

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Katedra sociální patologie a sociologie

Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu vzdělávání

Bakalářská práce

Autor: Martin Gazdik

Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální komunikace v neziskovém sektoru

Vedoucí práce: doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.



Zadání bakalářské práce

Autor:	Martin Gazdik
Studium:	P17K0227
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální komunikace v neziskovém sektoru
Název bakalářské práce:	Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu vzdělávání
Název bakalářské práce AJ:	Education of Czech police officers and their motivation for further education

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Předmětem bakalářské práce je vzdělávání příslušníků Policie České republiky, především jejich motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání. Teoretická část vychází z charakteristiky Policie České republiky, včetně její struktury se zaměřením na subjekty podílející se na vzdělávání policistů. Zabývá se motivací policistů k dalšímu profesnímu vzdělávání. Empirická část prezentuje vlastní šetření zaměřené na názory policistů na současný stav a možnosti vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. Základy andragogiky. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7. RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, eds. Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2. GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JÚVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0 ČÍRTKOVÁ, Ludmila. Policejní psychologie. Vyd. 4., V nakl. Portál 2., rozš. Praha: Portál, 2004. ISBN 8071789313. NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7 VANGELI, Benedikt. Zákon o Policii České republiky: komentář. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-142-0.

Garantující pracoviště:	Katedra sociální patologie a sociologie, Pedagogická fakulta
Vedoucí práce:	doc. PhDr. Iva Jedličková, CSc.
Oponent:	doc. PhDr. Václav Bělík, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	13.2.2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracoval samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 9. května 2020

Martin Gazdik

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat především své vedoucí práce doc. PhDr. Ivě Jedličkové, CSc., za její ochotu, odbornou pomoc a cenné rady, které mi během psaní této bakalářské práce poskytovala. Rád bych dále poděkoval respondentům z řad Policie ČR za spolupráci a také své rodině za podporu.

Anotace

GAZDIK, Martin. *Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu vzdělávání*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2020. 47 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce je zaměřena na příslušníky Policie České republiky a jejich profesní vzdělávání. Cílem této práce je zmapovat možnosti policistů k dalšímu profesnímu vzdělávání a zjistit, jaká je jejich motivace k návratu do vzdělávacího procesu.

Teoretická část se v úvodní kapitole zabývá charakteristikou Policie České republiky včetně vylíčení její struktury. Dále je zde popsáno vzdělávání příslušníků Policie České republiky včetně vzdělávacích subjektů podílejících se na jejich vzdělávání. V poslední kapitole teoretické části je charakterizována motivace společně s jejími druhy a motivační faktory, které jsou důležité k dalšímu profesnímu vzdělávání. Jsou zde zmíněny i bariéry, které brání policistům k návratu do vzdělávacího procesu.

Empirická část obsahuje vlastní kvantitativně orientovaný výzkum realizovaný formou dotazníkového šetření, zaměřený na názory policistů na současný stav a možnosti vzdělávání příslušníků Policie České republiky a jejich motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Klíčová slova: Policie České republiky, profesní vzdělávání, vzdělávání, motivace

Annotation

GAZDIK, Martin. *Education of Czech Police officers and their motivation for further education*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2020. 47 p. Bachelor thesis.

The bachelor thesis is focused on members of the Police of the Czech Republic and their professional training. The aim of this work is to map the possibilities of police officers to further professional training and to find out what their motivation to return to the education process.

The theoretical part of the introductory chapter deals with the characteristics of the Police of the Czech Republic, including a description of its structure. It also describes the education of members of the Police of the Czech Republic, including educational entities involved in their education. The last chapter of the theoretical part is characterized the motivation along with its types and motivational factors that are important for further professional training. There are also barriers, that prevent the members of the Police of the Czech Republic from returning to the educational process, mentioned.

The empirical part contains its own quantitatively-oriented research in the form of a questionnaire survey focusing on the opinions of the Police Officers on the current state and possibilities of their education of and their motivation for further professional training.

Keywords: Czech Police, professional training, education, motivation

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	9
1 CHARAKTERISTIKA POLICIE ČR	9
1.1 Struktura a řízení Policie ČR	9
1.2 Úkoly Policie ČR	10
1.3 Vybrané jednotlivé složky v rámci Policie ČR	11
1.4 Profil policisty	12
2 VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČR	14
2.1 Vzdělávání nastupujících policistů	15
2.2 Základní odborná příprava	16
2.3 Vzdělávací subjekty Policie ČR a Ministerstva vnitra ČR	17
2.4 Další profesní vzdělávání	19
3 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ	20
3.1 Pojem motivace a její členění	20
3.2 Maslowova teorie motivace a motivační faktory	22
3.3 Bariéry ve vzdělávání dospělých	24
EMPIRICKÁ ČÁST	26
4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	26
4.1 Koncepce výzkumného šetření	26
4.2 Realizace výzkumného šetření	28
4.3 Analýza a interpretace výzkumného šetření	30
ZÁVĚR	42
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	44
SEZNAM OBRÁZKŮ	47
SEZNAM GRAFŮ	47
SEZNAM PŘÍLOH	47

ÚVOD

V současné moderní společnosti se nároky na dovednosti a znalosti člověka neustále zvyšují a pro jeho uplatnění na trhu práce je potřeba, aby lidé své dovednosti a znalosti soustavně rozšiřovali a prohlubovali. Tyto změny se týkají i příslušníků Policie České republiky (dále jen Policie ČR), kdy se tyto nároky neustále mění, a proto je nezbytné, aby se policisté systematicky vzdělávali. Vzdělávání je považováno za neodmyslitelnou součást nejen policejní profese, ale také za velmi potřebnou hodnotu v lidském životě.

Tato bakalářská práce je zaměřena na příslušníky Policie ČR a jejich profesní vzdělávání. Cílem této práce je zmapovat možnosti policistů k dalšímu profesnímu vzdělávání a stanovit jejich motivaci k tomuto vzdělávání. Téma *Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu vzdělávání* jsem si pro svoji bakalářskou práci vybral záměrně, jelikož sám pracuji více jak sedm let u Policie ČR, konkrétně na jednom z obvodních oddělení Policie ČR, Územního odboru Hradec Králové a mám osobní zkušenosti s profesním vzděláváním v rámci tohoto jednotného bezpečnostního sboru.

Cílem teoretické části práce je zmapovat možnosti policistů k dalšímu profesnímu vzdělávání a zjistit, jaká motivace vede příslušníky Policie ČR k návratu do vzdělávacího procesu včetně zmapování bariér, které jim naopak v tomto návratu brání. Teoretická část se v úvodní kapitole zabývá charakteristikou Policie ČR včetně popisu její struktury a úkolů, které plní. Jsou zde vylíčeny vybrané základní složky v rámci Policie ČR a dále charakteristika profesního profilu policisty. V další kapitole je charakterizováno vzdělávání příslušníků Policie ČR společně se vzdělávacími subjekty podílejících se na jejich vzdělávání. Poslední kapitola teoretické části je věnována motivaci, druhům motivace a dále motivačním faktorům, které jsou důležité k dalšímu profesnímu vzdělávání. Následně jsou v této kapitole zmíněny bariéry, které brání dospělým v návratu do vzdělávacího procesu.

Empirická část této bakalářské práce prezentuje kvantitativně orientovaný výzkum, který byl realizován formou dotazníkového šetření, zaměřený na názory policistů na současný stav a možnosti vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARAKTERISTIKA POLICIE ČR

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor sloužící veřejnosti s působností na celém území republiky, kdy její činnost je upravena zákonem č. 273/2008 Sb., o Policii ČR. Policie ČR patří mezi státní orgány, kdy jedná jménem státu a je pověřena plněním jistých úkolů, které je stát vůči občanům povinen zajišťovat.

Jedná se o nejpočetnější bezpečnostní sbor České republiky, jehož působnost služeb sahá od zajišťování bezpečnosti silničního provozu po potírání kriminality, od odhalování nelegální migrace po ochranu ústavních činitelů. S příslušníky Policie ČR se můžeme setkat v mnoha profesích. Najdeme zde například psodovy, potápěče, odstřelovače, znalce z různých oborů kriminalistiky, ale také především tisícovky řadových policistů, kteří se dnes a denně snaží svojí činností naplňovat heslo „Pomáhat a chránit“ (Policie České republiky, 2017).

Policie ČR je dále součástí Integrovaného záchranného systému, který je povinen zajistit neodkladný a nepřetržitý příjem oznámení a následně zasáhnout na místě této události.



Obrázek č. 1 – znak Policie ČR (Policie České republiky, 2019a).

1.1 Struktura a řízení Policie ČR

Činnost Policie ČR řídí Policejní prezidium České republiky v čele s policejním prezidentem. Policejní prezident odpovídá za činnost Policie ČR ministrovi vnitra.

Hlavními útvary Policie ČR jsou:

- Policejní prezidium České republiky,
- Útvary policie s celostátní působností,
- Krajská ředitelství policie,
- Útvary zřízené v rámci krajského ředitelství (zákon č. 273/2008 Sb.).

Policejní prezidium dle Vokuše (2010) zejména určuje cíle rozvoje policie, řeší koncepci její organizace a řízení a stanovuje úkoly jednotlivých služeb. Policie ČR je dále rozdělena do několika základních složek v rámci krajského ředitelství, jakými jsou například služba dopravní policie, služba pořádkové policie, služba cizinecké policie, pyrotechnická služba, ochranná služba, letecká služba, služba kriminální policie a vyšetřování a další specializované služby. Vokuš (2010) uvádí, že Policejní prezidium rovněž analyzuje a kontroluje činnost policie, vytváří policejním útvarům podmínky pro plnění jejich úkolů a koordinuje jejich činnost při plnění úkolů, které přesahují jejich územní nebo věcnou působnost.

Jedním z nejdůležitějších útvarů, který je podřízený přímo Policejnímu prezidiu, je Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, který je odpovědný za plnění úkolů řízení vzdělávání a personální práce. Tento útvar řídí služební přípravu příslušníků Policie ČR, policejní vzdělávání a zajišťuje odborné vzdělávání potřebné pro výkon policejní profese.

Dalšími útvary Policie ČR jsou útvary s celostátní působností, které plní určité úkoly po celém území státu. Patří mezi ně například Národní centrála proti organizovanému zločinu, Útvar rychlého nasazení Policie ČR nebo Útvar pro ochranu prezidenta České republiky (Policie České republiky, 2020).

1.2 Úkoly Policie ČR

Hlavním úkolem Policie ČR je dle Vokuše (2010) zabezpečení a udržení bezpečnosti v našem státě. Dále uvádí, že posláním tohoto bezpečnostního sboru je služba veřejnosti, kdy slouží nejen k ochraně majetku, ale především k ochraně zdraví a života osob.

Činnosti Policie ČR jsou velmi pestré a mezi její další úkoly například patří zabezpečení veřejného pořádku, zamezování trestné činnosti, ochrana státních hranic, ochrana bezpečnosti ústavních činitelů a zákonem chráněných osob či ochrana zastupitelských úřadů. Jak již bylo zmíněno, tak Policie ČR se také podílí na dodržování bezpečnosti silničního provozu, kdy odhaluje a projednává přestupky na úseku dopravy. V souvislosti se svou činností dále vyhledává celostátní pátrání po hledaných a pohřešovaných osobách, či provádí pronásledování a pátrání po uprchlících z vězení.

Dále mohou dle zvláštních zákonů Policii ČR připadnout také úkoly při zabezpečování místních náležitostí veřejného pořádku či úkoly týkající se výkonu státní správy. Policie ČR tedy poskytuje součinnost orgánům státní správy České republiky, kdy například zajišťuje

jejich bezpečnost při výkonu jejich povolání či se aktivně účastní na kontrolních akcích zaměřených na ochranu zdraví osob před škodlivými účinky návykových látek.

Příslušník tohoto bezpečnostního sboru využívá také prostředky, jako je například střelná zbraň, obušek či jiné donucovací prostředky. Jedná se o takové prostředky, které jsou nezbytné k výkonu služby policisty a slouží k již zmíněnému plnění úkolů v oblasti bezpečnostní ochrany občanů a státu (Mates, Škoda, Vavera, 2009).

1.3 Vybrané jednotlivé složky v rámci Policie ČR

Aby bylo možné kvalitně a efektivně plnit výše uvedené úkoly, je potřeba, aby organizace, jako je Policie ČR, byla dobře strukturována a rozčleněna. Jak již bylo zmíněno, tak v rámci tohoto bezpečnostního sboru se můžeme setkat s rozmanitými druhy činností a profesí. V rámci krajských ředitelství jsou zřízeny jednotlivé složky policie, kdy nejvíce policistů pracuje v uniformované složce. Nejčastěji se tak občané mohou setkat s následujícími složkami Policie ČR:

Služba pořádkové policie

Služba pořádkové policie představuje základní pilíř Policie ČR. Co do počtu policistů je službou nejpočetnější a co do obsahu činnosti službou nejuniverzálnější. Policisté pořádkové služby na venkově i ve městech chrání veřejný pořádek, chrání bezpečnost osob i majetku, plní úkoly v trestním, přestupkovém i správním řízení a dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu. K přímému kontaktu pořádkové policie s veřejností slouží síť obvodních oddělení na území celé republiky a místních oddělení na území hlavního města Prahy. Nejviditelnější činností pořádkové policie je obchůzková a hlídková služba. Při výkonu služby předcházejí a zabraňují trestným činům a přestupkům, odhalují je a zakročují proti jejich pachatelům. Dále také provádějí prvotní úkony na místě činu a pátrají po hledaných a pohřešovaných osobách i věcech (Policie České republiky, 2017).

Součástí pořádkové policie jsou v posledních letech i tzv. prvosledové hlídky, které zpravidla zajišťují nepřetržitý výkon služby po dobu 24 hodin denně. Kromě běžných úkolů pořádkové policie je jejich prioritou při výkonu služby řešení událostí, kde jde zejména o bezprostředně trvajícím nebo hrozícím ohrožení života nebo zdraví osob, závažné ohrožení majetku nebo přítomnost pachatele na místě činu. Při výjezdu prvosledové hlídky na místo události by dojezdový čas neměl přesáhnout deset minut od přijetí oznámení. Příslušníci prvosledových hlídek jsou speciálně vycvičeni k taktickým postupům při vysoce rizikových

událostech (například útok aktivního střelce), manipulaci s materiálem prvosledového vozidla (například dlouhé střelné zbraně či balistický štít) a rozvoji profesní odbornosti (například odborné zdravotnické kurzy).

Služba dopravní policie

Hlavní úkol služby dopravní policie spočívá zejména v dohledu na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích a v kontrole dodržování podmínek provozování silniční dopravy. Hlídky dopravní policie rovněž dohlížejí na technický stav vozidel a provádějí jeho kontroly přímo v terénu. Dále zajišťují také doprovody při přepravě například nadměrných nákladů, kontrolují dodržování bezpečnostních přestávek u řidičů nákladních vozidel a řeší veškeré dopravní přestupky, které odhalí. Všechny tyto činnosti dopravní policie mají jeden hlavní cíl: snížit počet dopravních nehod a hlavně počet jejich obětí (Policie České republiky, 2017).

Služba kriminální policie a vyšetřování

Náplní práce policistů zařazených ve službě kriminální policie a vyšetřování je odhalovat skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, a zjišťovat pachatele těchto trestných činů. Přitom postupují podle trestního řádu a plní úkoly policejního orgánu v trestním řízení. Jejich povinností je vyhledávat trestnou činnost a na základě vlastních poznatků, trestních oznámení a dalších podnětů prověřovat veškerá podezření ze spáchání trestného činu. Kriminálníisté se obvykle specializují buď na obecnou kriminalitu, která například zahrnuje násilnou trestnou činnost, mravnostní trestnou činnost či majetkovou trestnou činnost, anebo na hospodářskou kriminalitu, kam patří například trestné činy proti měně a platebním prostředkům nebo daňové trestné činy (Policie České republiky, 2017).

1.4 Profil policisty

Práci v jednom z bezpečnostních sborů naší země a samotný výkon policejní služby je možné chápat jako celoživotní povolání se všemi zákonnými a morálními pravidly. Činnosti, povinnosti, oprávnění a jiné důležité aspekty k výkonu policisty nalezneme především v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. a zákoně o Policii České republiky č. 273/2008 Sb..

Profil příslušníka Policie ČR definuje, jakými kompetencemi, tedy znalostmi, dovednostmi, postoji a návyky, má být takový policista vybaven. Mezi základní předpoklady stát se policistou jistě patří dobrá fyzická zdatnost, dobrý zdravotní stav, pozitivní povahové

vlastnosti, trestní bezúhonnost či odborné vzdělání k výkonu této profese. Všechny tyto předpoklady, požadavky a nároky jsou testovány v rámci přijímacího řízení do služebního poměru.

Dle Porady a Holcra (2011) je jeden z nejdůležitějších požadavků odborné vzdělání, které je potřebné k výkonu policejní profese. Jde především o osvojení všeobecných odborných vědomostí a zkušeností, které jsou předmětem odborné přípravy v rámci policejního vzdělávání. Dalšími nároky na policistu, které Porada a Holcr (2011) uvádí, jsou odborně rozvinuté psychické procesy. Jde především o procesy pozornosti, vnímání, myšlení, paměti a představivosti, kdy tyto kvalitně rozvinuté procesy jsou pro výkon policejní práce potřebné. Jeden z významných požadavků pro výkon policejní profese jsou i pozitivní povahové vlastnosti jedince. Jsou jimi především kladné charakterové a volní vlastnosti, postoje, temperament a osobnost daného jedince, které pak ovlivňují jeho fungování a činnost u policie. Dále tito autoři uvádí, že policejní práce kromě výše popsaných obecných vlastností klade na policistu také řadu zvláštních nároků, které jsou právně vymezeny v zákoně o služebním poměru. Patří mezi ně například ctění Etického kodexu Policie ČR a dodržování služební kázně, která spočívá v řádném a svědomitém plnění služebních povinností. Dle autorů je další nárok na policistu kontakt s veřejností a dovednost sociální komunikace. Policista působí většinou represivně, formou hrozeb či uložení pokut, ale musí také působit preventivně a snažit se pozitivně ovlivňovat jednání a chování občanů prostřednictvím správně zvolené komunikace.

Příslušník Policie ČR by měl tedy umět komunikovat hned na několika úrovních. Je důležité rozlišovat komunikaci se svými nadřízenými, svými kolegy, s oběťmi trestných činů či jejich pachatelů. Při tomto povolání zastává tak příslušník tohoto bezpečnostního sboru hned několik rolí, při kterých dle svého uvážení musí rozhodnout, jakou formou bude s kým komunikovat. Začínající policisté jsou sice proškolení v rámci základní odborné přípravy v oblasti komunikace a krizové komunikace, ale vždy záleží především na zkušenostech a osobních kvalitách jednotlivých policistů.

Hlavně by však měl policista prosazovat zákon, chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, chránit životy a zdraví osob a aktivně působit proti trestné činnosti. Popis výše uvedeného profesního profilu příslušníka Policie ČR je charakteristikou pro ty policisty, pro které není heslo „Pomáhat a chránit“ jen frází, ale dokáží to při policejní práci naplnit do posledního písmene.

2 VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČR

Většina lidí za svůj život absolvovala různě dlouhou dobu ve školních institucích a dosáhla tím určitého stupně vzdělání. V dnešní době však často tento dosažený stupeň vzdělání nestačí, a aby dospělý jedinec udržel krok s konkurencí na pracovním trhu, s rostoucím vývojem informačních technologií a pokrokem obecně, je potřeba, aby své dovednosti a vědomosti postupně rozšiřoval a neustále se vzdělával. Toto se týká samozřejmě i příslušníků Policie ČR.

Posláním a základním úkolem Policie ČR je poskytování služeb občanům v oblasti bezpečnosti s cílem, aby tyto služby dosahovaly požadované a optimální kvality. Jeden z efektivních nástrojů, jak tohoto dosáhnout, je mít v rámci Policie ČR takové příslušníky, kteří se budou aktivně účastnit procesu vzdělávání po dobu svého profesního života.

Pojem vzdělávání se dá vymezit několika způsoby. Průcha (2009) definuje vzdělávání jako proces, kde si jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním, a to učením, přetváří ve své znalosti, vědomosti, dovednosti a návyky. Pojem vzdělávání je dle něj chápán v pedagogickém procesu jako proces záměrného a organizovaného osvojování poznatků, dovedností, postojů, aj., typicky realizovaný prostřednictvím školního vyučování.

Podle mého názoru výstižnější definici vzdělávání uvádí ve své publikaci Palán (2003), kdy se dle jeho pojetí jedná o proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností, lidských zkušeností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů.

Vlivem různých faktorů jsou mnozí dospělí v současné době podněcováni ke zvýšení kompetencí potřebných pro výkon jejich profese, tedy potřebu zvýšit si profesní kvalifikaci, což souvisí s profesním vzděláváním. Považuji tak za důležité vysvětlit termín profesní vzdělávání.

Profesní vzdělávání charakterizují Rabušicová a Rabušic (2008) jako širokou škálu vzdělávacích aktivit, učení a úsilí o rozvoj pracovníka. Dle autorů tento termín vyjadřuje propojení oblasti učení se a vzdělávání dospělých spojené s konkrétním pracovištěm, náplní práce, povoláním či profesí vykonávanou nejen v současné době či v budoucnu, ale i v minulosti.

Pojem profesní vzdělávání pak v návaznosti na specifickou činnost policejní práce více konkretizuje Pokyn policejního prezidenta č. 1/2014, který definuje profesní vzdělávání jako „provázaný systém zaměřený na poskytování odborných kompetencí potřebných pro výkon policejních činností policistům po dobu trvání služebního poměru a pro výkon pracovních činností zaměstnancům po dobu trvání jejich pracovního poměru u policie“ (Pokyn policejního prezidenta č. 1, 2014). Tento pokyn upravuje členění profesního vzdělávání příslušníků Policie ČR pro výkon služby, postup při uznávání a posuzování plnění kvalifikace a postup při realizaci profesního vzdělávání.

2.1 Vzdělávání nastupujících policistů

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. stanovuje podmínky pro přijetí uchazeče do služebního poměru. Mezi základní kritéria patří, že se musí jednat o občana České republiky, staršího 18 let, minimálně se středoškolským vzděláním zakončené maturitou, a musí být především bezúhonný. Bezúhonnost se prokazuje opisem z evidence Rejstříků trestů. Dále Tomek (2009) uvádí, že policista nesmí po celou dobu trvání služebního poměru vykonávat živnostenskou a jinou výdělečnou činnost a nesmí být členem žádné politické strany nebo politického hnutí. V neposlední řadě musí být uchazeč dle autora způsobilý k právním úkonům a být oprávněn k seznamování se s utajovanými informacemi.

Následné přijímací řízení zahajuje místně příslušné personální pracoviště Policie ČR s uchazečem, který doručí písemnou žádost o přijetí a splňuje podmínky uvedené ve výše zmíněném zákoně. V průběhu přijímacího řízení uchazeč absolvuje psychologické vyšetření, prověrku tělesné zdatnosti, zdravotní prohlídku a další personální řízení. Po úspěšném dokončení přijímacího řízení je tato osoba přijata do služebního poměru.

Profesní vzdělávání nastupujících policistů upravuje Pokyn policejního prezidenta č. 316/2017 a skládá se ze tří částí. První část je kvalifikační příprava, kde zcela zásadní pro nově přijatého policistu je základní odborná příprava a služební příprava. Absolvováním těchto příprav získá policista kvalifikaci pro výkon činností, které vyplývají z náplně jeho služebního místa. Druhou částí je další odborná příprava, kde je zajištěno vzdělávání, které policista absolvuje z důvodu prohloubení, aktualizace, obnovení nebo udržení získaných kompetencí. Třetí část probíhá v rámci další doplňující přípravy. Jedná se o vzdělávání zaměřené na zvláštnosti výkonu služby u konkrétního útvaru Policie ČR (Pokyn policejního prezidenta č. 316, 2017).

Při přijetí do služebního poměru je dle Tomka (2019) příslušník Policie ČR zařazen do služebního poměru na dobu určitou v délce trvání 3 let. Po úspěšném složení služební zkoušky dle § 11 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se služební poměr na dobu určitou mění na služební poměr na dobu neurčitou. Tato zkouška musí být splněna do uplynutí doby určité, tedy do 3 let od přijetí k policii a příslušník ji skládá před zkušební komisí (Tomek, 2019).

Po celou dobu trvání služebního poměru má policista možnost zvyšovat svou odbornou kvalifikaci absolvováním různých vzdělávacích programů či specializačních kurzů pořádaných školními policejními středisky, policejními školami, vzdělávacími zařízeními nebo studiem na Policejní akademii České republiky.

Své profesní kompetence policisté trvale rozvíjejí v rámci pravidelné služební přípravy. Policista může získat vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání rovněž ve školách mimo resort Ministerstva vnitra České republiky (dále jen Ministerstva vnitra ČR), pokud nabízejí studijní programy využitelné v policejní praxi. Soustavné zvyšování odborné kvalifikace je nezbytným předpokladem kariérního postupu policisty.

2.2 Základní odborná příprava

Po přijetí do služebního poměru je každý nově přijatý policista povinen absolvovat základní odbornou přípravu, která zajistí jeho odborné vzdělání pro výkon služby a rozvine jeho znalosti a dovednosti, které jsou nezbytné pro výkon jeho profese.

Základní odborná příprava je vzdělávací program, který poskytuje všem začínajícím policistům vzdělání v oboru bezpečnostně-právní činnosti formou odborného vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních Policie ČR a Ministerstva vnitra ČR. Tento vzdělávací program je dle Policie České republiky (2019b) v současné době rozdělen do čtyř částí o celkové délce dvanácti měsíců. První část trvá jeden měsíc, kdy se zde začínající policista učí především bezpečně manipulovat s přidělenou služební zbraní a seznamuje se se zákonem č. 273/2008 Sb. o Policii ČR. Tato část je většinou realizována ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství Policie ČR. Druhou část absolvuje policista v příslušném vzdělávacím zařízení Policie ČR a Ministerstva vnitra ČR v délce 6 měsíců, jejímž obsahem je poskytnutí vzdělání v oboru bezpečnostně-právní činnosti. Další částí je praxe v běžném výkonu služby, kde si policista upevní své dovednosti a znalosti, které získal v prvních dvou částech základní odborné přípravy. Tato řízená praxe trvá v délce tři měsíců. V poslední dvoutměsíční části základní odborné přípravy si policista prohlubuje své vzdělání v oboru

bezpečnostně-právní činnosti, kdy na závěr této části jsou jeho dosavadní znalosti a dovednosti ověřeny závěrečnou zkouškou, která se skládá z ústní a praktické části (Policie České republiky, 2019b).

Po úspěšném absolvování základní odborné přípravy získá policista důležité kompetence, které jsou pro jeho profesní život nezbytné a lze je definovat jako soubor pravomocí a oprávnění, které příslušník Policie ČR může použít v reálných situacích. Následující výčet klíčových kompetencí policistů bych uvedl v následujících bodech:

- preventivní činností předcházet páčání trestné činnosti,
- důsledně vyžadovat dodržování právních předpisů a zákonů,
- chovat se v souladu se služební etikou a respektovat lidská práva,
- vhodně volit komunikaci odpovídající charakteru služebního úkolu,
- spolehlivě využívat a ovládat svěřené technické prostředky,
- zvládat stresové situace při služebních zákrocích.

2.3 Vzdělávací subjekty Policie ČR a Ministerstva vnitra ČR

Policistům ve služebním poměru se nabízí velké množství resortních i mimo resortních možností vzdělávání. V této kapitole se však budeme věnovat především policejním vzdělávacím subjektům. Mezi subjekty, které se podílí na vzdělávání příslušníků Policie ČR, patří Policejní akademie České republiky, školní policejní střediska příslušných krajských ředitelství Policie ČR a Vyšší policejní školy Ministerstva vnitra ČR. Všechny tyto vzdělávací subjekty jsou především zřízeny za účelem vzdělávání policistů a zaměstnanců Policie ČR pro výkon povolání v jejich příslušném pracovním zařazení. Dále se zaměřují na další profesní vzdělávání a ke zvýšení odborné kvalifikace a specializace policistů.

Policejní akademie České republiky

Policejní akademie České republiky (dále jen PA ČR) je státní vysoká škola univerzitního typu, která sídlí v Praze. Na PA ČR mohou studovat nejen příslušníci Policie ČR, ale i zaměstnanci ministerstva vnitra a ostatních resortů, jejichž složky také uskutečňují ochranu práva. Studium je zde realizováno v prezenční nebo kombinované formě a je zakončeno státní zkouškou a obhajobou bakalářské, diplomové nebo disertační práce. PA ČR se dělí na dvě fakulty, konkrétně na Fakultu bezpečnostně právní a Fakultu bezpečnostního managementu. Zájemci o studium zde mohou například studovat obory jako Bezpečnostně právní studia, Kriminologie a další forenzní disciplíny, Policejní činnost či Bezpečnostní

management ve veřejné správě. Absolventi této vysoké školy mohou nalézt uplatnění nejen u Policie ČR, ale i například v specializovaných profesích v resortu ministerstva vnitra, Bezpečnostní informační službě, ve Vojenské policii nebo i v soukromých bezpečnostních službách (Policejní akademie ČR, 2018).

Školní policejní střediska krajských ředitelství Policie ČR

Vzdělávací subjekty, které se podílí velkou mírou na vzdělávání policistů, je i školní policejní středisko příslušného krajského ředitelství Policie ČR. Ve školních policejních střediscích se především realizuje vzdělávání a školení příslušníků Policie ČR. Začínající policisté zde vykonávají odbornou část ze své základní odborné přípravy, kdy zde praktikují i část řízené praxe. Dále je zde zajišťováno školení a přezkušování řidičů služebních vozidel, školení jinak specifických problematik v oblastech vnitřního pořádku a bezpečnosti, či se zde například vykonává služební zkouška policistů. Policista, který je u Policie ČR na dobu určitou, zde ve lhůtě 3 let od přijetí do služebního poměru vykonává služební zkoušku a po jejím úspěšném složení se jeho služební poměr změní na dobu neurčitou.

Hlavním cílem tohoto vzdělávacího subjektu je skloubení teoretických znalostí policejní práce s praktickými dovednostmi a činnostmi policistů.

Vzdělávací instituce Ministerstva vnitra České republiky

V České republice probíhá profesní příprava příslušníků Policie ČR v policejních školách, kterými jsou Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově, Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze a již zmíněná Policejní akademie České republiky. Tyto uvedené instituce se zabývají především vzděláváním policistů a zaměstnanců Policie ČR, kdy zde policisté například absolvují svoji základní odbornou přípravu, zvyšují si své odborné kvalifikace, prohlubují si profesní vzdělávání pro výkon specializované profese, či absolvují vyšší odborné vzdělávání v určitém oboru. Dále se v těchto vzdělávacích institucích v rámci dalšího odborného vzdělávání pořádají odborná školení a kurzy na specifická policejní témata. Kromě výše uvedených vzdělávacích subjektů disponuje Policie ČR také výcvikovými středisky pro výkon odboru služební kynologie a hipologie, která zajišťuje odbornou přípravu psůvodů se služebními psy a policistů se služebními koňmi.

2.4 Další profesní vzdělávání

Někteří autoři pracují s pojmem další vzdělávání, které vymezují a definují obdobně jako pojem celoživotního vzdělávání. Palán a Langer (2008) jej definují jako vzdělávání po absolvování počátečního vzdělávání a člení jej na profesní vzdělávání, občanské vzdělávání a zájmové vzdělávání, kdy totožné rozdělení například uvádí i Veteška (2010).

Pro naše potřeby je však nejdůležitější profesní vzdělávání, respektive další profesní vzdělávání, jak jej například uvádí Mužík (2012, s. 25): „*Další profesní vzdělávání je zpravidla vázáno na profesi, resp. pracovní pozici, a role dospělého a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese či pozice).*“

Zormanová (2017) rozdělila další profesní vzdělávání na dva typy: vzdělávání kvalifikační a vzdělávání rekvalifikační. Kvalifikační vzdělávání dle autorky zahrnuje postgraduální vzdělávání, zvyšování a rozšiřování vlastního již dosaženého vzdělání, a dále zaučení a zaškolení potřebné pro novou pracovní pozici člověka. Rekvalifikační vzdělávání Zormanová definuje jako takové vzdělání, které absolvuje člověk, který během svého života mění nebo chce změnit zaměstnání a musí se adaptovat na nové podmínky. Mezi rekvalifikační vzdělávání dle autorky můžeme zahrnout například předkvalifikační kurzy, specifické rekvalifikace, zaměstnanecké rekvalifikace nebo doplňkové rekvalifikace.

Další profesní vzdělávání je vázáno na pracovní pozici jedince. Mužík (2012) říká, že podstatou dalšího profesního vzdělávání je vytváření souladu mezi reálnou způsobilostí jedince a nároky na výkon konkrétní profese. Dle Průchy, Walterové, Mareše (2013) je v současné době nejen důležité, ale i potřebné, aby se dospělý člověk rozvíjel, prohluboval a zdokonaloval si své znalosti, využíval své schopnosti a dovednosti a ty pak efektivně upotřebil ke svému zdokonalování prostřednictvím celoživotního vzdělávání tak, aby našel cestu k řešení životních a pracovních problémů.

Příslušníci Policie ČR mají tedy možnost vzdělávat se nejen ve výše uvedených vzdělávacích subjektech, ale také absolvováním různých přednášek, školení a kurzů, které se specializují na různá odborná a profesní témata, jako jsou například informace o novelizaci vyhlášek, zákonů a nařízení. Dále mají policisté možnost absolvovat různé specializační kurzy, jako například kurzy vyjednávání, kurzy bezpečné jízdy služebním vozidlem, kurzy týkající se problematiky domácího násilí či kurzy zaměřené na informační technologie.

3 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ

V současné době je složité někoho motivovat tak, aby dospělý jedinec mohl efektivně pracovat v rámci svého zaměstnání. Ze strany zaměstnavatelů je důležité, aby své zaměstnance účelně motivovali k lepším výkonům. V této kapitole se budu zabývat především tím, co motivuje příslušníky Policie ČR se dále profesně vzdělávat a prohlubovat si tak své vzdělávání, důležité pro výkon jejich profese.

Armstrong (2007) uvádí, že důležité místo ve všech oblastech lidské činnosti zaujímá motivace, která ovlivňuje kvalitu a výkonnost každého jedince a organizace. Významně ovlivňuje především ochotu vykonávat určitou činnost. Dále uvádí, že každá organizace, která se chce rozvíjet, by měla mít nastavený motivační systém tak, aby byla schopna přilákat perspektivní zaměstnance a na základě vzdělávacího systému rozvíjet jejich schopnosti, znalosti a dovednosti, které budou uplatněny ve prospěch dané organizace. Je proto potřeba udržet vzdělané zaměstnance a podporovat jejich vzájemnou spolupráci.

3.1 Pojem motivace a její členění

To, co nás povzbuzuje něco dělat, co podněcuje naše jednání a chování k něčemu, co nás usměrňuje k dosažení určitého cíle, je motivace.

Nakonečný (1996, s. 17) definuje pojem motivace jako „*intrapsychický proces, který má svůj zdroj ve vnitřní a vnější situaci individua. Taková vnitřní ‚situace‘, jako je např. stav hladovění, vyjadřuje primárně endogenní zdroj motivace, ale motivující vnitřní stavy mohou ovšem vyvolávat i vnější situace člověka, jako je např. vnější ohrožení, ať už např. života nebo prestiže apod. Jindy se určité vnější podněty, jako jsou např. peníze nebo pocty, stávají motivující, ale jen za podmínky příslušného vnitřního ‚vyladění‘, které je dáno stavem trvalých a aktuálních potřeb individua.*“. Tento autor také považuje za funkci motivace uspokojování potřeb individua, vyjadřujících nějaké nedostatky v jeho fyzickém a sociálním bytí. V tomto smyslu zajišťuje motivace účelné chování, udržující vitální a sociální funkce člověka neboli jeho fyzické a psychické zdraví (Nakonečný, 1996).

Jak uvádí Horalíková (2006), tak motivaci člověka lze konkrétněji chápat jako vnitřní hnací síly, které usměrňují lidské prožívání a jednání. Dle autorky lze proces motivace člověka také chápat jako proces jeho aktivace k určitému programu činnosti. Jednání člověka je determinováno podněty vnějšími i vnitřními, jedinečnou situací a obecnějšími zákonitostmi. Výsledné jednání závisí jak na kvantitě a intenzitě stimulujících podnětů,

působících z vnějšího prostředí, tak na strukturu a dynamice osobnosti člověka (Horalíková, 2006).

Osobně považuji za nejvýstižnější Hájkovu (2012) definici pojmu motivace, který uvádí, že se jedná o proces, který aktivuje chování a prožívání člověka a dává mu konkrétní směr a účel. Je to dle jeho pojetí hnací síla, která lidského jedince žene k uspokojení vlastních nenaplněných potřeb, osobních a organizačních cílů a dodává mu vůli něčeho dosáhnout.

Druhy motivace

K motivaci příslušníka Policie ČR ke vzdělávání lze dosáhnout dvěma způsoby. V jednom případě policistu pohánějí vnitřní pohnutky, které se snaží uspokojit jeho potřeby a tužby. V tomto případě se policista sám motivuje, aby dosáhl svého stanoveného cíle. V dalším případě je příslušník Policie ČR motivován okolním prostředím, v kterém se nachází, prostřednictvím různých forem jako například možnost lepšího finančního ohodnocení či vidina pracovního povýšení. Existují tedy dva druhy motivace, které jsou rozděleny do následujícího uspořádání:

Vnitřní motivace

Armstrong (2015) uvádí, že vnitřní motivace jsou faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je pozitivně ovlivňují. Tyto faktory jsou dle něj tvořeny odpovědností, díky které máme pocit, že práce, kterou vykonáváme, je pro nás důležitá. Díky ní můžeme vyjádřit své příležitosti a možnosti, kterými rozvíjíme a vyjadřujeme své schopnosti.

Dále tento autor uvádí, že u vnitřní motivace závisí na potřebách jedince, které se vztahují na splnění jeho konkrétních cílů a potřeb. A pokud zaměstnavatel dokáže spojit vnitřní potřeby jedince s potřebami firemních cílů, je velký předpoklad k dlouhodobé motivaci zaměstnance (Armstrong, 2015).

Vnitřní motivace tedy vychází z vnitřních pohnutek každého jedince. Jedná se především o uspokojování vlastních potřeb. V našem případě, když má vnitřně motivovaný jedinec zájem o vzdělávání, tak nově osvojené vědomosti a znalosti mu přinášejí uspokojení a radost.

Vnější motivace

Vnější motivaci definoval Armstrong (2015) jako okolnosti, které vyvolává a určuje někdo další, aby motivoval zaměstnance k lepším výsledkům a uspokojení, jako je navýšení

platu, příjemné pracovní prostředí nebo pochvala od nadřízeného. Součástí této motivace je dle něj i strach z kritiky nebo pokuty. Dále uvádí, že vnější motivace je poháněna zvenčí a jelikož se převážně jedná o motivaci vnucenou, nežli chtěnou, nemusí zde přetrvávat dlouhodobé motivační účinky. Je zde proto předpoklad, že pracovník nebude s touto motivací nadále uspokojen a časem na něho začne působit spíše demotivačně.

Vnější motivace je tedy určována okolním prostředím. Tento druh motivace vede jedince k dosažení určitého cíle, který však byl zadán někým jiným. Uspokojení je pak dosaženo prostřednictvím pochval, povýšením či odměňováním.

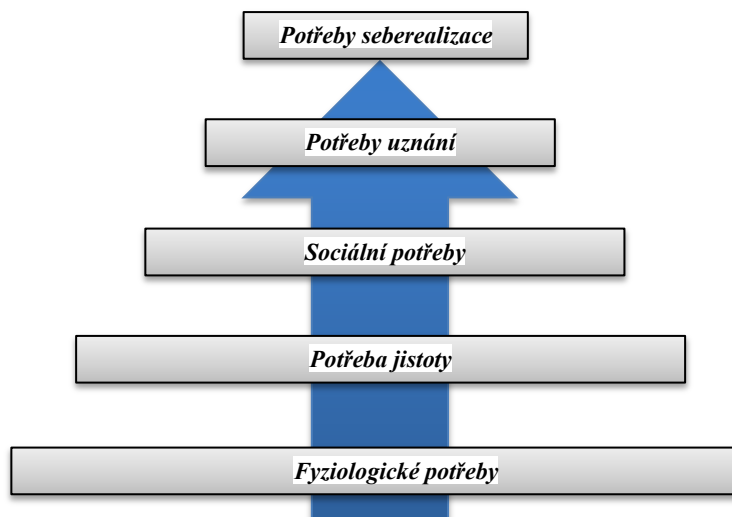
3.2 Maslowova teorie motivace a motivační faktory

Základní lidské potřeby podněcující člověka být úspěšný a seberealizovat se jsou vlastně motivační faktory. Beneš (2014) uvádí, že motivační faktory pro vzdělávání jsou výrazně ovlivněny především věkem jedince. Mladší jedinci jsou dle něj ovlivněni spíše praktickou stránkou při výběru kurzu, či oboru, zatímco u starších jedinců, kteří již zpravidla mají vyšší sociální status, se pak motivační faktory ztotožňují s Maslowovou pyramidou lidských potřeb, kdy hlavní motiv pak představuje uspokojování vyšších potřeb, jako je potřeba seberealizace.

A. H. Maslow určil pět základních souborů lidských potřeb člověka:

- fyziologické potřeby – např. spánek,
- potřeby jistoty – např. potřeba bezpečí, ochrana před nebezpečím,
- sociální potřeby – např. potřeba lásky, přátelství,
- potřeby uznání – např. úspěch, postavení, úcta,
- potřeby seberealizace – např. osobní rozvoj, znalosti, dovednosti.

Dle Kvasničkové a Berka (2010) tyto skupiny lidských potřeb Maslow vnímal ve vzájemném dynamickém vztahu, který znázornil v hierarchické struktuře v podobě pyramidy. Fyziologické potřeby a potřeby jistoty označil jako nižší potřeby a zbylé tři skupiny označoval jako potřeby vyšší. S uspokojením nižší hierarchické úrovně význam dané potřeby klesá a nastupuje další, vyšší hierarchická úroveň, přičemž nejvyšší potřebou je potřeba seberealizace. Aby se objevila nějaká další potřeba, musí dojít nejprve k uspokojení všech potřeb, které ji v hierarchii předcházejí. Tímto je dle autorů jedinec neustále motivován.



Obrázek č. 2 - Maslowova pyramida lidských potřeb
 Zdroj: vlastní vypracování podle Vysekalové (2012, s. 123)

Motivační faktory

Na jedince v pracovním procesu působí celý soubor odlišných skutečností, které pro něj mají různý motivační význam. Mezi nejčastější motivační faktory dle Kocianové (2010) řadíme zejména:

- hmotné odměny (např. vyšší platové ohodnocení, zaměstnanecké výhody),
- obsah práce (např. míra kreativity v pracovní činnosti, možnost seberealizace),
- neformální hodnocení (např. ocenění dobrého výkonu, povzbuzování),
- atmosféru pracovní skupiny (např. dobré mezilidské vztahy na pracovišti, vztah s nadřízeným),
- pracovní podmínky (např. režim práce, bezpečnost práce),
- image a prestiž organizace (Kocianová, 2010).

Vodák a Kucharčíková (2007) uvádí, že chce-li zaměstnavatel udržet výkonného zaměstnance, musí ho umět řádně motivovat řadou motivačních faktorů, jako je například vyšší mzdou, příjemným pracovním prostředím, možností kariérního růstu, seberealizací zaměstnance, různými benefity či uznáním od nadřízeného. Je však mnoho různých zaměstnanců a každého motivuje jiný faktor v jiné míře, a proto je důležité při motivaci ke vzdělávání zvolit individuální přístup a zjistit, co který zaměstnanec preferuje a co ho nejvíce motivuje. Dle Armstronga (2015) by měl být každý zaměstnanec motivován se dále vzdělávat a učit se. Zaměstnanci si dle autora musí uvědomit, že jejich dovednosti, znalosti a schopnosti se mají postupně rozvíjet a zdokonalovat, aby byli schopni svoji práci vykonávat především

ke své spokojenosti, ale i ke spokojenosti jiných. Zaměstnanci jsou ke vzdělávání dle něj ochotnější, jestliže vzdělání uspokojuje více jejich potřeb, které jsou pro ně důležité.

S motivací souvisí i pojem motiv. Tento pojem definuje Čírtková (2006) jako vnitřní pohnutky jednání jedince zaměřené na uspokojování určitých potřeb. Dále uvádí, že chování jedince je současně ovlivňováno stimuly z vnějšího prostředí. Motivy, napomáhající dospělému jedinci do dalšího vzdělávání, zabírají široké spektrum různých potřeb. Tyto motivy mohou být podle Hladílka (2009, s. 145) vymezeny následovně:

- *potřeba získání vědomostí a osvojení si dovedností a zaujímat postoje, které mohou usnadnit pracovní postupy a rozšířit i možnost většího sebeuplatnění,*
- *nadřazení společenského prospěchu, jako výsledku realizace společensky prospěšných cílů naplňovaných osvojenými vědomostmi, postoji a dovednostmi,*
- *potřeba získat nové přátele, společenské kontakty, radost ze skupinových aktivit, ocenění studijních úspěchů skupiny i spolupracovníků,*
- *únik z nudy, pocitu nepotřebnosti, osamění, kompenzaci nedostatků ve vzdělávání,*
- *potřebu splnit očekávání nějaké autority (blízké osoby), zaměstnavatele, rodiny.*

Jeden z dalších motivů ke vzdělávání může být i podpora ze strany zaměstnavatele. Ten umožňuje na základě zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů policistům, kteří při zaměstnání studují, čerpat studijní volno či dostat volno před závěrečnou zkouškou. Důležité však je, aby měl policista toto studium schválené od svého nadřízeného. Studovat může tedy každý a nikdo do studia není nucen, avšak lidé s motivací lépe překonávají překážky, které jim občas přináší studium při zaměstnání.

3.3 Bariéry ve vzdělávání dospělých

Jak již bylo v této práci zmíněno, tak veškerou motivovanou činností člověka je činnost, která směřuje k dosažení určitého cíle. Ne vše však vždy probíhá bez problémů. Existují bariéry, které během motivované činnosti brání člověku uspokojit jeho potřeby a dosáhnout očekávaného cíle.

Návrat do vzdělávacího procesu s sebou nepřináší pouze výhody v podobě získání nových vědomostí a dosažení vyššího stupně vzdělání, ale také nevýhody, jako je například omezení volného času, častá absence v zaměstnání či menší čas strávený s rodinou. V této

části kapitoly se pokusím poukázat na konkrétní překážky, které můžou dospělého jedince před nebo během jeho dalšího vzdělávání potkat.

Co se týče zjišťování bariér, které brání dospělým jedincům vstoupit do vzdělávacího procesu, vzniklo již mnoho výzkumných šetření a průzkumů.

Jeden z průzkumů provedla společnost Donath-Burson-Marsteller se sídlem v Praze ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR v roce 2009. Jeho hlavním cílem bylo popsat hlavní aktuální problémy a příležitosti tohoto segmentu celoživotního vzdělávání v České republice. Mimo jiné zde zjišťovali nejzásadnější bariéry ve vzdělávání dospělých. Jedná se především o tyto bariéry:

- finanční náročnost,
- časová náročnost,
- nedostatek motivace,
- nízká informovanost o možnostech dalšího vzdělávání,
- nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání práce, popř. nízké sebevědomí starších lidí (DBM, 2009).

Dále Rabušicová a Rabušic (2008) ve svém výzkumu uvádějí nejčastější bariéry při vzdělávacím procesu, které rozčlenili do dvou kategorií. V oblasti bariér hovořili v kontextu vzdělávání dospělých o vnitřních - osobnostních bariérách a vnějších - situačních bariérách. Mezi vnitřní – osobnostní bariéry Rabušicová a Rabušic uvádí například vlastní přesvědčení o dostatečnosti dovedností a znalostí pro výkon profese, malý zájem o osobní rozvoj cestou dalšího vzdělávání (studia) nebo demotivující zkušenosti ze školy. Jako vnější – situační bariéry pak uvedli nedostatek vnějších impulzů ke vzdělávací aktivitě, pocit, že jedinec nemusí studovat pro udržení nebo získání zaměstnání, či pocit, že není nutné studovat pro zlepšení pracovní pozice.

V dalším vzdělávání dospělých se můžeme dle Zormanové (2017) setkat s bariérami, jako jsou nedostatek času, nedostatek finančních prostředků, rodinné povinnosti či problémy, nízká důvěra ve své schopnosti, nedostatek psychické podpory, obavy ze studia a jeho náročnosti, nízká dostupnost dalšího vzdělávání v dané lokalitě či špatné osobní zkušenosti se vzděláváním z období povinné školní docházky.

Vzdělávání dospělých může tedy být ohroženo různými okolnostmi. Při vzdělávání dospělých se můžeme setkat jak s pozitivní motivací, tak i s překážkami, které na rozhodnutí vstoupit do vzdělávání působí negativně.

EMPIRICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

4.1 Koncepce výzkumného šetření

V úvodu empirické části bakalářské práce nejdříve charakterizují koncepci výzkumného šetření. V této části práce představím cíl výzkumu včetně stanovení hlavní výzkumné otázky a hypotéz, výzkumného souboru, předvýzkumu a výběru techniky pro sběr dat potřebných k realizaci výzkumu. Hlavní část této kapitoly bude zaměřena na analýzu získaných dat a jejich následnou interpretaci.

Předmět a cíle výzkumu

Před započítím samotného výzkumného šetření je nutné si stanovit výzkumný cíl. Předmětem výzkumné části této práce je zjistit možnosti policistů v souvislosti s jejich dalším profesním vzděláváním, konkrétně se zaměřit na motivaci policistů k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Hlavním cílem výzkumu je tedy zjistit, jaká je motivace příslušníků Policie ČR k dalšímu profesnímu vzdělávání.

V souvislosti se stanoveným cílem výzkumu byla zformulována má hlavní výzkumná otázka:

„Jaká je motivace příslušníků Policie ČR k dalšímu profesnímu vzdělávání?“

Dílčí cíle výzkumu:

- 1) Zjistit, jaký druh motivace k profesnímu vzdělávání převažuje u příslušníků Policie ČR s ohledem na délku jejich praxe.*
- 2) Zjistit, jaké motivační faktory preferují policisté ve vztahu k dalšímu profesnímu vzdělávání.*
- 3) Zjistit, jaká forma při profesním vzdělávání u policistů převažuje s ohledem na jejich věkovou skupinu.*

Stanovení hypotéz

Na základě výzkumné otázky a cílů výzkumu jsem v rámci výzkumného šetření stanovil tři hypotézy.

Hypotéza č. 1: *U většiny respondentů, kteří jsou ve služebním poměru u Policie ČR méně jak 6 let, převažuje vnitřní motivace k profesnímu vzdělávání.*

Příslušníci Policie ČR se v rámci svého povolání musejí neustále odborně vzdělávat. Policisté se však mohou profesně vzdělávat i nad rámec svého zaměstnání, a mohou si tak osvojit nové znalosti a vědomosti, které využijí pro samotný výkon policejní služby. Na základě vlastní zkušenosti si myslím, že méně zkušení policisté se budou dále profesně vzdělávat především z vlastní vůle, než vlivem vnějšího okolí.

Tato hypotéza bude potvrzena za předpokladu, že z celkového počtu respondentů, kteří u otázky č. 11 označí, že jsou ve služebním poměru u Policie ČR méně jak 6 let, tak aby nadpoloviční většina z nich zvolila u otázky č. 8, že při profesním vzdělávání u nich převažuje vnitřní motivace.

Hypotéza č. 2: *Respondenty nejvíce motivuje k dalšímu profesnímu vzdělávání možnost lepšího finančního ohodnocení.*

Domnívám se, že většina policistů, která je podněcována se dále profesně vzdělávat by uvítala jako motivační faktor lepší finanční ohodnocení. Mít možnost si finančně přilepšit je dle mého názoru jeden z nejúčinnějších motivačních faktorů podněcující zaměstnance k lepším studijním a pracovním výkonům.

Tato hypotéza bude potvrzena za předpokladu, že ze všech dotázaných bude nejpočetněji zvolená odpověď u otázky č. 6 položka *Lepší finanční ohodnocení*.

Hypotéza č. 3: *Více než jedna třetina respondentů mladších 30 let preferuje při profesním vzdělávání výměnu zkušeností na pracovišti.*

Aby byl proces učení efektivní a kvalitní je potřeba zvolit vhodný prostředek stimulace učení. Dle mého názoru policisté při profesním vzdělávání upřednostňují při získávání nových znalostí a vědomostí především výměnu informací a rad od zkušenějších kolegů. Jedná se o nenahraditelný zdroj informací, kdy většinou starší a zkušenější policista, předá své profesní zkušenosti mladším a méně zkušeným kolegům, kteří jej pak mohou využít v policejní praxi. Domnívám se, že v současné době informačních a komunikačních technologií, které nám jistě usnadňují proces vzdělávání, policisté raději preferují výměnu informací na pracovišti prostřednictvím osobního kontaktu.

Tato hypotéza bude potvrzena za předpokladu, že z celkového počtu respondentů, kteří u otázky č. 10 označí, že jsou ve věku od 18 do 30 let, tak aby více než 33,3% těchto respondentů odpovědělo, že při profesním vzdělávání preferují výměnu zkušeností na pracovišti.

Výzkumná metoda a technika sběru dat

Při realizaci výzkumného šetření jsem využil kvantitativní metodu. Konkrétním nástrojem k získání potřebných informací byla použita forma dotazníku.

Dotazník je dle Gavory (2010) způsob kladení písemných otázek a získávání písemných odpovědí, kdy jde o nejběžnější nástroj pro sběr dat pro různé typy výzkumů. Podobnou charakteristiku uvádí i Chráska (2016), který definuje dotazník jako soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.

Metoda dotazníku byla zvolena záměrně, a to především z důvodu možnosti získat za krátký časový úsek velké množství informací od velkého počtu respondentů. V souladu s cíli výzkumu byl vytvořen dotazník (viz příloha A), který je pro respondenty zcela anonymní a obsahuje celkem 12 položek. Tyto položky jsou formulovány otázkami, kdy respondenti si mohou vybrat odpověď na jednotlivou otázku z několika možných variant, popřípadě svoji odpověď doplnit. Dotazník obsahuje otázky vztahující se k možnostem policistů se dále profesně vzdělávat, k jejich motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání a dalším aspektům související právě s motivací. Dále jsou v dotazníku formulovány otázky na základní údaje k respondentům, jako je věk, délka služebního poměru a nejvyšší dosažený stupeň vzdělání. Z některých otázek uvedených v mém dotazníku byla získána data, která následně ověří platnost hypotéz.

4.2 Realizace výzkumného šetření

Výzkumný soubor

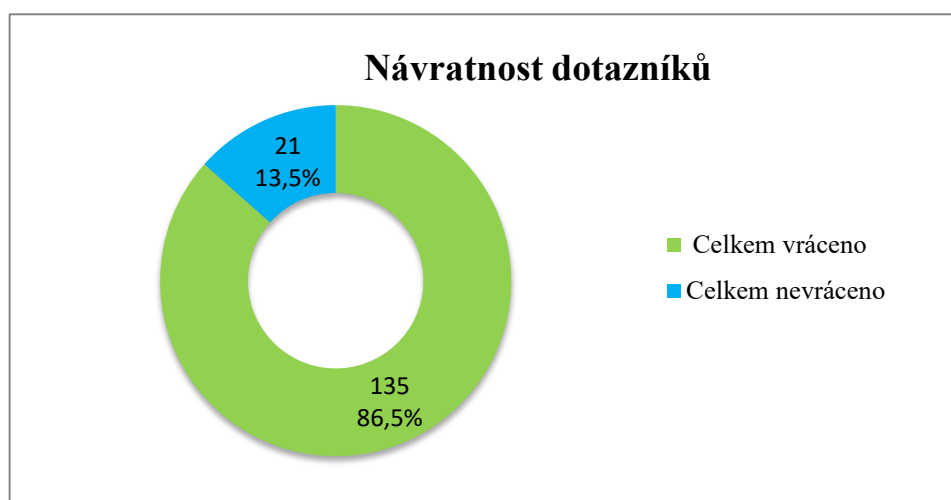
Výzkumné šetření bylo provedeno mezi příslušníky Policie ČR služebně zařazených v rámci Krajského ředitelství policie Královehradeckého kraje, Územního odboru Hradec Králové. Konkrétně se jednalo o policisty zařazené u služby dopravní policie a služby pořádkové policie na místních obvodních odděleních, kteří jsou v přímém výkonu služby.

V době realizace výzkumného šetření v březnu 2020 bylo z výše uvedeného výzkumného souboru na různých pracovních pozicích celkem 156 policistů. Celkem bylo

tedy osobně distribuováno 156 dotazníků v tištěné podobě. Tyto dotazníky byly vyplněny pouze příslušníky Policie ČR.

Z celkového množství 156 rozdaných dotazníků se jich v rámci výzkumného šetření vrátilo 135, z čehož vyplývá, že se 21 dotazníků nevrátilo. Jde tedy o návratnost ve výši 86,5 %.

Z tohoto výsledku lze konstatovat, že o vyplnění dotazníku byl mezi příslušníky Policie ČR zájem a výzkumné šetření týkající se motivace k profesnímu vzdělávání je pro policisty aktuální a důležité.



Graf č. 1: Celková návratnost dotazníků
Zdroj: vlastní vypracování

Předvýzkum

Před realizací dotazníkového šetření byl proveden předvýzkum v únoru 2020 u 15 respondentů, který probíhal na jednom z obvodních oddělení Policie ČR v rámci Krajského ředitelství policie Královehradeckého kraje, Územního odboru Hradec Králové. Těmto respondentům byl distribuován tištěný dotazník s cílem ověřit si, zda jsou otázky v dotazníku srozumitelné a zda vyplnění dotazníku není časově náročné.

Po provedení předvýzkumu jsem následně do dotazníku zakomponoval a upravil oprávněné připomínky respondentů z předvýzkumu, spočívající především v nejasnosti možnosti odpovědí a v nejednoznačnosti otázek. Taktéž jsem do dotazníku zapracoval velmi cenné rady své vedoucí práce, paní doc. Jedličkové. Dále jsem opravený dotazník určený k výzkumnému šetření již nějak neměnil a následně ho použil pro realizaci mého výzkumného šetření.

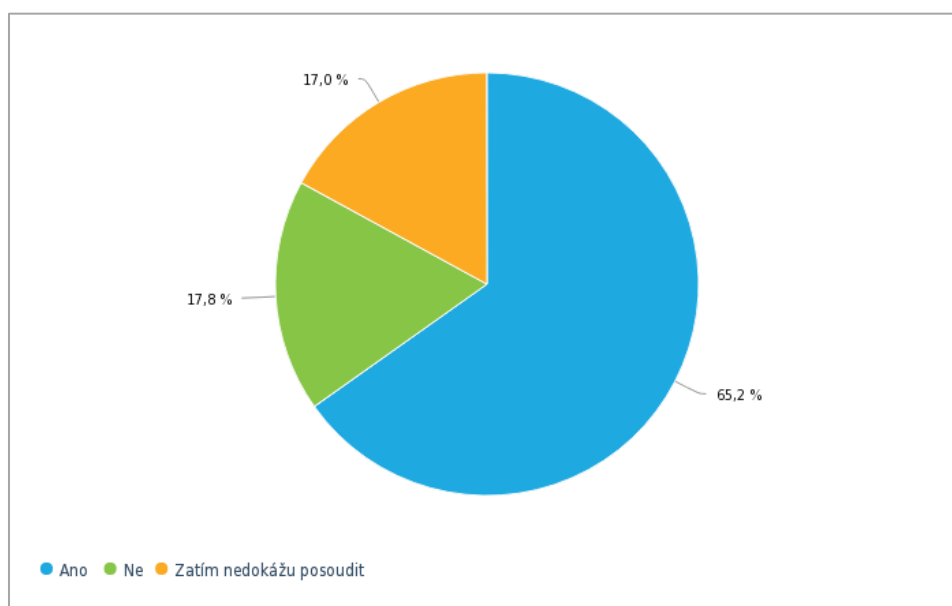
4.3 Analýza a interpretace výzkumného šetření

Vyhodnocení dotazníku

Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány na základě grafů podle jednotlivých odpovědí respondentů za pomoci aplikací MS Excel, MS Word a elektronického nástroje Survio. Všechny otázky jsou vyhodnoceny jednotlivě z důvodu zachování přehlednosti a srozumitelnosti jednotlivých otázek a odpovědí.

Otázka č. 1: Je podle Vás u Policie ČR dostatek možností, jak se dále profesně vzdělávat?

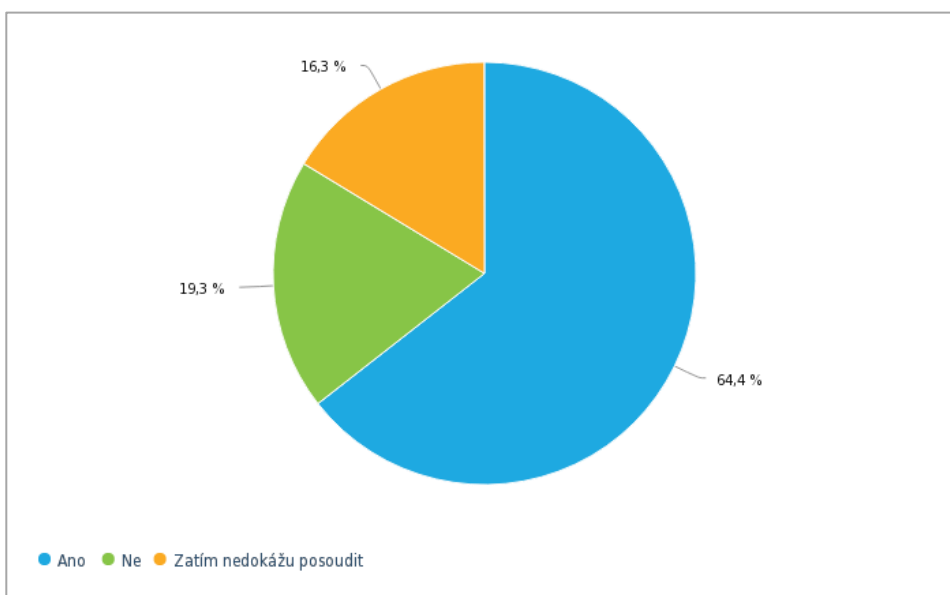
Z první otázky mého dotazníkového šetření bylo zjištěno, že téměř dvě třetiny respondentů, konkrétně 88 (65,2 %), se domnívá, že u Policie ČR je dostatečné množství možností, jak se dále profesně vzdělávat. Naopak 24 (17,8 %) respondentů uvedlo, že u Policie ČR je málo možností, jak své vzdělání profesně rozvíjet a prohlubovat. Odpověď *Zatím nedokážu posoudit* vybralo 23 (17 %) respondentů.



Graf č. 2: Podíl možností respondentů k profesnímu vzdělávání
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 2: Umožňuje Vám nadřízený další profesní vzdělávání?

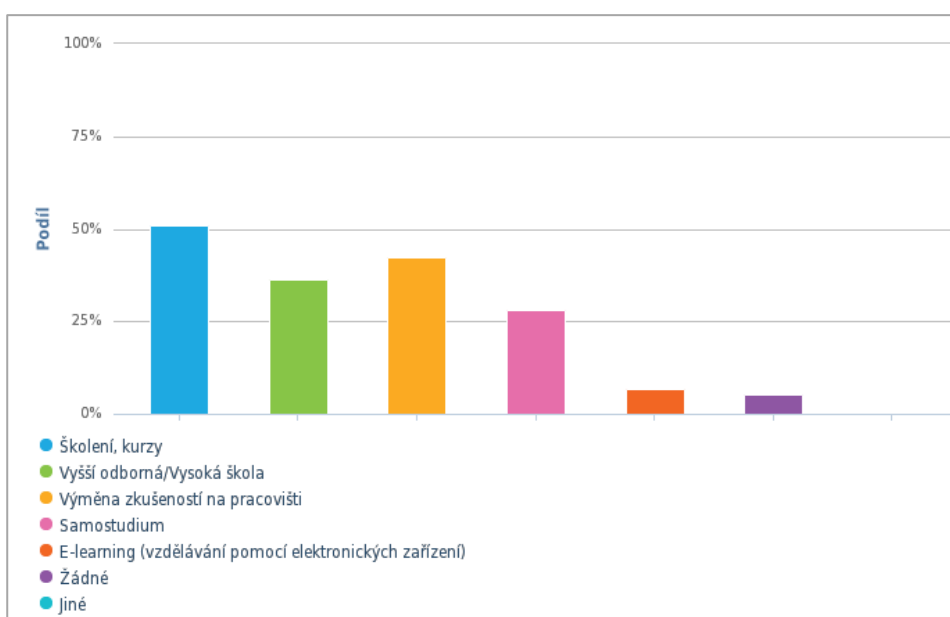
Z odpovědí na tuto otázku bylo zjištěno, že 87 (64,4 %) respondentům jejich nadřízený umožňuje se dále profesně vzdělávat. Položku *Ne*, tedy možnost, že nadřízený brání policistům se dále profesně vzdělávat, uvedlo 26 (19,3 %) policistů. Odpověď, *Zatím nedokážu posoudit*, vybralo 22 (16,3 %) respondentů.



Graf č. 3: Podíl podpory respondentů k dalšímu profesnímu vzdělávání od nadřízeného
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 3: Jakou formu při profesním vzdělávání preferujete?

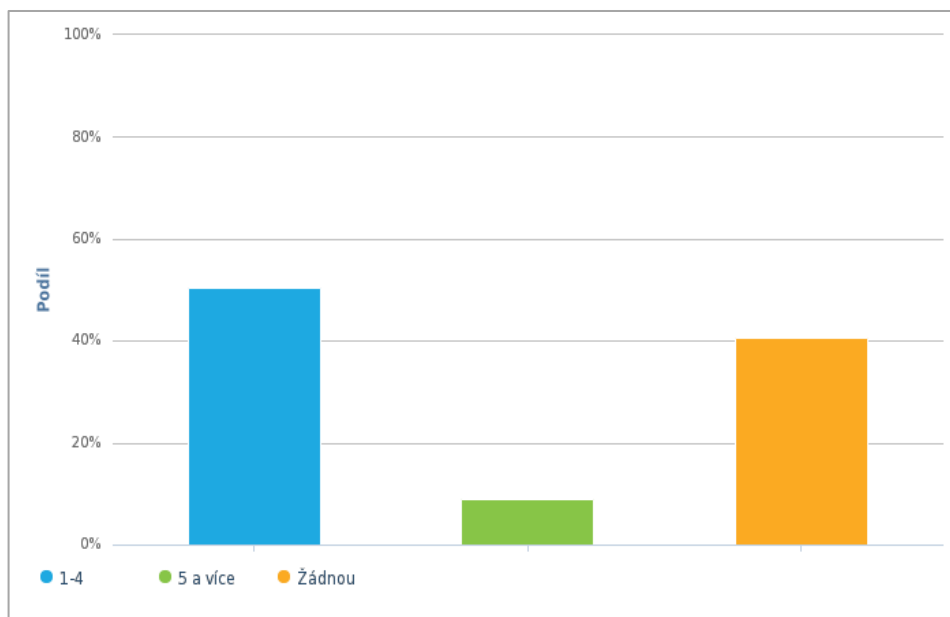
Na otázku č. 3 mohli respondenti vybrat více odpovědí, maximálně však dvě. Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno u možnosti *Školení, kurzy*, a to 69 (51,1 %) odpovědí. Další početné zastoupení odpovědí měly možnosti *Výměna zkušeností na pracovišti* - 57 (42,2 %), studium na *Vyšší odborné/Vysoké škole* - 46 (36,3 %) a *Samostudium* - 38 (28,1 %). Menší počet odpovědí volili respondenti u možností *E-learning* - 9 (6,7 %) a *Žádné* - 7 (5,2 %). Variantu *Jiné* nezvolil nikdo z respondentů. Z těchto odpovědí lze usoudit, že respondenti při profesním vzdělávání preferují především školení a kurzy.



Graf č. 4: Podíl preference respondentů při profesním vzdělávání
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 4: Jaký počet profesních vzdělávacích akcí jste absolvoval (a) za posledních 12 měsíců?

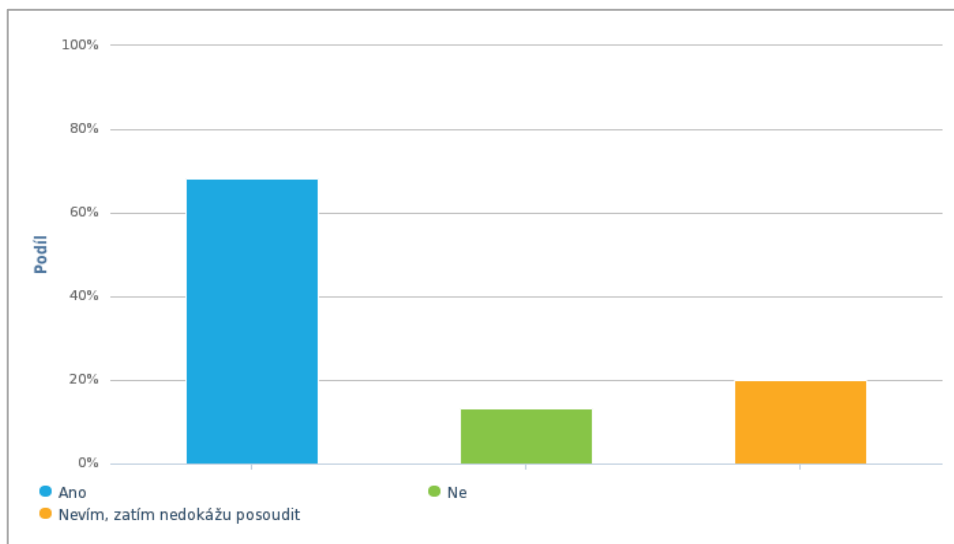
Odpověďmi na tuto otázku bylo zjištěno, že za posledních 12 kalendářních měsíců se respondenti většinou účastnili profesních vzdělávacích akcí, kdy možnost odpovědí 1-4 si vybralo 68 (50,4 %) respondentů. Pět a více profesních vzdělávacích akcí za uvedenou dobu absolvovalo 12 (8,9 %) respondentů. Žádnou vzdělávací akci za posledních 12 měsíců neabsolvovalo 55 (40,7 %) respondentů.



Graf č. 5: Podíl účasti respondentů na profesních vzdělávacích akcích
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 5: Uvítali byste u Policie ČR častější účast na profesních vzdělávacích akcích?

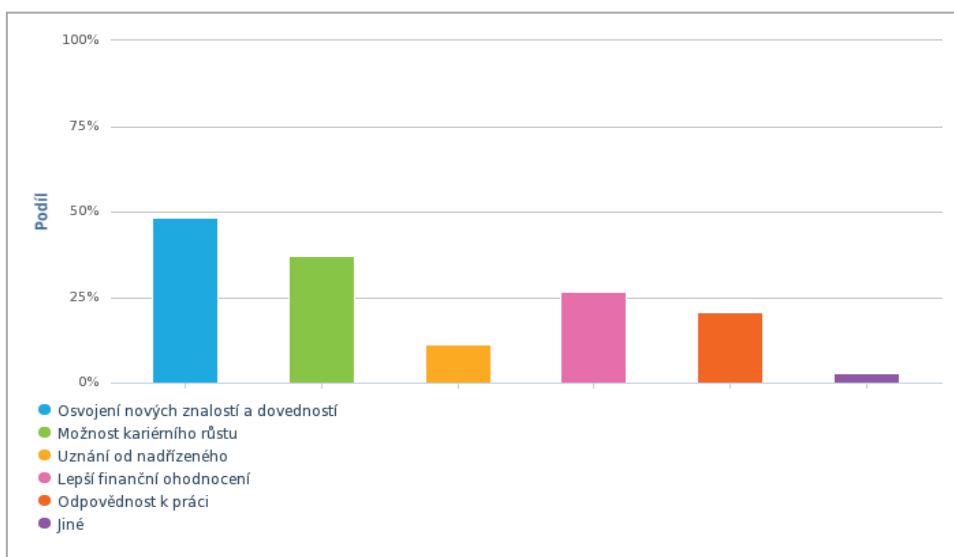
Z odpovědí na otázku č. 5 bylo zjištěno, že více než dvě třetiny dotazovaných respondentů, konkrétně 92 (68,1 %), by uvítalo častější účast na profesních vzdělávacích akcích. Většina respondentů tedy považuje za důležité se dále profesně vzdělávat. Účastnit se častěji profesních vzdělávacích akcí nepovažuje za podstatné 16 (11,9 %) respondentů. Možnost *Nevím, zatím nedokážu posoudit*, zvolilo 27 (20 %) respondentů.



Graf č. 6: Podíl respondentů po častější účasti na profesních vzdělávacích akcích
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 6: Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu profesnímu vzdělávání?

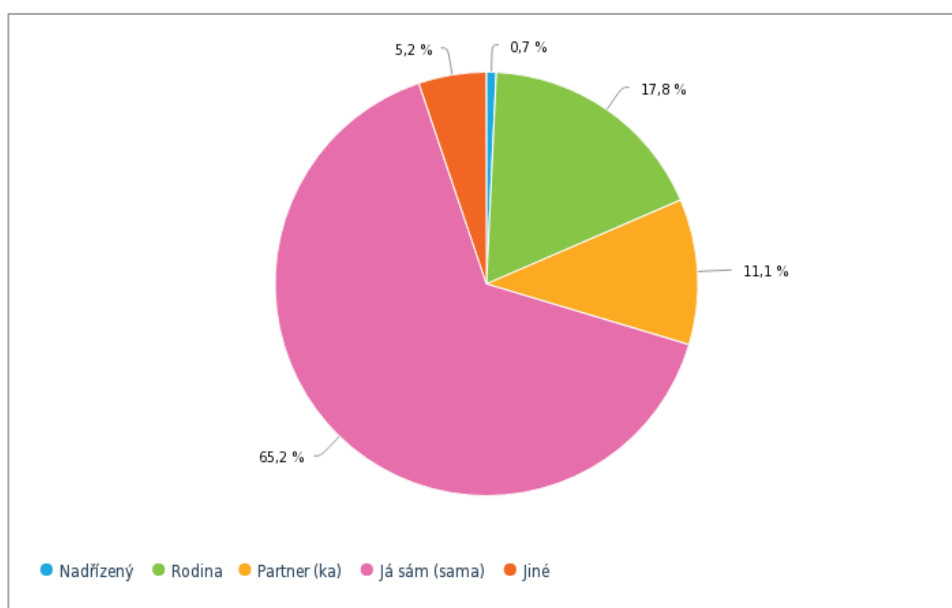
Otázka č. 6 byla koncipována tak, aby zjistila, jaké motivační faktory nejvíce motivují respondenty se dále profesně vzdělávat. Dotazovaní mohli u této otázky zvolit více odpovědí, maximálně však dvě. Od dalšího profesního vzdělávání respondenti nejvíce očekávají osvojení nových znalostí a dovedností, kdy tato možnost byla označena celkem u 65 (48,1 %) odpovědí. Druhé nejpočetnější zastoupení odpovědí byla *Možnost kariérního růstu* - 50 (37 %). Další četné zastoupení odpovědí měly možnosti *Lepší finanční ohodnocení* - 36 (26,7 %) a *Odpovědnost k práci* - 28 (20,7 %). Možnost *Uznání od nadřízeného* byla v rámci dotazníkového šetření u respondentů označena v 15 (11,1 %) případech. Nejméně respondentů však označilo možnost *Jiné* – 4 (3%), kdy všichni shodně doplnili odpověď *nic*.



Graf č. 7: Podíl motivačních faktorů respondentů k dalšímu profesnímu vzdělávání
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 7: Kdo Vás nejvíce motivuje k dalšímu profesnímu vzdělávání?

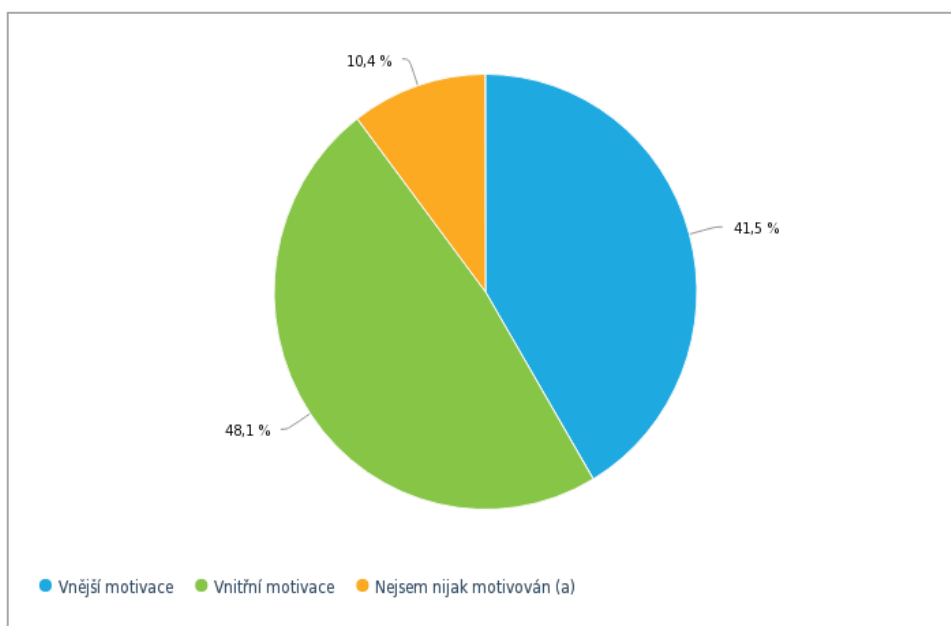
Z odpovědí na tuto otázku bylo zjištěno, že nejvíce k dalšímu profesnímu vzdělávání se respondenti motivují sami, kdy tuto možnost uvedlo 88 (65,2 %) respondentů. Druhé nejpočetnější zastoupení má rodina, kterou uvedlo 24 (17,8 %) respondentů. Partner či partnerka motivují 15 (11,1 %) respondentů. Možnost *Jiné* označilo 7 (5,2 %) respondentů, ve které shodně uvedli odpověď *nic*. Podporu k dalšímu profesnímu vzdělávání ze strany svého nadřízeného uvedl pouze 1 (0,7 %) respondent.



Graf č. 8: Podíl motivačních zdrojů k dalšímu profesnímu vzdělávání
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 8: Jaký druh motivace u Vás převažuje ve vztahu k dalšímu profesnímu vzdělávání?

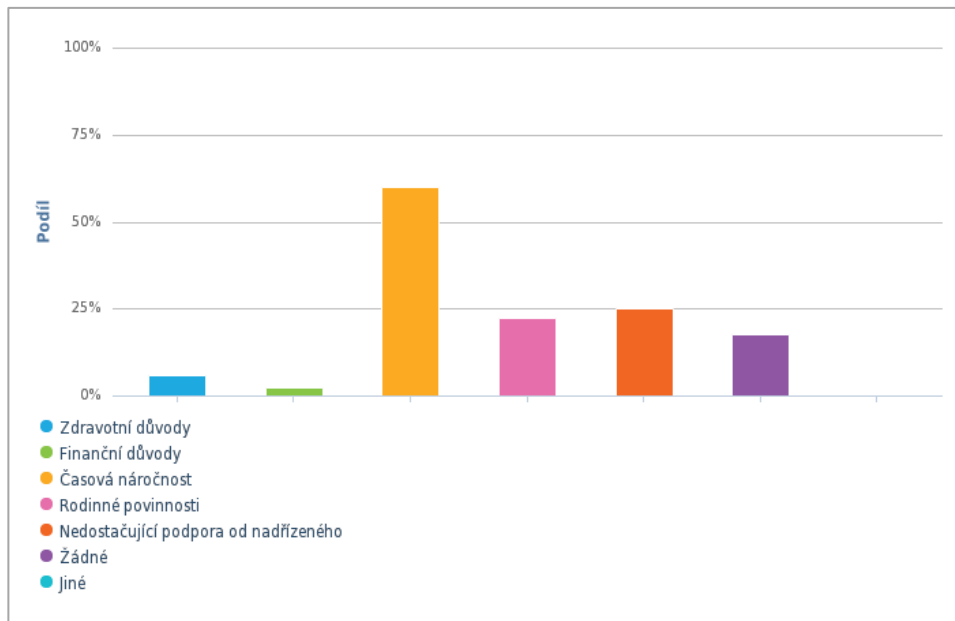
Otázka č. 8 se zjišťovala, jaký druh motivace převažuje u respondenta k dalšímu profesnímu vzdělávání. U respondentů nejvíce v tomto ohledu převládá vnitřní motivace, kterou zvolilo 65 (48,1 %) respondentů. Naopak vnější motivaci uvedlo 56 (41,5 %) respondentů. Položku *Nejsem nějak motivován (a)* označilo 14 (10,4 %) respondentů.



Graf č. 9: Podíl druhů motivace u respondentů k dalšímu profesnímu vzdělávání
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 9: Jaké pociťujete překážky, které Vám brání k dalšímu profesnímu vzdělávání?

Otázka č. 9 je zaměřena na faktory, které mohou bránit respondentovi se dále profesně vzdělávat. Na tuto otázku mohli respondenti zvolit jednu nebo dvě odpovědi. Nejčastěji označovaná odpověď byla *Časová náročnost*, kterou respondenti označili, jako nejobvyklejší bariéru při dalším profesním vzdělávání. Tato možnost byla označena celkem v 81 (60 %) odpovědích. Druhou nejčastěji označovanou odpovědí byla *Nedostačující podpora od nadřízeného* - 34 (25,2 %). Jako další překážky respondenti označili *Rodinné povinnosti* – 30 (22,2 %), *Zdravotní důvody* – 8 (5,9 %) a *Finanční důvody* – 3 (2,2 %). Při profesním vzdělávání nepociťují respondenti žádné překážky v 24 (17,8 %) odpovědích. Možnost volby *Jiné* a následné doplnění nezmíněné překážky neoznačil nikdo z respondentů.

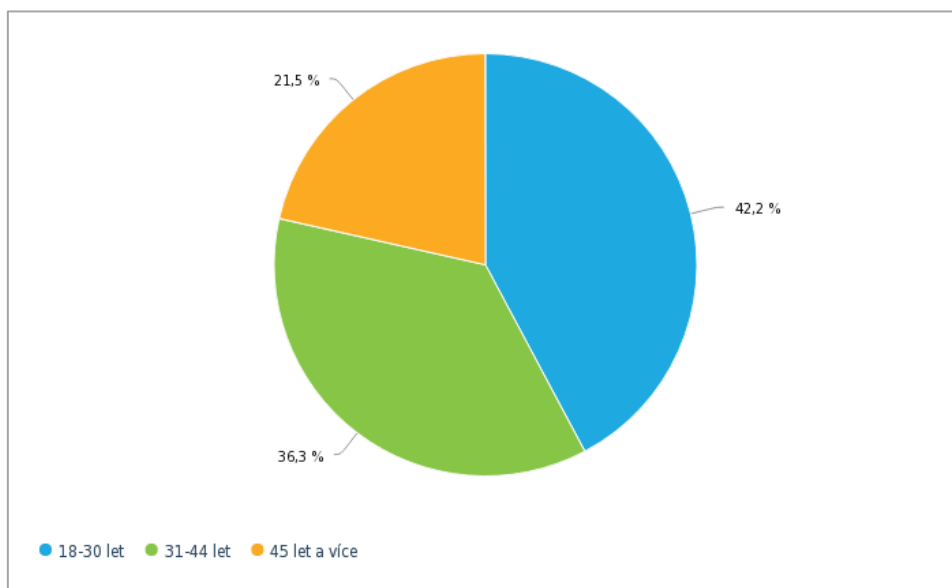


Graf č. 10: Podíl překážek, které brání respondentům k dalšímu profesnímu vzdělávání

Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 10: Jaký je Váš věk?

Mého dotazníkového šetření se zúčastnili respondenti, kteří byli rozděleni do tří skupin podle věku. Nejpočetnější skupina respondentů je zastoupena ve věku 18-30 let a to 57 (42,2 %) policisty. Poté následuje skupina ve věku 31-44 let zastoupena 49 (36,3 %) respondenty. Nejméně početná skupina, tedy 29 (21,5 %) respondentů je ve věku od 45 let a více.

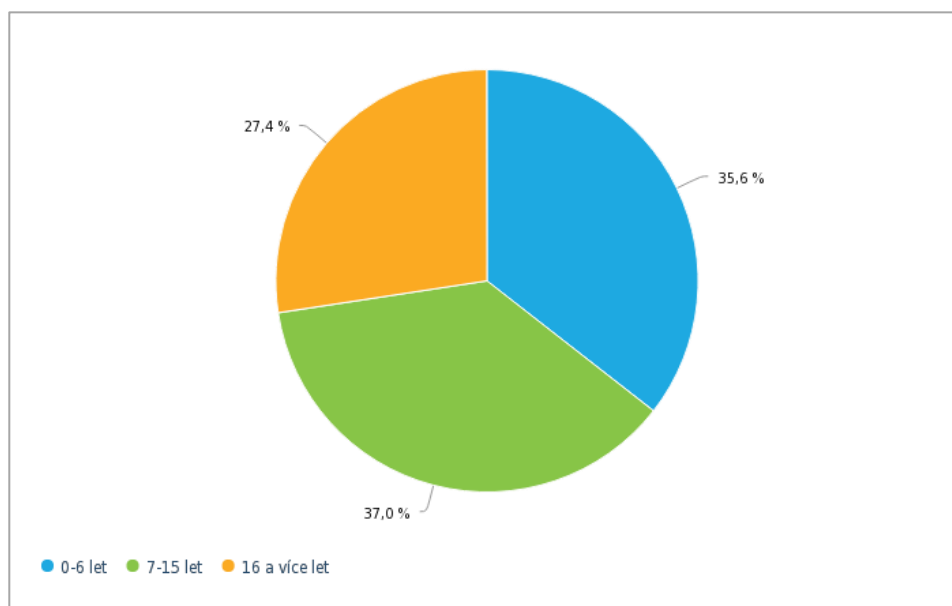


Graf č. 11: Podíl věkové skupiny respondentů

Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 11: Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky?

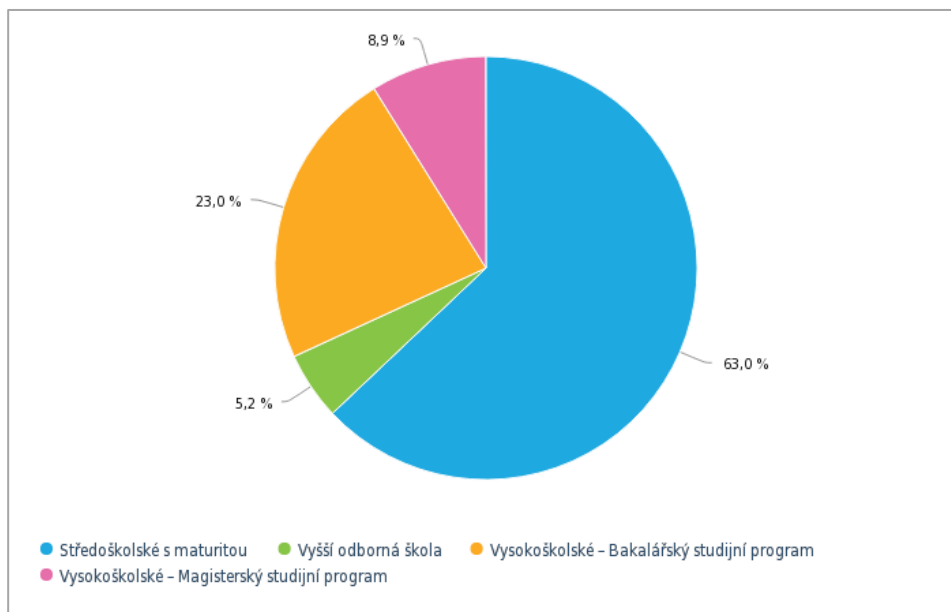
Z této otázky bylo zjištěno, že nejpočetnější zastoupení má skupina respondentů s délkou služební praxe 7-15 let a to konkrétně 50 (37 %) policisty. Následuje skupina 48 (35,6 %) respondentů, kteří jsou ve služebním poměru méně než 6 let. Nejmenší skupinu tvoří 37 (27,4 %) policistů s dobou služebního poměru 16 a více let.



Graf č. 12: Podíl délky praxe respondentů u Policie ČR
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka č. 12: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Poslední otázka dotazníku byla zaměřena na zjištění nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů. Nejvyšší počet respondentů byl zastoupen s úplným středoškolským vzděláním s maturitou a to 85 (63 %) policisty. Druhé největší zastoupení má 31 (23 %) vysokoškolsky vzdělaných respondentů bakalářského stupně. Následuje 12 (8,9 %) respondentů, kteří získali vysokoškolské vzdělání magisterského stupně. Nejmenší počet respondentů má vyšší odborné vzdělání, pouze 7 (5,2 %) policistů. U Policie ČR je jednou z podmínek pro přijetí do služebního poměru minimálně středoškolské vzdělání s maturitou, proto jsem do výzkumného šetření nezahrnul dotaz na střední vzdělání zakončené výučním listem.



Graf č. 13: Podíl dosaženého stupně vzdělání respondentů
Zdroj: vlastní vypracování

Vyhodnocení hypotéz

Na základě zpracování a vyhodnocení otázek z dotazníkového šetření mohu ověřit platnost předem stanovených hypotéz, kdy tyto hypotézy potvrdím nebo vyvrátím.

Hypotéza č. 1: *U většiny respondentů, kteří jsou ve služebním poměru u Policie ČR méně jak 6 let, převažuje vnitřní motivace k profesnímu vzdělávání.*

K ověření této hypotézy byly použity odpovědi na otázky č. 8 a č. 11.

Otázka č. 8 zjišťovala, jaký druh motivace respondenti upřednostňují k dalšímu profesnímu vzdělávání. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že respondenti při profesním vzdělávání jsou raději vnitřně motivováni, kdy tento druh motivace označilo 65 (48,1 %) respondentů. Vnější motivaci označilo 56 (41,5 %) dotazovaných. Možnost, že respondenti nejsou k profesnímu vzdělávání nějak motivováni, zvolilo 14 (10,4 %) respondentů.

V otázce č. 11 měli respondenti uvést, jak dlouho jsou ve služebním poměru u Policie ČR. Z celkového počtu 135 respondentů je ve služebním poměru u Policie ČR méně jak 6 let 48 respondentů, což tvoří 35,6 % z celkového počtu dotazovaných. Skupinu respondentů s délkou služební praxe 7-15 let tvoří 50 (37 %) policistů. Respondenti s dobou služebního poměru 16 a více let tvoří skupinu 37 (27,4 %) dotazovanými.

Vzájemnou komparací otázek č. 8 a č. 11 z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že z celkového počtu 48 respondentů, kteří jsou ve služebním poměru méně jak 6 let, u nich k dalšímu profesnímu vzdělávání převažuje vnitřní motivace, kdy tuto možnost zvolilo 25 (52,1 %) respondentů. Motivaci vnější preferuje 20 (41,7 %) respondentů. Odpověď v dotazníku na otázku č. 8 *Nejsem nijak motivován (a)* označili 3 (6,3 %) respondenti.

Podmínkou pro potvrzení hypotézy „*U většiny respondentů, kteří jsou ve služebním poměru u Policie ČR méně jak 6 let, převažuje vnitřní motivace k profesnímu vzdělávání.*“, bylo zapotřebí, aby z celkového počtu respondentů, kteří označí, že jsou ve služebním poměru u Policie ČR méně jak 6 let, tak aby nadpoloviční většina z nich zvolila, že při profesním vzdělávání u nich převažuje vnitřní motivace.

Výzkumné šetření tedy ukázalo, že z celkového množství dotazovaných 48 respondentů slouží u Policie ČR méně jak 6 let. Z těchto 48 dotázaných u 25 (52,1 %) respondentů převažuje vnitřní motivace se dále profesně vzdělávat. Méně zkušení policisté tedy preferují se dále profesně vzdělávat především z vlastní vůle. Z uvedených údajů vyplývá, že **hypotéza č. 1 byla potvrzena.**

Hypotéza č. 2: Respondenty nejvíce motivuje k dalšímu profesnímu vzdělávání možnost lepšího finančního ohodnocení.

K ověření této hypotézy byla použita otázka č. 6.

V této otázce byli respondenti dotázáni na předem stanovené kategorie motivačních faktorů, které je nejvíce podněcují k dalšímu profesnímu vzdělávání. U této položky mohli respondenti zvolit maximálně dvě odpovědi. Kromě předem stanovených odpovědí, měli respondenti možnost doplnit i vlastní motivační faktor, který je k výše uvedené vzdělávací aktivitě nejvíce stimuluje.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že z celkového počtu 135 respondentů, pouze 4 (3 %) respondenti odpověděli, že je nic nemotivuje. Tito 4 respondenti označili při odpovědi na otázku č. 6 možnost *Jiné*, kde shodně doplnili odpověď *nic*. Zbývajících 131 respondentů označilo celkem 194 různých kombinací motivačních faktorů. Nejpočetnější zastoupení, kterou respondenti označili 65 (48,1 %) odpověďmi, byla možnost *Osvojení nových znalostí a dovedností*. Jako další čtná zastoupení odpovědí respondenti označili *Možnost kariérního růstu* – 50 (37 %) responzí, *Lepší finanční ohodnocení* – 36 (26,7 %) responzí a *Odpovědnost*

k práci – 28 (20,7 %) responzí. Nejméně rezponzí získala odpověď *Uznání od nadřízeného* – 15 (11,1 %).

Podmínkou pro potvrzení hypotézy „**Respondenty nejvíce motivuje k dalšímu profesnímu vzdělávání možnost lepšího finančního ohodnocení.**“, byla nejpočetněji zvolená odpověď *Lepší finanční ohodnocení* na otázku č. 6 u všech dotázaných. Na základě výše uvedených údajů vyplývá, že **hypotéza č. 2 byla vyvrácena**, jelikož nejčastěji uváděnou kategorií motivačních faktorů bylo *Osvojení nových znalostí a dovedností*.

Hypotéza č. 3: Více než jedna třetina respondentů mladších 30 let preferuje při profesním vzdělávání výměnu zkušeností na pracovišti.

K ověření poslední hypotézy jsem použil data z odpovědí na otázky č. 3 a č. 10.

Jakou formu při profesním vzdělávání respondenti upřednostňují, jsem zkoumal v otázce č. 3. Na tuto otázku mohli respondenti zaznamenat, až dvě odpovědi z předem stanovených kategorií forem vzdělávání. Kromě předem stanovených odpovědí měli respondenti možnost doplnit i vlastní formu vzdělávání, které dávají největší přednost. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že z celkového počtu 135 respondentů pouze 7 (5,2 %) respondentů odpovědělo, že žádnou formu nepreferují. Těchto 7 respondentů totiž označilo při odpovědi na otázku č. 3 možnost *Žádné*. Doplnit vlastní variantu formy vzdělávání nezvolil nikdo z respondentů. Zbývajících 128 respondentů označilo celkem 222 různých odpovědí. Nejpočetněji zastoupenou formou bylo respondenty zvoleno *Školení, kurzy*, a to 69 (51,1 %) odpověďmi. Další početné zastoupení odpovědí měly formy jako *Výměna zkušeností na pracovišti* - 57 (42,2 %) responzí, studium na *Vyšší odborné/Vysoké škole* - 46 (36,3 %) responzí a *Samostudium* - 38 (28,1 %) responzí. Nejméně preferovanou formou podle počtu odpovědí byla zvolena možnost *E-learning* - 9 (6,7 %) responzí.

Otázka č. 10 směřovala ke zjištění, do jaké věkové kategorie respondenti patří. Nejvíce respondentů je ve věku 18-30 let, kdy toto uvedlo 57 (42,2 %) respondentů. Poté následuje skupina ve věkovém rozmezí 31-44 let zastoupena 49 (36,3 %) respondenty. Nejméně početná věková skupina respondentů je ve věku 45 a více let s 29 (21,5 %) respondenty.

Komparací otázky č. 3 a otázky č. 10 bylo zjištěno, že z počtu 57 respondentů, kteří jsou ve věkovém rozmezí 18-30 let, bylo celkově označeno 101 různých odpovědí na otázku č. 3. Nejvíce těchto respondentů při profesním vzdělávání preferuje jako formu vzdělávání

školení a kurzy, které označili 29 (50,9 %) responzemi. Druhou nejpreferovanější formou je výměna zkušeností na pracovišti s 26 (45,6 %) responzemi. Další odpovědi v pořadí jsou *Samostudium* - 22 (38,6 %) responzí, studium na *Vyšší odborné/Vysoké škole* - 21 (36,8 %) responzí a *E-learning* - 3 (5,3 %) responze.

Podmínkou pro potvrzení hypotézy „*Více než jedna třetina respondentů mladších 30 let preferuje při profesním vzdělávání výměnu zkušeností na pracovišti.*“, bylo, aby více než 33,3% respondentů ve věku od 18 do 30 let označili, že při profesním vzdělávání upřednostňují výměnu zkušeností na pracovišti. Na základě výzkumného šetření vyplývá, že **hypotéza č. 3 byla potvrzena**, jelikož respondenti mladší 30 let uvedli v 26 (45,6 %) odpovědích, že preferují výměnu zkušeností na pracovišti při profesním vzdělávání. Mladší policisté tedy při osvojování nových znalostí a vědomostí v rámci dalšího profesního vzdělávání upřednostňují výměnu zkušeností a informací od jejich zkušenějších kolegů.

ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem se zabýval vzděláváním příslušníků Policie ČR a jejich motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání. Cílem této práce bylo zmapovat možnosti policistů k dalšímu profesnímu vzdělávání a zjistit, jaká je jejich motivace k návratu do vzdělávacího procesu.

Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. V první kapitole teoretické části jsem se věnoval Policii ČR, její charakteristice, struktuře a specifikaci úkolů, které plní. Dále jsem zde charakterizoval profesní profil příslušníka policie. Zde jsem se snažil především o vymezení jeho odborných předpokladů a kompetencí důležitých pro výkon policejní profese. V další kapitole jsem se zabýval vzděláváním příslušníků Policie ČR, kde jsem mimo jiné popsal vzdělávací subjekty podílející se na vzdělávání policistů, či další profesní vzdělávání policistů. V poslední kapitole teoretické části jsem se věnoval motivaci společně s jejími druhy a dále motivačními faktory, které jsou důležité k dalšímu profesnímu vzdělávání. V souvislosti s motivací zde zmiňuji také bariéry, které mohou policistům bránit v dalším vzdělávání.

Empirická část je založena na dotazníkovém šetření, které bylo provedeno u policistů v rámci Krajského ředitelství Policie Královéhradeckého kraje, Územního odboru Hradec Králové s cílem zjistit, jaká je jejich motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání. Výsledky výzkumu přinesly zjištění, že u dotazovaných policistů převládá vnitřní motivace, což potvrdila i skutečnost, že respondenty nejvíce motivuje k dalšímu profesnímu vzdělávání osvojení si nových znalostí a dovedností. Bylo zjištěno, že k dalšímu profesnímu vzdělávání se téměř dvě třetiny všech respondentů motivují sami. Z tohoto výsledku lze předpokládat, že většina dotazovaných policistů se bude z vlastní vůle dále samostatně vzdělávat a rozšiřovat si tak své dovednosti a znalosti v rámci své profese. Výsledky nám dále ukázaly, že délka praxe příslušníků Policie ČR neovlivňuje druh motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání, jelikož u všech věkových kategorií převládá touha po osobním rozvoji. Policisté při návratu do vzdělávacího procesu nejvíce upřednostňují kromě osvojených znalostí a dovedností, také možnost kariérního růstu a lepší finanční ohodnocení. Profesní vzdělávání slouží především k osvojení nových odborných dovedností a vědomostí v rámci profese. Toto vzdělávání učiníme efektivnějším zvolením vhodné vzdělávací formy. Dotazovaní příslušníci Policie ČR ve všech věkových kategoriích preferují jako formu účast na odborných školeních a kurzech. Dále se dotazníkovým šetřením zjistilo, že nejčastější bariéry k dalšímu profesnímu

vzdělávání u policistů jsou především časová náročnost vzdělávacího procesu a nedostačující podpora od nadřízeného.

Výzkumné šetření poukázalo, že v oblasti profesního vzdělávání hraje u policistů významnou roli vnitřní motivace. Podobné výsledky přinesl i výzkum Rabušicové a Rabušice (2008), který zjistil, že při profesním vzdělávání většina dospělých preferuje vnitřní motivaci. Pokud se příslušník Policie ČR odhodlá k dalšímu vzdělávání, je to především z důvodu osvojení si nových dovedností a znalostí, prostřednictvím odborných školení a kurzů. Aby však mohlo být další profesní vzdělávání policistů úspěšné, musí být nejen zdárně dokončeno, ale musí být jejich vědomosti osvojené studiem použitelné v policejní praxi.

Jako doporučení pro Policii ČR bych uvedl, že samotná vnitřní motivace policistů nestačí pro uspokojivé studijní a následné pracovní výsledky, ale je také důležité, aby policisté byli motivováni svými vedoucími pracovníky. Od nich se očekává, že své podřízené budou motivovat k dalšímu profesnímu vzdělávání v dostatečné míře. Jako vhodné motivační faktory, které by kladně ovlivnily postoj k dalšímu vzdělávání u policistů, bych kromě podpory od nadřízeného uvedl také možnost kariérního růstu, a s tím spojené lepší finanční ohodnocení. Budou-li se policisté aktivně a pravidelně vzdělávat, zdokonalí to nejen jednotlivé dovednosti a znalosti příslušníků Policie ČR, ale zvýší se tím i odbornost a profesionalita celého bezpečnostního sboru.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* : 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-73-3.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JÚVA, přeložil Vendula HLA VATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.

HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

HORALÍKOVÁ, Marie. *Personální řízení*. Vyd. 5. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2006. ISBN 80-213-1585-7.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.

KOČIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

KVASNIČKOVÁ, Irena a Michal BERKA. *Pracovní motivace v kostce*. Praha [i.e. České Budějovice]: Nová Forma, 2010. ISBN 978-80-87313-73-2.

MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-572-4.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

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

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY: Police of the Czech Republic. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9.

PORADA, Viktor a Květoň HOLCR. *Policejní vědy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-314-8.

PRŮCHA, Jan, ed. *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-5462.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.

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

TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2.

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2019. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-983.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-247-1904-7.

VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic : pomáhat a chránit*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 978-80-254-6099-3.

VYSEKALOVÁ, Jitka. *Psychologie reklamy*. 4., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4005-8.

ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

Internetové zdroje:

DBM: Vzdělávání dospělých v ČR [online]. Praha: Donath-Burson-Marsteller, 2009 [cit. 2020-01-10]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelych-v-cr>.

HÁJEK, Martin. *Základní pojmy motivace* [online]. 2012 [cit. 2019-12-12]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/268-pojmy-motivace.html>.

Policejní akademie ČR: O škole [online]. © 2018 [cit. 2019-12-10]. Dostupné z: https://www.polac.cz/g2/view.php?o_skole/index.html.

Policie České republiky: Logo PČR a znak Krajského ředitelství hl. m. Prahy [online]. ©2019a [cit. 2020-04-19]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/logo-pcr-a-znak-krajske-reditelstvi-praha.aspx>.

Policie České republiky: Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy [online]. ©2019b [cit. 2019-12-05]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

Policie České republiky: Útvary s působností na celém území ČR [online]. Policie ČR, ©2020 [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvary-s-pusobnosti-na-celem-uzemi-cr-312510.aspx>.

Právní předpisy:

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Pokyn policejního prezidenta č. 1 ze dne 1. ledna 2014, kterým se upravuje profesní vzdělávání.*

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Pokyn policejního prezidenta č. 316 ze dne 29. prosince 2017, o profesním vzdělávání.*

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, v platném znění.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: znak Policie ČR

Obrázek č. 2: Maslowova pyramida lidských potřeb

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Celková návratnost dotazníků

Graf č. 2: Podíl možností respondentů k profesnímu vzdělávání

Graf č. 3: Podíl podpory respondentů k dalšímu profesnímu vzdělávání od nadřízeného

Graf č. 4: Podíl preference forem respondentů při profesním vzdělávání

Graf č. 5: Podíl účasti respondentů na profesních vzdělávacích akcích

Graf č. 6: Podíl respondentů po častější účasti na profesních vzdělávacích akcích

Graf č. 7: Podíl motivačních faktorů respondentů k dalšímu profesnímu vzdělávání

Graf č. 8: Podíl motivačních zdrojů k dalšímu profesnímu vzdělávání

Graf č. 9: Podíl druhů motivace u respondentů k dalšímu profesnímu vzdělávání

Graf č. 10: Podíl překážek, které brání respondentům k dalšímu profesnímu vzdělávání

Graf č. 11: Podíl věkové skupiny respondentů

Graf č. 12: Podíl délky praxe respondentů u Policie ČR

Graf č. 13: Podíl dosaženého stupně vzdělání respondentů

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Dotazník

Příloha A

DOTAZNÍK

Vážené kolegyně a vážení kolegové,

jmenuji se Martin Gazdik a jsem studentem třetího ročníku bakalářského studijního programu na Univerzitě Hradec Králové. Rád bych Vás touto cestou požádal o vyplnění níže uvedeného dotazníku, který zpracovávám v rámci své bakalářské práce na téma: „Vzdělávání příslušníků Policie České republiky a jejich motivace k dalšímu vzdělávání“.

Toto dotazníkové šetření je zcela anonymní a bude sloužit výhradně pro zpracování dat v mé bakalářské práci. Vyplnění dotazníku nezabere mnoho času. Vybrané odpovědi prosím zaškrtněte do vyznačených políček nebo doplňte vlastní text.

Předem děkuji za ochotu.

- 1) **Je podle Vás u Policie ČR dostatek možností, jak se dále profesně vzdělávat?**
 - Ano
 - Ne
 - Zatím nedokážu posoudit

- 2) **Umožňuje Vám nadřizený další profesní vzdělávání? (např. v kurzech, na školeních, na vysoké škole apod.)**
 - Ano
 - Ne
 - Zatím nedokážu posoudit

- 3) **Jakou formu při profesním vzdělávání preferujete? (vyberte maximálně dvě možnosti)**
 - Školení, kurzy
 - Vyšší odborná/Vysoká škola
 - Výměna zkušeností na pracovišti
 - Samostudium
 - E-learning (vzdělávání pomocí elektronických zařízení)
 - Žádné
 - Jiné (doplňte)

- 4) **Jaký počet profesních vzdělávacích akcí jste absolvoval (a) za posledních 12 měsíců?**
 - 1-4
 - 5 a více
 - Žádnou

- 5) **Uvítali byste u Policie ČR častější účast na profesních vzdělávacích akcích?**
 - Ano
 - Ne
 - Nevím, zatím nedokážu posoudit

6) Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu profesnímu vzdělávání? (vyberte maximálně dvě možnosti)

- Osvojení nových znalostí a dovedností
- Možnost kariérního růstu
- Uznání od nadřízeného
- Lepší finanční ohodnocení
- Odpovědnost k práci
- Jiné (doplňte)

7) Kdo Vás nejvíce motivuje k dalšímu profesnímu vzdělávání? (vyberte pouze jednu možnost)

- Nadřízený
- Rodina
- Partner (ka)
- Já sám (sama)
- Jiné (doplňte)

8) Jaký druh motivace u Vás převažuje ve vztahu k dalšímu profesnímu vzdělávání?

(vyberte pouze jednu možnost)

- Vnější motivace (možnost mít lepší finanční ohodnocení, vidina lepší pracovní pozice...)
- Vnitřní motivace (rozšíření svých znalostí a dovedností, zvýšení sebevědomí...)
- Nejsem nijak motivován (a)

9) Jaké pociťujete překážky, které Vám brání k dalšímu profesnímu vzdělávání?

(vyberte maximálně dvě možnosti)

- Zdravotní důvody
- Finanční důvody
- Časová náročnost
- Rodinné povinnosti
- Nedostačující podpora od nadřízeného
- Žádné
- Jiné (doplňte).....

10) Jaký je Váš věk?

- 18 – 30 let
- 31 – 44 let
- 45 let a více

11) Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky?

- 0 – 6 let
- 7 – 15 let
- 16 a více let

12) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Vysokoškolské – Bakalářský studijní program
- Vysokoškolské – Magisterský studijní program

Děkuji za Váš čas a spolupráci.