. Dále na obnovení odborných dovedností a znalostí za účelem udržení či rozvoje získané kvalifikace jedince tak, aby jedinec byl co nejdelší dobu aktivně zapojen do společnosti. (D. Klevetová, I. Dlabalová 2008, s. 52-53)
- Komparativní andragogika – Tato subdisciplína se zabývá srovnáváním vzdělávacích systémů pro dospělé jedince v ostatních zemích. Následně o těchto systémech shromažďuje data a poznatky. Význam komparativní andragogiky spočívá v hledání východisek pro zlepšení zapojení České republiky na poli evropského trhu práce a vzdělávání. (Palán 2002, s. 98)

Andragogiku dále můžeme dle Beneše (Beneš 2008, s. 11) chápat i jako „*studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých.*“

1.2 Vzdělávání dospělých

Každý dosažený stupeň vzdělání je jenom předběžný; člověk má mít možnost se po celý život zdokonalovat, má ale i povinnost to činit. Jinak mu hrozí, že nezvládne rychle se měnící podmínky vlastního života“. (Beneš, 2008 s. 22)

Obecně lze konstatovat, že vzdělávání dospělých v sobě obsahuje veškeré vzdělávací procesy, ve kterých dospělý jedinec získává vzdělání, které nebylo realizováno ve věku, než se stal dospělým. Dále lze charakterizovat jako vzdělávací proces, který je zaměřen na získání vzdělání po absolvování konkrétního školského vzdělávacího stupně. Další vzdělávání můžeme tedy rozdělit na několik forem:

- Další profesní vzdělávání - jedná se o vzdělání pro osoby, které získali obdobné vzdělání v počátečním vzdělávání. Do této kategorie patří kvalifikační vzdělávání, periodické školení a rekvalifikační vzdělávání. Toto vzdělávání zahrnuje veškeré profesní a odborné vzdělávání dospělého jedince po dobu jeho pracovního života po absolvování školského vzdělávacího systému.
- Sociokulturní vzdělávání - tato forma vzdělávání je zaměřena na kultivaci osobnosti jedince dle jejích zájmů. V souladu s osobním zaměřením jedince jsou uspokojeny jeho vzdělávací potřeby. Obsah sociokulturního vzdělávání je tak velmi široký a zahrnuje problematiku všeobecně vzdělávací, sportovní, filosofické a estetické.
- Politické vzdělávání - tato forma vzdělávání se občas nazývá také jako občanské vzdělávání. Je zaměřena na získávání a formování v oblasti povinností a práv osob v občanských, společenských, politických a rodiných rolích. Obsahuje vzdělávání v otázkách veřejných se zaměřením na uspokojení společenské potřeby a uspokojení zájmu občana, tak aby došlo ke zdokonalování života společenství a vytvoření skupinové integrity.

Dle definice v dokumentu UNESCO: Hamburská deklarace o vzdělávání dospělých z roku 1997 je vzdělávání dospělých charakterizováno jako soubor probíhajících vzdělávacích procesů, který zahrnuje školní vzdělávání, mimoškolní

studium a příležitostné vzdělávání, kterého se účastní jedinci, jež splňují podmínky, aby byli bráni jako dospělí. Z důvodu, aby mohli rozvíjet a rozšiřovat svoje znalosti, schopnosti a zlepšit tak své profesní zaměření. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, online, cit. 01.01.2021)

Vzdělávání dospělých je zaměřeno na různé cílové skupiny, které se mohou lišit profesí, mírou motivace a věkem. Na vzdělávání dospělých lze pohlížet jako na nabídku, která je dospělým jedincem využita v souladu s jeho potřebami nebo dle vnějších okolností. Dospělého jedince doprovází na jeho cestě životem. (Beneš 1997, s. 9) Dle Bartáka, můžeme chápat vzdělávání dospělých jako „celoživotní proces, který pomáhá jedinci se vyrovnat se změnami v oblasti, ekonomického, kulturního, společenského a politického života“ (Barták, 2008, s. 10)

Mužík, (2004, s. 21, s. 22, s. 23) vzdělávání dospělých staví jako poslední bod celoživotního vzdělávání, kdy je celoživotní vzdělávání rozděleno do těchto bodů:

- Předškolní výchova a vzdělávání
- Povinná školní docházka na základní škole
- Všeobecné vzdělávání (gymnázia)
- Odborné vzdělávání pro výkon povolání – střední školy nebo učiliště, odborné vzdělávání na vyšší odborné škole a na vysoké škole
- Vzdělávání dospělých – toto vzdělávání obsahuje jak produktivní věk, tak i období po skončení ekonomické aktivity jedince. Vzdělávání dospělých je realizováno subjekty (škola, podnik, rodina, neformální zájmová skupina).

1.3 Profesionální vzdělávání

Profesionální vzdělávání spadá do strategie celoživotního vzdělávání, kdy jde o aplikovanou disciplínu systematické andragogiky, která se zaměřuje na vzdělávání dospělého v jeho profesním životě. Obecně je možné určit tři úrovně, kde účastníci profesionálního vzdělávání naplňují svoje zájmy.

- Zájem jedince o obnovení nebo udržení své kvalifikace za účelem udržení nebo změny pracovní pozice.
- Potřeba organizace nebo podniku zvýšení produktivity práce a připravení nebo přizpůsobení zaměstnance těmto podnikovým potřebám.
- Celospolečenská úroveň, která je spojena s ekonomickými zájmy státu, sociálním rozvojem společnosti a vyvážením stárnutí populace (Rabušicová, 2008, s. 122-123.)

V rámci profesního vzdělávání, má zaměstnanec možnost, zvyšovat své profesní kompetence nebo je také dále rozvíjet, kdy výsledkem může být, zvýšení kvalifikace, kariérní postup nebo uspokojení vnitřní potřeby.

Profesní vzdělávání lze charakterizovat jako proces, který navazuje na ukončení počátečního vzdělávání a začíná vstupem jedince na pracovní trh. (Veteška, 2013, s. 14)

Dle Palána, pojem profesní vzdělávání, obsahuje veškerou přípravu k povolání, kdy tento proces začíná již na školách a pokračuje přes veškeré formy dalšího vzdělávání dospělých, kdy tyto formy jsou spjaty s výkonem zaměstnání. Tedy již střední odborné školy, střední odborná učiliště, rekvalifikační programy realizované školami a další instituce, které se zabývají vzděláváním dospělých, a podnikové vzdělávání se podílí na profesním vývoji jedince. Náplní profesního vzdělávání je rozvoj dovedností, znalostí, postojů a návyků, které jsou vyžadovány k výkonu určitého povolání. Podstatou profesního vzdělávání, je udržení pracovní způsobilosti s nároky konkrétního profesního zařazení. (Vysoká škola Jana Amose Komenského, online, cit. 11.10.2020) Pod pojmem profesní vzdělávání lze označit veškeré odborné a profesní vzdělávání, které jedinec absolvuje po dobu svého aktivního pracovního života. (Průcha, 2012, s. 65)

Profesní vzdělávání lze rozdělit na tři druhy:

- Kvalifikační vzdělávání – toto vzdělávání slouží k prohlubování nebo rozvoji momentální kvalifikace jedince. Pod kvalifikační vzdělávání můžeme zařadit:
 - Prohlubování kvalifikace – umožňuje jedinci dosahovat vyššího výkonu v dané profesi a rozsahu práce, kterou jedinec zastává. Uskutečňuje se získáním nových profesních dovedností a vědomostí.

- Zvyšování kvalifikace – jedinec získává dovednosti a vědomosti nad rozsah práce, kterou vykonává.
- Zaškolení – jedná se o přípravu zaměstnanců k výkonu technologicky nenáročných pracovních úkonů. Předpokladem je základní pracovní schopnost jedince.
- Zaučení – jedná se o získání dovedností a znalostí potřebných k výkonu konkrétní pracovní činnosti. Zaučení, může být součástí přípravy nekvalifikovaných pracovníků.
- Rekvalifikační – výsledkem je změna původní kvalifikace za jinou kvalifikaci. Důvodem bývají změny trhu práce. Pod rekvalifikační vzdělávání můžeme zařadit:
 - Specifická rekvalifikace – změna současné kvalifikace na získání praktických a teoretických znalostí pro nové konkrétní pracovní místo.
 - Nespecifická rekvalifikace – trénink praktických znalostí a dovedností v souladu s požadavky trhu práce.
 - Motivační kurzy – usnadňují vstup do rekvalifikačních programů a zlepšují orientaci na trhu práce.
 - Poradenské programy – slouží pro osoby, které vyžadují zvláštní péči (např. osoby s nízkým stupněm vzdělání, zdravotně znevýhodnění apod.).
- Normativní – absolvování je vyžadováno zpravidla zákonnou normou. (Palán, 2008, s. 96)

Do profesního vzdělávání dále spadá i vzdělávání podnikové, kdy proces vzdělávání, organizuje samotný podnik. Dle Synka (2000, s. 220) se „*vzhledem ke změnám v charakteru práce, se stává proces podnikového vzdělávání celoživotním úkolem a stále ve větší míře překračuje úzký rámec dřívější profesní kvalifikační přípravy. Je více zaměřen na formování osobnosti pracovníka a získání takových vlastností, které usnadňují jeho interakce v mezilidských vztazích s okolím.*“

Podnikové vzdělávání má za cíl, zajištění způsobilosti všech pracovníků k výkonu konkrétních pracovních funkcí. Jedná se o prostředek sloužící organizaci k dosažení jejích cílů. (Veteška, 2013, s. 13)

2 MOTIVACE

Motivaci můžeme chápat jako vnitřní potřebu člověka a jako jeho vlastní vůli ke konání určitého činu. (Hřebíček, 2008, s. 86)

Pojem motivace ve svém původním latinském výrazu „movere“ je „hýbati“. Tímto pojmem lze popsat veškeré vnitřní podněty jedince, kdy tyto potřeby u jedince vedou k určitému konání. Jedná se, o z části vědomé a z části nevědomé pohnutky jedince, které u jedince určují směr a aktivitu k určitému chování. (Bedrnová, 1998, s. 221. s. 222)

Pojem motivace můžeme definovat jako proces zaměření energie k dosažení konkrétního cíle. Tento proces má dva základní aspekty, kdy jedním z těchto aspektů je způsob chování a druhý souvisí s cílem chování a jeho psychologickým důvodem. Způsob chování k dosažení určitého cíle je rozdílný u každého jednotlivce, a to zejména v závislosti na situaci, ve které se jedinec nachází. (Nakonečný, 1996, s. 5)

Proces motivace můžeme rozdělit do pěti fází a to:

1. Fáze vzrušení nebo také fáze energie
2. Fáze, kdy je toto vzrušení zaměřeno ke konkrétnímu cíli
3. Fáze, kdy je pozornost rozdělena selektivně k určitým podnětům
4. Fáze organizování aktivity ve vzorci sekvencí
5. Fáze udržování aktivity po dobu, než jsou změněny podmínky

Motivace může vysvětlovat psychologické důvody chování a odpovídat na otázky, proč u každého jednotlivce dochází k zaměřování na rozdílné cíle. Dalším faktorem je ovšem naučené chování každého jednotlivce, protože se na základě vlastních zkušeností tito jednotlivci naučili ve stejných situacích dosahovat, za využití rozdílného chování, stejných cílů. Tím, že motivovaný jedinec zaměřuje svoje chování tak, aby vedlo k dosažení cíle za účelem dosažení uspokojení určité potřeby, můžeme říci, že motivace dává chování jedince význam. (Nakonečný, 1996, s. 12)

Smyslem motivace je dosažení konkrétního cíle. Pojem cíl, můžeme chápat jako vnitřní potřebu jedince a uspokojení této potřeby. U každého jedince je individuální. Při naplnění této potřeby, dochází v jedinci k pocitu naplnění. (Nakonečný, 1998, s. 455)

Mezi základní pojmy, které jsou spojeny s motivací, řadíme stimul a motiv (Bedrnová, 1998, s. 221 s. 222)

Pojem stimul, můžeme definovat jako vnější působení na psychiku jedince, kdy následkem tohoto působení je dosažení určité změny činnosti, a to změnou motivace. Stimulaci od motivace odlišuje skutečnost, že stimulace ukazuje výsledek působení na psychiku jednotlivce externě, a to na základě aktivního chování jiné osoby. Jedná se o aktivní zásah do chování jednotlivce jiným člověkem, kdy tento zásah následně vyvolá změny v psychických procesech jedince a vede ke změně jeho motivace (Tamtéž, 1998 s. 223).

Pod pojmem motiv, chápeme vnitřní psychickou pohnutku. Je to psychologický původ chování jedince. S pojmem motiv přímo souvisí pojem cíl. Cílem motivu je dosažení stavu uspokojení. Na každého jedince působí současně několik motivů, kdy cíle těchto motivů mohou být shodné, ale i rozdílné. Motivy, které jsou podobné se posilují a motivy, které jsou protichůdné, se oslabují a narušují tak celou motivační činnost. (Tamtéž, 1998 s. 222, s. 223)

Dalším pojmem důležitým pro motivaci, dle Nakonečného, je pojem chování. Chování můžeme chápat jako vzorec pohybů, které tvoří celek a skládající se ze sebe navazujících úkonů (např. podávání ruky, pracovní aktivita, řeč, výraz mimiky). U forem chování, které jsou specificky lidské, pak hovoříme o jednání. Jednání, popřípadě chování, lze definovat jako zaujetí konkrétního vztahu v konkrétní situaci. (Nakonečný, 1996 s. 20 s. 21).

Chování můžeme rozdělit na adaptivní a expresivní. V případě adaptivního chování je podmíněno situací a vnějšími projevy a chování expresivní je podmíněno tím, co jedinec prožívá.

Situaci v tomto kontextu chápeme jako jedincem vnímaný souhrn životních podmínek, ve kterých se jedinec nachází. Je nezbytné rozlišovat mezi objektivní stránkou situace a její subjektivní stránkou, která je určena tím, jak situaci jedinec prožívá. Tento

subjektivní význam obsahuje každá situace, ve které se člověk nachází, kdy člověk na základě tohoto subjektivního významu k situaci zaujímá určitý vztah. Chování jedince je určeno situacemi, ve kterých se nachází, ale chování není pouze jevem pasivním. Člověk se snaží o změnu situace nejenom odporem a snahou o změnu, ale také vytvářením situací nových (Tamtéž, 1996, s. 21, s. 22)

2.1 Druhy a vybrané teorie motivace

Druhy motivace lze rozdělit na dva typy, a to dle toho, čím je jedinec motivován. Zda je motivován vnitřními pohnutkami anebo pohnutkami, které k němu přichází z vnějšku. Hovoříme tedy o motivaci:

- Vnější motivace – jedná se o druh motivace, který je podmíněn vnějšími stimuly. Pod vnější motivací si můžeme představit pracovní odměny, povýšení nebo také vyhnutí se nějakému trestu.
- Vnitřní motivace – jedná se o druh motivace, která je určena vnitřními pohnutkami jedince. Je to chování, které si každý jedinec vytváří sám na základě autonomie, odpovědnosti a pocitu kontroly nad vlastními možnostmi.

Vnější motivace může mít výrazný účinek, ale její působení nemusí být dlouhodobé. U vnitřní motivace je dlouhodobější a hlubší účinek, jelikož se jedná o to, co je jedinci přirozené a je jeho součástí. (Armstrong, 2007, s. 221, s. 222, s. 223, s. 224)

Maslowova hierarchie potřeb

Jedná se o rozdělení potřeb do pěti kategorií. Tyto kategorie jsou společné všem lidem. Hierarchie potřeb je utříděna od těch nejnižších, jako jsou fyziologické potřeby až po potřeby nejvyšší, jako je potřeba seberealizace. Rozdělení potřeb je následující:

- 1 Potřeba fyziologická – všechny potřeby, které souvisí s fyziologickými potřebami člověka (potrava, voda, kyslík)
- 2 Potřeba jistoty a bezpečí – jedná se o potřebu ochrany před nebezpečím a ochranu před neuspokojením fyziologických potřeb
- 3 Potřeba sociální – jde o potřebu přátelství, sounáležitosti s určitou skupinou a o potřebu lásky
- 4 Potřeba uznání – pro naplnění této potřeby je nutné mít uznání od ostatních, ale i vlastní kladné a pevné hodnocení sebe sama
- 5 Potřeba seberealizace – jedná se o potřebu rozvíjení vlastních dovedností a schopností

Pokud dojde k uspokojení potřeby nižší kategorie, tak se pozornost jedince zaměří na uspokojení potřeby vyšší kategorie. Jediná potřeba, která nemůže být plně uspokojena, je potřeba seberealizace. Nejedná se o přímočarý postup v kategorii potřeb, jelikož i nižší uspokojené potřeby stále existují. K těmto potřebám se jednotlivci neustále vrací. Čím je potřeba v kategorii výše, tím silnější stimul její uspokojení poskytuje. (Armstrong, 2007 s. 223 s. 224)

Herzbergův dvoufaktorový model

Jedná se o model motivačních faktorů a udržovacích faktorů, označených jako satisfaktory a dissatisfaktory. Model vznikl na základě zkoumání práce techniků a účetních, v rámci spokojenosti v zaměstnání. Základním východiskem tohoto modelu je schopnost lidí označit podmínky, které je při výkonu práce neuspokojují anebo naopak

uspokojují. Dobré pocity z práce se nejčastěji týkaly jejího obsahu, pracovních úspěchů, povýšení, odpovědnosti a práce samotné. Špatné pocity z práce, zahrnovaly pracovní politiku, kontrolu, vedení, plat a pracovní podmínky. Následně byla zkoumaná skupina pracovníků rozdělena do dvou skupin. V první skupině byli lidé, kteří měli potřebu profesního rozvoje a kvalifikace. V druhé byli lidé s potřebou adekvátního odměňování, vedení, kontroly a administrativních postupů. Výzkumem bylo zjištěno, že naplňování potřeb druhé skupiny, sloužilo pouze jako prevence před nespokojeností a špatným pracovním výkonem. Satisfaktory motivují jedince k vyšším pracovním výkonům a dissatisfaktory slouží u jedince jako prevence nespokojenosti, ale jejich vliv na postoj k práci je minimální. (Armstrong, 2007, s. 227, s. 228)

Hygienické faktory:

- Plat, požitky a mzda – jedná se o finanční složku zaměstnání a dále jsou zde zahrnuté i volné dny a další benefity
- Pracovní podmínky – délka pracovní doby, pracovní pomůcky a technické vybavení
- Postavení – jedná se o postavení jednotlivce v zaměstnání a o to, jakou autoritu a vztahy mu zajišťuje funkce, kterou jedinec v zaměstnání zastává
- Politika organizace – soubor všech pravidel, kterými se řídí zaměstnanci a zaměstnavatel
- Pravomoci a samostatnost – kolik samostatnosti má zaměstnanec ke své práci
- Jistota zaměstnání – důvěra zaměstnance v budoucnost a perspektivu práce v konkrétní organizaci
- Pracovní život – vztahy v pracovním prostředí okolo zaměstnance
- Osobní život – jaký dopad má čas strávený v zaměstnání na mimopracovní čas zaměstnance a jak ovlivňuje jeho vztahy mimo zaměstnání

Motivační faktory:

- Úspěch – dosažení cílů v zaměstnání
- Zájem o práci – pokud práce poskytuje jedinci uspokojení, je více motivován k jejímu výkonu
- Uznání – motivace od nadřízených formou uznání úspěchu zaměstnance
- Odpovědnost – rozhodování s příjmem rizika, je silným motivačním faktorem
- Postup – organizace, která má jasně definována kritéria pro možnost povýšení a kariérního postupu. Obecně lze říci, že se jedná o povýšení v zaměstnání a kariérní růst na základě úspěchů zaměstnance (Hřebíček, 2008, s. 88, s. 89)

Teorie X a Y

Autorem je Douglas McGregor, který vymezil lidské chování ve dvou protijdoucích směrech, a to ve vztahu, jaký má člověk k životu.

Základní myšlenkou teorie X je, že nikdo nejeví zájem o práci a zodpovědnost, proto musí být každý motivován formou odměny.

Teorie Y tvrdí, že všichni lidé pracují a chtějí pracovat pro radost z úspěchu a uspokojení, které s sebou přináší zodpovědnost.

Tato teorie poukazuje na to, že jisté formy motivace, mohou člověka přesunout ze skupiny X do Y. (Forsyth, 2009, s. 16, s. 17)

Teorie zaměřená na proces

Tato teorie je zaměřena na psychologický proces, který ovlivňuje základní potřeby a motivaci. Zabývá se tím, jak lidé vnímají svoje pracovní prostředí.

Procesy této teorie jsou:

- Teorie očekávání – vychází z toho, že je pravděpodobné, že určité chování povede k dosažení určitého cíle. Očekávání může vycházet z předešlých zkušeností. V případě nových situací, ale předešlé zkušenosti nemusí přiměřeně souviset s těmito situacemi. Díky tomu, může dojít u jedince ke snížení motivace. Aby motivace byla možná, je nezbytné, aby existoval jasně vnímatelný vztah mezi výsledkem a výkonem, za předpokladu, že výsledek slouží jako nástroj k uspokojení potřeby. Nutnost vnímatelného a zřejmého vztahu je nezbytná, aby jakákoliv forma odměny měla dopad na pracovní motivaci. V případě nejasného systému rozdělování odměn, tak nedochází k jejich žádoucímu účinku na motivaci zaměstnance, protože v tomto případě není zřetelné, zda hodnota odměny stojí za vynaložené úsilí. Z těchto důvodů je vnitřní motivace jedince účinnější, jelikož se jedná o formu motivace, kterou má jedinec více pod kontrolou a může více vycházet ze svých předchozích zkušeností.
- 1 Teorie dosahování cíle – pokud jsou stanoveny určité cíle s náročností, která je přijatelná a zároveň při dosažení těchto cílů existuje adekvátní zpětná vazba na výkon, je motivace vyšší. Jednotlivec se musí podílet na stanovení cíle, protože se jedná o nástroj, jak získat možnost dosáhnout cíle vyššího. K udržení motivace zaměřené na dosahování vyšších cílů, je nezbytná podpora vedení a zpětná vazba.
 - 2 Teorie pocitu spravedlnosti – vychází ze skutečnosti, že lidé sledují, jak je s nimi zacházeno oproti tomu, jak je zacházeno s ostatními. Nejedná se o rovnost, protože v případě, kdy se každý podílí na plnění cílů v jiné míře, by se jednalo o nespravedlnost. Pro lepší motivaci lidí, je nezbytné spravedlivé zacházení s každým jedincem. (Armstrong, 2007, s. 221 s. 222, s. 223, s. 224, s. 225)

2.2 Zdroje motivace

Za zdroje motivace můžeme označit zejména následující zdroje: návyk, potřebu, zájem, ideál a hodnotu (Bedrnová, 1998, s. 224)

Návyk

Pod tímto můžeme označit zafixované a zautomatizované chování určité osoby v konkrétní situaci. Návyky mohou být výsledkem sebevýchovy a výchovy.

Potřeba

Na potřebu lze nahlížet jako na nedostatek čehokoliv, kdy tento nedostatek si jedinec nemusí plně uvědomovat a má pro jedince subjektivní význam. Konání jedince, je tak zaměřeno na odstranění konkrétního nedostatku nebo odstranění nadbytečné činnosti ve vztahu k dosažení určitého cíle. (Beroušek 2007, s. 156)

Zájem

Jednotlivec je trvale zaměřen na určité jevy, činnost nebo předměty a dosahuje uspokojení prováděním těchto činností, a to i bez ohledu na výsledek. V případě zájmu je absence soutěživosti. Motiv zájmu, je pouze zájem sám.

Ideál

Při utváření ideálů je patrný vliv autority a rodiny. Jedná se o další motivační zdroj. Ideál je představa subjektivně žádoucího a pozitivně hodnoceného jevu, který vede za určitým cílem.

Hodnoty

Událostem, každý jedinec subjektivně přikládá význam a důležitost, a proto je jejich hierarchie a systém rozdílná u každého jedince.

Dosažení vytyčených cílů není často jednoduché. Pokud se během dosahování cílů objevují často překážky, může u jedince dojít k deprivaci či frustraci. Tento pojem dle Berouška můžeme vnímat jako situaci, která jedinci brání v dosažení touženého cíle a vyvolává u něj pocity zklamání a nezdaru, kdy tyto pocity blokují motivaci jedince. (Beroušek 2007, s. 158)

Peníze a motivace

Pro účely této práce je důležité zmínit peníze jako jeden z hlavních a nejobvyklejších druhů vnější motivace. Plat u PČR je tarifní a zaměstnanci tak nemají okamžitý prospěch z pobídkového systému. Jak bylo uvedeno výše, ne každý jedinec, je motivován k podávání výkonů penězi. Pravidelný finanční příjem sice jedinci umožňuje naplnit svoje základní potřeby, ale také mohou při správně nastaveném systému odměňování přinést jedinci pozitivní motivaci, protože se jedná o hmatatelnou formu uznání. (Armstrong, 2007. s. 231 s. 232)

2.3 Motivace ke vzdělávání

Vzhledem k tomu, že motiv k učení se utváří spolu s ranou socializací a je výsledkem učení a zkušenosti s učením, lze konstatovat, že motivace k dalšímu vzdělávání je závislá na individuálních potřebách a schopnostech každého jedince. Zkušenosti, které jsou nabrány právě ve škole, tak mohou některé jedince od vzdělávání dospělých odrazovat. Neliší se pouze motivy jednotlivých sociálních vrstev, ale také motivy na základě sociálního zázemí a celková motivace jedinců v různých sociálních skupinách je odlišná. Dále také motivy ke vzdělávání nejsou u jedinců pevně dané. (Beneš, 2003, s 134 s. 135)

Motivaci lze rozlišit na vnější a vnitřní. Oba tyto druhy motivace spolu souvisí. Vnější motivaci můžeme chápat jako činitel, který na člověka působí z venku, například ztráta zaměstnání nebo stagnace v kariérním postupu, kdy tedy vnější motivace k dalšímu vzdělávání nemusí znamenat, že by jedinec měl o vzdělávání jako takové osobní zájem, ale spíše tím naplňuje určité požadavky. Naopak, vnitřní motivace vychází z toho, že jedinec má o vzdělávání aktivní zájem a nalézá tak v této činnosti uspokojení. (Rabušicová, 2008, s. 97)

Motivace ke vzdělávání, je do značné míry ovlivněna otázkou vnímání bariér ve vzdělávání, kdy tento jev bude popsán níže.

V případě dospělého člověka, mohou mít předešlé zkušenosti se školním vzděláváním negativní vliv k jeho motivaci k dalšímu vzdělávání. Motivace, k učení

dospělých jedinců, vychází z jejich sociálního zázemí a je rozdílná v různých sociálních vrstvách. (Beneš, 2003, s. 134). Pro mladší dospělé, je obvykle motivačním faktorem ve vzdělávání další kariérní postup. Pro starší dospělé, je to naopak osobní rozvoj a zájem o danou problematiku. Strukturu motivů účasti na dalším vzdělávání můžeme rozdělit následujícím způsobem:

- Sociální kontakt – motivem je navázání kontaktu s dalšími osobami.
- Sociální podněty – motivem je získání nového osobního prostoru jedince
- Profesní důvody – motivem je rozvoj postavení v zaměstnání jedince.
- Účast na politickém a komunálním životě.
- Vnější očekávání – motivem je stimul od zaměstnavatele, rodiny apod.
- Kognitivní zájmy – motivem je získání znalostí (Beneš, 2003, s. 134, s. 135).

Míru studijní motivace je možné zvýšit za využití následujících faktorů

- Nastavení smyslu a cíle vzdělávacího procesu.
- Využití didaktických nástrojů
- Rozdělení studia do srozumitelných celků
- Srozumitelné hodnocení a předávání informací o studijním výkonu (Palán, 2002, s. 125 s. 126)

Dle Mužíka, (2005, s. 10) pro dospělého člověka není učení povinnost, ale vykonává tuto činnost proto, že může. Učební motivy jsou tedy rozděleny od nejnižších až po nejvyšší, a to v tomto pořadí: informace, zvýšení výkonnosti, získání sociální jistoty a individuální užitek učení. Dospělý člověk je k učení motivován primárně užitečností, která vyplývá ze získání vzdělání. Tuto užitečnost lze převést na uplatnění na trhu práce či kariérním postupu. Nižší motivy nejsou samy o sobě hlavním motivačním impulzem.

Dle výzkumného šetření, které bylo realizováno Rabušicovou, Rabušicem a spol. (2008, s. 50 s. 51) bylo zjištěno, že 53 % dotázaných uvedlo jako motiv svého

vzdělávání snahu o zlepšení svého pracovního uplatnění, 17 % dotázaných uvedlo jako hlavní motiv požadavek zaměstnavatele. Ze všech respondentů, 23 % jako hlavní motiv uvedlo osobní rozvoj. Dále bylo tímto výzkumným šetřením zjištěno, že respondenti, kteří ukončili svoje další vzdělávání po dosažení středoškolského vzdělání, uvádějí v 27,5 % případů jako důvod, ukončení dalšího studia, dosažení dostačeného vzdělání. Touhu pracovat uvedlo 22,9 % respondentů. Finanční důvody a s tím spojené zapojení do pracovního procesu, uvedlo 16,4 % respondentů.

Motivace ke vzdělávání, je do značné míry ovlivněna otázkou vnímání bariér ve vzdělávání, kdy tento jev bude popsán níže

2.4 Bariéry ve vzdělávání dospělých

Bariéry ve vzdělávání si jedinec uvědomuje a následně zvažuje, jestli bude schopen tyto bariéry překonat. Pokud dojde k závěru, že bariéry není schopen překonat, může dojít k poklesu motivace anebo také k úplné rezignaci na pokračování v dalším vzdělávání. Bariéry můžeme rozdělit na tři druhy.

Vnitřní bariéry (osobnostní) – osoba se jako objekt vzdělávání vnímá negativně. V této bariéře se objevuje především neochota k dalšímu vzdělávání na základě předešlých zkušeností se vzděláváním nebo pocit, že další vzdělávání není pro osobu v její kariéře podstatné. Do této kategorie lze zařadit následující faktory:

- Nedostatek motivace – Pokud není motivace dostatečná, dochází tak k vytvoření překážky
- Nedostatek sebevědomí – Jedná se o jednu z překážek v dosahování jakéhokoliv cíle. Sebevědomí ovlivňuje uvědomění si člověka svých schopností a možností, kdy toto ovlivňuje všechny skutečnosti v lidském životě, včetně vzdělávání
- Nedůvěru v efektivnost – úzká spjatost s motivací. Jedinec nevěří v přínosný efekt vzdělání pro svůj život, kdy vzniká překážka, která bání vzdělávání (Rabušicová, 2008, s. 99, s. 100, s. 101, s. 102, s. 103, s. 104, s. 105, s. 106).

Vnější bariéry (situační) – toto zahrnuje momentální situaci osoby, zejména se zde objevuje bariéra v podobě nedostatku času ke studiu nebo finanční náročnost studia.

- Nedostatek finančních prostředků – jedinec finanční náklady na vzdělání považuje za ztrátu pro rodinný nebo osobní rozpočet. Hodnotu vzdělání nevidí oproti ostatním možným investicím. Důležitá je rozvaha nad vzděláním jako vyšší získanou hodnotou (Tamtéž, 2008, s. 50, s. 51, s. 52, s. 53, s. 54, s. 55, s. 56, s. 57, s. 58)
- Zdravotní důvody – jedná se o všechny zdravotní důvody, které ovlivňují průběh nebo dokončení studia jedince, kdy může dojít k úplnému znemožnění pokračování ve studiu (Tamtéž, 2008, s. 105)

Institucionální bariéry – tyto bariéry jsou dány konkrétní institucí a zejména se v této kategorii bariér, objevuje nevyhovující rozvrh hodin dalšího vzdělávání. (Tamtéž, 2008 s. 105)

Jako další studijní bariéry lze definovat následující:

- Kulturní bariéry – vznikají v důsledku retenčního rámce jedince na základě získaných zkušeností a požadavků společenského prostředí. Jedinec přijímá axiomy, které omezují jeho tvořivé myšlení.
- Emoční bariéry – překážky založené na obavě z neúspěchu či selhání.
- Intelektuální a výrazové bariéry – jsou vytvářeny při nesrozumitelnosti a složitosti verbálních a neverbálních komunikačních prostředků (Barták, 2008, s. 18, s. 19, s. 20)

Dospělý jedinec, na základě získaných zkušeností, může disponovat odlišnými názory, a tak informace, které získává během studia, nemusí považovat za relevantní. S touto problematikou souvisí i stereotypy myšlení, kdy na základě těchto stereotypů, může dojít k odmítání probíraného řešení. Tedy, aby došlo k odstranění těchto bariér, je u dospělých nutné rozvíjet proces učení. Dále, dospělý jedinec musí přijmout studium jako součást svého života. Dospělý jedinec musí studiu přizpůsobit svůj osobní režim, a to i na úkor svého volného času. (Mužík, 2004, s. 27, s. 28, s. 29, s. 30, s. 31, s. 32)

K odstranění těchto bariér a k podpoře motivace dospělých, ke svému dalšímu vzdělávání, je důležitá atmosféra ve společnosti a také je důležitá i míra podpory, profesního a zájmového vzdělávání vládou. (Beneš, 2008, s. 145), kde dále Beneš uvádí následující: *„Chut' a vůle dospělých učit se je velice důležitá, proto je třeba znát motivy související s dalším možným studiem.“* (Beneš, 2008, s. 145)

3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Policie České republiky je definována dle § 1 z. č. 273/2008 Sb. pod pojmem jednotného ozbrojeného bezpečnostního sboru. (Zákony pro lidi, online, cit. 01.02.2021) Náplň její práce je dále definována v § 2 téhož zákona, a to jako služba veřejnosti, kdy hlavním úkolem policie, je ochrana bezpečnosti osob, majetku a také ochrana veřejného pořádku, předcházení páchání trestné činnosti a plnění úkolů stanovených trestním řádem a plnění dalších úkolů v úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti, které jsou policii svěřeny zákonem, mezinárodními smlouvami nebo přímo použitelnými předpisy Evropské unie. Dále § 3 tohoto zákona vymezuje, že policie působí na území České republiky, pokud není tímto nebo jiným zákonem stanoveno jinak.

Policie je podřízena MV ČR, kdy v čele tohoto ministerstva stojí ministr vnitra, kdy tento mimo jiné řídí policejního prezidenta. Dále je § 4 tohoto zákona odstavcem 2. písmeny a), b), c) stanoveno, že ministr vnitra může policisty povolat k plnění úkolů, a to úkolů ministerstva vnitra, úkolů v Policejní akademii České republiky nebo ve škole či školním zařízení, které nespádají pod organizační součást policie České republiky.

Dalším z úkolů, které jsou v kompetenci MV ČR, je zabezpečení činností v oblasti vzdělávání a správy policejních vzdělávacích zařízení a školství. Zejména zabezpečení a realizace vzdělávání na úseku středního a vyššího odborného vzdělávání, které probíhá na policejních školách, které spadají pod MV ČR. Dále plnění úkolů v oboru vysokých škol policie a také komplexní systém celoživotní přípravy policistů. Dalším úkolem MV ČR na úseku vzdělávání policistů, je koordinace a zajištění mezinárodní spolupráce ve vzdělávání a výcviku policistů. (Ministerstvo vnitra České republiky, cit. online, 01.12.2020)

Na všechny policisty v České republice se dále vztahuje zákon o služebním poměru č. 361/2003 Sb. (Zákony pro lidi, cit. online 01.02.2021) Tento zákon definuje a upravuje podmínky pro vstup do služebního poměru a dále mimo jiné nahrazuje zákoník práce v právním vztahu policistů vůči policii. Důležitým bodem tohoto zákona je § 45 a to odst. 1 bod. d), kde je přímo stanoveno, že jednou ze základních povinností příslušníka bezpečnostního sboru je: *prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost*

potřebnou pro zastávané služební místo a podrobovat se jejímu ověřování služebním funkcionářem dle § 45/1d) z, č. 361/2003 Sb. (Zákony pro lidi, cit. online 01.02.2021)

Za tímto účelem může být policista vyslán i na služební pobyt dle § 38 odst. tohoto zákona. Dále je důležité zmínit § 203 výše uvedeného zákona a to je, služební hodnocení. Služební hodnocení se v případě, že má příslušník smlouvu na dobu neurčitou, provádí dle potřeby, ale nejméně jednou za tři roky. Služební hodnocení bude popsáno níže, ale je potřeba zmínit již v této části, že z osmnácti hodnocených oblastí příslušníka se tři, přímo váží na jeho další vzdělávání. Tyto oblasti jsou: sebevzdělávání, odbornost a služební příprava.

Ministerstvo vnitra České republiky je nadřízeným orgánem policie a také jako nadřízený orgán, vytváří podmínky, na jejichž základě, je policie schopna plnit úkoly. Policie je tvořena Policejním prezidiem ČR (dále jen „PP“), útvary, které mají celorepublikovou působnost a dále útvary s působností vymezenou konkrétním územím. Činnost policie je řízena PP, kdy je v čele policejní prezident. Útvary policie jsou zřizovány na základě návrhu, který podá policejní prezident ministru vnitra, upraveno v § 5 a 6 z. č. 273/2008 Sb. (Zákony pro lidi, online, cit. 01.02.2021)

V policii působí tyto útvary:

- služba pořádkové policie
- služba pro zbraně a bezpečnostní materiál
- služba dopravní policie
- služba kriminální policie a vyšetřování
- operační odbor

Dále budou vyjmenovány útvary policie s celostátní působností a další zabezpečující útvary.

Mezi útvary policie, které mají celostátní působnost, patří:

- kriminalistický ústav Praha
- letecká služba

- národní protidrogová centrála služby kriminální policie a vyšetřování
- pyrotechnická služba
- služba cizinecké policie
- úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu služby kriminální policie a vyšetřování
- útvar odhalování korupce a finanční kriminality služby kriminální policie a vyšetřování
- útvar pro odhalování organizovaného zločinu služby kriminální policie a vyšetřování
- útvar pro ochranu prezidenta ČR ochranné služby
- útvar pro ochranu ústavních činitelů ochranné služby
- útvar rychlého nasazení
- útvar speciálních činností služby kriminální policie a vyšetřování
- útvar zvláštních činností služby kriminální policie a vyšetřování

Dále útvary s územně vymezenou působností:

- Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy se sídlem v Praze.
- Krajské ředitelství policie Středočeského kraje se sídlem v Praze.
- Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje se sídlem v Českých Budějovicích.
- Krajské ředitelství policie Západočeského kraje se sídlem v Plzni.
- Krajské ředitelství policie Karlovarského kraje se sídlem v Karlových Varech.
- Krajské ředitelství policie Severočeského kraje se sídlem v Ústí nad Labem.
- Krajské ředitelství policie Libereckého kraje se sídlem v Liberci.

- Krajské ředitelství policie kraje Vysočina se sídlem v Jihlavě.
- Krajské ředitelství policie Pardubického kraje se sídlem v Pardubicích.
- Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje se sídlem v Brně.
- Krajské ředitelství policie Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně.
- Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje se sídlem v Olomouci.
- Krajské ředitelství policie Severomoravského kraje se sídlem v Ostravě.
- Krajské ředitelství policie Východočeského kraje se sídlem v Hradci Králové. (Policie České republiky, online, cit. 01.07.2020)

Závěrem jsou ještě útvary zřízené v rámci krajských ředitelství.

Výše uvedené rozdělení útvarů je nezbytné z důvodu, že každý z výše uvedených útvarů plní jak obecné úkoly policie, tak také specifické úkoly vyplývající z oblasti problematiky, které pod činnost útvaru spadají. Právě z tohoto pramení i konkrétní vzdělávání policistů tak, aby vzdělávání reagovalo na konkrétní potřeby konkrétního místa, kde je policista zařazen.

Ředitelství pro řízení lidských zdrojů, které spadá pod PP, je kromě plnění úkolů, související s personální prací, zodpovědné i za vzdělávání policistů a plní v něm níže uvedené úkoly:

1. organizace a vedení policistů na úseku služební přípravy PP
2. společně s MV ČR metodicky řídí a koordinuje činnost pracovníků a pracovišť policie, kteří jsou pověřeni zabezpečováním a organizací služební přípravy
3. koordinuje a řídí realizaci a organizaci služební přípravy útvarů policie, kdy kontroluje a vyhodnocuje její provádění a dále také koordinuje odbornou přípravu pro instruktory služební přípravy
4. podílí se na tvorbě vzdělávacích projektů, programů a učebních osnov pro policisty

5. při tvorbě aktů řízení pro oblast vzdělávání a služební přípravy se na této tvorbě podílí a dále také zpracovává návrhy těchto aktů řízení PP na základě koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků policie z roku 2008 (Ministerstvo vnitra České republiky, online, cit. 01.12.2020)

3.1 Profil příslušníka Policie České republiky

Požadavky na policisty se v průběhu času mění a také se mění jejich obtížnost a propracovanost. Jednou ze základních vlastností, kterou musí mít policista, je nejenom kvalifikace, ale také vysoký etický standard, který je upraven Etickým kodexem Policie České republiky (Policie, online, cit. 01.07.2020). Dále je profil příslušníka ukotven v § 13 zákona číslo 361/2003 Sb., kde jsou stanoveny předpoklady nutné k přijetí do služebního poměru. Tyto předpoklady se netýkají jenom policie České republiky, ale jsou to předpoklady pro všechny příslušníky, kteří jsou ve služebním poměru v České republice. Pro účely této práce je ve výše uvedeném paragrafu předmětný především bod d) a to, že příslušník splňuje dosažený stupeň vzdělání, kdy tento stupeň je stanovený pro služební místo, na kterém má být příslušník ustanoven. Dalšími body uvedeného paragrafu, které dále stanovují profil příslušníka, jsou: dovršený věk 18 let, trestní bezúhonnost, svéprávnost, zdravotní, osobní a fyzická způsobilost k výkonu služby, absence členství v politickém hnutí nebo straně, absence výkonu jiné výdělečné činnosti, s výjimkou stanovenou zákonem a závěrem, oprávnění k seznamování s utajovanými informacemi, pokud to vyžaduje služební místo, na které má být příslušník zařazen dle § 13 z. č. 361/2003 Sb. (Zákony pro lidi, online cit. 01.02.2021)

V případě výše uvedeného etického kodexu Policie České republiky (dále jen PČR) je uvedeno, že příslušník Policie České republiky si je vědom, že jeho poslání spočívá ve službě veřejnosti, kdy toto je založené na respektu a úctě k lidským právům. Dále jsou zde přímo stanoveny cíle PČR:

- chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti
- prosazovat zákonost
- chránit práva a svobody osob
- preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji

- usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti

A jsou zde uvedeny i základní hodnoty PČR:

- profesionalita
- nestrannost
- odpovědnost
- ohleduplnost
- bezúhonnost

Výše uvedené hodnoty jsou i součástí služebního slibu, který skládá každý příslušník PČR při slavnostním přijetí do služebního poměru. (Policie, online cit. 01.07.2020)

3.2 Služební hodnosti, jejich nároky na vzdělávání a systematizace služebních míst

Zákon o služebním poměru dále v § 7 upravuje služební hodnosti a jejich označení a také minimální stupeň vzdělání, který je nezbytný k získání této hodnosti. Hodností je celkem jedenáct, ale hodnost rotný nebo také referent nevyužívá. Využívané hodnosti jsou následující:

- vrchní referent (strážmistr) - střední s maturitní zkouškou
- asistent (nadstrážmistr) – střední s maturitní zkouškou
- vrchní asistent (podpraporčík) - střední s maturitní zkouškou
- inspektor (praporčík/nadpraporčík) - střední s maturitní zkouškou
- vrchní inspektor (nadpraporčík/podporučík) - střední s maturitní zkouškou

- komisař (poručík/nadporučík) - vyšší odborné nebo vysokoškolské (bakalářský program)
vrchní komisař (kapitán/major)- vysokoškolské (bakalářský program)
- rada (podplukovník/plukovník) - vysokoškolské (magisterský program)
- vrchní rada (plukovník) - vysokoškolské (magisterský program)
- vrchní státní rada (plukovník) - vysokoškolské (magisterský program) (Zákony pro lidi, online, cit. 01.02.2021)

Hodnosti zároveň slouží jako tarifní platové třídy.

Dále § 8 z. č. 361/2003 Sb. stanovuje, že pokud je pro služební hodnost užito dvou hodnostních označení, tak vyšší hodnostní označení se užívá pouze v případě, kdy se jedná o vedoucí pozici. (Zákony pro lidi, online, cit. 01.02.2021)

Pro ustanovení na služební místo musí uchazeč splňovat také níže uvedené požadavky:

- Dosáhnout stanoveného stupně vzdělání.
- Dosáhnout požadovaného zaměření nebo oboru vzdělání, pokud je pro služební místo stanoveno.
- Splnit jiný zvláštní požadavek, pokud je takový požadavek na místo stanoven.
- Splnit stanovenou dobu trvání služebního poměru, pokud je na místo stanovena.
- Splnit další odborný požadavek, a to v případě, kdy bez splnění tohoto požadavku nelze příslušníka na služební místo ustanovit.
- Ve služebním hodnocení musí uchazeč dosahovat alespoň velmi dobrých výsledků.

Pokud má uchazeč vysokoškolské vzdělání, může se přihlásit do výběrového řízení na hodnost o dva a více stupně vyšší, než momentálně zastává a dále nemusí splnit požadavek na dobu trvání služebního poměru, kdy se přeskočení tohoto požadavku nazývá „akcelerovaný postup“. Zbýlé požadavky však uchazeč splnit musí. Dále se

ve výběrových řízeních vyskytuje možnost tzv. „bočního vstupu“ a to pokud je služební místo vyznačeno zvláštním požadavkem oboru nebo zaměřením na vzdělání, může se do výběrového řízení přihlásit i občan, který tento požadavek splňuje, a který také splňuje další podmínky pro přijetí do služebního poměru. Pro tento postup, není stanoveno žádné omezení. (Policie, online, cit. 01.07.2020)

Přijetím do služebního poměru PČR získává policista hodnost strážmistr a po absolvování základní odborné přípravy automaticky získává hodnost nadstrážmistr. Systemizací služebních míst a dle osobních zkušeností autora této práce, je obvyklé rozložení hodností u PČR nastaveno níže uvedeným způsobem. Při působnosti na územních odborech jsou použity hodnosti nadstrážmistr až nadporučík. Služební hodnost podplukovník, má pouze zástupce a vedoucí územního odboru, koordinátor má služební hodnost major. Vedoucí pracovníci obvodních oddělení jsou ve služební hodnosti nadporučík a pod nimi sloužící policisté jsou zařazeni ve služebních hodnostech nadstrážmistr až nadpraporčík. U služby SKPV jsou vedoucí pracovníci zařazeni v hodnostech nadporučík a pod nimi sloužící policisté v hodnostech nadpraporčík až poručík.

Pro účely této práce je důležité uvést, že pro službu u kriminální policie a vyšetřování jsou služební systemizací vymezeny služební hodnosti, vrchní inspektor a komisař, kdy počet služebních hodností je rozdělen tak, že hodnosti komisař, jsou v poměru k hodnosti vrchní inspektor 4:1, kdy se dosažení vysokoškolského, bakalářského nebo vyššího odborného vzdělání stává v rámci kariérního postupu zcela nezbytným.

Vzhledem k výše uvedenému, je patrné, že kariérní růst u PČR je přímo spojen s hodnostním označením, které je přímo závislé na stupni dosaženého vzdělání, kdy nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání, může příslušníka v kariérním růstu omezovat, jelikož příslušník nesplňuje zákonné podmínky pro získání vyšší hodnosti. Zákon dále nijak nestanovuje zaměření dosaženého vzdělání, ale pouze jeho stupeň, tedy jakékoliv další vzdělávání je pro policistu, vzhledem k možnosti jeho kariérního růstu, přínosné, jelikož mu tak dává možnost dále postupovat v kariérním řádu u PČR. Kariérní řád PČR se dále řídí výběrovými řízeními dle § 22 z. č. 361/2003, která pouze stanovují minimální

nároky na místo. Tedy i při dosažení potřebného vzdělání má příslušník pouze možnost kariérního postupu, která ovšem není ničím garantována a odvíjí se přímo od personálního stavu v daném místě nebo útvaru. (Zákony pro lidi, online, cit. 01.02.2021)

Služby u PČR jsou rozděleny následujícím způsobem:

Služba pořádkové policie

Jedná se o základní pilíř policie, který naplňuje její základní činnosti. Příslušníci na tomto úseku vzhledem k charakteru a rozsahu plněných služebních úkolů, téměř nemají možnost užší specializace. Policisté sloužící na úseku pořádkové policie jsou v přímém kontaktu s občany a orgány obce. Tento útvar také slouží jako základ pro výběr policistů do dalších specializovaných útvarů.

Organizace pořádkové služby pořádkové policie je územní. Dále je tvořena třemi úrovněmi a to:

- Odbory pořádkové policie, které jsou umístěny při správách krajů a také při správě hlavního města Prahy. Mají koordinační, metodickou a kontrolní činnost.
- Ředitelství služby pořádkové policie, které plní řídicí, metodickou, kontrolní a organizační úlohu.
- Obvodní oddělení, provádějí přímý výkon služby a jsou součástí okresních ředitelství PČR.
- Obecně lze říci, že rozsah činností pořádkové policie je stanoven především zákonem o policii č. 273/2008 Sb. a případně dalšími resortními a právními předpisy. Jako hlavní úkoly lze uvést:
- ochranu bezpečnosti osob a majetku
- zajišťování veřejného pořádku a v případě jeho porušení činit opatření, která povedou k jeho obnovení

- boj proti kriminalitě a její prevence
- plnění úkolů v přestupkovém a trestním řízení
- zajišťování dohledu nad bezpečností a plynulostí silničního provozu

Pořádková policie neplní jen výše uvedené úkoly, ale také některé specifické úkoly, kdy za tímto účelem jsou zřízeny jiné útvary pořádkové policie a to:

- oddělení hlídkové služby
- poříční oddělení
- oddělení jízdní policie
- pohotovostní eskortní oddělení
- zásahová jednotka
- speciální pořádková jednotka

Činnost obvodních oddělení je vykonávána následujícími formami:

- Hlídkové služby, kdy je v určitých úsecích vykonávána hlídková činnost. Cílem této činnosti je chránit bezpečnost osob, majetku a předcházení nebo zabraňování porušování veřejného pořádku a páčání trestné činnosti. Policisté vykonávající tuto činnost, také řeší přestupky a dohlíží nad silničním provozem.
- Obchůzková činnost, je uskutečňována na určitém území, které náleží do území daného obvodního oddělení. Je zaměřena na dohled nad dodržováním veřejného pořádku. Lze říci, že její náplň je podobná hlídkové službě s rozdílem, že je vykonávána pěšky. Dále lze obchůzkovou službu popsat jako systematickou činnost, kterou policista vykonává na základě územní odpovědnosti, s cílem ochrany veřejného pořádku a boje s kriminalitou na daném území.

- Dozorčí služba poskytuje a zajišťuje nepřetržitý styk obvodního oddělení s občany, organizacemi a státními orgány. Výkon této služby je nepřetržitý, a tím je zajištěna nepřetržitá akceschopnost tohoto útvaru.
- Preventivní činnost, součinnost a spolupráce je vykonávána především s dalšími orgány a organizacemi.
- Procesní činnosti, které slouží k zajištění postihu pachatele trestného činu dle práva, tedy zajištění trestného činu dle platných zákonů a zadokumentování důkazních prostředků. (Macek, 2008, s 145)
- V přestupkovém a trestním řízení se příslušníci pořádkové policie obecně zaměřují především na ty delikty, které lze řadit mezi nejběžnější a na drobnou majetkovou kriminalitu. Vzhledem k systematizaci činností PČR se obvykle, dle trestního zákoníku č. 40/2009 Sb., jedná o přečiny, tedy o trestné činy s horní hranicí odnětí svobody do 3 let a činy, které lze dle trestního řádu z. č. 141/1961 Sb. vyřešit ve zkráceném přípravném řízení dle § 179a. (Zákony pro lidi, online, cit. 01.02.2021)

Služba cizinecké policie

Jedná se o specializovanou službu PČR, která je zaměřena na plnění služebních úkolů v problematikách nelegální migrace a cizinců, kteří se v rozporu se zákonem číslo 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky, mezinárodními smlouvami a dalšími právními předpisy, zdržují na území ČR. Služba cizinecké policie dále provádí pobytové kontroly cizinců a provozuje zařízení pro zajištění cizinců.

V souvislosti s vyhoštěním cizince, provádí eskortní činnost, provádí úkony, které jsou zaměřeny na správné vyhoštění cizinců a zjišťování jejich totožnosti. Z tohoto důvodu má také oprávnění označit nějakou osobu jako nežádoucí na území ČR. K těmto účelům provozuje informační systémy. (Policie, online, cit. 01.07.2020)

Služba dopravní policie

Primárním úkolem této služby je dohled nad plynulostí a bezpečností provozu na silnicích a pozemních komunikacích. Dále jsou touto službou vyšetřovány dopravní nehody. Dopravní policie se podílí na odhalování přestupků a trestných činů páchaných

v silničním provozu. Dle ADR a AETR kontroluje u dopravních vozidel dodržení mezinárodních předpisů o přepravovaném materiálu. Součástí výkonu této služby je i dohled nad stavem dopravního zařízení a pozemních komunikací, kdy stanovuje užití dopravních zařízení a značek.

Letecká služba PČR

Úkolem této služby je zajištění potřebné techniky, tedy v tomto případě vrtulníky, při akcích na záchranu života, pátrání po pohřešovaných osobách a pátrání po nebezpečných pachatelích. Za tímto účelem vykonává průzkumné a ochranné lety. Vrtulníky této služby se podílí na provozu letecké záchranné služby.

Služba pro zbraně a bezpečnostní materiál

Hlavním úkolem této služby PČR je výkon státní správy podle zákona číslo 119/2002 Sb. o zbraních. Na základě tohoto zákona také může vydávat pro fyzické osoby zbrojní průkazy, povolení k držení, nošení a vlastnictví zbraní a také má organizační funkci na úseku zkoušek odborné způsobilosti pro žadatele o vydání zbrojního průkazu. Dalším úkolem této služby je vydání povolení k tranzitům zbraní a střeliva mimo ČR za předpokladu, že se jedná o neobchodní tranzity. Pro podnikatele na úseku zbraní a střeliva vydává přepravní povolení, zastává kontrolní funkci dodržování povinností všech držitelů zbraní a náležitých oprávnění na základě právních předpisů. (Policie, online, cit. 01.07.2020)

Služba kriminální policie a vyšetřování

Úkoly policistů zařazených při SKPV, lze obecně definovat jako odhalování skutečností, které nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin. Policisté SKPV plní úkoly policejního orgánu v trestním řízení, a to na základě trestního řádu, kdy se nejčastěji řídí § 160 trestního řádu, a to vyšetřováním a s tím vyplývajícími nařízeními a postupy. K povinnostem příslušníků SKPV patří řešení, zejména na základě trestních oznámení, vlastních poznatků a dalších získaných podnětů. Dále prověřovat všechna

podezření ze spáchání trestného činu. Tuto trestnou činnost také vyhledávají, odhalují a předcházejí ji.

Příslušníci SKPV jsou oprávněni dle trestního řádu vyžadovat znalecké posudky, odborná vyjádření, pořizovat zvukové či obrazové záznamy osob, používat operativně pátrací prostředky jako sledování osob a věcí, použití agenta nebo využití předstíraného převodu.

Oddělení obecné kriminality SKPV

Toto oddělení se zabývá obecnou kriminalitou. Obecná kriminalita představuje největší podíl celkové kriminality a spadá pod ní, jak násilné jednání, tak i jednání nenásilné, které svojí společenskou škodlivostí ovlivňuje veřejné mínění společnosti o své bezpečnosti. Činy, které spadají do problematiky obecné kriminality, můžeme rozdělit následujícím způsobem:

- majetková trestná činnost, jako jsou podvody, krádeže, zpronevěra, poškození cizí věci
- mravnostní trestná činnost, do které spadá pohlavní zneužití, znásilnění, týrání svěřené osoby, šíření pornografie a kuplířství
- trestnou činnost páchanou na mládeži a mládeži
- násilnou trestnou činnost, pod kterou lze označit ublížení na zdraví, vraždu, omezování osobní svobody, loupeže a vydírání
- ostatní trestnou činnost, do které spadají delikty, které se nedají přímo zařadit do žádné z výše uvedených kategorií, tedy se jedná o ohrožení pod vlivem návykové látky, obecné ohrožení, nedovolenou výrobu a nakládání s omamnými a psychotropními látkami, šíření toxikomanie a nedovolené ozbrojování (Policie, online, cit. 01.07.2020)

Hospodářská kriminalita

Hospodářská kriminalita se od obecné liší zejména, zájmovou trestnou činností, kdy musí být splněna některá z níže uvedených podmínek:

- Dojde k naplnění skutkové podstaty jiného trestného činu, pokud při jeho páchání je poškozený i pachatel v postavení subjektu, který vykonává podnikatelskou činnost a trestná činnost souvisí s podnikáním subjektů.
- Dojde k naplnění skutkové podstaty trestného činu veřejných činitelů a trestných činů, které souvisí s úplatkářstvím, pokud tyto činy byly spáchány představitelem veřejné správy při výkonu jeho pravomoci, v souvislosti s plněním hospodářských úkolů, které jsou v obecném zájmu.
- Pokud dojde k legalizaci výnosů z trestné činnosti.
- Naplňují skutkovou podstatu některého z trestných činů, který je uveden ve II. Hlavě zvláštní části trestního zákoníku č. 40/2009 Sb.
- Skutky jsou zařazeny do hospodářské kriminality v mezinárodním dokumentu (Chmelík, 2005, s. 385, s. 386).

Oddělení kriminalistické techniky SKPV

Charakteristickou náplní práce služby kriminalistické techniky SKPV je vyhledávání, ohledávání, zajišťování dokumentace místa činu, stop a předmětů tak, aby bylo možné následným zkoumáním tyto skutečnosti v trestním řízení použít jako důkaz. Místo činu, stopa nebo předmět se ohledávají, zajistí a vyhledávají způsobem, který umožní v souvislosti s jinými důkazy objasnit trestní věc nebo za využití zkoumání napomůže k objasnění trestní věci. Zajišťování stop, které nesou identifikační informace o osobách, zvířatech, věcech, lze označit jako stopy: daktyloskopické, mechanoskopické, genetické, biologické, balistické a trasologické. Pod oddělení kriminalistické techniky, obecně spadají kriminalističtí technici a dále příslušníci stálé výjezdové skupiny SKPV.

Oddělení analytika SKPV

Hlavní náplní práce tohoto oddělení, je zpracovávání analytických materiálů, sledování vývoje kriminality, identifikování rizik a hrozeb na regionální a lokální úrovni, vyhodnocování informací důležitých pro prevenci a boj s trestnou činností,

přizpůsobování informačních zdrojů tak, aby odpovídaly potřebám PČR. Shromažďování a analýza informací s doporučením dalšího postupu v konkrétním případě, ve kterém je požadována taktická, kriminální či případová analýza. Analytické oddělení SKPV zajišťuje výdej informací z informačních systémů oprávněných útvarů PČR, a to na celostátní úrovni a také jinými státními orgány České republiky a to na základě právních předpisů a interních aktů řízení. Dále toto oddělení funguje i jako správce určitých informačních systémů a provádí tak specializované kriminalistické činnosti, a to zejména v oblasti profilování pachatele trestného činu. K těmto úkolům používá jak otevřených, tak uzavřených informačních zdrojů.

Celorepublikové útvary SKPV

Tyto útvary spadají do organizační struktury náměstka policejního prezidenta pro službu SKPV a mezi tyto útvary řadíme:

Národní protidrogovou centrálu SKPV

Úkolem tohoto útvaru (dále jen NPC) je odhalování, vyhledávání a vyšetřování trestné činnosti na úseku nedovolené výroby a obchodu s omamnými a psychotropními látkami a jedy. Cílem je zejména prosazování práva v této oblasti a snížení nelegálních drog v České republice a jejich nabídky. Dále se NPC podílí na realizaci a tvorbě národní protidrogové politiky a její strategie a vytváří projekty v preventivní oblasti zaměřené na nespécifickou primární prevenci a vzdělání odborné veřejnosti. (Policie, online, cit. 01.07.2020)

Útvar zvláštních činností SKPV

Tento útvar (dále jen UZČ) provádí odposlechy a záznamy telekomunikačních provozů, sledování věcí, osob a další specializované úkoly a to v souladu s ustanoveními zákona o PČR a trestního řádu. Mimo výkonnou pravomoc, má UZČ i metodickou působnost v problematice sledování věcí a osoby. Dále technicky zajišťuje činnosti systémů centralizované ochrany. (Policie, online, cit. 01.07.2020)

Kriminalistický ústav Praha

Tento útvar (dále jen KÚP) se specializuje na kriminalisticko-technické a znalecké činnosti nebo také expertízy, a to v oborech elektrotechnika, kriminalistika, chemie, strojírenství a písmoznalectví. KÚP je vedeno Ministerstvem spravedlnosti České republiky v I. a II. Oddílu seznamu ústavů kvalifikovaných pro znaleckou činnost, jako ústav specializovaný na znaleckou činnost a vědecký ústav a to ve smyslu ustanovení de § 21 odst. 1,2, zákona č. 36/1967 Sb. o znalcích a tlumočnících.

Do oboru kriminalistika na KÚP spadají odvětví trasologie, defektoskopie, elektrotechnika, mechanoskopie, metalografie, technická diagnostika, technické zkoumání dokladů a písemností, zkoumání ručního písma, balistika, zkoumání písma psacích strojů, technické zkoumání cenin a platidel, chemie, daktyloskopie, biologie, genetika, antropologie, zkoumání videozáznamů a fotografií. KÚP pro orgány v trestním řízení zpracovává odborná vyjádření a znalecké posudky. Mimo výše uvedené činnosti se KÚP podílí na vzdělávání specializovaných pracovníků a zastává funkci metodicko-řídicího pracoviště pro specializované útvary PČR.

Další zásadní činností KÚP je vědecký výzkum zaměřený na zavádění a vývoj nových kriminalisticko-technických postupů a metod, a to jak na poli výzkumném, tak i publikační činností, jako je například interní časopis PČR - Kriminalistický sborník. (Policie, online, cit. 01.07.2020)

Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu

Tento útvar slouží ke stíhání a odhalování trestných činů, které nebyly z politických důvodů pravomocně rozhodnuty a byly spáchány v čase od 25. 2. 1948 do 29. 12. 1989. Mimo vyšetřování se tento útvar zabývá především shromažďováním a vyhodnocováním dokumentů, materiálů a informací, které dokládají zločiny represivních složek komunistického zřízení a samotného komunistického režimu. (Policie, online, cit. 01.07.2020)

Útvar rychlého nasazení

Činností tohoto útvaru (dále jen URNA) je především boj proti terorismu. O vyslání URNY rozhoduje policejní prezident, a to pouze se souhlasem ministra vnitra. Působnost útvaru je vymezena na služební zákroky proti teroristům, nebezpečným pachatelům organizované trestné činnosti, pachatelům, zvláště závažné trestné činnosti, která je jako taková vymezena v trestním zákoníku č. 40/2009 Sb. a únoscům dopravních prostředků a osob. (Policie, online, cit. 01.07.2020)

I přes výše uvedené rozdělení činností SKPV, lze předmět činnosti tohoto útvaru charakterizovat jako objasňování a odhalování trestných činů a jejich pachatelů.

3.3 Systém policejního vzdělávání

Vzdělávání policistů se řídí principy, které stanovilo MV ČR. Jedním ze základních principů je rovný přístup všech policistů do systému vzdělávání. Dále provázání systému personální práce a systému vzdělávání se zavedením přenosu poznatků z přímého výkonu příslušníků do policejních škol, za využití zjišťování požadavků praxe a potřeb do vzdělávání. Využití resortní školské soustavy a mimoresortních vzdělávacích zařízení, distančního vzdělávání, zahraničních spoluprací a informační technologie. (Ministerstvo vnitra České republiky, online, cit. 01.12.2020)

Tento systém vzdělávání zahrnuje zejména odbornou a služební přípravu a přípravu určenou k výkonu služební zkoušky. Dále také zahrnuje studium ve specializační přípravě, kdy tato poskytuje příslušníkovi kvalifikaci na vybrané činnosti, které jsou specifické pro výkon specifické služební činnosti dle Nařízení vlády číslo 104/2005 Sb. (Zákony pro lidi, online, cit. 01.02.2020).

3.4 Vzdělávání policistů

Vzdělávání zaměstnanců je investicí do lidského kapitálu každé společnosti. Vzdělávání a rozvoj pracovních schopností v dnešní době chápeme, jako celoživotní proces. Výkon služebních činností policisty je spojen se zvýšenou psychickou zátěží a proto, je jeho kvalita ovlivněna, jak kvalitou vzdělání policisty, tak jeho profesní způsobilostí. Dalším důležitým faktorem je skutečnost, že vzdělávání a rozvoj osoby, je zaměstnaneckou výhodou, kterou poskytuje zaměstnavatel.

Zároveň, ale ze zprávy Nejvyššího kontrolního úřadu (dále jen NKU) označené jako KA č. 19/20 – 7.12.2020 v letech 2016 a 2019 vyplývá, že v letech 2016 a 2019 u PČR pracovalo třikrát více policistů s vysokoškolským vzděláním, než je potřebné dle systematizace, kdy toto vede k dřívějším odchodům ze služebního poměru a vysoké fluktuaci policistů. Dále bylo zjištěno, že 43 % policistů, kteří během výkonu služby studovali, volili mimoresortní vzdělávání. Za rok 2019 pouze 31 % policistů absolvovalo bezpečnostně právní obor na Policejní Akademii.

Stav naplnění u PČR v souladu se systematizací na vysokoškolsky vzdělané policisty, tak v roce 2019 dosáhl 323 %. (Nejvyšší kontrolní úřad, online, cit. 01.02.2021).

Vzdělávání je v rámci PČR řízeno odborem vzdělávání a správy policejního školství. Tento obor spadá pod MV. Hlavním úkolem odboru je zajišťování výkonu státní správy, a to v oblasti správy středního, vyššího odborného a vysokého policejního školství. Odbor dále plní úkoly na úseku vnitřní správy, které sestávají z komplexního systému celoživotní přípravy příslušníků PČR a také ze zabezpečování výzkumu a vývoje v resortu, a to včetně jeho řízení.

Úkoly odboru na úseku vymezení delegované působnosti jsou státní správa středního a vyššího odborného vzdělávání, které se uskutečňuje v policejních školách MV a také správa vysokoškolského vzdělávání, které je uskutečňováno na Policejní akademii České republiky v Praze.

Cílem těchto programů je poskytování specializovaného a základního policejního vzdělání a dále také zabezpečení odborného růstu a rozvoje zaměstnanců PČR a MV, a to po dobu trvání jejich pracovního nebo služebního poměru.

Policejní školství není zaměřeno pouze na policisty, ale je také zaměřeno na odborné vzdělání pro žáky základních škol, kdy toto vzdělávání probíhá ve čtyřletém prezenčním studiu formou středního odborného vzdělávání.

Policejní školy MV jsou:

Vyšší policejní škola MV v Opatovicích nad Labem a její detašované pracoviště v Praze – Ruzyně – Jedná se o specializované pracoviště, které zajišťuje odborné vzdělávání pro SKPV.

Vyšší policejní škola MV v Praze – zde je realizována výuka základní odborné přípravy policistů, kteří jsou nově přijati do služebního poměru. Škola disponuje detašovaným pracovištěm v Jihlavě.

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Holešově s detašovaným pracovištěm v Brně – tato škola také zajišťuje základní odbornou přípravu policistů, kteří jsou nově přijati do služebního poměru.

Dále všechny uvedené vyšší školy PČR umožňují získání titulu diplomovaný specialista (Dis) a to v rámci studijního programu přípravné trestní řízení, bezpečnostně právní činnosti a dopravně bezpečnostní činnosti. (Ministerstvo vnitra České republiky, online, cit. 01.12.2020)

Policejní akademie České republiky se sídlem v Praze, je státní univerzitou, ve které jsou uskutečňovány vzdělávací programy v prezenční i kombinované formě. Programy jsou, dle typu, buď bakalářské, magisterské anebo doktorské. Tato vysoká škola je rozdělena na dvě fakulty, a to na Fakultu bezpečnostně právní a na Fakultu bezpečnostního managementu. Studium na akademii není podmíněno služebním poměrem, a proto zde mohou studovat i civilisté a zaměstnanci MV PČR a jiných resortů.

Formy motivace ke vzdělávání byly obecně popsány v předchozích kapitolách, proto zde budou popsány pouze profesní důvody policistů, ve vztahu ke kariéernímu růstu uvnitř PČR. Vzhledem ke změně služebního zákona k datu 1. ledna 2007 byl jedním

z motivů policistů ke zvýšení nebo získání vysokoškolského nebo vyššího odborného vzdělání fakt, že došlo ke změně služebních nároků, kdy byl jejich služební poměr změněn, z doby neurčité, na dobu určitou dle § 215 odst. 4, odst 9 z. č. 361/2003 Sb. (Zákony pro lidi, online, cit. 01.02.2021) Jak bylo uvedeno výše, policisté si své vzdělání doplňují nebo zvyšují, dle ustanovení na služební místo.

V případě, že policista zahájí studium vysoké školy (dále jen VŠ) nebo vyšší odborné školy (dále jen VOŠ), může dle ustanovení § 73 odst. 2 služebního zákona o služebním poměru požádat svého služebního funkcionáře o služební volno ke studiu. Pokud dojde k zamítnutí, může policista nadále studovat ve svém volnu, ale v případě schválení žádosti, získává policista benefity v podobě čtrnácti dnů studijního volna v každém akademickém roce, dále volna na přednášky a dva dny volna na přípravu a vykonání každé zkoušky. I tyto skutečnosti mohou sloužit jako motivační faktor u některých policistů k dalšímu vzdělávání, a to jako určitá forma prevence syndromu vyhoření.

Další motivací, která již byla částečně popsána v předchozích kapitolách, je celkový kariérní řád a jeho zákonné náležitosti u PČR, kdy se vysokoškolský titul, a to jak v bakalářském, tak magisterském programu, stal jednou ze základních podmínek při realizaci kariérního růstu každého příslušníka policie.

Tedy, lze konstatovat, že motivace policistů k dalšímu vzdělávání je vzhledem k nastavení kariérního řádu u PČR do značné míry vnější, protože bez splnění zákonných podmínek, hrozí policistům kariérní stagnace. Dalším faktorem v motivaci policistů k dalšímu vzdělávání, není pouze kariérní růst, ale také splnění základní odborné přípravy (dále jen ZOP) a dalších specifických požadavků určených k výkonu služebního místa, kdy jejich absolvování je nezbytné pro výkon služebního místa, získání smlouvy na dobu neurčitou a splnění zákonných podmínek, nutných k setrvání ve služebním poměru.

Dále Ministerstvo vnitra vyhodnotilo, že vzhledem k výše uvedenému počtu vysokoškolsky vzdělaných policistů, je ohrožena stabilizace příslušníků PČR, a to z důvodů nenaplnění kariérních očekávání. (Nejvyšší kontrolní úřad, online, cit. 01.02.2021)

Vzhledem k výše popsaným skutečnostem a celkovému procentuálnímu stavu vysokoškolsky vzdělaných policistů, nelze jejich motivaci k dalšímu studiu popsat pouze jako vnější, s ohledem na kariérní růst a s tím spojené splnění náležitých zákonných podmínek.

Při přijetí do služebního poměru musí každý policista absolvovat ZOP. Samotné studium ZOP je zaměřeno na získání kompetencí, které obsahují schopnosti úspěšně plnit povinnosti a role, které vyplývají z obsahu služebních činností, získání znalostí a dovedností k řešení situací, které souvisí s výkonem služby policisty, získání psychické stability v zátěžových situacích a profesních kompetencí.

Základní podmínkou ZOP je, že policista bude schopen tyto znalosti aplikovat v praxi. Tedy, že bude schopen řešit právní aspekty služby. Vybrat správné jednání na řešení situace. Dokáže ovládat technické prostředky a také zvládne administrativní činnosti.

ZOP je rozdělena na dvě části, kdy první část je teoretická a druhou je odborná praxe. Po absolvování obou částí ZOP, kdy studující policista splnil všechny předešlé zkoušky, je ZOP ukončena závěrečnou zkouškou, kdy tato má praktickou a teoretickou část. Úspěšné složení ZOP je nezbytnou podmínkou k setrvání ve služebním poměru.

Každý policista je povinen prohlubovat svoji odbornost a zároveň se podrobovat svým nadřízeným. Jednou z povinností nadřízeného je, ale také zabezpečit, aby policisté byli pro výkon služby dostatečně vyškoleni nebo vycvičeni. Vytváření těchto podmínek není pouze povinností nadřízeného, ale zároveň se jedná o povinnost, která se týká celého bezpečnostního sboru. V rámci vzdělávání policistů tedy pro ně sbor zajišťuje:

- Seznámení s právními předpisy pro výkon služby.
- Seznámení se s rozkazy, služebními předpisy a informacemi potřebnými k výkonu služby.

Vzdělávání pracovníků v organizaci je cyklus, který se neustále opakuje. Tento cyklus sleduje cíle strategie vzdělávání, vychází z politiky vzdělávání a využívá vytvořené institucionální a organizační předpoklady pro vzdělávání. Efektivnost a vzdělávání je podmíněno dobrou organizací a systematizací. (Kloubek, 2004, s. 244)

MV ČR má vypracovanou vlastní vzdělávací koncepci a disponuje i vlastními vzdělávacími zařízeními. Díky tomu, může být policistům nabízena řada různých vzdělávacích programů, které se dají rozdělit na povinné a volitelné. Mezi povinné vzdělávací programy se řadí **další odborná příprava**. Cílem této další odborné přípravy, je prohlubování kvalifikace policisty pro výkon služebního místa. Obsahově vyplývá ze služebního zákona, a to vzhledem k rozsahu oprávnění a povinností policisty a profilových činností jednotlivých služeb PČR. Je zabezpečena buď školní, nebo mimoškolní cestou a dle forem se dělí na školení, odborné stáže, semináře, výcvik, studijní pobyty, kurzy. (Ministerstvo vnitra České republiky, online, cit. 01.12.2020)

Do tohoto povinného programu spadá také **služební příprava**, která je brána jako součást služby, mimo působnost policejních škol a je realizována služebními funkcionáři. Jedná se o soustavný proces v průběhu celé doby služebního poměru, který je zaměřený na prohlubování a udržování odborné přípravy policistů k výkonu služby. Tuto část další odborné přípravy lze rozdělit do čtyř kategorií:

- taktická, tělesná a střelecká příprava – zaměřený na praktické dovednosti a pohybové schopnosti nutné pro výkon služby a to v souladu s platnou právní úpravou
- všeobecná, další odborná příprava – rozšiřování, prohlubování a upevnění kompetencí policistů k plnění služebních úkolů, kdy tyto úkoly vyplývají ze služebního poměru policisty jako takového a nevztahují se k jeho služebnímu zařazení
- další odborná příprava ve vztahu k případům – využití poznatků a zkušeností z předchozích případů a jejich aplikace na případy budoucí
- další odborná příprava ve vztahu ke služebnímu místu – rozšiřování, prohlubování a upevnění kompetencí policistů k plnění služebních úkolů, vzhledem k náplni služebního zařazení a z toho vyplývajících činností

Dále je zaměstnavatelem umožněno další vzdělávání formou e-learningu, kdy v případě zájmu příslušníka, o tuto formu vzdělávání, zaměstnavatel umožní přístup ke kurzu, a to na Institutu státní správy. Tuto možnost lze využívat i v případě, mateřské nebo rodičovské dovolené.

Vzdělávání managementu je dalším vzdělávacím programem, který má zabezpečit splnění vysokých nároků na policejní manažery, a to napříč všemi úrovněmi řízení.

Z popsaných skutečností vyplývá, že vzdělávací systém policie vytváří podmínky pro profesionální a výkonnou veřejnou službu, s poskytnutím odborné kvalifikace policistů k výkonu služby, a to jak od jejich přijetí do služebního poměru, tak po celou dobu trvání jejich služebního poměru, kdy vzdělávání policistů vychází ze základních úkolů PČR, které stanovuje zákon č. 273/2007 Sb. a dále dle každoročního usnesení Vlády ČR, udržuje kvalifikaci policistů tak, aby mohli bezprostředně reagovat na priority veřejného pořádku, vnitřní bezpečnosti a bezpečnostní politiky státu.

PRAKTICKÁ ČÁST

Předmětem, této diplomové práce, je motivace příslušníků policie České republiky k dalšímu vzdělávání. Empirická část, této diplomové práce, se věnuje výzkumu v podobě dotazníkového šetření, kdy tento zodpoví otázky dané problematiky.

Výzkum je realizován na útvarech vnější služby policie a služby kriminální policie a vyšetřování krajského ředitelství policie České republiky Ústeckého kraje. Vzdělávání policistů je pro policii České republiky investicí do lidského kapitálu. Vlivem politických, ekonomických a legislativních změn ve společnosti se nároky na výkon služby policistů stále zvyšují. Policista, který rozvíjí své vzdělání a dovednosti, má lepší předpoklady těmto zvyšujícím se nárokům vyhovět a vykonávat úspěšně svou službu.

Teoretická část, této diplomové práce, se věnuje vymezení základních pojmů a metod vzdělávání dospělých, motivace a forem motivace a struktury a organizaci policie České republiky, a to včetně legislativních norem.

Empirická část, diplomové práce, je zaměřena na výzkum, kdy tento výzkum je realizován dotazníkovým šetřením. Jsou stanoveny tři hypotézy, které dané tvrzení vyvrací či potvrzují. Obsahem práce, je popis použité metodiky v praxi, metoda sběru dat, analýza a v závěrečné části jsou data implementována. Empirická část, diplomové práce, je ukončena rekapitulací a seznamuje s výsledky empirického šetření.

4 METODIKA PRÁCE

V této části diplomové práce je popsána metoda, která byla použita pro zpracování dat. Dále jsou v této části definovány hypotézy, které se vztahují k cíli diplomové práce. V této části diplomové práce, bude definován výzkumný vzorek respondentů a jejich charakteristika, dále zjištěné výsledky výzkumu, jejich shrnutí a závěrečná diskuse.

Výzkumný námět vznikl na základě toho, že se autorka diplomové práce zajímá, zda Výzkumný problém

4.1 Metodologie a pracovní postup

Pro účely výzkumu této práce, byla zvolena výzkumná metoda dotazníkového šetření. V dotazníku byly uvedeny uzavřené otázky se škálou možných odpovědí. Vzhledem k zaručení anonymity respondentů, dotazník neobsahoval žádným rozlišujícím ukazatelem. Dotazník byl v počáteční fázi rozdělen na demografické údaje respondentů, jako jsou: pohlaví, věk, dosažené vzdělání a doba trvání služebního poměru u policie České republiky. Otázky v dotazníku souvisely s problematikou motivace policistů k dalšímu vzdělávání.

Dotazník byl distribuován na jednotlivé služebny policie v rámci Ústeckého kraje. Sběr dat probíhal v období od 2. 1. 2021 do 2. 2. 2021. Dotazník obsahuje 17 otázek, kdy 6 otázek zodpovídalo demografické údaje, 2 otázky sloužily k aktivizaci respondentů a 9 otázek bylo uzavřených. Osloveno bylo celkem 100 policistů Ústeckého kraje, kdy vyplněný dotazník odeslalo 70 policistů. Dotazníky byly v elektronické podobě. Respondenti byli seznámeni s cílem zpracování dat, kterým je výzkum, pro praktickou část diplomové práce.

Získané hodnoty byly zpracovány za využití testu nezávislosti dvou diskrétních znaků formou χ^2 – kvadrátu, kdy se jedná o funkci v matematické statistice, která slouží k ověření hypotéz o diskrétních rozděleních za využití četnosti různých hodnot pozorovaných znaků. Testovacím kritériem je předpoklad, že nulová hypotéza je platná. Dále za využití kontingenční tabulky, která obsahuje výskyt četnosti těchto znaků a kombinaci jejich hodnot, byl vypočítán test nezávislosti. Hodnoty byly zaznamenány

do tabulek a grafů. Dotazníkové šetření získalo potřebná data k vyhodnocení hodnoty teoretické četnosti, také poskytlo hodnotu testovacího kritéria, kdy toto kritérium bylo použito ve výpočtu Chí – kvadrát testu. Východiskem pro výpočet testu nezávislosti je kontingenční tabulka zkoumaných znaků s četností jejich výskytu. Nulová hypotéza následně říká, že zkoumané znaky jsou na sobě nezávislé a alternativní hypotéza naopak tvrdí, že zkoumané znaky jsou na sobě závislé. Hlavním ukazatelem pro odmítnutí nebo přijetí stanovených hypotéz, je stanovena hodnota významnosti 0,05. V případě, že výsledek je nižší, než je stanovena hodnota významnosti, dojde k zamítnutí hypotézy. Teoretická četnost je získána dle následujícího vzorce.

Graf č. 1: Rovnice Chí - kvadrátu

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

4.2 Výzkumný vzorek

Dotazníky byly distribuovány v Ústeckém kraji a to při služebnách vnější služby policie a služby kriminální policie a vyšetřování. Zpět byl zaslán vyplněný dotazník od sedmdesáti respondentů za období od 2. 1. 2021 do 2. 2. 2021. Dotazníky byly zasílány elektronickou formou. Podporu, při sběru dotazníků, poskytli jednotliví vedoucí směn a oddělení. Respondenti byli seznámeni s důvody dotazníkového šetření a byli ujistěni o zachování své anonymity. Data byla zpracována za využití programu Microsoft Excel. Vzor použitého dotazníku je přílohou této práce.

4.3 Definice hypotéz pro vyhodnocení výzkumu

K dosažení cíle této práce byly zvoleny tři hypotézy, které korespondují s otázkami dotazníkového šetření. Ke stanovení hypotéz, byla využita problematika nastavení kariérního řádu a motivace u policistů České republiky k dalšímu vzdělávání, kdy toto vychází z vlastní praxe autora této diplomové práce.

Hypotéza 1:

Nulová hypotéza H₁₀: Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že jsou motivováni ke zvýšení svého vzdělání.

Alternativní hypotéza H_{1A} Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že nejsou motivováni ke zvýšení svého vzdělání

Hypotéza 2:

Nulová hypotéza H₂₀: Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že zvýšení svého vzdělání je přínosné pro výkon služby.

Alternativní hypotéza H_{2A}: Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, že zvýšení svého vzdělání není přínosné.

Hypotéza 3:

Nulová hypotéza H₃₀: Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že kariérní řád u PČR je správně nastaven.

Alternativní hypotéza H_{3A}: Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že kariérní řád u PČR není správně nastaven.

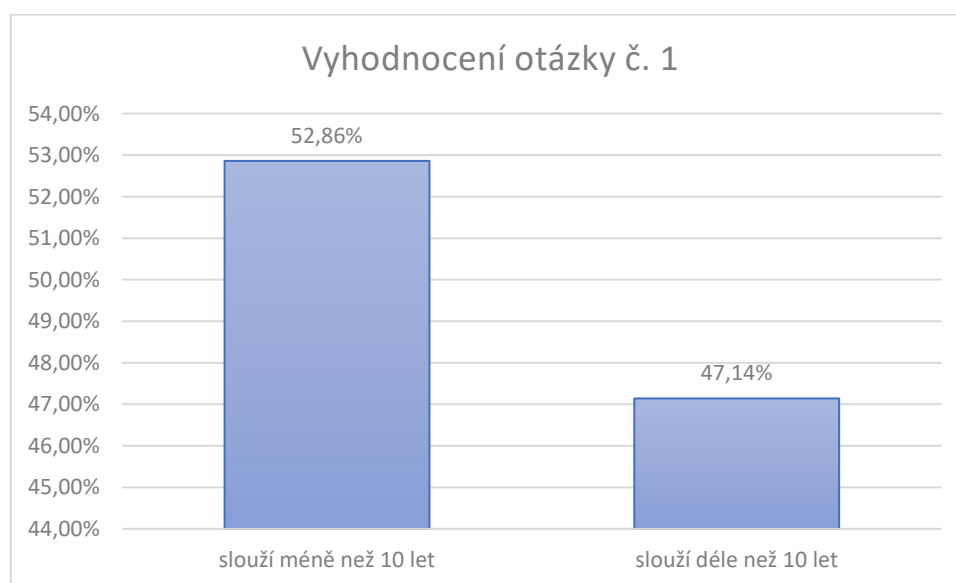
4.4 Charakteristika respondentů

Oslovení respondenti jsou ve služebním poměru u policie České republiky Ústeckého kraje. Identifikace respondentů proběhla za použití demografických otázek: pohlaví, délka služebního poměru nad nebo pod 10 let, služba u vnější služby policie nebo služba u kriminální policie a vyšetřování, služební hodnost. Níže uvedené otázky byly položeny, aby došlo k naplnění stanovených hypotéz a empirickému výzkumu.

Otázka č. 1: Uved'te, jak dlouho sloužíte:

Dotazníkové šetření bylo vyplněno celkem sedmdesáti respondenty, kdy **52,86 %** respondentů slouží dobu kratší, než je 10 let a **47,14 %** respondentů slouží dobu, která je delší než 10 let.

Graf č. 2: Vyhodnocení otázky č. 1

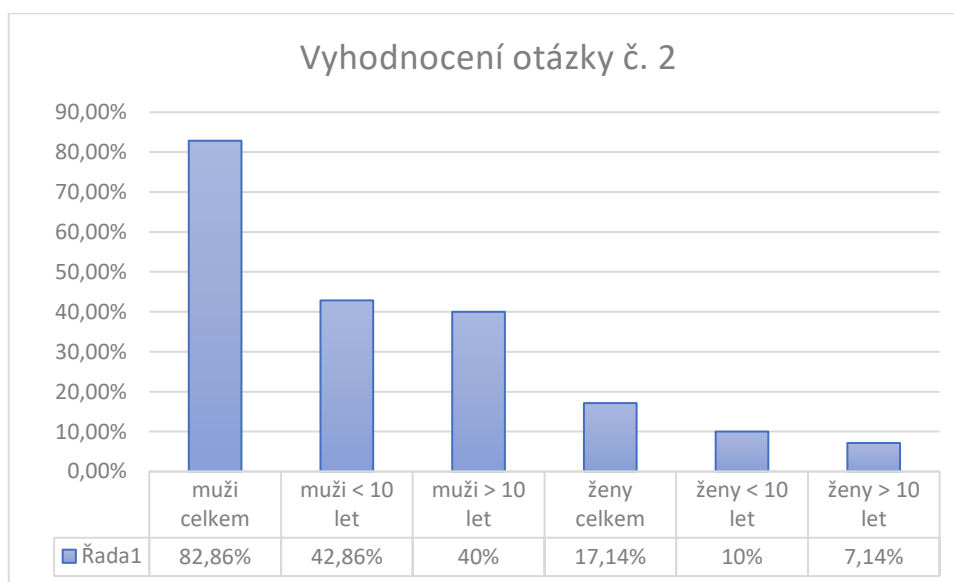


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 2: Uvedte Vaše pohlaví:

Dotazníkové šetření bylo vyplněno celkem sedmdesáti respondenty, kdy z celkového počtu bylo **82,86 %** mužů a **17,14 %** žen. Dále bylo zjištěno, že muži, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tvoří **42,86 %** respondentů z celkového počtu. Ženy, které slouží kratší dobu než 10 let, tvoří **10 %** z celkového počtu. Muži, kteří slouží déle než 10 let, tvoří **40 %** z celkového počtu a ženy, které slouží déle než 10 let, tvoří **7,14 %** z celkového počtu.

Graf č. 3: Vyhodnocení otázky č. 2



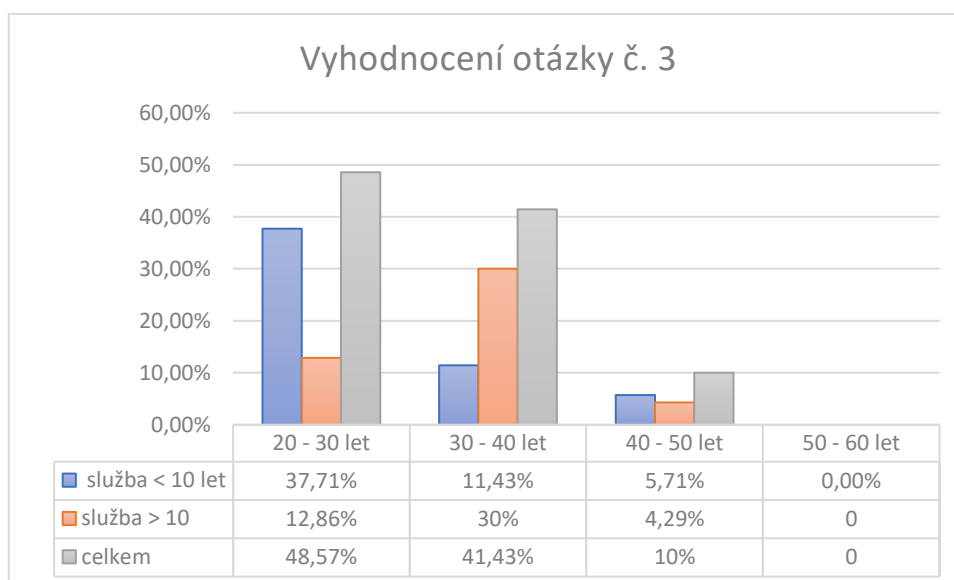
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 3: Uvedte svůj věk:

Respondenti uvedli následující věkové skupiny. Věková skupina 20 – 30 let tvoří **48,57 %** z celkového počtu respondentů, kdy u respondentů, kteří mají odslouženo kratší dobu než 10 let, tvoří tato věková skupina **37,71 %** a u respondentů, kteří mají odslouženo déle než 10 let, tvoří tato věková skupina **12,86 %**. Jedná se o nejpočetnější věkovou skupinu všech respondentů. Věková skupina 30 - 40 let tvoří **41,43 %** z celkového počtu

respondentů, kdy u respondentů, kteří mají odslouženo kratší dobu než 10 let, tvoří tato věková skupina **11,43 %**. U respondentů, kteří mají odslouženo déle než 10 let, tvoří tato věková skupina **30 %**. Jedná se o druhou nejpočetnější věkovou skupinu všech respondentů. Věková skupina 40 - 50 let tvoří **10 %** z celkového počtu všech respondentů, kdy u respondentů, kteří mají odslouženo kratší dobu než 10 let, tvoří **5,71 %** a u respondentů, kteří mají odslouženo více než 10 let, tvoří **4,29 %** z celkového počtu. Věková skupina 50 – 60 nebyla vybrána žádným z respondentů.

Graf č. 4: Vyhodnocení otázky č. 3



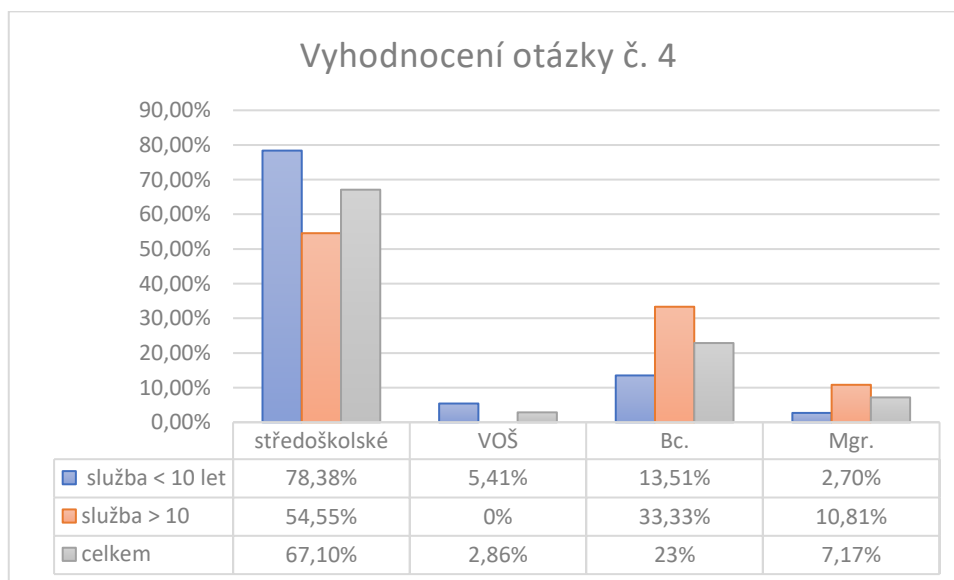
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 4: Uved'te svoje nejvyšší dosažené vzdělání:

Ze všech respondentů zvolilo **67,1 %** jako nejvyšší stupeň svého vzdělání, vzdělání středoškolské. U respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, středoškolské vzdělání jako nejvyšší stupeň svého vzdělání, uvedlo **78,38 %** respondentů a u respondentů, kteří slouží déle než 10 let, uvedlo středoškolské vzdělání jako nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání **54,55 %**. Středoškolské vzdělání, je nejčastěji dosažený, nejvyšší stupeň vzdělání u všech respondentů. Ze všech respondentů uvedlo, **2,86 %** respondentů, vyšší odborné vzdělání, jako nejvyšší stupeň svého vzdělání.

U respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, vyšší odborné vzdělání, jako nejvyšší stupeň svého vzdělání uvedlo **5,41 %** respondentů. U respondentů, kteří slouží déle než 10 let, toto dosažené vzdělání, neuvedl žádný respondent. Jedná se, o nejméně dosažený, nejvyšší stupeň vzdělání u všech respondentů. Ze všech respondentů uvedlo **22,86 %** respondentů, vysokoškolské bakalářské vzdělání, jako nejvyšší stupeň svého vzdělání. U respondentů, kteří měli odslouženo kratší dobu než 10 let, vysokoškolský bakalářský stupeň vzdělání uvedlo, jako nejvyšší stupeň svého vzdělání **13,51 %** respondentů. U respondentů, kteří měli odslouženo déle než 10 let, uvedlo tento stupeň dosaženého vzdělání, jako nejvyšší stupeň svého vzdělání **33,33 %**. **Jedná se o druhý, nejčastější dosažený stupeň vzdělání u všech respondentů. Ze všech respondentů, uvedlo 7,17 %** respondentů, vysokoškolské vzdělání magisterského stupně, jako nejvyššího stupně svého vzdělání. U respondentů, kteří měli odslouženo kratší dobu než 10 let, vysokoškolský magisterský stupeň vzdělání uvedlo, jako nejvyšší stupeň svého vzdělání **2,70 %** respondentů. U respondentů, kteří měli odslouženo déle než 10 let, uvedlo tento stupeň dosaženého vzdělání **10,81 %** respondentů.

Graf č. 5: Vyhodnocení otázky č. 4

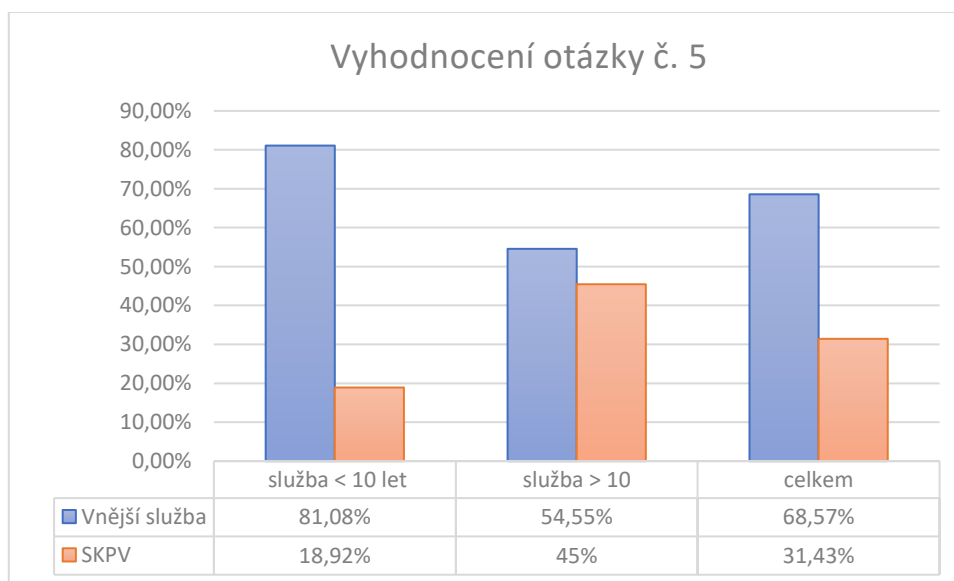


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 5: Uveďte, zda sloužíte na vnější službě či SKPV:

Z celkového počtu všech respondentů, slouží u vnější služby policie České republiky celkem **68,57 %**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, uvedlo **81,08 %** službu u vnější služby policie jako své služební zařazení. Z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto službu jako své služební zařazení, uvedlo **54,55 %** respondentů. Jedná se o nejčastější služební zařazení všech respondentů, kdy toto zařazení je častější u policistů, kteří slouží kratší dobu než 10 let. Z celkového počtu všech respondentů, uvedlo službu u služby kriminální policie a vyšetřování **31,43 %** z celkového počtu respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, uvedlo **18,92 %** službu u služby kriminální policie a vyšetřování jako své služební zařazení. Z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, uvedlo **45,45 %** respondentů službu u služby kriminální policie a vyšetřování jako své služební zařazení. Služba u kriminální policie a vyšetřování, je častější u skupiny respondentů, kteří mají odslouženo déle jak 10 let.

Graf č. 6: Vyhodnocení otázky č. 5



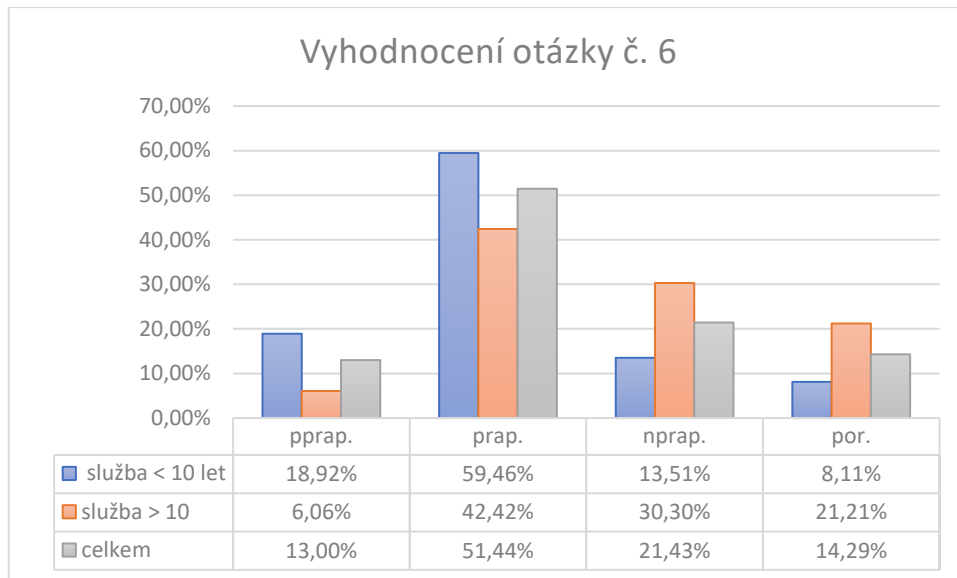
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 6: Uveďte Vaši hodnost:

Hodnost podpraporčík (pprap.) zastává **13 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, hodnost podpraporčík zastává **18,92 %**

a z respondentů, kteří slouží dobu delší než 10 let, zastává tuto hodnost **6,06 %** respondentů. Hodnost praporčík (prap.) zastává **51,44 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, hodnost praporčík zastává **59,46 %** a z respondentů, kteří slouží dobu delší než 10 let, zastává tuto hodnost **42,42 %** respondentů. Jedná se o nejčastěji zastávanou hodnost všech respondentů, a to jak v celkovém počtu, tak v kategoriích respondentů, kteří mají odslouženo kratší dobu než 10 let, tak v kategorii respondentů, kteří mají odslouženo déle než 10 let. Hodnost nadpraporčík (nprap.) zastává **21,43 %** ze všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, hodnost nadpraporčík zastává **13,51 %** a z respondentů, kteří slouží dobu delší než 10 let, zastává tuto hodnost **30,30 %** respondentů. Jedná se o druhou nejčastější hodnost všech respondentů. V kategorii respondentů, kteří mají odslouženo méně než 10 let, je hodnost nprap., třetí nejpočetnější a v kategorii respondentů, kteří slouží déle jak 10 let, se jedná o druhou nejčastější hodnost. Hodnost poručík (por.) zastává **14,29 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, hodnost poručík zastává **8,11 %** a z respondentů, kteří slouží dobu delší než 10 let, zastává tuto hodnost **21,21 %** respondentů. Tato hodnost je více zastávána respondenty, kteří slouží delší dobu než 10 let, v kategorii respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, se jedná o nejméně zastávanou hodnost.

Graf č. 7: Vyhodnocení otázky č. 6

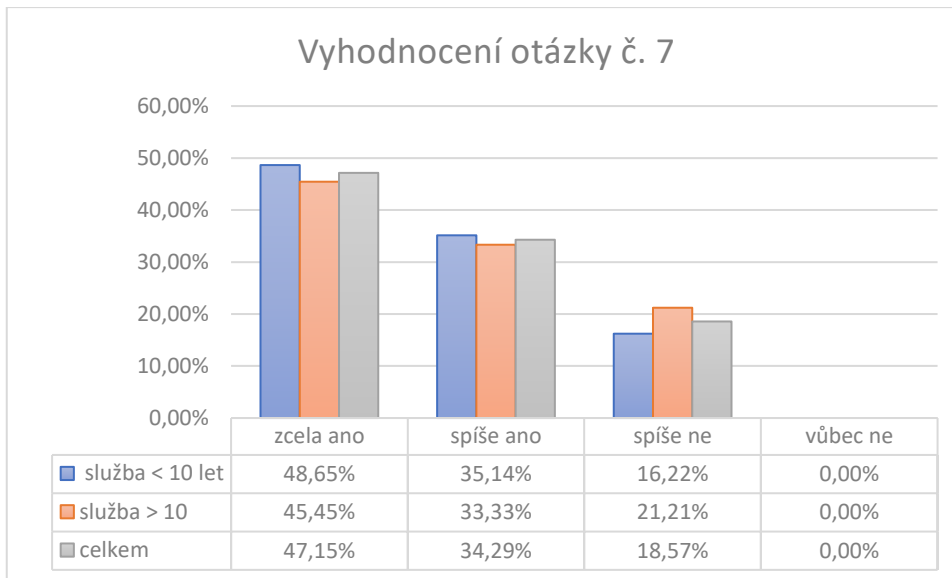


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7: Jste spokojen/a se svou služební hodnotí u PČR?

Ze všech respondentů, uvedlo **47,15 %** respondentů odpověď, **zcela ano**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **48,65 %** respondentů a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **45,45 %** respondentů. Jedná se, o nejčastější odpověď z celkového počtu všech respondentů i v jednotlivých kategoriích doby trvání služby. Ze všech respondentů, **34,29 %** respondentů uvedlo odpověď: **spíše ano**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **35,14 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **33,33 %**. Jedná se, o druhou nejčastější odpověď všech respondentů, tak i respondentů v jednotlivých kategoriích doby trvání služby. Ze všech respondentů, **18,57 %** respondentů odpovědělo, **spíše ne**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **16,22 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **21,21 %**. Odpověď vůbec ne, nebyla vybrána žádným respondentem.

Graf č. 8: Vyhodnocení otázky č. 7



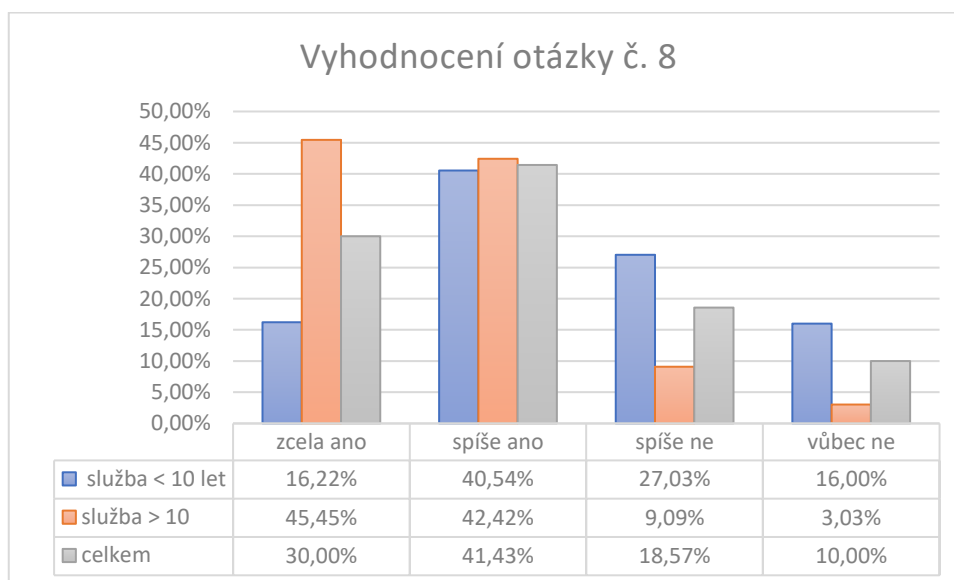
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 8: Umožňuje Vám nastavený kariérní řád v rámci PČR další služební postup?

Na tuto otázku **30 %** všech respondentů zvolilo odpověď: **zcela ano**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **16,22 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **45,45 %**. Jedná se, o druhou nejčastější odpověď všech respondentů. Tato odpověď je nejčastější u respondentů, kteří slouží déle než 10 let a druhá nejčastější u respondentů, kteří slouží méně než 10 let. Ze všech respondentů, **41,43 %** zvolilo odpověď: **spíše ano**, kdy se jedná o nejčetnější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **40,54 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **42,42 %**. Tato odpověď je v kategorii respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let nejčastější. V kategorii respondentů, kteří slouží déle než 10 let, se jedná o druhou nejčastější odpověď. Ze všech respondentů, **18,57 %** respondentů zvolilo odpověď: **spíše ne**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **27,03 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **9,09 %**. Ze všech respondentů, **10 %** respondentů zvolilo odpověď: **vůbec ne**.

Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **16 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **3,03 %**.

Graf č. 9: Vyhodnocení otázky č. 8



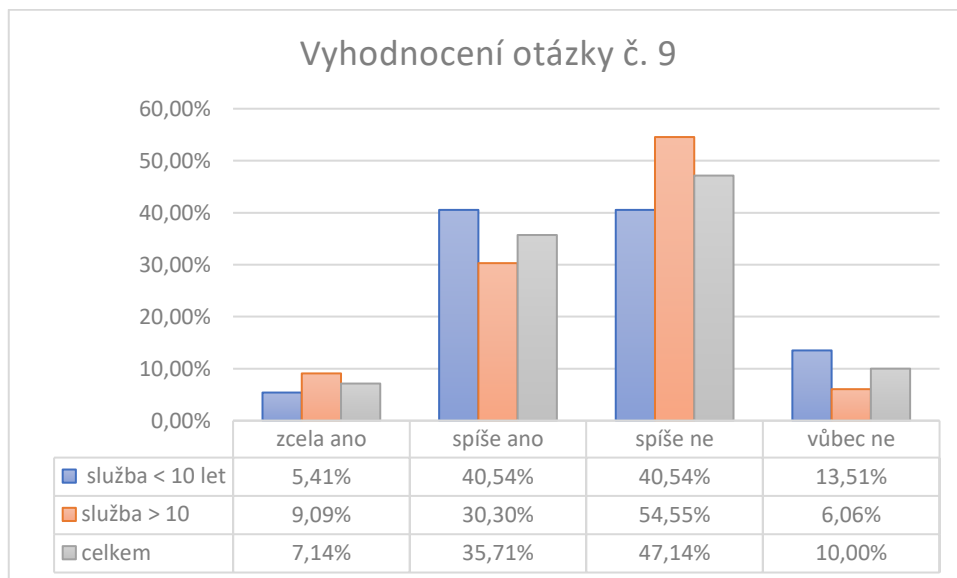
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 9: Motivuje Vás zaměstnavatel ke zvýšení svého vzdělání?

Na tuto otázku, **7,14 %** všech respondentů, zvolilo odpověď: **zcela ano**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **5,41 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **9,09 %**. Jedná se, o nejméně vybranou odpověď všemi respondenty. Ze všech respondentů, **35,71 %** zvolilo odpověď: **spíše ano**, kdy se jedná o druhou nejčastější odpověď. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **40,54 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **30,30 %**. Jedná se, o druhou nejčastěji uváděnou odpověď všemi respondenty. Ze všech respondentů, **47,14 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se, o nejčastější odpověď všech respondentů a to jak v celkovém počtu. Stejně množství respondentů, z kategorií, která má odslouženo kratší dobu než 10 let, volilo odpověď spíše ne a spíše ano. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **40,54 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **54,55 %**. Ze všech respondentů, **10 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**. Z respondentů, kteří slouží

kratší dobu než 10 let, takto odpovědělo **13,51 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, takto odpovědělo **6,06 %**.

Graf č. 10: Vyhodnocení otázky č. 9



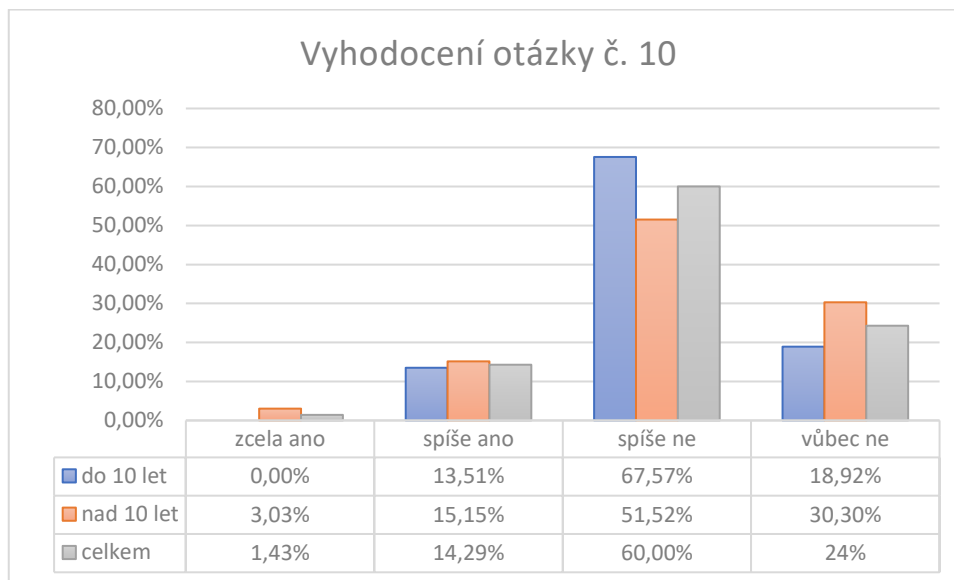
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10: Jste motivováni možností služebního postupu ke zvyšování svého vzdělání?

Na tuto otázku, odpověď: **zcela ano**, zvolilo celkem **1,43 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, odpověď: **zcela ano**, nebyla zvolena vůbec a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **3,03 %**. Ze všech respondentů, zvolilo odpověď: **spíše ano**, **14,29 %**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **13,51 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **15,15 %**. Ze všech respondentů, **60 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se o nejčastější odpověď všech respondentů a o nejčastější odpověď respondentů v obou kategoriích. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tuto odpověď zvolilo **67,57 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **51,52 %**. Ze všech respondentů, **24 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**, kdy se jedná o druhou nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů,

kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **18,92 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **30,30 %**.

Graf č. 11: Vyhodnocení otázky č. 10

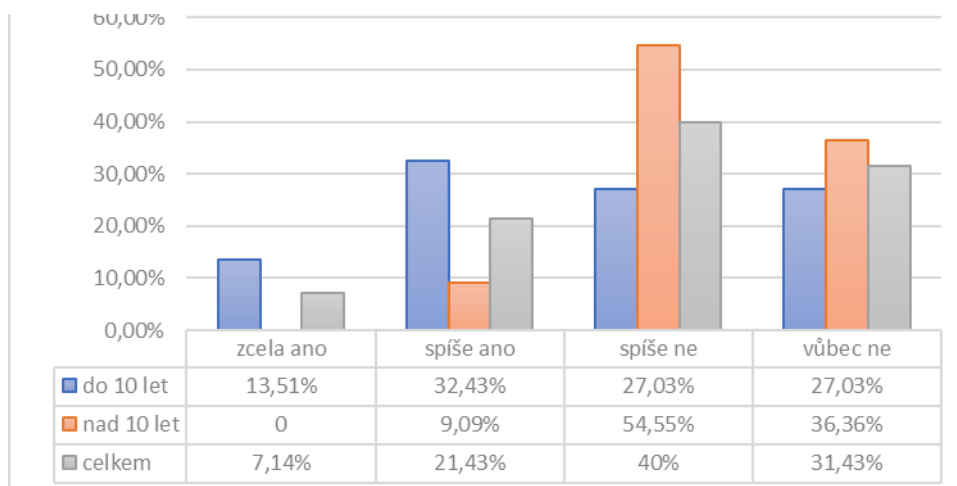


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 11: Jste vnitřně motivován k dalšímu vzdělávání?

Na tuto otázku, odpověď: **zcela ano**, zvolilo celkem **7,14 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, odpověď: **zcela ano**, zvolilo **5,41 %**. Z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **9,09 %**. Ze všech respondentů, zvolilo odpověď: **spíše ano**, **35,71 %**. Jedná se, o druhou nejčastější odpověď. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **40,54 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **30,30 %**. Ze všech respondentů, **47,14 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se o nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tuto odpověď zvolilo **40,54 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **54,55 %**. Ze všech respondentů, **10 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **13,51 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **6,06 %**.

Graf č. 12: Vyhodnocení otázky č. 11

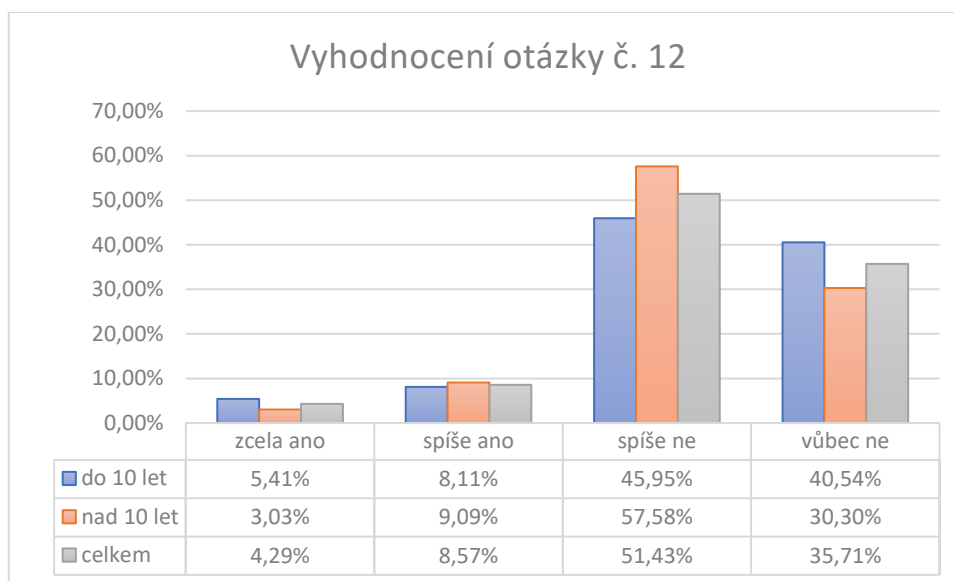


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 12: Je zvýšení dosaženého vzdělání přínosné pro další výkon služby u PČR?

Na tuto otázku, odpověď: **zcela ano**, zvolilo celkem **4,29 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, odpověď: **zcela ano**, zvolilo **5,41 %**. Z Respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **3,03 %**. Ze všech respondentů, zvolilo odpověď: **spíše ano**, **8,57 %**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **8,11 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **9,09 %**. Ze všech respondentů, **51,43 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se o nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tuto odpověď zvolilo **45,95 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **57,58 %**. Ze všech respondentů, **35,71 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**, kdy se jedná o druhou nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **40,54 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **30,30 %**.

Graf č. 13: Vyhodnocení otázky č. 12

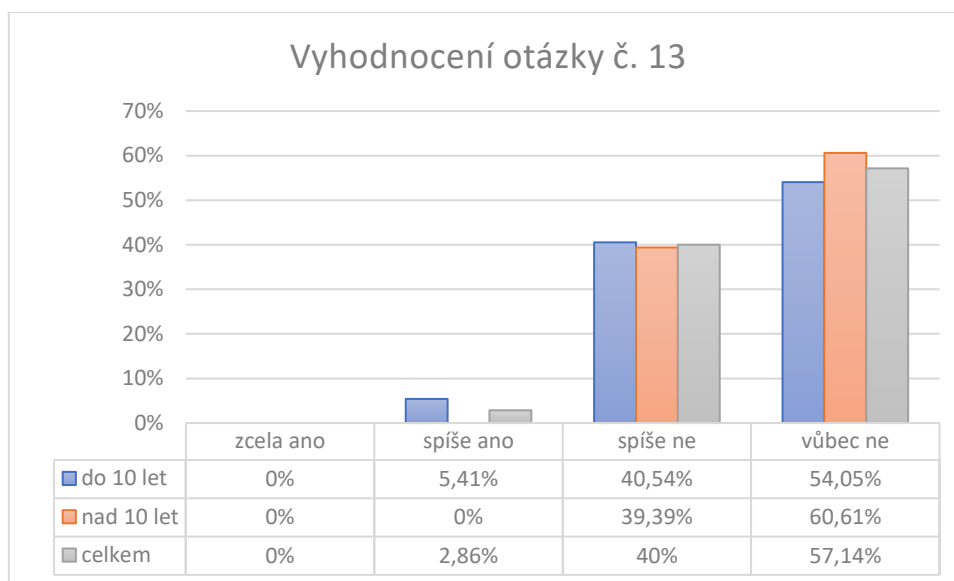


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 13: Kvalita výkonu služby je závislá na dosaženém vzdělání

Na tuto otázku, odpověď: **zcela ano**, nebyla zvolena žádným z respondentů. Ze všech respondentů, zvolilo odpověď: **spíše ano**, **2,86 %**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **5,41 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď nezvolil nikdo. Ze všech respondentů, **40 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se, o druhou nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tuto odpověď zvolilo **40,54 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **39,39 %**. Ze všech respondentů **57,14 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**, kdy se jedná o nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **54,05 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **60,61 %**.

Graf č. 14: Vyhodnocení otázky č. 13

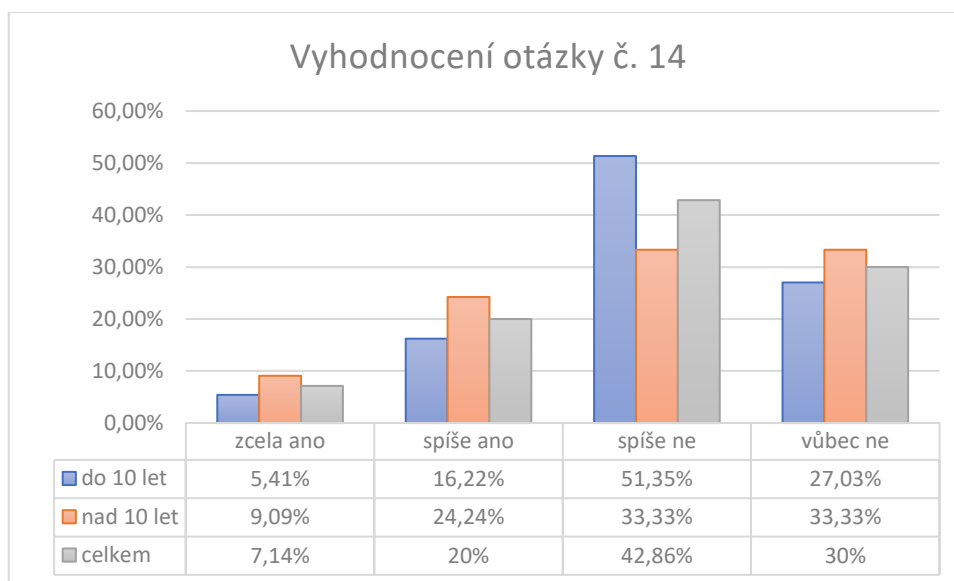


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 14: Bez zvyšování svého vzdělání nelze zkvalitnit výkon služby?

Na tuto otázku, odpověď: **zcela ano**, zvolilo celkem **7,14 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, odpověď: **zcela ano**, zvolilo **5,41 %**. Z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **9,09 %**. Ze všech respondentů zvolilo odpověď: **spíše ano**, **20 %**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **16,22 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **24,24 %**. Ze všech respondentů, **42,86 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se, o nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tuto odpověď zvolilo **51,35 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **33,33 %**. Ze všech respondentů, **30 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**, kdy se jedná o druhou nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **27,03 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **33,33 %**.

Graf č. 15: Vyhodnocení otázky č. 14

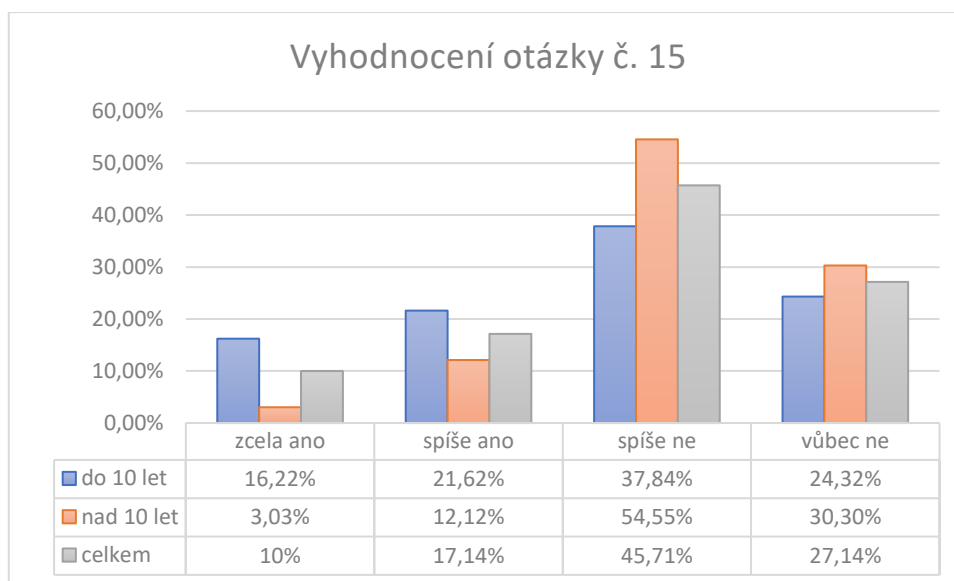


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 15: Nastavení pravidel kariérního řádu u PČR je pro Vás motivující?

Na tuto otázku, odpověď: **zcela ano**, zvolilo celkem **10 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, odpověď: **zcela ano**, zvolilo **16,22 %**. Z Respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **3,03 %**. Ze všech respondentů zvolilo odpověď: **spíše ano**, **17,14 %**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **21,62 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **12,12 %**. Ze všech respondentů, **45,71 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se, o nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tuto odpověď zvolilo **37,84 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **54,55 %**. Ze všech respondentů, **27,14 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**, kdy se jedná o druhou, nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **24,32 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **30,30 %**.

Graf č. 16: Vyhodnocení otázky č. 15

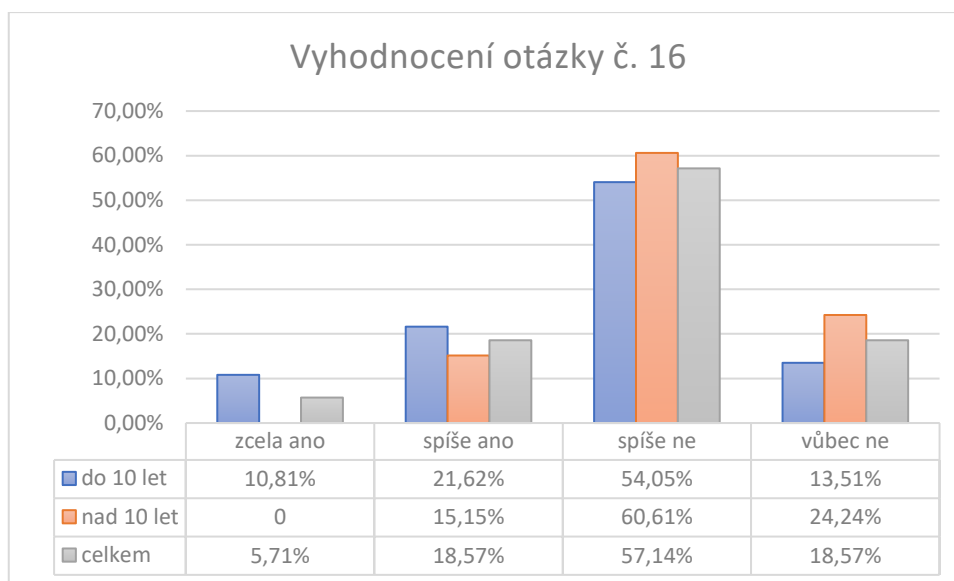


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 16: Jsou kritéria na získání služební hodnosti nastavena adekvátně?

Na tuto otázku, odpověď: **zcela ano**, zvolilo celkem **5,71 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, odpověď: **zcela ano**, zvolilo **10,81 %**. Respondenti, kteří slouží déle než 10 let, nezvolili tuto odpověď vůbec. Ze všech respondentů zvolilo odpověď: **spíše ano**, **18,57 %**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **21,62 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **15,15 %**. Ze všech respondentů, **57,14 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se, o nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tuto odpověď zvolilo **54,05 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **60,61 %**. Ze všech respondentů, **18,57 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**. Jedná se, o stejný počet všech respondentů jako u odpovědi z části ano. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **13,51 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **24,24 %**.

Graf č. 17: Vyhodnocení otázky č. 16

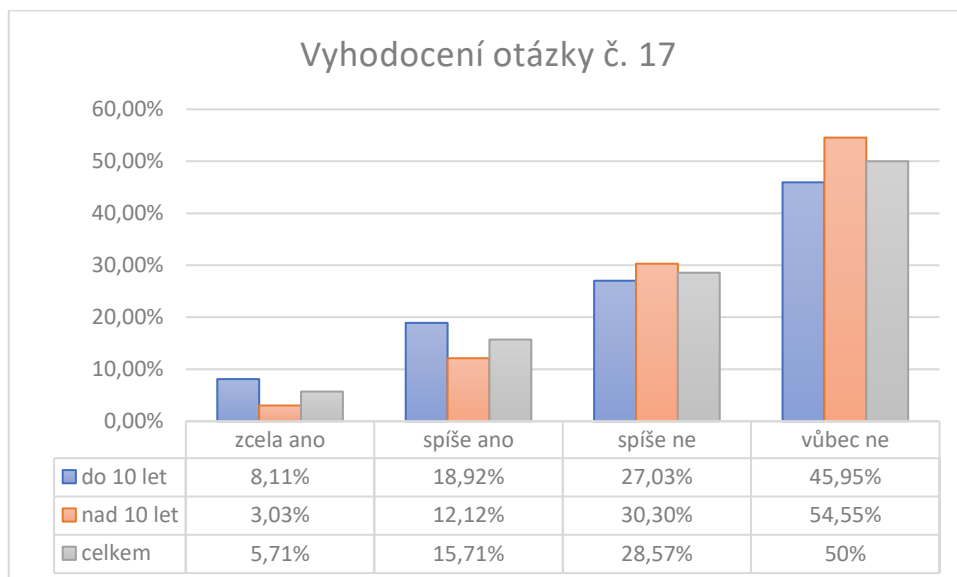


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 17: Nároky na dosažení vzdělání v kariérním řádu jsou nastaveny adekvátně?

Na tuto otázku, odpověď: zcela ano, zvolilo celkem **5,71 %** všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, **odpověď**: zcela ano, zvolilo **8,11 %**. Respondenti, kteří slouží déle než 10 let, odpověď: **zcela ano**, zvolilo **3,03 %**. Ze všech respondentů zvolilo odpověď: **spíše ano**, **15,71 %**. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **18,92 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **12,12 %**. Ze všech respondentů, **28,57 %** zvolilo odpověď: **spíše ne**. Jedná se, o druhou nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, tuto odpověď zvolilo **27,03 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, tuto odpověď zvolilo **30,30 %**. Ze všech respondentů, **50 %** zvolilo odpověď: **vůbec ne**. Jedná se, o nejčastější odpověď všech respondentů. Z respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, zvolilo tuto odpověď **45,95 %** a z respondentů, kteří slouží déle než 10 let, zvolilo tuto odpověď **54,55 %**.

Graf č. 18: Vyhodnocení otázky č. 17



Zdroj: Vlastní zpracování

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Výzkum empirické části, této diplomové práce, byl zaměřen na motivaci příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání, jejich pohledu na nastavený kariérní řád u Policie České republiky a přínosu, zvyšování stupně svého dosaženého vzdělání na výkon služby. Oslovení respondenti, byli policisté sloužící v Ústeckém kraji. Dotazník, byl zaměřen na míru motivace ke vzdělávání, na dopad zvýšení stupně dosaženého vzdělání, ve vztahu k výkonu služby a na nastavená kritéria kariérního řádu Policie České republiky.

Empirická část, diplomové práce, vychází z teoretických poznatků, které se týkají předmětné problematiky. Dotazník v úvodní části, obsahoval demografické údaje respondentů. Otázky, byly vyhodnoceny samostatně a následně byly rozděleny, dle délky služby respondentů, kdy byly stanoveny dvě kategorie. Kategorie respondentů, jejichž délka služby je kratší než 10 let a kategorie respondentů, jejichž délka služby je delší než 10 let. Otázky dotazníkového šetření a hypotéz, souvisí s cílem empirické části této diplomové práce.

Cílem výzkumu, je zjištění motivace příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání, jejich pohled na vzdělání a jeho přímý přínos pro výkon služby a nastavení kariérního řádu Policie České republiky. Nástrojem, pro vyhodnocení výzkumu, byly zvoleny tři hypotézy, kdy tyto, za využití výpočtu χ^2 – kvadrát testu určily, zda bude daná hypotéza vyvrácena nebo přijata. Hypotézy, jsou vyhodnoceny samostatně, včetně korespondujícího, grafického znázornění konkrétního výsledku. Pro grafické znázornění, byla využita data pozorované četnosti, kdy tato data sloužila jako podkladová data k výpočtu teoretických četností, uvedených v jednotlivých tabulkách předmětné hypotézy. Za využití těchto dat, byl vypočten χ^2 a p-value. Na základě výsledků četností, se pomocí vzorce χ^2 – kvadrát, vypočetl závěrečný výsledek, který vyvrací, anebo podporuje dané hypotézy. Hodnota významnosti byla určena jako .05. Vyhodnocení hypotéz, je uvedeno v textu níže.

Pro dosažení cíle, této diplomové práce, byly stanoveny tři hypotézy, které byly vyhodnoceny, za využití statistické formy Chí-kvadrát metody. Výsledek je vypočten, za využití Chí – kvadrát testu, kdy dané hypotézy potvrzuje, či vyvrací.

Hypotéza 1

Nulová hypotéza H_{10} : Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že jsou stejně motivováni ke zvýšení svého vzdělání.

Alternativní hypotéza H_{1A} Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že nejsou stejně motivováni ke zvýšení svého vzdělání.

Tabulka č. 1: Kontingenční tabulka č. 1 – signifikace Chí – kvadrát testu H_1

Pozorované četnosti (nij)	služba do 10 let	služba nad 10 let	celkem
zcela ano	2	3	5
spíše ano	15	10	25
spíše ne	15	18	33
vůbec ne	5	2	7
celkem	37	33	77

Teoretické četnosti (eij)	služba do 10 let	služba nad 10 let
zcela ano	2,64	3,64
spíše ano	13,21	11,79
spíše ne	17,44	15,56
vůbec ne	3,70	3,30

Testovací kritérium (Kij)	služba do 10 let	služba nad 10 let
zcela ano	0,16	0,18
spíše ano	0,24	0,27
spíše ne	0,34	0,38
vůbec ne	0,45	0,51

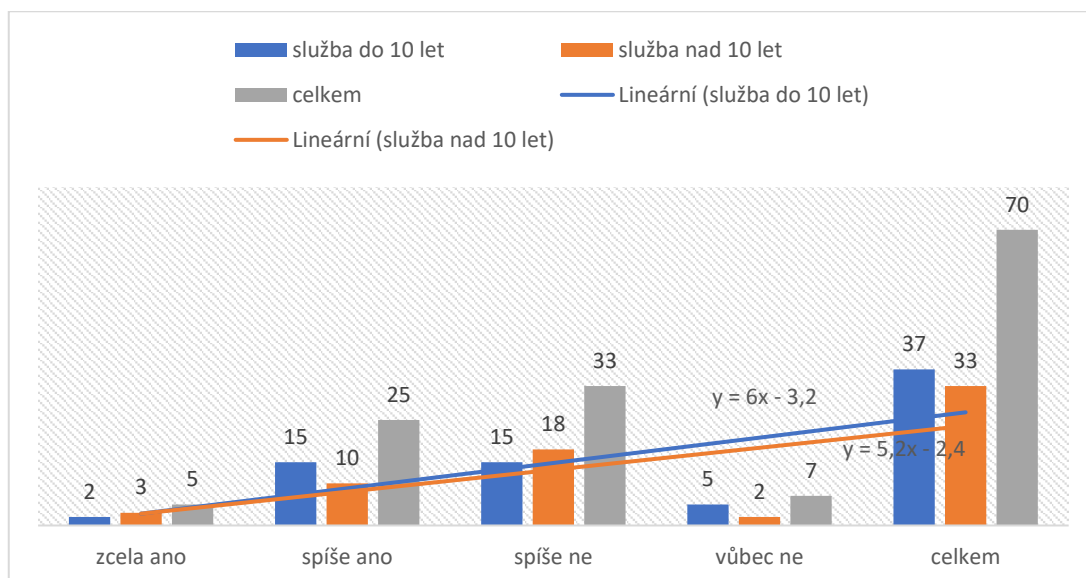
Chi-sq	2,5382
p-value	.468435

Test je signifikantní ($p > .05$)

Hypotéza H10 má podporu.

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 19: – signifikace Chí kvadrát testu (Hypotéza H1)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výpočet Chí – kvadrát testu zhodnotil výsledek, který stanovuje hodnotu $p = .468435$. Na základě výsledku, vypočítané hladiny významnosti P, lze konstatovat, že nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi skupinami respondentů, a proto přijímáme nulovou hypotézu H10, která nám říká, že mezi policisty, kteří mají

odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že jsou stejně motivováni ke zvýšení svého vzdělání. Při celkovém počtu dotázaných, 30 respondentů odpovědělo kladně a 40 záporně. Na základě zjištěných skutečností lze konstatovat, že míra motivace je stejná u obou skupin respondentů, kdy na míru motivace převládá, spíše negativní názor. Ze skupiny respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, pozitivní názor, výběrem odpovědí zcela ano a spíše ano, potvrdilo **45,94 %** respondentů. Negativní názor, v této skupině respondentů, výběrem odpovědí spíše ne a zcela ne, označilo **54,06 %** respondentů. Ze skupiny respondentů, kteří mají odslouženo déle jak 10 let, pozitivní názor, výběrem odpovědí zcela ano a spíše ano, potvrdilo **39,40 %** respondentů. Negativní názor, v této skupině respondentů, výběrem odpovědí spíše ne a zcela ne, označilo **60,60 %** respondentů. Z celkového počtu respondentů, tak pozitivní názor, výběrem odpovědí zcela ano a spíše ano, potvrdilo **42,85 %** všech respondentů. Negativní názor, v této skupině respondentů, výběrem odpovědí spíše ne a zcela ne, označilo **57,15 %** všech respondentů.

Hypotéza 2:

Nulová hypotéza H_{20} : Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje stejný názor, na zvýšení svého vzdělání, z hlediska zkvalitnění výkonu služby.

Alternativní hypotéza H_{2A} : Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje rozdílný názor, na zvýšení svého vzdělání, z hlediska zkvalitnění výkonu služby.

Tabulka č. 2: Kontingenční tabulka č. 2 – signifikace Chí – kvadrát testu H2

Pozorované četnosti (nij)	služba do 10 let	služba nad 10 let	celkem
zcela ano	5	2	7
spíše ano	5	3	8
spíše ne	15	18	33
vůbec ne	12	10	22
celkem	37	33	70

Teoretické četnosti (eij)	služba do 10 let	služba nad 10 let
zcela ano	3,70	3,30
spíše ano	4,23	3,77
spíše ne	17,44	15,56
vůbec ne	11,63	10,37

Testovací kritérium (Kij)	služba do 10 let	služba nad 10 let
zcela ano	0,45	0,51
spíše ano	0,14	0,16
spíše ne	0,34	0,38
vůbec ne	0,01	0,01

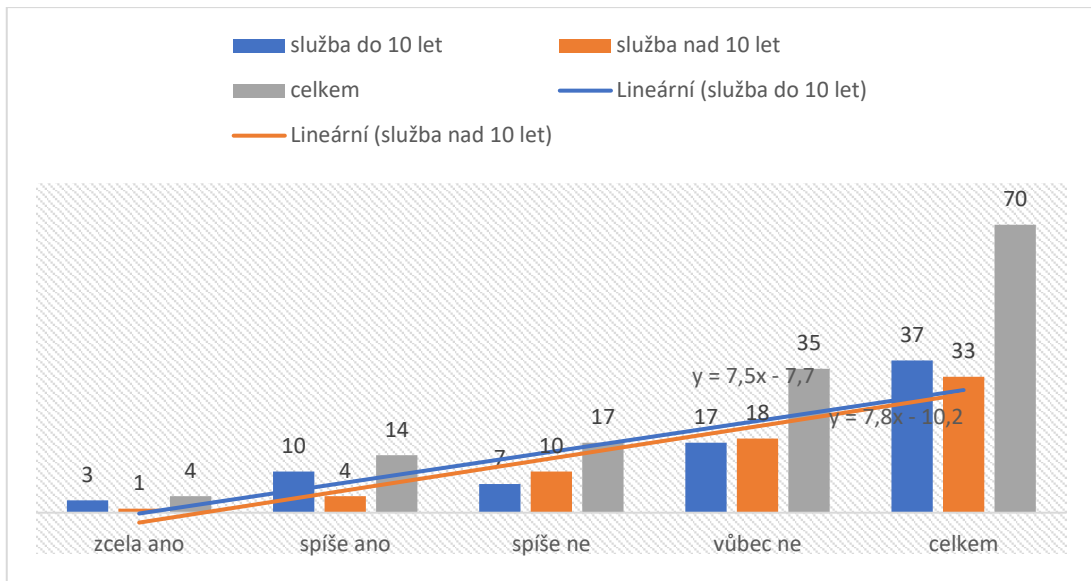
Chi-sq	2,0183
p-value	.568622

Test je signifikantní ($p > .05$)

Hypotéza H20 má podporu.

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 20: – signifikace Chí kvadrát testu (Hypotéza H2)



Zdroj: vlastní zpracování

Výpočet Chí – kvadrát testu, zhodnotil výsledek, který stanovuje hodnotu $p = .568622$. Na základě výsledku vypočítané hladiny významnosti P, lze konstatovat, že nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi skupinami respondentů, a proto přijímáme nulovou hypotézu H20, která nám říká, že mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje stejný názor na zvýšení svého vzdělání z hlediska přínosu služby.

Při celkovém počtu dotázaných, 30 respondentů odpovědělo kladně a 40 záporně. Na základě zjištěných skutečností lze konstatovat, že u policistů, v obou kategoriích délky služby, převládá negativní názor na přínos dalšího vzdělání, z hlediska přínosu pro výkon služby, kdy odpovědi, zcela ano a spíše ano, byly označeny za pozitivní a odpovědi, spíše ne a vůbec ne, byly označeny za negativní. V kategorii respondentů, kteří slouží kratší dobu než 10 let, pozitivní odpovědi zvolilo **27,03 %** respondentů a negativní odpovědi zvolilo **72,97 %** respondentů. V kategorii respondentů, kteří slouží déle než 10 let, pozitivní odpovědi zvolilo **15,15 %** respondentů a negativní odpovědi zvolilo **84,85 %** respondentů. Z celkového počtu respondentů, tak pozitivní odpovědi zvolilo **21,43 %** respondentů a negativní odpovědi zvolilo **78,57 %** respondentů.

Na základě zjištěných skutečností lze konstatovat, že u obou skupin respondentů, převládá negativní názor na přínos vzdělání pro výkon služby.

Hypotéza 3:

Nulová hypotéza H_{30} : Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje stejný názor, na nastavení kariérního řádu u Policie České republiky.

Alternativní hypotéza H_{3A} : Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje rozdílný názor, na nastavení kariérního řádu u Policie České republiky.

Tabulka č. 3: *Kontingenční tabulka č. 3 – signifikace χ^2 – kvadrát testu H_3*

Pozorované četnosti (nij)	služba do 10 let	služba nad 10 let	celkem
zcela ano	3	1	4
spíše ano	10	4	14
spíše ne	7	10	17
vůbec ne	17	18	35
celkem	37	33	70

Teoretické četnosti (eij)	služba do 10 let	služba nad 10 let
zcela ano	2,11	1,89
spíše ano	7,40	6,60
spíše ne	8,99	8,01
vůbec ne	18,50	16,50

Testovací kritérium (Kij)	služba do 10 let	služba nad 10 let
zcela ano	0,37	0,42
spíše ano	0,91	1,02
spíše ne	0,44	0,49
vůbec ne	0,12	0,14

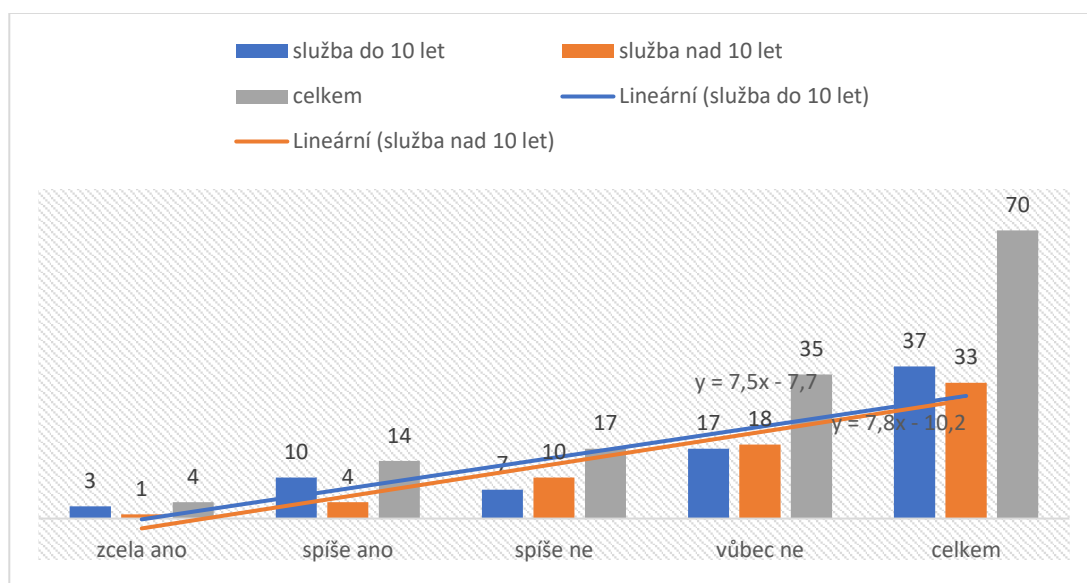
Chi-sq	3,9136
p-value	.270944

Test je signifikantní ($p > .05$)

Hypotéza H30 má podporu.

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 21: – signifikace Chí kvadrát testu (Hypotéza H3)



Zdroj: vlastní zpracování

Výpočet Chí – kvadrát testu, zhodnotil výsledek, který stanovuje hodnotu $p = .270944$. Na základě výsledku vypočítané hladiny významnosti P, lze konstatovat, že nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi skupinami respondentů, a proto přijímáme nulovou hypotézu H20, která nám říká, že mezi policisty, kteří mají

odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje stejný názor, na zvýšení svého vzdělání z hlediska přínosu služby.

Při celkovém počtu dotázaných, 18 respondentů odpovědělo kladně a 52 záporně. Na základě zjištěných skutečností lze konstatovat, že u policistů, v obou kategoriích délky služby, převládá negativní názor, na nastavení kariérního řádu u Policie České republiky, kdy **50 %** všech respondentů, volí odpověď vůbec ne. Odpověď spíše ne, volí **24,3 %** všech respondentů, tedy **74,30 %** všech respondentů, volí negativní odpověď. Pozitivní odpovědi, (zcela ano, spíše ano) volí jen **25,70 %** všech respondentů, kdy odpověď zcela ano, zvolilo **5,70 %** všech respondentů a odpověď spíše ano, zvolilo **20 %** všech respondentů.

5.1 Diskuse

Na základě zjištěných skutečností výzkumu této práce, bylo zjištěno, že délka služby u respondentů, neovlivňuje míru jejich motivace k dalšímu vzdělávání, pohled dalšího vzdělávání pro přínos služby a pohled na kritéria stanovené kariérním řádem Policie České republiky.

Předmětem, prvního vedlejšího výzkumného cíle, bylo zjištění, zda jsou policisté, kteří slouží kratší dobu než 10 let a policisté, kteří slouží déle než 10 let, stejně motivováni ke zvyšování svého vzdělání. Za pomoci χ^2 – kvadrát testu, byla hodnota **p value** vyhodnocena jako **.468435**, která určuje, že mezi názory obou skupin respondentů, není statisticky významný rozdíl. Dále, vyhodnocením odpovědí všech respondentů, kdy tyto odpovědi, byly rozděleny do kategorií, negativní (*spíše ne, vůbec ne*) a pozitivní (*spíše ano, zcela ano*) **57,15 %** všech respondentů, volilo negativní odpovědi a **42,85 %** všech respondentů, volilo odpovědi pozitivní. Tedy, lze konstatovat, že ve všech kategoriích respondentů, převládá negativní názor, na míru jejich motivace k dalšímu vzdělávání.

Předmětem, druhého vedlejšího výzkumného cíle, bylo zjištění, zda policisté, kteří slouží kratší dobu než 10 let a policisté, kteří slouží déle než 10 let, zastávají stejný

názor na zvýšení svého vzdělání, z hlediska přínosu pro výkon služby. Za pomoci Chí – kvadrát testu, byla hodnota **p value** vyhodnocena jako **.568622**, která určuje, že mezi názory obou skupin respondentů, není statisticky významný rozdíl. Vyhodnocením odpovědí všech respondentů, kdy tyto odpovědi byly rozděleny do kategorií, negativní (*spíše ne, vůbec ne*) a pozitivní (*spíše ano, zcela ano*), **21,43 %** všech respondentů, volilo negativní odpovědi a **78,57 %** všech respondentů, volilo odpovědi pozitivní. Lze konstatovat, že ve všech kategoriích respondentů, převládá negativní názor, na přínos dalšího vzdělávání pro zkvalitnění výkonu služby.

Předmětem, třetího vedlejšího výzkumného cíle, bylo zjištění, zda policisté, kteří slouží kratší dobu než 10 let a policisté, kteří slouží déle než 10 let, zastávají stejný názor na nastavení kariérního řádu Policie České republiky. Za pomoci Chí – kvadrát testu, byla hodnota **p value** vyhodnocena jako **.270944**, která určuje, že mezi názory obou skupin respondentů, není statisticky významný rozdíl. Vyhodnocením odpovědí všech respondentů, kdy tyto odpovědi byly rozděleny do kategorií, negativní (*spíše ne, vůbec ne*) a pozitivní (*spíše ano, zcela ano*), **74,30 %** všech respondentů, volilo negativní odpovědi a **25,70 %** všech respondentů, volilo odpovědi pozitivní. Lze konstatovat, že ve všech kategoriích respondentů, převládá negativní názor, na nastavení kritérií stávajícího kariérního řádu u Policie České republiky.

Provedené dotazníkové šetření a jeho následné vyhodnocení prokázalo, že policisté, necítí dostatečnou motivaci k dalšímu vzdělávání, neshledávají další vzdělávání jako přímo přínosné pro zkvalitnění výkonu služby a mají negativní pohled, na stávající kritéria kariérního řádu policie České republiky. Zároveň, je prokázáno, že mezi skupinami policistů, kteří slouží kratší dobu než 10 let a mezi skupinami policistů, kteří slouží delší dobu než 10 let, se tyto názory neliší, statisticky významnou hladinou.

ZÁVĚR

Cílem výzkumného šetření diplomové práce, bylo zjistit, zda je významný rozdíl v motivaci policistů, kteří slouží déle než 10 let a policistů, kteří slouží kratší dobu než 10 let v jejich motivaci k dalšímu vzdělávání. Zda mezi těmito skupinami panuje rozdílný názor, na přínos dalšího vzdělávání pro zkvalitnění výkonu služby a zda se liší jejich názor na kritéria, která jsou stanovena kariérním řádem Policie České republiky. Oslovení respondenti, byli policisté z Ústeckého kraje.

Pro dosažení cíle, této diplomové práce, byly stanoveny tři hypotézy, kdy tyto hypotézy, byly ověřeny statistickou metodou Chí – kvadrát.

Pro účely této diplomové práce, jako metoda kvantitativního šetření, byla použita metoda dotazníkového šetření. Celkem bylo osloveno 100 policistů, kdy reagovalo 70 policistů. Z celkového počtu policistů, 37 policistů sloužilo kratší dobu, než je 10 let a 33 policistů sloužilo delší dobu, než je 10 let.

V prvním, vedlejším cíli této diplomové práce, bylo zjišťováno, **zda jsou policisté, kteří slouží kratší dobu než 10 let a policisté, kteří slouží delší dobu než 10 let, stejně motivováni ke zvyšování svého vzdělání.** Za pomoci Chí – kvadrát testu, byla hodnota **p value** vyhodnocena jako **.468435**. **P value** je vyšší než stanovená hodnota významnosti .05, tedy, v prvním vedlejším výzkumném šetření, byla přijata hypotéza **H₁₀**: Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje názor, že jsou stejně motivováni ke zvýšení svého vzdělání. Negativní názor na tuto oblast, projevilo **57,15 %** všech respondentů.

V druhém, vedlejším cíli této diplomové práce, bylo zjišťováno, **zda policisté, kteří slouží kratší dobu než 10 let a policisté, kteří slouží déle než 10 let, zastávají stejný názor na přínos dalšího vzdělávání pro výkon služby.** Za pomoci Chí – kvadrát testu, byla hodnota **p value** vyhodnocena jako **.568622**. **P value** je vyšší než stanovená hodnota významnosti .05, tedy, ve druhém vedlejším výzkumném šetření, byla přijata hypotéza **H₂₀**: Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje stejný názor, na zvýšení svého vzdělání z hlediska zkvalitnění výkonu služby. Negativní názor, na tuto oblast, projevilo **78,57 %** všech respondentů.

Ve třetím, vedlejším cíli této diplomové práce, bylo zjišťováno, **zda policisté, kteří slouží kratší dobu než 10 let a policisté, kteří slouží déle než 10 let, zastávají stejný názor na stanovený kariérní řád Policie České republiky.** Za pomoci Chí – kvadrát testu, byla hodnota **p value** vyhodnocena jako **.270944**. **P value** je vyšší než stanovená hodnota významnosti .05, tedy, ve třetím vedlejším výzkumném šetření, byla přijata hypotéza **H₃₀**: Mezi policisty, kteří mají odslouženo méně než 10 let a mezi policisty, kteří mají odslouženo více jak 10 let, panuje stejný názor na nastavení kariérního řádu u Policie České republiky. Negativní názor, na tuto oblast, projevilo **74,30 %** všech respondentů.

Uvedené hypotézy potvrdily, že délka služby, neovlivňuje u policistů jejich pohled na míru motivace k dalšímu vzdělávání, přínos dalšího vzdělávání pro výkon služby a na kritéria, která jsou stanovena kariérním řádem Policie České republiky.

Z výše uvedených hodnocení vyplývá, že policisté cítí spíše negativní míru motivace k dalšímu vzdělávání. Dále, policisté neshledávají, zvýšení svého formálního vzdělání jako přínosné pro výkon služby a kritéria kariérního řádu Policie České republiky na dosažené vzdělání, nepovažují za adekvátně nastavená. Doporučením pro praxi, by bylo, lépe motivovat policisty k tomu, aby zvyšovali své vzdělání, a to formou nějakých odměn, jelikož zákonné normy tuto problematiku u Policie České republiky, upravují pouze tím, že policistům, umožňují možnost kariérního postupu, kdy dle zjištěných skutečností, toto není pro policisty dostatečným, motivačním faktorem. Dále, kariérní řád u Policie České republiky, nijak nespécifikuje konkrétní zaměření dosaženého formálního vzdělání, kdy policisté ho tak vnímají, jako nepřínosné pro zlepšení výkonu služby. Pokud, by bylo zohledňováno vzdělání, které je přínosné pro výkon služby, (bezpečnostně právní vzdělání apod.) pohled na přínos formálního vzdělání, by se mezi policisty mohl změnit. Kritéria, kariérního řádu, na dosažené vzdělání, jsou policisty považována za neadekvátní. Jedná se o systémovou problematiku, kdy by přínosné bylo změnit, některé požadavky kariérního řádu, na jednotlivá služební místa, a to podobně jako v předešlém bodě, kdy by zákonné nároky měly být upraveny tak, aby podporovaly vzdělání, které lze považovat za přínosné pro výkon služby, a ne pouze vzdělání, z hlediska dosaženého stupně, bez ohledu na zaměření dosaženého vzdělání. K realizaci této změny, by byl potřebný nový plán služební systematizace,

který bude zohledňovat dosažený stupeň vzdělání, z hlediska přínosu pro výkon služby, a ne pouze jako normativní kritérium.

Pozitivním dopadem tohoto doporučení, pro organizaci Policie České republiky, by byla změna stávajícího systému, která více zohledňuje vzdělání jako přínos služby. Tato skutečnost se promítne i do míry motivace policistů k dalšímu vzdělávání, jelikož dosažené vzdělání, bude reflektovat potřeby celého policejního sboru a problematiky, kterou služba u policie přináší. Zároveň, tak dojde ke zkvalitnění výkonu služby a zvýšení prestiže, zastávaných služebních hodností, jednotlivých policistů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

BARTÁK, J., *Jak vzdělávat dospělé*, Praha, Alfa Nakladatelství, 2008, ISBN: 978-80-87197-12-7

BARTOŇKOVÁ, H. ŠIMEK, D. *Andragogika* 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, ISBN 80-244003-94-3

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I. a kol, *Psychologie a sociologie řízení*, 1. vyd. Praha: Management Press, 1998, ISBN 80-85943-57-3

BENEŠ, M., *Úvod do andragogiky* 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova 1997, ISBN 80-7184-542-6

BENEŠ, M. *Andragogika*, 1. vydání, Praha: Grada Publishing, 2008, ISBN 978-80-247-2580-2

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

BEROÚŠEK, P., *Motivace* in: DVOŘÁKOVÁ Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Becks, ISBN 978-807179-893-7

FORSYTH, P., *Jak motivovat svůj tým*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009, ISBN 9788024721286

HŘEBÍČEK, V., *Řízení lidských zdrojů*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, ISBN 978-80-02104-537-8

CHMELÍK, J., *Ekologická kriminalita a možnosti jejího řešení*, 1. vyd. Praha, Linde, ISBN 80-7201-543-5

KLEVETOVÁ, D., DLABALOVÁ I., *Motivační prvky při práci se seniory*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008 ISBN 978-80-247-2169-9

KLOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky*. 3 vyd. Praha: Managment Press, 2004, ISBN: 9788072611683

MACEK, P., *Bezpečnostní služby*, 2. Doplněné vydání, Praha, 2008, ISBN: 9788086477480

MUŽÍK, J., *Androdidaktika*, 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2004, ISBN 80-7357-045-9

MUŽÍK, J., *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, 1. vyd. Praha, Fraus, 2005, ISBN 80-7238-220-9

NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, 1. vyd. Praha: Academia, 1996, ISBN 80-200-0592-7

NAKONEČNÝ, M., *Základy psychologie*, 1. vyd. Praha: Academia, 1998, ISBN 80-200-0689-3

PALÁN, Z., *Základy andragogiky*, 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, ISBN 978-80-86723-58-7

PALÁN, Z., *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*, 1. vyd. DAHA 1997, ISBN 80-902232-1-4

PALÁN, Z., *Lidské zdroje*, 1. vyd. Praha: Academia, 2002, ISBN 8020009507

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., *Andragogický slovník*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012, ISBN 978-80-247-3960-1

RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L., *Učíme se po celý život*. 1. vyd. Masarykova Univerzita, 2008, ISBN 978-80-210-4779-2

VETEŠKA, J., *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*, 1. vyd. Praha, Česká andragogická společnost, 2013, ISBN 978-80-905460-0-4

Seznam použitých zahraničních zdrojů

KNOWLES, S., M., HOLTON III, ELWOOD F. SWANSON, RICHARD A. PETRA A. ROBINSON, *The Definitive Classic in ADULT education and Human Resource Development*, vyd.: Taylor & Frabcis Ltd, 2020, ISBN 0367417650

Seznam použitých internetových zdrojů

ZÁKONY PRO LIDI. *Sbírka zákonů*. [online]. [cit. 01.02.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY *Koncepce celoživotního vzdělávání* [online]. [cit. 01.12.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poskytnuti-informace-profesni-vzdelavani-prislusniku-policie-cr-koncepce-celozivotniho-vzdelavani.aspx>

ZÁKONY PRO LIDI. *Sbírka zákonů*. [online]. [cit. 01.02.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Útvary s územně vymezenou působností* [online]. [cit. 01.07.2020] Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvary-s-uzemne-vymezenou-pusobnosti-794179.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Postup služebního funkcionáře při ustanovování příslušníka na služební místo*. [online]. [cit. 01.07.2020] Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/postup-sluzebniho-funkcionare-pri-ustanovovani-prislusnika-na-sluzebni-misto.aspx>

ZÁKONY PRO LIDI. *Sbírka zákonů*. [online]. [cit. 01.02.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Služba cizinecké policie* - [online]. [cit. 01.07.2020]. Dostupné z: https://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx?fbclid=IwAR3csz78VynJ1F6YbMSNST5obGQI_8AIWyl_4IUJGZi_zAQFaD-Tkh8rZ6o

ZÁKONY PRO LIDI. *Sbírka zákonů*. [online]. [cit. 01.02.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

ZÁKONY PRO LIDI. *Sbírka zákonů*. [online]. [cit. 01.02.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1961-141>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Ředitelství služby pro zbraně a bezpečnostní materiál* [online]. [cit. 01.07.2020]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/reditelstvi-sluzby-pro-zbrane-a-bezpecnostni-material-266175.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Odbor obecné kriminality* [online]. [cit. 01.07.2020]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/adresa-pro-pisemny-styk-952950.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Národní protidrogová centrála* [online]. [cit. 01.07.2020]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/narodni-protidrogova-centrala-skpv.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Útvary zvláštních činností* [online]. [cit. 01.07.2020]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-zvlastnich-cinnosti-sluzby-kriminalni-policie-a-vysetrovani-716842.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Kriminalistický ústav Praha*. [online]. [cit. 01.07.2020]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-56.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY: *Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu* [online]. [cit. 01.07.2020]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/urad-dokumentace-a-vysetrovani-zlocinu-komunismu-679905.aspx>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Útvar rychlého nasazení* [online]. [cit. 01.07.2020]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-rychleho-nasazeni-policie-ceske-republiky-utvar-rychleho-nasazeni.aspx>

ZÁKONY PRO LIDI. *Sbírka zákonů*. [online]. [cit. 01.02.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-104>

NEJVYŠŠÍ KONTROLNÍ ÚŘAD. *Věstník NKÚ* [online]. [cit. 01.02.2021] Dostupné z: <https://www.nku.cz/scripts/rka/vestnik.asp>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Policejní školy* [online]. [cit. 01.12.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-skolstvi-policejni-skoly-mv-a-skolske-zarizeni-mv.aspx>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Hamburská deklarace a Agenda pro budoucnost*, [online]. [cit. 01.01.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/hamburska-deklarace-a-agenda-pro-budoucnost-hamburk-1997>

PALÁN, Z. Základy andragogiky – Úvod do studia personalistiky [online]. 1. vyd.
Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského, [cit. 11.10.2020]. Dostupné z
http://media0.wgz.cz/files/media0:5100491c3f8cb.pdf.upl/Zaklady_andragogiky.pdf

SEZNAM ZKRATEK

ČR – Česká republika

KÚP – kriminalistický ústav Praha

MV – ministerstvo vnitra

NKU – Nejvyšší kontrolní úřad

NPC – Národní protidrogová centrála

PČR – Policie České republiky

PP – policejní prezidium

SKPV – služba kriminální policie a vyšetřování

URNA – útvar rychlého nasazení

ÚZČ – útvar zvláštních činností

VOŠ – vyšší odborná škola

VŠ – vysoká škola

ZOP – základní odborná příprava

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Práce neobsahuje obrázky.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Kontingenční tabulka č. 1 – signifikace χ^2 – kvadrát testu H_1 80

Tabulka č. 2: Kontingenční tabulka č. 2 – signifikace χ^2 – kvadrát testu H_2 83

Tabulka č. 3: *Kontingenční tabulka č. 3 – signifikace χ^2 – kvadrát testu H_3* 85

Seznam grafů

Graf č. 1: Rovnice χ^2 - kvadrátu 59

Graf č. 2: Vyhodnocení otázky č. 1 61

Graf č. 3: Vyhodnocení otázky č. 2 62

Graf č. 4: Vyhodnocení otázky č. 3 63

Graf č. 5: Vyhodnocení otázky č. 4 64

Graf č. 6: Vyhodnocení otázky č. 5 65

Graf č. 7: Vyhodnocení otázky č. 6 67

Graf č. 8: Vyhodnocení otázky č. 7 68

Graf č. 9: Vyhodnocení otázky č. 8 69

Graf č. 10: Vyhodnocení otázky č. 9 70

Graf č. 11: Vyhodnocení otázky č. 10 71

Graf č. 12: Vyhodnocení otázky č. 11 72

Graf č. 13: Vyhodnocení otázky č. 12	73
Graf č. 14: Vyhodnocení otázky č. 13	74
Graf č. 15: Vyhodnocení otázky č. 14	75
Graf č. 16: Vyhodnocení otázky č. 15	76
Graf č. 17: Vyhodnocení otázky č. 16	77
Graf č. 18: Vyhodnocení otázky č. 17	78
Graf č. 19: – signifikace Chí kvadrát testu (Hypotéza H1)	81
Graf č. 20: – signifikace Chí kvadrát testu (Hypotéza H2)	84
Graf č. 21: – signifikace Chí kvadrát testu (Hypotéza H3)	86

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Dotazník	I
----------------------------------	----------

Příloha A: Dotazník

DOTAZNÍK

(vybrané odpovědi označte křížkem)

Uveďte délku trvání služebního poměru u PČR

Uveďte Vaše pohlaví

Uveďte svůj věk:

Označte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Uveďte Vaší momentální služební hodnost:

Uveďte, u jaké služby policie jste zařazeni

do 10 let		nad 10 let	
MUŽ		ŽENA	
20-30 let	30 - 40 let	40 - 50 let	50 - 60 let
Středoškolské			
Vyšší odborné			
VŠ Bakalářské			
VŠ Magisterské			

Pořádková policie	SKPV
-------------------	------

Jste spokojen se svým služebním hodnocením u PČR?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
-----------	-----------	----------	----------

Umožňuje Vám Kariérní řád v rámci PČR další postup?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
-----------	-----------	----------	----------

Jste zaměstnavatelem motivováni ke zvýšení svého vzdělání?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
-----------	-----------	----------	----------

Je pro Vás možný služební postup při zvýšení vzdělání motivující?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
-----------	-----------	----------	----------

Máte dostatečnou vnitřní motivaci k dalšímu vzdělávání?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
-----------	-----------	----------	----------

Zvýšení vzdělání je přínosné pro výkon služby?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
-----------	-----------	----------	----------

Je kvalita výkonu služby závislá na dosaženém vzdělání?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
--------------	--------------	----------	----------

Bez zvyšování svého vzdělání nelze zkvalitnit výkon služby?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
--------------	--------------	----------	----------

Je nastavení kariérního řádu u PČR motivující?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
--------------	--------------	----------	----------

Jsou požadavky na získání služební hodnosti nastavena adekvátně?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
--------------	--------------	----------	----------

Jsou nároky na dosažené vzdělání v kariérním řádu adekvátní?

zcela ano	spíše ano	spíše ne	vůbec ne
--------------	--------------	----------	----------

BIBLIOGRAFICKÁ ÚDAJE

Jméno autora: Jan Křemen

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná forma

Název práce: Motivace ke vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 83

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů české literatury a pramenů: 24

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 1

Počet internetových zdrojů: 21

Vedoucí práce: doc. PaedDr. Slavomír LACA, Ph.D.