

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015-2017

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Lucie Kučerová

**Rozvoj kompetencí policisty zařazeného u služby pořádkové
policie v systému celoživotního vzdělávání Policie ČR**

Praha 2017

Vedoucí diplomové práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2015-2017

DIPLOMA THESIS

Lucie Kučerová

**The Development of Competencies of Police Officers in Public
Order Unit in a Lifelong Learning System of the Police of the
Czech Republic**

Prague 2017

The Diploma Thesis Work Supervisor: PaedDr. Josef Petrášek

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20. 2. 2017

Bc. Lucie Kučerová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat PaedDr. Josefu Petráškovi za odborné vedení mé práce, věcné připomínky a obrovskou vstřícnost, kterou mi po celou dobu věnoval. Jeho rady a názory mi byly velkým přínosem.

Anotace

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá základními pojmy spojenými se vzděláváním dospělých a seznamuje čtenáře s ozbrojeným bezpečnostním sborem - Policií České republiky. Detailně popisuje celoživotní systém vzdělávání příslušníků a vymezuje organizační články policie a ministerstva vnitra, v rámci kterých si může policista rozšířit své kompetence nebo získat kompetence nové. Praktická část se zabývá výzkumem probíhajícím na úrovni příslušníků zařazených u služby pořádkové policie s cílem zjistit efektivitu systému celoživotního vzdělávání pro příslušníky policie.

Klíčové pojmy

Andragogika, systém celoživotního vzdělávání, Policie České republiky, policista, služba pořádkové policie, kompetence, kvalifikační kurzy.

Annotation

My diploma thesis is divided into two parts. The first part is theoretical part focused on basic definitions of education of adults. In the same time it presents specific law enforcement force – Police of the Czech Republic to readers of my diploma thesis. It describes current system of lifelong learning of police officers in a detailed way. It determines organizational parts of Police of the Czech Republic and the Ministry of the Interior which enable to get new skills and competences for police officers.

The second part is the practical part and it deals with research among police officers deployed for Public Order Unit. The aim of this research is to explore the effectivity of lifelong learning for police officers.

Key words

Andragogy, system of lifelong learning, Police of the Czech Republic, police officer, Public Order Unit, competence, qualification course.

OBSAH

ÚVOD	9
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH - ANDRAGOGIKA	11
1.1 Celoživotní vzdělávání	12
1.2 Vzdělávání pracovníků v organizacích.....	13
1.2.1 Stanovení vzdělávacích potřeb, vyhodnocení akce a metody výzkumu.....	15
2 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	17
2.1 Organizace a řízení Policie České republiky	17
2.2 Služební poměr	19
2.2.1 Podmínky pro přijetí do služebního poměru.....	21
3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A POLICIE ČR	24
3.1 Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie ČR.....	25
3.1.1 Legislativa.....	26
3.2 Systém vzdělávání příslušníků policie.....	28
3.2.1 Kvalifikační příprava, další odborná příprava, mezinárodní vzdělávání.....	29
4 KOMPETENCE VE VZDĚLÁVÁNÍ	36
4.1 Kompetence policisty	39
4.1.1 Klíčové kompetence	40
4.1.2 Občanské kompetence	42
4.1.3 Odborné kompetence	43
5 SLUŽBA POŘÁDKOVÉ POLICIE	44
5.1 Požadavky na příslušníka pořádkové policie.....	46
6 ROZVOJ KOMPETENCÍ PŘÍSLUŠNÍKA ZAŘAZENÉHO U POŘÁDKOVÉ POLICIE	49
6. 1 Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy	50
6.1.1 Základní odborná příprava	53
6.1.2 Kvalifikační kurzy	60
6.2 Školní policejní střediska krajských ředitelství policie	61
6.3 Policejní akademie ČR v Praze.....	64
6.4 Vyšší policejní školy MV	66

7 VÝZKUM	68
ZÁVĚR	80
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	82
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	85
SEZNAM PŘÍLOH.....	86

ÚVOD

Práce policisty je označována častěji než za povolání, spíše za celoživotní poslání. Policista na sebe bere zodpovědnost vůči občanovi, ctí zákon, chrání občanská práva a svobody a zajišťuje bezpečnost a pořádek ve společnosti. Dále také odhaluje trestnou činnost a preventivně proti ní působí. V neposlední řadě vede boj proti organizovanému zločinu a aktuálně řešené problematice terorismu.

Aby mohl policista zodpovědně a efektivně plnit své služební činnosti, je nezbytné, aby si během své policejní praxe rozšiřoval, prohluboval a získával nové zkušenosti, znalosti a dovednosti. K tomuto záměru je vytvořen systém celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR.

Na počátku vzdělávacího procesu každého nově přijatého příslušníka existuje kurz tzv. „Základní odborné přípravy“. Tato základní odborná příprava se dělí na dvě části, a to nástupní přípravu a školní část. Obě části jsou detailně popsány v následujících kapitolách této práce. Po dokončení základní odborné přípravy má nový policista znalosti v základních policejních činnostech potřebných pro své služební zařazení, neboli základní kompetence pro plnění svých služebních úkolů. Vzhledem k tomu, že policista během své policejní praxe rotuje v rámci různých služebních míst se zaměřením na řešení odlišné problematiky a postupuje v rámci kariérního růstu, musí si rozšiřovat své kompetence. K tomuto účelu slouží u policie celá řada povinných i nepovinných kvalifikačních kurzů, které jsou specifické pro jednotlivé služby policie.

Kvalifikační kurzy jsou pořádané nejen Policií ČR, ale i Ministerstvem vnitra ČR a soukromými subjekty. V rámci Policie ČR může policista svou kvalifikaci rozšiřovat v kurzech pořádaných vzdělávacími zařízeními Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy a školními policejními středisky krajských ředitelství policie. Na úseku ministerstva vnitra je možné vzdělávat policisty na vyšších policejních a středních policejních školách MV v Praze a Holešově a Policejní akademii ČR v Praze. K dispozici jsou také další nepovinné kurzy nabízené soukromými organizacemi, které dlouhodobě spolupracují s Policií ČR.

Vzhledem k tomu, že výkonných služeb je u policie celá řada, výzkum své diplomové práce jsem zaměřila na zřejmě nejrozšířenější službu, a to pořádkovou policii.

Cílem práce je zjistit, jaké má policista zařazený u služby pořádkové policie po absolvování základní odborné přípravy možnosti rozvoje získaných kompetencí, které kompetence získá během své služby a jaké vzdělávací aktivity v rámci celoživotního vzdělávání Policie ČR využívá a využívat může.

Pro dosažení tohoto cíle jsem provedla v řadách příslušníků služby pořádkové policie kvantitativní výzkum formou dotazníků obsahujících uzavřené i otevřené otázky, jejichž odpovědi jsem shrnula a vyhodnotila v závěru práce. Výsledky výzkumu také potvrdily i vyvrátily hypotézy, které jsem si předem určila.

Hypotézy:

H1: Policisté se rádi vzdělávají i v nepovinných kurzech, které nejsou pro jejich služební zařazení a činnost ze zákona povinné.

H2: Nabídka kvalifikačních kurzů pro činnost příslušníka pořádkové policie je dostatečná.

H3: Policisté si vzdělávání sami aktivně vyhledávají.

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH - ANDRAGOGIKA

Vzhledem k tomu, že se tato diplomová práce zabývá vzděláváním dospělých osob, je potřeba si na začátek vysvětlit několik souvisejících pojmů.

Andragogika

Pojmem andragogika se dle Palána 2003 rozumí věda, která se zabývá výchovou, vzděláváním a péčí o dospělé. Zabývá se také jejich socializací, personalizací a enkulturací. Názory na obsah pojmu a obsah této vědní disciplíny nejsou doposud sjednoceny, ale obecně se pojem andragogika považuje za synonymum ke vzdělávání dospělých neboli za vědu o vzdělávání dospělých.

Dospělý

Ani tento pojem nelze jednoznačně charakterizovat, jelikož na označení „dospělý“ různí autoři a obory mají různé úhly pohledu.

- z pohledu J. A. Komenského se za dospělého považuje člověk, který dosáhl mezníku růstu a sil a je schopný k předsevzatým životním úkolům...,
- Vývojová psychologie na dospělého pohlíží jako na jedince, který dosáhl konečné síly a velikosti...,
- z hlediska ústavy existuje dospělost aktivní (nad 21 let) a pasivní do 18 let,
- podle právních norem je dospělým člověkem ten, který dokončil školní přípravu a nastoupil na trh práce.

Výchova

Obecně se o výchově hovoří jako o působení vychovatele na vychovávaného. Jde o proces, cílevědomou a soustavnou činnost nebo soustavu činností, které vedou k utváření osobnosti člověka. Utvářet jeho charakter a učinit z něho socializovanou bytost.

Vzdělávání

Je to proces záměrného, cíleného přijímání nebo předávání informací. Tento pojem definuje „vzdělávání někoho jako činnost lektora i „vzdělávání se“, jako osvojování si vědomostí, dovedností, zkušeností, postojů atd. Vzdelávání je součástí socializace.¹

1.1 Celoživotní vzdělávání

Koncept celoživotního vzdělávání byl nastaven roku 1972, kdy Mezinárodní komise pro rozvoj a vzdělávání v čele s Edgarem Fraurem vydala závěrečnou zprávu *Learning to be: The Word of education today and tomorrow* (Učit se být: svět vzdělávání dnes a zítra). Tento dokument stanovuje základní principy celoživotního vzdělávání, kterými jsou: mít možnost vzdělávat se, vzdělávání je nezbytné pro existenci učící se společnosti, celoživotní vzdělávání zahrnuje všechny aspekty vzdělávání. Cílem bylo co nejvíce rozšířit možnosti vzdělávání mezi obyvatelstvo, což mělo mít za následek sociální, ekonomický, kulturní a politický rozvoj společnosti.

V tento stejný rok přišla také s revoluční myšlenkou i Rada Evropy dokumentem *L'education permanente* (permanентní vzdělávání), která prosazovala vzdělávání jako doprovodnou součást celého života.

O rok později vydala OECD dokument o rekurentním neboli cyklickém vzdělávání, který nesl myšlenku rozdělení života do tří opakujících se etap (práce, rozvoj, odpočinek), jehož cílem byla konkurenceschopnost jedince a uplatnění na trhu práce.

Díky těmto snahám začalo být vzdělávání bráno jako doprovodný jev života a jako ochrana před sociální exkluzí, nezaměstnaností, ekonomickým a politickým problémům.

Bohužel kvůli nepodpoře ze strany legislativy a institucí byla myšlenka celoživotního vzdělávání opět utlumena a odsunuta do pozadí. Koncept se objevil opět na konci 20. století vydáním zprávy UNESCO *Learning treasure within* (učení skryté bohatství),

¹PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s. r. o., 2003. s. 7-11. ISBN 80-86723-03-8.

známé také jako Delorsova zpráva. Koncept se začal nazývat „Koncept celoživotního učení“ a hlásal vzdělávání od počátku života až do smrti.

Předpokladem pro celoživotní učení jsou tři základní faktory, které musí fungovat pospolu: umět se učit, moci se učit a chtít se učit. Zejména ve vyšším věku není vždy snadné tento trojúhelník propojit.²

1.2 Vzdělávání pracovníků v organizacích

S ohlédnutím se do dějin nikdy nenajdeme dobu, kdy by bylo vzdělávání věnováno tolik pozornosti, jako je v současné době. Na vzdělávání se vyčleňuje stále více finančních prostředků ze strany státu i národních a nadnárodních institucí a stále se rozvíjí nové učební metody a formy. Rozvoj vzdělávání spatřujeme v rámci institucí i mimo ně, tedy institucionální i neinstitucionální vzdělávání. Statistiky ukazují, že se vzdělaností obyvatelstva roste také ekonomika a produktivita státu. Vzdělanost s sebou ale nese také prosperitu ve sféře sociální a kulturní. Je dokázaný pokles kriminality, nižší nemocnost, angažovanost do péče o životní prostředí atd.

Příčinou stále rostoucí poptávky po vzdělané pracovní síle je rozvoj moderních technologií, organizační změny práce, globalizace, celkové zvyšování vzdělanostní úrovně obyvatelstva atd.³

Nedílnou součástí konceptu celoživotního učení je profesní vzdělávání, do kterého bezpochyby patří vzdělávání firemní (tedy vzdělávání zaměstnanců).

Vzdělávání v organizacích (firmách) se zpravidla zaměřuje na rozšiřování, prohlubování a získávání odborných dovedností a znalostí, rozvoj potenciálu zaměstnanců, zlepšování pracovního výkonu, který souvisí i s motivací zaměstnanců např. finančním ohodnocením.

²ŠERÁK, M. a M. DVOŘÁKOVÁ. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. s. 20-23. ISBN 978-80-213-2001-7.

³ŠERÁK, M. a M. DVOŘÁKOVÁ. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. s. 16. ISBN 978-80-213-2001-7.

Rozhodne-li se firma, že bude své zaměstnance vzdělávat, je potřeba nejdříve zjistit jakými znalostmi a dovednostmi by měl daný pracovník disponovat, aby mohly být naplněny stanovené profesní cíle organizace. Je tedy potřeba uskutečnit analýzu vzdělávacích potřeb, ze které plyne, co chybí jednotlivcům a týmům ve firmě z hlediska požadovaných kompetencí. Porovnává se tedy, jakými znalostmi a dovednostmi aktuálně disponují a jakými by disponovat pro svou pracovní činnost měli. Výsledkem je potom rozdíl mezi tím, co je pro firmu ideální a realitou. Vyplývají také na povrch způsoby řešení tohoto problému. Po analýze následuje vytvoření plánu vzdělávání, samotná realizace a vyhodnocení.⁴

Vzdělávání pracovníků mají na starosti nejen všichni vedoucí pracovníci, manažeři a personalisté, ale často je v organizaci zřízen i speciální útvar pro vzdělávání. Aby vzdělávání pracovníků bylo efektivní, je zapotřebí, aby byl dobře sestavený a organizovaný systém vzdělávání.⁵

Pro vytvoření nového konceptu (systému) vzdělávání je potřeba zpracovat popisy všech pracovních činností, které obsahují kompetence na každé pracovní místo, vztahy nadřízenosti a podřízenosti a odpovědnost pracovníka. Pro jednotlivé pracovní činnosti jsou zpracovány kvalifikační požadavky na zaměstnance. Systém firemního vzdělávání je opakujícím se cyklem vycházejícím z politiky firmy, vzdělávací politiky firmy a jejich stěžejních cílů. Do celého firemního vzdělávání můžeme zařadit orientaci a adaptaci zaměstnance, doškolování, přeškolování a rozvoj.⁶

⁴ BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, s. r. o., 2007. s. 17-19. ISBN 978-80-86851-68-6.

⁵ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2006. s. 243-244. ISBN 80-7261-033-3.

⁶ BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání, strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. Havlíčkův Brod: GradaPublishing a. s., 2010. s. 108-110. ISBN 978-80-247-2914-5.

1.2.1 Stanovení vzdělávacích potřeb, vyhodnocení akce a metody výzkumu

Cílem analýzy vzdělávacích potřeb je:

- zjistit rozdíl mezi aktuálním a požadovaným výkonem zaměstnanců,
- specifikace obsahu, metod a forem učení, které by pomohly situaci zlepšit,
- stanovit si požadavky na vzdělávání a rozvoj,
- vytvořit SWOT analýzu (slabé a silné stránky a možné příležitosti a hrozby).

Po vytvoření a absolvování vzdělávací akce zaměstnanci je důležité zhodnotit, jestli vzdělávání vedlo ke splnění očekávaných firemních cílů. Hodnocení probíhá průběžně i na závěr vzdělávací aktivity s určitým odstupem od jejího ukončení. Úspěšnost vzdělávací akce se hodnotí z pohledu dosažení stanovených vzdělávacích cílů, uspokojení potřeb firmy, celkový přínos a efektivitu pro firmu a zaměstnance.

Mezi nejčastější techniky ověřování efektivity vzdělávací aktivity patří **dotazníky** (dotazníkové šetření). Výhodou této metody je beze sporu možnost shromáždění velkého množství informací od širokého vzorku respondentů v relativně krátké době, k čemuž patří i reprezentativnost výsledků. Další výhodou je nenáročnost z hlediska personálního a materiálního zajištění. Při používání uzavřených dotazníkových otázek a škálového hodnocení máme téměř jistotu v pochopení otázek respondentem a můžeme využít pozitiva výpočetní techniky ke zpracování grafů, tabulek a žebříčků pro názornou a přehlednou interpretaci výsledků. Naopak nevýhodou uzavřených otázek jsou jednoznačné odpovědi, ve kterých respondent nemůže rozvinout svůj názor.

Další výzkumnou metodou jsou **rozhovory**. Zde má tazatel výhodu v získání podrobnějších informací a navození vztahu mezi respondentem a tazatelem často vede k získání informací o skutečných názorech a postojích k situaci. Často se setkáme i s návrhy řešení od respondenta. Nevýhodou je, že respondent může svá sdělení filtrovat a může poskytovat jen takové odpovědi, o kterých má představu, že je chce tazatel slyšet. Tato metoda je u nestandardizovaného rozhovoru obtížná na vyhodnocení a existuje zde finanční, personální i časová náročnost. Z tohoto důvodu se rozhovory pro výzkum příliš nepoužívají.⁷

⁷ BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007. s. 19-24. ISBN 978-80-86851-68-6.

Vzdělávání zaměstnanců ve státní správě

Stejně tak jako je tomu v soukromé sféře i státní správa apeluje na své zaměstnance, aby si zvyšovali a rozšiřovali své znalosti a dovednosti. Státní zaměstnanec je v rámci svého odborného růstu oprávněn i povinen prohlubovat své vzdělání. Motivací ke vzdělávání pro státní zaměstnance je zvýšení platu za vyšší stupeň vzdělání a služební volno k studijním účelům.⁸

⁸MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Vzdělávání zaměstnanců*. [online] © 2015[cit. 5. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vzdelavani-statnich-zamestnancu.aspx>

2 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

„Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991.“⁹

Policie České republiky vznikla dne 15. července 1991 na základě schválení zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.

Hlavním cílem Policie České republiky je sloužit veřejnosti a chránit bezpečnost osob a majetku. Dalším stěžejním cílem je chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti ve společnosti.

Policie České republiky je podřízena Ministerstvu vnitra ČR a je strukturovaná do níže uvedených substruktur.

- Policejní prezidium ČR,
- útvary s celostátní působností,
- 14 krajských ředitelství policie a útvary zřízené v rámci jejich působnosti.

2.1 Organizace a řízení Policie České republiky

Policii řídí Policejní prezidium ČR přímo podřízené ministru vnitra, který řídí jeho činnost. V čele Policejního prezidia ČR stojí policejní prezident, v současné době genmjr. Mgr. Tomáš Tuhý, který určuje směr, činnost a cíle policie. Určuje také cíle rozvoje policie, řeší koncepci její organizace a řízení a stanovuje úkoly jednotlivých služeb. Mezi činnosti Policejního prezidia ČR patří mimo jiné analýza a kontrola činnosti policie a vytváření podmínek svým podřízeným útvarům pro plnění jejich úkolů a koordinace jejich činnosti.

Jeho podřízenými celky jsou všechna krajská ředitelství policie a útvary s celostátní působností. V České republice působí celkem 14 krajských ředitelství rozdělených dále

⁹ VOKUŠ, J., *Policie České republiky*. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium ČR, 2010. s. 3. ISBN 978-80-7700-4.

na územní odbory, městská ředitelství a obvodní oddělení, v Praze na obvodní ředitelství a místní oddělení.

- Krajské ředitelství policie hl. m. Prahy
- Krajské ředitelství policie Středočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Moravskoslezského kraje
- Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje
- Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje
- Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje
- Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje
- Krajské ředitelství policie Karlovarského kraje
- Krajské ředitelství policie Zlínského kraje
- Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Pardubického kraje
- Krajské ředitelství policie kraje Vysočina
- Krajské ředitelství policie Libereckého kraje
- Krajské ředitelství policie Ústeckého kraje

Dále Policejnímu prezidium ČR podléhá 13 útvarů s celostátní působností, které jsou rozmístěny na území celé České republiky a zabývají se vysoce specifickými a specializovanými činnostmi. Tyto útvary zřizuje ministr vnitra na návrh policejního prezidenta.

- Kriminalistický ústav Praha
- Letecká služba
- Národní protidrogová centrála
- Pyrotechnická služba
- Ředitelství služby cizinecké policie
- Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV
- Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy
- Útvar pro ochranu prezidenta ČR
- Ochranná služba Policie ČR
- Útvar rychlého nasazení
- Útvar speciálních činností SKPV

- Útvar zvláštních činností SKPV
- Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV

Samotné Policejní prezidium ČR se dále člení na úseky tří náměstků policejního prezidenta (první náměstek policejního prezidenta, náměstek policejního prezidenta pro SKPV, náměstek policejního prezidenta pro ekonomiku), ředitele pro podporu výkonu služby a kancelář policejního prezidenta pod které spadají články uvedené v příloze (Příloha A).¹⁰

2.2 Služební poměr

Policie ČR v současné době zaměstnává necelých 50 tisíc zaměstnanců policie, z čehož je 40 tisíc příslušníků ve služebním poměru. Ve služebním poměru jsou kromě vojáků a příslušníků bezpečnostních sborů ve veřejnoprávním poměru také vybraní státní úředníci.

Za hlavní motto služebního poměru je považována služební kázeň spojená s podstatným ovlivněním i soukromého života příslušníků. Každý příslušník služebního poměru musí mít na paměti, že porušení služební kázně má za následek i postih kázeňský, který řeší nadřízený příslušník s kázeňskou pravomocí a v závažných případech postih trestněprávní.

Při vzniku Policie ČR byli ve služebním poměru zařazeni téměř všichni pracovníci policie s výjimkou pracovníků vykonávajících pomocné činnosti policie. Tyto činnosti byly svěřeny do rukou občanských zaměstnanců. Na konci 90. let nastalo zcivilňování a z pozic např. „sekretářek“, služebních míst v úseku ekonomickém, personálním, legislativy a psychologických služeb se vytvořila místa civilní, neboli místa občanských zaměstnanců.¹¹

¹⁰ VOKUŠ, J., *Policie České republiky*. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium ČR, 2010. s. 3-8. ISBN 978-80-7700-4.

¹¹ ŠTEINBACH, M. *Čtvrtstoletí Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2016, s. 58-59. ISBN 978-80-260-9597-2.

Hodnostní označení

Při vzniku Policie ČR byly převzaty od SNB původní stejnokroje i hodnostní označení, které se v průběhu let a vývoje policie měnily a novelizovaly. Od roku 2015 policie používá nové hodnostní označení, které znamená návrat k tradicím. V příloze č. 1 je znázorněno označení stříbrnými třícípými hvězdami a výše kolejničkami u hodnosti od rotného až nadpraporčíka a dále potom zlatými pěticípými hvězdami a výše kolejničkami od hodnosti podporučíka po hodnost plukovníka. U generálských hodností se objevují zlaté pletené lemovky. Do hodnostního označení se vrátila tradiční červená doplňková barva v podobě lemovky nárameníků (obrázek 1).¹²

Obrázek 1: Hodnostní označení od roku 2015



Zdroj: ŠTEINBACH, M. *Čtvrtstoletí Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2016, s. 58. ISBN 978-80-260-9597-2.

¹²ŠTEINBACH, M. *Čtvrtstoletí Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2016, s. 58-59. ISBN 978-80-260-9597-2.

2.2.1 Podmínky pro přijetí do služebního poměru

Vztahy příslušníků Policie České republiky a právní poměry upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Do služebního poměru může být přijat každý občan České republiky, který je starší 18 let, je bezúhonný, splňuje stupeň vzdělání požadovaný na stanovené služební místo, je zdravotně, fyzicky a je psychicky způsobilý pro výkon služby. Osoba, která chce vstoupit do služebního poměru, nesmí být členem žádné politické strany nebo politického hnutí a nesmí vykonávat výdělečnou činnost jako je např. živnostenské podnikání.

Uchazeč o práci u policie musí splnit všechny části přijímacího řízení, kterými jsou psychologické vyšetření, fyzické prověrky a zdravotní prohlídka. Poté je přijat do služebního poměru a je ustanoven na služební místo do určité služební hodnosti.

S nástupem do sboru policista získá nejen práva ale i mnoho povinností, které mu změni život. Především musí dodržovat pravidla zdvořilosti a dbát cti, vážnosti a důstojnosti své i cizí. To vše souvisí s dodržováním etického kodexu Policie České republiky, který je postaven na vrchol pyramidy povinností policisty. Musí být vždy připraven zasáhnout nebo být schopen provést jiná opatření, a to ve službě i mimo ni pokud nastane situace, kdy je bezprostředně ohrožen život, zdraví nebo svoboda osob či je ohrožen majetek. Pro vynucení svých pravomocí, je v takových případech policista oprávněn použít slova: „Jménem zákona!“ přičemž je povinen prokázat svou totožnost. V případě, kdy není možné z důvodu viditelnosti či vzdálenosti prokázat totožnost odznakem a identifikačním číslem, postačí ústní prohlášení „Policie!“ Při svém jednání však nesmí vzniknout zdravotní či jiná újma nezúčastněným osobám. Zákrok tak musí být proveden nanejvýš obezřetně a profesionálně.

Policista si je vědom svého poslání, které je založeno především na úctě a respektu k lidským právům. K tomuto chování mu pomáhá znalost etického kodexu Policie České republiky, který obsahuje chápání a dodržování:

- 1) Cílů Policie České republiky, mezi které patří:
 - ochrana bezpečnosti a pořádku ve společnosti,
 - ochrana práv a svobody osob,

- prosazování zákonů,
 - usilování o důvěru a podporu veřejnosti,
 - preventivní působení proti trestné a jiné protiprávní činnosti.
- 2) Základních hodnot Policie České republiky, kterými jsou:
- profesionalita,
 - nestrannost,
 - odpovědnost,
 - ohleduplnost,
 - bezúhonnost.
- 3) Závazků PČR vůči společnosti jako např.:
- prosazování zákonů přiměřenými prostředky,
 - důstojné a důvěryhodné, slušné a korektní jednání s lidmi, porozumění a respektování lidské osobnosti,
 - uplatňování rovného a korektního přístupu ke každé osobě bez rozdílu pohlaví, věku, barvy pleti nebo národnosti,
 - používání taktního a korektního jednání při výkonu své práce,
 - použití donucovacích prostředků jen v souladu se zákonem,
 - nezacházení s osobami krutě, nehumánně ani ponižujícím způsobem,
 - vyhýbání se jakémukoliv jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmů,
 - zachování mlčenlivosti o informacích zjištěných při práci,
 - odmítání korupčního jednání a netolerance protizákonné činnosti u jiných příslušníků PČR.
- 4) Závazků vůči ostatním příslušníkům PČR, mezi které patří např.:
- důraz na partnerskou a otevřenou spolupráci mezi příslušníky a dodržování zásad profesionality, kolegiality, vzájemné úcty ze strany spolupracovníků, podřízených i nadřízených.
- 5) Osobní a profesionální přístup policisty, který spočívá v osobní odpovědnosti za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon, být bezúhonný, důstojně reprezentovat PČR svým jednáním i zevnějškem.

Na druhé straně má policista dle zákona o Policii České republiky důležitá oprávnění, které smí využívat. Mezi to nejvýznamější se řadí omezení osobní svobody. S tímto

oprávněním se musí zacházet opatrně a to tak, aby nebylo s osobami zacházeno krutě nebo ponižujícím způsobem a byla respektována jeho důstojnost. Dalšími oprávněními jsou např. odebrání věci či zbraně hrozí li nebezpečí, zastavení dopravního prostředku a provedení jeho prohlídky. Policista je také oprávněn vstoupit bez souhlasu uživatele do obydlí nebo na pozemek, jestliže je vstup nezbytný pro ochranu života nebo zdraví osob anebo pro odvrácení závažného ohrožení veřejného pořádku a bezpečnosti. Často uplatňovaným právem policisty je vykázaní osoby z bytu, pokud je touto osobou ohrožená spolubydlící osoba. Při zákrocích je policista oprávněn použít donucovacích prostředků a zbraně. Při těchto opatřeních je policista povinen dbát opatrnosti, aby nezpůsobil újmu cizím osobám nebo je neohrozil na zdraví či životě.

Toto vše a další vědomosti a praktické dovednosti se nově přijatý policista naučí ihned po přijetí do služebního poměru v rámci kurzu Základní odborné přípravy 2013 (dále jen ZOP).¹³

¹³ VOKUŠ, J., *Policie České republiky*. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium ČR, 2010. s. 8-18. ISBN 978-80-7700-4.

3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A POLICIE ČR

Jako v celé konzumní společnosti, tak i v Policii ČR je třeba, aby každý příslušník rozvíjel svůj potenciál. K tomuto rozvoji slouží u policie celá řada zdokonalovacích kurzů. Příslušníci v rámci celoživotního vzdělávání mohou získávat nové znalosti, dovednosti a schopnosti a přispívat tak k vyšší efektivitě a profesionalitě policejní práce. Člověk je v organizaci považován za jeden z nejdůležitějších zdrojů tvorby bohatství firmy, proto se na tuto oblast zaměřuje velká pozornost. Rozvoj lidských zdrojů je deklarován také ve strategických dokumentech Evropské unie a České republiky. Mezi ty nejdůležitější patří Lisabonská strategie (v současné době Strategie Evropa 2020), Memorandum o celoživotním učení, Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha, Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku a Strategie celoživotního učení ČR.

Potřeba celoživotního vzdělávání a učení se dotýká i příslušníků Policie ČR. Aby mohl policista zvládnout konkrétní situace a úkoly vznikající v jeho policejní práci, musí v systému dalšího (profesního) vzdělávání získat profesní a klíčové kompetence. Rozvoj klíčových kompetencí souvisí s celoživotním učením a rekvalifikacemi. Příkladem klíčových kompetencí jsou např. kompetence k jednání neboli schopnost komunikování a kooperace, schopnost řešit problémy a být kreativní, samostatný, výkonný, zodpovědný, být schopný přemýšlení a učit se, schopný zdůvodňování a hodnocení.¹⁴

V rámci celoživotního vzdělávání příslušníků policie je vytvořena celá řada vzdělávacích programů a kvalifikačních kurzů, prostřednictvím kterých si může policista zvyšovat svou odbornost.

Neustálé zvyšování své kvalifikace je nezbytným předpokladem pro kariérní růst každého policisty. K motivaci ke vzdělávání a zdokonalování svých znalostí a dovedností slouží také služební hodnocení, které musí každý policista obdržet od svého nadřízeného alespoň jednou za tři roky.¹⁵

¹⁴ HOFMANOVÁ, J. *Změnám nelze zabránit, je potřeba naučit se s nimi žít*. Policista. 2015, č. 2, s. 9-11. ISSN 1211-7943

¹⁵ VOKUŠ, J., *Policie České republiky*. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium ČR, 2010. s. 72. ISBN 978-80-7700-4.

3.1 Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie ČR

Tato koncepce je provázaný systém profesního vzdělávání, který je zaměřený na poskytování odborných kompetencí potřebných pro výkon policejních činností.

Stěžejním cílem koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie ČR je stanovení systému vzdělávání pro policisty tak, aby bylo zaručeno poskytování odborné kvalifikace policistům po dobu jejich celé kariéry, a to od přijetí až do skončení služebního poměru. Systém vzdělávání musí zajistit nejen získávání odborné kvalifikace potřebné pro výkon jejich stávající funkce ale i pro budoucí kariérní růst.

Tento systém utváří podmínky pro výkonnou, spolehlivou, nestrannou, profesionální a spolehlivou policejní práci.

Pro utváření systému celoživotního vzdělávání u policie je třeba pohlížet zejména na počty systemizovaných tabulkových míst policistů, jejich obsazení a požadované kvalifikační předpoklady pro výkon zastávaných funkcí.¹⁶

Délka a forma studia

Formu i délku studia stanovuje vzdělávací program nebo vzdělávací projekt, tak aby byly naplněny všechny plánované cíle vzdělávání.

Formy studia:

Denní – výuka probíhá ve škole nebo vzdělávacím zařízení a je rozložena pravidelně do pěti dnů v týdnu. Průběh studia může být buď nepřetržitý, nebo organizovaný v periodicky navazujících blocích.

Kombinovaná – tato forma studia je kombinací denní a distanční formy studia. Při studiu je možné využívat individuální konzultace.

Distanční – jedná se o samostudium při výkonu služby na pracovišti nebo mimo něj v době mimo výkon služby. Při studium jsou využívány především

¹⁶ P PP č. 1 ze dne 9. ledna 2014, *kterým se upravuje profesní vzdělávání*. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR

informační technologie, studijní materiály pro distanční vzdělávání a doporučená literatura. Tato forma studia je také nazývaná jako e-learning.¹⁷

3.1.1 Legislativa

Policejní vzdělávání je upraveno mnoha právními předpisy, nařízeními a interními akty řízení. Níže jsou uvedené tři nejvýznamnější z nich.

Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Nabytím účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů došlo v právním řádu ČR k zásadním změnám v komplexu požadavků na kvalifikaci příslušníků všech bezpečnostních sborů.

- Mezi nejvýznamnější změny patří stanovení požadavku na vzdělání bez udělování výjimek a plnění dalšího odborného požadavku na systemizovaných služebních místech (dle § 19). S policisty, kteří k 1. 1. 2007 tyto požadavky nesplňovali, byl sjednán služební poměr na dobu určitou. Stupeň vzdělání musí policista splňovat již před ustanovením na služební místo.
- Ustanovila se povinnost pro příslušníky prohlubovat svou odbornost potřebnou na služební místo, na kterém je zařazen (§ 45).
- Dle § 72 musí být policistovi vytvořeny podmínky k získání dalšího odborného požadavku studiem ve škole nebo kurzu s časovou dotací maximálně 10 dnů v kalendářním roce.¹⁸

¹⁷ P PP č. 1 ze dne 9. ledna 2014, *kterým se upravuje profesní vzdělávání*. In: sbírka interních aktů řízení
Policie ČR

¹⁸ Policejní prezidium ČR, odbor vzdělávání. *Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky*

Nařízení Ministerstva vnitra č. 37/2013 o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních

Toto nařízení ze dne 8. července 2013 upravuje organizaci vzdělávání ve školách MV a vzdělávacích zařízeních Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy PČR pro příslušníky i zaměstnance Policie ČR a Ministerstva vnitra ČR.

- Nařízení upravuje základní pojmy ve vzdělávání, systém vzdělávání policistů a zaměstnanců policie, délku i formu studia, vysílání ke studiu, jeho průběh, ukončení, hodnocení studia a průběh závěrečné zkoušky. Dále vymezuje práva a povinnosti policisty a zaměstnance vyslaného ke studiu a v neposlední řadě se zabývá vzdělávacími programy, jejich registrací a vzdělávacími projekty.¹⁹

Pokyn policejního prezidenta č. 1/2014, kterým se upravuje profesní vzdělávání (dále jen PPP č. 1/2014)

Tento pokyn byl přijat dne 9. ledna 2014 a vychází z výše uvedeného nařízení Ministerstva vnitra č. 37/2013.

- Tento interní akt řízení upravuje členění profesního vzdělávání, postup při zajištění vzdělávací potřeby, postup při tvorbě a schvalování profilu absolventa vzdělávacího programu, jeho posuzování, tvorbu a registraci specifického vzdělávacího programu. Dále se zabývá postupem při posuzování a uznávání kvalifikace, jejím plněním a v neposlední řadě mezinárodním vzděláváním.²⁰

¹⁹ NMV č. 37 ze dne 8. června 2013, *o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních*. In: sbírka interních aktů řízení Ministerstva vnitra.

²⁰ P PP č. 1 ze dne 9. ledna 2014, *kterým se upravuje profesní vzdělávání*. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR.

3.2 Systém vzdělávání příslušníků policie

Je snahou, aby veřejnost brala policejní práci především jako službu občanům. S tímto je spojená role policisty, ve které musí policista vystupovat profesionálně, ctít vysoký etický standard, být dostatečně motivovaný a v neposlední řadě je důležitá jeho motivace ke vzdělávání své osoby, jelikož jeho práce vyžaduje spoustu zodpovědnosti a odbornou připravenost k výkonu služby.

Policista získává znalosti a dovednosti nejen po přijetí do služebního poměru, ale jeho povinností je zvyšovat si svou odbornost i po celou dobu svého působení u Policie ČR. K tomuto účelu je vytvořen systém vzdělávání Policie ČR, který dodržuje celou řadu principů.

Mezi nejzákladnější principy pro vzdělávání příslušníků patří např. možný přístup do systému vzdělávání pro všechny příslušníky, průběžné ověřování kvality a efektivity vzdělávacích programů, motivace pro policisty, výuka na školách pomocí nejnovějších poznatků z praxe, používání informačních technologií, provázanost vzdělávání se systémem personální práce, využívání resortní školské soustavy, policejních i mimoresortních vzdělávacích a výcvikových zařízení.

Systém profesního vzdělávání pro policisty je rozdělen na dvě základní úrovně, a to kvalifikační přípravu a další odbornou přípravu. Dále potom do systému vzdělávání můžeme zařadit systém mezinárodního vzdělávání. Strukturu tohoto systému stanovuje policejní prezident interním aktem řízení.²¹

- 1) **Kvalifikační příprava**, která obsahuje:
 - a) základní odbornou přípravu,
 - b) odbornou přípravu na služební místo,
 - c) odbornou přípravu na vykonávanou činnost.
- 2) **Další odborná příprava** zahrnující zdokonalovací kurzy včetně systému služební přípravy.
- 3) **Mezinárodní vzdělávání**

²¹ MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Vzdělání, klíč k profesionalitě*. [online] © 2015 [cit. 31. 12. 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelani-klic-k-profesionalite.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

S přemístováním policisty v rámci sboru na jiná tabulková místa z důvodu kariérního růstu nebo změně problematiky souvisí § 19, zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

§ 19 s názvem další odborný požadavek vzniká u některých odborných systemizovaných služebních míst a vymezuje se jím tak užší odborná způsobilost na daném služebním místě. Danou způsobilostí se myslí např. znalost anglického jazyka, absolvování manažerského kurzu, absolvování odborných kurzů zaměřujících se na specializované činnosti bezpečnostního sboru. Při ustanovení příslušníka na dané služební místo musí bezpečnostní sbor umožnit příslušníkovi absolvovat příslušný kurz spadající do seznamu kurzů odborné přípravy.

§ 19 popisuje také požadavky na jiný zvláštní požadavek. Tento požadavek se vyskytuje na služebních místech, kde je potřeba nadstandardní požadavek na fyzickou, zdravotní nebo osobnostní způsobilost policisty.²²

3.2.1 Kvalifikační příprava, další odborná příprava, mezinárodní vzdělávání

Jak již bylo zmíněno výše, tyto tři oblasti tvoří systém celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR. Absolvováním vzdělávacích kurzů u policie si policista rozšiřuje, prohlubuje a získává nové znalosti, dovednosti a zkušenosti a zároveň plní další odborný požadavek a jiný zvláštní požadavek dle § 19 zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Kvalifikační příprava

- Základní odborná příprava – jedná se o prvotní vzdělávání, které musí každý nově nastupující policista absolvovat neprodleně po přijetí do služebního poměru.

²² Zákon č. 361 ze dne 23. 9. 2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2003, ISSN 1211-1244.

- Odborná příprava na služební místo – v rámci některého z kvalifikačních kurzů policista plní další odborný požadavek proto, aby mohl vykonávat danou činnost na daném služebním místě.
- Odborná příprava na vykonávanou činnost – po absolvování tohoto vzdělávání policista získá způsobilost nezbytnou pro vykonávání služební činnosti²³

Další odborná příprava

„Příprava k soustavnému udržování a prohlubování schopností, znalostí a dovedností, která zpravidla navazuje na kvalifikační přípravu; jedná se o odbornou přípravu, kterou policista, popřípadě i zaměstnanec, absolvuje fakultativně, např. z důvodu aktualizace, udržení nebo obnovení vědomostí, schopností a dovedností...“²⁴

Další odborná příprava zahrnuje především služební přípravu, kterou upravuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 4/2009, o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky.

Služební příprava navazuje na kvalifikační přípravu. Jedná se o přípravu určenou k soustavnému získávání, udržování a prohlubování odborné způsobilosti potřebné pro výkon služby a zastávaného služebního místa. Služební příprava je realizována formou školení, kurzů, odborných stáží, seminářů, instrukčně metodických zaměstnání, výcviků, studijních pobytů i samostudiem.

Jejím cílem je osvojení, udržení a prohloubení základních znalostí, schopností a praktických dovedností potřebných pro kvalitní a bezpečný výkon služby. Za vedení služební přípravy zodpovídají instruktoři zařazení na všech krajských ředitelstvích policie, celorepublikových útvarech a Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy.

²³ P PP č. 1 ze dne 9. ledna 2014, *kterým se upravuje profesní vzdělávání*. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR

²⁴ P PP č. 1 ze dne 9. ledna 2014, *kterým se upravuje profesní vzdělávání*. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR

Instruktoři služební přípravy musí splňovat požadavek odborné způsobilosti stanovený policejním prezidentem.

Služební příprava podle ZP PP č. 4/2009 odst. 1 písm. a) až c) zahrnuje:

- Výcvik profesní manipulace a použití zbraně (střelecká příprava)
- Výcvik v používání donucovacích prostředků
- Taktickou přípravu
- Kondiční přípravu

Všichni příslušníci policie jsou zařazeni do výcvikových skupin, které se liší stupněm obtížnosti požadované fyzické zdatnosti a jmenovaných odborných dovedností. Během jejich služby jsou v závislosti na zařazení do výcvikové skupiny instruktory služební přípravy průběžně hodnoceni a jednou v roce jsou povinni splnit test o použití zbraně. Instruktoři Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy metodicky služební přípravu vedou, organizují a dohlíží na činnost instruktorů krajských ředitelství policie.²⁵

Mezinárodní vzdělávání

Každý policista má možnost zvyšovat a rozšiřovat své jazykové dovednosti. Do některého z jazykových kurzů se může policista přihlásit ve vzdělávacích zařízeních Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy, Policejní akademii ČR v Praze nebo školních policejních střediscích krajských ředitelství policie a výcvikových střediscích Policie ČR.

System vzdělávání příslušníků Policie ČR je realizován také v úzké spolupráci mezi Útvarem policejního vzdělávání a služební přípravy a odborem bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání MV ČR.

Pro policisty, kteří jsou jazykově i odborně vybaveni, je zde i několik dalších možností, jak prohlubovat své znalosti a dovednosti, a to především ve formě účasti

²⁵ ZP PP č. 4 ze dne 9. ledna 2009, o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky.
In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR

na vzdělávacích kurzech v zahraničí. Nedílnou součástí profesního vzdělávání je tedy i vzdělávání policistů a dalších příslušníků ozbrojených sborů v zahraničí.

Toto vzdělávání můžeme rozdělit do tří oblastí:

- a) Vzdělávání organizované evropskou agenturou CEPOL
- b) Vzdělávání organizované akademií MEPA
- c) Vzdělávání organizované evropskou agenturou FRONTEX²⁶

a) CEPOL

Nejvyužívanější formou zahraničního vzdělávání je právě účast na vzdělávacích aktivitách evropské agentury CEPOL. Název agentury – CEPOL je zkratka z francouzského názvu Collège européen de police – Evropská policejní akademie. Akademie byla založena dne 20. září 2005 a jejím sídlem se stal Bramshill ve Velké Británii. Jejím strategickým záměrem je, ve spolupráci všech členských zemí EU, optimalizovat potřebnou profesní přípravu policistů, harmonizovat „evropské“ standardy pro vzdělávání a výcvik a mj. organizovat mezinárodní kurzy, konference a stáže cílené na výměnu zkušeností policejních specialistů.

Každoročně předkládá agentura CEPOL cestou kontaktního bodu v České republice seznam vzdělávacích aktivit na aktuální rok. Tyto aktivity jsou posléze distribuovány relevantním složkám policie, ale i mimo resortním složkám, např. Generálnímu ředitelství cel, v závislosti na zaměření aktivity a požadované cílové skupině. Nominace na tyto aktivity jsou pak cestou Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy a odboru bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání MV zasílány na agenturu CEPOL, která má konečné slovo při vybírání účastníků jednotlivých aktivit. Obecně lze říci, že každá členská země má na každé vzdělávací aktivitě garantováno jedno místo a může tedy vyslat jednoho svého zástupce.

Nezbytnou podmínkou pro nominaci je samozřejmě jazyková vybavenost odpovídající minimálně AJ stupni MV 2 a odborná způsobilost.

²⁶P PP č. 1 ze dne 9. ledna 2014, *kterým se upravuje profesní vzdělávání*. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR.

Většina z kurzů a seminářů trvá 5 dnů a většina z nich se skládá z více modulů. To znamená, že jeden kurz se může skládat z dvou nebo více modulů.

Po absolvování mezinárodní vzdělávací akce je účastník povinen vypracovat do 10 pracovních dnů zprávu, která je také zpětnou vazbou pro vedení policie.

Kromě klasických odborných kurzů poskytuje agentura CEPOL i další aktivity jako je výměnný program nebo vysílání webinářů. Výměnný program je založen na principu nominace policistů a expertů ze všech členských zemí, kterým následně agentura CEPOL hledá profesní protějšek. V případě, že je vytvořena dvojice expertů, vyjíždí první expert na týdenní studijní pobyt do zahraničí a posléze se situace obrátí a dotyčný expert se týden stará o svého kolegu ve své domovské zemi. Cílem výměnného programu je vytvářet a udržovat evropskou síť expertů. Podmínkou absolvování tohoto programu je opět jazyková vybavenost a tři roky působení v dané profesní oblasti.

Velice významnou roli mají on-line semináře (tzv. webináře) vysílané přes síť internet. Přihlásit se může každý přes domovské stránky agentury CEPOL a poslechnout si tak některou z aktuálně řešených problematik policie z celého světa. Webináře nabízí i možnost diskuze formou chatu, kdy mohou účastníci vznášet dotazy na tvůrce prezentací.²⁷

b) MEPA

MEPA neboli Středoevropská policejní akademie je koncipována jako mezinárodní vzdělávací cyklus pro policisty. Vznikla v roce 2001, kdy podepsali ministři vnitra osmi středoevropských zemí závazný dokument „Společné prohlášení o spolupráci v rámci MEPA“.

Vedle České republiky jsou členskými zeměmi MEPA Spolková republika Německo, Slovenská republika, Slovinská republika, Švýcarská konfederace, Rakouská republika a Maďarsko.

²⁷ CEPOL. O Evropské policejní akademii. [online] © 2016 [cit. 5. 8. 2016]. Dostupné z: <https://www.cepola.europa.eu/education-training/our-approach/why-learn-with-cepola>

Hlavní aktivitou akademie je sedmítýdenní hlavní kurz věnovaný organizované kriminalitě, dále čtyřtýdenní speciální kurz pro integrovanou hraniční bezpečnost, odborné semináře, jazykové kurzy a odborné hospitace u zahraničních útvarů policie.

Organizované aktivity vyplývají ze vzdělávacích projektů MEPA. Zprostředkování tohoto mezinárodního vzdělávání má za Českou republiku v gesci odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání MV.²⁸

c) FRONTEX

Kurzy agentury Frontex jsou většinou zaměřeny jako školení školitelů, kteří dále vedou vzdělávací aktivity na národní úrovni ve svých zemích a jsou považovány za nejefektivnější způsob přenosu kompetencí do všech členských států. Standardizované výsledky ve všech členských státech jsou zajištěny využitím vzdělávacích nástrojů Frontex a manuálům, kteří školitelé mají k dispozici. Tento přístup zajistí proškolení všech policistů pohraničních stráží na úrovni stejného standardu a to v mateřském jazyce.

Všechny vzdělávací aktivity mají pozitivní dopad na efektivitu a jednotný standard provádění hraničních kontrol na vnějších hranicích EU a rozvíjení společné kultury pohraniční stráže EU s vysokými etickými standardy.

Vzdělávání agentury Frontex je využíváno především cizineckou policií, jelikož její vzdělávání se zaměřuje na výcvik pohraniční stráže a ochranu a sledování vzdušných a mořských hranic. Mezi kurzy, které nabízí, patří např.:

- kurz základních lidských práv sloužící ke zvýšení povědomí a zajišťující harmonizovaný přístup k respektování základních lidských práv,
- boje proti obchodování s lidmi odpovídají nejnovějším mezinárodním a evropským standardům,
- pro účastníky schengenských hodnocení s cílem zajistit nejvyšší možné standardy hodnotících misí na vnějších hranicích a v oblasti návratových operací aj.

²⁸Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016.

Kurzy jsou vysoce interaktivní a umožní účastníkům získat praktické zkušenosti z aplikace nejlepší praxe a správného profesního chování. Obrovským přínosem od agentury je i nabídka e-learningového vzdělávání.²⁹

²⁹ FRONTEX. About Frontex. [online] © 2016 [cit. 14. 9. 2016]. Dostupné z: <http://frontex.europa.eu/about-frontex/origin/>

4 KOMPETENCE VE VZDĚLÁVÁNÍ

Pojem kompetence může být v České republice chápán několika způsoby. V jednom z nich je kompetence neboli v anglickém jazyce „*competence*“ chápána jako schopnost dobře zvládnout nějaký úkon neboli vykonat určitou aktivitu podle předepsaných standardů. Dle rozšířených termínů jde o pojem velice blízký pojmu způsobilost.

Jelikož je na každého jedince ve společnosti kladen nátlak na neustálé zdokonalování se a zvyšování si tak své konkurenceschopnosti na trhu práce a v soukromém životě, je potřeba aby byl schopen efektivně nakládat se svými individuálními zdroji a průběžně je rozvíjel. Je tedy zapotřebí využívat a rozvíjet své **kompetence**.

Pojem kompetence je často spojován s pojmem schopnost. Schopnost sice znamená předpoklad k výkonu, ale nezaručuje úspěšné jednání v konkrétních situacích. Schopnost je pojem více univerzálnější, jelikož není spojen s určitou situací či kontextem, zatímco pojem kompetence je více komplexnější z toho důvodu, že může uvnitř ukrývat celou řadu schopností, vědomostí, znalostí, dovedností, zkušeností, postojů a dalších zdrojů. Schopnosti se tedy efektivním využitím dají převést na kompetence.

Mezi další zdroje kompetencí můžeme dále kromě schopností zařadit např. také informace, znalosti (teoretické poznatky a vědomosti), dovednosti, osobnostní charakteristiky, nadání, talent, zkušenosti, logické a kreativní myšlení atd.

Často se setkáváme s pojmem **klíčové kompetence**, které označují schopnosti a dovednosti člověka rozhodující o jeho budoucím společenském a profesním uplatnění v životě. Klíčové kompetence jsou ty, které jsou nejdůležitější a nejvýznamnější pro fungování jedince i celé organizace.³⁰

Rozvíjení a formování klíčových kompetencí se realizuje v rámci celoživotního učení. V oblasti kariéry zdokonaluje jedinec svůj potenciál v rámci profesního vzdělávání.

³⁰ VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita J. A. Komenského Praha, 2010. s. 75-87. ISBN 978-80-86723-98-3.

Získává tedy kompetence profesní. Získání kompetencí je v dnešních kurikulárních a strategických dokumentech považováno za jeden z rozhodujících výsledků učení.³¹

Podle Plamínka 2010 jsou pro efektivní učení důležité tři faktory, a to obsah učiva, forma předávání učiva a samozřejmě schopnosti lektora, který musí umět přizpůsobovat učení žákům a reagovat na měnící se situace. Každý špatně zvolený faktor může způsobit neúspěch vzdělávacího programu. Výsledkem záměrného učení neboli vzdělávání očekáváme výsledek, který se nazývá způsobilost neboli kompetence. Způsobilost se vždy vztahuje k nějaké úloze nebo souhrnu úloh. Cílem vzdělávání je potřebnou kompetenci rozvinout nebo prohloubit do úrovně, kterou požaduje daná úloha nebo situace. Ke způsobilosti ovšem dané osobě nesmí chybět potenciál, který je potřeba využít v praxi.³²

Kompetence byly definovány a členěny mnoha autory, kteří je dále strukturovali do nejrůznějších přehledů a modelů. Níže jsou vybrány některé z nich.

Marco Siegrist, Annette Ital a Michael Knöferl (2001) vydefinovali strukturu následných klíčových kompetencí:

- a) komunikace a spolupráce,
- b) schopnost učit se myslet,
- c) samostatnost a výkonnost,
- d) schopnost nést odpovědnost,
- e) být kreativní a schopný řešit problémy,
- f) umět hodnotit a zdůvodňovat.

Müller (2003) vydefinoval klíčové kompetence na: sebedůvěru, komunikaci, pohotovost, prezentaci, tvořivost, schopnost učit se a soustředit se, umět si zorganizovat čas a sebe sama, uvolnit se a osvěžit.

Ital a Knöferl (2001) definovali také kompetence odborné, osobnostní a sociální.

³¹VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky: Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. s. 235. ISBN 978-80-262-1026-9.

³² PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. s. 32-33. ISBN 978-80-247-3235-0.

Odborné – znamenají např.:

- a) motivovat se k učení, rozvíjet se,
- b) být přístupný ke změnám a novinkám,
- c) využívat různé techniky a metody,
- d) rozpoznat a hodnotit situace jako celek,
- e) hodnotit vlastní jednání a brát si ponaučení,
- f) být iniciativní, činit rozhodnutí, stanovovat si priority.

Osobnostní – znamenají např.:

- a) respektovat hranice, nabízet pomoc,
- b) poučit se z vlastního jednání,
- c) chtít rozvíjet základní etické postoje,
- d) být přístupný změnám a novinkám.

Sociální – znamenají např.:

- a) vyjadřovat se v situacích přiměřeně, srozumitelně,
- b) vést se k pozitivním postojům, vážit si hodnot a podporovat je,
- c) řešit konflikty,
- d) navazovat mezilidské vztahy, zachovávat je a ukončovat,
- e) spolupracovat s ostatními lidmi, vážit si jejich ochoty, mít pozitivní postoje.³³

Klíčové kompetence (celkem 8) jsou pro celoživotní učení definovány také v Evropském referenčním rámci.

- a) *„komunikace v mateřském jazyce,*
- b) *komunikace v cizích jazycích,*
- c) *matematická kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologií,*
- d) *kompetence k práci s digitálními technologiemi,*
- e) *kompetence k učení,*

³³ VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita J. A. Komenského Praha, 2010. s. 93-98. ISBN 978-80-86723-98-3.

- f) *kompetence sociální a občanské,*
- g) *smysl pro iniciativu a podnikavost,*
- h) *kulturní povědomí a chápání uměleckého vyjádření.*³⁴

4.1 Kompetence policisty

Policista při vstupu k policii započne ihned svou kariéru prvním vzděláváním, které se nazývá základní odborná příprava - ZOP. V průběhu této policejní přípravy si rozšiřuje a zvyšuje své kompetence, které vychází ze vzdělávacího programu.

Vzdělávací program ZOP definuje kompetence klíčové, občanské a odborné. Cílem pro absolventa ZOP je rozšíření a prohloubení kompetencí klíčových a získání kompetencí odborných.

Mezi klíčové kompetence se řadí:

- a) Komunikační kompetence
- b) Personální kompetence
- c) Sociální kompetence
- d) Samostatné řešení běžných pracovních i mimopracovních problémů
- e) Využívání prostředků informačních a komunikačních technologií a efektivní práce s informacemi

Mezi kompetence občanské se řadí:

- a) Realizace osobního potenciálu a zapojení do společnosti
- b) Osobnostní profil

Mezi kompetence odborné se řadí:

- a) Etika policejní práce, chování k občanům
- b) Odbornost pro výkon služby a právní vědomí

³⁴VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky: Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých.* Praha: Portál, 2016. s. 238. ISBN 978-80-262-1026-9.

4.1.1 Klíčové kompetence

Komunikační kompetence

- Po absolvování ZOP bude nový policista schopen se slovně i písemně vyjádřit přiměřeně k situaci a bude se umět vhodně reprezentovat.
- Dále dokáže správně a srozumitelně formulovat své myšlenky, a to ve formě písemné i slovní.
- Dokáže zpracovat různé pracovní materiály a dodržovat pravopis, odbornou terminologii, formu a normy písemného projevu.
- Absolvent bude také schopný vybírat v textu podstatné myšlenky a z přednášek, porad a diskuzí dokáže zaznamenat podstatné body a vytvořit tak souhrn projednávaných témat.
- Velký důraz je kladen na jeho schopnosti ve vyjadřování se a vystupování, které je v souladu se zásadami kultury projevu a chování.

Personální kompetence

- Absolvent ZOP bude schopen posuzovat reálně své fyzické i duševní možnosti, odhadovat výsledky svého jednání a chování a stanovovat si reálné cíle.
- Dokáže efektivně pracovat a učit se, přičemž k učení mu pomáhá sestavení a realizace učebního plánu. Při své práci je schopen rozdělit si úkol na jednotlivé činnosti, vytvořit si postupy a harmonogram plnění. Svou práci dokáže objektivně zhodnotit.
- K naplnění cíle si umí absolvent zvolit vhodné způsoby a prostředky jako např. literaturu, pomůcky, metody a techniky. Dokáže využívat také lidské zdroje, jejich zkušenosti a schopnosti, ze kterých se učí on sám.
- Svůj pokrok v učení i při vykonávání praxe dokáže kriticky zhodnotit a přijímat rady i kritiku od svých kolegů.
- Pro svůj rozvoj je ochoten a schopen se dále vzdělávat, pečovat o své zdraví a fyzicky a duševně se rozvíjet.

Sociální kompetence

- Policista během své praxe projde velkým množstvím služebních míst a setká se spoustou sympatických i nesympatických kolegů, se kterými bude muset spolupracovat a vycházet s nimi. Z tohoto důvodu je v ZOP kladem důraz na to, aby se každý absolvent bez větších problémů uměl adaptovat na pracovní prostředí a spolupracovat s kolektivem.
- Práci týmu musí být schopen podněcovat svými návrhy a nezaujatě zvažovat návrhy ostatních kolegů. Svěřené úkoly musí přijímat a odpovědně plnit.
- Jelikož v práci policisty je nezbytná spolupráce s ostatními a samotná náplň práce bývá často velice stresující, je nutné, aby každý policista přispíval k vytváření vstřícných pracovních, společenských, občanských a rodinných vztahů a k předcházení osobních konfliktů. Nesnášenlivost a diskriminaci netoleruje.

Samostatné řešení běžných pracovních i mimopracovních problémů

- Pro práci policisty je velice důležité porozumět zadání úkolu a určit jádro problému. Neméně důležitým úkolem je získat informace potřebné k řešení problému a určit si strategii řešení problému. Policista se v ZOP učí vybrat si optimální způsob řešení, vybrat si jednu z variant řešení a zvážit u ní pozitiva a negativa. U zvoleného postupu musí umět ověřit správnost.
- Dále je veden k tomu, aby při výkonu své služby (hlídkové, obchůzkové nebo dozorcí) dokázal spolupracovat s kolegou dvoučlenné hlídky nebo dalšími členy vícečlenné hlídky, uměl přijímat kritiku, kompromisy, jiný názor a zároveň organizovat zákroky a úkony vyskytující se v jeho službě.
- Využívání prostředků informačních a komunikačních technologií a efektivní práce s informacemi.
- Informační technologie jsou dnes již nezbytnou součástí práce téměř každého pracovníka, ani u policie tomu není jinak. Každý policista zařazený na jakémkoli služebním místě u policie musí být schopen využívat počítač a jeho periferie a zároveň si být vědom možností nevýhod a rizik, které jsou s IT spojeny.

- Je nutné, aby policista zvládal používat nové aplikace, komunikoval samostatně pomocí elektronické pošty, získával informace z otevřených zdrojů jako např. z internetu, využíval informace z běžných i odborných textů atd. Pro vyhledávání informací musí být také schopný zvolit vhodné metody vyhledávání, způsoby, zdroje atd.
- Absolvent ZOP musí umět informace získávat, orientovat se v nich, třídít je, vyhodnocovat a interpretovat. V neposlední řadě je musí dokázat prezentovat vhodným způsobem tak, aby byly srozumitelné a snadno zapamatovatelné.

4.1.2 Občanské kompetence

Realizace osobního potenciálu a zapojení se do společnosti

- Policista, který projde ZOP, si musí být vědom, co role policisty obsahuje a jakou odpovědnost přináší. Musí umět jednat samostatně, odpovědně, aktivně, jednat v souladu s morálními principy, ctít život jako nejvyšší hodnotu, uvědomovat si odpovědnost za vlastní život a být připraven řešit své osobní a sociální problémy. Měl by se zajímat o politické a společenské dění u nás i ve světě i o místní problémy.
- Policista musí být schopen diskutovat s jinými lidmi, dokázat posoudit správnost tvrzení druhých a vytvořit si vlastní úsudek.
- Dále policista vždy dbá na dodržování zákonů a pravidel chování, respektuje práva a osobnost druhých, aktivně vystupuje proti rasismu, nesnášenlivosti, xenofobii a diskriminaci.

Osobnostní profil

- Policista je při výkonu služby vždy pečlivý, dokáže se hodnotit a regulovat své emoce a projevy. Chápe, že je nezbytné rozvíjet svůj osobní, profesní a sociální potenciál. Vnímá potřebu, se vzdělávat a zkvalitňovat vlastní práci, a to po stránce psychické i fyzické. Cvičením a tréninkem zkvalitňuje i svůj fyzický výkon. Návykové látky nepožívá a uvědomuje si jejich škodlivost.

4.1.3 Odborné kompetence

Odborné kompetence jsou na rozdíl od těch předchozích takové, které policista nerozvíjí, ale které především nově získává. Jsou nezbytné pro jeho profesionální práci. Označují takto takové kompetence, které určují, co by měl policista umět v rámci své odbornosti.

Pro fungování policie jako bezpečnostního sboru státu je důležité, jak je vnímána veřejností a jak policista vnímá veřejnost. Policista si musí uvědomit a pochopit úlohu policie v demokratické společnosti, být vnímavý k mínění občanů a jejich požadavkům, pochopit společenskou nepřijatelnost korupčního jednání a bránit mu, pochopit, že policejní prevence má stejnou váhu jako policejní represe, svědomitě plnit služební povinnosti podle právních předpisů, předcházet konfliktům, případně je umět řešit, chovat se vždy a zásadně dle etického kodexu a morálních zásad.

Při své práci by se policista neobešel bez znalosti právních norem a předpisů, které využívá při každém řešení vyskytnutého problému. Vzdělávací program ZOP je sestaven tak, aby byl policista plnohodnotně připraven do služby obohacen o odborné znalosti a dovednosti.³⁵

Kompetence získané v ZOP je možné v rámci celoživotního vzdělávání Policie České republiky prohlubovat a rozšiřovat.

³⁵ Ministerstvo vnitra ČR: odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání. *Školní vzdělávací program ZOP 2013M.*, 2013. s. 4-7.

5 SLUŽBA POŘÁDKOVÉ POLICIE

Na základě toho, že do ZOP jsou přihlášení policisté téměř ze všech útvarů a služeb policie, pro výzkum v praktické části byla vybrána pouze **služba pořádkové policie**.

Činnost služby pořádkové policie a profil policisty zařazeného u pořádkové policie je specifikován v dalších kapitolách.

Služba pořádkové policie patří od samého počátku vzniku Policie ČR společně s kriminální policií mezi její stěžejní články. Jejím úkolem je především ochrana veřejného pořádku a řešení méně závažných deliktů. Pořádková služba patří mezi nejpočetnější uniformovanou službu policie. Uniformu u této složky v současné době obléká více než 18 000 policistů.

Službu pořádkové policie nalezneme na několika úrovních. Na úrovni Policejního prezidia ČR jako ředitelství služby pořádkové policie, kde spadá pod prvního náměstka policejního prezidenta a jeho činnost je především koordinační a řídicí. Přímý výkon služby vykonávají uniformovaní policisté na území krajských ředitelství policie a jím podřízených územních odborů, obvodních nebo místních odděleních a dalších speciálních útvarů.

V rámci krajů se zřizují pořádkové jednotky a v Praze, Jihomoravském, Moravskoslezském a Ústeckém kraji existují pro ochranu veřejného pořádku před hromadným narušením speciální pořádkové jednotky. Dále jsou v rámci krajských ředitelství policie pod odbory pořádkové policie zřízeny oddělení hlídkové služby a pohotovostní motorizované jednotky. Pro ochranu pořádku na vodních tocích jsou v rámci některých krajských ředitelství zřízeny pořádkové oddělení.

V současné době má ředitelství služby pořádkové policie Policejního prezidia ČR v gesci oddělení speciálních potápěčských činností a oddělení služební kynologie a hipologie.³⁶

³⁶ ŠTEINBACH, M. Čtvrtstoletí Policie České republiky. Praha: Policejní prezidium ČR, 2016, s. 24-25. ISBN 978-80-260-9597-2.

Odbor speciálních potápěčských činností

Do práce policejních potápěčů patří pátrání po utonulých nebo pohřešovaných osobách, věcech týkající se trestné činnosti, záchrana tonoucích osob, pořádání bezpečnostních akcí při živelných pohromách a výcvik policistů k těmto činnostem.

Výkon potápěčských činností je rozdělen do několika úrovní. Řídící jednotkou potápěčů je odbor speciálních potápěčských činností, který spadá pod Policejní prezidium ČR a odpovídá především za řízení, organizaci potápěčských činností a výcvik potápěčů.

Výkonnými články potápěčské činnosti jsou především policisté u poříčních oddělení, zásahových jednotek a služby pořádkové policie při krajských ředitelství policie a v rámci Útvaru rychlého nasazení.³⁷

Odbor služební kynologie a hipologie

Služební kynologie se zabývá činností výcviku psů a psovodů a služební hipologie výcvikem koní a jezdců.

Policie České republiky využívá na pomoc okolo 800 služebních psů. Většina služebních psů je již v dnešní době odchována v chovných stanicích patřících Policii ČR. Psi jsou cvičeni ve vlastních výcvikových střediscích a úroveň výcviku patří na vrchol mezinárodního žebříčku. Většina psů je cvičena k hlídkové službě a k pátrání po osobách a věcech, další psi jsou specializováni na vyhledávání osob a lidských ostatků, výbušnin, drog, zbraní atd. Služební psi jsou používáni kromě pořádkové policie i při výkonu činností služby cizinecké policie, ochranné služby, pyrotechnické služby a v neposlední řadě jsou nápomocni kriminalistům.

Jízdní policie vykonává především hlídkovou službu zejména v těžko přístupných a ekologicky citlivých lokalitách. Policisté na koních se osvědčují při pátracích akcích, ochraně veřejného pořádku nebo při zákrocích např. při demonstracích, sportovních, kulturních či jiných společenských akcích, kde hrozí výtržnosti davu. Jezdec svého služebního koně cvičí do výkonu služby přibližně rok.³⁸

³⁷POLICIE ČR. *Odbor speciálních potápěčských činností*. [online] © 2015[cit. 5. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/rspp-pp-cr-odbor-specialich-potapeckych-cinnosti-a-vyeviku.aspx>

³⁸VOKUŠ, J., *Policie České republiky*. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium ČR, 2010. s. 28. ISBN 978-80-7700-4.

5.1 Požadavky na příslušníka pořádkové policie

Dle Národní soustavy povolání příslušník služby pořádkové policie zařazený na služebním místě asistent musí plnit základní úkoly policie v oblasti bezpečnosti a veřejného pořádku, odhalovat a vyřizovat přestupky v blokovém řízení a provádět dílčí úkoly v řízení trestním.

Pozici asistenta služby pořádkové policie může vykonávat jen osoba, která splnila podmínky k přijetí do služebního poměru dle § 13 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a absolvovala ZOP.

Asistent služby pořádkové policie je vystaven neustálé zátěži, riziku úrazu a obecnému ohrožení. Jeho služba je také náročná na pracovní dobu spojenou se směnností.

Mezi pracovní činnosti tohoto policisty patří:

- dohlížet na veřejný pořádek v rámci výkonu služby,
- chránit veřejný pořádek, život, zdraví občanů a majetek státu i fyzických a právnických osob,
- odhalovat přestupky a projednávat je v blokovém řízení,
- oznamovat přestupky svěřené mimo působnost PČR a správní delikty příslušným správním orgánům k jejich dalšímu projednání,
- předcházet a bránit další trestné činnosti,
- být připravený a zakročit proti pachateli trestné činnosti,
- provádět jednotlivé úkony v trestním řízení (zajištění místa činu),
- vést stanovenou dokumentaci,
- podílet se na pátrání po věcech a osobách.

Kvalifikační požadavky

Služební hodnost asistent je spojena s hodnostním označením nadstrážmistr (nstržm.).
Jde tedy o 3. stupeň tarifní třídy.

Pro tuto pozici postačuje střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru bezpečnostně právní činnost nebo jiné střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Měkké kompetence vyžadující povaha práce:

(úroveň je stanovena v počtu hvězdiček, nejvyšší úroveň označuje maximální počet pět *****)

- efektivní komunikace ***
- kooperace (spolupráce) ***
- kreativita ***
- flexibilita ***
- uspokojování zákaznických potřeb *****
- výkonnost ***
- samostatnost *****
- řešení problémů *****
- plánování a organizování práce ***
- celoživotní učení ***
- aktivní přístup *****
- zvládání zátěže *****
- objevování a orientace v informacích **
- vedení lidí (není po příslušníkovi požadováno)
- ovlivňování ostatních *****

Znalosti a dovednosti vyžadující povaha práce:

Obecně pro výkon služby policisty jsou nezbytné tyto znalosti jako např. počítačové znalosti a dovednosti, řízení motorových vozidel, právní vědomí, znalost českého jazyka a znalost jazyka anglického. Mezi ty méně důležité jsou řazeny numerická způsobilost, ekonomické povědomí a jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce.

Pro konkrétní výkon tohoto služebního místa je **nezbytné**:

- práce s počítačem a využívání informačních technologií a komunikačních systémů,
- dovednost vést záznamy o průběhu služby a podávat hlášení nadřízenému,
- provádět zákroky proti pachatelům a umět používat donucovací prostředky,
- bránit páchání trestné a přestupkové činnosti a zajišťovat veřejný pořádek v obci, chránit bezpečnost majetku a osob,
- během hlídkové služby dohlížet na veřejný pořádek a bezpečnost vytypovaných míst v obci a dokázat provádět úkony při ochraně veřejného pořádku, osob a majetku,
- přijímat oznámení od občanů,
- umění řídit motorová služební vozidla,
- znalost činnosti pořádkové policie,
- znalost metod a postupů při pátrání a vyšetřování a zpracování získaných informací,
- vědomí o držení, nošení a užívání střelných zbraní,
- znalost základů bezpečnostní činnosti,
- znalost zásad součinnosti s jednotkami integrovaného záchranného systému, Policií ČR a stanovenými osobami.³⁹

³⁹MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Národní soustava povolání*. [online] © 2014 [cit. 5. 8. 2016]. Dostupné z:http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102569&kod_sm1=47

6 ROZVOJ KOMPETENCÍ PŘÍSLUŠNÍKA ZAŘAZENÉHO U POŘÁDKOVÉ POLICIE

Poprvé si nový příslušník policie osvojuje a rozšiřuje své kompetence ihned po přijetí k policii, a to v rámci vzdělávacího programu ZOP, jejíž realizaci má v kompetenci Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy. ZOP je rozdělena do 3 níže rozepsaných částí. Po absolvování ZOP si v rámci celoživotního vzdělávání Policie ČR a v souvislosti se svou specializací a služebním zařazením rozšiřuje tyto kompetence v rámci povinných a nepovinných kvalifikačních kurzů, které je možné absolvovat v subjektech Policie ČR, Ministerstva vnitra i dalších státních i soukromých vzdělávacích zařízeních.

Za profesní přípravu a rozvoj policistů zodpovídá:

- Ministerstvo vnitra – odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání
(registrace vzdělávacích programů PČR)
- Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy
- Policejní akademie ČR v Praze
- Vyšší policejní školy a střední policejní školy Ministerstva vnitra
- Školní policejní střediska krajských ředitelství policie
- Výkonné vzdělávací subjekty podřízené Ministerstvu vnitra
- Vysoké školy
- Neziskové organizace – Bílý kruh bezpečí
(vzdělávání zaměřené na oblast domácího násilí)
- Jiné soukromé subjekty

Následně budou rozebrány tři nejvýznamnější subjekty Policie ČR, v rámci kterých si příslušníci prohlubují a rozšiřují své kompetence a získávají kompetence nové.⁴⁰

⁴⁰Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016.

6.1 Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy

Dne 17. prosince 2015 ministr vnitra schválil opatření podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, kterými jsou **ke dni 31. prosince 2015 zrušeny:**

- Vyšší policejní škola MV pro kriminální policii, včetně pracoviště Praha Ruzyně,
- Místo výuky v Brně Vyšší policejní školy a Střední policejní školy MV v Holešově,
- Místo výuky v Jihlavě Vyšší policejní školy a Střední policejní školy MV v Praze.

Ke dni 1. července 2015 byl zřízen nový Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy s celostátní působností. K tomuto útvaru se 1. 1. 2016 připojily bývalé subjekty ministerstva vnitra, které dostaly název vzdělávací zařízení:

- Vzdělávací zařízení Praha, včetně pracoviště Jihlava,
- Vzdělávací zařízení Brno, včetně pracoviště Holešov,
- Vzdělávací zařízení Pardubice, včetně pracoviště Praha-Ruzyně.

Policie ČR od 1. ledna 2016 přebírá plnou odpovědnost za kvalifikační a další odbornou přípravu policistů. Střední policejní škola a vyšší policejní školy MV v Praze a Brně nadále pro veřejnost fungují.

Vyšší a střední policejní školy MV v Praze a Holešově dále poskytují vzdělání vedoucí k získání stupně vzdělání, jazykové vzdělávání, kvalifikační a další odborné vzdělávání v oblastech pedagogiky, cizinecké agendy, ochrany utajovaných informací a informatiky.⁴¹

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy od 1. 1. 2016 zajišťuje vzdělávání policistů (zejména pro účely naplňování dalšího odborného požadavku) a zaměstnanců policie.

⁴¹Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016.

Tento útvar má za úkol řídit policejní vzdělávání, služební přípravu a policejní sport a zajišťovat odborné vzdělávání nutné pro efektivní práci policisty.

Zabývá se především následujícími aktivitami:

- ve spolupráci s odborným pracovištěm MV zpracovává koncepci vzdělávání,
- metodicky řídí služební přípravu útvarů Policie ČR a zpracovává koncepci,
- analyzuje a identifikuje potřeby v oblasti vzdělávání, služební přípravy a policejního sportu,
- zajišťuje vzdělávání policistů a zaměstnanců Policie ČR,
- určuje systém odborného vzdělávání zaměstnanců policie a policistů,
- vykonává metodickou, plánovací, koordinační a kontrolní činnost,
- spolupracuje při tvorbě a schvalování profilů absolventů školních a specifických vzdělávacích programů v rámci profesní přípravy policistů,
- zabývá se plánováním a organizováním policejních mistrovství a mezinárodní soutěže v nejrůznějších sportech,
- ve spolupráci s gestory vytváří vzdělávací programy a projekty,
- zajišťuje služební přípravu,
- realizuje prověrky fyzické způsobilosti uchazečů a policistů Policejního prezidia ČR,
- zajišťuje a koordinuje mezinárodní vzdělávání ve spolupráci s Ministerstvem vnitra, např. využívá nabídek agentury CEPOL (středoevropská policejní akademie) a MEPA.⁴²

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy je podřízen prvnímu náměstkovi policejního prezidenta a člení se na kancelář ředitele útvaru, odbor vzdělávání, odbor služební přípravy a policejního sportu a tři vzdělávací zařízení v Brně, Pardubicích a v Praze.

⁴²Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016.

Pro zajišťování vzdělávání v Policii ČR byl zřízen výše uvedený útvar policie a převzata gesce za realizaci vybraných vzdělávacích programů. Nově jsou ve vzdělávacích zařízeních útvaru realizovány vzdělávací programy pro naplňování dalšího odborného požadavku na systemizované služební místo.

Útvar zajišťuje základní odbornou přípravu pro nově nastupující policisty a vytváří vzdělávací programy v oblastech:

- služby pořádkové policie,
- služby dopravní policie,
- služby cizinecké policie,
- služby kriminální policie a vyšetřování,
- služby pro zbraně a bezpečnostní materiál,
- služební kynologie a hipologie,
- potápěčské činnosti a práce ve výškách,
- pyrotechnických činností,
- ochranné služby Policie ČR,
- činnosti operačních středisek,
- řízení motorových vozidel,
- v managementu,
- krizového řízení Policie ČR,
- tisku a prevence Policie ČR,
- komunikace a krizového vyjednávání,
- spisové služby Policie ČR.

V policejních školách Ministerstva vnitra jsou realizovány vzdělávací akce v oblastech:

- i) studia pro získání stupně vzdělání,
- j) pedagogiky,
- k) cizinecké agendy,
- l) Evropská unie,
- m) informatiky a výpočetní technika,
- n) ochrany utajovaných informací,
- o) jazykové kurzy,
- p) personalistiky a sociálně psychologie.

V podmínkách policie byly na základě rozhodnutí o převodu gesce za realizaci vybraných vzdělávacích programů provedeny organizační změny. Bylo vytvořeno vzdělávací zařízení v Brně (s detašovaným pracovištěm v Holešově), v Pardubicích (s detašovaným pracovištěm v Praze-Ruzyni) a vzdělávací zařízení v Praze (s detašovaným pracovištěm v Jihlavě).

Posláním Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy je poskytovat Policii ČR profesionální, odborně připravené a kvalitní policisty s odpovídající mírou morální integrity.⁴³

6.1.1 Základní odborná příprava

Jak již bylo zmíněno, první vzdělávací proces, se kterým se nově přijatý policista setká, je právě ZOP. Policisté, kteří jsou nově přijati do služebního poměru, musí ihned na počátku své kariéry splnit další odborný požadavek, získat vzdělání, které se zaměřuje na „Bezpečnostně-právní činnost“ ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. ZOP policistu vybaví vědomostmi, dovednostmi a postoji nezbytnými pro výkon služby.

Nový policista musí úspěšně absolvovat dvanáctiměsíční ZOP, která je rozdělena do třech částí – nástupní příprava, odborná příprava a řízená praxe. *„Jedním z hlavních sledovaných cílů nástupní přípravy je vytvářet základní dovednosti policistů v oblasti pořadové a střelecké přípravy, vytvářet základní znalosti v oblasti etiky policejní práce a zvyšovat či udržovat fyzickou zdatnost.“*⁴⁴

Aktualizovaný vzdělávací program pro ZOP vznikl na Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy 1. června 2016. Jedná se o vzdělávání pro splnění dalšího odborného požadavku a získání zaměření vzdělání „Bezpečnostně právní činnost“ ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění novel. Toto vzdělávání probíhá formou denního studia.

⁴³ Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016.

⁴⁴ Kol. autorů oddělení vzdělávání PP ČR. *Areál vojenské akademie Vyškov – nástupní příprava PČR, 1. díl ZOP. Policista*. 2015, č. 4, s. 9-11. ISSN 1211-7943.

Vzdělávací program je zpracován a schválen v souladu s Nařízením Ministerstva vnitra č. 37/2013, o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních. Je určen pro nově přijaté příslušníky Policie ČR bez ohledu na dosažený stupeň a obor vzdělání (minimálně dosažené střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou).⁴⁵

Délka ZOP je celkem 12 měsíců a je členěna do 3 částí:

- 1 měsíc – nástupní příprava
- 9 měsíců – odborná příprava
- 2 měsíce – řízená praxe

Cíle základní odborné přípravy

ZOP předá nově přijatému policistovi veškeré znalosti a dovednosti, které jsou nezbytné pro výkon jeho práce. Po absolvování ZOP se z něho stává plnohodnotný policista, který je připraven do služby.⁴⁶

1) Nástupní příprava

Neprodleně po přijetí příslušníka do služebního poměru je nově přijatý policista vyslán do první části ZOP - nástupní přípravy. Tento kurz je vždy zřízen rozkazem policejního prezidenta. Příslušník je zde vzděláván především v oblasti praktických dovedností dle specifického vzdělávacího programu P1/0031A z roku 2013. Délka tohoto kurzu je 1 měsíc ve formě denního studia.

Podmínka pro přijetí do Nástupní přípravy je středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou. Absolvent Nástupní přípravy získá základní znalosti, dovednosti a postoje zejména v oblasti pořadové přípravy, služební a ústrojové kázně, fyzické připravenosti, ovládání služební zbraně a střelecké přípravy.

⁴⁵Ministerstvo vnitra ČR: odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání. *Vzdělávací program Základní odborná příprava 2013.*, 2013. s. 4. ID 41014800.

⁴⁶Tamtéž, s. 24.

V průběhu celého kurzu je příslušník průběžně hodnocen a jeho výsledky jsou zapisovány do hodnotících listů. Na konci studia po přezkoumání hodnotících listů je studující hodnocen výrokem splnil/a nesplnil/a a v závěru Nástupní přípravy je mu v rámci slavnostního vyřazení absolventů předáno osvědčení a jeho kvalifikace se vyznačí v IS EKIS II (ekonomický informační systém Ministerstva vnitra) na dobu neurčitou.

V současné době se Nástupní příprava koná v prostorách Vojenské akademie Vyškov. Prostory jsou tedy zapůjčeny Policii ČR Armádou ČR. Nástupní příprava se koná několikrát do roka a kapacita jednoho kurzu je max. 250 účastníků. Výuku kurzu zajišťují instruktoři krajských ředitelství policie a útvarů s celostátní působností.

Účastníci jsou povinni si s sebou vzít přidělený služební stejnokroj dle výstrojní normy, služební zbraň (jeli již přidělena) a sportovní oděv a obuv.

Struktura a obsah vzdělávání

V rámci tohoto měsíčního kurzu jsou studenti učeni a zdokonalováni v následujících oblastech.

Obecná část

Tato část se zabývá přípravou příslušníka pro výkon služby v Policii ČR, zejména dbá na jednotnost vystupování a chování policisty a uplatňování etického kodexu Policie ČR. Vyučuje příslušníky také bezpečnost a ochranu zdraví při práci a požární ochranu.

Pořadová příprava

V rámci výuky pořadové přípravy je důležité, aby příslušník zvládl přesně provést postupy, úkony a reakce na základě vojenských povelů, dokázal zahlásit svoji osobu nadřízenému a znal pravidla zdvořilosti při vstupu do místnosti. Vedením výcviku jsou pověřeni instruktoři Armády ČR.

Fyzická zdatnost

Cílem této přípravy je osvojit si znalosti, dovednosti a životní postoj k osobnímu rozvoji fyzické zdatnosti jednotlivce. Při výkonu služby každého policisty je nezbytné, aby byl fyzicky zdatný, a proto je k fyzické zátěži připravován v rámci Nástupní přípravy.

Príslušník se učí donucovací prostředky, jako jsou hmaty, chvaty, údery, kopy, dále potom kliky, dřepy, běh vytrvalostní i sprint, překážkový běh, silová cvičení, plavání atd.

Střelecká příprava

Při střelecké přípravě se policista učí správnou manipulaci se zbraní, její ukládání a zabezpečení zbraně i střeliva, rozložení a čištění krátké zbraně. K tomuto samozřejmě patří také znalosti povinností před přidělením zbraně a znalosti povelů využívaných na střelnici. Prvotním cílem je to, aby si frekventant osvojil základní manipulaci se zbraní pistole CZ 75 D Compact s maximálním důrazem kladeným na bezpečnost. Později se výcvik zaměřuje na zautomatizování činností na palebné čáře a prohlubování dovedností při manipulaci se zbraní. V teoretické části jsou frekventanti seznámeni s příslušnou legislativou spojenou s ukládáním a nošením zbraní (PPP č. 156/2008) a podmínkami použití zbraně obsaženými v zákoně č. 273/2008. Sb, o Policii ČR, ve znění pozdějších předpisů. Celá výuka střelecké přípravy je ukončena prověřkovým cvičením a testem z použití zbraně.

Zdravotní a topografická příprava

V rámci Nástupní přípravy je do výuky zařazena také zdravotní a topografická příprava, která poskytuje frekventantům základní předpoklady pro úspěšné splnění některých úkolů (bojové hry), zejména první pomoc při nejčastějších poraněních hrudníku, břicha, pohybového ústrojí hlavy, krku a páteře a v neposlední řadě také základní orientace na mapě.⁴⁷

2) Odborná příprava

Do první části ZOP – odborné přípravy nastoupí příslušník, který úspěšně absolvoval nástupní přípravu. Tato část je rozdělena do 27 modulů, sestavených tak, aby učivo souvisle navazovalo. V odborné přípravě může příslušník uplatnit nárok na dovolenou.

⁴⁷Ministerstvo vnitra ČR: odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání. *Vzdělávací program Základní odborná příprava 2013.*, 2013. s. 6-15. ID 41014800.

V průběhu studia jsou studenti hodnoceni v souladu s čl. 16. NMV č. 37/2013 v rámci klasifikační stupnice 1-5. Formální hodnocení proběhne na závěr každého modulu a úspěšnost je vyjádřena výrokem zkoušející komise - splnil(a) a nesplnil(a). Odborná příprava je ukončena úspěšným složením závěrečné zkoušky, přičemž závěrečnou zkoušku tvoří ústní a praktická část.

Po úspěšném složení závěrečné zkoušky obdrží příslušník osvědčení o absolvování ZOP a tímto naplňuje povinnosti příslušníka ve smyslu ustanovení zák. č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a získává kompetence k výkonu policejních činností.

Získaná kvalifikace je posléze vyznačena v IS EKIS II na dobu neurčitou.⁴⁸

a) Obecná oblast

Základy práva

V oblasti práva získá student ZOP obrovské znalosti, jelikož právní vědomí je pro práci policisty klíčovou povinností. Studentovi je vysvětlen pojem právo, právní řád, prameny práva, Ústav ČR, Listina základních práv a svobod. Dále bude absolvent znát např. rozdíl mezi občansko-prvními delikty, správním řízením. Má přehled v oblasti práva vlastnického, autorského, rodinného, trestního atd. Dokáže vysvětlit základní povinnosti příslušníka bezpečnostního sboru i povinnosti bezpečnostního sboru. Dokáže vysvětlit služební kázeň a kázeňský přestupek, odměny a tresty. To vše je doplňováno o praktické příklady.

V další části studia práva dokáže student popsat jednotlivé důkazní prostředky, popsat stádia trestního řízení, zná lhůty k vyřizování přestupků, právní předpisy upravující řízení o přestupku, vysvětlit věcnou, funkční a místní příslušnost orgánu policie, popsat postup policejního orgánu před zahájením trestního stíhání atd.

Postavení Policie ČR a policisty ve společnosti

V této oblasti ZOP je policista seznámen s organizačním řádem Policie ČR a jsou mu předány informace k základním úkolům Policie ČR a jednotlivých služeb Policie ČR.

⁴⁸Ministerstvo vnitra ČR: odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání. *Vzdělávací program Základní odborná příprava 2013.*, 2013. s. 26-29. ID 41014800.

Vládní úkoly a priority Policie ČR

V této oblasti je student schopen popsat vládní úkoly a priority Policie ČR.

Základy a prevence kriminalistiky

Student je schopen vysvětlit pojem kriminalistická stopa, zná obecné zásady vyhledávání a zajišťování stop na místě činu, umí vysvětlit kriminalistické metody identifikace osob a věcí, je vzdělaný v oblasti daktyloskopie, pachových stop, biologických stop, balistiky a zná pojmy z oblasti pyrotechniky. Dále dokáže vysvětlit systém prevence kriminality v ČR a aktuální strategie.

b) Činnosti výkonných organizačních článků Policie ČR

Hlídková, obchůzková a dozorčí služba

Studenti získávají informace o tom, jaké jsou základní úkoly těchto služeb, základní pojmy a jsou jim předvedeny technické prostředky a pomůcky pro výkon jednotlivých služeb.

Dohled nad silničním provozem

V rámci tohoto studijního okruhu jsou studenti seznamováni s pravidly silničního provozu, kontrolou vozidla, detekcí alkoholu a jiných návykových látek. Mimo jiné znají, jak se ztotožňuje registrační značka vozidla, nebo totožnost řidiče, řídí silniční provoz, určit, kdy je vozidlo nezpůsobilé k provozu, kdy je jedná o přešupek a trestní čin v silničním provozu a blokové řízení. Všechny tyto znalosti si mohou studenti vyzkoušet v praxi na modelových situacích.

Řešení přešupku, blokové řízení

Student se učí řešit přešupek podle právních předpisů, vydávat pokutové bloky, zpracovávat dokumentaci a zpracovat přešupek v IS ETŘ (informační systém elektronické trestní řízení).

Ochrana státních hranic, pobytová kontrola, doklady cizinců

Student je seznámen se základními pojmy zákona o státních hranicích, je mu vysvětlen postup při kontrole osob, charakteristika druhů pobytu cizinců a další témata s tímto spojená.

Další činnosti základního útvaru

Studenti se mimo jiné seznamují i s oblastí zbraní a střeliva – přestupky, povinnostmi držitelů zbrojních průkazů, přestupků na úseku zbraní a střeliva, kontrola dokladů atd.

Činnost operačních středisek

V této oblasti se student naučí vyjmenovat základní úkoly a účel operačních středisek Policie ČR, pozná informační systémy používané operačními středisky.

IS a komunikační systém Policie ČR, spojovací příprava

Student se učí pracovat s informačními systémy, které využívá Policie ČR a seznamuje se se spisovým řádem. Nejběžnější a stěžejní informační systém, který policie využívá je IS ETR (elektronické trestní řízení). Seznamuje se také s komunikačními prostředky Policie ČR a jejich funkcí.

Komunikace a etika policejní práce

Velice důležité pro práci policisty je jeho mravní vědomí a znalost etiky. ZOP se této oblasti věnuje velice důkladně. Vysvětluje např. zásady komunikace s příslušníky etických menšin, komunikaci s podezřelým, poškozeným, svědkem, dítětem, učí policisty šetrnému sdělení nepříznivé zprávy a aplikuje etický kodex Policie ČR.

Vyučovaných oblastí ZOP je celá řada, mezi ty nejznámější patří také oblast zásahů do osobních práv občana je student ZOP seznamován s řešením domácího násilí a vykázání násilné osoby, zásadami vstupu do obydlí, nebytových prostor nebo pozemek. Další vyučovanou oblastí jsou např. zajišťovací úkony, mezi které patří předvedení, zajištění, zadržení, zatčení osoby, osobní prohlídka atd., zdravotnická příprava, příprava k použití donucovacích prostředků a taktika služebních zákroků včetně komunikace, příprava k použití zbraně, příprava k řízení služebních motorových vozidel atd.

Ke všem vyučovaným oblastem jsou používány modelové situace, ve kterých si student vyzkouší své znalosti uplatnit v uměle vytvořených situacích odpovídajících realitě.⁴⁹

⁴⁹Ministerstvo vnitra ČR: odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání. *Vzdělávací program Základní odborná příprava 2013.*, 2013. s. 8-9. ID 41014800.

6.1.2 Kvalifikační kurzy

Jak již bylo zmíněno, Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy kromě ZOP pořádá také celou řadu kurzů pro všechny služby policie. Na kurzy pro službu pořádkové policie se zaměřuje Vzdělávací zařízení Brno (dále jen VZ Brno) včetně pracoviště v Holešově. Níže jsou vypsány aktuálně probíhající kurzy včetně matice kompetencí, které absolvováním kurzu policista získá nebo rozšíří.⁵⁰

Název Kurzu	Délka studia Místo konání	Získané kompetence
Příprava členů antikonfliktních týmů Policie ČR	5 dní VZ Brno, pracoviště Brno	<ul style="list-style-type: none">- intelektuální a praktické dovednosti- komunikační dovednosti (komunikace s veřejností a pracovníky sdělovacích prostředků v emočně vypjatých situacích, schopnost poskytnout zúčastněným osobám relevantní informace, které dále nebudou zvyšovat napětí)
Kvalifikační kurz pro policisty územních odborů služby pořádkové policie	38 dnů VZ Brno, pracoviště Holešov	<ul style="list-style-type: none">- znalost vybraných odborných činností základního útvaru- Schopnost využití dokumentace- znalost práce s administrativou a IT- znalost etiky policejní práce- komunikační dovednosti (se zaměřením na protikorupční jednání)
Kvalifikační kurz pro vedoucí a zástupce vedoucích výkonných organizačních článků služby pořádkové policie	15 dní VZ Brno, pracoviště Brno i Holešov	<ul style="list-style-type: none">- schopnost organizovat, řídit a kontrolovat činnosti podřízených- motivovat podřízené a spravedlivě hodnotit- znalost ustanovení ochrany osobních údajů a utajovaných informací- znalost informačních systémů, právních norem, interních aktů řízení

⁵⁰Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016.

Kurz styčných důstojníků pro menšiny a členy pracovních skupin II	3 dny VZ Brno, pracoviště Brno	<ul style="list-style-type: none"> - znalost vybraných znalostí a dovedností uplatňovaných při kontaktu s menšinami - základní znalost informací o specifikách menšin a hlavních skupinách cizinců pobývajících na území ČR - znalost práva
Kurz další odborné přípravy členů antikonfliktních týmů PČR	3 dny VZ Brno, pracoviště Brno	<ul style="list-style-type: none"> - schopnost komunikace v extrémních situacích - znalost právního rámce při zákroku pod velením - schopnost analýzy případné studia (kazuistiky) a schopnost aplikace poznatků na podobných komunikačních situacích - schopnost analyzovat situaci z pohledu zákona o právu shromažďovacím při nasazení AKT - znalost principů Low profile policing a filozofie 3D - schopnost analýzy videozáznamů v činnosti členů AKT

6.2 Školní policejní střediska krajských ředitelství policie

Školní policejní střediska (dále jen ŠPS) zřizují ředitelé krajských ředitelství policie na základě rozhodnutí policejního prezidenta jako organizační článek krajského ředitelství policie.

ŠPS se svou činností podílí nejen na vzdělávání ale také na výcviku a rozvoji morálních a osobnostních vlastností policistů v rámci systému celoživotního vzdělávání příslušníků policie. Střediska kromě těchto činností plní úkoly i pro své krajské ředitelství policie.

Střediska spolupracují s dalšími ŠPS, resortními i mimoresortními vzdělávacími zařízeními, Centrem sportu MV, odborem personálním daného KŘP, Útvarem policejního vzdělávání a služební přípravy a dalšími organizačními články příslušného krajského ředitelství policie.

Činnost

Koordinace a realizace celoživotního vzdělávání

- Zajišťování kvalifikačních kurzů

Realizace základní odborné přípravy

- Tato činnost se týká pouze některých ŠPS, které realizují 1. část ZOP – nástupní přípravu. Důležitým úkolem ŠPS je však organizace a realizace závěrečných zkoušek ZOP.

Zajišťování služebních zkoušek

- ŠPS připravuje a realizuje služební zkoušky pro policisty po 3 letech ve služebním poměru.

Zajišťování služební přípravy a posuzování fyzické způsobilosti

- Velice důležitým úkolem ŠPS je fyzická příprava policistů, která obsahuje dohled nad plněním povinných fyzických prověrek pro danou výcvikovou skupinu, střeleckou a taktickou přípravu. Jedním z úkolů instruktorů ŠPS je také posuzování fyzické zdatnosti uchazečů do služebního poměru tzv. fyzické testy.
- Dalšími činnostmi je zpracovávání metodiky výcviku a zajišťování odborné přípravy instruktorů služební přípravy.

Zajišťování ozdravných pobytů

- Pro policisty svého krajského ředitelství policie zajišťuje a koordinuje ozdravné pobyty.

Realizace školení služebních řidičů

- ŠPS školí řidiče služebních vozidel, vede jejich evidenci, přezkušuje a vydává a prodlužuje platnost povolení k řízení služebních vozidel.

Zajišťování sportovních utkání a mistrovství

- Na základě rozhodnutí ředitele krajského ředitelství policie ŠPS organizuje a provádí služební přebory a sportovní soutěže a další sportovní aktivity.

Personální činnost

- Personalisté ŠPS zajišťují vysílání policistů ke studiu ZOP a dalších kurzů dalšího vzdělávání. Dále zajišťují plnění povinných kvalifikačních požadavků a dalších odborných požadavků pro dané služební zařazení a tarifní třídu.

Poskytování krizové intervence a posttraumatické intervenční péče.⁵¹

Kurzy nabízené školními policejními středisky

V rámci celoživotního vzdělávání příslušníků policie ŠPS nabízí kvalifikační kurzy, v kterých policisté získávají nové znalosti a zkušenosti, nebo je rozšiřují a prohlubují.

Pro službu pořádkové policie ŠPS realizují následující kurzy uvedené v tabulce.⁵²

Název kurzu	Délka konání Místo konání	Získané kompetence
Kurz komunikace pro základní policejní funkce	3 dny ŠPS Středočeského kraje	- prohloubení a zdokonalení komunikačních dovedností policistů při řešení standardních a krizově náročných situací
Kurz komunikace a taktiky výslechu pro policisty	3 dny ŠPS Středočeského kraje	- získání sebedůvěry a jistoty policistů při zpracování výslechu svědků, poškozených a podezřelých osob - prohloubení a zdokonalení dovedností při řešení standardních a krizově a komunikačně náročných situací - dovednosti při komunikaci s médii

⁵¹ ZP PP č. 14 ze dne 21. ledna 2010, o školních policejních střediscích. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR.

⁵² Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016.

Školení k používání přístroje Dräger	1 den ŠPS Středočeského kraje	<ul style="list-style-type: none"> - získání základních dovedností v používání přístroje na měření alkoholu Dräger - získání znalostí ohledně základní údržby - získání dovedností v řešení nejčastějších problémů s tímto přístrojem
kurz Výkonu kriminalistických úkonů při ohledání místa činu – pro policisty místních oddělení	4 dny ŠPS hl. m. Prahy	<ul style="list-style-type: none"> - prohloubení a zdokonalení znalostí, postupů, dovedností a návyků souvisejících s prováděním kriminalistických úkonů při ohledání místa činu. - zdokonalení v těchto činnostech: prvotní a neodkladné úkony při ohledání a základní zásady, zajištění stop na místě činu, zajištění kontrolních otisků, spolupráce s kriminalistickým technikem atd.

6.3 Policejní akademie ČR v Praze

Kurzy pro policisty nabízí také Policejní akademie ČR v Praze, která spadá pod Ministerstvo vnitra. Policejní akademie každý rok vydává katalog programu celoživotního vzdělávání pro daný akademický rok. Nabízené kurzy jsou zaměřeny na aktuální problémy v policejní praxi a jejich využitelnost v praxi je vysoká. Jedná se především o oblasti sociologie a psychologie, problematika práva (občanský zákoník, trestní zákoník a trestní řád, zákon o služebním poměru), boj proti extremismu, korupce, kybernetická trestná činnost, hospodářská kriminalita atd.

Katalog těchto kurzů zasílá každoročně Policejní akademie Policejnímu prezidiu ČR s žádostí o jeho distribuci do celé policie. Příslušníci policie se mohou na příslušný kurz hlásit prostřednictvím svého personálního pracoviště v případě, že je mu účast schválena jeho služebním funkcionářem. Důležité je, aby přihlašující se policista odpovídal požadavkům cílové skupiny.

Policistům a zaměstnancům Ministerstva vnitra je celoživotní vzdělávání na Policejní akademii poskytováno zdarma.

Příslušníci služby pořádkové policie se mohou účastnit těchto kurzů:

Název kurzu	Délka konání Místo konání	Získané kompetence
Kurz styčných důstojníků pro menšiny a členy pracovních skupin I – 3 dny, Policejní akademie ČR	3 dny Policejní akademie ČR v Praze	<ul style="list-style-type: none"> - znalosti a dovednosti uplatňované při kontaktu s menšinami - znalost problematiky multikulturalismu, lidských práv, diskriminace - schopnost komunikace v multikulturním prostředí - schopnost využití strategií při budování oboustranné důvěry mezi policií a příslušníky menšin
Domácí násilí a stalking	1 den Policejní akademie ČR v Praze	<ul style="list-style-type: none"> - nové znalosti v oblasti problematiky dvou základních podob násilí ve vztahu (s domácím násilím a nebezpečným pronásledováním z pohledu vhodné policejní intervence a vyšetřování živých případů - rozšíření znalostí o zákonu na ochranu před domácím násilím a institutu vykazování - dovednost identifikovat pachatele stalkingu - dovednosti ve zkoumání poškozených
Práce a systém antikonfliktního týmu	1 den Policejní akademie ČR v Praze	<ul style="list-style-type: none"> - dovednosti k realizaci postupu policejního orgánu při přijetí, posouzení a vyřízení podnětů v rámci mimořádných opravných prostředků v souvislosti s blokovým řízením realizovaným u PČR - znalost novinek v soudní praxi souvisejících s mimořádnými opravnými prostředky - prohloubení znalostí v přezkumném řízení a obnově řízení - získání nových zkušeností z konkrétních kauz

Domácí násilí	1 den Policejní akademie ČR v Praze	- osvojené znalosti v problematice domácího násilí a zásadami vhodné intervence v souladu se zákonem č. 135/2006 Sb. na ochranu před domácím násilím
Extremismus v ČR	1 den Policejní akademie ČR v Praze	- znalosti o formách extremistických projevech v ČR propagačními metodami, symbolikou a tematickou základnou extremistické scény - vědomosti o problematice extremismu se zaměřením na policejní praxi
Zvládání komunikačně náročných situací	2 dny Policejní akademie ČR v Praze	- dovednosti při zvládání komunikačně krizových situací a jejich řešení - dovednosti při řešení krizových situací v personalistice a při vedení lidí - osvojení si postupů a řešení při modelových situacích
English for Policing	3 dny Policejní akademie ČR v Praze	- prohloubené a rozšířené znalosti v anglické bezpečnostně právní slovní zásobě - dovednosti komunikativní v AJ - dovednosti řešení profesních situacích v AJ ⁵³

6.4 Vyšší policejní školy MV

Školy ministerstva vnitra jsou součástí systému celoživotního vzdělávání příslušníků policie. Poskytují kromě vyššího odborného vzdělání také kvalifikační kurzy pro příslušníky a zaměstnance policie. Každá ze škol řeší a vyučuje odlišnou problematiku. Příslušníci služby pořádkové policie mohou své znalosti a dovednosti rozšiřovat v obou uvedených školách.

⁵³ ČÍRTKOVÁ, L. a. J. Chvostková. *Katalog Programu celoživotního vzdělávání v akademickém roce 2015/2016*. Praha: Policejní akademie ČR v Praze, 2015. s. 20-35. ISBN 978-80-7251-440-3.

V celku lze říci, že Vyšší policejní a Střední policejní škola MV v Praze se zaměřuje především na informatiku, pedagogiku, krizové řízení a utajované informace a Vyšší policejní škola VM v Holešově se zaměřuje především na problematiku cizinecké police, jazykové vzdělávání a informační technologie.⁵⁴

Název kurzu	Délka konání Místo konání	Získané kompetence
MS Excel – základní kurz	2 dny VPŠ a SPŠ MV v Praze a Holešově	<ul style="list-style-type: none"> - znalosti a dovednosti při používání tabulkového editoru MS Excel - dovednost vytváření tabulek dle vlastních potřeb - dovednost vytvářet jednoduché výpočty a grafy
MS Excel – pro pokročilé	2 dny VPŠ a SPŠ MV v Praze a Holešově	<ul style="list-style-type: none"> - znalosti a dovednosti spojené s tvorbou, formátováním a používáním tabulkového kalkulátoru - dovednost provádět standardní matematické a logické operace - dovednost vytvářet v MS Excel potřebné výstupy
MS Word – základní kurz	2 dny VPŠ MV v Praze	<ul style="list-style-type: none"> - znalosti a dovednosti v používání textového editoru MS Word - Schopnost vytvářet samostatně texty pro potřeby organizace
Ochrana před domácím násilím - lektor	5 dny VPŠ MV v Praze	<ul style="list-style-type: none"> - lektorské dovednosti - znalosti trestního práva, dovednosti v řešení komunikačně náročných situací
Řešení domácího násilí	2 dny VPŠ MV v Praze	<ul style="list-style-type: none"> - znalosti trestního práva, dovednosti v řešení komunikačně náročných situací

⁵⁴Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016.

7 VÝZKUM

Aby mohl být naplněn cíl této diplomové práce, bylo zapotřebí provést u příslušníků služby pořádkové policie kvantitativní výzkum. Tento výzkum byl proveden formou dotazníků, které obsahují uzavřené i otevřené otázky. Odpovědi byly získány od celkem 70 respondentů. Z výsledků, které vyplynuly z vyhodnocení dotazníkového šetření, byly vytvořeny grafy a odpovědi na otázky byly sumarizovány a hodnoceny slovně. Dotazník je přílohou této práce (Příloha B). Vzorek respondentů se skládal z 95 % z mužů a 5 % z žen sloužících u policie převážně více než 5 let.

Otázka č. 1: Které nejdůležitější znalosti a dovednosti Vám dala ZOP k výkonu

Vaší práce?

Na tuto otázku se respondenti často shodovali v následujících odpovědích:

- znalosti práva (zákon o Policii ČR, zákon o přestupcích, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)
- přípravu na výkon služby
- základní znalosti policejních činností
- administrativní a legislativní dovednosti
- všeobecný přehled
- kázeň
- základy sebeobrany
- znalosti pořádkové služby
- taktika zákroku
- donucovací prostředky
- fyzická zdatnost
- manipulace se zbraní
- znalosti práv a povinností policisty
- práce s dokumentací
- problematika cizinců na území ČR

Shrnutí:

V drtivé většině se příslušníci na tuto otázku shodovali v odpovědi „znalosti práva“. Z těchto odpovědí lze vyčíst, že ZOP je po stránce výuky legislativy nastavena velice kvalitně. Dále se objevovaly opakovaně i odpovědi uvedené výše.

Překvapujícími odpověďmi byly „žádné znalosti mi ZOP nepřinesla, veškeré znalosti jsem získal praxí“. Tato odpověď se vyskytla dokonce 7x. 1 x bylo také zodpovězeno, že „ZOP je naprosto k ničemu“. V těchto příslušníků je z mého pohledu možné nepochopení učiva, případně i nekvalitní lektor.

Otázka č. 2: Rozšiřoval jste si dále znalosti a dovednosti získané v ZOP v některých ze specializačních kurzů Policie ČR? ANO-NE

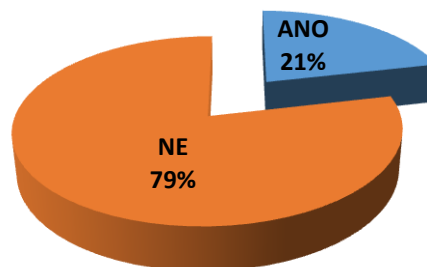
Na tuto otázku odpovídali respondenti ve většině případů **NE**. Celkem 79 % odpovědělo, že si v rámci své služby nikdy své kompetence v kurzech pořádaných Policí ČR nerozšiřovali a pouze 21 % prošlo během dosavadní praxe u pořádkové policie některým z kvalifikačních kurzů.

Tabulka 1: Odpověď na otázku č. 2

	Odpovědi	
	ANO	NE
Počet respondentů	15	55

Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Graf 1: Odpověď na otázku č. 2



Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Níže jsou uvedeny kurzy, kterými v rámci Policie ČR prošlo 15 respondentů. Kurzy byly pořádány Policejním prezidiem ČR, krajskými ředitelstvími a vzdělávacími zařízeními Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy. Ke každému kurzu jsou uvedené informace o povinnosti kurzu, získané a rozšířené kompetence a zpětná vazba. Počet kurzů je vyšší než počet respondentů z důvodu, že někteří respondenti absolvovali více než 1 kurz.

Tabulka 2: Absolvované kurzy respondenty v rámci Policie ČR

Název kurzu	povinný/nepovinný	získané a rozšířené kompetence	Splnil kurz očekávání ANO-NE
Kurz metody řešení konfliktů pomocí transakční analýzy	nepovinný	znalosti z oblasti psychologie, řešení konfliktů a problematických situací	ANO
Kurz pro vedoucí	nepovinný	dovednosti ve vedení lidí	ANO
Kurz EKIS II	nepovinný	odborné dovednosti v práci s tímto IS	ANO
Kurz – zastavovací pásy	nepovinný	Dovednosti při použití tohoto donucovacího prostředku	ANO
Extremismus-rasismus	nepovinný	větší orientace v této problematice	ANO
Textový editor, MS Word, Excel	nepovinný	základní dovednosti v práci s těmito systémy	ANO
Donucovací prostředky	nepovinný	rozšíření dovedností v MUSADO, aplikace donucovacích prostředků v praxi	ANO
AKT - antikonfliktní týmy	povinný	právo shromažďovací, komunikace	ANO
Jazykový kurz AJ	nepovinný	gramatika v širším pojetí, komunikační dovednosti	ANO
Škola smyku	povinný	nové dovednosti při řízení motorového vozidla	ANO
Střelecké kurzy	povinný	metodika manipulace se zbraní, zdokonalení ve střelbě	ANO
Kurz bezpečné jízdy	povinný	řízení motorových vozidel	ANO

Krizové řízení pro střední management	nepovinný	znalosti v krizovém řízení	ANO
Prvotní úkony při výkonu služby - problematika KŘP hl. m. Prahy	povinný	spíše žádné	NE
poskytnutí první pomoci	nepovinný	poskytnutí pomoci pod stresem	ANO
kurz - teleskop	povinný	informace o použití	ANO

Shrnutí:

V celku lze říci, že i když se kurzů z vybraných příslušníků pořádkové policie účastnilo pouze 21 %, s kurzy byly respondenti až na 1 případ spokojeni a získali odborné znalosti a dovednosti dle jejich očekávání. Ze všech vyjmenovaných 16 kurzů bylo pouze 6 (37 %) z nich povinných. Tento výsledek svědčí i o tom, že i přesto, že jim zákon nenařizuje splnění kvalifikačního požadavku (povinného kurzu), příslušníci se nebrání vzdělávání a rozvoji svých znalostí a dovedností. Zřejmě mají i informace, kde vzdělávání v rámci Policie ČR vyhledávat.

Otázka č. 3: Rozšiřovali jste si dále své znalosti a dovednosti v některém z kurzů pořádaných mimo Policii ČR? (např. Policejní akademie ČR, MV, soukromé organizace)

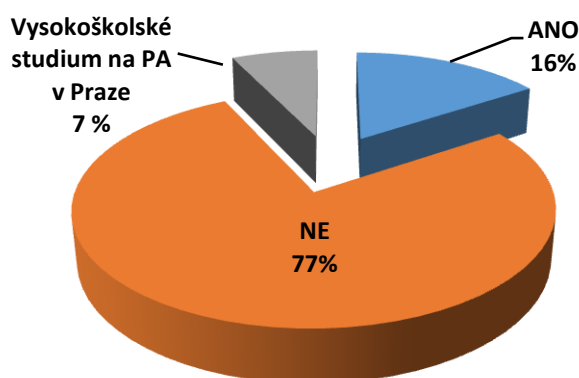
Na tuto otázku odpovídala drtivá většina respondentů stejně jako u otázky č. 2 – **NE**. Celkem 54 (77 %) respondentů se nezúčastnilo za dobu své kariéry u služby pořádkové policie žádného z kurzů pořádaného mimo Policii ČR. Na druhé straně se aktivně účastnilo kurzů 11 (16 %) respondentů a dalších 5 (7 %) respondentů se účastní vysokoškolského studia na Policejní akademii ČR v Praze.

Tabulka 3: Odpověď na otázku č. 3

	Odpověď		
	ANO	NE	Vysokoškolské studium na PA v Praze
Počet respondentů	11	54	5

Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Graf 2: Odpověď na otázku č. 3



Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Níže je uveden přehled kurzů mimo Policii ČR, kterých se účastnili respondenti. Přehled obsahuje název kurzu, pořadatele, získané a rozšířené kompetence a zpětnou vazbu ke kurzu. Někteří respondenti se účastnili více kurzů nebo kurzů stejných jako jiní respondenti, tudíž celkový počet nesouhlasí s počtem účastníků.

Tabulka 4: Kurzy absolvované respondenty mimo Policii ČR

Název kurzu	Pořadatel kurzu	získané a rozšířené kompetence	Splnil kurz očekávání ANO-NE
Občanský zákoník	Policejní akademie ČR	znalost občanského zákona	NE
Jazyková škola - AJ	soukromá organizace	rozšíření znalosti anglického jazyka	ANO

Jízda s vozidlem za ztížených podmínek	soukromá organizace	dovednosti v řízení motorových vozidel	ANO
Kurz IZS	Policejní akademie ČR	práce na místě nehody	ANO
CLS	Policejní akademie ČR	první pomoc	ANO
školení školitelů k obsluze radiostanic PEGAS	Pramacom	dovednosti při obsluze radiostanic	ANO
Krizové řízení	Policejní akademie ČR	základní znalosti v oblasti krizového řízení	ANO
zdravotní kurz - poskytování první pomoci	VPŠ MV v Praze	poskytování první pomoci	ANO
Střelecký kurz	VPŠ MV v Praze	dovednosti s manipulací se zbraní, střelba	ANO
První pomoc	Červený kříž a KŘP hl. m. Prahy	první pomoc	ANO

Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Shrnutí:

Mimo Policii ČR se účastnilo kurzů 16 % respondentů, k tomu 7 % absoluuje vysokoškolské studium na Policejní akademii ČR. Celých 77 % se neúčastnilo žádného kurzu. Absolvované kurzy jsou respondenty hodnoceny kladně kromě jednoho, který respondent považuje za nedostatečný. Vzhledem k tomu, že příslušníků, kteří se účastní nepovinných kurzů pořádaných mimo Policii ČR je drtivá menšina, lze polemizovat o tom, že policisté nemají iniciativu k dalšímu vzdělávání nad rámec jejich povinnosti mimo Policii ČR, nebo nemají informace o tom, kde kurzy vyhledávat, či není jejich studium dovoleno ze strany nadřízeného.

**Otázka č. 4: Je nabídka zdokonalovacích kurzů pro Vaši práci dostatečná?
ANO-NE**

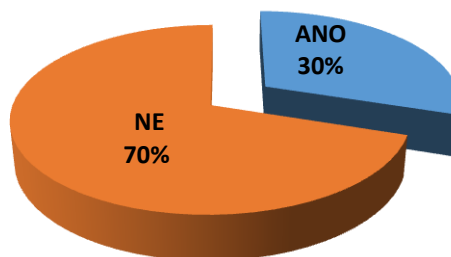
Na tuto otázku odpovědělo celkem 21 (30 %) respondentů ANO a 49 (70 %) respondentů NE.

Tabulka 5: Odpověď na otázku č. 4

	Odpověď	
	ANO	NE
Počet respondentů	21	49

Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Graf 3: Odpověď na otázku č. 4



Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Shrnutí:

Dle příslušníků je nabídka zdokonalovacích kurzů v rámci PČR i mimo PČR spíše nedostatečná.

**Otázka č. 5: Víte, kde můžete nabídku vzdělávání poskytovanou Policií ČR
vyhledávat? ANO-NE**

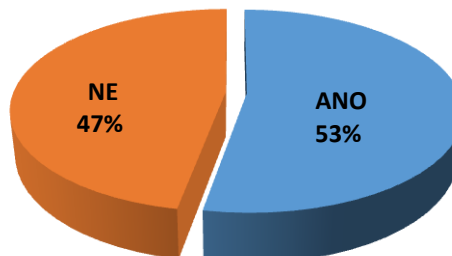
Na tuto otázku odpovědělo 32 (47 %) respondentů NE a 38 (53 %) respondentů ANO.

Tabulka 6: Odpověď na otázku č. 5

	Odpovědi	
	ANO	NE
Počet respondentů	36	32

Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Graf 4: Odpověď na otázku č. 5



Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Shrnutí:

Z výše uvedeného výsledku je zřejmé, že téměř polovina respondentů ví, kde vzdělávání hledat a téměř srovnatelná polovina neví, kde nabídku vzdělávání vyhledávat. Pro Policii ČR by bylo jistě vhodné lépe distribuovat nabídku kurzů, tak aby se informace dostaly ke všem příslušníkům i na nejnižších organizačních článcích policie. Toto opatření by jistě zvedlo poptávku po vzdělávacích kurzech.

Otázka č. 6: Existuje nějaká problematika, pro kterou by byla potřeba vytvořit zdokonalovací kurz? ANO-NE Jaká?

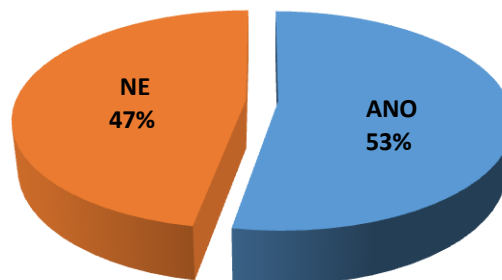
Pro 37 (53 %) respondentů existuje v jejich policejní práci problematika, pro kterou by byla potřeba vytvořit zdokonalovací kurz. O něco méně respondentů, celkem 33 (47 %) neshledává vytváření dalšího zdokonalovacího kurzu pro jejich činnost za podstatnou.

Tabulka 7: Odpověď na otázku č. 6

	Odpovědi	
	ANO	NE
Počet respondentů	37	33

Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Graf 5: Odpověď na otázku č. 6



Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Níže je uveden seznam problematiky, která by byla vhodná pro práci policisty zařazeného u služby pořádkové policie rozšířit a prohloubit pomocí zdokonalovacích kurzů.

- Aktivní střelec
- Prvotní úkony policistů a jejich součinnost na místě činu
- Příjem trestního oznámení na lince 158, 112
- Přestupkový zákon
- Mladistvý a nezletilý v trestním řízení
- Psychologie výslechu

- Schopnost vyhodnocování při zásahu
- Problémový pachatel (schopnost odhadnout chování pachatele)
- Asertivita
- Trestní řízení pro 5. TT a začínající zpracovatel
- Problematika domácího násilí
- Proškolení ke kontrole taxi
- Donucovací prostředky
- Příjem trestního oznámení

Zvláštní pozornost by se měla věnovat následujícím problematikám, jelikož tyto odpovědi byly zmíněny více než jednou.

- Cizí jazyk (odpovězeno 10 x)
- Jízda služebním vozidlem, řidičské dovednosti, škola smyku (odpovězeno 10 x)
- Taktika zákroku (odpovězeno 9 x)
- Zdravotnické kurzy, první pomoc (odpovězeno 9 x)
- Komunikace ve stresových situacích a psychologie komunikace, komunikace s pachatelem (odpovězeno 5 x)
- Problematika mladistvých a drog (odpovězeno 5 x)
- Trestní právo – hmotné i procesní (odpovězeno 4 x)
- Fyzické cvičení a střelby (odpovězeno 4 x)

Shrnutí:

Na otázku č. 6 odpovědělo 37 respondentů (53 %), tedy o něco více než polovina, že v jejich práci existuje problematika, pro kterou by bylo dobré vytvořit zdokonalovací kurz. Dalších 47 % respondentů nejeví zájem o rozšíření znalostí a dovedností v žádné problematice. Největší zájem ze strany policistů byl o jazykové vzdělávání, zdokonalování v jízdě služebním vozidlem, taktiku zákroku a zdravotnické kurzy. V těchto oblastech má nabídka policejního vzdělávání nejspíše největší mezery, přesto, že policisté znalosti a dovednosti v těchto oblastech považují za velice důležité při výkonu služby. S těmito informacemi by měli být seznámeni vedoucí služeb pořádkové policie a problém řešit s vedením Policejního prezidia ČR.

**Otázka č 7: Využil jste již mezinárodního vzdělávání nabízeného akademií
CEPOL nebo MEPA? ANO-NE**

Na tuto otázku odpověděl pouze jeden respondent ANO. Ostatní respondenti se nikdy nezúčastnili žádného z kurzů pořádaného akademií CEPOL nebo MEPA.

Shrnutí:

Mezinárodní kurzy pořádané pro policisty akademií CEPOL nebo MEPA se zaměřují na řešení různé problematiky, přičemž problematika služby pořádkové policie rozhodně v nabídce nechybí. Kurzy však vyžadují velice dobré komunikační schopnosti v cizím jazyce (min. angličtině). Podmínkou účasti je složená zkouška z anglického nebo německého jazyka min. MV I., které se skládají po absolvování jazykových kurzů pořádaných Vyšší policejní školou MV v Praze a Holešově. Dle mého názoru je neúčast respondentů na mezinárodních kurzech způsobena těmito faktory:

- 1) neznalost cizího jazyka;
- 2) neochota služebního funkcionáře uvolnit policistu na několik dní/týdnů mimo ČR;
- 3) nevědomost o nabídce tohoto vzdělávání.

Otázka č. 8: Z jakých důvodů se převážně vzděláváte?

- a) **Kurz je povinný k mé práci – nemám na výběr.**
- b) **Rád si rozšiřuji své znalosti a dovednosti, aktivně si vzdělávání vyhledávám a účastním se ho.**

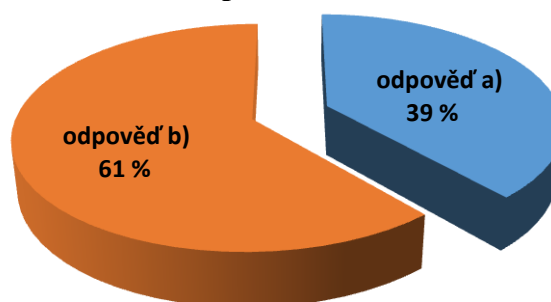
V této otázce vyhrála odpověď **b)**, kterou označilo 43 (61 %) respondentů. Odpověď a) označilo 27 (39 %) respondentů.

Tabulka 8: Odpověď na otázku č. 8

	Odpověď	
	a)	b)
Počet respondentů	27	43

Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Graf 6: Odpovědi na otázku č. 8



Zdroj: autor práce (vlastní řešení)

Shrnutí:

Z těchto výsledků lze vyčíst, že větší část příslušníků policie se vzdělává ráda, aktivně si vzdělávání vyhledává a účastní se ho. Menšina příslušníků jen pasivně vyčkává na vyslání do jednoho z povinných kvalifikačních kurzů, který je nutný k výkonu příslušné policejní činnosti. Celkově lze o výsledku říci, že aktivita příslušníků v oblasti vzdělávání je velice dobrá zpráva pro stále se rozvíjející systém celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR. Do budoucna tedy můžeme počítat s příslušníky, kteří jsou vzdělaní, mají rozhled v nejrůznějších oblastech spadajících do jejich profese a toužících po stálém přísunu nových informací.

Shrnutí výzkumu, doporučení, návrhy a opatření

Z výzkumu zaměřeného na zjištění možností dalšího vzdělávání policistů a využitelnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR vyplynulo, že policisté zařazení u služby pořádkové policie se po absolvování ZOP z drtivé většiny dále nevzdělávají, a to ani v rámci Policie ČR ani v rámci kurzů pořádaných Ministerstvem vnitra a jinými institucemi. I přes to, že většina respondentů odpověděla, že množství kurzů pro výkon jejich služby není dostatečné, téměř polovina z nich nejeví iniciativu pro vytvoření nových kurzů, které by pokryly nedostatky v nabídce celoživotního vzdělávání pro službu pořádkové policie. Druhá polovina respondentů však specifikovala oblasti, které považují při své práci za zásadní, a kterým by bylo třeba

věnovat z hlediska vzdělávání více pozornosti. Jde především o cizí jazyky, jízdu služebním vozidlem, taktiku zákroku a zdravotnické kurzy.

Na základě výsledků vyplývajících z výzkumu je nutné pro zvýšení počtu absolventů kurzů Policie ČR, mezinárodního a dalšího vzdělávání, zvýšit propagaci nabídky kurzů, zlepšit dostupnost a viditelnost vzdělávání na intranetových stránkách. Dále je nezbytné, aby vedení policie apelovalo na vedoucí všech organizačních článků, aby motivovali své podřízené ke vzdělávání a především jim vzdělávání umožnili a vyšli zájemcům o vzdělávání vstříc. Vedoucí služeb Policejního prezidia ČR by se měli zamyslet nad potřebami vzdělávání pro své policisty a iniciativně se podílet na vzniku dalších kurzů, které by doplnily znalosti a dovednosti nezbytné pro výkon služby jejich podřízených policistů.

U služby pořádkové policie je evidentní potřeba vzdělávání v oblastech, kterými jsou především cizí jazyky, jízda služebním vozidlem, taktika zákroku, zdravotnické kurzy, kurzy komunikace, problematika mladistvých a drog, trestní právo, fyzické cvičení a střelby, aktivní střelec a další oblasti zodpovězené v otázce č 6.

Vytvoření, prohloubení či rozšíření obsahu určité vyučované problematiky vždy závisí na gestorovi dané oblasti (v tomto případě řediteli ředitelství služby pořádkové policie) a jeho iniciativě k zlepšení úrovně znalostí a dovedností příslušníků.

ZÁVĚR

Účelem této diplomové práce bylo objasnit, jestli znalosti a dovednosti, které policista zařazený u služby pořádkové policie získá po absolvování ZOP v rámci některých z kvalifikačních kurzů jsou pro jeho práci dostatečné. Dále také jestli je nabídka vzdělávání dostatečná a kvalitní pro efektivní výkon jeho služby a v neposlední řadě, jestli je nabízené vzdělávání policisty využíváno.

To, jestli je systém celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR nastaven správně ukázal částečně výzkum, který byl proveden dotazníkovým šetřením v řadách policistů zařazených u služby pořádkové policie. Pomocí výzkumu jsem došla k závěrům, které naplnily cíle této práce. Výsledky také potvrdil i vyvrátil mé stanovené hypotézy.

Hypotéza 1: Policisté se rádi vzdělávají i v nepovinných kurzech, které nejsou pro jejich služební zařazení a činnost ze zákona povinné.

Na základě výsledků z dotazníkového šetření musím bohužel konstatovat, že jakéhokoliv vzdělávání se účastní drtivá menšina příslušníků. V rámci Policie ČR prošlo kvalifikačními kurzy 21 % respondentů a mimo policii ČR (VPŠ a SPŠ Ministerstva vnitra v Praze a Holešově, Policejní akademie ČR v Praze) prošlo některým z kurzů pouze 16 % respondentů.

I přes nízkou účast policistů na vzdělávání se dle výzkumu ukázalo, že policisté se účastní nejen povinných kurzů, ale dokonce 63 % respondentů, kteří absolvovali nějaké vzdělávání, se účastnilo nepovinných kurzů v rámci Policie ČR a také 16 % respondentů se účastnilo kurzů Ministerstva vnitra, jako jsou kurzy VPŠ a SPŠ MV v Praze a Holešově a Policejní akademie ČR v Praze, které jsou též nepovinné.

Na základě získaných výsledků dotazníkového šetření musím tedy tuto hypotézu **potvrdit**, jelikož policisté se raději než povinných kurzů účastní vzdělávání v oblastech, které nejsou pro jejich činnost ze zákona povinné, ale považují je za důležité a vyhledávají tedy pro jejich práci spíše nepovinné kurzy pořádané nejen Policií ČR ale i mimo ni.

Hypotéza 2: Nabídka kvalifikačních kurzů pro činnost příslušníka pořádkové policie je dostatečná.

Dle výsledků výzkumu je pro 70 % respondentů nabídka vzdělávání nedostatečná, ale však jen 53 % respondentů odpovědělo, že je třeba vytvořit další zdokonalovací kurzy, které by vyplnili mezery ve znalostech a dovednostech příslušníků služby pořádkové policie. Respondenti u otázky č. 6 uvedli oblasti, na které by vedení Policejního prezidia ČR mělo zaměřit pozornost a na vzniklou potřebu zareagovat tvorbou nových zdokonalovacích kurzů, které by rozšířily kompetence příslušníků pořádkové policie a byla tak zefektivněna jejich práce. Tuto hypotézu tedy **vyvracím**, jelikož je zřejmé, že nabídka vzdělávání pro pořádkovou policii dostatečná není.

Hypotéza 3: Policisté si vzdělávání sami aktivně vyhledávají.

Při vyhodnocení otázky č. 8 vyšlo jasně najevo, že policisté se vzdělávání nebrání, rádi získávají nové informace, vzdělávají se a aktivně si vzdělávání vyhledávají. Toto tvrzení potvrdilo 68 % respondentů a má hypotéza se také **potvrdila**.

Otázkou zůstává, proč, když se většina policistů vzdělávat chce, je tak malé množství policistů, kteří za svou služební kariéru prošli některým zdokonalovacím kurzem. V otázce č. 7, jestli se příslušník někdy účastnil mezinárodního vzdělávání pořádaného agenturou CEPOL nebo MEPA, odpověděl pouze jeden respondent ANO. Jedním z důvodů může být odpověď na otázku č. 5, kde téměř polovina respondentů neví, kde vzdělávání vyhledávat. Dalšími důvody mohou být dle mého názoru nízká motivace policisty a setrvávání v určité pasivitě nebo nepodpora vzdělávání nadřízeným služebním funkcionářem. Velikým kladem však je, že aktivita příslušníků při vyhledávání vzdělávání je vysoká, a tudíž stereotyp nevzdělávané policie by měl být zanedlouho minulostí.

Vzhledem k tomu, že informace získané tímto výzkumem mohou být pro činnost policie velice užitečné, doporučila bych, aby Policie ČR zajistila takovéto šetření u všech jejích služeb. Zveřejněním výsledků této práce by mohlo pomoci mnohým vedoucím služeb pořádkové policie v konání kroků za účelem zajistit lepší připravenost jejich podřízených policistů do služby. Vzdělání policisté totiž lépe chrání nejen pořádek a životy obyvatel, ale především své vlastní.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, s. r. o., 2007. ISBN 978-80-86851-68-6.

BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*, strategický přístup ke vzdělávání pracovníků. Havlíčkův Brod: Grada Publishing a. s., 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.

ČÍRTKOVÁ, L. a. J. Chvostková. *Katalog Programu celoživotního vzdělávání v akademickém roce 2015/2016*. Praha: Policejní akademie ČR v Praze, 2015. ISBN 978-80-7251-440-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-7261-033-3.

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

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

ŠERÁK, M. a M. DVOŘÁKOVÁ. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. ISBN 978-80-213-2001-7.

ŠTEINBACH, M. *Čtvrtstoletí Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2016. ISBN 978-80-260-9597-2.

VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita J. A. Komenského Praha, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky: Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

VOKUŠ, J., *Policie České republiky*. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium ČR, 2010. ISBN 978-80-7700-4.

Seznam použitých periodik

HOFMANOVÁ, J. *Změnám nelze zabránit, je potřeba naučit se s nimi žít*. *Policista*. 2015, č. 2. ISSN 1211-7943

Kol. autorů oddělení vzdělávání PP ČŘ. *Areál vojenské akademie Vyškov – nástupní příprava PČR, 1. díl ZOP*. *Policista*. 2015, č. 4. ISSN 1211-7943.

Seznam použitých internetových zdrojů

CEPOL. O Evropské policejní akademii. [online] Dostupné z: <https://www.cepola.europa.eu/education-training/our-approach/why-learn-with-cepola>

FRONTEX. About Frontex. [online]. Dostupné z: <http://frontex.europa.eu/about-frontex/origin/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Národní soustava povolání. [online]. Dostupné z: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102569&kod_sm1=47

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Vzdělání, klíč k profesionalitě. [online]. Dostupné z: [http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelani-klic-k-profesionalite.aspx?Y2hudW09MQ%3d](http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelani-klic-k-profesionalite.aspx?=Y2hudW09MQ%3d)

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Vzdělávání zaměstnanců. [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vzdelavani-statnich-zamestnancu.aspx>

POLICIE ČR. *Odbor speciálních potápěčských činností*. [online]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/rspp-pp-cr-odbor-specialich-potapecskych-cinnosti-a-vycviku.aspx>

Seznam použité legislativy

P PP č. 1 ze dne 9. ledna 2014, *kterým se upravuje profesní vzdělávání*. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR

ZP PP č. 4 ze dne 9. ledna 2009, *o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky*. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR

ZP PP č. 14 ze dne 21. ledna 2010, *o školních policejních střediscích*. In: sbírka interních aktů řízení Policie ČR

NMV č. 37 ze dne 8. června 2013, *o vzdělávání v policejních školách a školských zařízeních Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních*. In: sbírka interních aktů řízení Ministerstva vnitra.

Zákon č. 361 ze dne 23. 9. 2003, *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. In: Sběrka zákonů České republiky. 2003, ISSN 1211-1244.

Ostatní zdroje

Ministerstvo vnitra ČR. *Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky*. Praha: OVSPŠ, 2008.

Ministerstvo vnitra ČR: odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání. *Školní vzdělávací program ZOP 2013M*. Praha: OBVPV, 2013.

Interní zdroj Policie ČR: Intranet Policie ČR, 2016

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Hodnostní označení od roku 2015	20
--	----

Seznam grafů

Graf 1: Odpověď na otázku č. 2	69
Graf 2: Odpověď na otázku č. 3	72
Graf 3: Odpověď na otázku č. 4	74
Graf 4: Odpověď na otázku č. 5	74
Graf 5: Odpověď na otázku č. 6	75
Graf 6: Odpověď na otázku č. 8	78

Seznam tabulek

Tabulka 1: Odpověď na otázku č. 2	69
Tabulka 2: Absolvované kurzy respondenty v rámci Policie ČR	70-71
Tabulka 3: Odpověď na otázku č. 3	72
Tabulka 4: Kurzy absolvované respondenty mimo Policii ČR	72-73
Tabulka 5: Odpověď na otázku č. 4	74
Tabulka 6: Odpověď na otázku č. 5	74
Tabulka 7: Odpověď na otázku 6	75
Tabulka 8: Odpověď na otázku č. 8	78

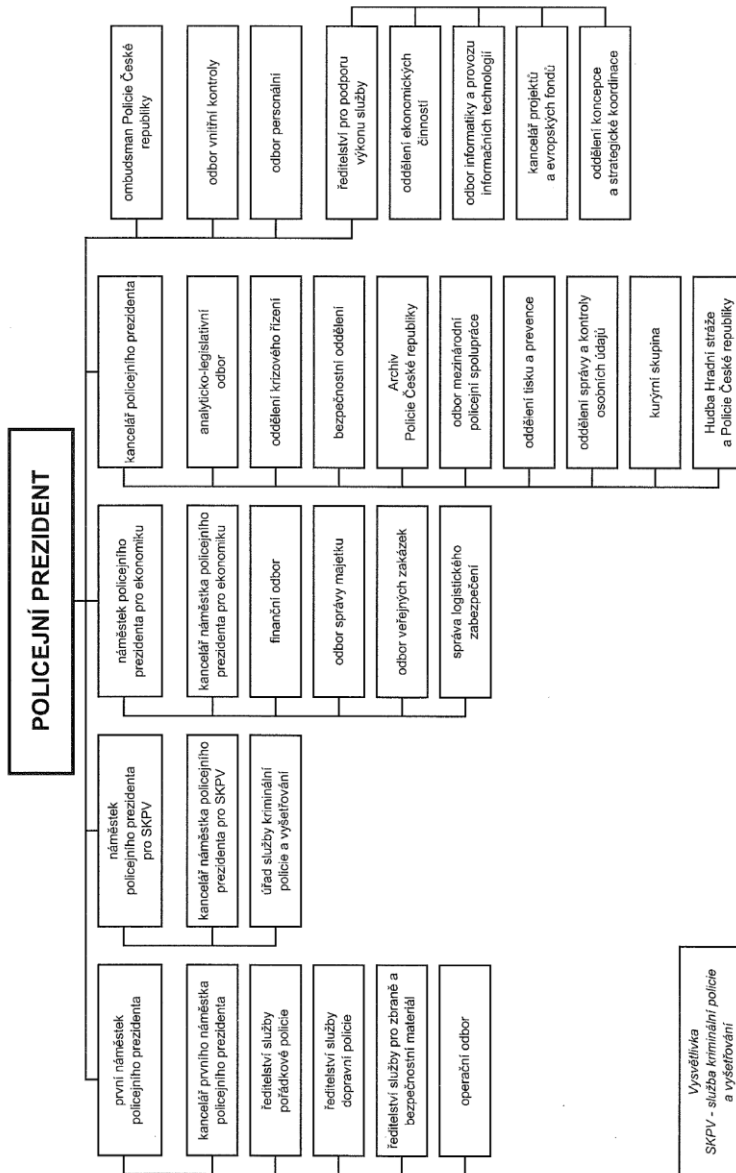
SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Organizační struktura Policejního prezidia ČR.....	I
Příloha B - Dotazník.....	II

Příloha A: Organizační struktura Policejního prezidia České republiky

Příloha č. 2 k RPP č. 40/2014

Organizační schéma Policejního prezidia České republiky



Příloha B: Dotazník

DOTAZNÍK

Zaškrtněte: Jste: MUŽ - ŽENA

Délka služby: do 5 let - nad 5 let

- 1) Které nejdůležitější znalosti a dovednosti Vám dala ZOP k výkonu Vaší práce?
.....
- 2) Rozšiřoval jste si dále znalosti a dovednosti získané v ZOP v některých ze specializačních kurzů Policie ČR? **ANO-NE**
 - Pokud ano, který organizační článek Policie ČR kurz pořádal a o jaký kurz se jednalo?
.....
 - Byl kurz povinný? **ANO-NE**
 - Které znalosti a dovednosti jste si rozšířil?
 - Splnil kurz Vaše očekávání? **ANO-NE**
- 3) Rozšiřoval jste si dále své znalosti a dovednosti v některém z kurzů pořádaných mimo Policii ČR (např. Policejní akademie ČR, MV, soukromé organizace)? **ANO-NE**
 - Pokud ano, kým byl kurz pořádán a o jaký kurz se jednalo?
.....
 - Které znalosti a dovednosti jste si rozšířil?
 - Splnil kurz Vaše očekávání? **ANO-NE**
- 4) Je nabídka zdokonalovacích kurzů pro Vaši práci dostatečná? **ANO-NE**
- 5) Víte, kde můžete nabídku vzdělávání poskytovanou Policií ČR vyhledávat? **ANO-NE**
- 6) Existuje nějaká problematika, pro kterou by byla potřeba vytvořit zdokonalovací kurz?
ANO-NE
Jaká?
- 7) Využil jste již mezinárodního vzdělávání nabízeného akademií CEPOL nebo MEPA? **ANO-NE**
- 8) Z jakých důvodů se převážně vzděláváte? (zakroužkujte jednu variantu)
 - a) Kurz je povinný k mé práci – nemám na výběr.
 - b) Rád si rozšiřuji své znalosti a dovednosti, aktivně si vzdělávání vyhledávám a účastním se ho.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lucie Kučerová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

**Název práce: Rozvoj kompetencí policisty zařazeného u služby pořádkové policie
v systému celoživotního vzdělávání Policie ČR**

Rok: 2017

Počet stran textu: 72

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 21

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: -

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek