

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostně právní

Katedra policejních činností

**Posouzení osobnostní způsobilosti
příslušníků Policie České republiky**

Diplomová práce

**Assessment of the personal competence of members of the
Police of the Czech Republic.**

Diploma thesis

VEDOUCÍ PRÁCE

plk. v. v. Mgr. Lukáš HABICH, Ph.D.

AUTOR

Bc. Zdenka NETÁHLOVÁ

Praha

2024

Čestné prohlášení

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

V Praze, dne 23. srpna 2024

Bc. Zdenka Netáhlová

Poděkování

Děkuji plk. v. v. Mgr. Lukáši Habichovi, Ph.D. za ochotu, cenné rady a trpělivost zejména při odborném vedení praktické části diplomové práce. Zároveň bych také ráda poděkovala aktivně spolupracujícím účastníkům dotazníkového šetření, zejména pak kpt. Mgr. Janě Jasanské z Krajského ředitelství policie královehradeckého kraje za profesionální zpracování zkoumané problematiky. Také bych ráda poděkovala své rodině, mým nadřízeným a kolegům za podporu, kterou mi během zpracování mé diplomové práce a během celého studia dodávali.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků Policie České republiky. Cílem práce je analýza samotného stavu úspěšnosti osobnostních testů v rámci přijímacího řízení k PČR. Nalezení kritických faktorů neúspěšnosti a nalezení vhodného řešení. V teoretické části se práce zabývá osobností, přijímacím řízením k Policii ČR a především posouzením osobnostní způsobilosti. Praktická část zahrnuje empirický výzkum, na jehož základě jsou předloženy návrhy na zlepšení stávajících postupů a doporučení pro budoucí výzkum v oblasti osobnostní způsobilosti příslušníků Policie České republiky. Výsledky této práce mohou přispět ke zvýšení efektivity, kvality výběru a přípravy nových příslušníků.

Klíčová slova

Osobnost, osobnostní způsobilost, Policie České republiky, testy osobnosti, stabilita, odolnost

Annotation

This thesis addresses the issue of assessing the personality suitability of members of the Police of the Czech Republic. The aim of the thesis is to analyze the current success rate of personality tests within the recruitment process for the Czech Police, identify critical factors leading to failure, and propose suitable solutions. The theoretical part of the thesis focuses on personality, the recruitment process for the Czech Police, and, most importantly, the assessment of personality suitability. The practical part includes empirical research, based on which proposals are made to improve existing procedures and recommendations for future research in the area of personality suitability of members of the Czech Police. The results of this thesis may contribute to increasing the effectiveness and quality of the selection and preparation of new members.

Keywords

Personality, personal competence, Police of the Czech Republic, personality tests, stability, resilience.

Obsah

Úvod	7
1 Osobnost.....	9
1.1 Faktory ovlivňující osobnost	16
1.2 Integrovanost osobnosti	23
1.3 Kompetence.....	25
1.4 Aspirační úroveň	26
2 Služební poměr příslušníků Police České republiky	28
2.1 Základní legislativa.....	29
2.2 Vznik a druhy služebního poměru	29
3 Předpoklady k přijetí do služebního poměru k Policii České republiky	31
4 Posouzení způsobilosti.....	33
4.1 Posouzení fyzické způsobilosti	33
4.2 Posouzení zdravotní způsobilosti.....	34
4.3 Posouzení osobnostní způsobilosti	35
4.3.1 Podmínky splnění osobnostní způsobilosti	35
4.3.2 Výkonnostní testy.....	36
4.3.3 Osobnostní testy	38
4.3.4 Rozhovor s psychologem Policie České republiky	39
5 Praktická část.....	41
5.1 Použitá metoda praktické části	42
5.2 Komparace dat	45
5.3 Dotazníkové šetření mezi studenty středních škol se zaměřením na bezpečnostně právní studia a policejní střední školy	52
5.4 Dotazníkové šetření mezi pedagogy a řediteli středních škol se zaměřením na bezpečnostně právní studia a policejní střední školy	56
Závěr.....	64
Seznam použité literatury a pramenů	66
Seznam příloh a tabulek.....	69

Úvod

Osobnostní způsobilost je klíčovým faktorem pro úspěšný výkon členů Policie České republiky. Vzhledem k povaze jejich práce, která často zahrnuje vysokou míru stresu, rizika a nutnost rychlého rozhodování, musí být policisté připraveni na náročné situace jak fyzicky, tak psychicky. Tato diplomová práce se zaměřuje na posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků PČR, přičemž analyzuje současné přístupy, teoretické základy a praktické metody hodnocení této způsobilosti. Poskytne přehled o současných přístupech, teoretických základech a praktických metodách jejich hodnocení.

Osobnostní způsobilost hraje klíčovou roli nejen v individuálním výkonu policistů, ale také v celkovém fungování policejních jednotek, jako celku. Policisté, kteří mají vysokou míru osobnostní způsobilosti, jsou schopni lépe spolupracovat s kolegy, efektivněji komunikovat s veřejností a rychleji a přesněji reagovat na krizové situace. Tento soubor vlastností také přispívá k vyšší míře profesionality a důvěry veřejnosti v policejní složky.

Téma osobnostní způsobilosti příslušníků PČR jsem si vybrala z několika důvodů. Zajímám se o psychologické aspekty profesí vyžadujících vysokou míru odpovědnosti a rychlého rozhodování. Policisté jsou v první linii při řešení krizových situací a jejich schopnost efektivně a správně reagovat, může mít zásadní dopad na bezpečnost a blahobyt ve společnosti. Studium této oblasti mi umožňuje propojit moje zájmy o psychologii, právo a bezpečnostní studia. Zároveň může přispět k lepšímu pochopení a zlepšení hodnotících procesů v této důležité profesi.

Práce nabízí dílčí přehled o současném stavu osobnostní způsobilosti příslušníků PČR, snaží se identifikovat klíčové faktory, které ovlivňují jejich schopnost efektivně plnit své úkoly, a navrhnout doporučení pro zlepšení současných hodnotících procesů. Práce je rozdělena do několika hlavních částí. V teoretické části bude podrobně rozebrána definice osobnosti, osobnostní způsobilosti, historický vývoj teorie této způsobilosti a její současné pojetí v odborné literatuře. Budou zde rovněž popsány specifické požadavky na osobnostní způsobilost příslušníků PČR a legislativní rámec, který tyto

požadavky upravuje. Praktická část bude obsahovat detailní popis provedeného výzkumu, analýzu získaných dat a interpretaci výsledků. Bude popsán výběr respondentů, návrh dotazníků, postup sběru dat a způsoby analýzy těchto dat. Výsledky budou prezentovány ve formě přehledu získaných dat a jejich interpretace. Závěr práce shrne hlavní zjištění, odpoví na výzkumné otázky a hypotézy a poskytne doporučení pro budoucí výzkum v této oblasti.

1 Osobnost

Pojem osobnosti vychází z období Antiky z latinského slova „*persóna*“, což znamená masku. Herci si masku nasazovali a podle rolí ji měnili. Každá z masek měla představovat jinou náladu člověka.¹

Každý obor vnímá osobnost trochu jinak. Například ve společnosti je osobnost vnímána jako někdo, kdo je úspěšný, známý, atraktivní a podobně. Často se tak omezuje na osoby s určitými rysy, vlastnostmi. V psychologii je osobnost označována jako celek psychických procesů, vlastností a stavů. Je to souhrn vnitřních činitelů, jak se člověk chová a jak vše prožívá. Osobnost představuje individuální celek biologických, psychologických a sociálních aspektů. Utváří se v mezilidských vztazích a ve společnosti, kde se projevuje.²

Každá osoba je jedinečná. Psychologie osobnosti ve své teorii zpracovává zejména proces formování duševního života, který se projevuje v individuálních vlastnostech a charakteru jednání jednotlivce.

V oblasti psychologie se používají různě orientované koncepce osobnosti. Těchto koncepcí je celkem šest a každá koncepce má své teorie osobnosti. K doplnění bych na úvod tyto koncepce a typy osobností pouze zmínila. Jedná se o:

- *„Hlubině orientované koncepce osobnosti“*
 - *Psychoanalytická teorie osobnosti podle S. Freuda*
 - *Individuální psychologie osobnosti podle A. Adlera*
 - *Analytická teorie osobnosti podle C. G. Junga*
 - *Ego teorie osobnosti podle E. H. Eriksona*
 - *Ego psychologická koncepce osobnosti podle H. A. Murraye*
 - *Sociokulturní teorie osobnosti podle K. Horneyové*

¹ KOHOUTEK, Rudolf. *Základy psychologie osobnosti*. Vyd. 1. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2000, ISBN: 80-7204-156-8, s. 60.

² MIKŠÍK, Oldřich. *Psychologické teorie osobnosti*. 1. vydání, Praha. Univerzita Karlova v Praze 1999, ISBN: 80-7184-926-X, s. 10-12.

- *Behavioristicky orientované koncepce osobnosti*
 - *Osobnost v pojetí klasického behaviorismu podle J. Watsona*
 - *Osobnost v pojetí neobehaviorismu podle E. C. Tolmana a C. L. Hulla*
 - *Osobnost v pojetí „subjektivního behaviorismu“*
 - *Osobnost v radikálním behaviorismu podle B. F. Skinnera*
 - *Sociálně kognitivní teorie osobnosti podle A. Bandury*
 - *Osobnost v teorii sociálního učení podle J. Rottera*
- *Dispoziční přístupy v teorii osobnosti*
 - *Personologické pojetí osobnosti podle W. Sterna*
 - *Dispoziční teorie osobnosti podle G. W. Allporta*
 - *Rysová teorie osobnosti podle R. B. Cattella*
 - *Teorie typů a rysů osobnosti podle H. J. Eysencky*
 - *Lexikální přístup k rysům osobnosti: Faktory „Big Five“*
- *Fenomenologické a humanistické koncepce osobnosti*
 - *Naplňování smyslu života osobnosti podle V. E. Frankly*
 - *Fenomenologická teorie osobnosti podle C. Rogerse*
 - *Humanistická teorie osobnosti podle A. H. Maslowa*
- *Kognitivní teorie osobnosti*
 - *Kognitivní teorie osobnosti podle G. A. Kellyho*
- *K celostním modelům osobnosti*
 - *Celostní přístup k osobnosti podle K. Lewina*
 - *Pojetí osobnosti v teorii ustanovky podle D. N. Uznadze³*

³ MIKŠÍK, Oldřich. *Psychologické teorie osobnosti*. 1. vydání, Praha. Univerzita Karlova v Praze 1999, ISBN: 80-7184-926-X, s. 3-4.

V psychologii většina definic osobnosti klade důraz na individualitu nebo odlišnost, to znamená, že osobnost představují ty vlastnosti, kterými se jedinec liší od ostatních. Definice označují osobnost jako abstrakci, která se odráží v projevech jedince. Tyto projevy jsou odrazem jeho osobnosti. Pozornost se soustředí také na historický vývoj osobnosti a vývojové předpoklady. Každá osobnost je ovlivněna vnitřními a vnějšími vlivy, kam lze zařadit genetiku, biologické faktory, sociální vlivy a změny v prostředí. V psychologii se také můžeme setkat s pojmem osobnosti, jako reprezentace rysů jedince, které jsou stálým vzorcem jeho chování.

Z uvedeného je zřejmé, že je několik koncepcí teorie typu osobností. Každá z teorií se od sebe výrazně liší a v závislosti na povaze a podstatě přístupů jsou různě užitečné pro konkrétní vnímání osobnosti, vyvozování závěrů či porozumění určitému chování. Dalo by se říci, že na světě nejsou dvě osoby, které by měly téměř totožnou osobnost. Jedinec je ovlivněn vnějšími a vnitřními vlivy, aspirace či životní styl. Pro přesnější poznání osobní je potřeba nejen osobnost zařadit do určité skupiny charakteristik, ale také hlouběji zjistit, proč jedinec právě takto jednal, proč je takovým, jakým je, co ho ovlivňuje apod.

Lidé si rádi zjišťují, jaký osobnostní typ jsou. Je to trochu jako kvízy v časopisech nebo na internetu: „Koho si vezmu?“ nebo „Která postava ze seriálu jsem?“ a podobně. Problém je ale v tom, že přesně dané osobnostní typy neexistují.

Testovat se mohou osobnostní rysy, jako je zvědavost nebo asertivita. Ale osobnostní typy, kdy jsou lidé zařazeni do škatulek jako introvert nebo extrovert, poté jsou tyto škatulky seskupeny a vyhodnotí se, že tyto rysy tvoří osobnost jedince, je příliš zjednodušené a nepřesné. A když se testy osobnostních typů používají k předpovědi pracovního výkonu, mohou často vést k chybám.

Existují dva způsoby, jak se dají využít testy osobnosti. Jeden z nich je určen pro osobní rozvoj. Může se jednat o správný postup, protože ne každý jedinec chápe, že ostatní lidé mohou přemýšlet jinak než oni sami, včetně manažerů, což by mohlo být v budoucnu problematické. Je tedy dobré pochopit, že lidé mají různé osobnosti a jsou motivováni různými věcmi. Možné je druhé využití, používání typů osobnosti v případě, kdy jde o něco důležitého, jako

například při náboru, povyšování nebo budování týmů, což už může být trochu problematické.

Další z možností, kterou se testy na typy osobnosti mohou měřit, je osobnost introverta a extroverta. V testech osobnosti se odpovídá na otázky, a pokud vyjde člověk jako 51 procent extrovert, zařadí se do skupiny extrovertů. Ale pokud odpoví na otázky následující den, když se cítí klidnější, a vyjde mu 49 procent, pak je zařazen do skupiny introvertů. Tento typ testu funguje pouze tehdy, kdy jedinci výrazně převyšují hodnoty dané typologie. Většina lidí je spíše střed, ani introvert ani extrovert. Bylo by užitečnější zaměřit se na rysy, ve kterých se člověk liší od průměru. Navíc je jen pár rysů, které jsou důležité pro jakoukoli roli. Například policista potřebuje být svědomitý, stát si za svým, ale zda je extrovert nebo introvert, na tom nezáleží. U těchto běžně dostupných testů zaměřených na osobnostní typy bývá obvykle napsáno něco jako „používejte je pro osobní rozvoj, ne pro předpovídání výkonu“.

Tato typologie pochází z Jungovy teorie osobnosti, která je založena na Freudově myšlení. Jung a Freud psali o teorii osobnosti a myšlení ve 20. letech 20. století a jejich teorie se dnes studentům již nevyučují, pokud tedy nejsou součástí historie, protože psychologie se dnes posunula o značný kus dál. Jejich teorie nejsou podloženy daty – není možné sestavit otázky, které by skutečně měřily tyto osobnostní typy.

Naopak typy osobnosti založené na rysech, jako je „velká pětka“, jsou datově podloženy. Nemají danou teorii, kterou by chtěly dokázat. Jsou měřitelné a mohou být hodnoceny podle toho, jak moc jsou důležitým předpokladem pro výkon. Teorie „velké pětky“ byla vytvořena pomocí slovníku, kdy vědci vzali všechna slova popisující osobnost člověka a tato slova seskupili do pěti rysů – např. „společenský“, „otevřený“ a „hovorný“ patří k sobě a tvoří „extroverzi“. Lidé jsou pak hodnoceni na škále pro každý rys, od 0 do 100 procent, takže je jasné, že skóre 49 procent je velmi podobné 51 procentům. Sledováním tohoto postupu určování typu osobnosti bylo prokázáno, že tyto testy předpovídají výkon skoro tak přesně, jako pracovní pohovor. Navíc, protože otázky byly sestaveny tak, aby testovaly pouze osobnostní rysy, minimalizují nevědomé předsudky, jako je rasismus nebo sexismus, které mohou mít ti, kdo vedou pracovní pohovory.

Nyní se ale vrátím k typologii osobnosti podle Junga. Carl Gustav Jung, švýcarský psycholog a psychoanalytik, vyvinul teorii osobnostních typů, která se zaměřuje na rozdíly ve způsobu, jakým lidé vnímají svět a reagují na něj. Jungova teorie je založena na konceptu psychických funkcí a postojů, které ovlivňují myšlení, cítění, vnímání a intuici. Podle Junga je každý jedinec charakterizován jedinečnou kombinací těchto funkcí a postojů, což určuje jeho osobnostní typ.⁴ Typizace osobnosti předpokládá klasifikační rámec, ve kterém lze typ jedné osoby porovnat a kontrastovat s jinou. Rámec pro Jungovu typologii má mandalovou konfiguraci, což je čtvercový kruh rozdělený na čtyři části s křížem vyzařujícím z nebo do středu, nesoucí příslib rovnováhy, sjednocení a propojení protikladů. Pro Junga byla mandala výrazem psychiky a symbolem seberealizace a individuace. Tato konfigurace vytváří diagram jednotného a centralizovaného psychologického pole, ve kterém člověk operuje.

Jung pokračoval v dlouhém historickém vývoji aplikace klasifikačního rámce na lidskou osobnost a temperament. Některé z jeho uznávaných vlivů byly orientální astrologové, kteří klasifikovali lidi podle znamení zvěrokruhu, které vládly nad živly země, vzduchu, ohně a vody. Tento systém byl zobrazen jako kruh se středem, křížem a protiklady. Hippokrates, který ve starověkém Řecku vytvořil víru, že rovnováha tělesných tekutin, považovaných za dvě dvojice protikladů – krev a hlen, žluč a černá žluč – určuje charakter. Gnostičtí filozofové uznávali tři typy odpovídající třem Jungovým psychologickým funkcím: myšlení, cítění (které bylo považováno za nižší) a vnímání. Naopak křesťanství podporovalo principy lásky a víry, ale drželo znalosti (myšlení) v odstupu.

Německý básník a filozof osmnáctého století Schiller psal o jádru (např. poezii), které by mohlo být odděleno do svých protikladů. Například poezii lze rozdělit na naivní poezii, ovládanou smysly, kde je básník přitahován k objektu, a sentimentální poezii, která je intuitivní a charakterizovaná básníkovou reflexí na vnitřní dojem z objektu. Jung viděl shodu mezi naivitou a extroverzí a mezi sentimentalitou a introverzí. Jung čerpal z práce filozofa Nietzscheho a psychologa Williama Jamese při předpokladu opačných postojových typů introverze a extroverze. Nietzsche rozlišoval mezi Apollónským impulsem, který

⁴ JUNG, C. G. : *Psychologické typy*, Portál, 2020. ISBN 978-80-262-1654-4.

byl introspektivní, vytvářející vnitřní vizi, stav srovnatelný se snem, a Dionýským impulsem neomezeného instinktu uchváceného barbarskou přírodou.

Jung chtěl vytvořit psychologii, která by byla stejně spravedlivá vůči oběma typům. V roce 1913 publikoval „Příspěvek k studiu psychologických typů“, který upevnil jeho oddělení od Freuda a představil jeho první myšlenky na odlišné typy vědomí. V této práci Jung argumentoval, že existují dva protikladné pohyby libida – extroverze, která směřuje k vnějšímu světu, a introverze, která implikuje devaluaci objektového světa. Extroverzní psychopatologie byla spojena s obranami proti depresi, zatímco introverze byla charakterizována obranami proti emoční izolaci. Jung také věřil ve dvojici opačných kvalit.

Jungova teorie identifikuje čtyři základní psychické funkce. Jsou jimi vnímání, které představuje způsob, jakým jedinec získává informace o světě prostřednictvím svým smyslů. Vnímající typy se zaměřují na konkrétní, aktuální informace a detaily, které jsou přímo dostupné jeho smyslům. Dále intuici, která je vyjádřena jako způsob, kterým jedinec získává informace o světě prostřednictvím vnitřních představ a obrazů. Intuitivní typy se zaměřují na abstraktní možnosti, vzorce a potenciál budoucího vývoje, často na úkor konkrétních detailů. Další základní psychickou funkcí je podle Junga myšlení, kdy se podle něj jedná o způsob, jakým jedinec zpracovává informace a rozhoduje se na základě logiky a objektivních kritérií. Myšlenkové typy se zaměřují na analýzu, strukturu a logickou konzistenci. Jako poslední funkcí je cítění. Cítění je způsob, jakým jedinec zpracovává informace a rozhoduje se na základě hodnot a subjektivních pocitů. Cítící typy se zaměřují na osobní hodnoty, empatii a harmonii ve vztazích.⁵

Jung identifikoval osm hlavních typů osobnosti:

Extravertní myšlení – jedinec je zaměřen na vnější svět a zpracovává informace prostřednictvím logiky a objektivních kritérií. Je analytikem, organizátorem a umí efektivně plánovat. Zaměřuje se na dosažení cílů, je principiální, idealistický, objektivní, racionální.

Introvertní myšlení – jedinec je zaměřen na vnitřní svět a zpracovává informace

⁵ JUNG, C. G. : *Psychologické typy*, Portál, 2020. ISBN 978-80-262-1654-4.

prostřednictvím logiky a objektivních kritérií. Je hluboký myslitel, analytik a často se zaměřuje na pochopení komplexních systémů a teorií. Je ovlivněný myšlenkami, nezávislý, často se bojí intimity.

Extravertní cítění – jedinec je zaměřen na vnější svět a zpracovává informace prostřednictvím hodnot a pocitů. Je empatický, “harmonizátor” a často se zaměřuje na budování vztahů a zajištění sociálního souhlasu. Je adaptabilní, dobře se vztahuje k vnějšímu světu.

Introvertní cítění – jedinec je zaměřen především na vnitřní svět a zpracovává informace prostřednictvím svých hodnot a pocitů. Řídí se vlastními osobními hodnotami a často má silný vnitřní kompas. Je sympatický, snaží se potěšit ostatní, může být závislý, rezervovaný.

Extravertní vnímání – jedinec je zaměřen na vnější svět a získává informace prostřednictvím svých smyslů. Je to pragmatik, zaměřen na aktuální situace a má schopnost rychle reagovat na změny v prostředí. Je realistický, konkrétní, příjemný a přátelský.

Introvertní vnímání – jedinec je zaměřen na vnitřní svět. Informace získává prostřednictvím svých smyslů. Má tendence být opatrný, důkladný a orientovaný na detaily a minulost. Je klidný a pasivní, zdržovaný, kontrolující a kontrolován.

Extravertní intuice – jedinec je zaměřený na vnější svět a informace získávají pomocí své intuice. Je kreativní. Inovativní a často přichází s novými nápady a možnostmi. Je podnikavý, výstřední, může být nezodpovědný.

Introvertní intuice – jedinec je zaměřen na vnitřní svět. Informace získává prostřednictvím své intuice. Má schopnost vidět širší vzorce a souvislosti a často přemýšlejí o budoucnosti a možnostech, které nejsou okamžitě zřejmé. Je mystický, snělek a umělec. Může být obsesivní.

Jung se sám klasifikoval jako introvertní myslitel s intuicí jako svou další nejsilnější funkcí.⁶

⁶ JUNG, C. G., *An Introduction to Jung's Psychology*, Frieda Fordham, Hassell Street Press, 2011, ISBN 1014819490,

JUNG. C. G., *The Portable Jung* (Přenosná knihovna) Paperback - 1976, Penguin Classics, 1976, Jazyk : Angličtina, ISBN-10 (anglicky) 978014015070

Aplikace Jungových teorií v kontextu policejní práce

Jungovy teorie mají praktické aplikace v mnoha profesních oblastech, včetně policejní práce. V policejním prostředí může být osobnostní typ rozhodující pro to, jak jednotliví policisté zvládají stresové situace, komunikují s veřejností a spolupracují s kolegy.

Například extrovertní policisté mohou být efektivní v rolích, které vyžadují častou interakci s komunitou a rychlé rozhodování na místě činu. Jejich schopnost navazovat vztahy a komunikovat může být klíčová při řešení konfliktů a budování důvěry s veřejností. Na druhé straně, introvertní policisté mohou vynikat v analytických a vyšetřovacích rolích, kde je vyžadováno hluboké přemýšlení a detailní analýza informací. Jejich schopnost soustředit se na úkol a pracovat nezávisle může být výhodná při provádění složitých vyšetřování a analýze důkazů.

Vnímavé typy mohou být efektivní v situacích, které vyžadují rychlé a přesné posuzování konkrétních faktů, jako je např. práce na místě činu. Naopak intuitivní jedinci mohou být schopní identifikovat širší souvislosti, což může být užitečné při volbě strategie při zákroku a předvídání možných problémů.

1.1 Faktory ovlivňující osobnost

Některé faktory z teorie pojetí osobnosti – jejího posouzení, lze z hlediska této práce považovat za významné a je třeba je i teoreticky zohlednit.

Faktory, které ovlivňují tvorbu osobnosti, se vyskytují už od útlého věku jedince po celou dobu života. Biologický vývoj osobnosti je dán úrovní fyzickou zralostí neboli sexualitou. Psychosociální vývoj osobnosti nelze specificky ohraničit časovou osou. Každý jedinec se vyvíjí různě. Někdo rychleji, jiní zase pomaleji. Důležitou roli zde hraje sebepojetí, utváření vlastní identity či vývoj vztahu k jiným lidem.

S dospělostí přichází změna osobnosti, kdy si jedinec utváří své hodnoty, osamostatňuje se, svobodně se rozhoduje. Dokáže lépe ovládat své jednání

a emoce.

Do osobnostních faktorů se řadí biologické faktory a psychologické faktory. Podstatnou stránku osobnosti nejvíce ovlivňují psychologické faktory. Silně zasahují psychiku osobnosti, kam můžeme zařadit například motivaci, city, sebeovládání. Dalšími faktory, které ovlivňují osobnost, jsou sociální a společenské vlivy.

Do biologických faktorů, které ovlivňují vývoj osobnosti, můžeme zařadit dědičnost, samotný průběh těhotenství, průběh porodu nebo dobu těsně po porodu. Vývojová anamnéze zahrnuje zejména dědičnosti, kdy se jedná o potenciál, který nám byl předán při početí. Tento potenciál se postupně rozvíjí následnou výchovu a prostředím, ve kterém vyrůstáme. Dědičnost je důležitá pro následné posuzování osobnostní stránky jedince. Aby se dalo porozumět určité osobě a její osobnosti, je třeba brát zřetel na genetiku, výchovu a samotné prostředí, ve kterém jedinec vyrůstal. Genetické vlastnosti ovlivňují osobnost z 60-70 %.

Děti se rodí a žijí nejen ve společnosti, ale také v její specifické části, a jsou proto ovlivněny konkrétními subkulturami jako jsou třída, rasa, náboženství a region, stejně jako specifickými skupinami, jako jsou rodina a přátelé. Během svého života se neustále setkávají s novými nebo měnícími se podmínkami, jak osobními, tak sociálními, a musí se učit přizpůsobovat. Nejvýznamnější socializace však probíhá během kojeneckého a dětského věku, kdy se kladou základy pozdější osobnosti. To, zda se dítě stane otevřeným nebo plachým, intelektuálně vyspělým nebo průměrným, či energickým nebo klidným, závisí na mnoha jedinečných vlivech, jejichž účinky jsou těžko předvídatelné při narození dítěte. Na vývoj dítěte má vliv celá řada faktorů. Dědičnost ovlivňuje každý aspekt fyzického, kognitivního, sociálního, emocionálního a osobnostního vývoje. Rodinní příslušníci, vrstevnické skupiny, školní prostředí a komunita ovlivňují, jak děti myslí, socializují se a stávají se sebevědomými.⁷

Psychologickými faktory se zabývají psychologické teorie. Zkoumají, jak jednotlivé faktory přispívají k danému konkrétnímu jednání. Především zkoumají,

⁷ LANGMEIER, Josef. Dana KREJČÍŘOVÁ. Vývojová psychologie. 2. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1284-0.

jakým způsobem je ovlivněno chování mentálními procesy jedince.

Intelligence

Intelligence je jedním z nejdiskutovanějších témat v psychologii, ale neexistuje žádná standardní definice. Někteří výzkumníci naznačují, že intelligence je jediná, obecná schopnost. Jiné teorie intelligence tvrdí, že intelligence zahrnuje škálu schopností, dovedností a talentů. Ačkoliv se současné definice intelligence značně liší, odborníci se obecně shodují, že intelligence zahrnuje mentální schopnosti, jako jsou logika, uvažování, řešení problémů a plánování. Současné definice konkrétně naznačují, že intelligence je schopnost učit se ze zkušeností, to znamená získávání, udržování a využívání znalostí je základní součástí intelligence. Rozpoznávat problémy. Aby mohli lidé využít znalosti, musí nejprve identifikovat problémy, které mohou řešit. Řešit problémy. Poté musí lidé využít to, co se naučili, k nalezení řešení problémů.

Výzkum intelligence hraje významnou roli v mnoha oblastech, včetně financování vzdělávacích programů, prověřování uchazečů o zaměstnání a testování pro identifikaci dětí, které potřebují další akademickou pomoc.

Britský psycholog Charles Spearman (1863–1945) popsal koncept obecné intelligence neboli „g faktoru“. Po použití faktorové analýzy ke zkoumání testů mentálních schopností dospěl Spearman k závěru, že výsledky těchto testů jsou pozoruhodně podobné. Lidé, kteří dosáhli dobrých výsledků v jednom kognitivním testu, měli tendenci dosahovat dobrých výsledků i v jiných testech, zatímco ti, kteří dosáhli špatných výsledků v jednom testu, měli tendenci dosahovat špatných výsledků i v ostatních. Spearman dospěl k závěru, že intelligence je obecná kognitivní schopnost, kterou mohou výzkumníci měřit a vyjádřit číselně.

Snaha kvantifikovat inteligenci zaznamenaly významný pokrok, když německý psycholog William Stern na počátku 20. století poprvé použil termín „intelligenční kvocient“ (IQ).

První testy intelligence vyvinul psycholog Alfred Binet, aby pomohl francouzské vládě identifikovat školáky, kteří potřebovali dodatečnou akademickou pomoc. Binet byl první, kdo představil koncept mentálního věku –

soubor schopností, které děti určitého věku mají. Od té doby se testování inteligence stalo široce používaným nástrojem, což vedlo k vytvoření mnoha dalších testů dovedností a schopností. Nicméně, IQ testování stále vyvolává debaty ohledně jeho využití, kulturních předsudků, vlivů na inteligenci, a dokonce i samotného způsobu, jakým definujeme inteligenci.⁸

V současné době se u nás a při výběru nových policistů používají k měření inteligence právě „IQ“ testy.

Temperament

„Temperament“ obvykle označuje soubor vlastností týkajících se vašeho přístupu k okolnímu světu. Temperament je aspektem osobnosti, který se často týká emocionálních dispozic a reakcí. Může být použit k popisu typické nálady člověka. Podle starověkých Řeků mohou existovat čtyři temperameny: cholerický, sangvinický, flegmatický a melancholický. Dnes se však často předpokládá, že existuje mnohem více typů temperamentu. Při zkoumání temperamentu se často zvažují charakteristiky jako aktivita, pravidelnost, přístup versus ústup, přizpůsobivost, vytrvalost, intenzita, rozptylovatelnost, senzorický práh a nálada. Temperament lze považovat za plátno, na kterém je malováno umělecké dílo osobnosti. Může přispívat k rozvoji různých poruch osobnosti.

Někteří se domnívají, že temperament je přítomen od narození a může být nedílnou součástí vaší osobnosti. Jiní věří, že je zcela naučený a lze jej formovat. Ať už má temperament jakýkoli původ, může ovlivnit a formovat způsob, jakým člověk žije a vyvíjí se.⁹

„Jedním z rysů temperamentu je vyhledávání něčeho nového v souvislosti se vzrušením, impulzivitou či neukázněností, což vede k proměnlivosti v jednání. Dalším rysem je sebeřízení jedince. S tímto úzce souvisí nevyzrálost, nezodpovědnost a nespolehlivost jedince. Jedinci s nízkou hodnotou temperamentu jsou často netolerantní, sobečtí a pomstychtivý. Zajímá je pouze

⁸ SPEARMAN, C., *The abilities of man: their nature and measurement*. New York: Macmillan, (1927)., (415 s.) – přeloženo do českého jazyka – Dostupné z: <https://archive.org/details/b29816920/page/6/mode/2up?q=Charles+Spearman+concept>

⁹ ELLER, Helmut, *Čtyři temperameny příručka pro školu i život* [z německého originálu přeložil Pavel Lomička], Fabula, 2011, ISBN 978-80-86600-86-4.

*jejich vlastní prospěch a nehledí okolo sebe. Takovýto jedinec je často nadmíru sebevědomý a pyšný. Nemá zájem o práci a často neplní své cíle.*¹⁰

Charakter

Slovo pochází z řeckého „kharakter“, které znamená „vyrytá značka“, „symbol nebo otisk na duši“ a „nástroj na označování“ a dále lze sledovat až k výrazům pro „vyryté“, „špičatý kůl“ a „škrábat a rýt“.

V 17. století se slovo začalo spojovat s „souhrnem vlastností, které definují člověka“. Tyto vlastnosti zahrnovaly intelekt, myšlenky, ideje, motivy, úmysly, temperament, úsudek, chování, představitivost, vnímání, emoce, lásky a nenávisti člověka. Vyváženost těchto komponentů v duši každého člověka a způsob, jakým jeden nebo jiný prvek převládá nad ostatními, je to, co činí charakter jedinečným a odlišuje jednotlivce jeden od druhého. Nemělo by se však myslet, že charakter je synonymem pouze osobních vkusů, temperamentů a preferencí. Věci jako styl oblékání, oblíbená hudba nebo zda je člověk introvert, či extrovert, mají jen malý nebo žádný vliv na samotný charakter. Charakter je definován tím, jak se návyky, motivy, myšlenky apod. vztahují k morálce, zejména co se týče integrity. Charakter byl definován jako „koruna morálního života“ a označován jako „morální struktura“, něco, co člověk vybudoval prostřednictvím svého chování. Charakter je úzce spjat zejména s temperamentem, kdy se podílí na kontrole a regulaci jeho vlastností.¹¹

Sociální a společenské vlivy

„V současné době mají obrovský vliv média a sociální sítě, což je dle mého názoru největším problémem. Moderní doba je zaměřená spíše na tom, co kdo vlastní. Ztrácí se takové ty tradiční hodnoty, jako jsou přátelství a soudržnost. Jedinci často upřednostňují uspokojení svých potřeb. Společnost funguje na úspěších jedinců.

Výchova mládeže je často vedena k sobectví a násilí. Mladiství se poté často snaží takovéto jednání napodobovat, aniž by domýšleli následky. Veliký vliv mají

¹⁰ NETÁHLOVÁ, Z., *Vliv vrstevníků na delikvenci mládeže*, bakalářská práce, 2019, s. 14.

¹¹ BRÁZDIL, J., *Morální charakter a jeho empirická reflexe*, 2023, Vydavatel Masarykova univerzita, ISBN: 978-80-280-0348-7 e kniha dostupná na Palmknihy.

také hromadné sdělovací prostředky, které mají velký vliv na společnost – noviny, internet. Jsou velice snadno dostupné. Podle mého názoru je nejčastější příčinou nedostatek času rodičů a jejich nezáměr, jakým způsobem jejich dítě využívá svůj volný čas.

Další sociální příčinou může být nízká sociální úroveň rodiny. Nezaměstnaní rodiče, špatná ekonomická, sociální situace rodiny, nedostatečné rodičovské kompetence. Vlivem těchto aspektů se rodiče často chovají nevhodně, kdy svou životní situaci často řeší užíváním alkoholu a jiných návykových látek nebo se dopouští krádeží, aby uspokojili určité potřeby rodiny.

Vliv rodiny

Rodina je malá sociální skupina osob, která je spojena manželskými, příbuzenskými vztahy. Členové této skupiny jsou spojeni společným soužitím a vzájemnou odpovědností. V rodině jsou důležité vzájemné vztahy mezi jedinci. Je to prostředí, ve kterém je důležité jedincům poskytovat lásku, důvěru a péči. Rodina rozhoduje o dalším vývoji jedince. Je to základní pilíř ve vývoji. V rodině si dítě utváří svou osobnost, kdy jsou rodiče či vychovatel jeho vzorem. Dávají mu za příklad, co je dobré a co špatné. Uvádějí ho do reality, jak to ve světě chodí.

Vliv rodiny je třeba řadit mezi nejdůležitější faktory ve formování osobnosti jedince a jeho socializaci ve společnosti. Výchova značně ovlivňuje vývoj jedince. Výchovou v rodině by si měl mladistvý do života odnést správný vztah a úctu k základním principům a hodnotám společnosti. Výchova je ovlivněna postavením rodiny ve společnosti, vzděláním, zaměstnáním, vztahy mezi rodiči. Ve výchově je také důležitý vztah matky s dítětem a později i vztah otce s dítětem. Vztah matky a dítěte je již od porodu. Dítě si vytváří pouto k matce a v tomto období si dítě „vytváří základní důvěru“ a vztah k matce.

Rodič je nejdůležitější osobou ve vývoji jedince, je pro něj vzor proto se snaží chovat tak jako on. Výchova hraje důležitou i v psychickém vývoji. Špatná nebo nedostatečná výchova vede k nedostatečnému uspokojování potřeb dítěte a může negativním způsobem ovlivnit budoucnost mladého člověka a dovést ho až k delikventnímu jednání.

Vliv školy a školního prostředí

Mladiství tráví ve škole převážnou část svého života v období svého osobnostního vývoje, proto je význam školy v tomto období dosti podstatný. Má poměrně značný vliv na vývoj jedince. Škola by měla určovat pravidla chování, které je přijatelné pro společnost.

Důležitou roli má učitel. Učitel je v přímém kontaktu s jedincem. Učitel by měl předcházet nebo řešit delikventní chování jedince. Pokud se jedinec chová delikventně, měl by učitel o tomto jednat s rodiči či s orgánem sociálně právní ochrany dítěte příslušného úřadu. Jako delikventní jednání jedince ve škole můžeme brát záškoláctví, šikanu, špatný prospěch, neukázněnost. V tomto případě je důležitá prevence, aby se dalo zamezit případnému pokračování nebo delikventnímu vývoji jedince. Učitel by měl znát problematiku dospívání, může pak do značné míry na tento vývoj působit pozitivním směrem. Dokáže mladistvého ovlivnit v názorech, v jeho hodnotové orientaci.

Během školních let se postavení učitele snižuje a převládá vliv spolužáků, což se ještě zvyšuje v době dospívání.

Ve třídách vznikají skupinky, které se přirozeně dělí na skupinky dívek a hochů. Větší riziko delikvence mají žáci s horším prospěchem, kde hrozí větší riziko sociálního selhání.

Vývoj dítěte ve školním prostředí je ovlivněn schopností učitele reagovat na vypjaté situace ve třídě, jako je například nekázeň nebo nesoustředěnost a nezájem dětí. V takovémto případě je třeba, aby se učitel snažil posílit vztahy ve třídě, a to jak vztahy učitel – žák, tak i vztahy mezi spolužáky.

Vliv médií

Masmédia výrazně ovlivňují chování dětí, které jsou vůči hromadným sdělovacím prostředkům obzvláště zranitelné. Tato podmínka poukazuje na obavy z možných negativních dopadů hromadných sdělovacích prostředků na chování dětí.

V dnešní době hrají media velkou roli ve vývoji osobnosti mladistvých.

Mládež dnes tráví spoustu času na internetu, u televize nebo u počítačových her. Násilí, které mohou mladí lidé sledovat v televizi, je přístupné všem. Ve filmech jsou zobrazovány násilné scény, sexuální scény, což do jisté míry jedince ovlivňuje. Násilné počítačové hry jsou taktéž všem dostupné. Jedinec se nechává tímto ovlivnit a často se je snaží napodobovat.

Vliv sociálních sítí

Sociální sítě jsou čím dál tím více populárnější. V současné době se dá hovořit o tom, že sociální sítě ovlivňují nás samotné. Dříve tomu tak nebylo. Dnešní mládež je na internetu – sociálních sítích závislá. Nedokáže si život bez nich představit. Při pohledu na skupinku vrstevníků je zřejmé, že se spolu nedokáže bavit jinak než prostřednictvím sociálních sítí. Lidé spolu neumí hovořit. Kam přijdete, každý druhý drží v ruce mobilní telefon a sleduje sociální sítě, které tak radikálně ovlivňují naše životy.

Jednou z největších sociálních sítí je Facebook. Mladiství zde mají uzavřené skupiny, kde se dorozumívají mezi sebou. Tato skupina je typická tím, že je založena za určitým účelem a jedinci zde sdílí své názory, které jsou jim blízké. Může se stát nástrojem možného kriminálního jednání. V takovýchto skupinách jsou jedinci ovlivňováni, často nemají svůj vlastní názor a snaží se podříditi členům, aby zapadli.

Sociální sítě nás vyvádí z reality, neboť nám ukazují to, co chceme vidět, a zkreslují nám skutečný pohled na svět. Uživatelé často na sociálních sítích zveřejňují informace, aby vzbudili pozornost tím, že jsou zde fotografie a statusy zkreslené. Realita ovšem bývá úplně jiná. Na sociálních sítích kolují většinou fámy, které se nezakládají na pravdě. V dnešní době, pokud jedinec není aktivní na sociálních sítích, je považován za divného.“¹²

1.2 Integrovanost osobnosti

Každého člověka můžeme v psychologii osobnosti popsat jako subjekt vykonávající psychické činnosti a zároveň jako objekt poznávání. Tento popis

¹² NETÁHLOVÁ, Z., *Vliv vrstevníků na delikvenci mládeže*, bakalářská práce, 2019, s. 15

vychází z různých psychických vlastností, které jsou pro něj charakteristické a jedinečné. Jakým způsobem a na základě jakých kritérií člověka posuzujeme, záleží na konkrétních cílech a zaměřeních našeho poznávání.

Existují však psychické vlastnosti, které jsou zásadní pro popisování člověka jako osobnosti. Tyto vlastnosti tvoří jádro osobnosti a řídí celý psychický život jedince. Mají klíčový vliv na jeho cílené životní aktivity, zejména v náročných situacích.¹³

Procesem dezintegrace jsou výrazně ovlivněny a zároveň se na něm podílejí všechny klíčové složky tzv. jádra osobnosti:

- Hodnotové orientace a motivační struktura, které určují hlavní zaměření jedince v reakci na aktuální situace.
- Schopnost adekvátně reagovat na aktuální situace, restrukturalizovat své interakční aktivity v souladu s požadavky efektivního řešení problémů, a rozvíjet kreativitu a vůli při překonávání překážek.
- Vztah mezi poznáváním a prožíváním, emocionálními a racionálními reakcemi, jak ve vnitřním zpracování, tak ve vnějších odpovědích na aktuální podněty, a v obsahu a způsobu interakčních aktivit.¹⁴

„Lze shrnout, že v psychologii osobnosti nejde a ani nemůže jít o inventarizaci všech zvláštností individua jako nositele pro něho příznačných psychických vlastností, jevů, zvláštností. Jedná se o studium těch struktur, které představují a determinují integritu osobnosti, úroveň jejího individuálního vědomí v rozhodujících aspektech a ve vzájemných relacích všech etází zobrazujících, integrační a regulační funkce psychiky, a rozhodují o obsahu, povaze, úloze a dynamice vnitřních i vnějších aktivit subjektu v reálných životních kontextech.“¹⁵

¹³ MIKŠÍK, Oldřich. *Psychologické teorie osobnosti*. 1. vydání, Praha. Univerzita Karlova v Praze 1999, ISBN: 80-7184-926-X, s. 19.

¹⁴ Tamtéž s. 21.

¹⁵ Tamtéž s. 22.

1.3 Kompetence

Kompetence můžeme vnímat jako soubor vědomostí, postojů, schopností či hodnot. Tyto kompetence jsou klíčové pro osobnostní rozvoj a dalším uplatnění člověka ve společnosti. Kompetence či dovednost získáváme učením. Pomáhá nám, abychom zvolili vhodnou metodu pro rychlý a správný výkon určité činnosti. Člověk se může naučit různé kompetence, např. kompetence k učení, k řešení problémů, komunikaci, sociální a personální, což zahrnuje mimo jiné práci v kolektivu, sociální a osobní rozvoj. Dále sem také můžeme zařadit pracovní kompetence.¹⁶

Kompetence jsou pro policejní práci naprosto klíčové, protože představují soubor schopností, dovedností, znalostí a postojů, které policistovi umožňují efektivně vykonávat jeho práci. Kompetence jsou tím, co dělá z policisty nejen odborníka v oblasti bezpečnosti a práva, ale také člověka, který umí komunikovat, rozhodovat se v krizových situacích a jednat v souladu se zákony i etikou. Policista musí být schopen reagovat rychle a adekvátně v na nečekané situace. Musí umět pracovat pod tlakem a zároveň zachovat klid a profesionalitu.

Důležité kompetence, které by měl mít policista, zahrnují např. komunikační dovednosti, protože policista musí umět efektivně komunikovat s veřejností, kolegy i nadřízenými. Dále je nezbytná schopnost rychlého a správného rozhodování, často v situacích, které jsou stresující nebo dokonce život ohrožující. Základním kamenem policejní práce je také schopnost práce v týmu, neboť policie funguje jako týmová organizace a efektivní spolupráce je nezbytná pro úspěšné plnění úkolů. Neméně důležitá je fyzická zdatnost. Policisté se často dostávají do situací, které vyžadují nejen psychickou, ale i fyzickou zdatnost.

Dalšími klíčovými kompetencemi jsou psychická stabilita a emoční inteligence. Policisté se často dostávají do situace, kdy jednají s lidmi v krizových stavech nebo situacích, a to může být emočně náročné. Znalost právních předpisů a schopnost jejich aplikace v praxi je základním předpokladem pro každého policistu, aby mohl vykonávat svou práci v souladu se zákonem

¹⁶ Centrální databáze kompetencí – dostupné z web stránek: kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx

a přispívat k udržení pořádku a bezpečnosti.

1.4 Aspirační úroveň

Aspirační úroveň je psychologický koncept, který se týká individuálních cílů a očekávání, které si člověk stanovuje na základě svých předchozích zkušeností a schopností. Je to vlastně určitá míra náročnosti, kterou si jedinec nastaví při dosahování svých cílů. V policejní práci je aspirační úroveň klíčová, protože příslušníci policie se často ocitají v náročných a stresových situacích, kde je nutné se rychle rozhodovat a efektivně jednat.

možnosti, může způsobit frustraci, vyhoření nebo neefektivní jednání. Proto je důležité, aby policisté uměli realisticky zhodnotit své schopnosti a nastavili si takové cíle, které jsou dosažitelné, ale zároveň je motivují k dalšímu rozvoji.

Pro budoucího policistu je důležité mít jasně vymezenou aspirační úroveň, která mu pomůže dosáhnout požadovaných cílů a úspěšně se začlenit do policejního sboru. Aspirační úroveň budoucího policisty se může projevat v jeho odhodlání dosáhnout úspěchu v přijímacím řízení, v úsilí o zvládnutí náročného výcviku a v ochotě neustále se zdokonalovat, ať už v oblasti fyzické zdatnosti, psychické odolnosti, nebo odborných znalostí.

Budoucí policista, který má vysokou aspirační úroveň, si klade ambiciózní, ale realistické cíle, které ho motivují k neustálému zlepšování. Takový jedinec je pravděpodobně odhodlaný stát se nejen řadovým policistou, ale také se dále specializovat, například na kriminalistiku, vyšetřování, nebo se věnovat práci s mládeží. Vysoká aspirační úroveň často souvisí také s touhou dosáhnout kariérního růstu, například postoupit na vedoucí pozice, kde může jedinec ovlivňovat fungování celého oddělení či přispívat k rozvoji nových metod práce v policejní praxi.

Na druhé straně, nedostatečně vyvinutá aspirační úroveň může vést k pasivitě, nízké motivaci a celkovému uspokojení se s průměrnými výsledky, což může být v tak náročném a zodpovědném povolání, jakým je práce policisty, velmi rizikové. Policista s nízkou aspirační úrovní může mít problémy s adaptací na neustále se měnící nároky policejní práce, což může vést ke stagnaci,

nedostatečné připravenosti na krizové situace nebo ke ztrátě zájmu o další vzdělávání a odborný růst.

Je tedy zřejmé, že aspirační úroveň je pro budoucího policistu kritickým faktorem, který výrazně ovlivňuje nejen jeho vstup do policejního sboru, ale i jeho dlouhodobý úspěch a spokojenost v profesní kariéře. Rozvoj vysoké aspirační úrovně by měl být součástí přípravy budoucích policistů, což zahrnuje jak osobní motivaci a vnitřní odhodlání, tak i podporu ze strany výcvikových institucí a mentorů v průběhu celého profesního života.¹⁷

¹⁷ HELUS, Z. *Úvod do psychologie*, 2. přepracované vydání, Praha, Grada, 2018, ISBN 978-80-247-4675-3.

2 Služební poměr příslušníků Police České republiky

Služební poměr je „zaměstnanecký vztah příslušníků bezpečnostních sborů, jehož prostřednictvím vykonávají tito příslušníci státní službu, a tím se účastní pracovního procesu.“¹⁸

Dne 1. ledna 2007 vstoupil v účinnost zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zákon upravuje právní vztahy příslušníků Policie ČR, Hasičského záchranného sboru, příslušníků celní správy, příslušníků vězeňské služby, příslušníků Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je komplexní normou, která upravuje hmotněprávní a procesně právní aspekty záležitostí služebního poměru. Tento zákon upravuje nejen základní instituty jako vznik, změnu a zánik služebního poměru, služební podmínky, základní povinnosti příslušníka bezpečnostního sboru, příjem příslušníka bezpečnostního sboru, dobu služby, nároky na odchodné, výsluhu a řízení ve věcech služebního poměru, ale také instituty tradičně převzaté z předchozích úprav služebního poměru z pracovního práva (např. zastupování, měření času, jeho ukončení a přechod nároků v případě úmrtí příslušníka bezpečnostního sboru). Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, jakožto civilní služební poměr, má několik charakteristických rysů, které odkazují na veřejnou povahu tohoto vztahu. Tato povaha je silně formována skutečností, že zaměstnavatelem je stát. Charakteristickými rysy jsou také závaznost úpravy práv a povinností, stabilita pracovního poměru, zákonem zaručený postup a odměňování a kariérní postup. Kromě stability pracovního poměru a zajištění kariérního postupu znamená být členem bezpečnostních sborů také určitá omezení občanských práv. Příslušník bezpečnostního sboru nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí. Dalším charakteristickým rysem je způsob vzniku služebního poměru, který, na rozdíl od pracovního poměru, nevzniká na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale je založen jmenováním příslušníka do

¹⁸ TOMEK, P., *Slovník služebního poměru*, 2009, ANAG, ISBN 978-80-7263-541-2.

služebního poměru a na služební pozici. Toto vyjadřuje jeho strukturální a právní postavení v bezpečnostním sboru.

Za vážnou vadu zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů lze považovat nesoulad některých jeho ustanovení s ústavním pořádkem České republiky. Přesto je tento zákon schopen plnit svůj účel.

2.1 Základní legislativa

Základní legislativa, kterou se řídí služební poměr je zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. Pro účel této práce je základní legislativou zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V současné době probíhá novelizace zákona o služebním poměru.

Zákon č. 361/2003 Sb. není legislativním předpisem pouze pro příslušníky Policie ČR, ale týká se i příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Bezpečnostní informační služby, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky a Generální inspekce bezpečnostních sborů.

2.2 Vznik a druhy služebního poměru

Služební poměr vzniká na základě splnění určitých podmínek. Hlavními podmínkami jsou podáním písemné žádosti o přijetí do služebního poměru a úspěšným absolvováním přijímacího řízení. Výsledkem přijímacího řízení je rozhodnutí příslušného služebního funkcionáře o přijetí občana do služebního poměru. Základní podmínky pro přijetí uchazeče k Policii ČR jsou uvedeny v zákoně č. 361/2003 Sb. a budou popsány níže.

Druhy služebního poměru:

Služební poměr je na dobu určitou a dobu neurčitou. Na dobu určitou je přijat příslušník při prvním přijetí do služebního poměru na délku 3 let.¹⁹ Před

¹⁹ ČESKO, Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění.

koncem uplynutí doby 3 let je příslušník policie ČR povinen vykonat služební zkoušku před služební komisí, která se skládá z teoretické části, praktické části a ze zdravotnické zkoušky. Po úspěšném vykonání služební zkoušky je policista ve službě na dobu neurčitou. V návrhu novelizace zákona se jedná o zkrácení této lhůty na dobu 2 let. Následné prodloužení na dobu neurčitou je za stejných podmínek jako u současného zákona.

Zákon ukládá podmínky, kdy lze dobu určitou zkrátit, a to přímo §10, kdy nám říká, že *„do služebního poměru na dobu určitou v trvání 1 roku se zařadí příslušník, který již byl ve služebním poměru příslušníka bezpečnostního sboru nebo vojáka z povolání a jenž trval alespoň 3 roky; to neplatí pro příslušníka, který již byl ve služebním poměru na dobu neurčitou, jestliže od skončení předchozího služebního poměru uplynulo méně než 5 let.“*

*Příslušník se zařadí do služebního poměru na dobu neurčitou po úspěšném složení služební zkoušky, kterou má povinnost vykonat do 3 let ve službě. Další podmínkou prodloužení služebního poměru na dobu neurčitou je hodnocení příslušníka tak, že jeho práci odvádí alespoň dobrých výsledků.*²⁰

Zákon dále uvádí výjimku, kdy se příslušník zařadí do služebního poměru na dobu neurčitou, a to tak, že *„do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí při přijetí do služebního poměru též příslušník, který již byl ve služebním poměru příslušníka bezpečnostního sboru na dobu neurčitou nebo ve služebním poměru vojáka z povolání po dobu alespoň 3 roky a od jeho skončení uplynulo méně než 5 let.“*²¹

Na základě této výjimky lze říci, že příslušník, který ukončil služební poměr do 5 let od podání nové žádosti k přijetí do služebního poměru, má tuto dobu služby zkrácenou. Po uplynutí doby 5 let prochází příslušník standardním postupem, jako nový příslušník, neboť je předpoklad ztráty kvalifikace.

²⁰ ČESKO, Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění, § 10 + § 11

²¹ Tamtéž, § 10 + § 11

3 Předpoklady k přijetí do služebního poměru k Policii České republiky

Historie služebního poměru v České republice sahá až do dob Rakouska-Uherska, kdy byla zřízena první moderní policejní síla. Po vzniku Československa v roce 1918 byl vytvořen samostatný československý policejní sbor, který prošel několika reformami až do současné podoby Policie ČR.

Předpoklady pro přijetí do služebního poměru jsou uvedené v zákoně č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zákon řeší právní poměry fyzických osob vykonávající službu ve služebním poměru v bezpečnostním sboru, jejich odměňování či trestání. Dále řeší otázky řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby.

Proces přijetí zahrnuje několik fází:

1. Přihlášení a podání žádosti: Uchazeči podávají žádost o přijetí do služebního poměru.
2. Výběrové řízení: Kandidáti absolvují sérii testů, včetně fyzických, zdravotních a psychologických hodnocení.
3. Školení a příprava: Úspěšní uchazeči jsou zařazeni do základního výcviku a následně do specializovaného školení podle jejich budoucího zařazení.

Základní předpoklady k přijetí do služebního poměru

V současné době probíhá řízení o novele zákona č. 361/2003 Sb. Podle současného znění uvedeného zákona jsou podmínky uvedené v § 13. Tento paragraf uvádí, že *„do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který:*

a) o přijetí písemně požádá,

b) je starší 18 let,

c) je bezúhonný,

d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,

e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,

f) je plně svéprávný,

g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,

h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,

i) nevykonává jinou výdělečnou činnost, s výjimkami uvedenými v tomto zákoně, a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost.²²

Pro zahájení řízení je potřebná písemná žádost uchazeče, životopis, originál a kopie o dosaženém stupni vzdělání.

Je důležité si být vědom toho, že předpoklady a podmínky mohou být specifické pro každou zemi a mohou se měnit v čase v souladu s příslušnými právními předpisy a potřebami policie. Předpoklady mohou být také odlišné pro různé druhy policejních pozic. Nicméně přijímací řízení v České republice je pro všechny uchazeče stejné. Tímto by se mělo předcházet diskriminaci při přijímacím řízení. Podmínky jsou pro všechny uchazeče stejné.

²² ČESKO, Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění - § 13.

4 Posouzení způsobilosti

Posouzení způsobilosti uchazečů k Policii České republiky je komplexní proces, který zahrnuje několik fází a různé typy hodnocení. Cílem je zjistit, zda kandidáti splňují fyzické, psychické a odborné požadavky potřebné k výkonu policejní služby.

4.1 Posouzení fyzické způsobilosti

Podmínky fyzické způsobilosti, která je jedním z předpokladů pro výkon služby v bezpečnostním sboru jsou upravené v ZPPP č. 100/2012. V závazném pokynu policejního prezidenta jsou ve třetí části uvedené požadavky na fyzickou zdatnost, které je třeba splnit pro přijetí do služebního poměru. Jsou zde také uvedené podmínky, které musí uchazeč splnit v případě, že se hlásí nebo má být přijat na specifické služební místo. V závazném pokynu jsou tyto podmínky rozdělené do skupin podle fyzické zátěže.

„Cílem posouzení fyzické způsobilosti uchazeče nebo policisty je zjistit, jestli úroveň rozvoje jeho pohybových schopností a dovedností je dostatečná pro výkon služby na služebním místě, na které má být ustanoven. Posuzování fyzické způsobilosti je praktikováno pomocí testů tělesné zdatnosti“²³

Uchazeč je před komisí prověřován, zda jsou jeho fyzické schopnosti dostačující pro výkon služby na daném místě, na které má být přijat. Testy jsou rozdělené do jednotlivých skupin, podle místa, kam má být budoucí příslušník zařazen, dle fyzické náročnosti. Fyzické testy jsou hodnocené ve dvou kategoriích, a to „splnil“ či „nesplnil“. Ke splnění fyzických testů je třeba dosáhnout daný počet bodů v určených disciplínách. Uchazeč musí pro přijetí do služebního poměru absolvovat čtyři povinné disciplíny, člunkový běh 4x10m, klik vzpor ležmo, celomotorický test a běh na 1 000 m.

²³ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 100/2012, kterým se provádí některá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ze dne 27. července 2012, dostupné z E-SIAŘ

Pro splnění testů tělesné zdatnosti musí uchazeč dosáhnout minimálně 4 body v každé disciplíně a zároveň nejméně 36 bodů ze všech čtyř disciplín.²⁴

Úspěšnému absolventovi fyzických testů je vystaveno Osvědčení o fyzické způsobilosti uchazeče o přijetí do služebního poměru. V osvědčení je vyznačena skupina pro posuzování fyzické způsobilosti, pro kterou bylo osvědčení vydáno. Vzor osvědčení je v příloze č. 5 závazného pokynu policejního prezidenta č. 100/2012.

4.2 Posouzení zdravotní způsobilosti

Ve vyhlášce č. 393/2006 je upravena zdravotní způsobilost. V uvedené vyhlášce jsou vyjmenované druhy lékařských prohlídek. Pro přijetí do služebního poměru se užívá pojem „*vstupní prohlídka*“. Lékařskou prohlídkou se zjišťuje také anamnéza jedince. Posuzuje se výpis ze zdravotní dokumentace praktického lékaře, aktuálního zdravotního stavu a dalších potřebných vyšetření. Vyšetření se posuzuje na základě nároků, které budou kladené na uchazeče v rámci jeho budoucího služebního zařazení, tedy na které místo má být uchazeč následně ustanoven.

Zdravotní prohlídka je zpravidla realizována v jeden den, kdy je uchazeč nejprve pozván na návštěvu k lékaři, který bude posudek vydávat. Následně je uchazeč standardně poslán na odběr krve, vyšetření zraku, sluchu, k zubaři na prohlídku či jiná vyšetření vyplývající z výpisu ze zdravotní dokumentace. Ženy podstupují vyšetření u gynekologa. Následně po provedených vyšetření se uchazeč opět dostaví k lékaři, který bude posudek vydávat. Ten zhodnotí všechny výsledky a vydá posudek o zdravotní způsobilosti k dané skupině pro místo, na které se uchazeč hlásí.

Originál zdravotnického posudku je uchazeči uložen do osobní karty a kopie je předána uchazeči. V posudku jsou uvedena osobní data uchazeče, na které služební místo má být přijat, zda je zdravotně způsobilý pro výkon služby, zdravotně způsobilý pro výkon služby na služebním místě, zdravotně způsobilý

²⁴ Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče, online. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>

pro výkon služby na služebním místě s omezením, není zdravotně způsobilý pro výkon služby. Dále je popsána zdravotní klasifikace, omezení či úlevy pro výkon na služebním místě.²⁵

4.3 Posouzení osobnostní způsobilosti

Osobnostní způsobilost je důležitým aspektem. Uchazeči podstupují řadu psychologických testů a pohovorů. Tyto testy zahrnují osobnostní testy, testy inteligence a další psychodiagnostické metody. Psychologické hodnocení má za cíl zjistit, zda uchazeči mají potřebné mentální předpoklady, odolnost vůči stresu, schopnost rychlého rozhodování a další osobnostní rysy důležité pro práci policisty. Tento proces provádějí certifikovaní policejní psychologové.

4.3.1 Podmínky splnění osobnostní způsobilosti

Podmínky splnění osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru jsou upravené ve Vyhlášce MV č. 487/2004 Sb. Ve vyhlášce jsou uvedené osobnostní charakteristiky, důvody zjišťování osobnostní způsobilosti a další postupy.

Důvody, kdy se zjišťuje osobnostní způsobilost, jsou dané touto vyhláškou. Především se jedná o důvod, kdy je třeba posoudit osobnostní způsobilost přijetí do služebního poměru. Další důvody zjišťování osobnostní způsobilosti se provádí již u příslušníků PČR. V rámci diplomové práce se zabývám otázkou posouzení osobnostní způsobilosti při přijetí do služebního poměru.

Podle § 1 vyhlášky č. 487/2004 Sb. splňuje občan nebo příslušník osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, pokud je:

„a) intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,

b) emočně stabilní,

²⁵ Vyhláška MV č. 226/2019 ze dne 27. srpna 2019 o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech, Systém ASPI

- c) psychosociálně vyzrálý,*
- d) odolný vůči psychické zátěži,*
- e) s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,*
- f) bez nedostačivosti v oblasti volných procesů,*
- g) bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,*
- h) bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,*
- i) bez znaků nežádoucí agresivity a*
- j) bez psychopatologické symptomatiky.²⁶*

4.3.2 Výkonnostní testy

Výkonnostní testy jsou součástí psychotestů, které je nutné úspěšně zvládnout při přijímacím řízení k policii ČR. Do výkonnostních testů řadíme tzv. „IQ“ testy. Jedná se o psychicky náročné testování osobnosti, inteligence, rychlost myšlení, logické myšlení apod.

Výkonnostní testy osobnosti jsou specifické psychologické testy zaměřené na hodnocení různých aspektů výkonu a schopností jednotlivce. Tyto testy měří různé mentální a emocionální schopnosti, které jsou důležité pro úspěšný výkon v konkrétních profesních nebo akademických oblastech. V kontextu posuzování způsobilosti uchazečů k Policii České republiky mohou výkonnostní testy osobnosti zahrnovat následující typy testů:

- Kognitivní schopnosti – testy kognitivních schopností hodnotí intelektuální kapacitu a myšlenkové procesy jednotlivce. Zahrnují testy zaměřené na
 - logické myšlení – schopnost analyzovat informace a řešit problémy logickým způsobem,
 - paměť – krátkodobá i dlouhodobá paměť a schopnost si zapamatovat a vyvolat důležité informace,

²⁶ Vyhláška č. 487/2004 Sb. - osobnostní předpoklady pro výkon služby v bezpečnostním sboru, Systém ASPI - stav k 25. 5. 2024 do částky 128/2024 Sb. - RA2360.

- pozornost a koncentrace – schopnost soustředit se na úkoly po delší dobu bez ztráty pozornosti,
- rychlost zpracování informací – jak rychle a efektivně je jedinec schopen zpracovávat nové informace
- Emocionální stabilita – testy emocionální stability hodnotí, jak dobře jedinec zvládá stres, frustraci a další emocionálně náročné situace. Důležité aspekty zahrnují
 - stresovou odolnost – schopnost udržet klid a efektivně jednat pod tlakem,
 - emocionální kontrolu – schopnost řídit a regulovat své emoce v náročných situacích,
 - empatii – schopnost rozumět a reagovat na emoce druhých lidí, což je klíčové pro interakci s veřejností.
- Interpersonální dovednosti – testy interpersonálních dovedností hodnotí schopnost jedince efektivně komunikovat a spolupracovat s ostatními. Tyto testy mohou zahrnovat
 - komunikační dovednost – schopnost jasně a efektivně komunikovat, jak verbálně, tak neverbálně,
 - týmová práce – schopnost pracovat v týmu, sdílet informace a spolupracovat na dosažení společných cílů,
 - řešení konfliktů – schopnost řešit konflikty a vyjednávat v obtížných situacích.
- Motivace a pracovní etika – testy motivace a pracovní etiky hodnotí, jaký má jedinec přístup k práci a jaké má hodnoty. Testy zahrnují
 - motivační faktory – co jedince motivuje k výkonu práce, jaké jsou jeho cíle a ambice,
 - pracovní nasazení – schopnost a ochota vyvinout úsilí a setrvat při plnění úkolů, i když jsou obtížné nebo nezáživné,

- etické hodnoty – postoj k etickým otázkám a morální integritě, což je zásadní pro práci policisty.
- Praktické simulace a úkoly – v některých případech mohou výkonnostní testy zahrnovat praktické simulace a úkoly, které napodobují reálné situace, se kterými se mohou uchazeči setkat během své práce. Tyto simulace hodnotí
 - praktické řešení problémů – schopnost aplikovat teoretické znalosti v praxi,
 - reakce na nečekané situace – schopnost rychle a efektivně reagovat na náhlé změny a nepředvídatelné události,
 - etické rozhodování – schopnost učinit správná rozhodnutí v situacích, které vyžadují etické posouzení.

Výkonnostní testy osobnosti poskytují komplexní obrázek o tom, jak jedinec funguje v různých situacích a jaké má předpoklady pro výkon policejní služby. Pomáhají identifikovat silné a slabé stránky uchazečů a zajišťují, že pouze ti nejvhodnější kandidáti budou přijati do služebního poměru.²⁷

4.3.3 Osobnostní testy

Osobnostními testy se zkoumá, zda uchazeč odpovídá profilu budoucího policisty. Tento test je důležitý ke zjištění, zda je jedinec schopen pracovat v týmu, jaké jsou jeho komunikační schopnosti. Často se používá kresba listnatého stromu, postavy, řazení barev. Osobnostní test zpravidla probíhá při rozhovoru s psychologem. Ideální budoucí policista by měl být zodpovědný, mít vysokou pracovní morálku. Měl by být psychicky stabilní a dobře zvládat stres a umět pracovat ve stresu. Měl by mít také dobré komunikační schopnosti. Toto vše lze zjistit na základě těchto osobnostních testů.

Osobnostní dotazníky zkoumají různé aspekty osobnosti uchazeče.

²⁷ LAUSTER, P. *Testy osobnosti*, Svoboda, Praha 1996, ISBN: 80-205-0508-3, s. 6-15.

CARTER, Philip J., *Testy osobnosti II*, 1. vydání, Computer Press, Brno 2004, ISBN: 80-722-6997-6.

Uchazeči odpovídají na řadu otázek, které hodnotí jejich emocionální stabilitu, sociální chování, motivaci, schopnost spolupráce a další osobnostní rysy. Tyto dotazníky často používají standardizované a ověřené nástroje, jako je například Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) nebo Big Five Inventory (BFI), které poskytují komplexní profil osobnosti.

Do osobnostních testů se dále řadí projektivní metody, jako je Rorschachův test nebo Tematický apercepční test (TAT), jsou techniky, které umožňují hlubší zkoumání podvědomých aspektů osobnosti. V těchto testech uchazeči interpretují nejednoznačné podněty, jako jsou inkoustové skvrny nebo obrázky, a jejich odpovědi jsou analyzovány, aby se odhalily skryté myšlenky, motivace a emocionální reakce.

Dále sem lze zařadit kognitivní testy, i když jsou primárně zaměřeny na intelektuální kapacitu, tak také poskytují informace o osobnostních rysech, jako je schopnost řešit problémy, koncentrace, paměť a rychlost zpracování informací. Tyto testy mohou zahrnovat úkoly zaměřené na logické myšlení, matematické dovednosti a verbální schopnosti.²⁸

4.3.4 Rozhovor s psychologem Policie České republiky

Po absolvování písemných testů následují individuální psychologické pohovory. Psychologové se v těchto pohovorech snaží prohloubit výsledky testů a získat ucelenější obrázek o osobnosti uchazeče. Pohovory mohou zahrnovat otázky týkající se osobní historie, motivace, reakcí na stresové situace a interpersonálních vztahů.

Rozhovor neboli pohovor s psychologem je klíčovou částí psychotestů. V této části se vyhodnocují odpovědi v předchozích testech a je zde prostor k diskuzi o nich. Uchazeč by měl být při testech upřímný, neměl by lhát a měl by umět diskutovat o zkušenostech či svých názorech. Důležitým bodem pohovoru je také otázka, jak jedinec reaguje na kritiku a jak se při celkově při pohovoru chová.

²⁸ Data čerpána z internetového zdroje dostupné z: <https://www.policejni-psychotesty.psychoweb.cz/>

Pohovor obvykle začíná neformálním úvodem, kdy se psycholog představí a vysvětlí účel pohovoru. Tento úvodní krok je důležitý pro navázání důvěry a vytvoření pohodlné atmosféry, která umožní uchazeči otevřeně a upřímně odpovídat na otázky. Psycholog se dále zaměřuje na osobní historii uchazeče, včetně rodinného zázemí, vzdělání, pracovních zkušeností a důvodů pro zájem o práci u policie. Otázky mohou být např. „Jaké byly vaše dosavadní pracovní zkušenosti a jak vás připravily na práci u policie? Co vás motivuje k tomu, abyste se stali policistou? Jaké jsou vaše krátkodobé a dlouhodobé cíle v rámci policejní kariéry?“ a podobně.

Psycholog se dále zaměřuje na to, jak uchazeč reaguje na stres, jak zvládá tlak a jaké strategie používá k řešení problémů, a to hlavně proto, že se policisté často setkávají se stresovými a krizovými situacemi. Reakci na stres může posuzovat z otázek, jako jsou: „Můžete popsat situaci, kdy jste byli pod velkým stresem? Jak jste se s ní vypořádali? Jak reagujete na kritiku nebo nepříjemné situace v práci? Jaké techniky používáte pro zvládání stresu?“ a podobně.

Psycholog také hodnotí, jak uchazeč interaguje s ostatními, jak řeší konflikty a jaké má komunikační dovednosti, jaké jsou hodnoty uchazeče a jak se staví k etickým otázkám. Pohovor také zahrnuje hodnocení emocionální stability a dalších klíčových osobnostních rysů. Psycholog se zaměřuje na to, jak uchazeč zvládá své emoce, zda je schopen udržet klid v náročných situacích a jaké jsou jeho osobnostní předpoklady pro práci policisty.

Po skončení pohovoru psycholog vyhodnotí všechny získané informace a porovná je s výsledky písemných testů. Tato komplexní analýza umožňuje psychologovi posoudit, zda uchazeč splňuje požadované osobnostní a psychické předpoklady pro práci u Policie ČR. Psycholog poté poskytne doporučení, které je součástí celkového hodnocení uchazeče.

Psychologický pohovor je tedy kritickou součástí procesu výběru, který zajišťuje, že do řad Policie ČR vstupují jedinci s potřebnými osobnostními vlastnostmi, schopnostmi a motivací, aby mohli efektivně a eticky vykonávat svou službu.

5 Praktická část

V prvním bloku praktické části jsem se zaměřila především na aktuální stav u Policie České republiky, a to za pomoci sběru dat a následné analýzy informací. V druhém bloku praktické části jsem se věnovala tématu připravenosti studentů k přijímacímu řízení k PČR, zda školy připravují studenty, pokud ano, tak jakým způsobem a k samotnému posouzení osobnostní stránky uchazeče o přijetí do služebního poměru k Policii ČR, kdy jsem data čerpala z dotazníkového šetření mezi psychology Policie ČR.

Použití dotazníků pro pedagogy (ředitele) středních škol, studenty a policejní psychology představuje efektivní způsob, jak získat komplexní a multidisciplinární vhledy potřebné pro zlepšení přípravy studentů na přijímací řízení k Policii ČR. Každá z těchto skupin přispívá unikátním pohledem, který může pomoci identifikovat a řešit specifické výzvy v přípravném procesu.

Pedagogové jsou klíčoví v poskytování informací o výukových metodách a interakcích se studenty. Jsou schopni identifikovat, kde studenti nejvíce strádají a co by mohlo být vylepšeno z pedagogického hlediska. Studenti sami mohou poskytnout přímou zpětnou vazbu na své zkušenosti, problémy a návrhy na zlepšení z jejich perspektivy, což odráží jejich osobní zkušenosti s přípravnými programy a jejich efektivitu.

Policejní psychologové mají zase hluboké porozumění k psychologickým aspektům přijímacího procesu a mohou nabídnout expertní náhled na to, jaké psychologické dovednosti a atributy jsou nezbytné pro úspěšné zvládnutí psychotestů. Jejich zkušenosti a poznatky mohou být neocenitelné při formování přístupů, které lépe připraví studenty na emocionální a mentální výzvy spojené s přijímacími testy.

Dotazníkové šetření mezi těmito skupinami pomůže identifikovat specifické oblasti, kde dochází k nejčastějším problémům a nedostatkům. To umožní cíleně navrhnout opatření ke zlepšení přípravy na psychotesty a zvýšení úspěšnosti uchazečů. Využitím dotazníků pro tuto širokou skupinu respondentů lze tedy získat multidimenzionální pohled na přípravný proces. Tento přístup vede k větší objektivitě a hloubce ve výzkumných zjištěních a zvyšuje

pravděpodobnost, že navrhované změny by byly účinné a přijatelné pro všechny zúčastněné strany.

Cílem části práce by mělo být zhodnocení připravenosti studentů středních škol zaměřených na bezpečnostně právní studia na psychotesty pro přijetí k Policii ČR. Výzkum by měl odhalit, do jaké míry jsou tito studenti připraveni a zda je škola na tyto testy nějakým způsobem připravuje. Současně bude posouzen vzdělávací systém a jeho schopnost připravit studenty na náročné psychologické testy, přičemž budou identifikovány případné nedostatky v metodách výuky.

Důležitou součástí závěru bude získání podrobných informací od policejních psychologů o nejčastějších problémech, které vedou k neúspěšnosti uchazečů při psychotestech. Zjištění, kde vidí psychologové hlavní problém a možnosti pro zlepšení, je klíčové pro formulaci konkrétních návrhů na zlepšení přípravy studentů na psychotesty a úpravu metod posuzování osobnostní způsobilosti.

5.1 Použitá metoda praktické části

Na základě poznatků, které jsou uvedené v předchozích kapitolách je zřejmé, že požadavky na přijetí do služebního poměru a samotné přijímací řízení k Policii České republiky mohou být pro mnoho uchazečů obtížné, a to může vést k nedostatečnému počtu uchazečů, respektive k nedostatečnému počtu přijatých policistů. Z tohoto vyplývá, že v prvním bloku praktické části je potřeba se zaměřit na otázky:

- a) počet uchazečů do služebního poměru PČR,
- b) míra neúspěšnosti v přijímacím řízení,
- c) v jaké části jsou uchazeči nejméně úspěšní.

Cíl praktické části

Cílem praktické části je zjistit v jaké části přijímacího řízení jsou uchazeči nejméně úspěšní a proč tomu tak je. Dále je cílem zjistit, jaký je hlavní problém neúspěšnosti osobnostních testů uchazečů a jaké osobnostní charakteristiky by

měl uchazeč mít. Hlavním cílem praktické části je návrh, jak studenty na středních školách během studia vést, aby byli následně úspěšní u psychotestů při přijímacím řízení k policii České republiky.

Cílem praktické části je také nalezení kritických faktorů, které by mohly zlepšit přístup k policii ČR.

Výzkumné otázky

Ve své diplomové práci jsem si na základě vytýčených cílů stanovila výzkumné otázky:

1. V jaké části přijímacího řízení jsou uchazeči nejméně úspěšní?
2. Je v posledních 5 letech znatelný neúspěch na psychotestech?
3. Jaký je možný návod pro edukativní zařízení (pro školy) na úspěšné zvládnutí psychotestů?

Výzkumné předpoklady

1. Výzkumný předpoklad

Nejméně úspěšní jsou uchazeči v části přijímacího řízení ověření osobnostní způsobilosti.

2. Výzkumný předpoklad

V posledních 5 letech je nejvyšší neúspěšnost přijímacího řízení na testech osobnosti.

3. Výzkumný předpoklad

Hlavním problémem neúspěšnosti při posouzení osobnostní způsobilosti je nevyzrálost uchazeče.

Druh výzkumu a výběr výzkumné metody

V praktické části je výzkum realizován pomocí metod analýzy dat, komparace a explorativní metodou, konkrétně technikou dotazníkového šetření v prostředí studentů středních škol zaměřených na bezpečnostně právní studia, pedagogy uvedených středních kola a psychologů Policie ČR. V závěrečné kapitole – shrnutí praktické části je použita metoda syntézy.

Způsob získání informací

První bok praktické části vychází ze statistik posledních 4 let přijímacího řízení do služebního poměru Policie ČR. Na základě těchto statistik, které poskytlo Policejní prezidium – oddělení pro lidské zdroje, informační a komunikační technologie a inovace, byly vytvořeny tabulky.

Druhý blok praktické části čerpá z dotazníků, které vypracovali studenti středních škol, pedagogové nebo ředitelé středních škol a policejní psychologové. U policejních psychologů byla jednou z otázek doba, po kterou působí u policie se zaměřením na výběr uchazečů do služebního poměru. V dotazníku byly použity předem připravené otázky. U psychologů, kteří působí u policie více jak 5 let, byla dodatečně podána otázka, jak se změnil průběh přijímacího řízení, zejména posouzení osobnostní stránky uchazeče. Zda je znatelný rozdíl v osobnostech uchazečů za období 5-10 let, v závislosti na době působící u Policie ČR, a v čem se uchazeči liší.

Metoda dotazníkového šetření byla zvolena, aby mohl být výzkum brán z širšího okruhu studentů, pedagogů a psychologů a odpovědi by takto mohli být nezávislé na kraji v ČR, což přispělo k objasnění stanovených výzkumných otázek a dosažení cíle práce.

5.2 Komparace dat

V této části práce jsou uvedena data za období 2. 1. 2019 - 1. 1. 2020, 2. 1. 2020 - 1. 1. 2021, 2. 1. 2021 - 1. 1. 2022, 2. 1. 2022 - 1. 1. 2023. Data jsou získána z oddělení lidských zdrojů, informačních a komunikačních technologií a inovací Policejního prezidia.

Tabulka č. 1 - počty uchazečů, kteří si podali žádost o přijetí do služebního poměru PČR a počty uchazečů, kteří byli přijati do služebního poměru Policie ČR

Rok	Přijato žádostí	Přijato do služebního poměru	
2019	5 755	1 402	24,4%
2020	7 263	1 799	24,8%
2021	7 454	2 044	27,4%
2022	6 440	1 765	27,4%

(zdroj: vlastní zpracování dat z informací poskytnutých oddělením Lidských zdrojů PP ČR).

Z dat uvedených v tabulce lze prohlásit, že počet uchazečů o přijetí do služebního poměru k Policii České republiky je velký proti tomu, kolik uchazečů je následně přijato do služebního poměru. V roce 2019 bylo do služebního poměru přijato 1 402 uchazečů z celkového počtu 5 755 uchazečů, což je 24,4%. V dalším roce, tj. r. 2020 bylo z celkového počtu 7 263 uchazečů, přijato 1 799 uchazečů, což je 24,8%. V roce 2021 byl počet uchazečů 7 454, kdy bylo do služebního poměru přijato 2 044 uchazečů, což je 27,4%. V roce 2022 se přihlásilo 6 440 uchazečů a do služebního poměru bylo přijato 1 765 uchazečů, což je 27,4%. Z uvedených informací lze tedy konstatovat, že problém není v počtu žadatelů o přijetí do služebního poměru, ale problém v neúspěšnosti přijímacího řízení. Celkově tedy můžeme říct, že u přijímacího řízení je neúspěšných 73,95% žadatelů o přijetí do služebního poměru.

Tabulka č. 2 – data z přijímacích řízení – počty přijatých žádostí, počet přijatých uchazečů a počet nepřijatých uchazečů

Rok	Přijato žádostí	Přijato do služebního poměru	Nepřijato do služebního poměru	tj. % nepřijato
2019	5 755	1 402	3 419	59,4%
2020	7 263	1 799	3 804	52,4%
2021	7 454	2 044	4 871	65,3%
2022	6 440	1 765	4 235	65,8%
celkem	26 912	7 010	16 329	

(zdroj: vlastní zpracování dat z informací poskytnutých oddělením Lidských zdrojů PP ČR)

Tabulka č. 2 znázorňuje počty podaných žádostí a poměr přijatých uchazečů vůči nepřijatých uchazečů za jednotlivé roky 2019-2022. Poměr přijatých uchazečů vůči nepřijatým uchazečům je vysoký. Neúspěšnost při přijímacím řízení je vyšší než 50%.

Tabulka č. 3 – počty přijatých uchazečů podle kraje – celkový počet za období 2019 - 2022

	Přijato žádostí	Přijato do služebního poměru	
hl.m. Praha	2 719	913	33,6%
Středočeský kraj	4 554	782	17,2%
Jihočeský kraj	1 334	354	26,5%
Plzeňský kraj	1 404	425	30,3%
Ústecký kraj	1 604	495	30,9%
Královéhradecký kraj	1 008	355	35,2%
Jihomoravský kraj	2 197	675	30,7%
Moravskoslezský kraj	3 484	909	26,1%
Karlovarský kraj	761	326	42,7%
Liberecký kraj	990	274	27,7%
Pardubický kraj	1 089	344	31,6%
kraj Vysočina	2 072	291	14%
Zlínský kraj	1 368	320	23,4%
Olomoucký kraj	2 328	547	23,5%

(zdroj: vlastní zpracování dat z informací poskytnutých oddělením Lidských zdrojů PP ČR)

V tabulce č. 3 jsou uvedené podané žádosti vs. přijatí uchazeči v rámci jednotlivých krajů. Z tohoto lze konstatovat, že nejvíce přijatých žádostí má Středočeský kraj, kde se za období let 2019-2022 přihlásilo 4 554 uchazečů

a kraj Moravskoslezský, kde se za období let 2019-2022 přihlásilo 3 484 uchazečů. Z celkového počtu 26 912 uchazečů za roky 2019 – 2022 se jedná dohromady o 29,9% žádostí. Dále lze konstatovat, že nejúspěšnější uchazeči v přijímacím řízení, jsou v Karlovarském kraji, kdy se jedná o úspěšnost 42,7%. Nejmenší úspěšnost u přijímacího řízení je kraji Vysočina, kde byla úspěšnost v letech 2019 – 2022 14% a ve Středočeském kraji, kde byla úspěšnost v letech 2019-2022 17,2%. Z této tabulky lze konstatovat, že úspěšnost přijímacího řízení velice nízká ve všech krajích.

Tabulka č. 4 - Data z neúspěšných přijímacích řízení z celkového počtu žadatelů za období let 2019 – 2022 (viz tabulka č. 2)

		Nepřijato z důvodů – nezpůsobilosti:			
Rok	Nepřijato do služebního poměru	Psychické	Fyzické	Zdravotní	Jiné důvody
2019	3 419	1 830	78	34	1 477
2020	3 804	1 921	106	36	1 741
2021	4 871	2 540	115	39	2 177
2022	4 235	2 008	86	30	2 111
celkem	16 329	50,8%	2,3%	0,9%	46%

(zdroj: vlastní zpracování dat z informací poskytnutých oddělením Lidských zdrojů PP ČR)

Na základě uvedených údajů v tabulce č. 4 lze říci, že nejvíce neúspěšných uchazečů je v posouzení psychické způsobilosti. Posouzení psychické způsobilosti provádím specializovaný policejní psycholog. Jiné důvody v této tabulce znázorňují například nesplnění důvodu bezúhonnosti nebo nedostavení se k některé z částí přijímacího řízení. Když se tedy zaměříme na samotný průběh již zahájeného přijímacího řízení a ověřování tří základních

předpokladů pro přijetí do služebního poměru, jimiž jsou psychická způsobilost, zdravotní způsobilost a fyzická způsobilost, tak vidíme, že neúspěšnost v psychické způsobilosti značně převažuje na dvěma zbylými.

Srovnání různých částí přijímacího řízení – fyzické, zdravotní či osobnostní způsobilosti není relevantní, neboť se osobnostní způsobilost u uchazečů do služebního poměru k Policii ČR posuzuje jako první v pořadí. Především proto, že je nejnáročnější a u uchazeče hraje klíčovou roli. Z tohoto důvodu nelze tedy přesně určit, zda by byli uchazeči více nebo méně úspěšnější u posouzení fyzické či zdravotní způsobilosti. Vzhledem k neúspěšnosti u posouzení osobnostní stránky se dále v přijímacím řízení nepokračuje.

Tabulka č. 5 – počet přijatých uchazečů versus počet ukončených SP policistů za období 10 let

Rok	Za období	Vznik služebního poměru	Skončení služebního poměru	Rozdíl
2019	2.1.2019-1.1.2020	1 652	1 840	-188
2020	2.1.2020-1.1.2021	2 006	1 817	+189
2021	2.1.2021-1.1.2022	2 262	2 559	-297
2022	2.1.2022-1.1.2023	2 001	2 711	-710
2023	2.1.2023-1.1.2024	2 334	1 428	+906
Celkem		17 566	16 236	+1 328

(zdroj: vlastní zpracování dat z informací poskytnutých oddělením Lidských zdrojů PP ČR)

Tabulka č. 5 znázorňuje počty vzniku a zániku služebního poměru za dobu 5 let. Tuto tabulku jsem zvolila vzhledem k tomu, že je v současné době podstav policistů. Na základě této tabulky nelze konstatovat, že by v současné době Policie ČR trpěla nedostatkem příslušníků. V celkovém součtu za období

let 2014-2023 vzniklo více služebních poměrů než těch, které skončili, kdy se jedná o 1328 nových příslušníků. Směrodatnější data budou v tabulce č. 6, kde se zaměřím především na celkové tabulkové stavy policistů ve služebním poměru v rámci celé ČR.

Tabulka č. 6 – Plánované a skutečné stavy příslušníků PČR za období let 2019-2023

Rok	Plánovaný počet	Celkový evidovaný počet	Rozdíl	Obsazenost v %
2019	43 171	40 228	-2 943	93,2%
2020	44 669	40 434	-4 235	90,5%
2021	45 665	40 182	-5 483	88,0%
2022	46 164	39 422	-6 742	85,4%
2023	46 163	40 358	-5 805	87,4%

(zdroj: vlastní zpracování dat z informací poskytnutých oddělením Lidských zdrojů PP ČR)

V tabulce č. 6 jsou uvedené počty tabulkových míst příslušníků ve služebním poměru a jejich obsazenost v číslech a procentech. Lze říci, že v roce 2019 byla obsazenost tabulkových míst příslušníků Policie ČR nejvyšší, kdy bylo obsazeno 93,2% z celkových tabulkových míst. Největší podstav je znatelný v roce 2022, kdy se jednalo o 85,4% obsazenost tabulkových míst. V období za 5 let byl znát velký pokles nových příslušníků ve služebním poměru. Z tabulky se dá konstatovat, že počet příslušníků byl za období let 2019-2021 téměř srovnatelný. Byly ale navýšené počty tabulkových míst, což ovlivnilo celkovou obsazenost těchto míst. Na základě této tabulky ale lze říci, že v roce 2023 oproti roku 2022 bylo přijato více policistů. Toto vyplývá z toho, že v roce 2022 byl počet plánovaných služebních míst srovnatelný s rokem 2023. Rozdíl je +937 příslušníků. V závěru lze ale konstatovat, že i přes navýšení tabulkových míst a nově vzniklých služebních poměrů je podstav příslušníků u Policie ČR

znatelný.

Na základě komparace dat, které poskytuje informace nejen o přijímacím řízení do služebního poměru Policie České republiky v letech 2019 až 2022, lze vyvodit několik klíčových závěrů.

V průběhu sledovaného období se ukazuje, že velký počet uchazečů, kteří podají žádost o přijetí do služebního poměru, nakonec neuspěje. Zatímco počet podaných žádostí se pohybuje v řádu tisíců, pouze malá část uchazečů je do služebního poměru skutečně přijata. Například v roce 2019 bylo z 5 755 žádostí přijato pouze 1 402 uchazečů, což činí přibližně 24 % úspěšnost. Tento trend pokračoval i v následujících letech, přičemž procento úspěšnosti se pohybovalo mezi 24 % až 27 %.

Důležitým aspektem přijímacího řízení je posouzení psychické způsobilosti uchazečů, které se ukázalo jako nejproblematictější část. V tabulce, která srovnává příčiny neúspěchu, je zřejmé, že většina uchazečů neuspěla právě na základě psychotestů. V roce 2019 z celkového počtu 3 419 nepřijatých uchazečů bylo 1 830 odmítnuto kvůli nedostatečné psychické způsobilosti, což představuje více než 50 % všech neúspěšných. Tento trend se udržel i v následujících letech, přičemž podíl odmítnutých z důvodu neúspěšných psychotestů se stále pohyboval kolem 50 %.

Z regionálního hlediska jsou značné rozdíly v úspěšnosti uchazečů podle jednotlivých krajů. Nejvyšší úspěšnost byla zaznamenána v Karlovarském kraji, kde byla v letech 2019–2022 úspěšnost přijetí 42,7 %. Naopak nejnižší úspěšnost byla ve Středočeském kraji (17,2 %) a v kraji Vysočina (14 %).

V posledních letech došlo také k výraznému poklesu obsazenosti plánovaných tabulkových míst u Policie ČR. I přes přijímání nových uchazečů se nepodařilo vyrovnat odchody ze služebního poměru, což vedlo k poklesu celkové obsazenosti z 93,2 % v roce 2019 na 85,4 % v roce 2022.

Celkově lze tedy konstatovat, že největší výzvou v přijímacím řízení je posouzení osobnostní způsobilosti, kde většina uchazečů selhává, a že policie se potýká s problémy při naplňování plánovaných stavů, což může ovlivnit její operativní kapacity v budoucnosti.

5.3 Dotazníkové šetření mezi studenty středních škol se zaměřením na bezpečnostně právní studia a policejní střední školy

Mezi studenty středních škol, zaměřené na veřejnoprávní studia a střední policejní školy byl rozeslán dotazník s konkrétními otázkami. Jednalo se o Střední policejní školu v Sokolově a TRIVIS, střední školu veřejnoprávní – soukromá SŠ. Dotazník byl zaslán studentům 3. a 4. ročníků (studenti 4. ročníků, kteří již odmaturovali). Z každého ročníku bylo náhodně vybráno 5 studentů a ti odpovídali na otázky. Studenti odpovídali na otázky anonymně.

Cílem dotazníku se studenty bylo získat informace o tom, jak je škola připravuje na přijímací řízení k policii, jak se připravují oni sami, zda jim byly ze strany školy nabídnuté workshopy či materiály, aby se mohli dobře a kvalitně připravit na přijímací řízení k PČR.

Otázky dotazníku studentům:

- 1. Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?**
- 2. Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili?
- 3. Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet?
- 4. Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy?
- 5. Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)?
- 6. Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** Pokud ano, jak jste je hodnotili?

7. **Cítíte dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc?
8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?** Jaké motivační strategie byly nejúčinnější?
9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů?
10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou?
11. **Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly?** Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné?

V příloze této práce jsou všechny vyplněné dotazníky studenty.

Vyhodnocením odpovědí studentů na dotazník bylo zjištěno, že studentu mají různé motivace přihlásit se k s Policii ČR. Někteří byli motivováni touhou po stabilním zaměstnání s kariérním růstem, jiní měli podnět, jako je pomáhání lidem a zajištění veřejného pořádku. U části respondentů hrál významnou roli i rodinný vliv, kdy členové rodiny již pracovali u policie.

Co se týče připravenost studentů na psychotesty, tak ta se velmi lišila. Někteří studenti hodnotili svou připravenost jako dostatečnou a kvalitní, přičemž uvedli, že školní výuka jim poskytla potřebné základy. Naopak jiní studenti vyjádřili nespokojenost, kdy cítili, že škola je na reálné požadavky přijímacího řízení – resp. psychotestů dostatečně nepřipravila. Podle odpovědí studentů lze vyvodit, že většinou škola poskytla potřebné základy spíše pro samotnou práci u policie, než přípravu na přijímací řízení. Někteří dokonce uvedli, že na psychotesty se nedá připravit, protože jsou podle nich do velké míry závislé na individuální povaze a schopnostech každého jedince.

Za nejobtížnější části přípravy studenti často označovali zvládání stresu

a časového tlaku, které jsou součástí psychotestů. Dále uváděli problémy s logickými a analytickými částmi testů, na které se cítili málo připraveni. Někteří studenti měli problémy s udržení koncentrace a porozuměním některým testovým otázkám. Pro úspěch u psychotestů studenti považovali za nejdůležitější analytické a logické myšlení, odolnost vůči stresu, schopnost rychle a přesně analyzovat informace a zachovat si klid pod tlakem. Někteří také zmínili důležitost sebereflexe a přirozené schopnosti klidné reakce.

Způsob přípravy studentů na psychotesty byl různorodý. Někteří se připravovali pravidelně, často s využitím online testů a studijních materiálů zaměřených na logiku a analytické myšlení. Jiní studenti se nepřipravovali vůbec nebo jen minimálně, někteří se spoléhali na samostatné studium a cvičení, případně čerpali z rad a zkušeností členů rodiny pracujících u policie. Několik studentů se zúčastnilo workshopů mimo školu, ale celkově byla účast na těchto aktivitách spíše nízká. Toto může být zapříčiněno nedostatkem nabídky workshopů ze strany školy. Názory na kvalitu a efektivitu výuky a přípravy na psychotesty se moc nelišily. Studenti výuku hodnotili většinou pozitivně a uvedli, že jim škola poskytla dobrý základ pro práci u policie. Avšak výuku považovali za nedostatečnou, zejména pokud šlo o praktické aspekty a specifickou přípravu na přijímací řízení. Studenti v rámci výuky postrádali individuální přístup a více praktických cvičení.

V otázce podpory ze strany školy a učitelů se názory studentů lišily. Někteří cítili dostatečnou podporu a ocenili konzultace s učiteli, zatímco jiní uvedli, že podpora byla omezená nebo dokonce žádná. Studenti často zmiňovali, že by ocenili více individuálních konzultací a praktických cvičení.

Závěr dotazníkového šetření mezi studenty středních škol

Dotazníkové šetření ukázalo, že někteří studenti se cítili dostatečně připraveni, přičemž ocenili školní výuku a podporu učitelů, kdy se příprava týkala samotné práce u policie. Jiní studenti ale konstatovali nedostatečnou přípravu a postrádali praktické aspekty výuky, které by je lépe připravily na reálné podmínky psychotestů. Co se tedy týče otázky přípravy na samotné psychotesty, lze

konstatovat, že škola studenty dostatečně studenty nepřipravuje. Jak studenti uvedli, tak by to měla být otázka především samotného studenta, aby k přípravě na přijímací řízení přistupovat zodpovědně.

Velká část studentů by uvítala více praktických cvičení, simulací a interaktivních kurzů, které by mohly zlepšit jejich schopnost zvládat stres a logické úlohy, což jsou klíčové dovednosti pro úspěch u psychotestů. Celkově lze tedy říci, že zatímco někteří studenti hodnotí školní přípravu pozitivně, existuje prostor pro zlepšení, zejména v oblasti praktické přípravy a individuální podpory.

Tento závěr naznačuje, že škola by měla více zaměřit své úsilí na praktickou přípravu studentů k psychotestům a poskytování individuální podpory, aby zvýšila jejich šance na úspěch při přijímacích řízeních. A to především proto, že se jedná o střední školy zaměřené na veřejnoprávní studia a policejní střední školu, kde se předpokládá, že se jejich studenti budou po maturitě hlásit k bezpečnostním složkám.

Pro ilustraci uvádím zajímavé návrhy studentů. Většina studentů navrhla zlepšení ve formě více praktických cvičení a simulací reálných testovacích situací, které by lépe připravily na stresové podmínky psychotestů. Také doporučovali zavedení pravidelných cvičných testů a častější individuální konzultace. Někteří studenti by také uvítali zavedení interaktivních online kurzů a aplikací zaměřených na logické myšlení a zvládání stresu. Lze tedy říci, že by studentům bylo nápomocné soustředit se více na logické cvičení, cvičení zvládání stresu, práce pod časovým tlakem apod.

Studenti, kteří již prošli psychotesty, doporučují budoucím uchazečům pravidelně procvičovat logické úlohy, zaměřit se na zvládání stresu a neváhat využívat konzultace s učiteli nebo odborníky. Také zdůraznili důležitost individuálního přístupu k přípravě a doporučili se systematicky připravovat a hledat různé zdroje informací.

5.4 Dotazníkové šetření mezi pedagogy a řediteli středních škol se zaměřením na bezpečnostně právní studia a policejní střední školy

Mezi pedagogy a ředitele středních policejních škol, TRIVIS – střední škola veřejnoprávní a další soukromé střední školy se zaměřením na veřejnoprávní studia byl rozeslán dotazník, nezávisle na kraji, kde se škola nachází. Dotazník byl směřován především k pedagogům, neboť tito nejčastěji přichází do styku se studenty, znají přesné výukové osnovy a řeší se studenty záležitosti studia, budoucího zaměstnání a někdy i osobní záležitosti. Znají své studenty nejlépe.

Dotazník byl směřován na otázky, zda a jak připravují studenty na přijímací řízení k bezpečnostním složkám, resp. k Policii ČR, jaký je podle nich problém v neúspěšnosti přijímacího řízení, především u psychotestů či co by v rámci výuky a přípravy na budoucí povolání u Policie zlepšili nebo změnili. Dotazník byl anonymní, co se týče osobnosti pedagoga, avšak anonymní nebylo jeho místo působení.

Dotazník byl zaslán na Střední policejní školu Sokolov a 4 pobočky TRIVIS střední škola veřejnoprávní s.r.o. Prostřednictvím e-mailu se mi vrátili zpět 3 dotazníky, kdy jeden je od pedagoga Střední policejní školy Sokolov, jeden z TRIVISu v Jihlavě a jeden z TRIVISu v Brně. Vzhledem k tomu, že veškeré pobočky TRIVISU mají téměř totožné školní vzdělávací programy, postačí pro výzkumné šetření dvě odpovědi. Vyplněné dotazníky jsou přiložené v příloze této práce.

Otázky dotazníku pro pedagogy středních škol

- 1. Na jaké střední škole působíte**
- 2. Pracujete se studenty 1. – 4. ročníků?**
- 3. Vede si Vaše škola přehled nebo statistiku úspěšnosti studentů u přijímacího řízení k PČR?**
- 4. Jakým způsobem monitorujete a hodnotíte připravenost studentů na přijímací řízení? Jaké nástroje nebo metody používáte pro tuto evaluaci?**

- 5. Jaké jsou nejčastější důvody neúspěšnosti studentů u přijímacích řízení k Policii ČR?**
- 6. Jaká opatření vaše škola přijímá, aby zvýšila šance studentů na úspěch u přijímacích řízení k Policii ČR? Jakým způsobem vaše škola připravuje studenty na psychotesty, které jsou součástí přijímacího řízení k Policii ČR? Jaké konkrétní techniky nebo metody používáte?**
- 7. Spolupracujete s odborníky na psychologii nebo s bývalými členy Policie ČR při přípravě studentů? Pokud ano, jak tato spolupráce probíhá?**
- 8. Jaké jsou podle vás významné faktory, které ovlivňují úspěšnost studentů u psychotestů k Policii ČR? Jaké osobnostní rysy nebo dovednosti jsou nejdůležitější?**
- 9. Jaký je současný obecnější profil vhodného studenta pro práci u policie?**
- 10. Co byste navrhli změnit nebo zlepšit v rámci přípravy studentů na psychotesty, aby byla zvýšena jejich úspěšnost?**
- 11. Existují nějaké externí faktory (např. rodinné zázemí, socioekonomický status), které mají výrazný vliv na úspěšnost studentů u přijímacích řízení? Jak se s těmito faktory snažíte pracovat?**
- 12. Jaký je váš názor na současný systém přijímacích řízení k Policii ČR, zejména na psychotesty? Myslíte si, že by měl být nějak upraven nebo aktualizován?**
- 13. Máte zkušenosti s úspěšnými příběhy studentů, kteří překonali počáteční neúspěchy a nakonec byli přijati k Policii ČR?**

Závěr dotazníkového šetření mezi pedagogy středních škol

Vyhodnocení dotazníků poskytuje komplexní pohled na přípravu studentů na přijímací řízení k Policii ČR na středních školách TRIVIS Brno, TRIVIS Jihlava a Střední policejní škole Sokolov. Dotazníky byly zaměřeny na připravenost

studentů na psychotesty, opatření přijatá školami po neúspěšnosti studentů a nalezení hlavních problémů spojených s neúspěšností u přijímacího řízení. Závěrem jsou uvedena doporučení pro budoucí studenty, jak lépe zvládat psychotesty.

Všechny tři školy přikládají velký význam přípravě studentů na přijímací řízení, nicméně přístup se v jednotlivých školách liší. Škola TRIVIS Brno přiznává, že psychotestům se věnuje jen okrajově, a to prostřednictvím simulací a modelových situací v rámci některých předmětů, jako je psychologie. Primárně se zaměřuje na fyzický trénink a výuku právních předpisů, včetně simulací reálných situací, se kterými by se mohli budoucí policisté při práci setkat. TRIVIS Jihlava zdůrazňuje komplexní přípravu zahrnující odborné předměty, praxi a workshopy s policisty, avšak také klade větší důraz na rozvoj kritického myšlení a odolnosti vůči stresu, především prostřednictvím workshopů. Střední policejní škola Sokolov rovněž připravuje studenty prostřednictvím odborných předmětů a různých workshopů, přičemž se zaměřuje na rozvoj psychických dovedností a zvládání stresu prostřednictvím konzultací s psychology. Jak je z dotazníkového šetření zřejmé, i přes téměř totožné studijní osnovy na školách TRIVIS, je přístup ke studentům trochu jiný. V Jihlavě je více kladen důraz na samotnou práci se studenty a jejich osobnostní rozvoj. Toto je ale dle mého názoru o přístupu samotné školy.

Školy obecně neuvádějí specifická opatření, která by byla přijímána po neúspěšnosti studentů u psychotestů. Nicméně je zřejmé, že školy nabízejí určitou podporu formou konzultací s psychology a individuálního přístupu, který může pomoci studentům lépe se připravit na opakované pokusy. Zkušenosti s úspěšnými příběhy studentů, kteří překonali počáteční neúspěchy a nakonec byli přijati, jsou motivací pro ostatní studenty a ukazují, že vytrvalost a intenzivní příprava mohou vést k úspěchu.

Z vyhodnocení dotazníku vyplynulo, že hlavním problémem neúspěšnosti u přijímacího řízení k PČR je nedostatečná psychická připravenost studentů na psychotesty. Studenti často nezvládají stres a tlak během testování, což výrazně přispívá k jejich neúspěchu. Dalšími faktory jsou nedostatečná fyzická kondice

a nevyzrálост studentů, které jsou ovlivněny technologiemi a sociálními sítěmi, což může zhoršovat jejich schopnost efektivně zvládat náročné situace.

Návrhy pedagogů pro budoucí studenty

Aby budoucí studenti lépe zvládli psychotesty k Policii ČR, navrhují pedagogové zavést více simulací reálných podmínek, ve kterých se psychotesty provádějí, a zaměřit se na rozvoj odolnosti vůči stresu. Individuální přístup, konzultace s psychology a praktické cvičení zaměřená na rozhodování pod tlakem by měla být standardní součástí přípravy. Dále je vhodné organizovat workshopy zaměřené na sebe rozvoj a psychickou odolnost, které by pomohly studentům lépe zvládat náročné situace.

Z tohoto dotazníkového šetření je zřejmé, že klíčovými faktory pro úspěch u přijímacího řízení jsou zejména psychická odolnost, schopnost zvládat stres a praktické dovednosti získané prostřednictvím simulací reálných situací. Systematický přístup k přípravě na psychotesty může výrazně zvýšit šance studentů na úspěch.

6.5 Dotazníkové šetření mezi psychology policie ČR

Mezi policejní psychology byl rozeslán dotazník s konkrétními otázkami. Dotazník byl rozeslán policejním psychologům nezávisle na kraji působení a na místě působení. Cílem dotazníku s psychologem bylo získat informace o tom, jaká jsou významná zjištění z hlediska posuzování osobnostních předpokladů při výběru uchazečů o práci u policie ČR.

Základní otázkou bylo pohlaví psychologa, a jak dlouho působí jako psycholog při výběru uchazečů o práci u policie.

Významným faktem, který měl být zahrnut do vyhodnocení, byla délka působení osoby psychologa při výběru nových uchazečů o práci u policie. Vyplněné dotazníky jsou přiložené v příloze této práce.

Otázky dotazníku s psychologem o posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků

Cílem rozhovoru s psychology je získat informace o tom, jaká jsou významná zjištění z hlediska posuzování osobnostních předpokladů při výběru

uchazečů o práci u policie.

Základní údaje o psychologovi: muž nebo žena, věk, jak dlouho pracuje jako psycholog pro výběr uchazečů o práci u policie

1. **Jaké jsou klíčové osobnostní charakteristiky, které jsou nezbytné pro výkon práce policisty?**
2. **Jsou tyto osobnostní charakteristiky dostatečně měřitelné v procesu současného psychologického výběru žadatelů?**
3. **V čem vidíte zásadní rozdíl při posuzování požadavků na osobnost žadatele pro práci u policie ve srovnání s jinými náročnými profesemi?**
4. **Je z hlediska úspěšnosti přijetí žadatelů rozdíl mezi ženami a muži? Pokud ano, tak jak by bylo možné tyto rozdíly charakterizovat.**
5. **Jsou současné testy dostatečně postihující problematiku vhodného posuzování osobnostního profilu žadatele?**
6. **Jaké testy a metody jsou dle vás nejvhodnější pro posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů?**
7. **Jaké jsou významné faktory, které ovlivňují validitu a reliabilitu testů a metod?**
8. **Je zohledněno dosažené vzdělání a získané vhodné kompetence při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů?**
9. **Jaký je nejčastější důvod nesplnění kritérií pro přijetí žadatele z hlediska osobnostních předpokladů?**
10. **Jak byste popsal/a podle svých profesních zkušeností ideálního žadatele?**
11. **Jaké jsou silné a slabé stránky procesu posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků PČR?**
12. **Navrhujete vzhledem k vývoji ve společnosti tento proces zlepšit event. v čem?**
13. **Změnil se proces posouzení osobnostní stránky v období 5–10 let? A jak?**
14. **Je znatelný rozdíl mezi uchazeči za do mu 5-10 let oproti současné době? Kde vidíte ten zásadní rozdíl – co se týče osobnostní stránky**

uchazečů a v čem se uchazeči liší – současná doba oproti 5-10 letům?

Závěr dotazníkového šetření mezi policejní psychology

Přes poměrně omezené empirické údaje, lze stanovit několik klíčových faktorů, které mohou přispívat k neúspěšnosti uchazečů při přijímacím řízení k Policii České republiky. Hlavním problémem je nedostatečná psychosociální vyzrálост uchazečů. Tato nevyzrálост se projevuje zejména v nízké odolnosti vůči stresu, slabé schopnosti autoregulace a celkové emoční nestabilitě. Uchazeči, kteří nejsou dostatečně psychicky vyzrálí, často nedokáží efektivně zvládat stresové situace, což je pro práci u policie naprosto klíčové. Nevyzrálí jedinci mají také tendenci jednat impulzivně, což může vést k chybným rozhodnutím v krizových situacích, což v této profesi není přijatelné.

Nevyzrálост osobnosti jako taková je jedním z hlavních důvodů neúspěšnosti, protože práce u policie vyžaduje nejen vysokou míru psychické odolnosti, ale také schopnost rychle a správně reagovat v náročných podmínkách. Uchazeči, kteří postrádají dostatečnou životní zkušenost, stabilitu a vyzrálост, často nedokáží zvládat tlak, kterému jsou během výběrového řízení vystaveni, a následně selhávají v psychologických testech, které tyto schopnosti zkoumají. Jejich nevyzrálост se může projevit v zásadních faktorech, jako je nedostatek sebereflexe, neschopnost efektivně komunikovat nebo neschopnost přijímat autoritu.

Doporučení psychologů

Abychom zvýšili úspěšnost uchazečů při psychotestech k PČR, je možné doporučit několik opatření. Za prvé, je důležité klást důraz na přípravu uchazečů již před samotným testováním. To může zahrnovat programy osobního rozvoje zaměřené na zvýšení odolnosti vůči stresu a rozvoj autoregulace. Také by bylo vhodné, aby se uchazeči před testováním více zaměřili na rozvoj svých komunikačních a týmových dovedností, které jsou pro práci u policie nezbytné. Dále by bylo užitečné zlepšit informovanost uchazečů o tom, co se od nich v průběhu testů očekává, a jaké vlastnosti a schopnosti jsou hodnoceny.

Možnost přístupu k tréninkovým programům, které by simulovaly stresové situace podobné těm, se kterými se mohou setkat během testování, by mohla rovněž přispět k lepší přípravě a následnému úspěchu v přijímacím řízení.

Klíčová skupina osob, kterých by se možné opatření týkalo, jsou studenti středních škol, především středních policejních škol a střední školy zaměřené na veřejnoprávní studium. Zde je předpoklad, že studenti se budou po maturitě hlásit k bezpečnostním složkám. Pro zajištění úspěchu studentů na střední škole by byl správný komplexní přístup, který zahrnuje jak akademickou, tak emocionální a sociální podporu. Škola by měla zajistit dostupnost kvalitních vzdělávacích materiálů, jako jsou online kurzy, interaktivní učebnice a přístup k odborné literatuře. Důležitou roli hraje také podpora ze strany učitelů, kteří by měli být otevření a přístupní pro konzultace, ať už během vyučovacích hodin nebo v rámci individuálních schůzek, kde mohou studenti získat cennou zpětnou vazbu a rady.

Kromě akademické podpory by škola měla klást důraz i na rozvoj měkkých dovedností, které jsou klíčové pro úspěšný život po ukončení studia. Sem patří rozvoj kritického myšlení, efektivní komunikace, práce pod tlakem a schopnost týmové spolupráce. Pro studenty, kteří čelí osobním nebo rodinným problémům, je důležité mít k dispozici školního psychologa nebo poradce, kteří jim mohou poskytnout emocionální podporu a pomoci při řešení těchto výzev.

Podpora při studiu by měla zahrnovat také aktivity zaměřené na motivaci a budování sebedůvěry studentů. Škola by měla organizovat pravidelné semináře, workshopy a přednášky zaměřené na kariérní poradenství, které by studentům pomohly lépe se orientovat v jejich budoucích možnostech a usnadnily jim přechod do další fáze vzdělávání nebo do pracovního života. Zároveň je důležité, aby studenti měli možnost účastnit se mimoškolních aktivit, jako jsou sportovní kluby, umělecké projekty nebo dobrovolnické činnosti, které mohou přispět k jejich celkovému rozvoji a posílení jejich dovedností.

Celkově je zásadní, aby podpora studentů na střední škole byla komplexní a zaměřovala se nejen na studijní výkon, ale také na jejich osobnostní růst a připravenost pro budoucí výzvy. Tímto způsobem lze zajistit, že studenti

budou schopni dosáhnout svého plného potenciálu a úspěšně se prosadit ve svém dalším životě.

Zhodnocení výzkumu

Praktická část diplomové práce se zaměřuje na zhodnocení osobnostní způsobilosti uchazečů k Policii ČR a odhaluje několik klíčových faktorů, které ovlivňují úspěšnost při přijímacím řízení. Výzkum ukazuje, že největší výzvou pro uchazeče je posouzení psychické způsobilosti, kde mnoho uchazečů selhává. Výsledky naznačují, že studenti středních škol zaměřených na bezpečnostně-právní studia často nejsou dostatečně připraveni na psychotesty, přičemž klíčovými problémy jsou nedostatečná odolnost vůči stresu, slabé logické myšlení a analytické schopnosti. Významná část neúspěšných uchazečů vykazuje nízkou úroveň psychické vyzrálosti, což se projevuje v jejich neschopnosti efektivně zvládat stresové situace, které jsou pro výkon policejní práce klíčové.

V rámci výzkumu bylo také zjištěno, že školy poskytují základní přípravu zaměřenou především na teoretické znalosti a fyzický trénink, avšak chybí zde specifická a praktická příprava zaměřená na zvládání přijímacího řízení k policii a především zvládání psychotestů. Někteří studenti považují školní přípravu za nedostatečnou a postrádají praktická cvičení, která by je lépe připravila na reálné podmínky psychotestů. Dále bylo zjištěno, že škola neposkytuje dostatečnou podporu v oblasti individuální přípravy, což by mohlo výrazně ovlivnit úspěšnost studentů při přijímacím řízení.

Závěr

Ve své práci jsem mapovala současnou problematiku posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků Policie České republiky zejména z hlediska limitujících faktorů z oblasti psychologie osobnosti, které uvádějí zúčastněné strany tohoto procesu. Formou dotazníkového šetření byly zpracovány výstupy, jak studentů – zájemců o přijetí k PČR, pedagogů odborných škol s potenciálem přípravy těchto zájemců, tak i příspěvkem k této problematice ze strany policejních psychologů.

Souhrnně lze konstatovat z analýzy jednotlivých částí výzkumu vyplývající požadavky, které by mohly vést k lepší přípravě zájemců prostřednictvím osobnostního rozvoje v období před vlastním přijímacím řízením.

Práce přináší také celkový statistický republikový situační přehled o úspěšnosti přijetí do služebního poměru k PČR v období posledních čtyř let. Jednotlivé závěry jsou součástí příslušných kapitol praktické části a je možné je využít pro celkový republikový přehled nebo zpracování mezikrajových specifik, příp. porovnání školních vzdělávacích programů apod. Práce také zahrnuje související informace a dokumenty k problematice posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků Policie ČR.

Obecně lze také konstatovat, že v této problematice posouzení osobnostního rozvoje se značná disproporce jeví mezi společensky uznávanými normativy, jako je prospěšnost, altruismus, vnitřní kázeň, práce v týmu, práce pod tlakem a pro celek a negativní vlivy působící na jednotlivce preferující výrazný individualismus zaměřený na výkon a ústup sociálního cítění.

Závěrem bych doporučila edukativním zařízením, především středním školám zaměřených na bezpečnostně-právní studia, aby kladla větší důraz na rozvoj měkkých dovedností studentů, jako je odolnost vůči stresu, logické myšlení a analytické schopnosti. Školy by měly zavést více praktických cvičení a simulací reálných testovacích situací, které by pomohly studentům lépe se připravit na stresové podmínky psychotestů. Doporučila bych také organizovat workshopy a semináře zaměřené na sebe rozvoj a poskytnout studentům přístup k individuálním konzultacím s psychology a odborníky, kteří by je mohli připravit

na specifické nároky psychotestů. Za přínosné bych považovala pravidelné „výjezdové“ workshopy, na kterých by studenti byli vystaveni stresovým situacím, práci pod tlakem a fyzickou zátěží. Dále by se na těchto workshopech učili práce v kolektivu či porozumění druhým. Budovali by si odolnost vůči stresu, logické myšlení, analytické schopnosti a schopnost samostatně se rozhodovat. Tímto způsobem by se mohla výrazně zvýšit úspěšnost studentů při přijímacím řízení k Policii ČR.

Pro potřeby výběru vhodných příslušníků PČR by si jistě tato problematika zasloužila také podrobnější analýzy, nejlépe průběžného zpracování meziresortním týmem odborníků k dopracování obecnějšího osobnostního profilu žadatelů pro nastávající období. V intencích doby s takto moderněji koncipovaným profilem již seznamovat příslušné edukativní instituce pro včasné výchovné zaměření a působení.

Seznam použité literatury a pramenů

Monografie a učebnice

BRÁZDIL, J., Morální charakter a jeho empirická reflexe, 2023, Vydavatel Masarykova univerzita, ISBN: 978-80-280-0348-7 e kniha dostupná na Palmknihy

CARTER, Philip J., Testy osobnosti II, 1. vydání, Computer Press, Brno 2004, ISBN: 80-722-6997-6

ELLER, Helmut, Čtyři temperamenty příručka pro školu i život [z německého originálu přeložil Pavel Lomička], Fabula, 2011, ISBN 978-80-86600-86-4

FISCHER, S., Sociální patologie – Analýza možných příčin a možností ovlivňování závažných sociálně patologických jevů, Grada, 2009, 1. vydání, Praha, ISBN 978-80-247-2781-3

FISCHER, S., PhDr. Ph.D, MBA, Škoda Jiří doc. PhDr., Ph.D. MBA, SOCIÁLNÍ PATOLOGIE, Závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení, 2., rozšířené a aktualizované vydání, Praha 2014, 978-80-247-5046-0,

HELUS, Z. Úvod do psychologie, 2. přepracované vydání, Praha, Grada, 2018, ISBN 978-80-247-4675-3,

HELUS, Z. Úvod do psychologie: učebnice pro střední školy a bakalářská studia na VŠ, 1. vydání, Praha, Grada, 2011, ISBN 978-80-247-3037-0,

JUNG, C. G. : Psychologické typy, Portál, 2020. ISBN 978-80-262-1654-4, s

JUNG, C. G., An Introduction to Jung's Psychology, Frieda Fordham, Hassell Street Press, 2011, ISBN 1014819490,

JUNG. C. G., The Portable Jung (Přenosná knihovna) Paperback - 1976, Penguin Classics, 1976, Jazyk : Angličtina, ISBN-10 (anglicky) 978014015070

KOHOUTEK, Rudolf. Základy psychologie osobnosti. Vyd. 1. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2000, ISBN: 80-7204-156-8,

LANGMEIER, Josef. Dana KREJČÍŘOVÁ. Vývojová psychologie. 2. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1284-0.

LAUSTER, P. Testy osobnosti, Svoboda, Praha 1996, ISBN: 80-205-0508-3

MAREŠOVÁ, A. Sociálně patologické jevy u mládeže a návrh opatření k omezení jejich vzniku. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 1997. ISBN 80-86008-34-7

MIKŠÍK, Oldřich. Psychologické teorie osobnosti. 1. vydání, Praha. Univerzita Karlova v Praze 1999, ISBN: 80-7184-926-X,

ŘÍČAN, P., Psychologie osobnosti: obor v pohybu, 5. rozš. Vydání, Praha, Grada, 2007, ISBN 978-80-247-1174-4

TOMEK, P. JUDr., Slovník služebního poměru, 2009, ANAG, ISBN 978-80-7263-541

VÁGNEROVÁ, M., Psychologie osobnosti, 1. vydání, Praha, Karolinum, 2010, ISBN 978-80-246-1832-6

VÁGNEROVÁ, Marie, Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří/ Marie Vágnerová. – Vyd. 1. – Praha: Portál, 2000, ISBN 80-7178-308-0

VÝROST, J. prof. PhDr. DrSc., SLAMĚNÍK, I. PhDr., CSs. (Eds.), sociální psychologie, Praha, Grada, 2008, 2. vydání, ISBN 978-80-247-1428-8

Ostatní zdroje

NETÁHLOVÁ, Z., Vliv vrstevníků na delikvenci mládeže, bakalářská práce, 2019

Vyhláška č. 487/2004 Sb. - osobnostní předpoklady pro výkon služby v bezpečnostním sboru, Systém ASPI - stav k 25. 5. 2024 do částky 128/2024 Sb. - RA2360

Vyhláška MV č. 226/2019 ze dne 27. srpna 2019 o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech, Systém ASPI

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 100/2012, kterým se provádí některá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ze dne 27. července 2012, dostupné z E-SIAŘ

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

Internetové zdroje

SPEARMAN, C., The abilities of man: their nature and measurement. New York: Macmillan, (1927)., (415 s.) – přeloženo do českého jazyka – Dostupné z: <https://archive.org/details/b29816920/page/6/mode/2up?q=Charles+Spearman+concept>

Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče, [online]. Praha, Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>

Policejní psychotesty – vzory, [online], data čerpána z internetového zdroje dostupné z: <https://www.policejni-psychotesty.psychoweb.cz/>

Centrální databáze kompetencí, [online], dostupné z: kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx

Seznam příloh a tabulek

Příloha č. 1 – Dotazníky s odpověďmi – studenti Střední policejní škola Sokolov	70
Příloha č. 2 - Dotazníky s odpověďmi – studenti TRIVIS střední škola veřejnoprávní s.r.o.	81
Příloha č. 3 – dotazník s odpověďmi – pedagogové středních škol	92
Příloha č. 4 – dotazník s odpověďmi – policejní psychologové	101
Tabulka č. 1 - počty uchazečů, kteří si podali žádost o přijetí do služebního poměru PČR a počty uchazečů, kteří byli přijati do služebního poměru Policie ČR.....	45
Tabulka č. 2 – data z přijímacích řízení – počty přijatých žádostí, počet přijatých uchazečů a počet nepřijatých uchazečů	46
Tabulka č. 3 – počty přijatých uchazečů podle kraje – celkový počet za období 2019 - 2022.....	47
Tabulka č. 4 - Data z neúspěšných přijímacích řízení z celkového počtu žadatelů za období let 2019 – 2022 (viz tabulka č. 2)	48
Tabulka č. 5 – počet přijatých uchazečů versus počet ukončených SP policistů za období 10 let.....	49
Tabulka č. 6 – Plánované a skutečné stavy příslušníků PČR za období let 2019-2023	50

Příloha č. 1 – Dotazníky s odpověďmi – studenti Střední policejní škola Sokolov

I. Muž, 20 let odmaturoval 2024 psychotesty – neúspěšně

Proč policie? Vždy mě to motivovalo hlavně, protože jsem vnímal odmala, že je na světě mnoho zla, proti kterému je třeba zakročit a dělat ten svět lepším, aby se všichni mohli cítit bezpečně.

- 1. Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?** *Nijak to nehodnotím. Věřil jsem, že to zvládnou*
- 2. Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** *Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? Určitě mi přišla nejsložitější kostka*
- 3. Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** *Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? Hodnosti se každá část tak, že každá jedna z nich je důležitá*
- 4. Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** *Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? Co se týče práce policie tak mě škola připravila znalostmi opravdu skvěle. Příprava na psychotesty, pokud se to tak dá nazvat tak nás jednou navštívil pan psycholog a udělali jsme si malou demo verzi psychotestu.*
- 5. Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** *Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? Snažil jsem se na internetu najít nějaké testy, které by byly podobné*
- 6. Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Pokud ano, jak jste je hodnotili? Ne, nezúčastnil*
- 7. Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? Určitě jsem tu podporu cítil, protože většina učitelů mi přála se dostat k PČR, protože to věděli, že o práci policie rozhodně stojím*

8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?**
Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? Tak škola má zaměření na Bezpečnostní složky a složky IZS tak, že vlastně výuka je zaměřena speciálně na práci PČR a ostatních složek ať už ozbrojených nebo hasičů či záchranářů
9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? *Určitě, bych zařadil do výuky více toho logického myšlení a úlohy na logiku*
10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? *Určitě bych doporučil trénink s psychologem nebo psychologem, který mají největší šanci studenta připravit*
11. **Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly?** Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? *Nemyslím si, že by to pomohlo naopak si myslím, že by to představovalo riziko, že by se k PČR dostali jedinci, který by jinak neměli šanci*

II. *Žena, 19 let, studentka 3. ročníku (od září 4. ročníku) – motivace – práce u policie je mým snem, proto jsem si i zvolila střední policejní školu.*

- 1. Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?** *Díky nejrůznějším aktivitám, které se na naší škole provozují, jsem získala mnoho zkušeností a doufám, že právě ty mě dostatečně připravily na psychotesty v rámci přijímacího řízení k PČR.*
- 2. Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** *Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? Nejobtížnější jsou dle mého názoru psychotesty, protože se na ně nemůžete nikdy zcela připravit. Svou osobnost nezměníte.*
- 3. Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** *Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? Omezila bych předměty jako je dějepis či zeměpis a nahradila je už od prvního ročníku odbornými předměty.*
- 4. Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** *Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? Nedělala, jelikož jak jsem již napsala, na psychotesty se nedá zcela připravit a myslím si, že aktivity ve škole postačí.*
- 5. Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** *Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? Nepřipravovala jsem se*
- 6. Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Pokud ano, jak jste je hodnotili? Neúčastnila*
- 7. Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? Ano, většina učitelů (převážně policisté) jsou pro nás obrovskou podporou. - nejvíce mi asi pomohla motivace od učitelů, na kterých mi záleží.*
- 8. Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?** *Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? Mou největší motivací je*

nezklamat učitelé, kteří ve mě věří.

9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? *Více hodin odborných předmětů a delší praxe.*
10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? *Aby zbytečně sami sebe nestresovali.*
11. **Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly?** Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? *Záleží na člověku. Myslím si, že pro někoho to být užitečné může, ale pro mě osobně asi ne.*

III. Žena, 20 let, psychotesty neúspěšně. Motivace přihlásit se k Policii ČR:
Zajímala mě stabilní práce s možností pomáhat lidem.

1. Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR? *Nedostatečná.*

2. Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč? *Psychotesty, byly velmi stresující.*

Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? *Problémy s časovým rozvržením a porozuměním otázkám.*

3. Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější? *Logické myšlení a odolnost vůči stresu.*

Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? *Cvičila jsem logické úlohy.*

4. Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole? *Teoretická, nedostatečná.*

Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? *Více praktických cvičení.*

5. Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku? *Občas, nahodile.*

Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? *Ano, online testy.*

6. Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty? *Ne.*

7. Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení? *Ne*

Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? *Více individuálního přístupu.*

8. Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR? *Minimální motivace.*

Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? *Žádné výrazné.*

9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR? *Více praktických cvičení a simulací.***

Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? *Zavedení cvičných testů.*

10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty? *Systematická příprava.***

Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? *Více praktických cvičení.*

11. **Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly? *Kvalitní studijní materiály a simulace testů.***

Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? *Ano.*

IV. *Muž, 19 let, student 3. ročníku (od září 4. ročník). Mou motivací je především zajistit si stabilní zaměstnání a slušný plat. Zajímá mě také práce v oblasti, která má společenský význam. A hlavně práce u policie je můj sen.*

1. **Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?** *Upřímně řečeno, podle mě na psychotesty se nedá připravit, každý člověk je jiný a každý má mysl úplně jinou*
2. **Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** *Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? Stoprocentně to budou psychotesty, nikdo nemůže vědět, jestli daný člověk uspěl, či ne, navíc neznáme ani pořádný důvod zamítnutí.*
3. **Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** *Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? Hlavní výhoda psychotestů bych řekl, že je hlavní mít klidnou hlavu, sám u sebe vidím, že zachování klidu je moje nejlepší vlastnost.*
4. **Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** *Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? Ve směr bych nic neměnil, kromě zbytečných předmětů (matematika do 3. ročníku je zbytečná) a nedostatek zbraní na střeleckou přípravu.*
5. **Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** *Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? Nepřipravoval, dovolím si říct, že to není potřeba.*
6. **Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Pokud ano, jak jste je hodnotili? Ne*
7. **Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? Ano, učitelé nás doslova "nabádají", abychom se dostali někam, kam to každého vede. Sám si jdu za svým cílem už od základní školy. Nejvíce za to může samotná motivace učitelů a jsou pro nás vzorem.*

8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?**
Jaké motivační strategie byly neúčinnější? *Je to moje vysněné povolání, kterého chci dosáhnout, to je má motivace.*
9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? *Ve věku 15 let se vše může změnit, někdo chce být podnikatel a vzápětí chce být veterinář... Jde jen o to, co ten člověk chce, a nemusí se vždy rozhodovat jednoznačně. Hlavní změna je možnost podívat se někam, kde jiná škola nebude mít možnost se podívat (pitva, OOP, atd...).*
10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? *Stačí říct, aby člověk byl sám sebou, a nechat osud rozhodnou.*
11. **Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly?** Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné?. *Každý má jiný pohled na věc, osobně mě už asi nic nepomůže: D, ale samozřejmě kdybych měl možnost tak pomůžu jakkoliv.*

V. Muž, 20 let, psychotesty neúspěšně

Moje motivace přihlásit se k policii ČR byla spíše praktická. Hledal jsem stabilní práci s jistotou zaměstnání a možností kariérního růstu. A taky stabilní plat.

- 1. Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?** *Moji připravenost na psychotesty hodnotím spíše negativně. Připadalo mi, že škola nás dostatečně nepřipravila na reálné nároky psychotestů.*
- 2. Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** *Nejobtížnější byla pro mě příprava na logické a analytické části testů, které vyžadovaly dovednosti, na které jsme nebyli dostatečně připraveni.*

Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? *Měl jsem problémy s časovým tlakem a stresem při testování, což ovlivnilo mé výsledky.*

- 3. Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** *Pro úspěch jsou důležité analytické schopnosti a zvládání stresu.*

Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? *Snažil jsem se je rozvíjet samostatným studiem a cvičením, ale chyběla mi odborná podpora a vedení.*

- 4. Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** *Výuka a příprava ve škole byla průměrná. Mnohé aspekty byly nedostatečně pokryty a chyběl praktický přístup.*

Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? *Zlepšil bych individuální přístup a více praktických cvičení zaměřených na reálné testovací situace.*

- 5. Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** *Připravoval jsem se nepravidelně, spíše podle toho, jak jsem měl čas a energii.*

Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? *Používal jsem online testy a studijní materiály, ale nebyly vždy dostačující.*

6. **Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Zúčastnil jsem se několika workshopů mimo školu.*

Pokud ano, jak jste je hodnotili? *Workshopy byly částečně užitečné, ale mnohdy nedosahovaly potřebné hloubky.*

7. **Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Podpora byla omezená a často se mi zdálo, že učitelé nemají dostatek času se nám individuálně věnovat.*

Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? *Nejvíce mi pomohla podpora spolužáků. Ocenil bych více individuální konzultace a psychologickou podporu.*

8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?** *Motivace ze strany školy byla minimální a většinou spočívala jen v obecných povzbuzeních.*

Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? *Žádná konkrétní motivační strategie mi nepřišla obzvláště účinná.*

9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** *Navrhl bych více praktických cvičení a simulací testovacích situací a zlepšení individuálního přístupu ke studentům.*

Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? *Zvýšení úspěšnosti by mohlo přinést zavedení pravidelných tréninkových testů a zpětné vazby od odborníků.*

10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** *Pracujte na zvládnutí stresu. Vyhledejte si externí zdroje a odborníky na přípravu.*

Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? *Hledal bych více odborné pomoci mimo školu a více bych se soustředil na praktické dovednosti.*

11. Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly? *Interaktivní online kurzy a aplikace by byly velkým přínosem.*

Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? *Ano, určitě by byly velmi užitečné a pomohly by pokrýt nedostatky v přípravě.*

Příloha č. 2 - Dotazníky s odpověďmi – studenti TRIVIS střední škola veřejnoprávní s.r.o.

I. Žena, 20 let, odmaturovala – psychotesty neúspěšně

1. Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR? Má připravenost na psychotesty byla nedostatečná. Neměla jsem dostatek informací a neznala jsem správné postupy přípravy.

2. Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč? Nejobtížnější byly psychotesty. Byly pro mě velmi stresující a nečekala jsem takovou úroveň obtížnosti.

Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? Měla jsem problémy s porozuměním některým testovým otázkám a nedokázala jsem si efektivně rozvrhnout čas při testech.

3. Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější? Myslím, že klíčové jsou analytické a logické myšlení, ale také schopnost udržet si klid pod tlakem.

Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? Pokoušela jsem se cvičit logické úlohy, ale neměla jsem dostatek času a metodických materiálů.

4. Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole? Výuka ve škole byla spíše teoretická a nedostatečně se zaměřovala na praktickou přípravu na přijímací řízení.

Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? Bylo by potřeba více praktických cvičení a zaměření na specifické požadavky přijímacích testů.

5. Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku? Připravovala jsem se jen občas a většinou nahodile.

Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? Ano, používala jsem některé online testy, ale ne vždy byly relevantní nebo kvalitní.

6. **Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Ne, nezúčastnila jsem se žádných workshopů nebo seminářů.*

7. **Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Necítila jsem dostatečnou podporu. Chyběl individuální přístup a konkrétní rady pro přípravu na psychotesty.*

Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? *Nejvíce by mi pomohla konkrétní doporučení a praktické příklady testů. Ocenila bych více individuálních konzultací.*

8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?** *Motivace ze strany školy byla minimální. Spíše se zaměřovali na obecné rady než na specifické motivace pro přijímací řízení k Policii ČR.*

Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? *Žádné konkrétní strategie mě výrazně nemotivovaly.*

9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** *Navrhovala bych více zaměření na praktické dovednosti, častější simulace testů a konkrétní rady pro jednotlivé části přijímacího řízení.*

Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? *Zavedení pravidelných cvičných testů a více praktických workshopů by určitě pomohlo zvýšit úspěšnost studentů.*

10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** *Doporučuji se připravovat systematicky a hledat různé zdroje informací. Nebát se požádat o pomoc a rady od zkušenějších lidí.*

Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? *Začala bych s přípravou dříve a více bych se zaměřila na praktická cvičení.*

11. Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly? *Více kvalitních studijních materiálů a přístup k simulacím reálných testů.*

Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? *Ano, interaktivní online kurzy a aplikace by byly velmi užitečné, protože by poskytly flexibilní a přístupný způsob přípravy na psychotesty.*

II. *Muž, 20 let, neuspěl u psychotestů. Motivace přihlásit se k policii? Práci u policie jsem chtěl dělat už od malička. Láká mě akční stránka této práce a stabilní plat.*

1. **Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?** *Nepřipravoval jsem se*
2. **Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** *Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? Měl jsem problémy s českým jazykem*
3. **Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** *Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? Něco ohledně matematiky, schopnost podívat se z více úhlů na věc, odpovídat první myšlenkou, co mě napadne*
4. **Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** *Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? měli jsme jednu hodinu pana psychologa, co nám říkal, co se v testech vyskytuje. Rozhodně bych bral více besed s panem psychologem*
5. **Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** *Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? Nic mi nikdo neřekl, že se na psychotesty dá připravit*
6. **Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Pokud ano, jak jste je hodnotili? NE*
7. **Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? Ani ne*
8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?** *Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? Už od malička jsem chtěl k policii, škola mi jen pomohla se k nim dostat blíž skrz besedy*
9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** *Jaké*

konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? *Více připravit, nějaké cvičné testy by neuškodily*

10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? *Nemůžu moc radit, na první pokus to bohužel nevyšlo, rozhodně se více připravit mimo školu, netušil jsem, že jsou nějaké materiály na přípravu k psychotestům*
11. **Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly?** Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? *Aplikace by byli dostupnější, že si je můžeme pustit, kdy chceme, něco na způsob procvičování paměti atd.*

III. Muž, 19 let, psychotesty – neuspěl

Motivace jít k policii – ve světě je hodně zla a špatných věcí, chtěl bych aspoň trochu pomoci s bojem proti tomu.

1. **Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?** *Hodnotím dobře*
2. **Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** *Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? S žádnými problémy jsem se nesetkal*
3. **Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** *Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? Říkat pravdu a být naprosto v klidu*
4. **Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** *Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? Nedostatečně*
5. **Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** *Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? Internetové články 2x týdně*
6. **Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Pokud ano, jak jste je hodnotili? ne*
7. **Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? Podpora velká více příprav a rad jak uspět*
8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?** *Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? Nábor PČR u nás na škole*
9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** *Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? Psychotesty nanečisto, pohovor s psychologem*
10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** *Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? Lépe se vyspat*

11. Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly? Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? *Kurzy a aplikace by byly velice užitečné*

IV. *Žena, 19 let, maturant 2024, psychotesty neúspěšné. Proč jsem chtěla k policii? V rodině mám členy, kteří jsou u policie, a vždy jsem chtěla jít v jejich stopách. Od malička sportuji a baví mě právo. Chtěla bych pomáhat lidem a líbí se mi kariérní růst, který policie nabízí.*

1. **Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?** *Připravovala jsem se hlavně se členy rodiny, kteří pracují u policie*
2. **Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** *Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? Nejobtížnější byla pro mě matematika, za mě až moc složité k této práci hlavně, když ten člověk si přeje tuto práci dělat*
3. **Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** *Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? Je důležité, aby nevyšlo, že ten člověk je nějaký např. agresor, rasista*
4. **Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** *Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? Ve škole jsme se na psychotesty vůbec nepřipravovali a za mě je to velká škoda*
5. **Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** *Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? Připravovala jsem se asi 2 měsíce před tím a čerpala jsem z internetu a ze zkušeností členů mé rodiny*
6. **Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Pokud ano, jak jste je hodnotili? Ne*
7. **Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? Nikdo o tom nevěděl a nezajímal se*

8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?**
Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? Nemotivovala
9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR?** *Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? Škola by hlavně měla začít s přípravou na psychotesty a podpořit studenty, protože z naší třídy to udělal pouze jeden člověk*
10. **Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty?** *Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? Pořádně se podívat na matematiku (konkrétně na příklady s logickým myšlením) a když se to nepovede, tak se svět nezboří*
11. **Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly?** *Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? Určitě by bylo dobré mít nějaké materiály přímo od policie, kde bychom si to mohli procvičovat, a nějaká aplikace by byla super*

V. *Muž, 20 let, neuspěl v části psychotestů. Motivace? Chtěl bych pomáhat lidem a vím, že by mě policejní práce bavila. Je to akční práce podle mě a pořád se něco děje.*

1. **Jak hodnotíte svou připravenost na psychotesty v rámci přijímacího řízení k Policii ČR?** *Na psychotesty se nelze připravit*
2. **Které části přípravy na přijímací řízení vám připadají nejobtížnější a proč?** *Jaké konkrétní problémy jste během přípravy zažili? Psychotesty: tam se člověk buď hodí, nebo ne*
3. **Jaké dovednosti nebo znalosti si myslíte, že jsou pro úspěch u psychotestů nejdůležitější?** *Jakým způsobem jste se je snažili rozvíjet? Sebereflexe je jedním z nejdůležitějších prvků pro přijetí do bezpečnostního sboru.*
4. **Jak hodnotíte kvalitu a efektivitu výuky a přípravy, které jste obdrželi ve škole?** *Co byste zlepšili nebo změnili na současném systému přípravy? Škola mě naučila dost základních věcí v oblasti Práva v ČR. Myslím si, že bych na ZOPce problém neměl*
5. **Jak často a jakým způsobem jste se připravovali na psychotesty mimo školní výuku?** *Používali jste nějaké specifické zdroje nebo metody (např. online testy, studijní materiály)? Nepřipravoval, odborně způsobilým se člověk musí narodit.*
6. **Zúčastnili jste se nějakých workshopů, seminářů nebo školení zaměřených na přípravu na psychotesty?** *Pokud ano, jak jste je hodnotili? Ne*
7. **Cítili jste dostatečnou podporu od učitelů a vedení školy během vaší přípravy na přijímací řízení?** *Jaká podpora vám nejvíce pomohla a co byste ocenili navíc? Na přijímací řízení jsem se nepřipravoval*
8. **Jak vás škola motivovala k přípravě na přijímací řízení k Policii ČR?** *Jaké motivační strategie byly nejúčinnější? Nechápu, jak se lze na připravovat na přijímací řízení k PČR. Mimo fyzicky samozřejmě.*
9. **Co byste navrhli jako hlavní změny nebo zlepšení ve způsobu, jakým**

škola připravuje studenty na přijímací řízení k Policii ČR? Jaké konkrétní kroky by podle vás mohly zvýšit úspěšnost studentů? *Trivis vyloženě na přijímací řízení nepřipravuje*

10. Máte nějaké konkrétní tipy nebo rady pro budoucí studenty, kteří se budou připravovat na psychotesty? Co byste udělali jinak, kdybyste měli možnost znovu projít přípravou? *K PČR se buď hodíte, nebo ne*

11. Jaké další zdroje nebo materiály by vám při přípravě na psychotesty pomohly? Myslíte, že by například interaktivní online kurzy nebo aplikace byly užitečné? *Na psychotesty se nelze připravit*

Příloha č. 3 – dotazník s odpověďmi – pedagogové středních škol

- I. Na jaké střední škole působíte a jak dlouho?** *Působím na Střední škole TRIVIS v Jihlavě, kde vyučuji již 8 let.*

Pracujete se studenty od 1. do 4. ročníku? *Ano, pracuji se studenty napříč všemi ročníky, od 1. do 4. ročníku.*

- 1. Vede si Vaše škola přehled nebo statistiku úspěšnosti studentů u přijímacího řízení k PČR? Pokud ano, můžete ji poskytnout?** *Ano, vedeme statistiku úspěšnosti našich studentů. Tyto statistiky jsou klíčové pro evaluaci našich výukových metod a strategií. Průměrně se úspěšnost pohybuje okolo 55 %, což nám poskytuje cenné informace pro další zlepšování.*
- 2. Jakým způsobem monitorujete a hodnotíte připravenost studentů na přijímací řízení? Jaké nástroje nebo metody používáte pro tuto evaluaci?** *Připravenost studentů monitorujeme pomocí kombinace písemných testů, fyzických testů a celkové výuky odborných předmětů.*
- 3. Jaké jsou nejčastější důvody neúspěšnosti studentů u přijímacích řízení k Policii ČR? Nejčastějšími důvody neúspěšnosti jsou** *nepřipravenost na psychologické testy a někdy i neznalost specifických požadavků testů. Stres a neschopnost efektivně zvládat náročné situace také často vedou k neúspěchu. Často také hraje roli dostatečná nevyzrálость studentů. Dnes je trochu jiná doba oproti např. 8-10 letům zpět. Myslím si, že děti byly ve věku 18.-19. let odolnější vůči stresu a kritickým situacím. Dnes jsou hodně ovlivňováni technologiemi a sociálními sítěmi, jsou často hodně precitlivělí.*
- 4. Jaká opatření vaše škola přijímá, aby zvýšila šance studentů na úspěch u přijímacích řízení k Policii ČR? Jakým způsobem vaše škola připravuje studenty na psychotesty, které jsou součástí přijímacího řízení k Policii ČR? Jaké konkrétní techniky nebo metody používáte?** *Škola klade velký důraz na komplexní přípravu studentů, která zahrnuje výuku odborných předmětů, předávání poznatků z praxe a workshopů s policisty. Dále se při výuce snažíme používat metody,*

které rozvíjejí kritické myšlení a rozhodovací schopnosti, a zaměřujeme se také na posílení odolnosti vůči stresu prostřednictvím relaxačních technik a stresových her.

5. **Spolupracujete s odborníky na psychologii nebo s bývalými členy Policie ČR při přípravě studentů? Pokud ano, jak tato spolupráce probíhá?** *Ano, naše škola spolupracuje s policejními psychology a bývalými policisty*
6. **Jaké jsou podle vás významné faktory, které ovlivňují úspěšnost studentů u psychotestů k Policii ČR? Jaké osobnostní rysy nebo dovednosti jsou nejdůležitější?** *Úspěšnost u psychotestů závisí především na schopnosti zvládat stres, logické myšlení, pracovat v kolektivu, umět se rychle rozhodovat a vyhodnocovat situace.*
7. **Jaký je současný obecnější profil vhodného studenta pro práci u policie?** *Myslím si, že přesný profil budoucího policisty neexistuje. Měl by ale být fyzicky zdatný. Měl by být odolný vůči stresu, mít logické myšlení, umět si zhodnotit situaci a adekvátně ji řešit. Měl by být komunikativní a mít týmového ducha, umět přijímat názor druhých a mít úctu k autoritám. Neměl by mít sklony k delikventnímu chování.*
8. **Co byste navrhli změnit nebo zlepšit v rámci přípravy studentů na psychotesty, aby byla zvýšena jejich úspěšnost?** *Asi by nebylo od věci nějaké workshopy zaměřených na rozvoj psychické odolnosti a zvládání stresu nebo praktické cvičení. Další možností by bylo více individualizovat přípravu podle potřeb jednotlivých studentů. Možná vést studenty k práci pod tlakem, budovat jejich odolnost vůči stresovým situacím.*
9. **Existují nějaké externí faktory (např. rodinné zázemí, socioekonomický status), které mají výrazný vliv na úspěšnost studentů u přijímacích řízení? Jak se s těmito faktory snažíte pracovat?** *Myslím si, že určitě mohou. V podstatě pokud má student s něčím problém, tak přijde většinou on sám a řeší se to individuálně.*

10. **Jaký je váš názor na současný systém přijímacích řízení k Policii ČR, zejména na psychotesty? Myslíte si, že by měl být nějak upraven nebo aktualizován?** *Myslím si, že současný systém přijímacích řízení je dobře navržený. Podle mého názoru by se ale mohl pravidelně aktualizovat a přizpůsobovat aktuálním požadavkům policejní práce.*
11. **Máte zkušenosti s úspěšnými příběhy studentů, kteří překonali počáteční neúspěchy a nakonec byli přijati k Policii ČR?** *Ano, tyto zkušenosti naše škola má. Většinou se naši bývalí studenti napodruhé k policii dostanou. Může to být tím, že se hlásí s odstupem 2 a více let, kdy je jejich osobnost vyzrálejší a studenti mohly za ta léta nasbírat více zkušeností.*

II. Na jaké střední škole působíte a jak dlouho? *Působím na Střední škole TRIVIS Brno, kde vyučuji již 7 let.*

Pracujete se studenty od 1. do 4. ročníku? *Ano, pracuji se studenty od 1. do 4. ročníku, což mi umožňuje sledovat jejich pokrok po celou dobu jejich studia.*

1. **Vede si Vaše škola přehled nebo statistiku úspěšnosti studentů u přijímacího řízení k PČR? Pokud ano, můžete ji poskytnout?** *Ano, naše škola si vede podrobnou statistiku úspěšnosti studentů u přijímacího řízení k Policii ČR. Tato data zahrnují úspěšnost v různých částech přijímacího řízení, včetně psychotestů, fyzických testů a znalostních zkoušek. Konkrétní statistiky jsou interního charakteru, ale celková úspěšnost našich studentů se pohybuje pod 50 %. Mnoho studentů pokračuje dál ve studiu na vysoké škole.*
2. **Jakým způsobem monitorujete a hodnotíte připravenost studentů na přijímací řízení? Jaké nástroje nebo metody používáte pro tuto evaluaci?** *Samotné přípravě na psychotesty se škola nevěnuje. Snažíme se ale studenty vést k zodpovědnosti a připravenosti k budoucímu povolání prostřednictvím pravidelných testů a simulací, které jsou součástí našeho vzdělávacího programu. Používáme individuální pohovory a zpětnou vazbu od studentů. Dále někdy pořádáme workshopy zaměřené na zvládání stresu, které jsou dobrovolné. Těchto workshopů se moc studentů většinou nezúčastní.*
3. **Jaké jsou nejčastější důvody neúspěšnosti studentů u přijímacích řízení k Policii ČR? Nejčastějšími důvody neúspěchu je podle mého názoru nesplnění psychologických požadavků, stres a tlak při samotných psychotestech.**
4. **Jaká opatření vaše škola přijímá, aby zvýšila šance studentů na úspěch u přijímacích řízení k Policii ČR? Jakým způsobem vaše škola připravuje studenty na psychotesty, které jsou součástí přijímacího řízení k Policii ČR? Jaké konkrétní techniky nebo metody používáte?** *Naše škola se zaměřuje na komplexní přípravu studentů, která zahrnuje fyzický trénink, výuku zaměřenou na právní předpisy*

a simulaci reálných situací. Co se týče psychotestů, tak na tyto se naše škola nijak zvlášť nezaměřuje. Psychotesty maximálně simulujeme prostřednictvím modelových situací v rámci některého předmětu, jako je např. psychologie, což studentům pomáhá lépe se připravit na reálné podmínky.

5. **Spolupracujete s odborníky na psychologii nebo s bývalými členy Policie ČR při přípravě studentů? Pokud ano, jak tato spolupráce probíhá?** *Ano, spolupracujeme s bývalými členy Policie ČR v podobě přednášek či workshopů*
6. **Jaké jsou podle vás významné faktory, které ovlivňují úspěšnost studentů u psychotestů k Policii ČR? Jaké osobnostní rysy nebo dovednosti jsou nejdůležitější?** *Důležité jsou také empatie, schopnost pracovat v týmu a zvládání stresu.*
7. **Jaký je současný obecnější profil vhodného studenta pro práci u policie?** *Musí mít schopnost rychle se adaptovat na měnící se situace, být disciplinovaný a mít zájem o ochranu veřejného pořádku.*
8. **Co byste navrhli změnit nebo zlepšit v rámci přípravy studentů na psychotesty, aby byla zvýšena jejich úspěšnost?** *Navrhl bych zvýšit počet a frekvenci simulací psychotestů v reálných podmínkách. Dále bych zavedl více praktických cvičení zaměřených na zvládání stresu a na rozvoj dovedností potřebných pro efektivní rozhodování pod tlakem. Také bych posílil individuální podporu ze strany školních psychologů.*
9. **Existují nějaké externí faktory (např. rodinné zázemí, socioekonomický status), které mají výrazný vliv na úspěšnost studentů u přijímacích řízení? Jak se s těmito faktory snažíte pracovat?** *Ano, rodinné zázemí a socioekonomický status mohou mít vliv na úspěšnost studentů.*
10. **Jaký je váš názor na současný systém přijímacích řízení k Policii ČR, zejména na psychotesty? Myslíte si, že by měl být nějak upraven nebo aktualizován?** *Domnívám se, že současný systém je funkční, ale mohly by se do něj integrovat nové psychologické metody a nástroje,*

které by lépe reflektovaly moderní požadavky na policisty. Aktualizace by mohla zahrnovat také větší důraz na praktické dovednosti a simulace reálných situací, které jsou klíčové pro úspěšné zvládnutí této náročné práce.

- 11. Máte zkušenosti s úspěšnými příběhy studentů, kteří překonali počáteční neúspěchy a nakonec byli přijati k Policii ČR? Ano, máme několik příběhů studentů, kteří po počátečních neúspěších vytrvali, zintenzivnili svou přípravu a nakonec byli úspěšně přijati k Policii ČR.**

III. Na jaké střední škole působíte a jak dlouho? *Působím na Střední policejní škole Sokolov, kde vyučuji již 5 let.*

Pracujete se studenty od 1. do 4. ročníku? *Ano, pracuji se studenty od 1. do 4. ročníku.*

- 1. Vede si Vaše škola přehled nebo statistiku úspěšnosti studentů u přijímacího řízení k PČR? Pokud ano, můžete ji poskytnout?** *Ano, naše škola si vede podrobnou statistiku úspěšnosti studentů u přijímacího řízení k Policii ČR. Tuto statistiku zahrnuje jak úspěšnost u psychotestů, tak u fyzických a znalostních zkoušek. Konkrétní data však nemohu poskytnout kvůli ochraně osobních údajů, ale obecně se úspěšnost pohybuje přes 50 %.*
- 2. Jakým způsobem monitorujete a hodnotíte připravenost studentů na přijímací řízení? Jaké nástroje nebo metody používáte pro tuto evaluaci?** *Připravenost studentů monitorujeme průběžně skrze konzultace s odborníky. Používáme metody, jako jsou fyzické testy a individuální rozhovory, které pomáhají identifikovat silné a slabé stránky studentů. Samotné psychotesty nepoužíváme.*
- 3. Jaké jsou nejčastější důvody neúspěšnosti studentů u přijímacích řízení k Policii ČR? Nejčastějšími důvody neúspěchu jsou nedostatečná psychická připravenost, nedostatečná fyzická kondice. Dalším důvodem může být i stres a nedostatečná schopnost zvládnout tlak během přijímacího řízení.**
- 4. Jaká opatření vaše škola přijímá, aby zvýšila šance studentů na úspěch u přijímacích řízení k Policii ČR? Jakým způsobem vaše škola připravuje studenty na psychotesty, které jsou součástí přijímacího řízení k Policii ČR? Jaké konkrétní techniky nebo metody používáte?** *Naše škola se zaměřuje na intenzivní přípravu prostřednictvím výuky odborných předmětů, různých workshopů a individuálních konzultací. Organizujeme fyzické přípravy a simulace reálných situací, které studenti mohou v práci u Policie ČR zažít.*

5. **Spolupracujete s odborníky na psychologii nebo s bývalými členy Policie ČR při přípravě studentů? Pokud ano, jak tato spolupráce probíhá?** *Ano, spolupracujeme s odborníky na psychologii a s bývalými členy Policie ČR. Psychologové se podílejí na přípravě studentů zejména v oblasti zvládání stresu a rozvoje potřebných psychických dovedností. Bývalí členové policie zase přispívají svými zkušenostmi z praxe a poskytují realistické pohledy na to, co studenti mohou očekávat v budoucí kariéře.*
6. **Jaké jsou podle vás významné faktory, které ovlivňují úspěšnost studentů u psychotestů k Policii ČR? Jaké osobnostní rysy nebo dovednosti jsou nejdůležitější?** *Klíčovými faktory úspěchu u psychotestů jsou psychická odolnost, schopnost logického uvažování, rychlé rozhodování a emoční stabilita. Důležité jsou také komunikační dovednosti a schopnost pracovat pod tlakem. Osobnostní rysy jako sebeovládání, empatie a týmová spolupráce jsou také zásadní.*
7. **Jaký je současný obecnější profil vhodného studenta pro práci u policie?** *Vhodný student pro práci u policie by měl být psychicky i fyzicky zdatný, mít vysokou míru odpovědnosti, být schopný pracovat v týmu a mít zájem o veřejnou službu. Důležité jsou také silné komunikační schopnosti a schopnost rychle se adaptovat na různé situace.*
8. **Co byste navrhli změnit nebo zlepšit v rámci přípravy studentů na psychotesty, aby byla zvýšena jejich úspěšnost?** *Navrhl bych zavést ještě intenzivnější přípravu na zvládání stresu a rozvoj psychické odolnosti, například prostřednictvím pravidelných sebezkušnostních workshopů. Dále bych posílil individuální konzultace s psychologem a zvýšil počet simulovaných testů v podmínkách co nejvíce podobných reálnému přijímacímu řízení.*
9. **Existují nějaké externí faktory (např. rodinné zázemí, socioekonomický status), které mají výrazný vliv na úspěšnost studentů u přijímacích řízení? Jak se s těmito faktory snažíte pracovat?** *Ano, rodinné zázemí a socioekonomický status mohou hrát roli*

v úspěšnosti studentů. Studenti z méně podnětného prostředí mohou mít například méně příležitostí k přípravě mimo školu. Snažíme se tyto faktory kompenzovat tím, že nabízíme podporu ve formě doučování, psychologických konzultací a dalších podpůrných programů.

- 10. Jaký je váš názor na současný systém přijímacích řízení k Policii ČR, zejména na psychotesty? Myslíte si, že by měl být nějak upraven nebo aktualizován?** *Současný systém přijímacích řízení považuji za relativně dobře nastavený, ale myslím si, že by mohl být průběžně aktualizován, aby lépe reflektoval změny ve společnosti a moderní potřeby policejní práce. Především by mohl být větší důraz kladen na psychickou připravenost a reálné simulace situací, které čekají na budoucí policisty.*
- 11. Máte zkušenosti s úspěšnými příběhy studentů, kteří překonali počáteční neúspěchy a nakonec byli přijati k Policii ČR?** *Ano, několik našich studentů zažilo počáteční neúspěch, ale díky jejich odhodlání, intenzivnímu tréninku a podpůrné pomoci ze strany školy nakonec přijímací řízení úspěšně zvládli. Tyto příběhy jsou pro nás i pro ostatní studenty velkou inspirací.*

Příloha č. 4 – dotazník s odpověďmi – policejní psychologové

- I. Jste muž nebo žena? Jaký je Váš věk? Jak dlouho pracuje jako psycholog pro výběr uchazečů o práci u policie?**

Jsem žena, 39 let, jako psycholog se zjišťováním osobnostní způsobilosti uchazečů zabývám 16 let.

- 1. Jaké jsou klíčové osobnostní charakteristiky, které jsou nezbytné pro výkon práce policisty?**

Podle vyhlášky č. 487 z roku 2004 jsou předpokladem pro výkon služby tyto osobnostní charakteristiky: intelekt v pásmu průměru nebo vyšším, emoční stabilita, psychosociální vyzrálost, odolnost vůči psychické zátěži, žádoucí motivace, postoje a hodnoty, rozvinuté volní procesy a poznávací procesy, autoregulace, absence nežádoucí agresivity a absence psychopatologie.

- 2. Jsou tyto osobnostní charakteristiky dostatečně měřitelné v procesu současného psychologického výběru žadatelů?**

Některé jsou měřitelné lépe, jako například intelekt, který můžeme velmi dobře kvantifikovat (s určitou směrodatnou odchylkou), jiné jsou měřitelné hůře a usuzujeme na ně z dotazníků, pozorování, rozhovoru a zejména z anamnézy.

- 3. V čem vidíte zásadní rozdíl při posuzování požadavků na osobnost žadatele pro práci u policie ve srovnání s jinými náročnými profesemi?**

Služba u policie je v mnoha ohledech specifická, příslušník policie má ze zákona rozsáhlou pravomoc zasahovat do života občanů, má velikou zodpovědnost za zdraví, životy a majetek druhých lidí a v neposlední řadě je ve službě vystaven velikému stresu, psychicky a mnohdy i fyzicky náročným situacím ať už z hlediska rychlosti rozhodování, znalosti právních předpisů či potkávání se s lidským neštěstím.

- 4. Je z hlediska úspěšnosti přijetí žadatelů rozdíl mezi ženami a muži?**

Pokud ano, tak jak by bylo možné tyto rozdíly charakterizovat. Ve věkové

kategorii do 25 let mají ženy možná větší úspěšnost v přijímacím řízení, protože jsou dříve psychicky vyzrálé, mají v tomto věku zpravidla již ujasněnou hierarchii hodnot, bývají to dotvořené osobnosti. Ale není to dle mého mínění statisticky významný rozdíl, který by byl trendem. Mezi ženami a muži tedy nepozorujeme výrazný rozdíl v úspěšnosti.

5. Jsou současné testy dostatečně postihující problematiku vhodného posuzování osobnostního profilu žadatele?

Psychologické metody se samozřejmě vyvíjejí, některé metody zastarávají, některé nemají v moderní světě uspokojivou reliabilitu a validitu. Proto se od nich upouští a vznikají testy nové, reagující na současný společenský vývoj. Platí však, že než se začne nějaká metoda široce aplikovat, musí být řádně standardizovaná, tedy ověřená. Jsem toho názoru, že dnes máme na výběr z mnoha kvalitních metod pro posouzení osobnostních rysů napříč psychologickým spektrem.

6. Jaké testy a metody jsou dle vás nejvhodnější pro posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů?

Dle mého mínění je to zejména výše zmíněná anamnéza, neboť ta je jakousi červenou nití, která se vine naším životem a dává nám informaci, jak se uchazeč choval v konkrétních situacích. Jsou to jeho úspěchy a neúspěchy a to, jak se k nim staví, kde hledá příčinu, co ho vedlo k životním rozhodnutím, která učinil, a jak si je případně racionalizuje, jaké z toho vyvodil důsledky, případně jakou pomoc využil. Anamnéza je pro nás psychology v mnoha ohledech stěžejní v posuzování osobnostní způsobilosti, protože se nedá zkreslit, je daná. Samozřejmě uchazeč si ji může mírně upravovat, aby působil lepším dojmem, proto máme k dispozici objektivní údaje, se kterými můžeme uchazeče při pohovoru konfrontovat. Celkový závěr si uděláme až v kontextu dalších metod jako je rozhovor a pozorování, kdy máme konkrétního uchazeče přímo před sebou a vidíme, jak reaguje. A to vše dáváme do souvislosti s testovými metodami, které uchazeč v den vyšetření vyplňuje. Je to tedy takový komplex informací, které vyhodnocujeme, a na základě toho dospějeme k závěru.

7. Jaké jsou významné faktory, které ovlivňují validitu a reliabilitu testů a metod?

Významnou roli hraje to, nakolik se dostala metoda do povědomí široké veřejnosti, nakolik je zprofanovaná. Z tohoto důvodu jsme například přestali používat Kresbu stromu a nahradili ji jinou projektivní metodou, protože strom byl už bohužel natolik známý, že ztrácel svou vypovídající hodnotu. Dalším faktorem je společenský vývoj, na který musí moderní psychologie a aktuální testové metody reagovat a posouvat se spolu s tímto vývojem.

8. Je zohledněno dosažené vzdělání a získané vhodné kompetence při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů?

Dosažené vzdělání je zohledněno v případě, že se uchazeč hlásí na konkrétní pozici s určitými požadavky a předpoklady (například na Službu kriminální policie a vyšetřování je požadavkem vysokoškolské vzdělání, na Odbor kriminalistické techniky a expertíz je požadováno vzdělávání související s problematikou, které se chce uchazeč věnovat atd.) Jinak víte, že je nyní možné hlásit se k policii i bez maturitní zkoušky, ale uchazeč ji musí během prvních let služby absolvovat a mít úplné středoškolské vzdělání s maturitou.

9. Jaký je nejčastější důvod nesplnění kritérií pro přijetí žadatele z hlediska osobnostních předpokladů?

Nejčastěji se rozloučíme s uchazeči už po neúspěšném absolvování první části psychologického vyšetření, tj. po výkonových testech (testy na paměť, intelekt, pozornost). Pokud uchazeč nesplní celostátně dané kritérium, už dál nepokračuje a vydáváme zamítavý závěr. V případě, že absolvuje celé psychologické vyšetření, zamítáme uchazeče nejčastěji na nedostatečnou psychosociální vyzrálost, autoregulaci a emoční stabilitu.

10. Jak byste popsal/a podle svých profesních zkušeností ideálního žadatele?

V první řadě ideální žadatel neexistuje. Ale byli bychom rádi, kdyby k nám chodili uchazeči, kteří jsou vhodně motivovaní pro práci u policie, to

znamena, mají smysl pro povinnost, úctu k autoritám, jsou psychicky odolní, dokáží pracovat v týmu i samostatně, jsou komunikativní a nejsou lhostejní ke svému okolí. Žádní agresori, kteří mají potřebu si něco dokazovat nebo experimentovat s návykovými látkami. Také vítáme, když jsou to alespoň trochu sportovci, dává to naději, že zvládnou následné fyzické testy.

11. Jaké jsou silné a slabé stránky procesu posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků PČR?

Jako každá metoda má psychologické vyšetření své plusy i minusy. Velkou výhodou jako policejní psychologové máme v tom, že o uchazečích víme spoustu informací předem a můžeme tyto objektivní údaje porovnat s tím, co o sobě uvádějí samotní uchazeči v den vyšetření. Konkrétně máme k dispozici opis z rejstříku trestů, výpis z evidenční karty řidiče a šetření z místa bydliště, kde naši kolegové z obvodních oddělení uvádějí pověst uchazeče v místě bydliště a vypisují čísla jednací, ve kterých uchazeč figuruje, ať už v postavení podezřelého, poškozeného nebo svědka. Uchazeči nám musí dodat nejen strukturovaný životopis, ale i životopis psaný volnou formou, dále vysvědčení, v den vyšetření píší motivační dopis, řadí hierarchii hodnot, jsou jim administrovány projektivní metody, na které se nelze úplně dopředu připravit.

Jestli jsme správně uchazeče vybrali, ukáže často až samotný výkon služby. Malou berličku nyní máme v nástroji, který se nazývá osobnostní rozvoj. Ten můžeme doporučit uchazeči, u kterého máme pochybnosti, že některé kritérium osobnostní způsobilosti nesplňuje na sto procent a bylo by potřeba na něm zapracovat. V tom případě se během Základní odborné přípravy policistovi věnuje psycholog vzdělávacího zařízení a společně pracují na změně. Ten stejný psycholog poté na konci kurzu vyhodnotí, nakolik se policista posunul.

12. Navrhujete vzhledem k vývoji ve společnosti tento proces zlepšit event. v čem?

Tak, jak se bude rozvíjet společnost, budou se vyvíjet i psychologické

metody. Osobně se domnívám, že bude čím dál těžší přijmout vhodné muže a ženy do služebního poměru k PČR, protože se společnost v některých ohledech výrazně mění, například obecně klesá odolnost vůči frustraci, závislost na technických vymoženostech nás činí čím dál míň samostatně uvažující. Byla by však chyba z tohoto důvodu výrazně snižovat kritéria osobnostní způsobilosti pro přijetí uchazečů k policii.

13. Změnil se proces posouzení osobnostní stránky v období 5 – 10 let?

A jak?

Proces zjišťování osobnostní způsobilosti se za poslední dekádu výrazně nezměnil. Držíme celostátně daná kritéria, ačkoli je teď u policie velký podstat a tlaky na to, abychom pouštěli uchazeče, protože na obvodních odděleních i na dopravní službě mají problém poskládat služby. My s vedoucími samozřejmě soucítíme, ale není možné dohánět podstaty tím, že se zmírní psychotesty. To by se policie v dlouhodobém i krátkodobém časovém horizontu vymstilo.

14. Je znatelný rozdíl mezi uchazeči za do mu 5-10 let oproti současné době? Kde vidíte ten zásadní rozdíl – co se týče osobnostní stránky uchazečů a v čem se uchazeči liší – současná doba oproti 5-10 letům?

Naproti tomu uchazeči se za poslední dekádu hodně změnili, dříve chodili sportovci, úspěšní studenti, vhodně motivovaní pro práci u policie, slušní lidé bez kriminální nebo drogové minulosti. Dnes jsou to spíš lidé, kteří to jdou „jenom zkusit“, neúspěšní ve studiu na VŠ ale i na SŠ, nespokojení v současné práci a hledají práci, kde se „každý den děje něco jiného“, o bezpečnostních sborech a policejní práci neví takřka nic, mají často nějaký střet se zákonem, časté přestupky v dopravě, drogovou nebo psychiatrickou anamnézu. Když se už objeví slušný kluk nebo dívka, kteří jsou osobnostně v normě, tak je to spíše výjimka. Poslední dobou mladší generace dozrává později, takže je dost častým důvodem k zamítnutí nevyzrálost nebo autoregulace, případně psychopatologická symptomatika

II. Jste muž nebo žena? Jaký je Váš věk? Jak dlouho pracuje jako psycholog pro výběr uchazečů o práci u policie?

Jsem muž, věk 45 let, pracuji jako psycholog pro výběr uchazečů o práci u policie 15 let.

Odpovědi na otázky:

1. **Jaké jsou klíčové osobnostní charakteristiky, které jsou nezbytné pro výkon práce policisty?** *Klíčové osobnostní charakteristiky zahrnují stabilní emoční stav, odolnost vůči stresu, vysokou úroveň sebekontroly, schopnost rozhodovat se rychle a efektivně pod tlakem, vysokou úroveň integrity a etického chování, empatii, ale také asertivitu a schopnost spolupracovat v týmu.*
2. **Jsou tyto osobnostní charakteristiky dostatečně měřitelné v procesu současného psychologického výběru žadatelů?** *Ano, většina z těchto charakteristik je dnes dostatečně měřitelná pomocí standardizovaných psychologických testů a strukturovaných rozhovorů. Nicméně, vždy existuje určitá míra subjektivity, kterou je třeba brát v úvahu.*
3. **V čem vidíte zásadní rozdíl při posuzování požadavků na osobnost žadatele pro práci u policie ve srovnání s jinými náročnými profesemi?** *Rozdíl spočívá především v požadavku na extrémní míru odolnosti vůči stresu a schopnost rozhodovat se v krizových situacích, které mohou zahrnovat ohrožení života. Zatímco jiné náročné profese mohou vyžadovat vysokou úroveň odborných znalostí nebo fyzické zdatnosti, práce u policie klade obrovský důraz na kombinaci psychické odolnosti, etického chování a schopnosti rychle a správně jednat pod tlakem.*
4. **Je z hlediska úspěšnosti přijetí žadatelů rozdíl mezi ženami a muži? Pokud ano, jak by bylo možné tyto rozdíly charakterizovat?** *Rozdíly existují, ale nejsou zásadní. Ženy často vykazují vyšší míru empatie a lepší schopnosti komunikace, zatímco muži mohou vykazovat větší asertivitu a odolnost vůči stresu. Nicméně, úspěšnost přijetí závisí spíše na individuálních vlastnostech než na pohlaví.*

5. **Jsou současné testy dostatečně postihující problematiku vhodného posuzování osobnostního profilu žadatele?** *Současné testy jsou do značné míry účinné, ale vždy je prostor pro zlepšení. Testy mohou někdy opomíjet jemné nuance osobnosti nebo neberou dostatečně v úvahu kulturní a sociální rozdíly mezi jednotlivci.*
6. **Jaké testy a metody jsou dle vás nejvhodnější pro posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů?** *Mezi nejvhodnější metody patří kombinace standardizovaných osobnostních dotazníků (např. MMPI-2), projektivních technik (např. Rorschachův test), simulačních úloh, a strukturovaných behaviorálních rozhovorů. Důležité je rovněž posouzení anamnézy a případných referencí.*
7. **Jaké jsou významné faktory, které ovlivňují validitu a reliabilitu testů a metod?** *Validitu a reliabilitu testů ovlivňují především kvalita a standardizace testovacích nástrojů, zkušenosti a objektivita psychologa, stejně jako vhodné nastavení testovacích podmínek. Významný je také kontext, ve kterém jsou testy prováděny – například v klidném prostředí versus stresující situace.*
8. **Je zohledněno dosažené vzdělání a získané vhodné kompetence při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů?** *Ano, vzdělání a odborné kompetence jsou zohledňovány, zejména pokud jde o specializace relevantní pro policejní práci. Nicméně, tyto faktory jsou často hodnoceny v kombinaci s osobnostním profilem, protože samotné vzdělání ne vždy zaručuje vhodnost pro policejní práci.*
9. **Jaký je nejčastější důvod nesplnění kritérií pro přijetí žadatele z hlediska osobnostních předpokladů?** *Nejčastějším důvodem bývá nedostatečná odolnost vůči stresu, sklony k impulzivnímu chování, nebo absence dostatečné úrovně integrity a etického uvědomění.*
10. **Jak byste popsal/a podle svých profesních zkušeností ideálního žadatele?** *Ideální žadatel je silné slovní spojení, ale žadatel, který je vhodný pro práci u policie je psychicky stabilní, eticky zralý, s vysokou odolností vůči stresu, schopný rychlého a racionálního rozhodování*

v krizových situacích. Má také dobře vyvinuté komunikační dovednosti a schopnost pracovat v týmu.

11. **Jaké jsou silné a slabé stránky procesu posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků PČR?** *Silnou stránkou je komplexnost procesu, který zahrnuje různé metody hodnocení. Slabou stránkou může být časová a organizační náročnost a omezené možnosti dlouhodobého sledování žadatelů před přijetím.*
12. **Navrhujete vzhledem k vývoji ve společnosti tento proces zlepšit event. v čem?** *Proces by mohl být zlepšen například integrací moderních technologií pro monitoring stresových reakcí během výběrového řízení nebo lepší přípravou žadatelů na konkrétní výzvy spojené s policejní prací.*
13. **Změnil se proces posouzení osobnostní stránky v období 5–10 let? A jak?** *Ano, proces se změnil. V posledních letech došlo k většímu důrazu na integraci technologií a standardizaci testů, ale také k větší flexibilitě v posuzování různorodých profilů uchazečů.*
14. **Je znatelný rozdíl mezi uchazeči za do mu 5-10 let oproti současné době? Kde vidíte ten zásadní rozdíl – co se týče osobnostní stránky uchazečů a v čem se uchazeči liší – současná doba oproti 5-10 letům?** *Zásadní rozdíl spočívá v tom, že současní uchazeči často mají vyšší očekávání od zaměstnání, více se zajímají o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a jsou méně ochotní akceptovat rizika spojená s touto profesí. To může ovlivnit jejich motivaci a osobnostní profil.*

III. Jste muž nebo žena? Jaký je Váš věk? Jak dlouho pracuje jako psycholog pro výběr uchazečů o práci u policie?

Jsem žena, 2 roky u PČR

1. **Jaké jsou klíčové osobnostní charakteristiky, které jsou nezbytné pro výkon práce policisty?** *Jako klíčové charakteristiky se dají považovat vlastnosti, jako je psychická zralost, emoční vyspělost, odolnost vůči zátěži, schopnost autoregulace.*
2. **Jsou tyto osobnostní charakteristiky dostatečně měřitelné v procesu současného psychologického výběru žadatelů?** *Aktuální úroveň vyspělosti těchto charakteristik současné vyšetření měří dostatečně, nikoliv stoprocentně, vždycky ale záleží také na zkušenosti psychologa*
3. **V čem vidíte zásadní rozdíl při posuzování požadavků na osobnost žadatele pro práci u policie ve srovnání s jinými náročnými profesemi?** *Tak toto nemůžu adekvátně posoudit, jelikož nemám zkušenosti s posuzováním jiných náročných profesí, ale nedomnívám se, že by vyšetření žadatelů k PČR patřilo k nejnáročnějším*
4. **Je z hlediska úspěšnosti přijetí žadatelů rozdíl mezi ženami a muži?** **Pokud ano, tak jak by bylo možné tyto rozdíly charakterizovat.** *Ženy se hlásí obecně méně, takže nelze paušalizovat, nepostřehla jsem výraznější rozdíly mezi pohlavími*
5. **Jsou současné testy dostatečně postihující problematiku vhodného posuzování osobnostního profilu žadatele?** *Dle mého názoru základní rámcové posouzení příslušných charakteristik tyto metody splní*
6. **Jaké testy a metody jsou dle vás nejvhodnější pro posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů?** *Ty aktuálně používané považuji za dostačující, rozhodně intelektový test IST, osobnostní dotazník MMPI, vhodné jsou projektivní techniky (Hand test)*
7. **Jaké jsou významné faktory, které ovlivňují validitu a reliabilitu testů a metod?** *Bez odpovědi*
8. **Je zohledněno dosažené vzdělání a získané vhodné kompetence při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů?** *Obvykle nikoliv, pokud se uchazeč nehlásí na specifickou pozici na OKTE např.*

9. **Jaký je nejčastější důvod nesplnění kritérií pro přijetí žadatele z hlediska osobnostních předpokladů?** *Řekla bych, že je to nezralost, nízká odolnost vůči zátěži, nedostatečně rozvinuté copingové strategie*
10. **Jak byste popsal/a podle svých profesních zkušeností ideálního žadatele?** *Uchazeč by měl být zralý, vyspělý, přiměřeně sebejistý, s dobrými komunikačními dovednostmi, průbojný, schopný sebereflexe, odolný vůči zátěži, ochotný se učit novým věcem, celkově flexibilní*
11. **Jaké jsou silné a slabé stránky procesu posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků PČR?** *Za slabé stránky považuji to, že u některých metod chybí možnost retestu, že se nevyužívají komplexní projektivní techniky (ROR), že se uchazeč netestuje v podmínkách vysoké zátěže*
12. **Navrhujete vzhledem k vývoji ve společnosti tento proces zlepšit event. v čem?** *Současná situace neumožňuje změny v testování, spíše je aktuálně tlak na zefektivnění a sjednocení testování napříč republikou*
13. **Změnil se proces posouzení osobnostní stránky v období 5–10 let?** *A jak? Toto bohužel nemohu posoudit, jsem na pozici policejního psychologa pouze 2 roky*
14. **Je znatelný rozdíl mezi uchazeči za do mu 5-10 let oproti současné době? Kde vidíte ten zásadní rozdíl – co se týče osobnostní stránky uchazečů a v čem se uchazeči liší – současná doba oproti 5-10 letům?** *Jak jsem již uvedla výše, nemohu toto bohužel zhodnotit.*

IV. Jste muž nebo žena? Jaký je Váš věk? Jak dlouho pracuje jako psycholog pro výběr uchazečů o práci u policie?

Muž, 55 let, délka praxe jako psycholog pro výběr uchazečů 20 let

1. **Jaké jsou klíčové osobnostní charakteristiky, které jsou nezbytné pro výkon práce policisty?** *Psychická odolnost, emoční stabilita, schopnost rychlého rozhodování, vysoká úroveň seberegulace, etické hodnoty, absence nežádoucí agresivity.*
2. **Jsou tyto osobnostní charakteristiky dostatečně měřitelné v procesu současného psychologického výběru žadatelů?** *Ano, avšak ne všechny aspekty lze plně kvantifikovat. Některé charakteristiky vyžadují komplexní hodnocení na základě pozorování a rozhovorů.*
3. **V čem vidíte zásadní rozdíl při posuzování požadavků na osobnost žadatele pro práci u policie ve srovnání s jinými náročnými profesemi?** *Služba u policie zahrnuje vysokou míru odpovědnosti, včetně zákonného práva zasahovat do životů občanů. Tento aspekt činí práci policisty unikátní.*
4. **Je z hlediska úspěšnosti přijetí žadatelů rozdíl mezi ženami a muži? Pokud ano, tak jak by bylo možné tyto rozdíly charakterizovat.** *Mezi ženami a muži nepozoruji výrazný rozdíl v úspěšnosti, nicméně ženy bývají často psychicky vyspělejší ve věku do 25 let.*
5. **Jsou současné testy dostatečně postihující problematiku vhodného posuzování osobnostního profilu žadatele?** *Současné metody jsou dostačující, ale je nutné neustále zohledňovat společenský vývoj a testy aktualizovat.*
6. **Jaké testy a metody jsou dle vás nejvhodnější pro posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů?** *Kombinace anamnézy, rozhovorů a projektivních metod, jako je Hand test, se mi osvědčila jako efektivní.*
7. **Jaké jsou významné faktory, které ovlivňují validitu a reliabilitu testů a metod?** *Znalost testů širokou veřejností a jejich přizpůsobení aktuálnímu společenskému kontextu.*

8. **Je zohledněno dosažené vzdělání a získané vhodné kompetence při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů?** *Ano, ale pouze v případě specifických pozic, kde jsou tyto požadavky nezbytné.*
9. **Jaký je nejčastější důvod nesplnění kritérií pro přijetí žadatele z hlediska osobnostních předpokladů?** *Nejčastějšími důvody jsou nedostatečná emoční stabilita a slabá schopnost seberegulace.*
10. **Jak byste popsal/a podle svých profesních zkušeností ideálního žadatele?** *Ideální žadatel je psychicky odolný, motivovaný a má silné etické zásady.*
11. **Jaké jsou silné a slabé stránky procesu posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků PČR?** *Silnou stránkou je důkladná předběžná analýza informací o uchazečích. Slabinou je nedostatečné využívání komplexních testovacích metod.*
12. **Navrhujete vzhledem k vývoji ve společnosti tento proces zlepšit event. v čem?** *Doporučuji průběžnou modernizaci testovacích metod s ohledem na společenské změny.*
13. **Změnil se proces posouzení osobnostní stránky v období 5 – 10 let?**
A jak? *Proces se výrazně nezměnil, ale došlo k posunu směrem k efektivnějším metodám.*
14. **Je znatelný rozdíl mezi uchazeči za do mu 5-10 let oproti současné době? Kde vidíte ten zásadní rozdíl – co se týče osobnostní stránky uchazečů a v čem se uchazeči liší – současná doba oproti 5-10 letům?** *Současní uchazeči jsou méně odolní vůči stresu a mají vyšší závislost na technologiích.*

V. Jste muž nebo žena? Jaký je Váš věk? Jak dlouho pracuje jako psycholog pro výběr uchazečů o práci u policie?

Jsem žena, 32 let, jako policejní psycholog pracuji 8 let.

1. **Jaké jsou klíčové osobnostní charakteristiky, které jsou nezbytné pro výkon práce policisty?** *Psychická zralost, emoční vyspělost, schopnost zvládání stresu, motivace ke službě, respekt k autoritám.*
2. **Jsou tyto osobnostní charakteristiky dostatečně měřitelné v procesu současného psychologického výběru žadatelů?** *Do určité míry ano, ale některé aspekty, jako je emoční stabilita, jsou těžko kvantifikovatelné a závisí na komplexním posouzení.*
3. **V čem vidíte zásadní rozdíl při posuzování požadavků na osobnost žadatele pro práci u policie ve srovnání s jinými náročnými profesemi?** *Unikátní je vysoký důraz na schopnost rychlého a zodpovědného rozhodování v krizových situacích.*
4. **Je z hlediska úspěšnosti přijetí žadatelů rozdíl mezi ženami a muži? Pokud ano, tak jak by bylo možné tyto rozdíly charakterizovat.** *Ženy jsou v porovnání s muži dříve vyzrálejší, ale obecně není rozdíl v úspěšnosti mezi pohlavími.*
5. **Jsou současné testy dostatečně postihující problematiku vhodného posuzování osobnostního profilu žadatele?** *Současné metody pokrývají základní rámec, ale je třeba je neustále aktualizovat.*
6. **Jaké testy a metody jsou dle vás nejvhodnější pro posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů?** *Za mě je určitě důležitá dobře provedená rodinná anamnéza. To by měl být základ. Dále jsem názoru, že člověka nejlépe poznáte osobně, takže pro mě jsou nejvhodnější osobní rozhovory.*
7. **Jaké jsou významné faktory, které ovlivňují validitu a reliabilitu testů a metod?** *Validitu a reliabilitu testů může ovlivnit znalost metod, které si uchazeči dokáží zjistit na internetu, čímž se potom mohou testům lépe přizpůsobit.*

8. **Je zohledněno dosažené vzdělání a získané vhodné kompetence při posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů?** *Na vzdělání se hledí většinou u pozic, kde je dosažené vzdělání nezbytné.*
9. **Jaký je nejčastější důvod nesplnění kritérií pro přijetí žadatele z hlediska osobnostních předpokladů?** *V dnešní době jsou mladí uchazeči emočně nestabilní, chybí jim přirozený respekt z autority, nejsou odolní vůči stresu a neumí pracovat pod tlakem.*
10. **Jak byste popsal/a podle svých profesních zkušeností ideálního žadatele?** *Řekněme spíše vhodný uchazeč. Takový uchazeč má vyváženou osobnost, umí pracovat pod tlakem a je silně a hlavně zdravě motivovaný pro službu.*
11. **Jaké jsou silné a slabé stránky procesu posouzení osobnostní způsobilosti příslušníků PČR?** *Silnou stránkou je možnost porovnat objektivní údaje s vyjádřením uchazeče. Jako slabinu vidím zastaralost a často i veřejnost testů osobnosti. Spousty uchazečů vědí, co je čeká, např. kreslení stromu a přijdou již připraveni. Z psychotestů by se mělo poznat, zda je uchazeč vyzrálý na práci policisty a ne se připravit na psychotesty jako na testy z autoškoly. Potom bych neviděla smysl v provádění určitých metod testování osobnosti.*
12. **Navrhujete vzhledem k vývoji ve společnosti tento proces zlepšit event. v čem?** *Doporučuji větší důraz na kontinuální vzdělávání psychologů v oblasti moderních metod hodnocení.*
13. **Změnil se proces posouzení osobnostní stránky v období 5 – 10 let?** *A jak? Proces se změnil v přístupu k moderním testovacím metodám, které jsou zaměřené na komplexní posouzení, ale musím říct, že jen minimálně.*
14. **Je znatelný rozdíl mezi uchazeči za do mu 5-10 let oproti současné době?** *Kde vidíte ten zásadní rozdíl – co se týče osobnostní stránky uchazečů a v čem se uchazeči liší – současná doba oproti 5-10 letům? V minulosti se k policii hlásili uchazeči, kteří opravdu měli zájem o tu policejní práci. Dnes se často setkávám s tím, že mi uchazeč na*

otázku „Proč se přihlásil k PČR“ odpoví, že chce stabilní zaměstnání, stabilní plat a že si to chtějí vyzkoušet. V minulosti také nebyly tolik rozšířené sociální sítě. Dnes uchazeči vykazují větší závislost na technologiích a menší schopnost samostatného rozhodování. Nejsou tolik odolní vůči stresu a nemají přirozenou autoritu. Nemají rádi, když jim někdo říká, co mají dělat, což může být v budoucnu u bezpečnostní složky problém.