

Vysoká škola aplikované psychologie, s. r. o.

Akademická 409, 411 55 Terezín



Analýza vzdělávacího systému HZS Ústí nad Labem
Analysis of the educational system of the fire brigade Ústí nad
Labem.

Bakalářská práce

Petr Palkoska

2021

Mgr. Irena Konečná

VYSOKÁ ŠKOLA APLIKOVANÉ PSYCHOLOGIE TEREZÍN



Akademická 409, 411 55 Terežín, info@vsaps.cz, www.vsaps.cz

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

akademický rok 2020./2021

Jméno a příjmení studenta:	Petr Palkoska
Studijní program:	Personální a interkulturní management
Název tématu práce v českém jazyce:	Analýza vzdělávacího systému hasičského záchranného sboru Ústí nad Labem.
Klíčová slova v českém jazyce:	Integrovaný záchranný systém, hasičský záchranný sbor, požární ochrana, jednotky požární ochrany, požáry, nedbalost.
Název tématu v anglickém jazyce:	Analysis of the educational system of the fire brigade Ústí nad Labem
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Integrated rescue system, fire brigade, fire protection, fire protection units, fires, negligence.

1.	Zdůvodnění tématu (min. 7 řádků): <p>Vzdělávání členů (HZS) je téma, které není dostatečně známé veřejnosti. Existuje spousta mladých lidí, kteří se zajímají o toto povolání, ale ve spoustě zákonů a vyhlášek, kde je přesně popsáno, co vše musí člověk udělat, aby byl k hasičskému záchrannému sboru přijat, se mnoha lidem motivace ztrácí. Proto bych chtěl nastávajícím hasičům poskytnout svou zkušenost a pohled do světa záchranných složek, které jsem nasbíral za mou dvacetiletou praxi. Věřím, že moje práce bude motivací pro nové zájemce stát se hasiči a usnadní jim rozhodování, zda se k nám, hasičům připojit.</p>
2.	Formulace problému, který bude v práci řešen (min. 10 řádků): <p>Tématem této bakalářské práce je obecné seznámení s teoretickou a praktickou přípravou příslušníka Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen HZS ČR). Od prvního kroku rozhodnutí přihlásit se k této záchranné složce, přes podání písemné žádosti až po úspěšné absolvování přípravných a zdokonalovacích kurzů, kdy se z nováčka stává profesionální hasič záchranář. Ani tím však naše vzdělávání nekončí. Ve své práci vycházím</p>

	<p>z vlastní zkušenosti mé dvacetileté praxe u Hasičského záchranného sboru České republiky. Konkrétně se tedy budu zaměřovat na pobočku HZS ČR v Ústí nad Labem. V teoretické části své práce chci popsat stávající systém přijímání a vzdělávání příslušníků HZS a v praktické části zkusit navrhnout způsob, jak oba tyto procesy zefektivnit.</p>
3.	<p>Cíl práce max. 5 řádků:</p> <p>Cílem mojí práce je objasnit okolnosti související se základním a specializačním vzděláváním, podmínkami přijímacího řízení a všem, co ve skutečnosti znamená profese hasiče záchranáře a přiblížit strukturu vzdělávání vyžadované u HZS ČR a zároveň jeho formální prověřování. Pravidelná, dlouhodobá a všestranná příprava zvyšuje akceschopnost příslušníka při zvládnutí zásahů, při kterých se zdaleka nejedná pouze o požáry.</p>
4.	<p>Charakteristika použitých metod:</p> <p>Bude provedeno dotazníkové šetření (online dotazník), výsledky budou zpracovány v grafech a vyhodnocovat metodou statistiky.</p>
5.	<p>Struktura práce, pracovní rozčlenění kapitol (podkapitol): teoretická a praktická část</p> <p>Ve své bakalářské práci na téma: „Hasičský záchranný sbor a požární ochrana“ zpracovávám obecně HZS ČR a požární ochranu obyvatel v Ústeckém kraji.</p> <p>V první, teoretické, části se chci věnovat především charakteristice základních pojmů z Integrovaného záchranného systému a popisu základních informací o Hasičském záchranném sboru České republiky a popisu vzdělávání příslušníků HZS ČR.</p> <p>Ve druhé, praktické části se soustředím na analýzu vzdělávání Hasičského záchranného sboru Ústeckého kraje a požární ochranu domácností.</p> <p>Úvod</p> <p>1 Vzdělávání dospělých</p> <p>1.1 Základní pojmosloví</p> <p>1.2 Metody vzdělávání dospělých</p> <p>1.3 Metodika vzdělávacích programů pro dospělé</p> <p>2 Hasičský záchranný sbor České republiky</p> <p>2.1 Úkoly HZS ČR</p>

	<p>2.2 Složky integrovaného záchranného systému</p> <p>2.3 Zákon o Hasičském záchranném sboru ČR</p> <p>3 Systém vzdělávání v HZS ČR</p> <p>3.1 Popis organizační struktury HZS ČR</p> <p>3.2 Požadavky pro přijetí k HZS ČR</p> <p>3.3 Cíle a vize vzdělávání příslušníka HZS ČR</p> <p>3.4 Kurzy příslušníka HZS</p> <p>3.5 Osvěta na školách, výchovné přednášky pro veřejnost</p> <p>4 Legislativa</p> <p>4.1 Legislativní vymezení činnosti HZS</p> <p>4.2 Ochrana obyvatelstva</p> <p>5 Praktická část práce</p> <p>Závěr</p> <p>Seznam použité literatury</p>
6.	<p>Odborná literatura – seznam vybrané literatury k jednotlivým kapitolám teoretické a praktické části (min. 20 titulů, 3 recenzované časopisy, 3 zahraniční zdroje, případně internetové odkazy):</p> <p>ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.</p> <p>BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.</p> <p>Časopis 112 : Krizový štáb obce s rozšířenou působností [online]. 2006 [cit. 2009-03-16]. Dostupný z WWW: .</p> <p>Českomoravská konfederace odborových svazů [online]: www.emkos.cz</p> <p>FIALOVÁ, Ilona, DAGMAR OPATŘILOVÁ a LUCIE PROCHÁZKOVÁ. Somatopedie: texty k distančnímu vzdělávání. Brno: Paido, 2012. ISBN 978-80-7315-233-8.</p> <p>KOPECKÝ, Karel a JIŘÍ FRANC. Požární ochrana a bezpečnost v praxi: otázky a odpovědi. Praha: Grada, 2004. Právo pro praxi. ISBN 80-247-0729-2.</p> <p>KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.</p> <p>KROUPA, Miroslav a MILAN ŘÍHA. Integrovaný záchranný systém. 2., aktualiz. vyd. Praha: Armex, 2006. Skripta pro střední a vyšší odborné školy. ISBN 8086795-35-7.</p> <p>MACEK, Milan. Metodika pro podporu tvorby školního vzdělávacího programu ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání. V Praze: NIDM, 2007. ISBN 978-8086784-03-8.</p> <p>PALÁN, Zdeněk. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.</p> <p>PAVLÍK, Oldřich, LUBOŠ CHALOUPKA a KAREL KOHOUT. Vzdělávání dospělých : výtah z dokumentů a publikací. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997. ISBN nevedeno</p> <p>PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAR, M. Veřejná správa a finance veřejného sektoru. ASPI, Praha. 2005. ISBN 80-7357-052-1</p>

Požáry.cz : Ohnisko žhavých zpráv [online]. 2008 , 15.2.2009 [cit. 2009-03-16]. Dostupný z WWW: .

PRÁŠILOVÁ, Michaela. Tvorba vzdělávacího programu. Praha: Triton, 2006. První pomoc pro pedagogy. ISBN 80-7254-712-7.

PRŮCHA, Jan. Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru. 4., aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0872-3.

Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR – částka 25/2009, s.35, s.45.

Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR a NMV – částka 47/2005. Pokyn GŘ HZS ČR č. 58/2008. Pokyn generálního ředitele Hasičského záchranného sboru České republiky č. 50/2009.

SÝKORA, F. Vybrané metody výuky všeobecně vzdělávacích předmětů. Brno: IMS, 2003.

ŠVÁB, Svatoslav. Psychologie práce pro nováčky, hasiče - záchranáře, ale nejen pro ně. Ostrava : Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2006. 43 s. ISBN 80 - 86634-84-1.

URBAN, Jan, Jiří STÝBLO a Margerita VYSOKAJOVÁ. Personalistika. 4.vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-627-1.

VÁGNEROVÁ, Marie. Současná psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5

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

Vyhláška č. 247/2001 Sb., O organizaci a činnostech jednotek požární ochrany

Vyhláška č.393/2006Sb., o zdravotní způsobilosti

Vyhláška č.487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru ve znění pozdějších předpisů

VYCHOVÁ, Helena. Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-017-2.

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru ČR

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů

Zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů

Souhlas vedoucího práce

Jméno vedoucího: Mgr. Irena Konečná

Podpis: *Konečná* dne: *21/2 2021*

Souhlas prorektora pro vědu a výzkum
Doc. ThDr. Patrik Maturkanič, PhD.



Podpis: *Maturkanič* dne: *21/2-2021*
Patrik

Prohlašuji, že odevzdanou práci na téma Analýza vzdělávacího systému hasičského záchranného sboru Ústí nad Labem jsem vypracoval samostatně, s použitím uvedené literatury a práci jsem neodevzdal/a na žádné jiné škole k získání atestace.

V Terezíně dne 9.4.2021

Petr Palkoska

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval mojí vedoucí práce, paní magistře Ireně Konečné, za její cenné připomínky, rady a trpělivost. Chtěl bych také poděkovat svým nejbližším, za jejich podporu, kterou mi v období psaní bakalářské práce poskytovali.

ANOTACE

Ve své bakalářské práci se věnuji podrobné analýze vzdělávacího systému hasičského záchranného sboru v Ústí nad Labem, kde již řadu let profesně působím. Svou práci zaměřuji jak na teoretickou přípravu příslušníků sboru, tak na jejich praktické cvičení. Popisuji zde, jak probíhá přijímací řízení a také celý proces zaškolování a zařazení příslušníka hasičského sboru. V praktické části práce se chci zaměřit hlavně na otázku, jak moc ovlivňuje dlouholetá praxe příslušníka HZS k touze po dalším vzdělávání.

KLÍČOVÁ SLOVA

Integrovaný záchranný systém, hasičský záchranný sbor, požární ochrana, jednotky požární ochrany, požáry, nedbalost.

ANNOTATION

In my bachelor's thesis, I am engaged in a detailed analysis of the education system of the fire brigade in Usti nad Labem, where I have been working professionally for many years. I focus my work on both the theoretical preparation of the members of the corps and their practical exercises. I describe here how the admission procedure is carried out, as well as the whole process of training and inclusion of a member of the fire brigade. In the practical part of the thesis, I want to focus mainly on the question of how much the long-term practice of an EIG member affects the desire for further education.

KEY WORDS

Integrated rescue system, fire brigade, fire protection, fire protection units, fires, negligence.

OBSAH:

ÚVOD.....	1
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH JAKO SOUČÁST PRACOVNÍHO ŽIVOTA	3
2 PŘEDSTAVENÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY	4
2.1 Úkoly HZS ČR.....	5
2.2 Možnosti studia pro příslušníky HZS ČR	5
2.3 Požadavky pro přijetí k HZS ČR	6
3 VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS NA PRACOVÍŠTI	8
3.1 Současný systém vzdělávání v HZS ČR	8
3.2 Nástupní výcvik	9
3.3 Navazující kurzy	13
3.4 Pravidelné kurzy.....	15
4 CÍLE VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKA HZS ČR.....	16
4.1 Možnost růstu příslušníka HZS.....	17
5 ZÁJEM PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS O VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO SOUVISLOSTI.....	19
5.1 Představení cíle práce.....	19
5.2 Použitá metoda	20
5.3 Metoda analýzy dat	20
5.4 Výzkumný vzorek	21
5.5 Prezentace dat.....	22
5.5.1 Délka služebního poměru a zájem o vzdělávání.....	25
5.5.2 Nejvyšší dosažené vzdělání příslušníků HZS.....	27
5.5.3 Pracovní pozice a motivace k dobrovolnému vzdělávání.....	30
5.5.4 Možnost služebního postupu	32
6 DISKUSE.....	35
ZÁVĚR	37
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJE	39
SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A PŘÍLOH	42

ÚVOD

Stát se členem Hasičského záchranného sboru (dále HZS ČR) je věc, o které sní jistě mnoho malých chlapců. Některým z nich potom tento sen vydrží i nadále a začnou opravdu usilovat o to, aby se mohli stát jedním z členů HZS ČR. Pro mnohé ale může nastat problém ještě před podáním přihlášky, protože je potřeba se vyznat ve spoustě vyhlášek, zákonů a splňovat mnoho a mnoho parametrů, které jsou pro přijetí mezi hasiče potřeba. HZS ČR spadá mezi základní složky integrovaného systému a zabezpečuje taktéž řízený postup při záchranných a likvidačních pracích za pomoci všech záchranných složek, které slučuje dohromady. HZS musí při své práci spolupracovat se státními orgány, orgány samosprávy, právníckými i fyzickými osobami, neziskovými organizacemi i sdruženími občanů.

Být hasičem není jen povolání, jako každé jiné. Je to poslání. Hasiči dennodenně nasazují své životy, aby chránili životy ostatních občanů, jejich zdraví a majetek před požáry, živelnými pohromami, haváriemi, nebo dokonce teroristickými útoky. Hasiči se bezhlavě vrhají tam, odkud všichni ostatní utíkají, a proto si jejich povolání vyžaduje důkladnou přípravu, a to nejen fyzickou, ale také psychickou.

Důležité pro práci hasiče je chuť se už doživotně vzdělávat, projít řadou kurzů a podstupovat neustálá přezkoušení. Právě vzdělávání je pro celou organizaci HZS jedním z nejpodstatnějších pilířů a určuje, zda se budou organizace a její členové ubírat správným směrem.

Svou bakalářskou práci, tedy její teoretickou část, jejímž cílem je popis a zhodnocení vize, cílů a metod a legislativního rámce vzdělávání příslušníků HZS ČR, jsem se rozhodl rozdělit do čtyř hlavních kapitol, kdy jsem každou kapitolu ještě rozdělil do menších podkapitol, pro co největší přehlednost. V první kapitole se věnuji celkovému přehledu vzdělávání dospělých – protože o tom naše práce je, o neustálém zdokonalování se, školení, celoživotním vzdělávání. Ve druhé velké kapitole představuji celkový systém HZS ČR, úkoly, které má naše organizace na starost a jak HZS zapadá do IZS, tedy mezi složky integrovaného záchranného systému. Ve třetí, nejobsáhlejší kapitole jsem se zaměřil na vzdělávání příslušníků HZS, na základní kurz, na další navazující kurzy, ale i na pravidelné každoroční cvičení. Čtvrtou kapitolu věnuji vizím a cílům systému

vzdělávání hasičského záchranného sboru a popsání struktury pracovních míst, kam se může řadový hasič posunout, pokud má dostatečnou motivaci.

O vzdělávání příslušníku IZS, nebo přímo HZS ČR je psáno samozřejmě nepřeberné množství zákonů a vyhlášek, které mi v psaní této ročníkové práce pomáhaly, ale knih na toto téma nebylo vydáno mnoho, proto jsem více čerpal z internetových zdrojů a sborníků a dalších publikací uvedených online.

Cílem této ročníkové práce je vysvětlit faktory, které se týkají základního systému organizace HZS ČR, ale hlavně vzdělávání příslušníků HZS ČR, objasnit podmínky přijímacího řízení a poukázat na to, co všechno práce hasiče – záchranáře obnáší.

V praktické části práce se zabývám analýzou vzdělávacího systému v dotazníkovém šetření, které jsem provedl mezi svými kolegy, zásahovými hasiči, ale také mezi kolegy, kteří se věnují administrativní části naší práce.

Praktickou část jsem rozdělil do čtyř částí a ke každé části jsem navrhl jednu hypotézu. Ve všech čtyřech částech jsem se ale vztahoval k dobrovolnému vzdělávání a motivaci k němu. V první části mne zajímalo, zda délka služebního poměru ovlivňuje motivaci k dobrovolnému vzdělávání, či nikoli. Ve druhé části jsem se zajímal, zda motivaci k dobrovolnému vzdělávání může ovlivnit výše dosaženého vzdělání u příslušníků HZS. Ve třetí části jsem analyzoval, zda se chuť ke vzdělávání liší u zaměstnanců pracujících v administrativě, nebo u pracujících v terénu a ve čtvrté části jsem se zajímal o to, zda ti, kteří mají zájem o služební postup, mají také větší chuť se dobrovolně vzdělávat.

Vzdělávání a chuť do vzdělávání je pro tuto, samozřejmě stejně jako pro spoustu dalších profesí, naprosto klíčové. Je nepřijatelné, aby člověk, pracující pro HZS, nebo jinou záchrannou složku, neprošel povinným školením, nebo si nevěděl v některé situaci rady. Je proto potřeba se tímto tématem opravdu důkladně zabývat a neustále systém vzdělávání a školení těchto profesí zlepšovat a zdokonalovat.

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH JAKO SOUČÁST PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Člověk stráví téměř celé dětství a dospívání studiem. Už malé děti chodí do mateřských škol, po kterých následuje povinná školní docházka a dále výběr toho, čemu se chceme věnovat. Ať už si člověk vybere studium dobře anebo se v pracovním životě věnuje zcela jinému oboru, než vystudoval, ani v pracovním životě ho další vzdělávání nemine.

Ke vzdělávání na pracovišti se samozřejmě můžeme stavět dvěma směry. Můžeme ho brát jako nutné zlo, přetrpět si nejnnutnější a dále se nerozvíjet anebo si zvolíme nastavení mysli tak, že další sebevzdělávání budeme brát jako jeden z pracovních benefitů, překonání sebe sama, zdroj motivace a vytěžíme z něj co se dá. (Koubek, 2007, s.254-289)

Vzdělávání v zaměstnání se samozřejmě liší typem pracovišť a typem povolání, které zaměstnanec vykonává. Na pracovišti jako je to naše, tedy u HZS, je možné kombinovat oba typy. Jinak se totiž samozřejmě bude školit administrativní pracovník, například ředitel HZS, u kterého půjde zpravidla o naučení novinek, nebo splnění regulatorních certifikací, které po něm požaduje zaměstnavatel a bez kterých by se v povolání neobešel a u kterého je potřeba naučit se tyto získané myšlenky dále sdílet, v poslední době nejčastěji například metodou “Sharing is caring”, kde je jeden zaměstnanec z celé firmy vyslán na kurz, a následně zpracovává výstup o novinkách a změnách na trhu, a jinak se budou školit členové výjezdového integrovaného záchranného systému, například řadoví hasiči. (Armstrong, 2007, s.412)

Rámec vzdělávání na pracovišti by měl být vždy sestaven tak, aby byl samozřejmě efektivní, udržitelný z hlediska času a finančních prostředků zaměstnavatele, ale také zajímavý pro zaměstnance a byl dostatečnou motivací pro další osobní růst. (Urban, Stýblo a Vysokajová. 2014, s.59-71) V dnešní době je na rozvoj v organizacích jak státních, tak soukromých kladen velký důraz a díky velkému množství technologií a kvalitně proškoleným instruktorům má vzdělávání na pracovištích, dle mého názoru velký potenciál. (Sýkora, 2003, s.56)

2 PŘEDSTAVENÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY

Hasičský záchranný sbor České republiky je organizace zřízena 1. ledna roku 2001 a od roku 2006 je stále účinný zákon č. 320/2015 Sb. O Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, který upravuje jeho postavení a úkoly.

„Základním posláním Hasičského záchranného sboru České republiky je chránit životy a zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, ať již se jedná o živelné pohromy, průmyslové havárie či teroristické útoky“.
(Zákon č. 238/2000 Sb.)

HZS ČR je složen z jednotek krajů, které jsou rozloženy ve 14 krajích České republiky a dále rozděleny podle plošné velikosti krajů tak, aby byla zajištěna časová dostupnost místa zásahu. Stanice HZS musí splňovat, jak požadavky na potřebnou techniku dle velikosti stanice, tak i potřebné síly (počet příslušníků HZS).

Říká se, že oheň je dobrý sluha, ale špatný pán. V mnoha případech dochází při vzniku požáru k ničivým následkům, což jak předpokládám, byl první impuls pro vytvoření plánů, jak řízení požáru zvládat. V České republice můžeme najít první zmínky o zdolávání požárů v písemné formě již ve 14. století, kde bylo uváděno, jak se mají obyvatelé obcí chovat, aby nedocházelo k požárům, případně co udělat v situaci, kdy už se požáru zabránit nedá. (Mates, Škoda a Vavera, 2011, s.89-91)

V současnosti je hasičský záchranný sbor hlavní složkou a koordinátorem složek integrovaného záchranného systému. Zároveň přebírá od roku 2001 úkoly civilní obrany. Vzdělávání všech složek IZS má samozřejmě nějaké shodné rysy. (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s.112-116) Těmi jsou například požadavek na dobrou fyzickou kondici, rychlost, ale také například umění se rychle a správně rozhodovat, nebo logické myšlení. Při vzdělávání jednotlivých složek jsou ale velké rozdíly v tom, co se účastníci konkrétní IZS složky musí naučit. U zdravotníků záchranné služby je vzdělávání zcela jasné, jde o zdravotnické kurzy poskytované příslušnými zdravotnickými zařízeními. U členů Policie České republiky jsou pak vzdělávací kurzy zaměřené například na umění zacházení se zbraní, střelbu, nebo dokonalou fyzickou a psychickou kondici. (Kroupa, Říha, 2006, s.42)

2.1 Úkoly HZS ČR

Jak je zřejmé, nejdůležitější činností, proč HZS ČR funguje, je hašení požárů. Nicméně hasiči se musí účastnit daleko více záchranných akcí, jako jsou například dopravní nehody, likvidační práce, havárie při úniku nebezpečných látek, při živelných pohromách, ale i věcí, jako je vyproštění uvězněných lidí z výtahů, výkopů, nebo spadlých nebezpečných objektů. Málokdo ale ví, že hasiči také nasazují své životy například pro zamezení šíření nebezpečných a život ohrožujících nákazách, chrání obyvatele před možnými následky teroristických útoků, odstraňují spadlé stromy, odklízí střechy, které vlivem nepřízně počasí strhl vítr a vyčerpávají zatopené sklepy a jiné objekty. (Fagel, 2014, s.61)

Hasič-záchranář tedy musí perfektně zvládat svůj prvotní úkol – hašení ohně, ale také, jak jsem již zmínil výše, spoustu dalších prací, které s ohněm nesouvisí, například dekontaminaci, výstavbu humanitárních táborů, nebo v dnešní době také například asistence při testování na nemoc Covid- 19. Musí také zvládat první pomoc, základy lezecké techniky a neustále vylepšovat své technické znalosti, dovednosti apod. (Hanuška, Skalská a Dubský, 2010, s.31)

Z výčtu těchto úkolů, které musí jednotka hasičského záchranného sboru ovládat, je zřejmé, že vzdělávací systém pro naše příslušníky je velmi kvalitně propracovaným nástrojem a je velmi důležité, aby školení probíhala ve správném pořadí a dbalo se na jejich dodržování a perfektním proškolení účastníků, ve všem zmíněných odvětvích.

2.2 Možnosti studia pro příslušníky HZS ČR

Pokud si je člověk už po základní škole jistý, že se chce stát příslušníkem HZS, v České republice existuje střední a vyšší odborná škola, která je k tomuto vzdělávání přímo zaměřená.

Konkrétně tedy Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku – Místku (SOŠ PO a VOŠ PO). Tato škola má akreditovaný vzdělávací program zvaný Požární ochrana ve třech formách studia – denní, dálková (4leté) a forma nástavbového studia (3leté). SOŠ PO ve Frýdku – Místku byla dosud jedinou střední odbornou školou v České republice, která poskytovala střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru Požární ochrana. Vzdělání na této škole získá ročně průměrně 27

absolventů. Z nichž 80 % nastoupí k HZS ČR, zbývající úspěšní absolventi se uplatní v hasičských záchranných sborech podniků nebo ve sborech dobrovolných hasičů obcí nebo podniků.

Jedná se v současnosti o jedinou odbornou školu v České republice poskytující vyšší odborné vzdělání se zaměřením na požární ochranu a záchranařství v akreditovaném vzdělávacím programu Prevence rizik záchranařství. Škola připravuje odborníky zejména pro HZS ČR. (SOŠ PO A VOŠ)

Co se týká vysokoškolského navazujícího studia, v České republice je pro zabezpečování vysokoškolsky vzdělaných odborníků v oblasti požární ochrany na MV-GŘ HZS ČR připraven ověřovací studijní program pro odbornou způsobilost na úseku požární ochrany určený pro vysokoškolské studium, který specifikuje požadavky HZS ČR na vysokoškolsky vzdělaného odborníka, který po ukončení studia splňuje požadavky pro získání osvědčení o odborné způsobilosti k výkonu služby v HZS ČR, HZS podniků a jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků. V současné době je vzdělávání organizováno na těchto místech: SOŠ PO a VOŠ PO ve Frýdku-Místku; Školní a výcvikové zařízení HZS ČR (střediska Brno, Borovany, Frýdek-Místek); Institut ochrany obyvatelstva v Lázních Bohdaneč; Záchranný útvar HZS ČR. (Kopecký, Franc, 2004, s.53)

V případě toho, kdo se chce stát příslušníkem HZS a ani jednu z výše zmíněných škol nenavštěvoval, je podmínkou minimálně jakékoli středoškolské studium ukončené maturitní zkouškou. (SÝKORA, 2003, s.145)

2.3 Požadavky pro přijetí k HZS ČR

Toto náročné zaměstnání určitě není vhodné pro každého. Povolání hasiče je také mnohdy bráno jako poslání. Je to práce náročná po stránce fyzické i psychické. Náročnost pracovní náplně ovlivňuje samozřejmě i přijetí nového příslušníka HZS. Od profesionálního hasiče se očekává schopnost rychlé smyslové reakce k vyhodnocení kritické situace, zodpovědnost za sebe samotného své kolegy i za svěřenou techniku a materiál, smysl pro disciplínu. (Pecl, 2018, s.60)

Zájemce o práci v Hasičském záchranném sboru musí ze zákona projít výběrovým řízením. Které prostupuje několika fázemi:

První fáze začíná podáním žádosti na personální oddělení HZS.

Druhá fáze pokračuje vstupním pohovorem a fyzickými testy, které vychází z vyhlášky Ministerstva vnitra 324/2001 Sb. Testy jsou složeny ze dvoj-silových disciplín (kliků, sedů-lehů) a jedné vytrvalostní (běh/plavání). Zde jsou limity pro splnění dány tabulkami, s rozlišením podle věku a pohlaví.

Pokud uchazeč úspěšně projde výše uvedenými fázemi, které jsou ale pro dnešní mládež mnohdy velmi obtížné, pokračuje dále ke třetí fázi.

Třetí fáze výběrového řízení je zaměřena na psychologické vyšetření ke zjištění osobnostní způsobilosti (psychologické vyšetření provádí psycholog HZS na GŘ).

Poslední, tedy čtvrtá fáze je složena z několika lékařských prohlídek se zaměřením na kompletní zdravotní stav uchazeče.

3 VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS NA PRACOVÍŠTI

3.1 Současný systém vzdělávání v HZS ČR

Současný systém vzdělávání v HZS ČR v sobě zahrnuje

a) vzdělávání k získání stupně a zaměření vzdělání

- v resortních vzdělávacích zařízeních
- v mimoresortních vzdělávacích zařízeních

b) resortní odbornou přípravu a prohlubující vzdělávání

- odborná příprava k získání odborné způsobilosti, resp. k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti
- specializační kurzy
- doplňkové kurzy
- příprava k vykonání služební zkoušky
- pravidelná odborná příprava
- vzdělávání ve smyslu usnesení vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005, kterým byla schválena

Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.

Mezi silné stránky aktuálního systému vzdělávání patří rozhodně funkčnost systému kurzů k získání odborné způsobilosti, prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti, systém specializačních a doplňkových kurzů. Dále je třeba vypíchnout osvědčený lektorský tým s pedagogickou praxí a v neposlední řadě také kvalitní vybavení vzdělávacích zařízení, ať už bereme v potaz didaktické pomůcky, nebo technické prostředky.

Naopak mezi slabší stránky, na kterých je potřeba zapracovat vnímám nedostatečné propojení systému vzdělávání se systémem řízení lidských zdrojů se zaměřením na požadavky v oblasti vzdělávání a dále také nepropracovaná metodika činnosti vzdělávacích míst, tedy kontroly a inspekce. [Online 1]

Vzdělávání hasičů neboli příslušníků HZS probíhá dle zaběhnutého systému, který se věnuje všem odvětvím a činnostem, které musí později hasič ve výkonu služby zvládnout. Tento systém pak produkuje kvalitně připravené a vyškolené jedince, kteří zvládají své

úkoly. Tento systém funguje jako prvek vzdělávací, ale také jako prvek motivačně – stabilizační, protože je příslušníkům HZS umožněno neustálé kvalitní vzdělávání a možnost atraktivního pracovního postupu a zdokonalování sebe samého. (Mates, Škoda, Vavera, 2011, s.173)

„Příslušník HZS ČR ustanovený na služební místo v HZS ČR získává odborné znalosti a praktické dovednosti ve vzdělávacích programech kurzů určených k získání odborné způsobilosti nebo k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti odpovídající jeho zařazení. Služebním předpisem může být stanoven požadavek na absolvování specializačního nebo doplňkového kurzu. Katalog specializačních, doplňkových a jiných kurzů vydává a pravidelně aktualizuje MV-generální ředitelství HZS ČR.“ (Pokyn GŘ HZS ČR 9/2010)

3.2 Nástupní výcvik

Nový příslušník Hasičského záchranného sboru začíná svou odbornou přípravu kurzem, zvaným: „Nástupní *odborný výcvik*“ Tento kurz je určen pro příslušníky HZS ČR, kteří jsou zařazeni v jednotkách požární ochrany a mohou samostatně vykonávat službu při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí, popřípadě pro příslušníky HZS ČR, kteří mohou být zařazeni k výkonu služby v jednotkách HZS ČR. Účast v nástupním kurzu je povinná. Výjimku tvoří pouze příslušníci HZS, kteří navazují na střední odborné školy požární ochrany nebo Vyšší odborné školy požární ochrany ve Frýdku – Místku. Výjimka se také vztahuje na absolventy mimorezortních středních škol, které jsou vázány dohodou s GŘ HZS ČR a poskytují vzdělání v oboru Strojník požární ochrany.

Hlavním cílem kurzu je získávání znalostí, dovedností a návyků nových příslušníků HZS ČR a vytvoření předpokladů pro výkon služby na jimi zastávaných služebních místech. Účastník kurzu získá základní přehled o oblastech působnosti HZS ČR, o jeho struktuře a úkolech, které ho připraví zejména na plnění úkolů v jednotce požární ochrany na místě zásahu. [Online 2]

Náplň vstupního výcviku s časovou dotací je následovná:

1. zahájení kurzu, test vstupních znalostí 8 hod.,
2. organizace HZS ČR a výkon státní správy 29 hod.,
3. zdolávání mimořádných událostí 96 hod.,

4. technické prostředky 39 hod.,
5. technický výcvik 348 hod.,
6. zdravotní příprava a psychologická příprava 40 hod.,
7. spojení a komunikace 16 hod.,
8. závěrečná zkouška 24 hod.

Jedná se tedy o 600 hodin teoretické i praktické výuky v délce 15 týdnů. [Online 3]

Z výše zmíněných výcviků bych rád popsal ty nejzajímavější. Organizace HZS ČR a výkon státní správy. V tomto předmětu se nováčci seznámí se všemi potřebnými zákony, tedy hlavně se zákonem č.361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníka bezpečnostních sborů, dále se zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně a se zákonem č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru ČR, zaměřeného na poslání a úkoly, které vyplývají z výše uvedených zákonů. (Zákon č. 133/1985 Sb.), (Zákon č. 320/2015 Sb.), (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Zdolávání mimořádných událostí, kde se příslušníci seznámí se základy hašení, hoření a sdílení tepla, s průběhem požáru, přenosy tepla apod. Jsou zde také seznámeni s hrozbami, které mohou při výjezdu nastat. Jedná se nejčastěji o fyzické nebo psychické vyčerpání, infekce, intoxikace, zavalení a další. Dále se v tomto předmětu dozví o živelných pohromách, jako jsou povodně, sněhové kalamity, aj. [Online 4]

Technické prostředky, kde se hasiči učí, jak manipulovat se svou ochranou výstrojí, jak používat dýchací přístroje, nebo protichemický ochranný oděv.

Na tento předmět pak navazuje technický výcvik, kde si hasiči nováčci zkoušejí aplikaci teoretických znalostí právě techniky. Součástí praxe, která se vždy koná na trenažérech ve výcvikovém zařízení HZS ČR, je například ohňový trenažér, ohňový dům a další. Provádí se nejprve denní výcvik a až po jeho zvládnutí následuje noční výcvik. Dále probíhají klecové výcviky, ke zvládnutí uzavřených prostor, které pro větší autenticitu bývají zpravidla také zadýmavány. Mezi další důležité výcviky se řadí i výcvik na nebezpečné látky a část praxe probíhá také na vodní hladině.

Cíle kurzu je získání potřebné znalosti a dovednosti pro používání věcných prostředků technické služby (požární hadice, požární armatury, záchranné pneumatické a vyprošťovací prostředky bez motorového pohonu, prostředky pro práci ve výšce a nad volnou hloubkou a pro činnost na vodní hladině) běžně používaných v jednotkách PO,

provádění odborné přípravy v oblasti technické služby a zpracování materiálů v jednotkách PO.

Předmět výškové práce a práce nad volnou hloubkou jsou další důležitou součástí praxe začínajícího hasiče. Tento předmět musí zvládnout každý začátečník dokonale. Je potřeba aby každý, kdo jede k zásahu znal alespoň základní manipulaci a ovládání této techniky a samozřejmě pravidla bezpečného provozu.

Výcvik na vodě se provádí pro získání praxe pro záchranu tonoucích osob. Je potřeba naučit kurzistu plavat tak, aby tonoucího udržel nad hladinou a sebe přitom neohrozil na životě. Důležitý je také nácvik plavání v plovací vestě a nácvik plavání v tekoucí vodě.

Strojní služba je předmět, kdy se hasiči učí ovládat nástavby cisternových automobilových stříkaček, plovoucích čerpadel apod. Učí se zde ale také například vyproštění osob ze závalů, nebo třeba ze studně.

Kurz vazače, je pro seznámení s provozem a nasazením jeřábů, navazováním břemen a zvedáním, přepravou nebo třeba spouštěním.

Každý člen HZS ČR musí také projít zdravotní přípravou, aby například u dopravní nehody mohl hasič poskytnout první pomoc. Jeden z výjezdů jednotky vždy musí být para medik – tedy mít hlubší zdravotní vzdělání, aby uměl poskytnout první pomoc například při zasažení elektrikou. Hlavním cílem kurzu NZP je prohloubit teoretické znalosti a praktické dovednosti v poskytování první pomoci, s využitím technických prostředků první pomoci dostupných u jednotek PO. Samostatně je kladen důraz na praktický nácvik a třídění raněných metodou START, což je hromadné třídění raněných. Jedná se o systém, kterým určujeme, jakou konkrétně poskytnout péči. V tomto systému se používá barevné škálování, červená, což je barva s prioritou T1, tedy neodkladná zranění ohrožující životní funkce pacienta. Dále žlutá, tedy T2, která se využívá u zranění, kde je nutná léčba do dvou hodin. Kategorii T3, tedy zelenou barvu, používáme u poranění, kde můžeme s ošetřením počkat až 4 hodiny. Pro další kategorii T4 se využívá černá a ta je použita u pacientů, kteří zemřeli.

Psychologická příprava je jednou z velmi důležitých součástí výcviku. Je potřeba se naučit být kulturně senzitivní, respektovat věk a sociální zázemí a zařazení osob při zásahu. Předkrizová psychologická příprava je pro každého hasiče velmi cenná.

Absolvent si osvojí specifické znalosti a dovednosti z oblasti aplikace psychologie řízení lidských zdrojů v HZS ČR:

- získá teoretické znalosti o lidském faktoru v řízení;
- pozná potřebu práce na sobě samém;
- zvládne základní dovednosti mezilidské komunikace;
- rozezná stres v pracovním kontextu a možné způsoby reakcí na něj;
- seznámí se s dynamikou vzniku a zvládání konfliktů na pracovišti;
- je připraven k plnění úkolů na úseku kritických stresových situací;
- bude umět využít další odborníky na řešení problémů v mezilidských vztazích.

Příprava má převážně výcvikový charakter (tzn. nejedná se pouze o teoretický výklad) a je založena na práci s dynamikou skupiny. Skupina obvykle nepřesahuje 14 účastníků. Odborná příprava probíhá v minimálním rozsahu 20 hodin a účastník na konci získává osvědčení o absolvování. Také obdrží celou řadu užitečných materiálů (např. kapesní kartu, pracovní listy, příručky apod.).

Existuje také navazující kurz První psychická pomoc II., kde probíhá opakování a procvičování již získaných informací. Tento navazující kurz je také rozšířen o téma jednání se specifickými skupinami obyvatel a probíhá zde i rozbor vlastních kauzistik z poskytování první psychické pomoci. [Online 5]

Celou tuto základní přípravu je možné organizovat jako souvislý kurz, nebo je možné základní odbornou přípravu s ohledem na pokroky účastníka kurzu rozvolnit až na období 12 měsíců. V tomto případě je žádoucí, aby se účastník kurzu pod dohledem hasiče – instruktora pro práce ve výšce a nad volnou hloubkou účastnil roční odborné přípravy lezeckých družstev nebo skupin.

Tento základní výcvik je zakončen zkouškou před tříčlennou komisí, složenou z hasiče-instruktora pro práce ve výšce a nad volnou hloubkou, který vedl základní odbornou přípravu, hlavního instruktora HZS kraje a příslušného velitele jednotky PO. Praktické dovednosti se hodnotí v průběhu celé základní odborné přípravy.

Zkouška se koná první den praktickou formou, druhý a třetí den potom probíhá zkouška ústní a účastník je prozkoušen ze všech absolvovaných předmětů. Pokud v některé zkoušce propadne, může zažádat o přezkoušení.

Aby nedocházelo k situacím, že vzdělávaný není dostatečně připraven, je obecně doporučováno ověřovat výstupy učení, které říkají, co by měl studující měl umět dělat, již v průběhu procesu vzdělávání. Mezi nejznámější doporučené nástroje k ověřování výstupů ze vzdělávání patří písemné přezkoušení, ústní ověřování informací, záznam pozorování, praktická zkouška naučených dovedností, projekt, pohybový výkon, myšlenkové mapy nebo schémata. (PRŮCHA, J. a kol, 2010, s.87)

Po absolvování nástupního kurzu si příslušník HZS ČR dále zdokonaluje své znalosti a dovednosti na kurzech, které doplňují základní kurz.

Po absolvování jakéhokoli kurzu dostane absolvent ověřovací certifikát, ukázky v příloze č.2

3.3 Navazující kurzy

Po absolvování základního výcviku tedy zná každý člen hasičského sboru svoje úkoly, činnosti a funkce. Není ale možné, aby každý jednotlivý hasič uměl obsluhovat veškeré stroje a strojní techniku. Proto je tato technika rozdělena do speciálních úseků a pro každý jeden úsek je dán počet jednotlivců, kteří se o něj starají. Hasič se tedy může zařadit ke strojní službě, chemické službě, spojové službě, nebo technické službě.

Kurzy navazující na první základní kurz se dají dělit na odborné, což jsou například kurz strojníků, taktické řízení, operační řízení, strojní služba, spojová služba, kurz spojení, chemická služba, technická služba a na kurzy specializační, například stavební prevence, vyšetřování příčin požáru, radiová komunikace, kurz vedoucích a velitelů, obsluha motorových pil, instruktor obsluhy motorových pil, radiační ochrana, potápěč, vůdce malého plavidla, neodkladná zdravotnická pomoc a další.

Existují kurzy odborné způsobilosti, které musí hasič absolvovat před zařazením k určité funkci, pokud se chce vydat trochu jiným směrem, než bylo výše uvedeno. Jedná se například o následující:

ZOP – Základní odbornou přípravu, pro uchazeče na úseku personalistiky, práce, informačních systémů, aj. Rozsah kurzu je 120 hodin a obsahuje například základy pořádkové přípravy, nebo zdravotní a psychologickou přípravu, aj.

CHS – Chemická služba – cílem je vyškolení hasiče pro práci v chemické službě v teoretické oblasti.

OOB, KR – Ochrana obyvatelstva a krizové řízení – absolvent bude pracovat na úseku ochrany obyvatelstva a krizového řízení.

OR – Operační řízení – absolvent bude pracovat na úseku operačního řízení a obsluhy jednotného systému varování a vyznění.

PP – Požární prevence – absolventi budou pracovat na úseku požární prevence obyvatel.

SP – Spojová služba-absolvent je schopen provádět odborné přípravy v oblasti spojové služby a zpracování materiálu v jednotkách PO.

STS-Strojní služba – absolvent má znalosti a dovednosti pro používání požární techniky a věcných prostředků požární ochrany vyčleněných do strojní služby běžně používaných v jednotkách PO, provádění odborné přípravy v oblasti strojní služby a zpracování materiálu v jednotkách PO. [Online 6]

ST – Kurz strojníka – odborný kurz pro vykonávání funkce strojník u HZS ČR

TR – Taktické řízení – příprava na řízení jednotky PO při plnění základních úkolů v operačním i organizačním řízení a koordinaci složek IZS.

TSR – Takticko-strategické řízení – kurz pro řízení zásahu jednotek PO a složek IZS, na úrovni operačního a strategického řízení v rámci IZS.

Absolvent kurzu získá potřebné znalosti k výkonu funkce velitele zásahu včetně řízení HZS kraje na úseku IZS a výkonu služby nebo řízení územního odboru HZS kraje nebo řízení jednotky HZS kraje v době operačního i organizačního řízení a k výkonu funkce operačního důstojníka OPIS HZS kraje.

TS – Technická služba – absolvent získá znalosti a dovednosti pro používání věcných prostředků technické služby. [Online 7]

Dále existují tzv. specializační kurzy jako například:

- Dekontaminace hasičů,
- Instruktor obsluhy CCS-Cobra,
- Vůdce malého plavidla,
- Hasič-lezec,
- Potápěč,
- Vyprošťování osob z havarovaných vozidel,

- Letecký záchranář,
- Kurz jeřábníků a vazačů,
- Manipulace se zvířaty při MU,
- Neodkladná zdravotní pomoc,
- Obsluha automobilových vysokozdvížných plošin a automobilových žebříků,
- Obsluha přenosných motorových pil v jednotce PO [Online 8]

3.4 Pravidelné kurzy

Každý člen HZS musí také projít každoroční odbornou přípravou, kterou vyhláší generální ředitel HZS ČR ve Sbírce interních aktů řízení, SIAŘ č.57/2013. [Online 9]

Tato příprava má teoretickou část, praktický výcvik a také prověřovací taktické cvičení. Provedení a splnění této přípravy musí být písemně zakládáno s podpisem a jménem lektora. Další zkouškou prováděnou jednou do roka jsou také fyzické testy, ke kontrole podávání dostatečného fyzického výkonu při zásahu.

4 CÍLE VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKA HZS ČR

Cíle vzdělávání příslušníků HZS jsou samozřejmě definovány výše zmíněným systémem / koncepcí. Cílem je, aby výsledkem vzdělávacího procesu byl odborně připravený, motivovaný, profesionální příslušník nebo zaměstnanec s vysokými etickým standardy.

Vzdělávání členů všech záchranných složek, v tomto případě zaměstnanců HZS ČR probíhá v rámci komplexního systému, který se neustále mění dle aktuálních potřeb výkonu služby HZS ČR. Je potřeba aby celá koncepce vzdělávání byla zdrojem kvalitně připravených lidí, nejen po fyzické, ale také po psychické stránce a aby vedla zaměstnance k profesionalitě a loajalitě ve výkonu služby.

Celá vzdělávací koncepce HZS ČR je nastavena tak, aby naplňovala potřeby vzdělávání, ale také aby plnila motivačně – stabilizační prvek. Je potřeba o vzdělávání pečovat a dávat zaměstnancům možnost pracovního růstu, aby byla podpořena jejich identifikace se službou a aby byla neustále zlepšována kvalita plnění úkolů. Tento systém by měl zároveň vést k neustálému zvyšování prestiže HZS ČR a stabilizovat místa specialistů, kteří jsou nejcenějším lidským potenciálem, stejně vzácným jako je finanční a věcný kapitál.

Aktuálním vzdělávacím systémem je nastaveno těchto pět hlavních cílů:

1. Zajistit vzdělávání všech cílových skupin působnosti HZS ČR v systému celoživotního učení, s ohledem na požadavky výkonu služby.
2. Z hlediska financí a institucionálního zabezpečení a řízení procesů optimalizovat systém vzdělávání.
3. Neustále zvyšovat kvalitu vzdělávacích systémů.
4. Zajistit kontinuální rozvoj vzdělávacího systému, který je pružný vůči aktuálním požadavkům výkonu služby.
5. Zajistit spokojenost všech subjektů vzdělávacího systému a zvyšovat motivaci ke vzdělávání. [Online 5]

Je velmi důležité, aby celá koncepce vzdělávání nebyla zaměřena pouze na vědomosti a dovednosti pro plnění úkolů, ale starala se také o eticko-ideovou stránku a členy HZS neustále vedla a motivovala k identifikaci s hodnotami HZS ČR a rozvíjela postoje důležité z hlediska výkonu služby. Tento cíl je nejdůležitější v počátečním stádiu kariéry, ale je důležité ho rozvíjet i v průběhu celoživotního vzdělávání zaměstnanců. Taktéž je

velmi důležitým cílem vést zaměstnance k rozvoji právního vědomí, smyslu pro disciplínu a pro týmovou práci a kooperaci. [Online 6]

4.1 Možnost růstu příslušníka HZS

Pro větší představu pro někoho, kdo s HZS neměl nikdy nic společného, bych přiblížil organizační strukturu a seznam služebních míst, které HZS ČR poskytuje.

Vymezení míst zahrnující pět základních charakteristik, jako jsou:

1. Cíl pracovního místa.
2. Hodnotící kritéria (kvantitativní, či kvalitativní).
3. Rozhodovací pravomoci.
4. Základní povinnosti.
5. Pracovní a další podmínky místa. (STÝBLO, URBAN, VYSOKAJOVÁ, 2009, str. 75)

Nejvíce zastoupeným pracovním místem, je samozřejmě řadový hasič. Toto pracovní místo se následně dělí dle různých skupin a náplně práce, kterou jsem popisoval v kapitole vzdělávacích kurzů. [Online 7 a 8]

Pokud se ale řadový hasič dále vzdělává, rozvíjí, má dostatečnou motivaci a splňuje požadavky, může postoupit na některou z dalších pozic: [Online 9]

Velitel družstva, provádí činnosti týkající se řízení členů družstva, řídí zásahy jednotek, zpracovává dokumentace ohledně výjezdů k zásahům. Je přímo podřízen veliteli čety, kterého v jeho nepřítomnosti zastupuje. Kontroluje také činnost všech podřízených na směně, dbá na dodržování denního řádu a rozkazů. Účastní se také školení a výcviků a též je povinen neustále prohlubovat své znalosti a fyzickou zdatnost.

Velitel čety, řídí činnost celé čety a rozsáhlejších zásahů jednotek. Kontroluje činnost všech příslušníků na směně, provádí rozbor výjezdů a odstraňuje nedostatky v činnostech čety.

Velitel stanice zajišťuje celkový chod celé požární stanice s plněním úkolů státní správy ve správním obvodu obce s rozšířenou působností. Organizuje přípravu požárních jednotek, řídí velitele čet na stanicích, přijímá rozbory a opatření k odstranění nalezených nedostatků v činnosti stanice. Hodnotí prověřovací cvičení členů stanice a odpovídá za zpracování a údržby, nákupy, revize celé požární stanice.

Ředitel územního odboru stanovuje hlavní směr rozvoje činnosti HZS s územně vymezenou působností vyššího stupně, koordinuje činnosti celého územního odboru, vykonává personální pravomoc v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy. Odpovídá za dostatečnou přípravu všech příslušníků, včetně velitelů a strojníků jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí a podniků. Zodpovídá za zpracování požárního poplachového plánu kraje, IZS a za vnější havarijní plán.

Ředitel odboru a vedoucí oddělení stanovuje hlavní směr rozvoje HZS. Možnosti kariérního růstu a posunu je samozřejmě spousta a vše záleží zejména na šikovnosti, motivaci a zájmu o příslušné odvětví naší práce a dalšímu vzdělávání a zdokonalování se.

5 ZÁJEM PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS O VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO SOUVISLOSTI

5.1 Představení cíle práce

Cílem mnou překládaného výzkumu je zkoumat zájem se vzdělávat u příslušníků HZS a jeho souvislost se čtyřmi následujícími faktory. Prvním z faktorů je délka pracovního poměru u HZS, druhým z faktorů je výše dosaženého vzdělání příslušníků HZS, třetím aspektem zkoumání v závislosti na motivaci se vzdělávat je rozdíl mezi výjezdovými příslušníky sboru a pracovníky v administrativě a posledním faktorem je jejich potřeba, nebo řekneme motivace dostat se na lepší pracovní pozici,

Ke každé části dotazníkového šetření jsem si zvolil jednu výzkumnou otázku, kterou jsem následně doplnil vždy dvěma hypotézami.

VO1: Záviseí zájem příslušníka HZS se dále dobrovolně vzdělávat na délce jeho služebního poměru?

H0: Zájem příslušníka HZS k dobrovolnému vzdělávání nezávisí na délce jeho služebního poměru.

H1: Zájem příslušníka HZS k dobrovolnému vzdělávání závisí na délce jeho služebního poměru.

VO2: Záviseí výše dosaženého vzdělání u příslušníků HZS na zájmu se dále dobrovolně vzdělávat?

H0: Výše dosaženého vzdělání příslušníků HZS nezávisí na zájmu se dále dobrovolně vzdělávat.

H1: Výše dosaženého vzdělání příslušníků HZS závisí na zájmu se dále dobrovolně vzdělávat.

VO3: Záviseí zájem o další dobrovolné vzdělávání na pozici, která je u HZS vykonávána?

H0: Zájem o další dobrovolnému vzdělávání nezávisí na pozici, která je u HZS vykonávána.

H1: Zájem o další dobrovolné vzdělávání závisí na pozici, která je u HZS vykonávána.

VO4: Závísí zájem o další dobrovolné vzdělávání na pozici, která je u HZS vykonávána?

HO: Zájem o další dobrovolnému vzdělávání nezávisí na pozici, která je u HZS vykonávána.

H1: Zájem o další dobrovolné vzdělávání závisí na pozici, která je u HZS vykonávána.

5.2 Použitá metoda

Metodu dotazníkového šetření jsem volil zejména pro jeho snadnou distribuci k respondentům a jeho nízké časové náročnosti, proti například standardizovanému rozhovoru. Dotazník jsem sestavoval dle obecných principů na sestavení dotazníku, tedy snažil jsem se otázky pokládat stručně a nekomplikovaně. Dále jsem se snažil nepoužívat slova, kterým by respondent nemusel rozumět a nepoužívat mnoho otevřených otázek. Nejprve jsem začal sběrem dat a informací, tedy dotazníkovým šetřením. Sestavil jsem elektronický dotazník, který se týkal specificky členů Hasičského záchranného sboru a kde mne zajímaly komplexnější informace ke vzdělávání a soustředil jsem se na dvě skupiny, na členy týmu, kteří pracují v administrativě a potom na druhou skupinu, která pracuje v terénu. Celý dotazník, viz příloha č. 1, jsem koncipoval do pomyslných tří částí, v úvodu jsem se dotazoval na základní údaje, jako je pohlaví, vzdělání, nebo délka služebního poměru. Ve druhé části mě zajímalo vstupní školení k hasičskému sboru, zda v něm bylo dle respondenta dostatek praxe, jak často probíhá přeškolení atd. a ve třetí části mě zajímaly nepovinné kurzy, na které se může příslušník HZS přihlásit, zda je využívá, zda se mu zdá jejich výběr dostatečný atp.

Z hlediska četností při využití chí kvadrát testu nezávislosti jsem pro správné použití testu sloučil dvě kategorie vzdělávání, a to vzdělávání vysokoškolské (bakalářské + magisterské).

5.3 Metoda analýzy dat

Co se týká metody analýzy dat, všechna sesbíraná data jsem si přenesl do celkové tabulky v programu Microsoft Excel, do které jsem zanesl všech 15 otázek dotazníku a odpovědi všech tázaných respondentů. Jak jsem již zmínil, kde každé otázce jsem udělal také jednoduché grafické znázornění a k otázkám, kterých se týkají hypotézy, jsem sestavil

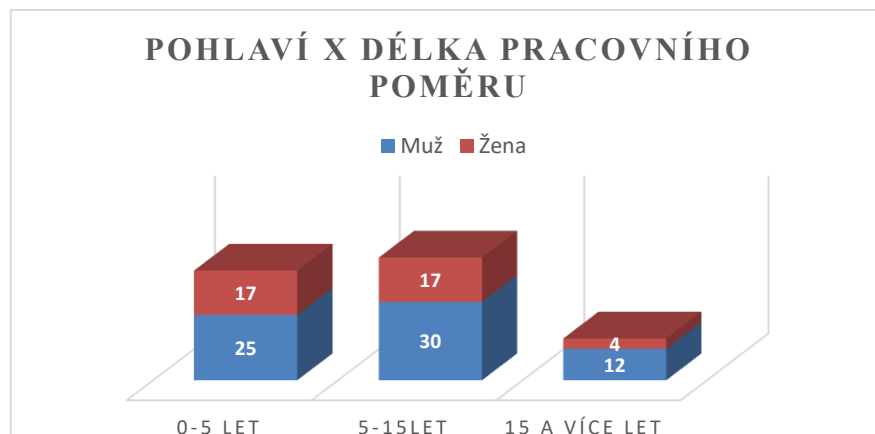
také kontingenční tabulky. Ty jsem pak použil pro výpočty v Chí kvadrát testu nezávislosti.

Pro vyhodnocení dotazníku jsem využil nejdříve formu deskriptivní, tedy popisné statistiky a poté vyhodnocení chí kvadrát testem nezávislosti.

5.4 Výzkumný vzorek

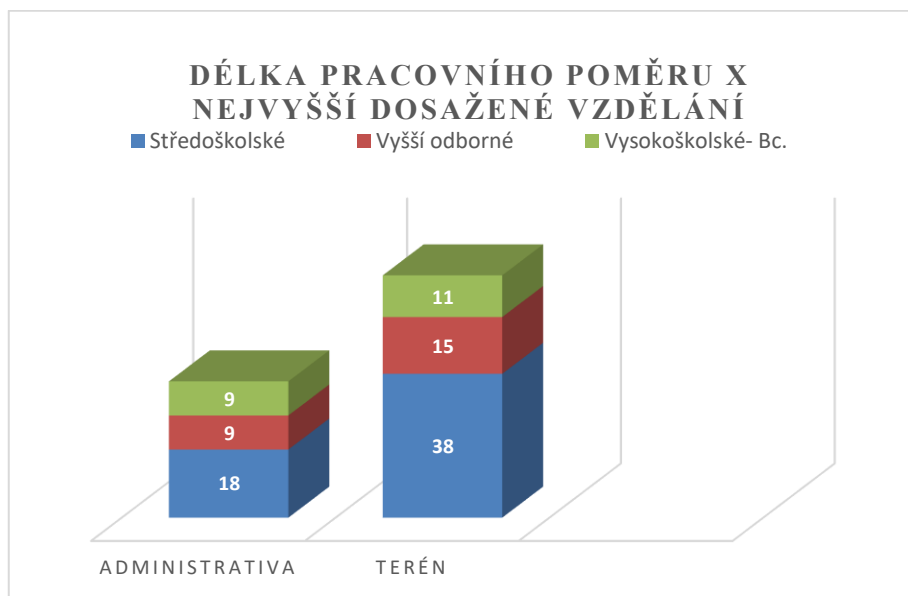
Osloveno bylo celkem 105 příslušníků HZS. Podrobnější data přikládám pro přehlednost v následujících grafech, kde je znázorněno pohlaví respondentů, délka jejich pracovního poměru u HZS, jejich nejvyšší dosažené vzdělání a také zda pracují v administrativě, nebo jako výjezdoví hasiči.

Graf č. 1: Pohlaví respondentů x délka pracovního poměru



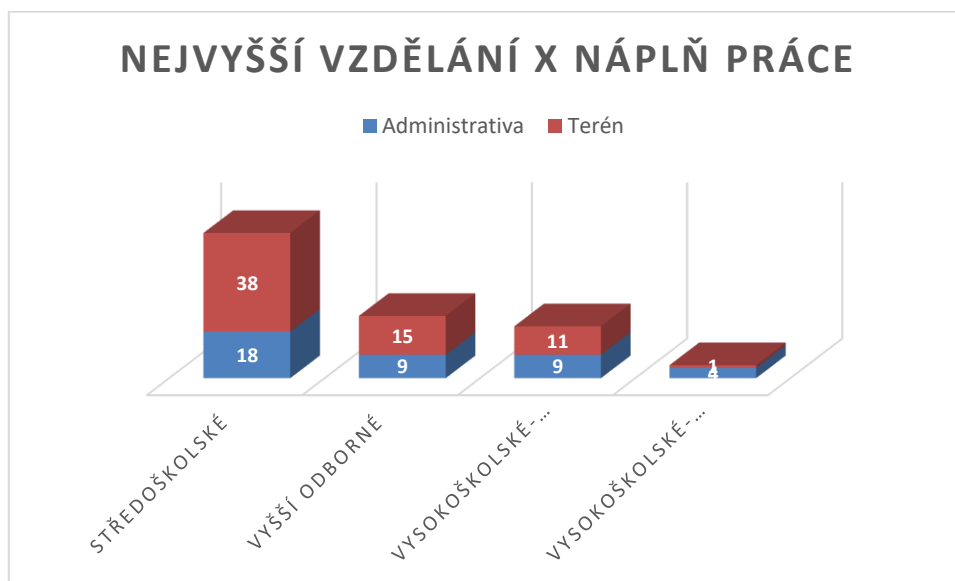
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č.2: Délka pracovního poměru x nejvyšší vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání x náplň práce



Zdroj: vlastní zpracování

5.5 Prezentace dat

V této kapitole bych rád shrnul celková data, která jsem získal dotazníkovým šetřením.

Jak bylo zmíněno již v předešlé kapitole, osloveno bylo celkem 105 příslušníků HZS. Oslovoval jsem ženy i muže, zejména proto, že jsem se ptal i na administrativní pozice u

příslušníků HZS, které jsou obsazeny zejména ženami. Ze všech 105 respondentů bylo tedy 67 mužů a 38 žen.

Zajímala mě také délka pracovního poměru, kde jsem vytvořil tři kategorie. 47 respondentů odpovědělo, že jejich služební poměr trvá prozatím 5-15 let, dalších 42 respondentů odpovědělo, že u HZS pracují již 0-5 let a pouze 16 odpovídajících je již ve službě 15 a více let.

Co se dosaženého vzdělání týká u dotázaných respondentů jasně převažuje středoškolské s maturitou, s 56 odpověďmi. Jako druhé nejčastější uvedené dosažené vzdělání je vyšší odborné, které uvedlo 24 dotázaných a vysokoškolské – bakalářské, které uvedlo 20 respondentů. Jako nejméně zastoupené se ukázalo inženýrské a magisterské vysokoškolské studium, pouze 5 respondentů. Ještě bych dodal, pro upřesnění, že první kategorie, tedy vzdělání střední s maturitou se nejvíce objevovalo u výjezdových hasičů, ostatní typy dosaženého vzdělání se více objevovaly na administrativních typech pozic.

Z počtu 105 respondentů jich 49 uvedlo, že byli se vstupním školením k HZS rozhodně velmi spokojeni, dalších 46, že byli spíše spokojeni, což značí vysokou úroveň tohoto počátečního školení. Pouze 9 respondentů uvedlo, že spíše spokojeni nebyli a naprosté minimum, tedy 1 respondent uvedl jako svoji odpověď, rozhodně ne.

Na vysokou spokojenost se vstupním školením ukazuje také tato otázka, zda je do něho do uspokojivé míry zahrnuta také praxe. 92 respondentů, uvedlo, že ano a pouze 13 respondentům se zdá být praxe nedostatečná.

Na otázku, jak často příslušníci HZS absolvují průběžné vzdělávací kurzy, jich nejvíce odpovídalo, že přibližně jednou za půl roku. Tuto odpověď uvedlo 42 respondentů. Dalších 33 respondentů uvedlo, že chodí na kurzy častěji než 1x za 3 měsíce a 30 respondentů uvedlo, že kurzy navštěvují méně než jednou za půl roku.

Předkládaný dotazník jsem se snažil dát jak příslušníkům HZS pracujícím v terénu, tak i těm v administrativě. Povedlo se mi dostat zpět 65 dotazníků vyplněných od kolegů z terénu a 40 dotazníků od kolegů z administrativy, tedy 38,1 % z celkových 105 dotazníků.

Nejvíce odpovědí, přesně 20 jsem dostal od respondentů pracujících u technické služby. Dále 17 odpovědí od respondentů ze spojové služby a 16 odpovědí od respondentů ze strojní služby a nejméně od respondentů z chemické služby, přesně 14.

Z celkových 105 respondentů odpovědělo na otázku, zda se snaží dosáhnout služebního postupu, klaně 59 z nich a záporně 46 z nich.

Na otázku motivace byl nejčastější odpovědí respondentů finanční ohodnocení, takto odpovědělo 40 respondentů. Na druhém místě byla odpověď lepší pracovní pozice, tuto odpověď využilo 25 odpovídajících. Lepší společenské postavení motivuje 22 tázaných, a odpověď jiné využilo 18 respondentů.

Na dost jednoznačnou otázku, zda mají respondenti možnost se hlásit na dobrovolné vzdělávací kurzy se, přesto odpovědi různily. 88 odpovídajících uvedlo, že ano a 17 odpovídajících, že tuto možnost nemají. Je pravděpodobné, že tito respondenti uvažovali o možnosti z čistě osobního, např. časového hlediska, kdy skutečně oni sami, tuto možnost nemají.

Nabídka dobrovolných kurzů se spíše zdá dostatečná 52 respondentům a rozhodně se zdá dostatečná dalším 33 respondentům. Dalších 18 odpovídajících by ji popsalo jako spíše nedostatečnou a 2 respondenti jako rozhodně nedostatečnou.

Ze 105 odpovídajících se na dobrovolný vzdělávací kurz za poslední dva roky přihlásilo 56 z nich a 49 respondentů tuto možnost za poslední dva roky nevyužilo.

Z celkového počtu 54 respondentů, kteří odpověděli na tuto otázku, jich 48 dobrovolný kurz úspěšně dokončilo a pouze 6 respondentů kurz nezvládlo, nebo z jakéhokoli důvodu nedokončilo.

Důvody pro neabsolvování dobrovolného kurzu byly následující. Na prvním místě respondenti uváděli odpověď jiné. Tuto odpověď uvedlo 20 odpovídajících. Dalších 14 odpovídajících uvedlo, že je žádný kurz nezaujal a dalších 12, že nemají zájem o jakýkoli další seberozvoj. Pouze 4 respondenti, uvedli, že jim nebylo umožněno se do kurzu přihlásit.

Jako případný problém, který ale naštěstí nenastal se mohla jevit neochota respondentů spolupracovat, nedostatek relevantních odpovědí, nebo špatné pochopení otázek, tedy nepřesná komunikace mezi zadavatelem a respondenty.

5.5.1 Délka služebního poměru a zájem o vzdělávání

VO1: Záviseí zájem příslušníka HZS se dále dobrovolně vzdělávat na délce jeho služebního poměru?

H0: Zájem příslušníka HZS k dobrovolnému vzdělávání nezáviseí na délce jeho služebního poměru.

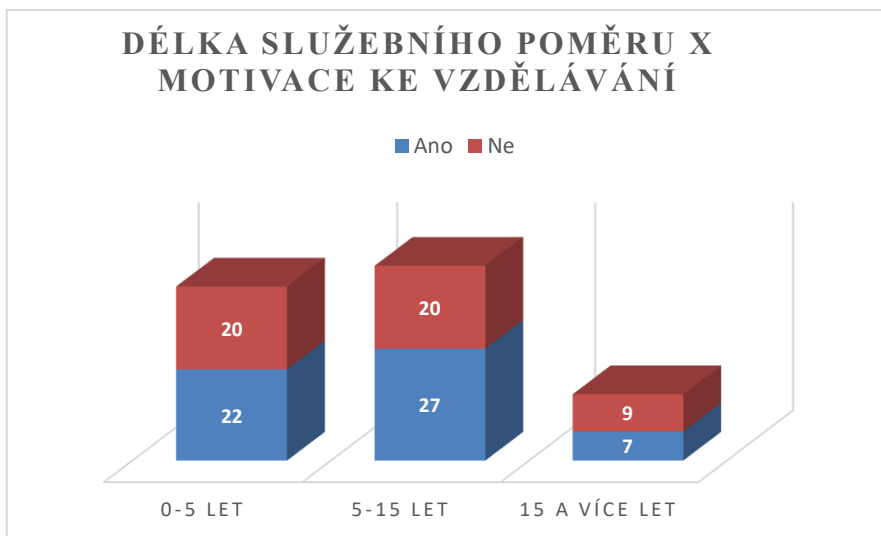
H1: Zájem příslušníka HZS k dobrovolnému vzdělávání záviseí na délce jeho služebního poměru.

Tabulka č. 1: znázornující délku pracovního poměru x zájem respondenta o dobrovolné vzdělávání

	0 - 5 let	5 - 15 let	15 let a více	Celkem
Ano	22	27	7	56
Ne	20	20	9	49
Celkem	42	47	16	105

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4: Délka služebního poměru x motivace ke vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledek chí kvadrát nezávislosti v kontingenční tabulce

Počet skupin znaku 1: 3

Počet skupin znaku 2: 2

Hladina významnosti p : 5%

Skutečné četnosti

Znak1- 1.sk – délka PP 0-5 let

Znak1- 2.sk – délka PP 5-15 let

Znak1- 3.sk – délka PP 15 a více let

Znak2- 1.sk – zájem o vzdělávání

Znak2- 2.sk – nezájem o vzdělávání

Tabulka č.2: skutečné četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1- 2. sk	znak1 - 3. sk.	n.j
znak2 -1. sk.	22	27	7	56
znak2 - 2. sk.	20	20	9	49
n.j.	42	47	16	105

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 3: očekávané četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1- 2. sk	znak1 - 3. sk.	n.j
znak2 -1. sk.	22,4	25,07	8,53	56
znak2 - 2. sk.	19,6	21,93	7,47	49
n.j.	42	47	16	105

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

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

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

G = 0.922

Kritická hodnota:

Kritická hodnota:

$X(1-\alpha)$; df = **5.991**

Rozhodnutí:

Jako první výzkumnou otázku jsem si položil, zda zájem příslušníka HZS o dobrovolné vzdělávání, závisí na délce jeho služebního poměru. Ověřoval jsem zde nulovou hypotézu H_0 , která zněla takto: H_0 : Zájem příslušníka HZS k dobrovolnému vzdělávání nezávisí na délce jeho služebního poměru. Testové kritérium, je v tomto případě 0,922 a je tedy menší než kritická hodnota, která se rovná 5,991. V tom případě tedy na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

5.5.2 Nejvyšší dosažené vzdělání příslušníků HZS

VO2: Závisí výše dosaženého vzdělání u příslušníků HZS na zájmu se dále dobrovolně vzdělávat?

H_0 : Výše dosaženého vzdělání příslušníků HZS nezávisí na zájmu se dále dobrovolně vzdělávat.

H_1 : Výše dosaženého vzdělání příslušníků HZS závisí na zájmu se dále dobrovolně vzdělávat.

Tabulka č. 3: kontingenční tab. č. 3, znázorňující zájem o dobrovolné vzdělávání x nejvyšší dosažené vzdělání. (Pro správnost použití chí kvadrát testu nezávislosti jsem vytvořil další kontingenční tabulku, kde jsem sloužil hodnoty vysokoškolského vzdělání).

	Ano	Ne	Celkem
Střední s maturitou	28	28	56
Vyšší odborné	15	9	24
Vysokoškolské - stupeň Bc.	11	9	20
Vysokoškolské - stupeň Mgr., Ing.	2	3	5
Celkem	56	49	105

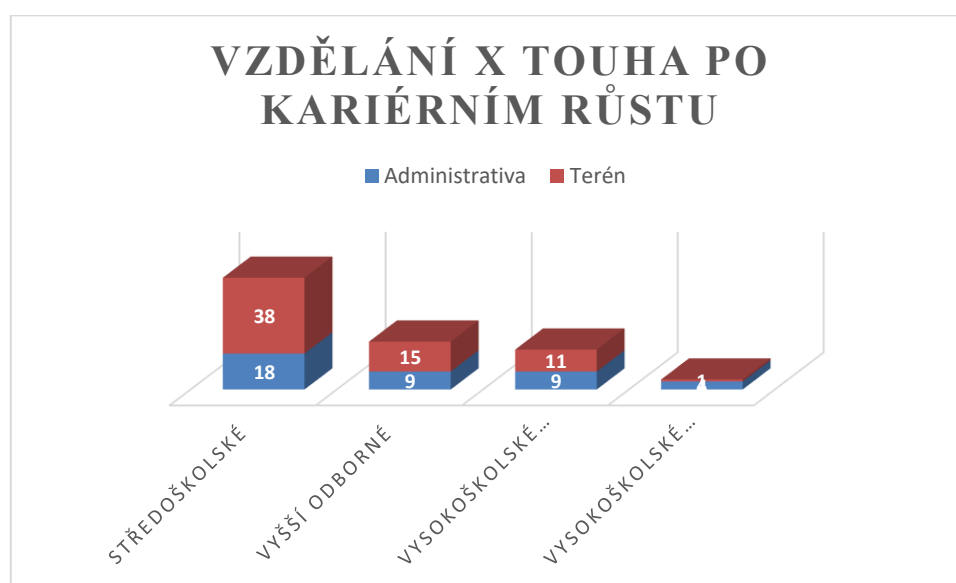
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č.4: kontingenční tab. č. 4, znázorňující sečené hodnoty u vysokoškolského vzdělávání

	Ano	Ne	Celkem
Střední s maturitou	28	28	56
Vyšší odborné	15	9	24
Vysokoškolské (celkem)	13	12	25
Celkem	56	49	105

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání x touha po kariérním růstu



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledek chí kvadrát nezávislosti v kontingenční tabulce

Počet skupin znaku 1: 2

Počet skupin znaku 2: 3

Hladina významnosti p : 5%

Skutečné četnosti

Znak1- 1.sk – zájem o vzdělávání

Znak1- 2.sk – nezájem o vzdělávání

Znak2- 1.sk – střední s maturitou

Znak2- 2.sk – vyšší odborné

Znak2- 3.sk – vysokoškolské

Tabulka č. 5: skutečné četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1- 2. sk	n_{.j}
znak2 -1. sk.	28	28	56
znak2 - 2. sk.	15	9	24
znak2 - 3. sk.	13	12	25
n_j.	56	49	105

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 6: očekávané četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1- 2. sk	n_{.j}
znak2 -1. sk.	29,87	26,13	56
znak2 - 2. sk.	12,8	11,2	24
znak2 - 3. sk.	13,33	1,67	25
n_j.	56	49	105

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

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

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

G = 1.079

Kritická hodnota:

Kritická hodnota:

X(1- α); df = 5.991

Rozhodnutí:

Druhá výzkumná otázka zněla, zda zájem příslušníka HZS o dobrovolné vzdělávání, závisí na jeho nejvyšším dosaženém vzdělání. Ověřoval jsem zde nulovou hypotézu H₀, která zněla takto: H₀: Zájem příslušníka HZS se dále dobrovolně vzdělávat nezávisí na jeho potřebě se dostat na lepší pracovní pozici/ postoupit služebně výš. Testové kritérium, je v tomto případě 1,079 a je tedy menší než kritická hodnota, která se rovná 5,991. V tom případě tedy na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₀) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

5.5.3 Pracovní pozice a motivace k dobrovolnému vzdělávání

VO3: Závisej zájem o další dobrovolné vzdělávání na pozici, která je u HZS vykonávána?

HO: Zájem o další dobrovolnému vzdělávání nezávisí na pozici, která je u HZS vykonávána.

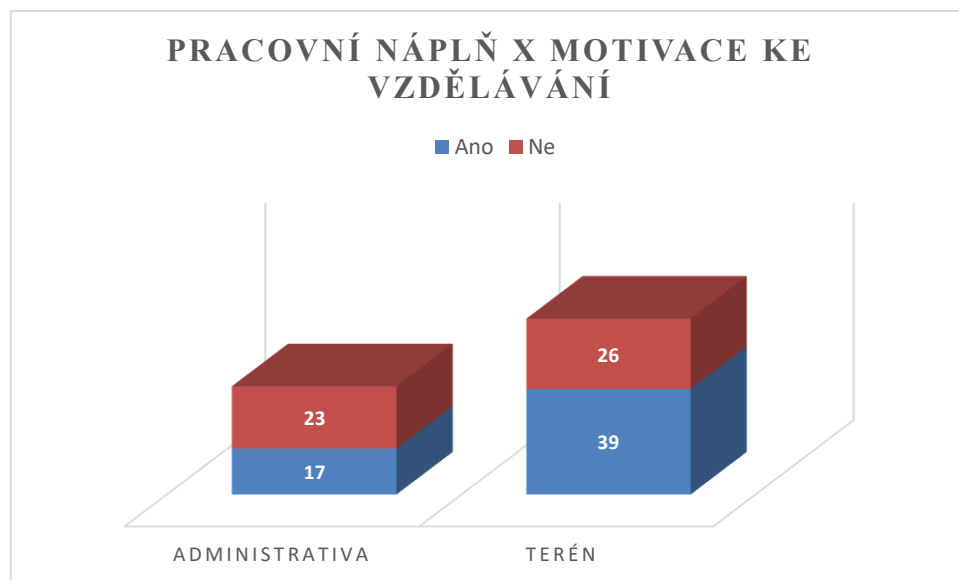
H1: Zájem o další dobrovolné vzdělávání závisí na pozici, která je u HZS vykonávána.

Tabulka č. 7: kontingenční tab. č. 7, znázorňující druh pracovní náplně x zájem o dobrovolné vzdělávání

	Pracuji v administrativě	Pracuji v terénu	Celkem
Ano	17	39	56
Ne	23	26	49
Celkem	40	65	105

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 6: pracovní náplň x motivace ke vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledek chí kvadrát nezávislosti v kontingenční tabulce

Počet skupin znaku 1: 2

Počet skupin znaku 2: 2

Hladina významnosti p : 5%

Znak1- 1.sk – práce v administrativě

Znak1- 2.sk – práce v terénu

Znak2- 1.sk – zájem o vzdělávání

Znak2- 2.sk – nezájem o vzdělávání

Tabulka č. 8: skutečné četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1- 2. sk	n,j
znak2 -1. sk.	17	39	56
znak2 - 2. sk.	23	26	49
nj.	40	65	105

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 9: očekávané četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1- 2. sk	n,j
znak2 -1. sk.	21,33	34,67	56
znak2 - 2. sk.	18,67	30,33	49
nj.	40	46	105

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

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

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:
G = 3.042

Kritická hodnota:

Kritická hodnota:
 $\chi(1-\alpha)$; df = 3.841

Rozhodnutí:

Třetí výzkumná otázka se ptala na rozdíl v motivaci mezi administrativními a terénními pracovníky. Ověřoval jsem zde nulovou hypotézu H_0 , která zněla takto: H_0 : Výše dosaženého vzdělání příslušníků HZS nezávisí na zájmu se dále dobrovolně vzdělávat. Jak je patrné z výpočtů výše, testové kritérium je v tomto případě 3,042 a je tedy menší než kritická hodnota, která se rovná 3,841. V tom případě tedy na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

5.5.4 Možnost služebního postupu

VO4: Závisí zájem o další dobrovolné vzdělávání na motivaci dosáhnout lepší odborné způsobilosti?

H_0 : Zájem o další dobrovolnému vzdělávání nezávisí na motivaci dosáhnout lepší odborné způsobilosti?

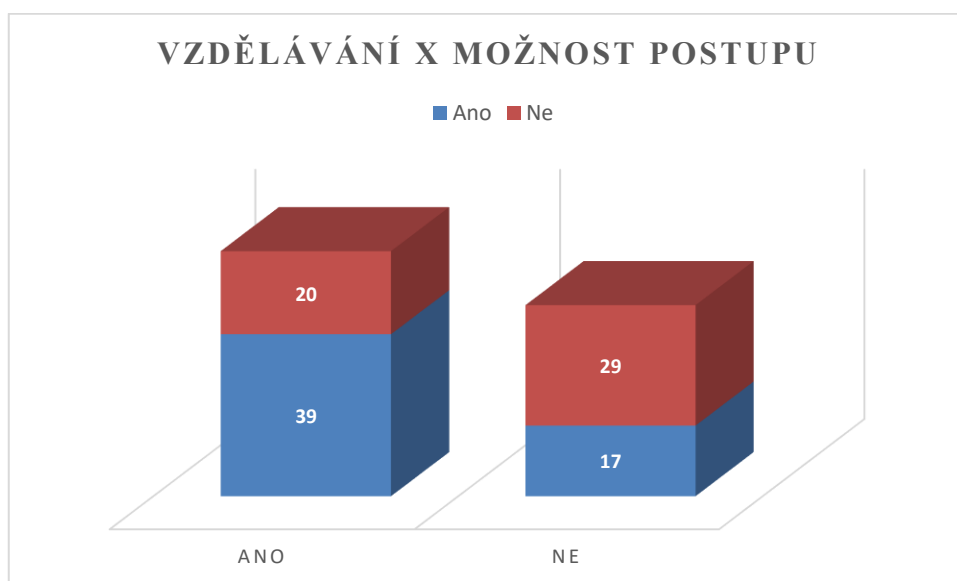
H_1 : Zájem o další dobrovolné vzdělávání závisí na motivaci dosáhnout lepší odborné způsobilosti?

Tabulka č. 10: kontingenční tab. č. 10, znázorňující zájem o dosažení jiné odborné způsobilosti a absolvování dobrovolného kurzu za poslední dva roky

	Ano	Ne	Celkem
Ano	39	17	56
Ne	20	29	49
Celkem	59	46	105

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 7: Dobrovolné vzdělávání x motivace ke kariérnímu postupu



Zdroj: vlastní zpracování

Výsledek chí kvadrát nezávislosti v kontingenční tabulce

Počet skupin znaku 1: 2

Počet skupin znaku 2: 2

Hladina významnosti p : 5%

Znak1- 1.sk – zájem o dosažení jiné způsobilosti, než na které se respondent nachází

Znak1- 2.sk – nezájem o dosažení jiné způsobilosti, než na které se respondent nachází

Znak2- 1.sk – absolvování dobrovolného kurzu za poslední dva roky

Znak2- 2.sk – neúčast na dobrovolném kurzu za poslední dva roky

Tabulka č. 11: skutečné četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1- 2. sk	n.j
znak2 -1. sk.	39	17	56
znak2 - 2. sk.	20	29	49
n.j.	59	46	105

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 12: očekávané četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1- 2. sk	n.j
znak2 -1. sk.	31,47	24,53	56
znak2 - 2. sk.	27,53	21,47	49
n.j.	59	46	105

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

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

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:
G = 8.814

Kritická hodnota:

Kritická hodnota:
X(1- α); df = 3.841

Rozhodnutí:

Ve čtvrté výzkumné otázce jsem analyzoval, zda mají větší zájem o dobrovolné vzdělávání ti příslušníci HZS, kteří mají zájem o služební postup. Ověřoval jsem nulovou hypotézu H₀, která zněla: H₀: Zájem o další dobrovolnému vzdělávání nezávisí na pozici, která je u HZS vykonávána. Testové kritérium, jak je patrné ze vzorce, je v tomto případě 8,814 a je tedy větší než kritická hodnota, která je rovna 3,841. Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₀) o nezávislosti jednotlivých znaků zamítáme a přijímáme hypotézu H₁, která nám říká, že zde určitá závislost existuje.

6 DISKUSE

Předkládanou výzkumnou neboli praktickou část bakalářské práce jsem zaměřil zejména na vliv délky pracovního poměru k dalším znakům. Šetření jsem prováděl pomocí vytvoření online dotazníku na webovém portálu survio.com, kde jsem dotazník sestavil do patnácti uzavřených otázek a dotazník mi úspěšně vyplnilo celkem 105 respondentů. Do dotazníku jsem zahrnul muže i ženy, protože dotazník se vztahoval také na administrativní pozice u HZS, které vykonávají i ženy. Celkově v odpovědích však převažovali muži, od kterých mám 67 dotazníků, nad ženami, od kterých mám pouze 38 validně vyplněných dotazníků.

Mezi nejdůležitějších faktory při výzkumu pro mne byla motivace ke vzdělávání. Respondenty jsem si rozřadil do tří kategorií, nula až pět let, pět až patnáct let a více než patnáct let ve službě HZS.

Znak délky pracovního poměru jsem následně zkoumal v závislosti na další znaky.

Celkovou praktickou část bakalářské práce jsem rozdělil na čtyři části a u každé části jsem si určil výzkumnou otázku a dvě hypotézy, které jsem následně vždy pomocí chí kvadrát testu nezávislosti testoval.

V první ze čtyř částí jsem zkoumal, zda závisí délka služebního poměru u příslušníka HZS na jeho zájmu se dobrovolně vzdělávat. Po testování jsem tuto otázku uzavřel tak, že nezamítáme nezávislost jednotlivých znaků, a tedy jsem potvrdil teorii, že zájem příslušníka HZS o dobrovolné vzdělávání nezávisí na délce jeho služebního poměru.

Tento výsledek mne překvapil, dle mého očekávání bych řekl, že příslušníci, kteří jsou u HZS již delší dobu budou vykazovat nižší zájem o dobrovolné vzdělávání, protože již prošli velkou spoustou kurzů, a naopak nováčci se většinou na vzdělávání těší více a mají větší touhu se dozvědět nové informace.

Ve druhé výzkumné otázce jsem se ptal, zda závisí zájem příslušníků HZS o další dobrovolné vzdělávání na potřebě a touze, dostat se na lepší pracovní pozici nebo služebně výš. Nulovou hypotézu jsem si určil jako nezávislost těchto znaků a po následném testování jsem ji opět nezamítl a potvrdil tedy teorii, že zájem o další dobrovolné vzdělávání u příslušníků HZS nezávisí na potřebě se dostat služebně výš, nebo na lepší pracovní pozici, než kterou mají nyní. I u téhle výzkumné otázky jsem

očekával zcela opačný výsledek a tedy ten, že příslušník HZS, který má zájem o lepší pracovní pozici bude mít větší touhu se sebevzdělávat.

Ve třetí kapitole jsem zkoumal, zda závisí výše dosaženého vzdělání a zájem se dobrovolně vzdělávat. Nulová hypotéza tedy zněla tak, že výše dosaženého vzdělání nezávisí na zájmu se dále dobrovolně vzdělávat. Po testování chí kvadrát testem, jsme nulovou hypotézu nezamítli a víme tedy, že tyto dva znaky jsou na sobě nezávislé a touha po dalším vzdělávání nezávisí na výši již dosaženého vzdělání příslušníků HZS.

Ve čtvrté, poslední části, jsem se zaměřil na otestování toho, zda závisí zájem o další dobrovolné vzdělávání na pozici, která je aktuálně příslušníkem HZS vykonávána. Zde jsme opět určili nulovou hypotézu jako nezávislost jednotlivých znaků a po otestování jsme tentokrát nulovou hypotézu zamítli a přijali jsme hypotézu H1, která nám potvrzuje závislost jednotlivých znaků a tedy to, že mezi vykonávanou pozicí u HZS a touhou po dalším sebevzdělání existuje určitá závislost. V tomto případě mne výsledek nepřekvapil ale naopak zcela potvrdil mojí teorii.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se věnoval průzkumu vzdělávacího systému členů Hasičského záchranného sboru České republiky, konkrétní případy jsem čerpal přímo na svém pracovišti – HZS Ústeckého kraje, konkrétně HZS Ústí nad Labem – Všebořice. Svou ročníkovou práci jsem rozdělil do čtyř větších kapitol, kdy v první části jsem se věnoval hlavně všeobecnému vzdělávání dospělých a rozdílů ve vzdělávání příslušníků HZS, kteří pracují v administrativě a těch, kteří pracují jako výjezdový hasiči. Ve druhé kapitole jsem se věnoval přímo Hasičskému záchrannému sboru, popisu jeho fungování a přiblížení úkolů, které HZS jako organizace zaštiťuje a popsal jsem také postavení HZS v integrovaném záchranném systému. Věnuji se také tomu, co všechno musí uchazeč splňovat, aby byl k HZS ČR přijat. Ve třetí části mé práce jsem se věnoval popisu vzdělávacího systému HZS ČR, jaké kurzy musí příslušník zvládat, jakým prvotním výcvikem prochází, ale také jaké kurzy na něj průběžně navazují. Ve čtvrté, poslední kapitole jsem se pak věnoval vizím a cílům, které hasičský záchranný sbor má a úspěšně je naplňuje. Zmínil jsem zde také organizační strukturu a pracovní pozice, na které se řadový hasič může posunout, pokud má zájem a potřebný drive. Tím se dostávám k použití zdrojů, které byly pro napsání mé ročníkové práce samozřejmě nezbytné. Nejvíce jsem využil asi právě již zmíněnou sbírku zákonů, kterými se každý člen HZS ČR musí nezbytně řídit, ale využil jsem také odbornou literaturu týkající se nějakým způsobem tématu vzdělávání, a samozřejmě také internetové zdroje, zejména pak oficiální stránky HZS ČR, kde je spousta informací velmi přehledně uvedena.

V praktické části předkládané práce jsem analyzoval motivaci do dobrovolného vzdělávání a celkové přípravné kurzy příslušníků HZS. Vypracoval jsem dotazník, který obsahoval 15 uzavřených otázek a který jsem prostřednictvím odkazu na internetový portál [survio](#), kde byl dotazník vytvořen, rozeslal požárním stanicím ústeckého kraje. Podařilo se mi získat zpět 105 relevantně vyplněných dotazníků, se kterými jsem dále pracoval. Výsledky jsem zjišťoval výpočtem chí kvadrát testu nezávislosti.

Praktickou část jsem rozdělil na čtyři části, ale opět jsem všechny její části vztahoval ke vzdělávání. V první části jsem zkoumal, zda existuje závislost, mezi délkou služebního poměru a motivací ke vzdělávání příslušníků HZS a délkou jejich služebního poměru. Mezi těmito dvěma znaky se neprokázala žádná závislost. Stejně tak se neprokázala závislost ve druhé části, ve které jsem porovnával motivaci k dobrovolnému vzdělávání u

příslušníků HZS s různými stupni dokončeného vzdělání. Ve třetí části praktické práce jsem se zabýval rozdílem v motivaci ke vzdělávání mezi administrativními a terénními pracovníky HZS a ani zde se závislost mezi znaky neprojevila. Jinak tomu ovšem bylo v poslední, čtvrté části, mojí práce. Při zkoumání, zda příslušníci HZS, kteří mají zájem o profesní postup, mají větší zájem se dobrovolně vzdělávat se závislost mezi těmito znaky potvrdila a ukázala jako pravděpodobná.

Na vzdělávání členů týmů hasičů ale i dalších složek IZS je pohlíženo jako na celoživotní součást jejich povolání a je velmi důležité, aby se zaměstnanci rádi a poctivě účastnili vzdělávacích kurzů a mohli se tak neustále ve své práci zdokonalovat. Přestože je na vzdělávání hasičů kladen nesmírný důraz, je samozřejmé, že i tento vzdělávací systém má nějaká specifika a mezery, které by bylo dobré do budoucna vylepšit. Cílem předkládané bakalářské práce bylo prozkoumat vzdělávací systém HZS, který je pro toto povolání, jak již bylo zmíněno velmi důležitý. Dle mého názoru byl tento cíl práce naplněn.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJE

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

Česká republika. Vyhláška č. 487/2004 Sb. ze dne 7. září 2004, o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Sbírka zákonů České republiky, 2004

Česká republika. Zákon č. 239/2000 Sb. ze dne 28. června 2000, o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. Sbírka zákonů České republiky, 2000.

Česká republika. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Sbírka zákonů České republiky, 2003.

FAGEL, Michael. Crisis management and emergency planning: preparing for today's challenges. Vyd. 1. Boca Raton: CRC press, 2014. 550 s. ISBN 978-1-4665-5505-1.

HANUŠKA, Zdeněk, Květoslava SKLASKÁ a Milan DUBSKÝ. Integrovaný záchranný systém a požární ochrana. Praha 4: Ministerstvo vnitra generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010. ISBN 978-80-86640-59-4.

KOPECKÝ, Karel a Jiří FRANC. Požární ochrana a bezpečnost v praxi: otázky a odpovědi. Praha: Grada, 2004. Právo pro praxi. ISBN 80-247-0729-2.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

KROUPA, Miroslav a Milan ŘÍHA. Integrovaný záchranný systém. 2., aktualiz. vyd. Praha: Armex, 2006. Skripta pro střední a vyšší odborné školy. ISBN 8086795-35-7.

KROUPA, Miroslav a Milan ŘÍHA. Integrovaný záchranný systém. Praha 9: Armex Publishing s.r.o. ISBN 978-80-87451-01-4.

MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. ISBN 978-80-7357-572-4.

MVČR. Koncepce vzdělávání Hasičského záchranného sboru České republiky na roky 2016 -2021[online]. Praha: MINISTERSTVO VNITRA generální ředitelství hasičského

záchranného sboru České republiky, 2016 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <http://metodika.cahd.cz/ostatni/2016-12>

15%20Koncepce%20vzdelavani%20HZSCR%20na%20roky%202016%20-%202021.pdf

PECL, Jan. JEDNOTKY PO: Jednotky po.Hasičský záchranný sbor České republiky[online]. 23. 3. 2017 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/jednotky-po-961839.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál, 2010.

SOŠ PO AVOŠ. Pro zájemce o studium VOŠ.Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany[online] 2017. [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <https://www.sospofm.cz/cz/studijni-informace/studium-vos/pro-zajemce-o-studium-vos.php>

SÝKORA, F. Vybrané metody výuky všeobecně vzdělávacích předmětů. Brno: IMS, 2003.

URBAN, Jan, Jiří STÝBLO a Margerita VYSOKAJOVÁ. Personalistika. 4.vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-627-1.

VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK.Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století. Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2477-8.

INTERNETOVÉ ZDROJE

[Online 1]

Efektivním vzděláváním k zvyšování profesionality pro účinnější ochranu společnosti: [Www.hzscr.cz › soubor › koncepce-vzdelavani-hzs-pdf](http://www.hzscr.cz/soubor/koncepce-vzdelavani-hzs-pdf). 2016. 2016.

[Online 2]

HZS ČR [online]. 2020, 23.01.2020 [cit. 2020-06-29]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/ucebni-osnovy-kurzu-ucebni-osnovy-kurzu.aspx>

[Online 3]

MINISTERSTVO VNITRA GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÁ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR [online]. Praha, 2013 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Temp/01_nastupni_odborny_vycvik_nov-1.pdf

[Online 4]

MINISTERSTVO VNITRA GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÁ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR [online]. Praha, 2013 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Temp/01_nastupni_odborny_vycvik_nov-1.pdf

[Online 5]

HZS ČR. <https://www.hzscr.cz/clanek/odborna-priprava-prvni-psychicka-pomoc.aspx> [online]. [cit. 2021-03-06].

[Online 6]

HZS ČR. <https://www.hzscr.cz/clanek/odborna-priprava-prvni-psychicka-pomoc.aspx> [online]. [cit. 2021-03-06].

Hasičský záchranný sbor: Strojní služba [online]. 2019 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/strojni-sluzba-strojni-sluzba.aspx>

[Online 7] SBÍRKA INTERNÍCH AKTŮ ŘÍZENÍ GENERÁLNÍHO ŘEDITELE HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY [online], Praha, 2013 [cit.2020-03-28]. Dostupné z: file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Temp/SIAŘ_ČÁ_57-2013-pokyn_57_z_20-12.pdf

[Online 8] www.koncepce_vzdelavani_hzs.pdf [online], [cit. 2020-03-26].

[Online 9] www.koncepce_vzdelavani_hzs.pdf [online], [cit. 2020-03-26].

[Online 10] Hasičský záchranný sbor: Základní úkoly a slib. [Www.hzscr.cz](http://www.hzscr.cz) [online]. [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasiccky-zachranny-sbor-cr-zakladni-poslani.aspx>

[Online 11] Hasičský záchranný sbor České republiky: Zákony a předpisy [online]. 2016 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/zakony-a-predpisy-zakony-a-predpisy.aspx>

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A PŘÍLOH

Tabulky:

Tabulka č. 1: znázorňující délku pracovního poměru x zájem respondenta o dobrovolné vzdělávání

Tabulka č.2: skutečné četnosti

Tabulka č. 3: očekávané četnosti

Tabulka č. 3: kontingenční tab. č. 3, znázorňující zájem o dobrovolné vzdělávání x nejvyšší dosažené vzdělání. (Pro správnost použití chí kvadrát testu nezávislosti jsem vytvořil další kontingenční tabulku, kde jsem sloužil hodnoty vysokoškolského vzdělání).

Tabulka č.4: kontingenční tab. č. 4, znázorňující sečtené hodnoty u vysokoškolského vzdělávání

Tabulka č. 5: skutečné četnosti

Tabulka č. 6: očekávané četnosti

Tabulka č. 7: kontingenční tab. č. 7, znázorňující druh pracovní náplně x zájem o dobrovolné vzdělávání

Tabulka č. 8: skutečné četnosti

Tabulka č. 9: očekávané četnosti

Tabulka č. 10: kontingenční tab. č. 10, znázorňující zájem o dosažení jiné odborné způsobilosti a absolvování dobrovolného kurzu za poslední dva roky

Tabulka č. 11: skutečné četnosti

Grafy:

Graf č. 1: Pohlaví respondentů x délka pracovního poměru

Graf č.2: Délka pracovního poměru x nejvyšší vzdělání

Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání x náplň práce

Graf č. 4: Délka služebního poměru x motivace ke vzdělávání

Graf č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání x touha po kariérním růstu

Graf č. 6: pracovní náplň x motivace ke vzdělávání

Graf č. 7: Dobrovolné vzdělávání x motivace ke kariérnímu postupu

Přílohy:

Příloha 1: Otázky k dotazníkovému šetření pro chí kvadrát test nezávislosti

1) Uved'te prosím svoje pohlaví.

- a) Žena
- b) Muž

2) Jak dlouho u HZS pracujete?

- a) 0-5 let
- b) 5-15 let
- c) 15 let a více

3) Uved'te prosím Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- a) Střední s maturitou
- b) Vyšší odborné
- c) Vysokoškolské – stupeň Bc.
- d) Vysokoškolské - Mgr., Ing.

4) Byli jste spokojeni se vstupním školením k HZS, bylo pro Vás dostatečné?

- a) Rozhodně ano
- b) Rozhodně ne
- c) Spíše ano
- d) Spíše ne

5) Je ve Vašem školení dostatečně zahrnuta také praxe?

- a) Ano
- b) Ne

6) Jak často absolvujete průběžné vzdělávací kurzy?

- a) Častěji než 1x za 3 měsíce
- b) Přibližně 1x za půl roku
- c) Méně než 1x za půl roku

7) Na jaké pracujete u HZS pozici?

- a) Pracuji v administrativě
- b) Pracuji v terénu

8) Pokud pracujete v terénu, k jaké službě v rámci HZS patříte?

- a) Chemická služba
- b) Strojní služba
- c) Technická služba
- d) Spojová služba

9) Máte zájem o dosažení jiné způsobilosti, nebo o postup na další pracovní pozici, než které jste již dosáhl?

- a) Ano
- b) Ne

10) Co vás motivuje se ve Vaší profesi dále vzdělávat?

- a) Finanční ohodnocení
- b) Lepší pracovní pozice
- c) Lepší společenské postavení
- d) Jiné

11) Máte možnost se na některé vzdělávací kurzy přihlásit dobrovolně?

- a) Ano
- b) Ne

12) Zdá se Vám nabídka vzdělávacích kurzů dostatečná?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Rozhodně ne
- d) Spíše ne

13) Přihlásili jste se, za poslední dva roky, na nějaký dobrovolný vzdělávací kurz?

- a) Ano
- b) Ne

14) Pokud jste absolvovali dobrovolný, vzdělávací kurz, dokončili jste ho úspěšně?

- a) Ano
- b) Ne

15) Pokud jste v posledních dvou letech žádný kurz neabsolvovali, z jakého to bylo důvodu?

- a) Žádný mě nezaujal
- b) Nebylo mi to umožněno
- c) Nemám zájem o další rozvoj
- d) jiné

2: Certifikáty absolvovaných kurzů

MINISTERSTVO VNITRA
GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HZS ČR
INSTITUT OCHRANY OBYVATELSTVA LÁZNĚ BOHDANEČ

OSVĚDČENÍ

č.: 10 152

Jméno a příjmení: **Petr PALKOSKA**

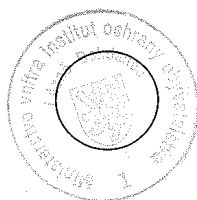
Datum narození: 26. 8. 1977

úspěšně absolvoval

v termínu od: 25. 2. do: 29. 2. 2008

**Detekce, monitorování a odběr vzorků
nebezpečných chemických látek.**

Lázně Bohdaneč dne: 29. února 2008



Ředitel
doc. Ing. Josef JANOŠEC, CSc.

DUPLIKÁT
MINISTERSTVO VNITRA
Generální ředitelství HZS ČR
Odborné učiliště požární ochrany Chomutov

Číslo v katalogu: **5 ST-B/2010-10**

OSVĚDČENÍ
o absolvování vzdělávacího programu

Titul, jméno(a), příjmení: **Petr PALKOSTA**
Datum narození: **26. 08. 1977**
OEČ: **301503**

Vzdělávací program: **Strojníků B**

Osvědčení opravňuje podle § 72 odst. 1 a odst. 5 písm. a)
zákona č. 133/1985 Sb., k výkonu Hasič - strojník.

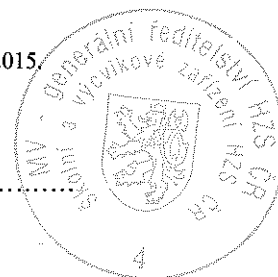
Razítko L.S.

plk. Ing. Karel Mahovský v. r.
ředitel OUPO Chomutov

V Chomutově dne 27. ledna 2010

Duplikát vydán v Brně dne 15.7.2015 pod čj.: MV-101715 - 2/SVZ-2015.

.....
Podpis a razítko



MINISTERSTVO VNITRA
Odborné učiliště požární ochrany Chomutov

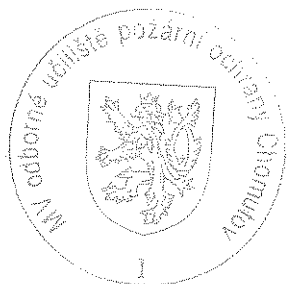
Číslo v katalogu: 25 Posádky RZA/2006-8

POTVRZENÍ
o absolvování kurzu
"Posádky rychlých zásahových automobilů"

Jméno, příjmení: Petr PALKOSKA

Datum narození: 26.08.1977

V Chomutově dne: 30. června 2006



Karel Mahovský
.....
ředitel
plk. Ing. Karel Mahovský

*Ministerstvo vnitra
Záchranný útvar Hasičského záchranného sboru
České republiky*

Číslo v katalogu: 31 VMP /2012 - 5

**POTVRZENÍ
o absolvování specializačního kurzu**

Jméno, příjmení: Petr PALKOSKA

OEČ: 301503

Datum narození: 26.8.1977

Kurz: VŮDCE MALÉHO PLAVIDLA

V Hlučíně dne 1. listopadu 2012



[Handwritten signature]
.....
velitel útvaru

MINISTERSTVO VNITRA
Generální ředitelství HZS ČR
Odborné učiliště požární ochrany Brno

Pořadové číslo: 49 NL/2009 - 9

P O T V R Z E N Í

o absolvování kurzu
„Nebezpečné látky „

Jméno, příjmení: Petr Palkoska
Datum narození: 26.8.1977

V Brně dne : 4.9.2009



[Handwritten signature]

MINISTERSTVO VNITRA
Odborné učiliště požární ochrany Chomutov

Číslo v katalogu: 24 STR A/2005 - 10

OSVĚDČENÍ
o odborné způsobilosti

Jméno, příjmení: Petr PALKOSKA

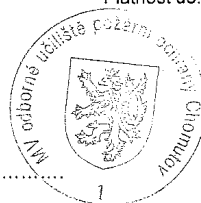
Rodné číslo: 770826/2914

Kurz: Strojní služby

Osvědčení opravňuje podle §72 odst.1 zákona č.133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů a §32 vyhl.MV č.247/2001 Sb., příslušníka HZS ČR a zaměstnance HZS podniku k výkonu funkcí hasiče - strojníka, technika strojní služby

V Chomutově dne: 01. července 2005

Platnost do: 01. července 2010



.....
ředitel

plk.Ing. Karel Mahovský

.....
Palko

předseda zkušební komise
npor.Ing.Václav Palán

MINISTERSTVO VNITRA
Generální ředitelství HZS ČR
Odborné učiliště požární ochrany Chomutov

Číslo v katalogu: 93 MP A/2008-4

POTVRZENÍ ^{*)}

o absolvování vzdělávacího programu a vykonání
závěrečné zkoušky

Titul, jméno(a), příjmení: **Petr PALKOSKA**
Datum narození: **26.08.1977**
OEČ: **301503**

Vzdělávací program: **Obsluha přenosných
motorových pil v JPO A**

Platnost do dne **27. listopadu 2010**




.....
plk. Ing. Karel Mahovský
ředitel OÚPO Chomutov

V Chomutově dne 27. listopadu 2008

^{*)} Pro vzdělávací programy/specializační kurzy s omezenou platností.