

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pavla Procházková

Specifika vzdělávání v Armádě České republiky

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2014-2017

BACHELOR THESIS

Pavla Procházková

Specifics of education in Armed forces in

The Czech republic

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 30. 4. 2017

Jméno autorky: Pavla Procházková

Poděkování

Děkuji prof. PhDr. Janu Bartákovi, DrSc. za vedení mé bakalářské práce, jeho ochotu a vstřícnost. Majoru Ing. Petru Slámovi, veliteli SOVZ Boletice, za souhlas se zpracováním tohoto tématu bakalářské práce a konzultace. Všem příslušníkům SOVZ Boletice za vyplnění dotazníku.

Anotace

Tato bakalářská práce pojednává o specifikách vzdělávání v Armádě České republiky. Ve své teoretické části popisuje Armádu české republiky včetně jejího personálního obsazení. Podává přehled o dostupných druzích vzdělávání v této instituci včetně specifik jednotlivých kurzů. Praktická část, na základě kvantitativního evaluačního výzkumu, odpovídá na otázky proškolenosti zaměstnanců SOVZ Boletice a spokojenosti s různými stránkami kurzu včetně informací před nástupem do kurzu.

Klíčová slova

Armáda České republiky, hodnocení spokojenosti, neformální učení, ozbrojené složky, SOVZ Boletice, specifika vzdělávání dospělých, vojáci z povolání.

Annotation

The Bachelor Thesis deals about specifics of education in Armed forces in The Czech republic. The theoretical part describes The Armed forces in The Czech Republic, inclusive its human resources. It handed review about available kinds of education in this institution, inclusive specifics of training courses. The practical part, based on quantitative evaluation research, answers the questions of level employees education Training facilities servicing centre Boletice and their satisfaction whit different aspects of training course inclusive information before entry to training course.

Keywords

Armed forces, Informal education, Professional soldier, Specification of adults education, Satisfaction rating, Training facilities servicing centre Boletice.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 Charakteristika vzdělávání dospělých	11
1.2 Funkce vzdělávání dospělých	12
1.3 Metody vzdělávání dospělých	13
1.3.1 Kriteria třídění metod vzdělávání dospělých	14
1.3.2 Druhy metod a jejich specifika ve vzdělávání dospělých.....	16
2 ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY	19
2.1 Základní popis instituce	19
2.1.1 SOVZ Boletice.....	23
2.2 Personální obsazení.....	24
2.2.1 Vojáci z povolání	24
2.2.2 Občanští zaměstnanci	26
3 DRUHY VZDĚLÁVÁNÍ V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY	28
3.1 Typy formálního vzdělávání v Armádě České republiky	28
3.1.1. Střední a vyšší odborné vzdělávání	28
3.1.2 Vysokoškolské vzdělávání.....	30
3.2 Jazykové vzdělávání	33
3.3 Neformální učení	35
4 SPECIFIKA KURZŮ ARMÁDY ČESKÉ REPUBLIKY	37
4.1 Formy přípravy	37
4.2 Realizátoři vzdělávání.....	38
4.3 Druhy kurzů	39
PRAKTICKÁ ČÁST	43
5 VÝZKUM	43
5.1 Cíl, výzkumné otázky, hypotézy.....	43
5.2 Metoda sběru dat, organizace dat	43
5.3 Popis vzorku osob.....	44
5.4 Výsledky a vyhodnocení dotazníkového šetření	45
6 DISKUZE VÝSLEDKŮ	48

ZÁVĚR	51
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	533
SEZNAM ZKRATEK	577
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	588
SEZNAM PŘÍLOH.....	59

ÚVOD

Téma bakalářské práce je voleno s ohledem na profesi, kterou vykonávám. Necelé dva roky pracuji jako technický pracovník pro odborný technický dozor a metrologii u Střediska obsluhy výcvikových zařízení Boletice, které je výcvikovým zařízením Armády České republiky. Mimo mnoha jiných pracovních povinností jsem odpovědná za realizaci jedné z částí školení nových pracovníků a opakovaných školení pracovníků stávajících. Všechna školení a kurzy, které zajišťuji, mají spojitost z části s BOZP a také s obsluhou různých strojů a zařízení. V této oblasti je armáda poměrně specifická, což byl jeden z důvodů pro sepsání bakalářské práce na toto téma. Dalším důvodem volby tohoto tématu bylo vytvoření dílčího přehledu o možnostech, které mohu doporučovat našemu statutárnímu zástupci k realizaci v oblasti vzdělávání personálu.

Práce je dělena do sedmi kapitol. V první kapitole teoretické bude podána informace o celkové problematice vzdělávání dospělých. Je nezbytné uvést charakteristiku vzdělávání dospělých, neboť má oproti vzdělávání dětí jiná specifika. Dále se kapitola bude zabývat funkcemi vzdělávání dospělých, které se s ohledem na věk a profesní požadavky výrazně liší. Je vhodné zmínit i metody vzdělávání dospělých neboť jich i vojenská výcviková a školící zařízení využívají k profesnímu rozvoji vojáků z povolání a občanských zaměstnanců. Tato část práce bude rozšířena o kritéria třídění metod vzdělávání dospělých a druhy metod a jejich specifika ve vzdělávání dospělých.

Druhá kapitola je věnována Armádě České republiky. Součástí základního popisu instituce bude v krátkosti shrnuta historie, která je vnímána jako nezbytná součást vedoucí k pochopení fungování současného vojska. Dále je potřeba zmínit aktuální organizační složení této instituce s popisem její, pro tuto práci významné, součásti, kterou je Velitelství výcviku – Vojenská akademie Vyškov. Rovněž je potřeba rozebrat personální obsazení, které je rovněž poměrně specifické vzhledem k působení několika skupin pracovníků, kterými jsou vojáci z povolání, aktivní zálohy a státní zaměstnanci působící na základě služebního poměru a občanskí zaměstnanci, kteří pracují na základě pracovního poměru.

Ve třetí kapitole budou popsány jednotlivé druhy vzdělávání, specifické pro AČR nejprve v obecné rovině, poté bude následovat seznámení s typy formálního vzdělávání,

konkrétně se středním, vyšším odborným a vysokoškolským vzděláváním. Část této kapitoly se rovněž věnuje jazykovému vzdělávání a neformálnímu učení.

Specifika kurzů AČR budou předmětem čtvrté kapitoly, která bude zároveň zaměřena na formy kurzů, realizátory vzdělávání, samotné účastníky vzdělávání a druhy kurzů.

Po teoretické části bude následovat část praktická, jež bude výzkumnou částí, kde bude obsaženo stanovení cíle výzkumu a hypotéz. Její součástí bude popis vzorku osob a metoda sběru, způsob organizace a zpracování dat. Taktéž zde budou poskytnuty výsledky realizovaného dotazníkového šetření.

Po těchto dvou obsáhlých částech bude následovat diskuze výsledků, závěr a nezbytné formální součásti této práce. Závěrem práce bude krátké shrnutí teoretických poznatků a z nich vycházející doporučení pro velitele SOVZ Boletice.

Je vhodné zmínit i použitou literaturu. Při zpracování práce se bude vycházet ze zákonů platných v ČR, zejména zákona o vojácích z povolání (221/1999 Sb.), zákona o ozbrojených silách České republiky (219/1999) či zákoníku práce (262/2006 sb.), dále z pro armádu specifických příruček, odborných pokynů, normativních výnosů a rozkazů ministra obrany. Pokud se knižních zdrojů týká, pro ilustraci se jedná o knihy Andragogika (Beneš, 2003), Andragogický slovník (Průcha, Veteška, 2014) a Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích (Barták, 2015).

Hlavními cíli této práce je poskytnout statutárnímu orgánu (Náčelníkovi Střediska obsluhy výcvikových zařízení Boletice) ucelený přehled o dostupných způsobech vzdělávání jeho podřízených. Dále, vzhledem k chystaným změnám v tabulkách počtů vojáků a občanských zaměstnanců u našeho zařízení, zmapovat zatížení účastí na kurzech. Toto mapování bude jednou z důležitých součástí rozhodování o volbě tabulkových míst z hlediska profesního určení, na která budou přijímáni noví pracovníci. Dalším cílem je vyhodnocení celkové proškolenosti u SOVZ Boletice a spokojenosti vojáků z povolání a občanských zaměstnanců zmiňovaného zařízení s absolvovanými kurzy.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

1.1 Charakteristika vzdělávání dospělých

Abychom mohli charakterizovat přímo vzdělávání dospělých, je nutné nejprve vysvětlit pojem vzdělávání. U tohoto pojmu nepanuje přílišná shoda v jeho definici odbornou společností. Nicméně můžeme říci, že vzdělávání je soubor dějů, zejména řízeného učení a vzdělávání, ke kterým dochází v prostředí tomu určeném, např. škola nebo firemní učebna či zasedací místnost, kde probíhá výše uvedené. Odborně označujeme vzdělávání jako edukaci.¹ Jiná definice hovoří o „*souhrnu systematických vědomostí, dovedností, postojů, názorů, a přesvědčení člověka a rovněž určitou úroveň rozvoje jeho schopností, jichž se dosáhlo na základě cílevědomého vědomého procesu a to ve školách, různými formami sebevzdělávání i na základě praktické činnosti.*“²

Pro samotné vzdělávání dospělých se dnes již poměrně běžně používá termín andragogika. Tento vědní obor patří mezi oblasti, které se zabývají vyučováním a soustředí se na veškeré aspekty vzdělávání dospělých. Toto se odehrává mezi vzdělavatelem (například učitelem či lektorem) a vzdělávaným (žákem, studentem, účastníkem). „*Z pohledu vzdělávaného se jedná o učení a z pohledu vzdělavatele jde o vyučování*“³, jehož hlavním cílem je učící se dospělý, proces jeho učení a sociální souvislosti právě probíhajícího učení. Vzhledem k často vyžadované realizaci tohoto druhu vzdělávání je zde v rozsáhlé míře zastoupena jak teoretická stránka problematiky, tak ta praktická. Je potřeba taktéž uvést, že od pouhých strohých pouček došlo k posunu vnímání tohoto oboru, který je zcela odůvodněně a správně směřován k dospělému jedinci a jeho všeobecnému rozvoji. Tzn., není kladen důraz na pouhé získávání teoretických vědomostí, které nelze, nebo lze jen s velkými obtížemi, uplatnit v aktuální životní i pracovní fázi. Naopak současné směřování si klade za cíl rozvíjet člověka jako

¹ PRŮCHA, J., VETEŠKA, J.: *Andragogický slovník*, 2. Vyd., Praha: Grada Publishing, 2014. s. 301. ISBN 978-80-247-4748-4

² HLADÍLEK, M.: *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: UJAK, 2009. s. 17. ISBN 978-80-86723-75-4

³ VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M.: *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 19. ISBN 978- 80-24768-71-7

celek s přesahem do soukromé a rodinné sféry a zajistit co nejefektivnější využívání nabytých informací v praxi, které v konečném důsledku povede ke zvýšení sebevědomí, uplatnění edukovaného a pozitivního ohodnocení ze strany jeho, ať již aktuálního nebo potencionálního, zaměstnavatele.⁴

Vzdělávání dospělých zahrnuje všechny vzdělávací procesy, bez ohledu na různorodost obsahu. Také používané vzdělávací metody a jakékoliv úrovně či kvality, které jakýmkoliv způsobem nahrazují vzdělání, kterého se mohlo danému člověku, jenž je společností považován za dospělého, může dostat na různých stupních škol, od učňovských oborů po ty univerzitní. Při tomto druhu vzdělávání se taktéž zlepšují pracovní i civilní kompetence jednotlivce. A zároveň na danou osobu přirozeně, vlivem vzdělávání, působí potřeba změnit své postoje a chování za účelem zvýšení perspektivy vlastního rozvoje.⁵

1.2 Funkce vzdělávání dospělých

Vzhledem k výše zmiňované problematice vytvoření ustálené definice pojmu vzdělávání dospělých, vyvstala nutnost alespoň specifikovat funkce, které má mít vzdělávání dospělých. Obecně se velmi často stírá rozdíl mezi funkcí a cílem vzdělávání dospělých.

Obecně lze funkce, které má vzdělávání dospělých mít, rozdělit na manifestní a latentní. Manifestní funkce je na první pohled zřejmá a lze ji přisoudit určité osobě. Latentní funkce je naopak neuchopitelná a nelze určit na základě prvního dojmu. Manifestní funkce je například zvyšování kvalifikace. Latentní kupříkladu schopnost podřídit se autoritě nebo vykonání určitého úkolu bez ohledu na smysl či obsah.⁶
„Vzdělávání je také často viděno jako agent sociálních a kulturních změn.“⁷

Funkce vzdělávání dospělých se dají rozdělit na čtyři druhy a to na funkci kvalifikační, přidělování sociálního statusu, sociální kontroly a přenosu kultury. Smyslem kvalifikační funkce je umožnit jedinci participovat na společenském a pracovním životě

⁴ VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M.: *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 18-20. ISBN 978- 80-24768-71-7

⁵ PAVLÍK, O., CHALOUPKA, L., KOHOUT, K.: *Vzdělávání dospělých*. Praha: Akademie Jana Amose Komenského, 1997, s. 16

⁶ BENEŠ, M.: *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 41-42. ISBN 978-80-247-2580-2

⁷ BENEŠ, M.: *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 42,44. ISBN 978-80-247-2580-2

prostřednictvím vzděláváním získaných informací. V této kategorii můžeme dále rozlišovat ještě dva poddruhy. Jedním z nich je funkce vázané kvalifikace, která zastupuje vzdělávání od základních znalostí v podobě čtení, psaní, počítání po kvalifikaci k jednotlivé profesi. Druhým poddruhem je extrafunkcionální kvalifikace pod kterou spadá kupříkladu motivace, dochvilnost, schopnost udržovat pořádek.⁸

Stejně jako první, můžeme i funkci přidělování sociálního statusu dále dělit na dva druhy. První z nich je funkce selekční, kdy je na základě vzdělání, kterého jedinec dosáhl, přidělována pozice v celospolečenské hierarchii (sociální status). Může nabývat hodnot od nekvalifikovaný po vysoce kvalifikovaný. Jedná se o tzv. přidělování vzdělávacích drah. Druhou je pak funkce alokační, která přiděluje umístění v konkrétních hierarchických rovinách. Podle vzdělání je společností přidělováno povolání. Například vysoce kvalifikovaná skupina se díky svému vysokému stupni vzdělání rozděluje na právníky, strojaře, účetní, učitele apod. Tato funkce se projevuje na hierarchii společnosti. Podle daného vzdělání je člověk zařazen ve společnosti, získává prestiž, moc a podíl na hmotných statcích.⁹

Sociální kontrola nebo jinak řečeno funkce integrační a legitimační se zabývá požadavkem na zajištění jakéhosi konsenzu ať už v rámci celé společnosti či menších objektů, jakými jsou třeba spolky, firmy či organizace. Vzdělání ovlivňuje politický a společenský systém od základu po jeho různé nuance, tedy kupříkladu náladu ve společnosti, politickou orientaci, lidské hodnoty či názory.¹⁰

Poslední zmiňovanou funkcí je přenos kultury. Vzděláním dochází ke zvýšení rozvoje kultury a k tradování kultury. Je poměrně složité určit, do jaké míry je tato funkce projevuje na celospolečenských změnách. Nicméně k těmto změnám i vlivem vzdělání dochází. Pokud je národ vzdělanější, snižují se nežádoucí aspekty společenského soužití a zvyšuje se životní úroveň.¹¹

1.3 Metody vzdělávání dospělých

Metodou ve vzdělávání dospělých se rozumí jakýsi postup, kterým se lze dobrat cílů, které byly na počátku vzdělávání stanoveny s ohledem na obsah vzdělávání. Obecně

⁸ BENEŠ, M.: *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 42,44. ISBN 978-80-247-2580-2

⁹ BENEŠ, M.: *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 42,44. ISBN 978-80-247-2580-2

¹⁰ BENEŠ, M.: *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 43-44. ISBN 978-80-247-2580-2

¹¹ BENEŠ, M.: *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 43-44. ISBN 978-80-247-2580-2

každá jednotlivá metoda má pět funkcí, které budou v tomto odstavci blíže specifikovány. Metoda stanovuje zdroj učení účastníků, zde mluvíme o gnozeologické funkci. Motivační funkci v tomto případě zastává výběr metod vzdělávání, jejich střídání, zefektivňování, které pozitivně či negativně ovlivňuje primárně zájem, sekundárně pozornost jednotlivých vzdělávaných osob. Užití té či oné metody rovněž stanovuje spoluodpovědnost vzdělavatele nebo vzdělávaného na průběhu výuky, tady pak hovoříme o další funkci – řídicí. Každá metoda vytváří odlišný prostor pro spolupráci učitele, jeho posluchače a posluchačů navzájem, tato funkce je považována za personalizační. Funkce rozvojová pak má za následek, že posluchač se za pomoci vybraných metod učí dané učivo a zároveň i onu metodu (např. diskuze, dokazování apod.).¹²

Ve vzdělávacím procesu představují metody pružný činitel, který vychází zejména z potřeb a zájmů účastníků a jejich hodnotové orientace. Rovněž je potřeba mít na zřeteli psychologický profil a sociální či profesní postavení jednotlivce. Učitel se rovněž neobejde bez toho, aby bral v úvahu pracovní a životní zkušenosti, učební schopnosti a způsob života vzdělávaného.¹³

Při volbě metody vzdělávání je důležité si uvědomit, že neexistuje univerzální metoda nebo jedna metoda pro konkrétní vyučovaný obsah. Každá metoda má pozitiva i negativa. Aby výuka měla smysl, je doporučováno zkombinovat více metod, které by měl vyučující vybrat s ohledem na povahu vyučované látky, cílů výuky a obsah, samozřejmě v souladu s etapami osvojování.¹⁴

1.3.1 Kriteria třídění metod vzdělávání dospělých

Odborná literatura není z hlediska kritérií, podle kterých lze metody třídit jednotná. Obecně se shoduje na tom, že metody lze třídit podle určitých kritérií, ovšem tato se poměrně liší. Přehledem jejich třídění právě podle kritérií se jednak ukazuje, jakým pohledem lze uvažovat o jejich vhodném využití, a současně jsou naznačovány určité

¹² MALACH, J.: *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, s. 6-8. ISBN 80-7042-946-1

¹³ BARTÁK, J.: *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: UJAK, 2015, s. 45. ISBN 978-80-7452-113-3

¹⁴ MALACH, J.: *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, s. 6-8. ISBN 80-7042-946-1

trendy v jejich reálném používání. Pro účely této práce jsou uvedeny alespoň dvě varianty, jak metody třídit.

První varianta třídí metody podle logických postupů v metodě užitých. Takto rozlišujeme metody induktivní, deduktivní, analytické, syntetické, genetické, dogmatické a srovnávací. Dalším kritériem této varianty je pak třídění podle složek osobnosti, na které působí a rozlišuje metody formativní, informativní a kombinované. Taktéž se zabývá kritériem, které zohledňuje edukační interakci či komunikaci. Tak ji můžeme blíže specifikovat podle jednostranného působení na jedince, oboustranné či mnohostranné interakce mezi jedinci. Předposlední variantou, jak metody třídit je kritérium použití hmotných prostředků, zde pak mluvíme o metodách výuky s uplatněním didaktické techniky či pomůcek anebo metody bez jejich uplatnění. Vzhledem ke zdroji poznání můžeme metody rozlišovat na slovní, demonstrační a praktické.¹⁵

Druhá možnost třídění uvádí rovněž několik kritérií třídění, kdy lze metody třídit podle fází osvojování látky na motivační, zprostředkovací, opakovací, aplikační a diagnostickou (hodnocení výsledků). Třídění podle logického zřetele je totožné s v předchozím odstavci uváděným tříděním podle logických postupů v metodě užitých. Další kritérium rozlišuje metody podle role a významu lektora a posluchačů na heterodidaktické, kdy dochází k různým druhům interakcí mezi zúčastněnými, a metody autodidaktické, kdy se vzdělávaný učí s knihou či za pomoci jiných pomůcek sám. Zdroj čerpaných informací je dalším kritériem třídění, zde mluvíme o metodách slovních, slovně-názorných a praktických. Metody teoretické, teoreticko-praktické a praktické rozlišuje kritérium podle vztahu k praxi účastníků výuky. Poměrně stálým kritériem je třídění podle stupně inovace. Za inovaci se považuje jakékoliv zlepšení dané metody. Podle míry intenzity zlepšení konkrétní metody se podle tohoto kritéria rozdělují do sedmi inovačních stupňů nabývajících hodnot 0 – 7, kdy nula je nejméně inovovaná a 7 podleho nejvíce inovaci.¹⁶

Obecně lze říci, že: „*Metody lze členit nejrůznějším způsobem, zejména s ohledem na způsoby recepcce reality účastníky vzdělávací akce (empirické a teoretické metody*

¹⁵ KALNICKÝ, J.: *Systémová andragogika*. 2. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007, s. 61 – 64. ISBN 978-80-7368-489-1

¹⁶ KALNICKÝ, J.: *Systémová andragogika*. 2. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007, s. 6 - 8. ISBN 978-80-7368-489-1

poznání), cíle učebního procesu, zaměření vzdělávacího a výchovného působení, způsobilost a motivaci účastníků, úroveň jejich vzájemné spolupráce, disponibilní vyučovací prostředky apod.“¹⁷

1.3.2 Druhy metod a jejich specifika ve vzdělávání dospělých

„Sezením vedle experta se nestanete výkonnými odborníky, stejně jako z návštěvníků koncertů se nestanou virtuóзовé posloucháním koncertních umělců.“¹⁸ K tomu, aby se dospělým dostalo optimální možnosti pro vzdělávání, musí být dobře zvolena metoda pro konkrétní vzdělávací cíl. Samotné metody můžeme rozlišovat několik základních typů, které budou blíže popsány v následujících odstavcích.

Metody poznávání – znovupoznávání reality lze rozdělit do tří samostatných podskupin, které se sami dále ještě dělí. Mluvíme o metodách empirických, teoretických a hypotetických. Empirické metody ve vztahu k dospělým prohlubují konkrétní myšlení a jsou úzce vázány na praxi. Jejich prostřednictvím jsou poznávány a řešeny jednoznačné vlastnosti určitých předmětů či jevů. Konkrétním příkladem může být poměrně často využívaná metoda experimentu (např. laboratorního), ve které sám lektor ovlivňuje řešenou problematiku. Prostřednictvím metody pozorování a sběru dat, jak už sám název napovídá, dochází k osvojování vědomostí dané problematiky prostřednictvím pozorování. Mezi další empirické metody řadíme metodu aktivního naslouchání, terénního výzkumu, orientačního výzkumu a metodu posuzování škál. Teoretické metody, jejichž základem poznání jsou intelektuální procesy (např. analýza, syntéza, indukce, dedukce apod.) vysvětlují realitu. K jejich užití je nebytná znalost elementárních zákonů logického myšlení na úrovni pojmu, soudu, úsudku a důkazu. Jako příklad je možno uvést metodu logické indukce/dedukce, analýzy/syntézy, modelování, specifikace a abstrakce. K objasnění skutečnosti tam, kde jsou k dispozici pouze domněnky, hypotézy či možnost asociativního spojování faktů, lze s velkou dávkou opatrnosti využít i hypotetické metody jako jsou hypotetická analýza či metoda analogie.¹⁹

¹⁷ BARTÁK, J.: *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: UJAK, 2015, s. 45. ISBN 978-80-7452-113-3

¹⁸ MALACH, J.: *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003., s. 6. ISBN 80-7042-946-1.

¹⁹ BARTÁK, J.: *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: UJAK, 2015, s. 46-59. ISBN 978-80-7452-113-3

Dalším druhem metod jsou metody určené pro osvojování reality. Můžeme je rozdělovat podle toho, na jaký apel působí, tj. metody rozumového a citového působení, formování dovedností a návyků, ovlivňování osobnostní autoritou, sociální či narativní ovlivňování. Taktéž je lze dělit z pohledu struktury vzdělávací aktivity a pak jde o metody motivační, expoziční, fixační, aplikační či diagnostické.²⁰

Z hlediska této práce je vhodné zmínit i didaktické rozlišování metod. I zde máme více druhů. Prvním jsou metody monologické (přednáška, různé druhy výkladu, vysvětlení, popularizace, parafráze, interpretace), při kterých učitel určitou zvolenou metodou sám přednáší učivo. Metody dialogické fungují na principu přímé komunikace mezi vzdělavatelem a vzdělávanými, či mezi vzdělávanými navzájem, a tím dochází k jejich aktivizaci. Do této skupiny řadíme všechny formy rozhovorů od standardizovaného po hloubkový. Specifickou záležitostí je pak skupinový rozhovor a diskuze. Problémová metoda výuky je rovněž velice oblíbená, nicméně poměrně náročná na zvládnání, neboť lektor musí správně a důsledně prezentovat výukový problém a následně ukázat jeho řešení i vyřešení tak, aby byla probíraná látka pochopena. Smyslem argumentační metody je pomocí správně zvolených argumentů přimět posluchače ke kritičtějšímu hodnocení získaných informací. Do didaktických metod samozřejmě řadíme i použití nejrůznějších prostředků či pomůcek od knih po internet, pak hovoříme o tzv. zprostředkovaných metodách. Starou a stále efektivní je metoda srovnávání, při níž dochází ke srovnávání souběžných jevů za podporování aktivní účasti posluchačů. Jsou reálným základem pro sebereflexi jedince.²¹

Velice zajímavou oblastí jsou metody zaměřené na změny. Ty jsou poměrně hojně aplikovány při snaze o zlepšení tvůrčího myšlení a jednání. Základní skupinou jsou metody aktivizační. Jejich podstatou je převzetí vzdělávacího procesu samotnými jeho účastníky a lektor pouze iniciuje určité aktivity či usměrňuje samotný průběh vzdělávání. Dále je ještě rozdělujeme na podkategorie: situační, inscenační a manažerské. Konkrétním příkladem může být případová studie či řešení fiktivního problému.²² Další

²⁰ MALACH, J.: *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, s. 8. ISBN 80-7042-946-1.

²¹ BARTÁK, J.: *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: UJAK, 2015, s. 61-72. ISBN 978-80-7452-113-3

²² MALACH, J.: *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, s. 17-20. ISBN 80-7042-946-1.

skupinu tvoří metody tvůrčího myšlení a řešení problémů. Nejen, že dávají účastníkům možnost řešení tvůrčího problému, ale zlepšují, ukotvují a zvyšují jejich rozhodovací dovednosti. Velice často vyvolávají zvýšený zájem účastníků o podíl v jejich realizaci (jsou extrémně motivační). Výstupy v podobě pochopení probírané problematiky jsou taktéž na velmi vysoké úrovni. V tomto okruhu můžeme volit mezi metodami operačními (analytickými, volných asociací, neobvyklých vztahů, brainstormingu, CNB apod.) a výchovnými metodami (situační metoda, metoda případové studie apod.). Pro operační metody je specifická jejich realizace přímo v pracovním procesu, kdežto výchovné na tento proces jen připravují. V praxi dochází k propojování těchto metod, neboť je zjevné, že se vzájemně ovlivňují a tím ještě více podporují onu kreativitu.²³

²³ BARTÁK, J.: *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: UJAK, 2015, s. 71-112. ISBN 978-80-7452-113-3

2 ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

2.1 Základní popis instituce

Abychom mohli pochopit tuto instituci ve všech souvislostech, je potřeba se krátce zmínit i její historii. Za položení základního pilíře armády můžeme považovat den 4. června 1919, kdy tehdejší prezident T. G. Masaryk jmenoval nejvyšším vojenským velitelem naší Československé armády náčelníka Francouzské vojenské mise generála M. Pellého. 15. října roku 1919, pak oficiálně vznikl Hlavní štáb československé branné moci. Postupným vývojem docházelo k zvyšování preferencí československých zájmů a k omezování nutnosti participace francouzské mise, ta pak byla ukončena v roce 1925 nástupem českého generála na post náčelníka Hlavního štábu.²⁴ Československou brannou moc nahradila v roce 1954 Československá lidová armáda, která byla součástí prvního operačního sledu Varšavské smlouvy. Mírově byla naše tehdejší armáda tvořena velitelstvím dvou vojenských okruhů, které zahrnovaly veškeré své svazky, útvary a zařízení.²⁵ Po Sametové revoluci, v roce 1989, se tehdejší armáda po dobu let 1990 – 1993 transformovala do Československé armády. Rozdělením Československa 1. 1. 1993 vznikla dnešní Armáda České republiky s platnou brannou povinností. Vzhledem k požadavku zvýšit schopnosti ozbrojených sil při zabezpečování obrany našeho státu se AČR, dnem 1. 1. 2005, stala plně profesionální. To znamená, že její součástí již nejsou vojáci základní služby, ale pouze profesionální vojáci.²⁶

Předpoklad aktuálního fungování armády je zakotven v ústavním zákonu č. 110/1998 Sb. o bezpečnosti České republiky, kde je uvedeno, že mimo jiných sborů a služeb, bezpečnost naší republiky zajišťují ozbrojené síly.²⁷

AČR je jednou z primárních součástí ozbrojených sil České republiky. Podle zákona 219/1999 Sb. o ozbrojených silách České republiky, se vojenské síly dále rozdělují na

²⁴ Generální štáb 1919-2017. *Armáda České republiky* [online]. © 2017. Praha, 2017 [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/historie/generalni-stab-1919-2017-3849/>

²⁵ VACEK, M.: *Generál studené války*. Praha: ERIKA, 2004, s. 60-66. ISBN 978-80-7190-554-7

²⁶ Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. © 2017. Praha, 2004 [cit. 2017-02-22], s. 11 Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/images/Bilakniha/CSD/004.pdf>

²⁷ ČESKO. Zákon č. 110 ze dne 22. dubna 1998. o bezpečnosti České republiky, čl. 3, odst. 1. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 39, s. 5386. Dostupné např. z: <http://www.psp.cz/docs/laws/1998/110.html>

armádu, Vojenskou kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž.²⁸ Tento zákon rovněž upravuje hlavní úkoly, které této součásti náleží. Hlavním úkolem je příprava k obraně našeho státu a aktivní ochrana proti vnějším útokům. Vzhledem k tomu, že se Česká republika smluvně zavázala s dalšími státy ke společné obraně proti napadení, je druhou prioritou, po obraně vlasti, i plnění úkolů, které z těchto smluv vyplývají.²⁹

Krom hlavních úkolů, které jsem uvedla výše, ji lze ještě využít k plnění úkolů uvedených v § 14 zákona 219/1999 Sb. o ozbrojených silách, a to:

- „a) ke střežení objektů důležitých pro obranu státu,*
- b) k plnění úkolů Policie České republiky, pokud síly a prostředky Policie České republiky nebudou dostatečné k zajištění vnitřního pořádku a bezpečnosti), a to na dobu nezbytně nutnou,*
- c) k záchranným pracím při pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, značné majetkové hodnoty nebo životní prostředí nebo k likvidaci následků pohromy,*
- d) k odstranění jiného hrozícího nebezpečí za použití vojenské techniky,*
- e) k letecké dopravě ústavních činitelů,*
- f) k zabezpečení letecké zdravotnické dopravy,*
- g) k zabezpečení dopravy pro vlastní potřeby,*
- h) k poskytování leteckých služeb,*
- i) k zabezpečování dopravy na základě rozhodnutí vlády,*
- j) k zabezpečení kulturních, vzdělávacích, sportovních a společenských akcí,*
- k) k plnění humanitárních úkolů civilní obrany.“³⁰*

Je nutno uvést, že AČR se běžně člení do vojenských útvarů nebo zařízení, které se mohou dále slučovat do větších celků. Co se základní organizační struktury týče, lze ji rozdělit na Generální štáb AČR, Velitelství pozemních sil a Velitelství vzdušných sil. Všechny tři uvedené součásti sídlí v Praze v budově Generálního štábu. Dále existují

²⁸ ČESKO. Zákon č. 219 ze dne 14. září 1999. o ozbrojených silách České republiky, § 3, odst. 2. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3693. Dostupné např. z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-2191>

²⁹ Tamtéž § 9 odst. 1 a 2

³⁰ ČESKO. Zákon č. 219 ze dne 14. září 1999. o ozbrojených silách České republiky, § 14. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3693. Dostupné např. z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-2191>

některé vojenské útvary, které jsou přímo podřízené Ministerstvu obrany, jako je například Vojenské zpravodajství.³¹

Generální štáb AČR je součástí Ministerstva obrany České republiky a fakticky velí celé AČR. Nejvyšším funkcionářem je náčelník Generálního štábu AČR, kterého na návrh vlády (po projednání v příslušném výboru Poslanecké sněmovny) jmenuje nebo také samozřejmě odvolává prezident republiky. Náčelník Generálního štábu AČR je přímým podřízeným ministra obrany, kterým je aktuálně MgA. Martin Stropnický. Generální štáb se dále dělí na kancelář náčelníka Generálního štábu, osobní štáb NGŠ, společné operační centrum ministerstva obrany, inspektorát NGŠ, sekci rozvoje druhů sil - operační sekci MO, sekci plánování sil MO, sekci logistiky MO, sekci komunikačních a informačních systémů MO, odbor vojenského letectví MO, odbor vojskového průzkumu a elektronického boje MO a odbor vojenského zdravotnictví MO. Současným NGŠ AČR je od května 2015 armádní generál Ing. Josef Bečvář.³²

Pozemní síly AČR jsou zřízeny za účelem přípravy a realizace úkolů v oblasti vedení obrany a útoku, ochrany různých druhů nemovitostí (komunikace, sklady), udržování klidu a pořádku, ochrany civilního obyvatelstva při mírových a jiných operacích mimo území státu, posílení střežení státní hranice nebo v některých případech i pomoc Policii ČR. Dále jsou určeny pro plnění úkolů prevence a reakce na krizové situace v národním a aliančním rozsahu. Na vyžádání Integrovaného záchranného systému pak AČR poskytuje osoby a techniku při živelních katastrofách. Pozemní síly se dělí na bojové síly, síly bojové podpory a síly bojového zabezpečení. První jmenované jsou aktuálně členěny do dvou brigád - 4. Brigáda rychlého nasazení Žatec a 7. Mechanizovaná brigáda Hranice. Druhé je pak členěno na 13. Dělostřelecký pluk Jince, 15. Ženíjný pluk Bechyně, 31. Pluk radiální, chemické a biologické ochrany Liberec, 53. Pluk průzkumu a elektronického boje Heliodora Píky Opava a 103. Centrum civilně vojenské spolupráce a psychologických operací. Síly bojového zabezpečení pak mají pouze 14. Pluk logistické podpory Pardubice.³³

³¹ Generální štáb. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni-staba/default.htm>

³² Tamtéž.

³³ Velitelství pozemních sil. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni-stab/velitelstvi-pozemnich-sil-86865/>

Poslední hlavní součástí organizační struktury je Velitelství vzdušných sil. Stěžejním úkolem je zajištění nedotknutelnosti vzdušného prostoru České republiky. Vzdušné síly dále skýtají podporu pozemním silám, zabezpečují přesuny vojsk nebo umožňují provedení rychlého manévru. V mírovém stavu vykonávají funkci letecké záchranné služby a letecké pátrací a záchranné služby, působí i v rámci Integrovaného záchranného systému. Jejich vlastní členění je totožné s členěním pozemních sil. Bojovými jednotkami jsou 21. Základna taktického letectva Čáslav a 22. Základna vrtulníkového letectva Sedlec, Vícenice u Náměště nad Oslavou. Do jednotek bojové podpory řadíme 24. Základnu dopravního letectva Praha - Kbely, 25. Protiletadlový raketový pluk Strakonice, 26. Pluk velení, řízení a průzkumu Brandýs nad Labem - Stará Boleslav. Síly bojového zabezpečení zajišťuje Správa letiště Pardubice.³⁴

Výzkum praktické části bude směřován na kurzy realizované Agenturou logistiky VÚ 5512 (ALog), která je vojenským zařízením odpovědným za řízení přípravy, organizaci a realizaci všestranného logistického zabezpečení, za řízení, plánování a koordinaci vojenských přeprav a přesunů, a to jak na území ČR, tak i mimo něj. Zabezpečuje resort obrany vybranými druhy majetku a služeb, včetně realizace usměrňování hospodaření s tímto majetkem. Ve vztahu k NATO vystupuje jako národní dopravní koordinační centrum. Zabezpečuje alianční síly na území ČR v rámci plnění úkolů podpory hostitelskou zemí. Je koncepčním orgánem v oblastech technické služby, zbrojní služby, metrologie a odborného technického dozoru, výstrojní služby, proviantní služby, služby pohonných hmot a maziv, ubytovací služby, služby požární ochrany, služby ochrany životního prostředí, služby bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, inženýrsko-letecké služby, letecké radionavigační služby, služby leteckého technického a provozního zabezpečení, letištní služby a služby vojenské dopravy. Její ředitel je přímo podřízen řediteli Sekce podpory MO a nadřízen všem zaměstnancům ALog. Konkrétně je nutné uvést Odbor technického zabezpečení, Oddělení odborného technického dozoru a metrologie. Toto oddělení pořádá specifickou skupinu kurzů prostřednictvím svých detašovaných pracovišť v Lázních Bohdaneč a Olomouci-Bystrovanech. Zajišťuje a provádí školení a zkoušky v oblastech tlakových plynových, elektrických a zdvihacích

³⁴ Velitelství vzdušných sil. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni-stab/velitelstvi-vzdušnych-sil-86864/>

zařízení. Pro ilustraci se jedná například o školení vyhlášky 50/1978 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice, či kurz obsluhy vysokozdvíhacích vozíků.³⁵

2.1.1. SOVZ Boletice

Výzkum v praktické části je prováděn v rámci Střediska obsluhy výcvikových zařízení Boletice. Považuji za důležité zmínit i přímo tuto součást armády.

Vojenský výcvikový prostor Boletice byl založen 19. května 1947 na základě zákona č. 169/1949 Sb. Co se lokace týká, nachází se v Jihočeském kraji na území vojenského újezdu Boletice, který leží přibližně 12 km západně od Českého Krumlova. Jeho severozápadní část tvoří hranici mezi bývalými okresy Český Krumlov a Prachatice. Rozkládá se na celkové výměře cca 220 km², pro polní výcvik se využívá cca 37% plochy a pro hospodářské využití 63%. CHKO Šumava tvoří 11 239 ha a 3792 ha tvoří CHKP Blanice.³⁶

SOVZ Boletice je jedním ze tří výcvikových prostorů, kterými AČR disponuje. Jedná se o vojenské zařízení rotního typu, které je přímo podřízeno veliteli Velitelství výcviku – Vojenská akademie³⁷ a zabezpečuje přípravu, údržbu a obsluhu výcvikových, ubytovacích, logistických a dalších zařízení a cvičišť, která jsou zde umístěna. Slouží pro polní výcvik nejen jednotek AČR, ale i jiných rezortů, například Ministerstva vnitra, a zahraničních partnerů (Severoatlantické aliance a Středomořského dialogu). V čele SOVZ je náčelník střediska, který je přímo podřízen veliteli VeV – VA. V současnosti je jím major. Ing. Petr Sláma. Je přímým nadřízeným všem vojákům z povolání a civilním zaměstnancům SOVZ a je oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny. Pro účely všech zákonů a nařízení je statutárním orgánem.³⁸ Toto vojenské zařízení se dále dělí³⁹ na velení, štáb, četou zabezpečení, vojenskou hasičskou jednotku a četou údržby vojenských zařízení. Tato četa má tři součásti, kterými jsou VZ Třebovice, VZ Podvoří a VZ Jablonec.⁴⁰

³⁵ Agentura logistiky. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni-stab/sekce-podpory/agentura-logistiky-86855/>

³⁶ ROUŠAR, J. a kol.: *Vojenské újezdy ČR*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2005, s. 81-85. ISBN 80-7278-269-X

³⁷ Viz. příloha D této práce: Místo SOVZ Boletice ve struktuře Ve-Va

³⁸ HOLÍK, P.: *Působnost SOVZ Boletice*. Interní materiál SOVZ Boletice. Polná na Šumavě, 2013, s. 5-7

³⁹ Podrobnější struktura SOVZ Boletice viz příloha E - Struktura SOVZ Boletice

⁴⁰ HOLÍK, P.: *Působnost SOVZ Boletice*. Interní materiál SOVZ Boletice. Polná na Šumavě, 2013, s. 8

Vzhledem k provedeným analýzám potřeb výcviku AČR je výcvikové zařízení využíváno zejména pro plní výcvik v horském a lesním terénu, k překonávání vodních překážek, pro taktická cvičení, cvičení s bojovou střelbou a součinnostní cvičení, výcvik ženijních a záchranných jednotek, přípravu kontingentů do mírových misí, výcvik aktivních záloh a dále pro výcvik zahraničních jednotek at' už komerčně nebo v rámci výcviku organizovaného Britským výcvikovým týmem BMATT CEE. Svá cvičení a nácviky různých situací zde provádí i jednotky integrovaného záchranného systému.⁴¹

2.2 Personální obsazení

Personál AČR lze na základní úrovni rozlišit na vojáky z povolání, občanské (civilní) zaměstnance, státní zaměstnance a příslušníky aktivních záloh. Podle údajů ze začátku roku 2016 působí v AČR 21 970 vojáků, 6 411 občanských zaměstnanců a 1 131 státních zaměstnanců, což je dohromady 29 512 osob.⁴²

2.2.1 Vojáci z povolání

Stěžejním zákonem, který upravuje „vznik, změnu, zánik a obsah služebních poměrů vojáků z povolání“ je zákon č. 221/1999 Sb. Vojákem z povolání se podle tohoto zákona může stát občan České republiky starší osmnácti let, jenž složil vojenskou přísahu a který má čistý trestní rejstřík. Rovněž splňuje zdravotní požadavky a kvalifikační předpoklady a v neposlední řadě, tam se zejména služební poměr vojáka z povolání liší od pracovního poměru, žadatel ani voják nesmí být „členem politické strany, politického hnutí, odborové organizace, nepodporuje, nepropaguje nebo nesympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob.“⁴³ Vyhláškou pak Ministerstvo obrany stanoví systém pro posouzení zdravotní způsobilosti a nutné kvalifikační předpoklady pro zařazení do služebního poměru.⁴⁴ Mimo nutnosti splnění podmínek, které stanovuje

⁴¹ ROUŠAR, J. a kol.: *Vojenské újezdy ČR*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2005, s. 87. ISBN 80-7278-269-X

⁴² *Ročenka Ministerstva obrany České republiky 2015*. Praha: Vojenský historický ústav, 2016, s.82. ISBN 978-80-7278-687-9

⁴³ ČESKO. Zákon č. 221 ze dne 14. září 1999. o vojácích z povolání, § 3, odst.1. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3722. Dostupné např. z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48032&nr=221~2F1999&rpp=15#local-content>

⁴⁴ ČESKO. Zákon č. 221 ze dne 14. září 1999. o vojácích z povolání, § 3, odst.2. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3722. Dostupné např. z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48032&nr=221~2F1999&rpp=15#local-content>

zákon, je nezbytné, aby uchazeč splnil i další požadavky, které jsou spjaty s konkrétní funkcí a pozicí, která je mu nabízena, což mohou být specifické kvalifikační požadavky, vyšší nároky na zdravotní způsobilost apod. Pro ověření trestní bezúhonnosti uchazeče lze vyžadovat i opis rejstříku trestů. Co se týče nejvyššího požadovaného dokončeného vzdělání, uchazeč musí mít alespoň střední odborné vzdělání zakončené výučním listem.⁴⁵

Podobně jako je to v pracovním poměru i ve služebním poměru je stanovena tříměsíční zkušební doba, ve které mohou služební poměr bez udání důvodu ukončit jak voják z povolání, tak Ministerstvo obrany České republiky. Rozdíl v délce trvání oproti pracovnímu poměru je zásadní, vojákům se nikdy nedává služební poměr na dobu neurčitou, ale dle tzv. doby rozhodné na základě zařazení na konkrétní pozici, doba určitá se sjednává na dobu 2 – 7 let, do které se nezapočítávají 3 měsíce základní přípravy ve Vyškově. Po vypršení této doby lze dobu služby prodloužit, za předpokladu souhlasu vojáka i armády, dochází k tomu v rámci personálního pohovoru, který se provádí s dostatečným časovým předstihem před zánikem služebního poměru. Pokud služební poměr zanikne, poskytne stát, s přihlédnutím k náročnosti služby a v závislosti na době trvání služebního poměru a důvodech jeho zániku, ať už výsluhový příspěvek, odbytné, odchodné či úmrtné.⁴⁶

Ve shodě s pracovním poměrem je základní týdenní doba služby vojáka 40 hodin. Rovněž má nárok na řádnou dovolenou v rozsahu 37 dnů v kalendářním roce, a to včetně 10 dnů, které jsou běžně považovány za dny nepřetržitého odpočinku (tj. soboty a neděle). Nemůže-li voják pro překážky v podobě obecného zájmu nebo důležité osobní překážky konat službu, má nárok na služební volno. Pokud je nezbytné ošetřování člena rodiny, lze tento nárok uplatnit po dobu maximálně sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů a náleží mu za celou tuto dobu nezkrácený plat.⁴⁷

Samostatným typem, který ale náleží do skupiny vojáků, jsou příslušníci aktivních záloh. Aktivní záloha (AZ) je jednou z forem dobrovolného převzetí výkonu branné povinnosti v době míru. Jejich působení a fungování v rámci AČR upravuje zákon

⁴⁵ Podmínky pro přijetí do ozbrojených sil ČR (Armády ČR). *Nábor do Armády České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://kariera.army.cz/cz/profesional/8555/podminky-pro-prijeti>

⁴⁶ Základní údaje o služebním poměru vojáka z povolání. *Nábor do Armády České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://kariera.army.cz/cz/sluzebni-pomer>

⁴⁷ Tamtéž.

45/2016 Sb. o službě vojáků v záloze. AZ podstupují vojenský výcvik po dobu řádově několika týdnů do roka, jinak jsou klasickými zaměstnanci různých firem či institucí a vykonávají různá povolání. U těchto osob se tak prolíná civilní a vojenská kariéra. V případě potřeby jsou jednotky AZ, na základě rozhodnutí vlády, nasazeny do akce. Běžnými úkoly, které vykonávají, jsou například pomoc při živelních pohromách a ostraha objektů důležitých pro obranu státu.⁴⁸ Podmínky pro přijetí do řad AZ jsou téměř totožné s podmínkami, které je třeba dodržet při přijetí do služebního poměru vojáka z povolání. Mírnější podmínky jsou pouze dvě - požadavek na zdravotní způsobilost a zájemce o AZ může být politicky či odborově činný. Zájemce o službu v AZ dále musí absolvovat Kurz základní přípravy AZ v délce šesti týdnů organizovaný Velitelstvím výcviku - Vojenskou akademií ve Vyškově (to se netýká bývalých vojáků z povolání, absolventů vojenské základní či náhradní služby).⁴⁹

2.2.2 Občanští zaměstnanci

V této kapitole se je třeba zabývat dvěma kategoriemi občanských zaměstnanců, jednou jsou klasičtí občanští zaměstnanci, druhou pak státní zaměstnanci. Pracovní poměry civilních zaměstnanců jsou upraveny, stejně jako v civilním sektoru, zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Přesto, že vojáci vykonávají svou službu v jiném režimu a podle jiného zákona, na občanské zaměstnance se zákoník vztahuje v jeho plném znění, bez výjimek. Dále je pracovní poměr limitován kolektivní smlouvou, kterou společně odsouhlasilo MO, Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády a samostatné odborové sdružení zaměstnanců resortu MO ČR. Tato smlouva upravuje vztahy mezi zmiňovanými institucemi a je závazná pro všechny včetně zaměstnanců. V kolektivní smlouvě jsou zpřesněny pracovní podmínky a nároky zaměstnanců, tudíž platové náležitosti i různé formy příspěvků, příplatků a zaměstnaneckých benefitů. Rovněž se pak zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci a řeší zaměstnanost, tj. případné formy výpovědí apod. Občanští zaměstnanci mají klasickou tříměsíční zkušební dobu a pak je na zvážení jednotlivých velitelů útvarů, či zařízení, (kteří jsou pro účely zákonů vnímáni jako statutární orgán), zda zaměstná zaměstnance v pracovním poměru

⁴⁸ Aktivní záloha. *Armáda České republiky* [online]. [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/aktivni-zaloha-6831/>

⁴⁹ Podmínky vstupu do AZ. *Aktivní záloha* [online]. [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.aktivnizaloha.army.cz/podminky-vstupu-do-az>

na dobu určitou nebo neurčitou či v některé ze zákonem připouštěných kombinací. V současné době mají k dispozici 25 dnů dovolené na zotavenou, 5 dnů indispozičního volna a za každé dítě ve vlastní péči do 15 let věku jeden další den. Indispoziční volno lze využít pro kratší dobu trvající indispozice zaměstnance či jeho dítěte, nevyžadující pracovní neschopnost, např. žaludeční nevolnost atd.⁵⁰

Méně obvyklou, nicméně i v armádě zastoupenou skupinou zaměstnanců, jsou státní zaměstnanci. Tito vykonávají své pracovní povinnosti ve služebním poměru, který vychází ze zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě. Ze zákona vyplývá: „*Státním zaměstnancem je podle zákona o státní službě fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 zákona o státní službě.*“⁵¹ Poměrně důležitým bodem, co se výběru státních zaměstnanců týče, je podmínka vypisování výběrového řízení na obsazování takovýchto pozic. Po absolvování výběrového řízení, je-li konkrétní člověk vybrán jako nejlepší kandidát na obsazení poptávané pozice, služební orgán rozhodne o přijetí do služebního poměru a spolu s rozhodnutím o přijetí rozhodne také o zařazení státního zaměstnance na služební místo nebo o jmenování státního zaměstnance na služební místo představeného. Určeným dnem, v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, se zaměstnanec přijímá do služebního poměru a skládá služební slib. Zaměstnanec ve služebním poměru jej zpravidla vykonává jako poměr na dobu neurčitou. Na dobu určitou jsou do služebního poměru přijímány osoby v případě, že doposud úspěšně nevykonaly úřednickou zkoušku, nebo v případě, že je třeba nahradit dočasně nepřítomného zaměstnance. Činnosti v oborech služby smí zaměstnanec, který dosud úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku, vykonávat jen pod odborným dohledem představeného nebo jiného jím určeného státního zaměstnance.⁵²

⁵⁰ *Kolektivní smlouva 2017: Ministerstvo obrany, ČMOS civilních zaměstnanců armády, SOSZ rezortu Ministerstva obrany České republiky.* Praha, 2017.

⁵¹ ČESKO. Zákon č. 234 ze dne 1. října 2014 o státní službě, § 6. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2014, částka 99, s. 2634. Dostupné např. z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

⁵² Služební poměr. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-pomer.aspx>

3 DRUHY VZDĚLÁVÁNÍ V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY

3.1 Typy formálního vzdělávání v Armádě České republiky

V současné době je formální vzdělávání v AČR zajišťováno na třech stupních škol. Po absolvování základní školy se mohou zájemci o službu v armádě, případně i dalších ozbrojených složkách, hlásit na vojenskou střední školu. V případě jejího úspěšného absolvování, za podmínky splnění vstupních požadavků, lze pokračovat v následném studiu na vyšší odborné nebo vysoké škole. Vyšší odbornou i vysokou školu je umožněno studovat i zájemcům, kteří neabsolvovali vojenskou střední školu.

3.1.1. Střední a vyšší odborné vzdělávání

V současné době má Ministerstvo obrany České republiky k dispozici jednu střední a jednu vyšší odbornou školu. Jedná se o Vojenskou střední školu a Vyšší odbornou školu Ministerstva obrany v Moravské Třebové. Je to škola s poměrně dlouhou tradicí, jejíž vznik lze datovat do roku 1934, kdy požádalo okresní hejtmanství o umístění čs. vojenské jednotky ve městě. Od roku 1935 zde uchazeči mohli studovat na Státním vojenském reformním reálném gymnáziu. Od roku 1949 po obnovení provozu s koncem 2. Světové války zde byla zřízena Vojenská škola Jana Žižky, jež byla v roce 1969 přejmenována, a ideově i náplní výuky, změněna na Vojenské gymnázium Jana Žižky. To v areálu působilo do 30. 9. 1996. V roce 1996 v rámci rozsáhlé reorganizace celé AČR byla na stejném místě zřízena Střední technická škola Ministerstva obrany. Jejím hlavním cílem je všestranná výchova a výcvik profesionálních vojáků. Škola spolupracuje s řadou organizací. Na prvním místě je to Československá obec legionářská, která nad ní převzala patronát. Se zápisem Střední vojenské školy Ministerstva obrany v Moravské Třebové do rejstříku škol a na základě rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy o udělení akreditace vzdělávacího programu pro Vyšší odbornou školu Ministerstva obrany v Moravské Třebové byl dnem 1. června 2006 upraven název Střední vojenské školy

Ministerstva obrany v Moravské Třebové na Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové.⁵³

Aktuálně škola poskytuje tři čtyřleté denní studijní obory, přičemž technické lyceum (kód 78-42-M/01) letos dobíhá, tj. v roce 2017 končí. Zbývajících obory jsou Vojenské lyceum (kód 78-42-M/07) a Elektrotechnika (kód 26-41-M/01). Dále je k dispozici tříletý dálkový obor Podnikání (kód 64-41-L/51). Všechny tyto obory jsou zakončeny maturitní zkouškou. Velice specifickou záležitostí je u prezenčního typu studia jeho internátní forma, kdy student odjíždí domů pouze na víkendy a prázdniny.⁵⁴

Absolvent oboru vzdělání Vojenské lyceum je připraven k dalšímu terciárnímu studiu technických oborů, zejména na vojenské vysoké škole. Získané znalosti a dovednosti spolu s úplným odborným vzděláním rovněž poskytují velmi dobré dispozice i pro přímý nástup do služby vojáka z povolání na základních služebních, technicky zaměřených, místech především v jednotkách AČR. Může se ale uplatnit i na všech pracovištích, na kterých se vyžaduje připravenost k efektivní práci s prostředky informačních a komunikačních technologií, znalost tvorby a úpravy webových stránek, využívání CAD systémů, znalost dvou cizích jazyků, dodržování pravidel normalizace a standardizace, znalost základních poznatků z ekonomiky, pracovního práva a managementu.⁵⁵

Další denní obor, který lze na této škole studovat je elektrotechnika, její absolventi se uplatní zejména v konstrukčních, technologických a projekčních činnostech elektrotechnického charakteru, v oblasti technického rozvoje, technické kontroly, zkušební, regulační a montážní techniky a techniky údržby elektrotechnických zařízení, v oblasti diagnostiky, revizní a servisní techniky. Uplatní se také jako školící technici, operátoři a programátoři počítačů nebo mikropočítačů, při řízení jednoduchých procesů, při programování průmyslových automatů, při řízení a obsluze robotovaných pracovišť, regulačních jednotek a elektronických přístrojů a zařízení. Taktéž mohou najít uplatnění i jako vývojoví pracovníci, projektanti, energetici v rámci AČR.⁵⁶

⁵³ Historie školy. *Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové* [online]. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.vsmt.cz/files/historie-skoly/historie-skoly.aspx>

⁵⁴ Vojenské lyceum. *Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové* [online]. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.vsmt.cz/files/vss/vojenske-lyceum.aspx>

⁵⁵ *Školní vzdělávací program: Vojenské lyceum 78-42-M/07*. Moravská Třebová, 2015.

⁵⁶ *Školní vzdělávací program: 26-41-M/01 Elektrotechnika*. Moravská Třebová, 2013.

Posledním nabízeným středoškolským oborem je tříleté studium podnikání. Jedná se o dálkové, nástavbové studium. Tento obor se zaměřuje na vzdělání v oblastech, které umožní absolventovi samostatně pracovat v profesi, pro kterou se připravoval v předchozím konkrétním učebním oboru zakončeným výučním listem – tzn. zejména v ekonomice podniku, marketingu a managementu, právu a účetnictví. Vzdělávání je v průběhu studia podporováno prostředky informačních a komunikačních technologií. Klíčové kompetence jsou obecně použitelné a mají přenositelný charakter. Mluvíme zejména o schopnostech komunikace, personálních, řešit problémy, používat ICT a pracovat s informacemi, aplikovat základní matematické postupy při řešení praktických úkolů. Všechny uvedené získané schopnosti umožňují zvládat obecné nároky v jakémkoli pracovním uplatnění. Prolínají se všeobecným i odborným obsahem vzdělání. Do studia je rovněž zapojeno i jazykové vzdělávání.⁵⁷

Jak jsem již uvedla, součástí této školy je i vyšší odborná škola. Oborem, který lze na této škole studovat pouze v kombinované formě a získat tak titul DiS., tj. diplomovaný specialista, je 91-11-N/1 Ochrana vojsk a obyvatelstva. Student je po absolvování tohoto oboru připraven pro výkon své profese v úrovni středního managementu v ozbrojených silách, bezpečnostních sborech, veřejné správě a soukromém sektoru v oblasti spojené s ochranou vojsk a obyvatelstva při řešení krizových situací a při zajišťování obrany a bezpečnosti státu a je vyškoleným profesionálem při řízení ochrany obyvatelstva.⁵⁸

3.1.2 Vysokoškolské vzdělávání

První odstavce této kapitoly budou věnovány Univerzitě obrany. Z hlediska historického vývoje se jedná o mladou univerzitu. Na počátku jejího vzniku stojí zákon č. 214/2004 Sb. o zřízení Univerzity obrany. Zákon mající pouze šest odstavců dal vzniknout nové univerzitě k 1. září 2004. Ta vznikla splynutím tří institucí, Vysoké vojenské školy pozemního vojska ve Vyškově, Vojenské akademie v Brně a Vojenské lékařské akademie Jana Evangelisty Purkyně v Hradci Králové. Nově vzniklá univerzita má do dnešních dnů sídlo v Brně.⁵⁹

⁵⁷ Školní vzdělávací program: 64-41-L/51 Podnikání. Moravská Třebová, 2011.

⁵⁸ Akreditace: 91 - 11 - N/1 Ochrana vojsk a obyvatelstva. Moravská Třebová, 2015.

⁵⁹ Historie univerzity obrany. *Univerzita obrany* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-22]. Dostupné z: <https://www.unob.cz/univerzita/Stranky/Historie.aspx>

Škola poskytuje optimální podmínky pro přípravu na výkon důstojnických funkcí vojáků z povolání v rámci AČR. Nezanedbatelnými jsou i vědecko-výzkumné činnosti a jako doplňkové aktivity pak vykonává, zejména pro MO, expertní a zpracovatelskou činnost. Tato instituce poskytuje akreditované vzdělání ve všech třech stupních studijních programů, tj. bakalářský, magisterský a doktorský a to jak v prezenční i kombinované formě. Vzhledem k dlouhodobé potřebě armády vzdělávat své příslušníky je nezanedbatelným i realizace programů celoživotního vzdělávání a různých odborných, postgraduálních kurzů. Tato škola vzdělává nejen vojenské profesionály, ale i další odborníky na bezpečnost a obranu státu ať už pro armádu, státní nebo i civilní sektor. Nutno podotknout, že na této škole se nevzdělávají pouze čeští studenti, ale, na základě různých mezinárodních dohod, i studenti zahraniční. Univerzita připravuje své studenty pro vedoucí funkce zejména v rámci AČR. Zkušenosti pro jejich výkon získávají zejména v rámci praktického výcviku, který je plánován průběžně v době studia, ve spolupráci s Velitelstvím výcviku - Vojenskou akademií ve Vyškově. Nutno podotknout, že absolventi jsou taktéž, z hlediska jejich připravenosti, velice vhodnými kandidáty pro působení v jednotkách zahraničních misí a ve strukturách NATO.⁶⁰

Univerzita obrany má tři fakulty. Fakulta vojenského leadershipu a fakulta vojenských technologií sídlí v Brně. Třetí je fakulta vojenského zdravotnictví se sídlem v Hradci Králové. Dále univerzita disponuje Ústavem ochrany proti zbraním hromadného ničení a třemi centry – Centrem bezpečnostních a vojenskostrategických studií, jazykovědného vzdělávání a tělesné výchovy a sportu.⁶¹ Co se oborů týče v bakalářském programu studia, jsou akreditovány studijní programy ekonomika a management, vojenské technologie, vojenský pilot, specializace ve zdravotnictví a technologie pro obranu a bezpečnost. Tyto programy se dále dělí na jednotlivé obory. V magisterském studijním programu jsou akreditovány programy: Vojenská farmacie, vojenské všeobecné lékařství, vojenské zubní lékařství, ekonomika a management, technologie pro obranu a bezpečnost a posledním programem jsou vojenské technologie. Všechny programy se rovněž rozpadají do oborů. Doktorský program má akreditováno nejvíce

⁶⁰ Zaměření školy. *Univerzita obrany* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.unob.cz/univerzita/Stranky/zamereni_skoly.aspx

⁶¹ Základní fakta o škole. *Univerzita obrany* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-22]. Dostupné z: https://www.unob.cz/univerzita/Stranky/zakladni_fakta_skoly.aspx

studijních programů, kterými jsou ochrana vojsk a obyvatelstva, ekonomika a management, epidemiologie, infekční biologie, lékařská mikrobiologie, toxikologie, vojenská chirurgie, vojenská logistika, vojenská radiobiologie, vojenská technologie a vojenské vnitřní lékařství. Tyto programy se rozpadají do jednotlivých oborů a ty je možno studovat jak v českém jazyce, tak v jazyce anglickém.⁶²

Druhá možnost studia na vojenské vysoké škole je k dispozici na Karlově univerzitě. Fakulta tělesné výchovy a sportu nabízí na katedře vojenské tělovýchovy k dispozici Vojenský obor. První část je totožná s civilním oborem Tělesná výchova a sport. V druhé části probíhá studium Vojenského oboru, kde k úvodnímu civilnímu studiu přibudou teoretické a praktické dovednosti ze speciální tělesné přípravy pro vojáky z povolání. Konkrétně se jedná o vojenské lezení a plavání, boj zblízka, přežití v tísni a přesuny na ledu a sněhu, dále pak střelba, taktika vojáka v boji, orientace v neznámém terénu, ovládnutí vozidel ozbrojených sil apod. Většina výuky probíhá na kurzech ve výcvikových prostorech v Čechách a státech NATO. Úspěšným absolvováním ať už prezenčního nebo kombinovaného studia je získán titul Bc., následně případně Mgr. Absolventi taktéž mohou, v souladu se zákonem o vysokých školách, po splnění podmínek rigorózní zkoušky získat akademický titul doktor filozofie PhDr. nebo podmínek postgraduálního doktorského studia získat vědeckopedagogický titul Ph.D.⁶³

Přijetí a zapsání studenti Univerzity obrany i Vojenského oboru na Fakultě tělesné výchovy a sportu se po absolvování dvouměsíční základní vojenské služby, která probíhá v měsících srpnu a září, stávají vojáky z povolání. Za to AČR poskytuje studentům v průběhu studia plat dle stanovené hodnoty. Dále získají, ubytování po dobu studia zdarma, příspěvek na stravování, úhradu plateb za odborné kurzy absolvované v průběhu studia. Student se zaváže po ukončení studia sloužit v AČR po dobu dvounásobku délky studia. Student může kdykoliv studium a tím i své působení v AČR ukončit, ale na počátku studia zavazuje, že v případě odchodu před uplynutím stanovené doby, zaplatí poměrnou část nákladů za každý měsíc svého studia.⁶⁴

⁶² Brožura *Univerzita Obrany*. Brno, 2016.

⁶³ Vojenská tělovýchova. *Vojenský obor* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <http://www.vojenskyobor.cz/>

⁶⁴ Výhody pro zájemce o prezenční studium. *Vojenský obor* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <http://www.vojenskyobor.cz/prijimaci-rizeni/vyhody-studenta-vo/>

3.2 Jazykové vzdělávání

Jazykové vzdělávání probíhá na několika úrovních, zejména jako součást středoškolské, vyšší odborné a vysokoškolské výuky ve vojenských školách uvedených v kapitole 3.2, pak také v jazykových kurzech, které připravují vojenské školy, v organizačních celcích Ministerstva obrany a v mimorezortních vzdělávacích zařízeních v České republice či zahraničí. Rovněž může být součástí odborných nebo kariérových kurzů.⁶⁵ Co se formy týká, probíhá vzdělávání prezenčně, distančně a kombinovaně.⁶⁶

Požadavky na jazykové vzdělávání, které z důvodů kapacitních nebo proto, že se jedná o jazyk, který není v rámci rezortu vyučován či není možno výuku např. z hlediska terminologické náročnosti zabezpečit, stanovuje ředitel odboru vzdělávací politiky sekce státního tajemníka Ministerstva obrany při dodržení zásady hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti vynakládání rozpočtových prostředků.⁶⁷

Jazyky, ve kterých je možno se vzdělávat jsou angličtina, němčina, francouzština, ruština a čeština pro cizince. Po absolvování kurzu následují jazykové zkoušky podle STANAG 6001 Ed. 4.

STANAG (standardization agreement) obecně jsou standardizační dohody, které mají pomoci jednotlivým členským státům NATO dosáhnout požadované úrovně interoperability, lépe plnit společné strategické, operační a taktické úkoly, pochopit a dodržovat velitelské postupy a efektivněji využívat techniku, materiál a vybavení. V tomto případě se jedná o standardizaci jazykové úrovně jednotlivých členských států.⁶⁸

Dovednostní úrovně mohou dosahovat, dle STANAG 6001, úrovně dovedností 0 po úroveň 5. Úroveň nula znamená žádnou dovednost, úroveň jedna je dostatečná pro přežití, úroveň dva značí běžné používání, úroveň tři pak profesionální použití, úroveň čtyři je expertní používání, včetně speciálních termínů, a úroveň pět je vysoce erudovaný rodilý mluvčí.⁶⁹

⁶⁵ ČESKO. Rozkaz Ministra obrany č. 108 ze dne 25. listopadu 2014. Jazykové vzdělávání zaměstnanců v působnosti Ministerstva obrany České republiky, hlava II, čl. 4, odst. 1 a 4. In: *Věstník Ministerstva obrany*. 2014.

⁶⁶ Tamtéž, hlava II, čl. 4, odst. 3.

⁶⁷ Tamtéž, hlava II, čl. 4, odst. 6

⁶⁸ *Odbor obranné standardizace*. Ministerstvo obrany České republiky. Interní informace. 2017

⁶⁹ *NATO STANAG 6001 NTG (edition 4) – language proficiency levels*. NATO standardization agency, 2010, s. 4.

V případě anglického jazyka je v AČR možnost přezkoušení do úrovně 3, ostatní jazyky, kromě českého, do úrovně 2. Aby hodnocení dané úrovně získaných jazykových dovedností bylo co nejpřesnější a zároveň, aby i kdokoliv kompetentní na první pohled pochopil, v jaké úrovni je schopna daná osoba jazyk ovládat, byly zavedeny takzvané standardizované jazykové profily. Lze říci, že je to úroveň jazykové způsobilosti v jednotlivých čtyřech základních řečových dovednost, jakými jsou poslech s porozuměním, ústní projev, čtení s porozuměním a písemný projev.⁷⁰ Podle logiky, která byla právě uvedena se tedy SLP (standardizovaný jazykový profil) nabývá hodnot SLP 0000 až SLP 5555 a jejich kombinací. Zkoušená osoba může mít tedy SLP například 1212 s odkazem na předchozí text můžeme zhodnotit úroveň příkladu následovně: U poslechu s porozuměním by takový člověk dosáhl úrovně jedna, u ústního projevu úrovně dva, u čtení s porozuměním úrovně 1 a u písemného projevu úrovně dva. Na českých kurzech jsou adepti připravováni na získání SLP od hodnot 1111 až po 3333. V zahraničí jsou pak kurzy koncipovány pro úroveň SLP 3333 a SLP 4444.⁷¹

3.3 Neformální učení

„Vojáci a občanskí zaměstnanci se během služebního, respektive pracovního poměru osobnostně a profesně rozvíjejí – vzděláváním, výcvikem, praxí i kariéerně (individuální snahou o hodnostní a funkční postup). Jsou motivováni nejen kariéerním (u vojáků rovněž hodnostním) postupem, ale také výkonově definovanou platovou a sociální politikou. Kariéra vojáka a profesní růst občanského zaměstnance jsou řízeny podle přesně stanovených pravidel, uplatňovaných v podmínkách cílevědomě se rozvíjející organizační kultury.“⁷²

System přípravy personálu je přístupný a kombinovatelný se vzdělávacími systémy ČR, států NATO a EU. V některých oborech a specializacích, kde je vhodné, z ekonomického hlediska lepší nebo není alternativa kurzu realizovaná AČR, se mohou

⁷⁰ ČESKO. Rozkaz Ministra obrany č. 108 ze dne 25. listopadu 2014. Jazykové vzdělávání zaměstnanců v působnosti Ministerstva obrany České republiky, část 1, čl. 2. In: *Věstník Ministerstva obrany*. 2014.

⁷¹ Tamtéž, čl. 5, odst 1 a 2

⁷² *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011. s. 80. ISBN 978-80-7278-564-3.

vybraní příslušníci AČR vzdělávat v civilních vzdělávacích zařízeních v České republice či v zahraničí.⁷³

Neformální učení má v AČR z dlouhodobého hlediska zásadní význam. Provází všechny příslušníky rezortu MO celým jejich kariérním životem. U VZP můžeme rozlišovat několik směrů, kterými se vzdělávání ubírá. Celkové penzum všech dostupných vzdělávacích aktivit se nazývá profesní příprava. Profesní příprava má několik kategorií, prostřednictvím kterých dochází k ucelenému výcviku a rozvoji VZP. Prvním blokem neformálního učení je kariérová příprava, která je nezbytnou podmínkou pro kvalifikování uchazeče na post vojáka z povolání. Tento druh je shodný pro všechny vojáky nebo vojáky s totožnou hodností, nebo jejich skupinu. Od hodnosti rotný musí VZP absolvovat neakreditovaný kurz - přípravu vojáků, která je základním kvalifikačním požadavkem pro výkon konkrétní funkce. Např. se jedná o rotmistrovský kurz, kurz velitelů družstev apod.⁷⁴

Odborná příprava slouží k získání všech potřebných dispozic k výkonu služby na určitém služebním místě v rámci dané odbornosti v daném hodnostním sboru (např. všeobecná příprava letištního personálu, pyrotechnika, chemika, apod.). Představuje přípravu na samostatné plnění úkolů v rámci dané odbornosti, která mu umožní zařazení na systemizované místo dle předurčení. Svým obsahem a zaměřením navazuje na základní výcvik.⁷⁵

Účelová příprava je organizována pro velitele a příslušníky štábů těch jednotek, které podstupují přípravu na působení v zahraničních operacích a pro ty jednotlivé osoby, které budou působit v pozorovatelských misích nebo strukturách NATO, EU a OSN. Specializační příprava pak poskytuje základ pro výkon služby dané specializace, například obsluha konkrétního typu zbraně.⁷⁶

Následující součásti neformálního učení jsou totožné pro VZP (v rámci profesní přípravy), o.z. i státní zaměstnance. Speciální příprava je zaměřena na získání vědomostí,

⁷³ *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011. s. 84. ISBN 978-80-7278-564-3.

⁷⁴ VÍTEČEK, J. et al: *Příprava příslušníků AČR: Vojenská publikace 70-01-01*. Vyškov: Správa doktrín ŘeVD Vyškov, 2007, s. 40-44.

⁷⁵ *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011. s. 84. ISBN 978-80-7278-564-3.

⁷⁶ *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011. s. 85. ISBN 978-80-7278-564-3.

dovedností a návyků, potřebných k výkonu služby na služebním místě bez ohledu na získanou specializaci nebo odbornost (např. bezpečnostní management, trhací práce pro neženijní specializace, řídičská způsobilost, apod.). Jazyková příprava je pro všechny jednotná a je zaměřena na splnění jazykových kvalifikačních požadavků. Preferován je anglický jazyk. Této problematice je věnována samostatná kapitola 3.3 Jazykové vzdělávání, viz strana 32.⁷⁷

⁷⁷ *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011. s. 86. ISBN 978-80-7278-564-3.

4 SPECIFIKA KURZŮ ARMÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

AČR, jako poměrně specifická organizace, klade vysoký důraz na přípravu personálu, kterou chápe jako globální proces zabezpečující získání potřebných předpokladů (kvalifikací, kompetencí) k výkonu funkcí na systemizovaných (služebních) místech na počátku, ale i v průběhu celé kariéry vojáka z povolání, státního zaměstnance, občanského zaměstnance i příslušníka aktivní zálohy. Smyslem armádního vzdělávání je zajistit svým členům nadstandardní odborné vědomosti, profesní dovednosti a návyky v průběhu jejich celého působení v této ozbrojené složce. Obecně lze veškeré vzdělávání rozdělit na akreditované a neakreditované.⁷⁸

Cílem vzdělávání je poskytnout specifické poznatky, umožňující vykonávat odborné činnosti s požadovanou úrovní kvalifikace, nezbytných pro další činnost. Vzdělávání je realizováno zejména ve výcvikových zařízeních (centrech), ale uskutečňuje se různými metodami a formami i přímo u jednotlivých jednotek, vojenských útvarů a zařízení. Profesní příprava je zaměřena ke splnění kvalifikačních požadavků, předepsaných pro výkon funkcí na pracovních a služebních místech.⁷⁹

4.1 Formy přípravy

Formy přípravy VZP a o.z. se zabírají především formální stránkou celého vzdělávacího systému a reflektují na otázky, jak je organizován obsah přípravy a jaká je organizace z hlediska času, místa, počtu účastníků spod. Lze říci, že jsou jakýmsi vzorem pro organizační uspořádání podmínek při výuce, kde se uplatňuje často i více metod výuky za použití vhodných prostředků a didaktických znalostí. Hlavním cílem je jednat tak, aby příprava probíhala účelně, logicky a v souladu se svými cíli.⁸⁰

Formy přípravy lze klasifikovat z několika hledisek. Podle druhu činnosti rozlišujeme teoretickou, praktickou přípravu a pro VZP ještě polní výcvik. Podle místa konání pak lze volit přípravu na učebnách v terénu či ve speciálních zařízeních. Zásadními formami přípravy jsou pak individuální, skupinová a hromadná. Za individuální přípravu je v rámci AČR považována příprava jednotlivce s cílem získat vědomosti, dovednosti a

⁷⁸ *Odbor přípravy rozvoje vojsk*. Ministerstvo obrany České republiky. Interní informace. 2017

⁷⁹ VÍTEČEK, J. et al: *Příprava příslušníků AČR: Vojenská publikace 70-01-01*. Vyškov: Správa doktrín ŘeVD Vyškov, 2007, s. 37

⁸⁰ Tamtéž, s. 193

návyky. Můžeme sem zařadit základní výcvik, odbornou a speciální přípravu, přípravu velitelů a příslušníků štábů, přípravu ve školách a jiných vzdělávacích zařízeních, přípravu v rámci celoživotního vzdělávání apod. Naopak skupinová příprava představuje sladění a zdokonalení vědomostí, dovedností a návyků jednotlivců, které získali individuální přípravou, v rámci následných, společně prováděných činností v organických prvcích, kterými jsou například družstvo, četa, rota apod. Sem řadíme například přípravu jednotek aktivní zálohy.⁸¹

Specifickou formou vzdělávání je pro VZP základní výcvik, který je v podstatě prvním kurzem na cestě přípravy vojenského profesionála na službu v armádě. Hlavním účelem je poskytnout vojákům základní vojenské vědomosti a dovednosti, zvýšit jejich fyzickou zdatnost a zahájit samotné formování vojáků.⁸²

4.2 Realizátoři vzdělávání

Za realizátory neformálního vzdělávání v AČR mohou být považovány téměř všechny vojenské útvary a zařízení, která pod armádu spadají. Je to dáno množstvím školení, která každý zaměstnanec a VZP musí v průběhu roku, nebo v pravidelných intervalech absolvovat. Některé z nich si realizují útvary a zařízení sami, svými na ten daný typ kurzu proškolenými lidmi. Zbytek velitel útvaru, prostřednictvím svých podřízených, deleguje do různých dalších součástí AČR.

V podstatě, z hlediska vzdělávání nejstěžejnější součástí AČR, která je resortním vzdělávacím a výcvikovým zařízením Ministerstva obrany ČR, je Velitelství výcviku – Vojenské akademii Vyškov.⁸³ Tato akademie je přímo podřízená NGŠ AČR. Z tohoto titulu je pověřena organizací a prováděním základní, odborné a speciální přípravy, kariérového vojenského vzdělávání, výcviku vojenských profesionálů a příslušníků Aktivní zálohy AČR. Taktéž je zodpovědná za výcvik a odbornou přípravu příslušníků AČR do zahraničních misí. „Zajišťuje provoz a rozvoj výcvikových zařízení ve vojenských výcvikových prostorech AČR a simulačních a trenážerových technologií užívaných AČR,

⁸¹ VÍTEČEK, J. et al: *Příprava příslušníků AČR: Vojenská publikace 70-01-01*. Vyškov: Správa doktrín ŘeVD Vyškov, 2007, s. 193-195

⁸² Tamtéž, s. 40

⁸³ Velitelství výcviku – Vojenská akademie. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-30]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni/va/velitelstvi-vycviku--vojenska-akademie--87035/>

*plánuje jejich využití a připravuje v nich podmínky pro výcvik jednotek AČR a sil NATO.*⁸⁴ Je realizátorem profesní přípravy personálu v různých formách kurzů. Tyto formy jsou řešeny samostatnou podkapitolou, viz strana 36. Taktéž je odpovědná za další rozvoj těchto aktivit a vytváření nových forem a druhů kurzů, které odpovídají potřebám AČR. Mimo jiné také aktivně připravuje a řídí základní přípravu rekrutů a zaštituje vojenskou přípravu studentů Univerzity obrany. Krom aktivního působení ve vzdělávání a výcviku se podílí na rozvoji doktrinní soustavy AČR. A z pozice nadřízeného stupně plánuje a řídí všestranné využití vojenských výcvikových prostorů, kterými AČR disponuje. Zastřešuje jejich rozvoj a opravy. Současným velitelem Velitelství výcviku – Vojenské akademie je brigádní generál Ing. Josef Kopecký, MSc.⁸⁵

4.3 Druhy kurzů

Vzhledem k tomu, že výzkum v praktické části je vyhrazený pouze kurzům, které pořádá Agentura logistiky (dále jen ALog), je nutné v této podkapitole rozebrat jednotlivé druhy kurzů, ke kterým se budou vázat dotazy z výzkumu. Jsou uváděny i pro představu náročnosti toho, když jedna osoba má více kurzů. Veškerá tato odborná shromáždění, kurzy a školení, zkoušky a přezkoušení plánovaná a řízená ze stupně ALog Stará Boleslav jsou realizovaná ze stupně ÚMTD / CZO Lázně Bohdaneč. Následující odstavce budou řazeny po jednotlivých oblastech, tj. elektřina, zdvih, plyn, tlak a ostatní.

Oblast elektrických zařízení je poměrně specifická oproti civilnímu sektoru. Všechna školení samozřejmě vychází z vyhlášky 50/1978 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice, nicméně došlo k jejich úpravě a pozměnění pro armádní účely. Zachovány zůstávají jednotlivé základní paragrafy, ovšem jejich náplň je poněkud pozměněna. Školení probíhá pro § 5, 6, 7, a 11, přičemž § 6 slouží k samostatné práci na jednotlivých elektrických zařízeních. Tento kurz se obnovuje v pravidelných tříletých intervalech a je zakončen zkouškou. Dále je k dispozici kurz pro tzv. malého revizního technika (kategorie E4A-S), který může revidovat pouze drobná elektrická zařízení, nikoliv stroje typu soustruh nebo cukrářská pec. Tyto kurzy jsou realizovány pouze ÚMTD / CZO Lázně Bohdaneč a VÚ 4312 Strakonice, jsou zakončeny rovněž zkouškou

⁸⁴ O nás. *Velitelství výcviku – Vojenská akademie* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://www.vavyskov.cz/content/o-nas>

⁸⁵ O nás. *Velitelství výcviku – Vojenská akademie* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://www.vavyskov.cz/content/o-nas>

a je povinnost je obnovovat v pětiletých intervalech. Vyšší stupně revizních techniků a projektantů, včetně jejich kurzů, zůstávají pouze v kompetenci zařízení Lázně Bohdaneč. Útvary a zařízení si samostatně řeší pouze v tříletém cyklu probíhající školení vyhl. 50/1978 o odborné způsobilosti v elektrotechnice pro § 4, což je osoba poučená a mají ji všichni zaměstnanci u útvaru. Toto školení provádí osoba, která je držitelem nejméně § 6 zmiňované vyhlášky.⁸⁶

Kurzy pro zdvihací zařízení, kterými rozumíme jeřáby, zvedací čela apod. včetně vazačů, jsou realizovány v rámci VeV-Va Vyškov, tam se účastníci kurzu dozvědí, jak ovládat konkrétní typ zdvihacího zařízení nebo vázat dané břemeno. Nicméně i po absolvování takového kurzu, musí každý rok jeřábníci a vazači absolvovat pravidelná roční školení, kde je povinnost zajistit její vykonání minimálně osobou s osvědčením revizního technika pro zdvihací zařízení. Většinou se jedná o jednodenní školení. V patronaci ÚMTD / CZO Lázně Bohdaneč je v této oblasti realizován kurz osob pověřených v oboru zdvihacích zařízení, které zodpovídají za technický stav a provoz svěřených zařízení, také řídí a kontroluje práci jeřábníků a vazačů. Kurz stačí absolvovat jednou za pracovní kariéru a náleží k němu samostatná zkouška. Dalším je kurz provozního technika zdvihacích zařízení, ten je nutno absolvovat každý rok a není zakončen zvláštní zkouškou, pouze písemným testem. Provozní technik je zodpovědný za technický stav a údržbu zdvihacích zařízení a vázacích prostředků, kontroluje je. V případě pochybností, určuje, zda je zařízení provozuschopné a bezpečné. Nejvyšším možným kurzem, který lze absolvovat je kurz pro revizního technika v tomto oboru, nicméně držitelů tohoto osvědčení je pouze několik v celé armádě a jejich fungování se řídí dalšími speciálními předpisy a ČSN. Oba dva uvedené kurzy se realizují buď v L. Bohdaneč nebo Olomouci-Bystrovaněch.⁸⁷

V případě plynových zařízení úspěšným absolvováním teoretické i praktické části kurzu revizního technika plynových zařízení je daná osoba oprávněna k provádění revizí různých konkrétních typů těchto zařízení. Pro obsluhu plynových zařízení se spotřebou plynu spalováním, jehož výkon je nižší, než 50 kW je připraven kurz pro obsluhu

⁸⁶ *Realizované kurzy.* ÚMTD / CZO Lázně Bohdaneč a VÚ 4312 Strakonice. Ministerstvo obrany České republiky. Interní informace. 2017

⁸⁷ Tamtéž

plynových zařízení do 50 KW s realizací v Olomouci-Bystrovanech, tento kurz je nutno absolvovat jednou za tři roky.⁸⁸

Co se týče tlakových zařízení, je realizován kurz obsluh takových zařízení techniky POKA, což jsou polní kuchyně, po jeho absolvování je osoba oprávněná pracovat a udržovat právě tento druh techniky. Dále probíhají kurzy obsluh kompresorů s výkonem do 1,6 MPa, opět pro konkrétní používaný typ, kde proběhne seznámení s obsluhou a základní pravidla bezpečného používání. Za účelem plnění tlakových lahví vzduchem je vytvořen kurz pro vysokotlaké kompresory. Všechny tři výše zmiňované kurzy probíhají v Lázních Bohdaneč nebo Olomouci Bystrovanech. Po absolvování základního kurzu pro obsluhu konkrétních tlakových zařízení je nezbytné toto osvědčení udržovat pravidelným přeškolením rovněž v tříletých intervalech. Toto přeškolení musí zaštitit revizní technik tlakových zařízení, který prošel sám kurzem v Olomouci-Bystrovanech pro revizní techniky tlakových zařízení (s teoretickou a praktickou částí), také se musí po třech letech obnovovat.⁸⁹

Pro tlaková a plynová zařízení dohromady jsou pak realizovány ještě dva kurzy. Prvním je školení v Olomouci-Bystrovanech, a to kurz pracovníků odpovědných za bezpečný a hospodárny provoz plynových a tlakových zařízení, který zodpovídá za provoz většího množství tohoto druhu techniky, hlídá, aby byla zařízení používána v souladu s předpisy a návodem, kontroluje správnost zápisů v provozních denících apod. Druhým kurzem je kurz odborných zástupců plnění a kompresorových stanic, kdy teoretická část je absolvována v L. Bohdaneč a praktická v Sedlci-Vícenicích. Opět zde platí pravidlo tříletého obnovování.⁹⁰

Z ostatních kurzů je potřeba zmínit kurz pro nové řídicí orgány odborného technického dozoru. Získané osvědčení platí po celou dobu výkonu funkce. Jedná se o kurz, který seznamuje se všemi typy určených technických zařízení (elektrická, tlaková, plynová a zdvihací) jejich zákonnými a resortem nařízenými revizemi, kontrolami a podmínkami provozu a vedení k tomu potřebné dokumentace. Nelze opomenout zmínit i kurz pro obsluhu vysokozdvihných vozíků, který zajišťuje v jeho základní formě VeV-

⁸⁸ *Realizované kurzy*. ÚMTD / CZO Lázně Bohdaneč a VÚ 4312 Strakonice. Ministerstvo obrany České republiky. Interní informace. 2017

⁸⁹ Tamtéž.

⁹⁰ Tamtéž.

Va Vyškov, nicméně pravidelná roční školení jsou povinným předpokladem pro provoz VZV. Toto školení realizuje revizní technik vysokozdvížných vozíků a je zakončeno testem. Může být realizováno v L. Bohdaneč nebo přímo u útvaru či zařízení.⁹¹

⁹¹ *Realizované kurzy. ÚMTD / CZO Lázně Bohdaneč a VÚ 4312 Strakonice. Ministerstvo obrany České republiky. Interní informace. 2017*

PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM

5.1 Cíl, výzkumné otázky, hypotézy

Cílem výzkumu je zmapovat zatížení všech osob u SOVZ Boletice z hlediska počtu za jejich profesní kariéru absolvovaných kurzů a kurzů, které jsou pro ně v roce 2017 plánovány. Vyhodnocení celkové proškolenosti a spokojenosti vojáků z povolání a občanských zaměstnanců zmiňovaného zařízení s absolvovanými kurzy, počty absolvovaných kurzů v rámci Alog na jednu osobu a spokojenost těchto osob s absolvovanými kurzy. Tento výzkum svým zařízením poskytuje základní přehled o náročnosti výkonu práce u menšího útvaru rotního typu. Bude sloužit, mimo jiné, jako podklad pro následný kvalitativní výzkum, který bude nutno zrealizovat v následujících letech, před dalším navýšením tabulek počtů jako jeden s hlavních argumentů pro navýšení konkrétních profesí.

Hypotéza č. 1: Více než 60 % respondentů má alespoň dva kurzy realizované v rámci Alog, přičemž 90% má alespoň jeden kurz.

Hypotéza č. 2: Alespoň 40 % respondentů se letos zúčastní nějakého dalšího, pro danou osobu nového kurzu, který nabízí Alog.

Hypotéza č. 3: Přeskolení v rámci již absolvovaných kurzů se zúčastní nejméně 80 % respondentů.

Hypotéza č. 4: Respondenti jsou ve více než ze 75 % spokojeni s informovaností o kurzu, jeho teoretickou i praktickou náplní a dostupností informací o závěrečném ověření znalostí.

5.2 Metoda sběru dat, organizace dat

Pro svou práci jsem si vybrala kvantitativní evaluační výzkum. *Kvantitativní výzkum je ve společenských vědách metoda standardizovaného vědeckého výzkumu, která popisuje zkoumanou skutečnost pomocí proměnných (znaků), které lze vyjádřit čísly. Ta*

mohou vznikat buď měřením, nebo častěji škálováním samotnými respondenty (např. od 1 do 10).“⁹²

K jeho realizaci jsem vytvořila krátký dotazník se dvěma otázkami, které vedou ke zjištění, zda jsou respondenti vhodnými subjekty výzkumu a dalšími sedmi číslovanými otázkami pro ty, kteří vhodnými respondenty jsou. První otázka ověřuje, zda se dané osoby dotazník vůbec týká. Dále následuje kontrolní otázka, zda je dotazovaný VZP nebo o.z., která slouží k ověření počtu jednotlivých profesních zařazení ve vztahu k informacím o počtech osob získaným od personálního oddělení. Následují otázky, které následně potvrdí či vyvrátí stanovené hypotézy. Pro jejich zodpovězení jsou připraveny škály nabývající hodnoty 0 až 10 nebo 0 až 3 a více. V dotazníku je u každého dotazu v krátkosti vysvětleno, co hodnoty znamenají. Dotazník byl k vyplnění předložen v rámci pravidelného ročního školení BOZP na začátku roku, konkrétně 12. 1. 2017 s náhradním termínem 26. 1. 2017. Výzkumu se zúčastnili všichni příslušníci SOVZ.

Data jsou z jednotlivých získaných dotazníků vyhodnocena a shromážděna do přehledných tabulek podle hodnot, kterých nabyly a podle jednotlivých hypotéz vyhodnocována v procentové škále. Z těchto dat a jejich vyhodnocení budou učiněny závěry, které zhodnotí požadované informace a budou podkladem pro další, konkrétnější kvalitativní výzkum. Vyvrácení či potvrzení čtvrté hypotézy bude vypočítáno z otázek č. 4-7 prostřednictvím skalárního součinu odpovědí na jednotlivé otázky a hodnot, které nabývají. Z těchto výsledných skalárních součinů bude následně vypočítán vážený průměr, jenž poskytne pro toto hodnocení optimální výpočet procenta spokojenosti.

5.3 Popis vzorku osob

Výzkum byl proveden, jak již bylo uvedeno, u Střediska obsluhy výcvikových zařízení Boletice. Celkově se výzkumu zúčastnilo 107 osob. Jedná o 34 VZP a 73 o.z. Přičemž z tohoto počtu jsou tři vojákyně z povolání a 8 občanských zaměstnankyň. Respondenti nemají jednotné nejvyšší ukončené vzdělání. Obecně lze říci, že mají nejméně střední odborné vzdělání ukončené výučním listem a nejvýše vysokoškolské vzdělání v magisterském stupni. Nejvíce dotazovaných má střední odborné vzdělání s maturitou. Co se věkového rozložení týká, věk účastníků výzkumu se pohybuje od 30

⁹² ČAPEK, R.: *Třídní klima a školní klima*. Praha: Grada Publishing, 2010, s. 99. ISBN 978-8024-7274-24

do 67 let. I profesně se jedná o různorodé osoby, od řidičů osobních a nákladních automobilů, automechaniků, přes správce střešnic, pracovníky štábu až po management útvaru.

5.4 Výsledky a vyhodnocení dotazníkového šetření

V rámci dotazníkového šetření bylo odpovědí na první nečíslovanou otázku⁹³ zjištěno, že pro svou profesi potřebuje kurz či školení realizované ALog 78 osob z celkových 107 zaměstnanců útvaru. Dotazník tedy nevyplňovalo 29 osob z toho 17 VZP a 12 o.z.

Vyhodnocení otázky číslo 1:

Tabulka 1: Počet absolvovaných kurzů realizovaných v rámci ALog

Počet kurzů	VZP	o.z.	Součet odpovědí	% odpovědí
0	0	2	2	3%
1	3	24	27	35%
2	7	22	29	37%
3	5	8	13	17%
4	1	3	4	5%
5	1	2	3	4%
6	0	0	0	0%
7	0	0	0	0%
8	0	0	0	0%
9	0	0	0	0%
10	0	0	0	0%
< 10	0	0	0	0%

Zdroj⁹⁴

Výsledné procento osob, které mají nejméně jeden kurz 97,44 %

Výsledné procento osob, mající absolvované nejméně dva kurzy 62,82 %

⁹³ Viz příloha A - Dotazník

⁹⁴ Pavla Procházková, 2017 (vlastní šetření)

Vyhodnocení otázky číslo 2:

Tabulka 2: Počet účastí na nových kurzech jedné osoby za rok 2017

Počet kurzů	VZP	o.z.	Součet odpovědí	% odpovědí
0	14	31	45	58%
1	3	29	32	41%
2	0	1	1	1%
3	0	0	0	0%
< 3	0	0	0	0%

Zdroj⁹⁵

Vyhodnocení otázky číslo 3:

Tabulka 3: Počet přeškolení v rámci absolvovaných kurzů s účastí v roce 2017

Počet kurzů	VZP	o.z.	Součet odpovědí	% odpovědí
0	1	0	1	1%
1	5	35	40	51%
2	10	18	28	36%
3	1	3	4	5%
4	0	3	3	4%
5	0	2	2	3%
6	0	0	0	0%
7	0	0	0	0%
8	0	0	0	0%
9	0	0	0	0%
10	0	0	0	0%
< 10	0	0	0	0%

Zdroj⁹⁶

⁹⁵ Pavla Procházková, 2017 (vlastní šetření)

⁹⁶ Pavla Procházková, 2017 (vlastní šetření)

Vyhodnocení otázek č. 4-7⁹⁷

Tabulka 3: Tabulka skalárních součinů a váženého průměru otázek č. 4-7

Skalární součin otázky č. 4	9,397
Skalární součin otázky č. 5	6,564
Skalární součin otázky č. 6	6,923
Skalární součin otázky č. 7	7,359
Vážený průměr otázek 4-7	7,561
Procento váženého průměru	75,61

Zdroj⁹⁸

⁹⁷ Konkrétní hodnoty jsou uvedeny v příloze III této práce.

⁹⁸ Pavla Procházková, 2017 (vlastní šetření)

6 DISKUZE VÝSLEDKŮ

Hypotéza č. 1 zněla: Více než 60 % respondentů má alespoň dva kurzy realizované v rámci Alog, přičemž 90 % má alespoň jeden kurz. Šetřením bylo zjištěno, že alespoň dva absolvované kurzy má 62,82 % ze 78 respondentů, kteří postoupili k vyplňování dotazníku, přičemž 37 % osob má přesně dva kurzy. Alespoň jeden kurz má absolvováno 97,44 % osob z celkového počtu dotazovaných. První hypotéza se tedy potvrdila v celém svém rozsahu. Můžeme s jistotou říci, že dokonce více než 60 % respondentů má alespoň 2 kurzy a více než 90 % alespoň jeden kurz. Ze své praxe vím, jaké povinnosti plynou z jednotlivých kurzů, co dané osoby musí reálně vykonávat a jaká administrativní zátěž je s každým takovým úkonem spojená. Dlouhodobě pozoruji, že lidé jsou po absolvování daných kurzů, zatíženi vyplňováním nejrůznějších výkazů, deníků či revizních karet. Stává se pak, že nestíhají tuto agendu plnit, množí se chybovost, nebo lidé požadovanou administraci či úkony vůbec nevykonávají. Je poměrně alarmující, že 4 kurzy mají 4 osoby, tj. 5 % a 5 kurzů mají 3 osoby, tj. 4 %, což znamená, že 9 % lidí ze všech respondentů má 4 nebo 5 kurzů, z čehož rovněž může plynout nastíněný problém s přetěžováním. Tuto mou domněnku potvrzuje i odborná literatura, která říká, že pracovní stres vytváří začarovaný kruh. Jestliže působí častěji, snižuje výkonnost, zvyšuje únavu a výskyt chybovosti. Rovněž je živným prostředím pro pracovní rozpory. Často také přetrvává i po ukončení pracovního dne či týdne.⁹⁹

Hypotéza č. 2 zněla: Alespoň 40 % respondentů se letos zúčastní nějakého dalšího, pro danou osobu nového kurzu, který nabízí Alog. Většina dotazovaných, tj. 58 % se v roce 2017 nezúčastní žádného nového kurzu. Nicméně oproti tomu 41 % lidí přibude jeden nový kurz, a jedné osobě dokonce dva kurzy. I tuto hypotézu je tedy možno potvrdit. Tady jsou odpovědi do jisté míry ovlivněny náborem nových pracovníků, kteří pro výkon své funkce potřebují další osvědčení. Jde zejména o revizní techniky elektrických zařízení a elektrotechniky. Taktéž tento tuto skutečnost ovlivňuje fakt, že každý zaměstnanec SOVZ Boletice musí absolvovat kurz paragrafu 4 vyhlášky 50/1978 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice. Nicméně se tu samozřejmě také projevuje ono přetěžování osob a tak se nových kurzů účastní i lidé, kteří již nějaké kurzy

⁹⁹ URBAN, J. *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing, 2016, s 12. ISBN 978-80-2475-82-06.

absolvovány mají. Vlivem plánování vzdělávání několika na sobě nezávislými a nepropojenými osobami, vnímám ze svého hlediska jistou nestrukturovanost a neplánovanost v komplexním rozvoji jednotlivce. To je v souladu s tím, co uvádí autoři v knize *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Tvrdí, že pokud za rozvoj lidských zdrojů zodpovídá pouze jednatel a případně vedoucí pracovník, pak se jejich činnost vztahuje k provozním potřebám jednotlivců, či konkrétních oddělení. Tento přístup ovšem vede ke sporadickým a nestrukturovaným vzdělávacím aktivitám, které nejsou vzájemně sladěné a nepřinášejí tak podniku nejlepší možné pozitivní výsledky.¹⁰⁰ Sama sleduji, že mnoho zaměstnanců SVOZ je odborníky na různé, diametrálně odlišné, problematiky. Což, jak bylo uvedeno výše, neposkytuje nejlepší efekt, kterého lze dosáhnout. Vezmeme-li v úvahu, že daným zaměstnancům je plně vyplácen plat i v době školení a dostávají zaplacené diety spojené s pracovními cestami, tak i z ekonomického hlediska není takové počínání efektivní.

Hypotéza č. 3: Přeškolení v rámci již absolvovaných kurzů se zúčastní nejméně 80% respondentů. I tuto hypotézu, po vyhodnocení dotazníkového šetření, v tomto případě odpovědí na otázku číslo 3, je možno potvrdit. Přeškolení v rámci již absolvovaných kurzů se letos zúčastní 98,72 % osob. Přičemž 40 osob, tj. 51 % projde jedním a 28 lidí, tj. 36 %, dvěma školeními. Tato skutečnost je dle mého názoru ovlivněna faktem, že u většiny kurzů začíná tříleté přezkušovací období a pokud by byl průzkum proveden v jiném roce, byly by hodnoty účastí na opakovaných školeních nižší. Rovněž je zde nutné zmínit, že některá školení je povinnost absolvovat každý rok, čili i toto může vést k vyššímu výsledku.

Hypotéza č. 4 byla stanovena následující. Respondenti jsou ve více než ze 75 % spokojeni s informovaností o kurzu, jeho teoretickou i praktickou náplní a dostupností informací o závěrečném ověření znalostí. Tady bylo vyhodnocování poněkud složitější, čili byla zvolena metoda váženého průměru, který bere v úvahu i hodnoty, kterých jednotlivé odpovědi nabývají.

Na základě odpovědí na otázku číslo čtyři bylo zjištěno, že v rámci spokojenosti jsou lidé nejvíce spokojeni s dostupností informací o kurzu a jeho zajištění před samotným zahájením. Což poskytuje výbornou zpětnou vazbu, že jsou informace dostatečně

¹⁰⁰ VODÁK, J. a A. KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 81. ISBN 978-80-2475-82-06

srozumitelné, poskytované v dostatečném množství a adepti mají představu, na jaký kurz nastupují, co se na něm bude dít a jakým způsobem bude probíhat jeho organizace. Dokonce 57 osob ze 78 dotazovaných hodnotilo spokojenost nejvyšším číslem, tj. 10.

Nejméně jsou, dle dotazníku, lidé spokojeni s relevantností získaných informací ve vztahu k praxi. Bezesporu mají lektori kurzů optimální odborné znalosti, neboť se jedná téměř výhradně o osoby, které přednášenou problematiku sami denně využívají, jde o nejruznější revizní techniky a odborníky na celoarmádní úrovni. Nicméně to je pouze jedna ze složek znalostí a schopností lektora, či vzdělavatele. Jak uvádí Tomáš Langer ve své knize *Moderní lektor*, takový člověk musí mít i znalosti metodické. Jedná se o celou soustavu znalostí a dovedností díky nimž lze dosáhnout co nejefektivněji stanovených cílů. To předpokládá nejen znalost náplně, ale i zvládnutí přípravy obsahu, didaktických zásad, forem, metod výuky a samozřejmě i využití učebních pomůcek a didaktické techniky. Rovněž je nezbytná znalost efektivní komunikace a spolupráce, motivace a aktivizace studentů. Součástí metodických kompetencí bývají rovněž i rétorické a komunikační kompetence ve verbální i neverbální oblasti.¹⁰¹ Toto může být důvodem k nejnižšímu hodnocení ze všech čtyř otázek.

Pravděpodobně díky podobným argumentům, jaké jsem uvedla u předchozí otázky, byla u otázky číslo šest spokojenost podobná. Nejvíce osob, tj. 23, zde ocenilo praktický zácvik pěti body, což je střední hodnota škály. Nižší ohodnocení může být způsobeno i faktem, že většina lidí už se s daným typem techniky setkala a tak se jim nedostává nových informací, nýbrž jen opakují něco, co znají. Alespoň s podobnými reakcemi jsem se v rámci přípravy kurzů od zaměstnanců často setkala.

U poslední otázky došlo k nárůstu spokojenosti. Nejvíce z celé škály byla hodnocena osmi body, tento počet vybralo 22 osob. Z tohoto důvodu se domnívám a velmi pozitivně hodnotím, že cílem lektorů je maximálně pomoci svým posluchačům ve zvládnutí testů a zkoušek, které je na konci nebo po skončení kurzu čekají.

Na základě shrnutí výsledků otázek 4 – 7 je zřejmé, že respondenti jsou s dostupností informací ke kurzům, s relevantností informací, praktickým zácvikem a informacemi ke zkouškám spokojeni na 75,6 %, čímž je i hypotéza číslo 4 potvrzena.

¹⁰¹ LANGER, T. *Moderní lektor: Průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2016, s. 15. ISBN 978-80-2719-18-64.

ZÁVĚR

Dotazníkového šetření se zúčastnilo všech 107 osob v řádném a v jednom náhradním termínu. Pro další výzkum bylo vhodných 78 kandidátů. Z tohoto počtu bylo 17 VZP a 61 o.z., ti pokročili k vyplňování dotazníku. Všechny hypotézy mé práce byly dotazníkovým šetřením potvrzeny. Dá se říci, že téměř všichni dotazovaní mají alespoň jeden kurz pořádaný Alog. Nicméně jsou u SOVZ Boletice i takové osoby, které mají kurzů až pět. Patrně vlivem nábory nových zaměstnanců se 41 % osob letos zúčastní nějakého nového kurzu. S blížícím se koncem tříletého přezkušovacího období u většiny kurzů a nutnosti pravidelných školení s ročním intervalem procento letos znovu proškolených osob překročilo hranici 98 %. Vyhodnocením otázek 4-7 se dospělo k závěru, že konkrétní absolventi jsou ze 75,6 % spokojeni s informacemi před nástupem do kurzu, relevantností informací v něm získaných, praktickým zácvikem i informacích o formě a obsahu přezkoušení po ukončení kurzu.

Práce ve své teoretické části měla náčelníkovi SOVZ mjr. Ing. Petru Slámovi poskytnout ucelený přehled o dostupných způsobech vzdělávání jeho podřízených se zaměřením na kurzy realizované ALog. Tento cíl byl splněn. Cílem praktické části bylo zmapovat zatížení příslušníků našeho vojenského zařízení účastí na kurzech či školeních a vyhodnocení celkové proškolenosti u SOVZ Boletice, včetně spokojenosti VZP a o.z., zmiňovaného zařízení s absolvovanými kurzy. Tyto cíle byly taktéž splněny praktickou částí práce.

Se splněním cílů práce se úzce pojí i uplatnění v praxi. Její jeden výtisk bude předán k dispozici náčelníkovi SOVZ Boletice a bude výchozím dokumentem při tvorbě nových tabulkových míst, neboť z této práce je patrné, že je nutno snížit zatížení osob v rámci účasti na školení a s nimi spjatým přeškolením a opakovaným přezkoušením. Dále bude práce dostupná i velitelům jednotlivých zařízení, tj. veliteli čety zabezpečení a veliteli údržby vojenských zařízení, aby měli přehled, co vše jejich podřízení mají za povinnost mimo jejich běžnou pracovní náplň. Nutno navíc podotknout, že tato práce mapuje jen část kurzů, které je potřeba pro práci u SOVZ absolvovat.

Vyplývá zde několik doporučení. Prvním je jednoznačně navýšení počtu osob na technických pozicích, nejrůznějšími druhy mechaniků počínaje, správci střelnic konče. Taktéž by bylo na místě sjednotit přístup při plánování jednotlivých pracovních kariér. Doporučovala bych porady, které by se v pravidelném intervalu opakovaly. Jejich

účastníkem by měl být náčelník střediska, personalista, řídicí orgán metrologie a technického dozoru, velitelé jednotlivých čet a velitelé jednotlivých zařízení. Ti by měli rozhodnout a volit jednoznačné zaměření každého příslušníka tak, aby nedocházelo k tříštění jeho odbornosti v rámci mnoha různých druhů kurzů. Měli by určit konkrétní oblasti, za které bude mít na zodpovědnost, čímž se zamezí přesahům do mnoha oblastí a přetížení osob.

Pro další práci se jeví jako optimální rozsáhlý kvalitativní výzkum, který by mapoval jednotlivé zaměstnance a jejich již dosažené kurzy ve všech oblastech. Měl by být východiskem pro plánování další kariery každého z nich.

Tato práce mi poskytla jiný, nový pohled na Armádu České republiky jako celek. Pochopila jsem, jaké všechny možnosti dalšího vzdělávání jsou k dispozici, mimo můj velmi omezený okruh kurzů realizovaných ALog. Pokud se dobře plánuje kariéra jednotlivce, AČR, dle mého názoru, skýtá optimální podmínky pro všestranný rozvoj osobnosti jak pro VZP a o.z. Při zpracovávání praktické části jsem ovšem začala vnímat jistou nekonceptnost, kterou je právě v této instituci další vzdělávání zatíženo. Je to velká škoda a proto věřím, že u nás se tato situace i mým přičiněním zlepší. Doufám, že by taková změna mohla přispět k větší spokojenosti našich příslušníků a celkově k ještě lepším pracovním výsledkům na všech pozicích.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J.: *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*, Praha: UJAK, 2015, s. 45. ISBN 978-80-7452-113-3

BENEŠ, M.: *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 41-42. ISBN 978-80-247-2580-2

Bílá kniha o obraně. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011. s. 80. ISBN 978-80-7278-564-3.

ČAPEK, R.: *Třídní klima a školní klima*. Praha: Grada Publishing, 2010, s. 99. ISBN 978-8024-7274-24

HLADÍLEK, M.: *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: UJAK, 2009. s. 17. ISBN 978-80-86723-75-4

KALNICKÝ, J.: *Systémová andragogika*. 2. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007. s. 61 – 64. ISBN 978-80-7368-489-1

LANGER, T. *Moderní lektor: Průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2016, s. 15. ISBN 978-80-2719-18-64.

MALACH, J.: *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, s. 6-8. ISBN 80-7042-946-1

PAVLÍK, O., CHALOUPKA, L., KOHOUT, K.: *Vzdělávání dospělých*. Praha: Akademie Jana Amose Komenského, 1997, s. 16

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J.: *Andragogický slovník*, 2. Vyd., Praha: Grada Publishing, 2014. S. 301, ISBN 978-80-247-4748-4

Ročenka Ministerstva obrany České republiky 2015. Praha: Vojenský historický ústav, 2016, s. 82. ISBN 978-80-7278-687-9

ROUŠAR, J. a kol.: *Vojenské újezdy ČR*, Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2005, s. 81-85. ISBN 80-7278-269-X

URBAN, J.: *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing, 2016, s. 12. ISBN 978-80-2475-82-06.

VACEK, M.: *Generál studené války*. Praha: ERIKA, 2004, s. 60-66. ISBN 978-80-7190-554-7

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M.: *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 19. ISBN 978-80-24768-71-7

VÍTEČEK, J. et al: *Příprava příslušníků AČR: Vojenská publikace 70-01-01*. Vyškov: Správa doktrín ŘeVD Vyškov, 2007, s. 40-44.

VODÁK, J. a A. KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, s. 81. ISBN 978-80-2475-82-06.

Seznam použitých internetových zdrojů

Aktivní záloha. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/aktivni-zaloha-6831/>

Agentura logistiky. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni-stab/sekce-podpory/agentura-logistiky-86855/>

Historie školy. *Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.vsmt.cz/files/historie-skoly/historie-skoly.aspx>

Historie univerzity obrany. *Univerzita obrany* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-22]. Dostupné z: <https://www.unob.cz/univerzita/Stranky/Historie.aspx>

Generální štáb 1919-2017. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 Praha, 2017 [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/historie/generalni-stab-1919-2017-3849/>

Generální štáb. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni-staba/default.htm>

Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. © 2017 Praha, 2004 [cit. 2017-02-22], s. 11 Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/images/Bilakniha/CSD/004.pdf>

Podmínky pro přijetí do ozbrojených sil ČR (Armády ČR). *Nábor do Armády České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://kariera.army.cz/cz/profesional/8555/podminky-pro-prijeti>

O nás. *Velitelství výcviku – Vojenská akademie* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://www.vavyskov.cz/content/o-nas>

Podmínky vstupu do AZ. *Aktivní záloha* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.aktivnizaloha.army.cz/podminky-vstupu-do-az>

Služební poměr. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-pomer.aspx>

Velitelství pozemních sil. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni-stab/velitelstvi-pozemnich-sil-86865/>

Velitelství výcviku – Vojenská akademie. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-30]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni/va/velitelstvi-vycviku--vojenska-akademie--87035/>

Velitelství vzdušných sil. *Armáda České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/generalni-stab/velitelstvi-vzdušnych-sil-86864/>

Vojenské lyceum. *Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.vsmc.cz/files/vss/vojenske-lyceum.aspx>

Vojenská tělovýchova. *Vojenský obor* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <http://www.vojenskyobor.cz/>

Výhody pro zájemce o prezenční studium. *Vojenský obor* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <http://www.vojenskyobor.cz/prijimaci-rizeni/vyhody-studenta-vo/>

Základní fakta o škole. *Univerzita obrany* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-22]. Dostupné z: https://www.unob.cz/univerzita/Stranky/zakladni_fakta_skoly.aspx

Základní údaje o služebním poměru vojáka z povolání. *Nábor do Armády České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://kariera.army.cz/cz/sluzebni-pomer>

Zaměření školy. *Univerzita obrany* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-22]. Dostupné z: https://www.unob.cz/univerzita/Stranky/zamereni_skoly.aspx

Seznam ostatních zdrojů

Akreditace: 91 - 11 - N/I Ochrana vojsk a obyvatelstva. Moravská Třebová, 2015.

ČESKO. Zákon č. 110 ze dne 22. dubna 1992. o bezpečnosti České republiky, čl. 3, odst. 1. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 39, s. 5386. Dostupné např. z: <http://www.psp.cz/docs/laws/1998/110.html>

ČESKO. Zákon č. 219 ze dne 14. září 1999. o ozbrojených silách České republiky, § 3, odst. 2. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3693. Dostupné např. z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-219>

ČESKO. Zákon č. 221 ze dne 14. září 1999. o vojácích z povolání, § 3, odst.2. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3722. Dostupné např. z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48032&nr=221~2F1999&rpp=15#local-content>

ČESKO. Zákon č. 234 ze dne 1. října 2014 o státní službě, § 6. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2014, částka 99, s. 2634. Dostupné např. z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

ČESKO. Rozkaz Ministra obrany č. 108 ze dne 25. listopadu 2014. Jazykové vzdělávání zaměstnanců v působnosti Ministerstva obrany České republiky, hlava II, čl. 4, odst. 1 a 4. In: *Věstník Ministerstva obrany*. 2014.

HOLÍK, P.: *Působnost SOVZ Boletice*, Interní materiál SOVZ Boletice. Polná na Šumavě, 2013, 52 s.

Kolektivní smlouva 2017: Ministerstvo obrany, ČMOS civilních zaměstnanců armády, SOSZ rezortu Ministerstva obrany České republiky. Praha, 2017.

NATO STANAG 6001 NTG (edition 4) – language proficiency levels. NATO standardization agency, 2010, s. 4.

Odbor obranné standardizace. Ministerstvo obrany České republiky. Interní informace. 2017

Odbor přípravy rozvoje vojsk. Ministerstvo obrany České republiky. Interní informace. 2017

Realizované kurzy. ÚMTD / CZO Lázně Bohdaneč a VÚ 4312 Strakonice. Ministerstvo obrany České republiky. Interní informace. 2017

Školní vzdělávací program: Vojenské lyceum 78-42-M/07. Moravská Třebová, 2015.

Školní vzdělávací program: 26-41-M/01 Elektrotechnika. Moravská Třebová, 2013.

Školní vzdělávací program: 64-41-L/51 Podnikání. Moravská Třebová, 2011.

SEZNAM ZKRATEK

- AČR - Armáda České republiky
- MO - Ministerstvo obrany
- NGŠ - Náčelník generálního štábu
- SOVZ - Středisko obsluhy výcvikových zařízení
- VeV – VA - Velitelství výcviku – Vojenská akademie
- SLP - standardizovaný jazykový profil
- VZP – voják z povolání
- o.z. – občanský zaměstnanec
- ALog. – Agentura logistiky
- VZ – Vojenské zařízení
- VÚ – Vojenský útvar
- ÚMTD – Úsek metrologie a odborného technického dozoru
- CZO – Centrum zabezpečení oprav
- ČSN – Česká státní norma
- VZV – Vysokozdvížené vozíky

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet absolvovaných kurzů realizovaných v rámci ALog	44
Tabulka 2: Počet účastí na nových kurzech jedné osoby za rok 2017.....	45
Tabulka 3: Počet přeškolení v rámci absolvovaných kurzů s účastí v roce 2017....	45
Tabulka 4: Tabulka skalárních součinů a váženého průměru otázek č. 4-7.....	46

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
Příloha B – Organizační struktura vojenských škol.....	II
Příloha C – Tabulky odpovědí na otázky 4 -7	III
Příloha D – Místo SOVZ Boletice ve struktuře VeV-Va	IV
Příloha E - Struktura SOVZ Boletice	V

Dotazník:

Správnou odpověď prosím zakroužkujte. ALog. = Agentura logistiky

V rámci své profese, kterou vykonávám u SOVZ Boletice, potřebuji kurzy pořádané Agenturou logistiky. (V případě, že nepotřebujete, prosím zakroužkujte pouze odpověď na následující otázku a dále nepokračujte.)

ANO

NE

Jsem: Zakroužkujte prosím adekvátní odpověď:

Voják z povolání

Občanský zaměstnanec

1) Kolik máte absolvovaných kurzů, které jsou realizované v rámci Agentury logistiky? (Tj. s místem konání v L. Bohdaneč či Olomouci-Bystrovanech?)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 více než 10

2) Kolika pro Vás nových kurzů v rámci ALog. se máte v tomto roce zúčastnit?

Žádného 1 2 3 více než 3

3) Kolika opakovaných přeškolení, ke kurzům, které již v současnosti máte absolvovány, se letos máte zúčastnit v rámci ALog.?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 více než 10

4) Jak jste spokojen/a s dostupností informací k těmto kurzům před jeho zahájením (Co je náplní týče, jak často budete muset na opakovaná přeškolení, kde budete spát, termín kurzu znám s předstihem alespoň jednoho měsíce apod.)? Prosím ohodnoťte na škále 0-10, kdy nula je absolutně nespokojen a 10 naprosto spokojen.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5) Jak jste spokojen/a s množstvím teoretických informací získaných v kurzu pořádaného ALog. pro Vaši pracovní praxi u našeho útvaru? Prosím ohodnoťte na škále 0-10, kdy nula je absolutně nespokojen a 10 naprosto spokojen.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6) Jak jste spokojen/a s praktickými nácviky či zácviky v rámci kurzu pořádaného Alog? Prosím ohodnoťte na škále 0-10, kdy nula je absolutně nespokojen a 10 naprosto spokojen.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

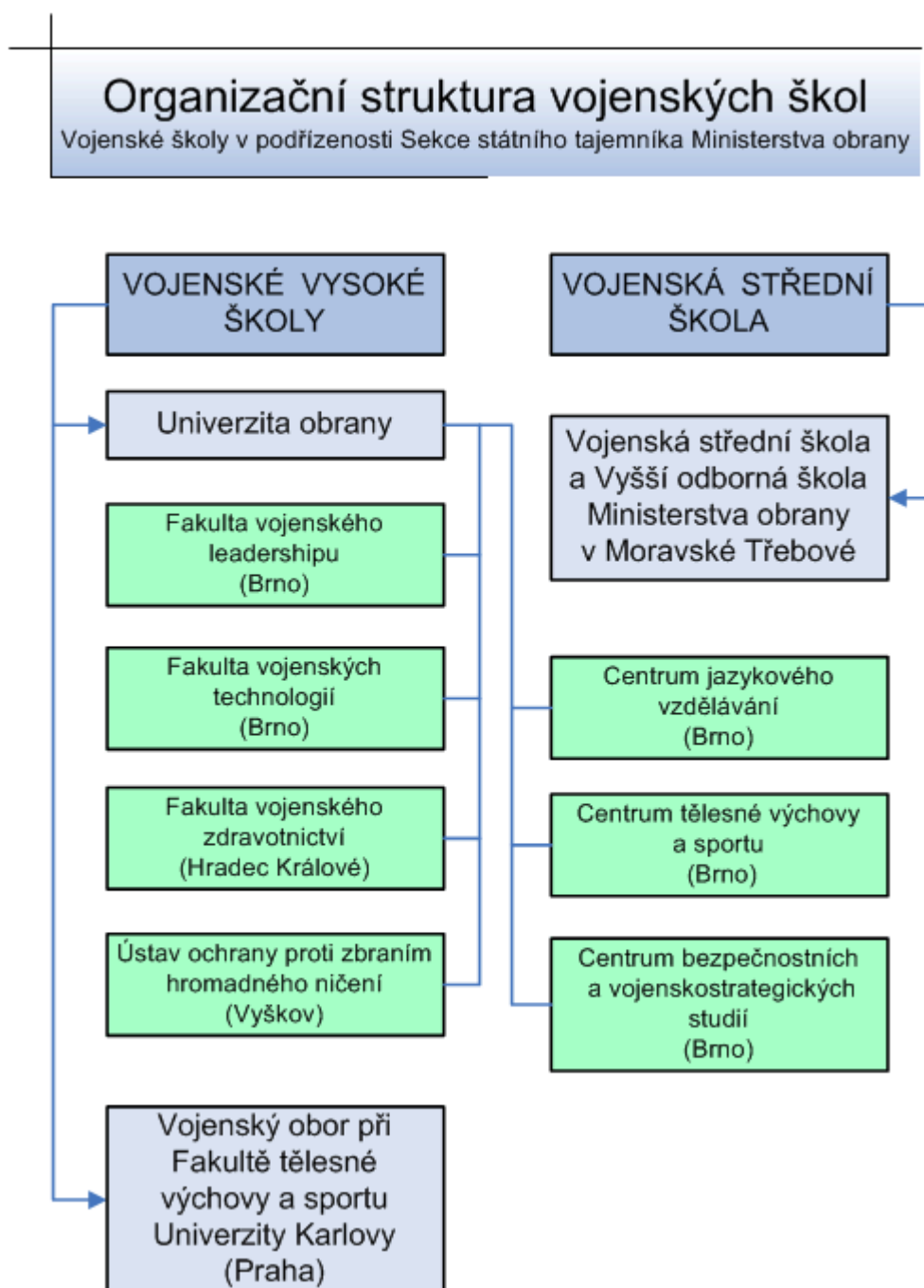
7) Jak jste spokojen/a s poskytnutím informací, co bude předmětem zkoušky či jiného ověření znalostí absolvovaného kurzu u Alog? Prosím ohodnoťte na škále 0-10, kdy nula je absolutně nespokojen a 10 naprosto spokojen.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tímto vám děkuji za Váš čas a ochotu vyplnit tento dotazník.

Pavla Procházková

Příloha B – Organizační struktura vojenských škol



Zdroj: ¹⁰²

¹⁰² Současnost. *Vojenská škola* [online]. Praha. [cit. 2017-04-25]. Dostupné z: <https://www.vojenskaskola.cz/Stranky/Soucasnost.aspx>

Příloha C

Odovědi na otázku č. 4

Hodnota spokojenosti	VZP	o.z.	Součet odpovědí
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	1	0	1
5	2	0	2
6	0	0	0
7	0	2	2
8	2	7	9
9	4	3	7
10	8	49	57
Výsledný skalární součin			9,397

Zdroj¹⁰³

Odovědi na otázku č. 5

Hodnota spokojenosti	VZP	o.z.	Součet odpovědí
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	3	6	9
4	1	2	3
5	5	12	17
6	1	9	10
7	1	3	4
8	6	16	22
9	0	6	6
10	0	7	7
Výsledný skalární součin			6,564

Zdroj¹⁰⁴

¹⁰³ Pavla Procházková, 2017 (vlastní šetření)

¹⁰⁴ Pavla Procházková, 2017 (vlastní šetření)

Odovědi na otázku č. 6

Hodnota spokojenosti	VZP	o.z.	Součet odpovědí
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	7	16	23
6	1	11	12
7	2	8	10
8	4	14	18
9	3	8	11
10	0	4	4
Výsledný skalární součin			6,923

Zdroj¹⁰⁵

Odovědi na otázku č. 7

Hodnota	VZP	o.z.	Součet odpovědí
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	6	9	15
6	0	7	7
7	1	15	16
8	5	17	22
9	5	6	11
10	0	7	7
Výsledný skalární součin			7,359

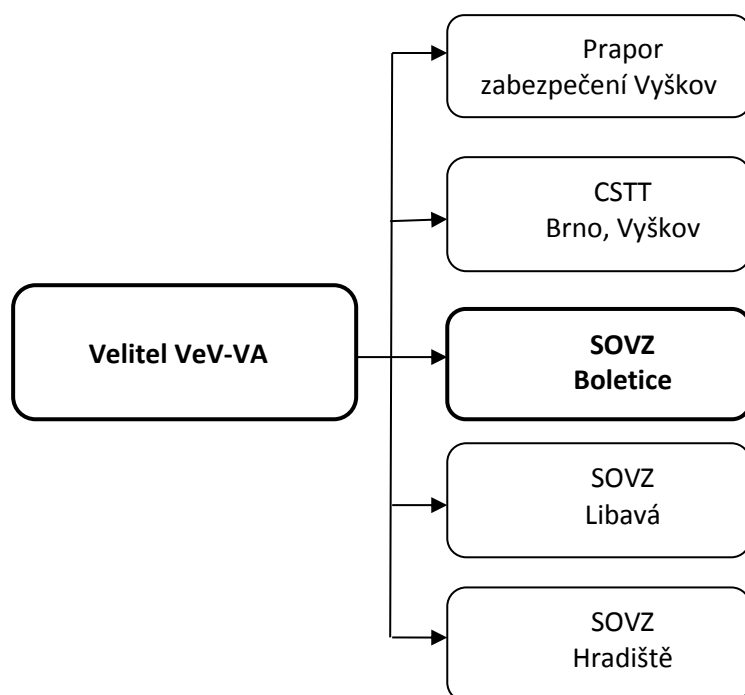
Zdroj¹⁰⁶

¹⁰⁵ Pavla Procházková, 2017 (vlastní šetření)

¹⁰⁶ Pavla Procházková, 2017 (vlastní šetření)

Příloha D

Místo SOVZ Boletice ve struktuře Velitelství výcviku – Vojenské akademie

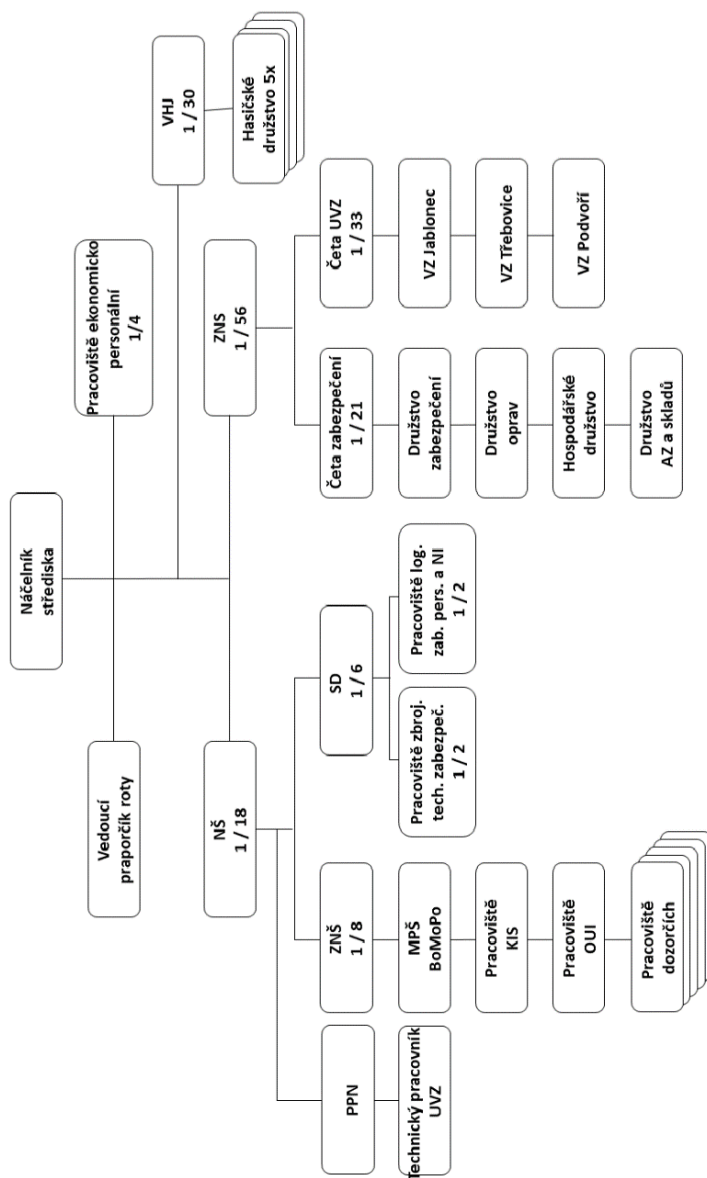


Zdroj¹⁰⁷

¹⁰⁷ HOLÍK, P.: *Působnost SOVZ Boletice*, Interní materiál SOVZ Boletice. Polná na Šumavě, 2013, 52 s.

Příloha E

Struktura SOVZ Boletice



Zdroj¹⁰⁸

¹⁰⁸ HOLÍK, P.: *Působnost SOVZ Boletice*, Interní materiál SOVZ Boletice. Polná na Šumavě, 2013, 52 s.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Pavla Procházková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Specifika vzdělávání v Armádě České republiky

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 44

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 17

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 20

Počet ostatních zdrojů: 15

Vedoucí práce: prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.