

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra jazyků**



**Bakalářská práce**

**Podpora jazykového vzdělávání vojáků AČR v činné službě**

**Dan Hozák**

**© 2023 ČZU v Praze**



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Dan Hozák

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Litoměřice

Název práce

**Podpora jazykového vzdělávání vojáků AČR v činné službě**

Název anglicky

**Support of language education of soldiers in active duty in the Army of the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je na základě analýzy stávajícího systému jazykového vzdělávání a stavu úrovně jazykového vzdělávání vojáků v činné službě navrhnout možná opatření k zefektivnění a zlepšení procesu získávání a udržování jazykových dovedností v AČR.

### Metodika

Bakalářská práce se bude skládat z teoretické a praktické části.

Teoretická část práce bude zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů.

Praktická část bude založena na analýze současné úrovně jazykových znalostí v AČR z dat získaných dotazníkovým šetřením u vojáků v činné službě a na komparaci s daty získanými z rozhovorů s lidmi zodpovědnými za naplňování kvalifikačních požadavků v AČR.

**Doporučený rozsah práce**

30-40 stran

**Klíčová slova**

Jazykové vzdělávání, jazykové kurzy, řízení lidských zdrojů, motivace, systém jazykového vzdělávání

---

**Doporučené zdroje informací**

- ARMSTRONG, M. 2010. M. Armstrong's essential human resource management practice : a guide to people management. London: Kogan Page. 424 p. ISBN 978-0-7494-5989-5.
- DISMAN, M. 2011. Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele. Praha: Karolinum. 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
- MEDLÍKOVÁ, O. 2013. Lektorské dovednosti: manuál úspěšného lektora. 2. dopl. vyd. Praha: Grada. 172 s. ISBN 978-80-247-4336-3.
- VETEŠKA, J. 2014. Celoživotní učení pro všechny – výzva 21. století. Praha: UJAK. 408 s. ISBN 978-80-7452-047-1.
- VODÁK, J. KUCHARČIKOVÁ, A. 2011. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha: Grada. 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2022/23 LS – PEF

**Vedoucí práce**

PhDr. Mgr. Lenka Kučírková, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra jazyků

---

Elektronicky schváleno dne 2. 6. 2022

**PhDr. Mgr. Lenka Kučírková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

**doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 05. 03. 2023

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Jazykové vzdělávání vojáků AČR v činné službě" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.03.2023

---

## **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí mé bakalářské práce paní PhDr. Mgr. Lence Kučírkové, PhD za odborné vedení, podnětné připomínky a cenné rady. Dále bych také rád poděkoval pracovníkům personálního oddělení VÚ6950 Stará Boleslav za poskytnutí cenných informací, díky kterým jsem mohl tuto práci vyhotovit.

# Podpora jazykového vzdělávání vojáků AČR v činné službě.

## Abstrakt

Tato bakalářská práce je věnována problematice podpory jazykového vzdělávání vojáků AČR v činné službě. Cílem této bakalářské práce je na základě analýzy stávajícího systému jazykového vzdělávání a stavu úrovně jazykového vzdělávání vojáků v činné službě navrhnout možná opatření k zefektivnění a zlepšení procesu získávání a udržování jazykových dovedností vojenských Armády České republiky.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část se zabývá problematikou řízení lidských zdrojů, vzděláváním dospělých, vzděláváním v perspektivě motivace a problematikou výuky jazyků.

Praktická část je věnována deskriptivnímu výzkumu Armády České republiky, přípravou vojenských profesionálů s ohledem na výuku jazyků a zmiňuje normu STANAG a nakonec požadavky, které se kladou na vojenské profesionály v průběhu jejich karierního růstu. Zároveň je také tato část věnována poznatkům z výzkumu, který byl proveden dotazníkovou formou u příslušníků VÚ 6950 Stará Boleslav a přináší srovnání zjištěných skutečností s požadavky kladenými na příslušníky Armády České republiky.

**Klíčová slova:** jazykové vzdělávání, jazykové kurzy, řízení lidských zdrojů, motivace, systém jazykového vzdělávání

# **Support of language education of soldiers in active duty in the Army of the Czech Republic.**

## **Abstract**

This bachelor's thesis deals with the issue of the support of language education of soldiers in the Army of the Czech Republic in active duty. The aim of this thesis is to propose possible measures to improve the process of acquiring and maintaining the language skills of military professionals of the Army of the Czech Republic, based on the analysis of existing system of language education and the state of the level of language education of soldiers in active duty.

The bachelor's thesis is divided into two parts. The theoretical part deals with the issue of the human resources management, the adult education, the education in motivation perspective and the language teaching.

The practical part is dedicated to the descriptive research of the Army of the Czech Republic, the training of military professionals regarding the language training, and it mentions the standard of STANAG and finally the requirements, which are placed on the professionals in their career growth. It also deals with findings from the research, which was carried out in the form of a questionnaire among the members of the military unit 6950 Stará Boleslav, and brings the comparison of findings with the requirements placed on professionals from the Army of the Czech Republic.

**Keywords:** language education, language courses, human resource management, motivation, system of language education



## Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>11</b>
2.1 Cíl práce .....	11
2.2 Metodika .....	11
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>12</b>
3.1 Řízení lidských zdrojů.....	12
3.2 Vzdělávání.....	13
3.2.1 Vzdělávání dospělých .....	15
3.2.2 Vzdělávání a motivace.....	15
3.3 Jazykové vzdělávání.....	18
<b>4 Praktická část práce.....</b>	<b>20</b>
4.1 Deskriptivní výzkum.....	20
4.1.1 Armáda České republiky .....	20
4.1.2 Příprava vojáků v resortu ministerstva obrany. ....	21
4.1.3 Kvalifikační předpoklady .....	23
4.1.4 Kvalifikační požadavky .....	24
4.1.5 STANAG (Standard agreement).....	25
4.1.6 Výuka jazyků v AČR.....	28
4.1.7 Vysílání vojáků do jazykových kurzů .....	29
4.1.8 Naplněnost požadavků.....	30
4.2 Výzkumné otázky.....	31
4.2.1 Výsledky .....	32
<b>5 Zhodnocení výsledků .....</b>	<b>42</b>
<b>6 Závěr.....</b>	<b>44</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>46</b>
<b>8 Seznam grafů .....</b>	<b>48</b>
<b>Přílohy.....</b>	<b>49</b>

# 1 Úvod

Události posledních několika měsíců jasně ukazují, jakou důležitost má zajištění bezpečnosti vlastního státu. Česká republika tuto skutečnost má na paměti, a proto v roce 1999 vstoupila do organizace s názvem North Atlantic Treaty Organisation, známější pod označením NATO. Vstupem do této politicko-vojenské organizace byl docílen stav, kdy je zajištěna bezpečnost státu na nejvyšší úrovni v historii. Ruku v ruce s tím Česká republika přijala závazek individuálně a kolektivně udržovat a rozvíjet schopnost odolávat útoku cizího nealiančního agresora a podmínkou byla a je ochota podílet se na misích a programech NATO. Pro účely zajištění komunikace a porozumění ostatním členům aliance bylo zapotřebí zabezpečit jazykovou vybavenost příslušníků Armády České republiky a jazyková příprava se stala jednou z priorit ve vzdělávání vojáků v činné službě.

Oficiálními jednacími jazyky členských států NATO jsou angličtina a francouzština. Z těchto jazyků je v našich podmínkách kladena vyšší priorita jazyku anglickému jakožto jazyku, který je užíván ve větším světovém měřítku. V NATO byl vytvořen jazykový standard STANAG 6001, který vymezuje jazykovou úroveň ve čtyřech jazykových dovednostech, kterými jsou poslech s porozuměním, psaný projev, mluvený projev a porozumění psanému textu. Vojáci v činné službě mají dle svého zařazení povinnost ovládat anglický jazyk na požadované úrovni vztažené k požadavkům na zastávané systematizované místo a hodnost. K tomuto má napomáhat systém jazykového vzdělání v AČR jako subsystém rozvoje personálu Armády České republiky.

Bakalářská práce na téma Podpora jazykového vzdělávání vojáků v činné službě byla vybrána s ohledem na skutečnost, že autor je sám vojákem z povolání. Ve služebním poměru byl v letech 2001–2006 a nyní opět od roku 2021.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem této bakalářské práce je na základě analýzy stávajícího systému jazykového vzdělávání a stavu úrovně jazykového vzdělávání vojáků v činné službě navrhnout možná opatření k zefektivnění a zlepšení procesu získávání a udržování jazykových dovedností v Armádě České republiky.

### **2.2 Metodika**

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část práce je zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů. Praktická část je založena na analýze současné úrovně jazykových znalostí v Armádě České republiky z dat získaných dotazníkovým šetřením u vojáků v činné službě a na komparaci s daty získanými z rozhovorů s lidmi zodpovědnými za naplňování kvalifikačních požadavků v Armádě České republiky.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Řízení lidských zdrojů

Současné společnosti a firmy jsou si dobře vědomi, že jejich hybnou silou nejsou jen technologie a prostředky, ale jsou jí jejich zaměstnanci, lidé. Společnosti si uvědomují, že vzdělaný, do praxe připravený zaměstnanec je konkurenční výhodou, a proto do vzdělání zaměstnanců investují mnohdy nemalé finanční a časové náklady. Doplnění vzdělání a poznatků se stává nedílnou součástí pracovní činnosti. I přes rozvoj informačních technologií je nositelem klíčových schopností a vědomostí zaměstnanec a jeho práce. Potenciál vykazují především zaměstnanci proaktivní, schopní přijímat podněty z okolí, přizpůsobovat se jim a zlepšovat a rozvíjet své know how.

V rámci Armády České republiky jsou vytvořeny systematizovaná místa s přesným popisem kvalifikačních požadavků a předpokladů pro jednotlivé skupiny personálu. Nábor nových zaměstnanců je prováděn dle stávajících potřeb Ministerstva obrany a zohledňuje tyto požadavky. Práci personalistů je, aby byl vybrán uchazeč, který splňuje, v ideálním případě, všechny požadované schopnosti stanovené pro takové místo. Pokud uchazeč nesplňuje požadavky na stanovenou pozici, nemůže být zařazen, a pokud personalista rozpozná kvality uchazeče, nabídne mu pozici s menšími požadavky s vizí, že adepta zařadí do kurzů, kde si doplní nedostatky a to cestou vzdělání v Armádě České republiky nebo vzděláním mimorezortním.

Řízení lidských zdrojů (z angličtiny HR human resources) je pro organizace, které chtějí v konkurenčním prostředí uspět, nutností. Zájmem organizací je vedle výsledků práce také postarat se o rozvoj zaměstnanců v rámci jejich pracovního zařazení, ale také v rámci organizace a v případě Armády České republiky i v rámci přípravy na zaměstnání po ukončení služebního poměru. Neoddělitelnou součástí je také zájem společnosti na zvyšování zisků. Pro zaměstnance je motivací pro zvyšování kvalifikace postup v hierarchii společnosti, tím zvýšení vlastního zisku a zajištění potřeb svých a svých rodin.

## 3.2 Vzdělávání

V posledních několika dekádách jsme svědky obrovského rozvoje zejména komunikačních technologií, který společnost nutí k neustálému vzdělávání se, učení se tak, aby byla schopna obstát se svými znalostmi v konkurenční době. Znalosti a dovednosti, které se člověk naučil v běžné škole, ve valné většině případů nejsou dostatečné a je potřeba tyto znalosti a dovednosti neustále rozšiřovat a doplňovat. S již zmíněnými komunikačními technologiemi přichází i potřeba zvládnutí cizích jazyků, zejména anglického jazyka, který je jazykem většiny operačních systémů a je hojně užíván v mezinárodní komunikaci.

Vzdělávání je celoživotním procesem, který formuje jedince a zdokonaluje ho. Je ovlivněno mnoha faktory, jako je životní situace, věk, motivace, rodinný stav, zdravotní stav a tak dále.

I v dospělém věku je jedinec ovlivňován okolím a je nucen učit se, kolikrát bez uvědomění si, že je vlastně vzděláván. S rozvojem moderních technologií a otevřením hranic se celoživotní vzdělání posunulo mílovými kroky vpřed. Dle Rabušicové (2008, s. 62) není v České republice celoživotní vzdělávání rozšířeno na úroveň západních zemí a zaměřuje se převážně na vzdělávání v oblasti informatiky a rozvoje jazykových a komunikačních dovedností.

Podstatné okolnosti ovlivňující schopnost učit se, jsou intelekt jedince, jeho psychické dispozice, životní zkušenosti z profesního, ale i běžného života, osobnostní vlastnosti a rysy, z nichž mají zásadní vliv především: schopnost vybavit si naučené poznatky, kapacita schopnosti učení, tedy celkový objem informací, které je jedinec schopen přijmout, zpracovat a uchovat, dále pak intenzita učení, lehkost učení, tedy rychlost pochopení, vnímavost a v neposlední řadě zájem jedince o učení (Vacínová, Veteška, 2011 s. 70). Dalšími skutečnostmi ovlivňujícími schopnost učit se jsou věk, zdravotní stav, nebo sociální faktory, jako osobní a rodinná situace, sociální status nebo ekonomické zajištění.

V ideálním pojetí je celoživotní učení považováno jako kontinuální nekončící proces. Ve skutečnosti se jedná spíše o neustálou připravenost a ochotu člověka učit se než o soustavné řízené organizované a plánované studium. Podstatou celoživotního vzdělávání je zásada, že naučené vědomosti nehrají tak důležitou roli, jako schopnost vybudovat pozitivní postoje ke vzdělávání a schopnost učit se. Hovoří se nikoli o celoživotním vzdělávání, ale spíše o celoživotním učení tak, aby byly zdůrazněny aktivity jedince, které nejsou organizované, ale jsou spontánní a člověk je jim vystaven v každodenním životě (Strategie celoživotního učení ČR (2007). Praha“ MŠMT. Dostupné z: [13](http://msmt.cz/vzdelavani/dalši-</a></p></div><div data-bbox=)

vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr (11.7.2007)). Toto celoživotní učení není ohraničeno nadáním jedince, věkem, nebo jeho postavením ve společnosti. Je dosažitelné pro všechny. Navazuje přímo, ale i nepřímo na takzvané primární vzdělání, kterým rozumíme vzdělání institucionalizované, kterému je člověk vystaven od útlého věku již v mateřských školách, později školách základních a dále pak školách středních a vysokých.

Dle Vetešky (2011, s. 51) lze celoživotní učení rozdělit na:

**Informální vzdělávání** – pro tento druh vzdělávání je typické, že je především bráno jako proces získávání vědomostí, dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností, běžných činností v rodině, v práci a volném čase. Forma vzdělávání je neorganizovaná nesystematická a institucionálně nekoordinovaná. Tento druh vzdělání není zakončen hmatatelným výstupem ve formě certifikátu či diplomu. Informální vzdělání provází jedince celý život a stejně jako neformální vzdělání rozvíjí jeho osobnost, rozšiřuje jeho rozhled a zlepšuje postavení ve společnosti. Informálnímu vzdělání je posluchač vystaven v každodenních situacích běžného života, mnohdy bez jeho vlastního přičinění, nebo vědomí, že je právě vzděláván. S neformálním vzděláním souvisí možnost lepšího uplatnění v pracovním i osobním životě. Informální vzdělání je úzce spjato s osobností příjemce informací.

**Neformální vzdělávání** – je poskytováno zpravidla zaměstnavatelem. Neformální vzdělávání probíhá především v soukromých institucích a dalších organizacích spolupracujících s danou společností. Do tohoto druhu vzdělávání spadají aktivity dětí a dospělých v jejich volném čase, především zájmové kroužky, jazykové či počítačové kurzy, školení a přednášky. Účastníkům neformálního vzdělávání pomáhá ke zvýšení vědomostí, dovedností, kompetencí a zvyšuje jejich uplatnění na trhu práce. Neformální vzdělávání bývá ukončeno certifikátem, ale není mu přiznán vyšší stupeň vzdělání. Podmínkou neformálního vzdělávání je účast lektora, který předává své vědomosti posluchačům.

**Formální vzdělávání** – Je jím oficiální vzdělání nabývané ve školách (základních, středních, vyšších odborných, konzervatořích a vysokých školách). Je zpravidla zakončené zkouškou, o které posluchač obdrží potvrzení či osvědčení, ať již výuční list, maturitní

vysvědčení nebo jiný diplom. Vyznačuje se hromaděním nabývaných znalostí, tedy učením se určitého objemu informací, jejichž zvládnutí je po posluchači vyžadováno.

### 3.2.1 **Vzdělávání dospělých**

Vzdělávání dospělých se odlišuje od vzdělávání žáků a mladistvých. Dospělí většinou přistupují ke vzdělávání dobrovolně a tím pádem odpovědněji. Uvědomují si důvody, proč se vzdělávat, chtějí, co jim zvýšení kvalifikace přinese v budoucím pracovním a soukromém životě a uvědomují si, že jednají v jejich osobním zájmu. Míra zodpovědnosti ke studiu je vyšší než v mladším věku, stejně jako nejistota při testech i strach z možného selhání je díky vyšší odpovědnosti větší. Dospělí mají již osvojený způsob sebe učení a mají představu toho, čeho chtějí zvyšováním vědomostí dosáhnout. Zaměřují se na příležitosti, jak uplatnit získané poznatky v praxi a při tom, za užití vlastních zkušeností, se aktivně podílí na řešení problémů. Vzdělání nemusí být vázané na současnou pozici, ale mnohdy jde o zvyšování vědomostí pro budoucí pozice a často je vzdělávání vázané na pozice minulé, kde se student učením sama sebe připravuje na znovu setkání s událostí, kterou si již v minulosti prošel (Rabušicová, 2008, s. 115).

Z hlediska lektorů a učitelů je potřeba, aby s lidmi v rámci celoživotního vzdělávání uměli pracovat a náležitě je motivovali. Vhodný lektor dokáže zhodnotit okruh posluchačů, jejich možnosti a k tomu přizpůsobit výklad tak, aby byl posluchači vstřebán v nejvyšší možné míře a žáci odešli z výuky s pocitem, že si něco odnášejí. Je nutné, aby lektor zohlednil věk studujících již při plánování výuky, při výběrání vhodných učebnic a při volení výukové metody a aktivity. Cílem učitele, který se zabývá výukou dospělých, je použití takových forem výuky, které dospělé posluchače motivují, odpovídají jejich potřebám a zájmům a které rozvíjejí jejich dovednosti.

### 3.2.2 **Vzdělávání a motivace**

Motivace je vnitřní síla, jež nás nabádá ke konání, vybízí k jednání. Netýká se pouze aktivit, jež jsou spojené s učením, ale ovlivňuje všechny činnosti, které vykonáváme. Motivace dokáže přimět člověka ke vzdělávání v každém věku a to i přes změny, které nám stárnutí přináší. Je stejně jako učení složitý pojem, jehož definici se psychologové doposud

neshodli. Motivace je souhrnným označením motivů a jejich působení. Motivaci lze dělit podle mnohých parametrů. Jedním z nich je dělení na motivaci pozitivní a negativní. Dle Wernerové (2010, s. 137) je pozitivní motivace založena na příslibu, odměně, pochvale. Pro správné použití pozitivní motivace je nutné motivovaného poznat, pochopit, zjistit jeho potřeby. Pozitivní motivace nepůsobí tlak, je dobrovolná. Naproti tomu, negativní motivace je nedobrovolná, uskutečňovaná pomocí nátlaku různého charakteru a za použití kontroly. Negativní motivace je provázena pocity nutnosti, krajní možností (ztráta pozice, pokuta, degradace), které motivovaného nutí k výkonu, ale jsou doprovázeny negativními pocity a postrádají radost.

Rogers (2002, s. 93) uvádí, že u dospělých studujících dominuje zejména vnitřní složka motivace, jež je ovlivněna vlivy vnějšími. Proto je nezbytné podporovat jejich jistotu v získávání znalostí a sebedůvěru, jelikož případný neúspěch může vyvolat ve studujících nechuť a blok a odradit je od následujícího studia.

Při vzdělávání dospělých lze očekávat a předpokládat, že motivovanost ke studiu bude ovlivněna tím, jakou váhu přikládají výsledkům svého studia a jaké okolnosti je ke studiu přivedli.

Z pohledu podnětů se motivace dělí na motivaci vnitřní a motivaci vnější. Při vnitřní motivaci jedinec pociťuje vnitřní naplnění z vykonávané činnosti, radost ze sebe vzdělávání, z nabitých vědomostí. Jinými slovy, jedinec koná ve vlastním zájmu, pro radost a uspokojení ze svých výsledků a pokroků. Vnitřní motivace zahrnuje potřebu osobního rozvoje, hledání sebeuplatnění, potřebu ocenění, smysl pro vyhledávání a plnění úkolů, potřebu smysluplného trávení času a rozvoj osobních zájmů a také to, zda je s pracovníky nakládáno přiměřeným způsobem (Cajthamr, Dědina, 2005, s. 142).

Vnější motivace je závislá na vnějších pobídkách a stimulech. Je vztažena k hmotným odměnám jako mzda, sociální a společenské výhody, pracovní podmínky a podobně. Tyto odměny mohou často být řídicími prvky vedení managerů na vedoucích pozicích. Vnější stimuly bývají výrazné a mají bezprostřední účinek. Jsou jimi většinou odměny a tresty. Vnější motivace se projevuje zejména v uplatnění pracovním, kde v případě rozšíření vzdělání či kvalifikace často dochází ke změně zastávané pozice a s tím související změně ohodnocení. Dospělý jedinec se často může dostat do situace, kdy je požadováno osvojení a zvládnutí poznatků, které nejsou ve shodě s oblastí jejich zájmu. Takový stav bývá nesprávně přiřazován k motivaci vnitřní, ale vzhledem k faktu, že podnětem je samotný výkon, nebo aktivita, která jedinci nepřináší potěšení, jedná se o motivaci k výkonu.



Armstrong a Taylor (Armstrong 2015, s. 217) uvádějí: „*Motivace vyjadřuje sílu a směr chování a zahrnuje faktory, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že určité jednání pravděpodobně povede k dosažení nějakého cíle a získání hodnotné odměny – takové, která uspokojí jejich potřeby a naplní jejich přání.*“.

Motivace studenta je spojena s jeho sebedůvěrou v sebe sama. Student s vysokou úrovní sebedůvěry vidí složitější úkoly jako výzvu, které je potřeba čelit a ve vzdělávání vidí smysl. Opakem bude student s nízkým sebevědomím, který se bude podceňovat a bude přesvědčen, že výsledek svého studia nemůže nijak ovlivnit a mnohdy na studium rezignuje.

Také je potřeba zmínit skutečnost, že dospělí studující často nejsou ochotni se dále vzdělávat, a to z důvodů jakými jsou nedostatek finančních prostředků, nedostatek volného času, například z důvodu péče o rodinu, nebo o dům. Častým důvodem, proč se lidé nevzdělávají ve vyšším věku je také nedostatek informací o přínosnosti kurzů a v mnohých případech osobnostní důvody, jako například podceňování sama sebe, či víra ve vlastní neúspěch. Tyto překážky jsou v jedincích často zakořeněny do té míry, že o dalším studiu ani neuvažují a mnohdy do kurzů nenastoupí, čímž své podceňování ještě prohloubí.

Vojenští profesionálové jsou v průběhu služby motivováni zejména finančními a nefinančními benefity jako jsou příspěvky na dojíždění, bydlení, fondem kulturních a sociálních potřeb, různými rekvalifikacemi, rehabilitacemi a podobně. Mezi benefity, jež mají motivovat k jazykovému vzdělání, patří především možnost služby v zahraničí (účast v zahraniční operaci Armády České republiky, nebo dislokace na zahraniční pracoviště, kde podmínkou pro vyslání v takových operacích je naplnění jazykových požadavků). Dále pak možnost studia v zahraničí, či možnost na vyslání na služební cestu do zahraničí k účasti na jazykových, kariérových a odborných kurzech (vyslání do jazykových, kariérových a odborných kurzů v pracovní době se zabezpečením dopravy a ubytováním).

Dalším benefitem motivujícím k jazykovému vzdělávání je možnost příspěvků z fondu kulturních a sociálních potřeb na vzdělávání i pro členy rodiny. Na druhou stranu je nutné zmínit skutečnost, že splnění stanovené úrovně jazykové vybavenosti příslušníků armády je dané rozkazem ministra obrany č. 25/2020 (RMO 25/2020) a posluchači vstupují do procesu vzdělávání i na základě tohoto rozkazu. Mnohdy ne na základě vlastního přání a přesvědčení o přínosnosti tohoto vzdělání pro jejich osobu. Tento osobní problém přichází zejména u délesloužících příslušníků, kteří pamatují socialismus. Jejich jazykové schopnosti jsou omezené na Ruský jazyk a do studia jazyku anglického jsou tlačeni, pro ně cestou

negativní motivace. Pro výše jmenované příslušníky je jedním z možných východisek zkušený lektor, který zvolí učební metody, způsob výuky tak, aby byla pro posluchače motivující a vedla k dosažení vzdělávacích cílů.

### 3.3 Jazykové vzdělávání

Učení se cizím jazykům má, tak jako každé učení, svá specifika. Janíková (2011, s. 138) podotýká, že například anglický jazyk je oproti jiným jazykům v začátcích studia jednoduchý a studenti po osvojení základů gramatiky a pravidel výslovnosti zpravidla bývají schopni po krátké době tvořit jednoduchá sdělení a vést krátké rozhovory. V anglickém jazyce, narozdíl například od francouzštiny či němčiny a jiných, odpadá starost s časováním v čase přítomném a s rody podstatných jmen. Později však, s prohlubováním znalostí, vyvstává problém v používání členů, ve správné tvorbě otázek a záporů, v korektním použití časů a v správné skladbě vět.

Raný věk, tedy doba do 10 let věku člověka, je nejlepším věkem pro zvládnutí správné výslovnosti a osvojení si schopnosti porozumění roditelům mluvčím (Janíková, 2011, s. 22). Na rozdíl od dětí mají dospělí více vyvinuté abstraktní myšlení (při výuce není potřeba používat her a písni) a rychleji ovládají nové poznatky na základě pravidel. Dle Rogerse (2002, s. 54) dospělí využívají k učení témata spojená s jejich životními situacemi. Mimo to lze používat diskuse o politice, rodičovství, zaměstnání atd. Zápor je schopnost zapamatování si, jež klesá s přibývajícím věkem a s odstupem od posledního studia.

Cílem výuky jazyků je předání takové znalosti, aby posluchač byl především schopen komunikovat a dorozumět se. Pro posluchače je nejdůležitějším faktorem vhodné určení správné strategie učení. Strategii učení lze chápat jako postup, který posluchači vyhovuje a vede k vytěžení a uchování co možná největšího objemu informací z výuky a schopnost následného použití těchto informací. Tato strategie je velmi subjektivní a pro každého jedince rozdílná. Styl učení může být ovlivněn postupy, jež si posluchač osvojil v předchozím vzdělávacím procesu, motivací, vůlí a dalším faktorům. Říčan (2016, s. 57) říká, že každý posluchač má svůj individuální styl učení, kterému dává přednost a je přesvědčen, že tímto stylem se učí nejlépe, tedy je pro něj z hlediska učení nejvhodnější. Ovšem sám dodává, že i jiný proces vyučování, který neodpovídá preferencím daného posluchače, může pro něj být přínosný a stimulující, případně lze v takovém stylu výuky najít nové cesty k získávání vědomostí. Takový posluchač může být přístupem pohlčen a motivován pro další studium.

Cílem výuky jazyků je naučit studující, jak bylo zmíněno výše, takovým znalostem, aby byli schopni alespoň komunikovat a dorozumět se v běžných denních situacích. Rozvoj mluveného jazyka je klíčovou schopností. Při výuce mluveného jazyka se přirozeně rozvíjí i další kompetence, jako je psaní, poslech, slovní zásoba a gramatika. Janíková (2011, s. 53) zmiňuje princip, že výuku gramatiky je potřeba založit na znalostech gramatiky rodného jazyka a jeho základy rozvíjet v upravené formě pro právě studovaný jazyk. Na vyučujícím je vybrat takový styl výuky, který je vhodný a adekvátní k studijnímu typu posluchače, věku, jeho zkušenostem a již v minulosti získaným vědomostem. Výuka slovní zásoby je opět individuální dle posluchače. Ten by sám měl vědět, jaký studijní typ je a dle toho zapojit své smysly pro snazší zapamatování nových slov. Někteří posluchači potřebují pro zvládnutí látky vizuální podněty, kde učení nových slov je spojeno s jejich představivostí, jiní preferují audio podněty pro snazší zapamatování. Janíková (2011, s. 61) uvádí, že slovní zásoba by měla být vyučována se zapojením ostatních smyslů v průběhu učení, v kontextu, v propojení s jinými slovy podle tematického, nebo gramatického významu. Pro zapamatování si a osvojení co možná největšího objemu slovní zásoby je, dle jejího názoru, potřeba slova pravidelně ve vhodných odstupech opakovat.

Při výuce výslovnosti je třeba zahrnout intonaci a artikulaci hlásek, především těch, které se nevyskytují v rodném jazyce. Cílem výuky výslovnosti je získání takové výslovnosti, která umožňuje srozumitelně komunikovat s rodilými mluvčími a na vyšší úrovni s mluvčími, jejichž mateřský jazyk není jazyk studovaný.

Kompetence mluvení je základním prostředkem k výměně informací. Při nácviku vyjadřování je potřeba zaměřit pozornost na plynulost vyjadřování, adekvátní použití výrazů a slovosled. Mluvení lze trénovat formu převyprávění textů, dialogem nebo modelovými situacemi apod. Kompetence mluvení je úzce spjata s kompetencí poslech.

Kompetence poslechu je spojena s výslovností. Je vhodné zapojit do poslechu audio nahrávky rodilých mluvčích, kde je posluchač vystaven různým stylům a různým přízvukům rodilých mluvčích. Janíková (2011, s. 67) rozlišuje dva druhy poslechu, a to extenzivní a intenzivní. Při extenzivním se posluchač soustředí především na obsah sdělení, na pochopení podstaty textu, zatím co při intenzivním je kladen důraz na doslovné porozumění celému textu. V neposlední řadě je důležitá také kompetence psaní, kde je potřeba dbát především na skutečnost, že psaný text je odlišný od textu mluveného, tedy je potřeba dbát na správné hláskování slov.

## 4 Praktická část práce

### 4.1 Deskriptivní výzkum

#### 4.1.1 Armáda České republiky

Armáda České republiky má dlouhou historii. Vznikla spolu se samostatnou Českou republikou 1. ledna 1993 a navázala tak na tradici Československé armády, která započala svou existenci dne 28. října 1918. V průběhu následujících let proběhlo mnohé, co ovlivnilo její formování. Velkými milníky jistě byla druhá světová válka v období od roku 1939 až 1945, dále pak vstup Sovětských vojsk v roce 1968. Toto období formovalo armádu až do roku 1989. Po vstupu sovětských vojsk byla AČR začleněna do zemí východního bloku a do Varšavské smlouvy, dříve největšího nepřítele NATO. Hranice na západ byly pro běžného člověka uzavřeny. Z hlediska jazyků bylo toto období směřováno k ruskému jazyku, který byl v této době vyučován od základní školy, přes školy střední až do škol vysokých a v zemích již dříve zmiňovaného východního bloku hojně vyžívaný ve všech sférách činnosti, tedy v obchodu, politice, vojenství. Po sametové revoluci v roce 1989 se postavení Československé armády změnilo, stejně tak jako pozice celé České republiky.

V polovině let devadesátých byl v resortu ministerstva obrany představen a přijat nový jazykový předpis stanovující požadavky na jazykovou přípravu vojáků v činné službě a na jazykovou přípravu na vysokých vojenských školách. Tento předpis nastavil směr orientovaný na zkoušky, jež jsou definovány v normě platné v zemích NATO, konkrétně ve standardizovaném dokumentu STANAG 6001.

Dne 12. 3. 1999 Česká republika společně s Maďarskem a Polskem jako první státy bývalého východního bloku rozšířily řady již zmiňované organizace NATO. Hlavním důvodem vstupu bylo zajištění vnější bezpečnosti České republiky, ale i jiné výhody plynoucí z této koalice. Jsou jimi například začlenění do společné obrany letového provozu, ale také například možnost užší specializace na určité vojenské schopnosti, kde jiné by v případě potřeby byli čerpány od aliančních partnerů. Vstupem do této politicko-vojenské organizace byl docílen stav, kdy je zajištěna bezpečnost státu na nejvyšší úrovni v historii. Současně s tím česká republika přijala závazek individuálně a kolektivně udržovat a rozvíjet schopnost odolávat útoku a podmínkou vstupu byla a je ochota podílet se na misích

a programech NATO. V minulosti se tak Česká armáda podílela na misích v Afganistánu, Iráku, Kosovu a jiných.

Z výše zmíněného vyplývá, že pro příslušníky AČR je znalost alespoň jednoho světového jazyka základním předpokladem v jakémkoli oboru. V České armádě a v armádách aliance NATO je jazykem číslo jedna jazyk anglický. Jeho znalost na komunikativní úrovni je v závislosti na zařazení na pracovní pozice požadována na cca 60% systematizovaných míst. (v roce 2019 z počtu 24 645 osob byl požadavek pro 14958 zaměstnanců).(HOLCNER, V., ŠIKOLOVÁ, M., 2023)

#### 4.1.2 Příprava vojáků v resortu ministerstva obrany.

Snaha udržovat a rozvíjet připravenost vojáků k výkonu povolání je jedním ze základních pilířů činnosti vojáků na vedoucích funkcích, tedy všech, kdo mají vedení podřízených ve své funkční náplni. Tato povinnost vyplývá z předpisu, jímž je Základní řád ozbrojených sil České republiky známý jako Zákl-1. Dále ze zákona 221/1999 Sb plyne, *„Ministerstvo je zejména povinno vytvářet podmínky pro soustavné vzdělání a prohlubování kvalifikace vojáků v zájmu služby a zabezpečovat rekvalifikaci vojákům.“* Vojáci v činné službě přísahou tuto povinnost dokonce při vstupu do ozbrojených sil potvrzují svým slavnostním slibem. *„Budu se svědomitě učit ovládat vojenskou techniku a zbraně, připravovat se k obraně České republiky a budu ji bránit proti vnějšímu napadení.“* Příprava profesionálů v armádě České republiky je zaměřena především na zajištění obranyschopnosti vlastního státu a je zabezpečována zejména vlastními prostředky a zařízeními spadajícími do resortu ministerstva obrany, kterými jsou:

#### **Universita obrany v Brně (státní vysoká škola)**

Univerzita obrany je součástí organizační složky Ministerstva obrany. Připravuje profesionály a vojenské odborníky v oborech obrany státu a bezpečnosti dle požadavků a potřeb Armády České republiky a státní správy. Vznikla sloučením tří vojenských škol, a to Vojenské lékařské akademie Jana Evangelisty Purkyně v Hradci Králové, Vojenské akademie v Brně a Vysoké vojenské školy pozemního vojska se sídlem ve Vyškově.

Univerzita obrany nabízí vzdělání v bakalářských, magisterských a doktorských programech nejen pro vojáky z povolání v činné službě, ale také pro studenty ze zahraničí a

studenty, kteří studují s finanční dotací ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Univerzita dále poskytuje vzdělání v programech celoživotního vzdělání pro rámec kariérových kurzů a ostatních odborných kurzech dle požadavku resortu.

### **Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola MO v Moravské Třebové**

Tato škola poskytuje středoškolské a vyšší odborné vzdělání, a to v Moravské Třebové a v přidružené pobočce v Sokolově. Nabízí presenční čtyřleté středoškolské studium v oborech vojenské lyceum, elektrotechnika a strojírenství. Pro zaměstnance Ministerstva obrany poskytuje tříleté dálkové studium v oboru podnikání zakončené maturitní zkouškou. A jako studium na vyšší odborné škole dále nabízí tříleté kombinované studium pro vojáky a občanské zaměstnance v oboru ochrana vojsk a obyvatelstva v krizových situacích.

### **Vojenská akademie Vyškov – velitelství výcviku.**

Velitelství výcviku – Vojenská akademie Vyškov je zařízení se specializací na resortní vzdělávání a výcvik. Je zodpovědné zejména za profesní rozvoj a přípravu vojáků v hodnostních sborech mužstva, poddůstojníků, praporčíků a nižších důstojníků a to v odborných, kariérových a speciálních kurzech. Dále zajišťuje přípravu civilních zaměstnanců, aktivních záloh a také přípravu osob před vysláním do zahraničí, do misí či do struktur (Osoby vyslaní do zahraničí v rámci plnění úkolů ve prospěch NATO).

Velitelství Vyškov se také podílí na tvorbě vnitřních vojenských předpisů a publikací. Spolupracuje s výcvikovými a vzdělávacími středisky ostatních členských států NATO.

Vzdělávání v resortu je rozděleno do dvou částí, a to na přípravu jedince a kolektivní výcvik jednotek. Dle Koncepce přípravy personálu pro potřeby Ministerstva obrany je hlavní myšlenkou princip P = 3V. 3V zde stojí za výchovu, vzdělání a výcvik.

**Výchova** – pod pojmem výchova je skryt proces cíleného a plánovaného působení na vůli, vědomí a city posluchačů vojenských středních škol a vojáků z povolání. Výchova musí mít charakter cílevědomě řízeného, dlouhodobého, komplexního a všestranného sociálního a psychologického procesu, jenž musí být přirozenou součástí veškeré činnosti vojenského profesionála. Cílem výchovy je formovat vojáka, který

disponuje dovednostmi a návyky, neodporujícími žádoucímu chování a jednání. Toto chování je v souladu s nejšířšími požadavky a potřebami společnosti a požadavky nynějších vojenských operací.

**Vzdělávání** – vychází z konceptu celoživotního vzdělávání, a to ve všech třech jeho úrovních, tedy ze vzdělání v rovině formální, neformální a informální. Vzdělávání je řízeno dle potřeb resortu a jde ruku v ruce s požadavky na řízení kariér profesionálů v průběhu jejich služebního zařazení a je ukončeno rekvalifikacemi. Rekvalifikace slouží jako příprava na kariéru po ukončení služebního poměru.

**Výcvik** – je soustavný proces. Cílem velitelů na všech úrovních je řízení specifických činností k získání dovedností a návyků, jež jejich podřízení mohou uplatnit v boji. Vojenský profesionál by měl, v ideálním případě, při výcviku získat nezbytné znalosti, praktické dovednosti a návyky a nabýt potřebné morální návyky. Cílem výcviku je zajistit všestrannou připravenost jednotlivých součástí Armády České republiky i Armády České republiky jako celku pro nasazení v operaci. Výcvik je předmětem zejména výcvikových a školicích zařízení, jednotek a útvarů a zaujímá vedoucí místo v přípravě jednotlivců, jednotek a útvarů. Nedílnou součástí výcviku je i výchova a vzdělávání.

#### 4.1.3 Kvalifikační předpoklady

Vojáci v činné službě jsou povinni plnit kvalifikační předpoklady pro jejich zařazení. Kvalifikačními předpoklady jsou zejména dosažené vzdělání potřebné pro výkon služby na zastávaném služebním místě (Vyhláška č.217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáka z povolání).

Rozkaz ministra obrany číslo 2/2019 (RMO 2/2019) řeší zásady pro tvorbu systematizovaných míst a požadované kvalifikační předpoklady pro ně. Systematizované místo pro potřeby armády je místo definované služebním označením, popisem služební nebo pracovní činnosti, požadovanými kvalifikačními předpoklady a požadavky a materiálními požadavky. Systematizovaná místa jsou vytvářena v závislosti na působnosti organizačního celku a s ohledem na limity tabulkových počtu osob. Vojáci jsou zařazováni jen na taková místa, pro která splňují kvalifikační předpoklady. Kvalifikačními předpoklady se rozumí požadované vzdělání. Dle vyhlášky č. 217/2010 (Vyhláška č.217/2010 Sb., o stanovení

kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáka z povolání) je jimi pro mužstvo a poddůstojníky (vojín, svobodník, desátník, četař, rotný) střední vzdělání s výučním listem, pro praporčický sbor (rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík) střední vzdělání s maturitou, pro nižší důstojníky (poručík, nadporučík, kapitán) vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu a pro vyšší důstojníky a generály (major, podplukovník, plukovník, brigádní generál, generálmajor, generálporučík, armádní generál) vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu. Požadovaný kvalifikační předpoklad musí vojáci splňovat již před zařazením na požadované systematizované místo.

Kvalifikační předpoklady si může zaměstnanec v průběhu služebního poměru zvyšovat studiem ve své vlastní gesci, případně pokud studium souvisí se zastávanou pozicí, lze zaměstnanci poskytnout přípravu, která je uskutečňována na náklady Ministerstva obrany po sepsání příslušné dohody o zvyšování vzdělání.

#### **4.1.4 Kvalifikační požadavky**

Již zmíněný rozkaz ministra obrany číslo 2/2019 (RMO 2/2019) také specifikuje kvalifikační požadavky. Jím jsou splněny požadovaných kariérních kurzů, které jsou armádou vyžadované, a tedy nezbytné pro výkon služby. Kariérními kurzy se rozumí poddůstojnický kurz pro hodnosti četař, rotný, základní praporčický kurz pro rotmistry, nadrotmistry a praporčíky, vyšší praporčický kurz pro nadpraporčíky a štábní praporčíky, základní důstojnický kurz pro hodnosti poručík, nadporučík, kurz pro nižší důstojníky v hodnosti kapitán, kurz pro vyšší důstojníky pro hodnosti major, podplukovník a u vybraných služebních míst v hodnosti plukovník, kurz Generálního štábu pro hodnosti plukovník a brigádní generál a kurz pro generály pro hodnosti generálmajor, generálporučík, armádní generál. Splnění vojenského kariérového kurzu dokládá voják osvědčením o absolvování vojenského kariérového kurzu.

Mezi kvalifikační požadavky patří i požadavky na znalost anglického jazyka, popřípadě dalšího cizího jazyka. Splnění povinného jazykového kvalifikačního požadavku voják prokazuje doložením osvědčení o složení zkoušky podle STANAG 6001 Ed. a to minimálně ve stanovené požadované úrovni.



#### 4.1.5 STANAG (Standard agreement).

Oficiálními jazyky aliance NATO jsou Anglický jazyk a Francouzský jazyk, z nichž je větší důraz kladen na jazyk Anglický. Na tuto potřebu bylo a je nutno reagovat a v rámci společné spolupráce, ke které se Česká armáda zavázala vstupem do NATO, je potřebné, aby byla schopna spolupracovat a komunikovat v rámci společných sil. Pro tyto potřeby bylo armádou zřízeno Centrum jazykového vzdělávání, které je složkou Univerzity obrany a působí zejména v oblasti jazykového vzdělávání. Jazykové vzdělávání probíhá v rámci akreditovaných studijních programů na Univerzitě obrany a jejich součástech, nebo v rámci programů celoživotního vzdělávání, takzvaných resortních jazykových kurzech uskutečňovaných podle potřeb resortu obrany.

Mezi stěžejní aktivity centra jazykové vzdělanosti patří resortní výuka anglického, francouzského, německého a ruského jazyka, a to jako součást studia na vysoké vojenské škole nebo jako součást výuky v resortních jazykových kurzech v jeho výukových střediscích. Dále pak testování dle standardu NATO STANAG 6001. Centrum jazykového vzdělávání se také zabývá metodickou podporou výuky jazyků v resortu obrany, vědeckou a výzkumnou činností a v neposlední řadě také mezinárodní spoluprací s institucemi obdobného zaměření. Pracoviště centra jazykového vzdělávání jsou dislokovány v Brně, Praze, Choceradech, Vyškově, Olomouci a Hradci Králové.

Angličtina se na vojenských školách stala povinným jazykem. Na vysoké škole je vedle zvládnutí odborného jazyka studovaného programu, oboru či modulu důležité i osvojení vojenské terminologie.

Norma NATO STANAG 6001 je norma pro měření jazykové způsobilosti, což znamená, že jejím cílem je „*změřit jazykové kompetence, které student přenesse do skutečného života v budoucím specifickém, přesně definovaném kontextu*“ (Shohamy, 2006, s.33) Testy jazykové způsobilosti mají za cíl měřit jazykové schopnosti bez ohledu na způsob, obsah a délku jazykového studia a opírají se zejména o specifikaci toho, co kandidáti mají být schopni vyjádřit. Výstupem z testů NATO STANAG 6001 je určení úrovně jazykových schopností označované Standardized language profil (SPL), skládající se ze 4 čísel ve škále od 0 (bez znalosti) až po 5 (profesionální znalost).

Úroveň 0 – Nekomunikuje – posuzovaný v cizím jazyce nekomunikuje, slovům nerozumí.

Úroveň 0+ - Nekomunikuje + - posuzovaný nekomunikuje, rozumí některým slovům, které si plete, z jazyku zná jen některá spojení, pozdravy, čísla, napíše jméno, pravopis neovládá.

Úroveň 1 - Komunikuje na elementární úrovni – posuzovaný rozumí základním frázím, vede jednoduché rozhovory v každodenních situacích, nedělí časové roviny, písemný projev je chybový.

Úroveň 1+ - Komunikuje na elementární úrovni + - posuzovaný rozumí jednoduchým rozhovorům, dokáže spojovat jednoduché věty do souvětí, časové roviny používá, ale ne vždy správně, dělá gramatické chyby, často žádá o zopakování vyřčeného.

Úroveň 2 - Komunikuje přiměřeně v každodenních situacích – posuzovaný rozumí v běžných situacích každodenního života, rozlišuje časy, rozumí základním informacím v médiích, občas se dopouští chyb v mluveném i psaném projevu.

Úroveň 2+ - Komunikuje přiměřeně v každodenních situacích + - posuzovaný rozumí i neformálním sdělením, umí diskutovat o svých zájmech, popisovat objekty, vysvětlovat myšlenky, smysl textů dokáže odvodit, občas se dopouští chyb

Úroveň 3 - Komunikuje na profesionální úrovni – posuzovaný rozumí formálním i neformálním s odbornou pracovní tematikou, dokáže vést telefonní hovor, rozumí médiím, sdělení jsou přesná, v hlase lze rozeznat cizince, chyby se vyskytují v méně používaných spojeních.

Úroveň 3+ - Komunikuje na profesionální úrovni + - posuzovaný rozumí složitým projevům, rozumí rodilým mluvčím a dokáže vést konverzace, přičemž jeho reakce jsou adekvátní, rozezná humor a ironii.

Úroveň 4 - Komunikuje na vysoce profesionální úrovni – posuzovaný rozumí na vysoké odborné úrovni, rozpoznává významové rozdíly, rozumí médiím a rodilým mluvčím, dokáže radit, přesvědčovat, dokáže používat stylistické prostředky.

Úroveň 4+ - Komunikuje na vysoce profesionální úrovni + - posuzovaný rozumí jako rodilý mluvčí, za rodilého mluvčího není považován, rozumí právníckým a odborným textům, psaný projev je přesný.

Úroveň 5 - Komunikuje jako vzdělaný rodilý mluvčí – posuzovaný komunikuje na velmi vysoké úrovni, jazyk je spisovný, má adekvátní slovní zásobu, rozumí právníckým textům a beletrii, vhodně používá písemná pravidla.

Úrovně jsou shodné pro všechny členy aliance a testovány jsou čtyři dovednosti. Jsou jimi poslech s porozuměním, ústní projev, čtení s porozuměním a písemný projev. Posлуhač tak po testování obdrží 4 známky, po jedné za každou dovednost. Tedy nejnižší úroveň je 0000 a nejvyšší testovaná v Armádě České republiky je 3333. Mohou být i známky kombinované, například 221+1+, což znamená, že testovaný ve dvou dovednostech dosáhl schopnosti komunikuje přiměřeně v každodenních situacích a ve dvou komunikuje na elementární úrovni +. Plusová hodnota značí dokonalé zvládnutí úrovně základní, avšak nesplnění všech požadavků vyšší úrovně.

Dle nařízení ministra obrany, v jeho Rozkazu ministra obrany číslo 2/2019 (RMO 2/2019) jsou k hodnotám přiřazeny požadavky na jazykovou zdatnost. V základních hodnotách, kterými jsou vojín, svobodník, desátník a četař, vojáci nejsou povinni prokazovat jazykovou schopnost. V hodnotách rotný až praporčík musí vojáci splňovat úroveň 1111, nadpraporčík až podplukovník 2222, plukovník až armádní generál 3333. Požadavky mohou být měněny v závislosti na vykonávané pozici. Tedy pro porozumění, například vojáci podílející se na ochraně vzdušného provozu mají ke své pozici nařízené takzvané CT (comptability targets), jež v praxi znamenají zvýšené požadavky na jazykovou vybavenost. Tedy požadavek na vybavenost letovoda v hodnosti nadrotmistra mohou být 2222, přesto že standardní požadavek pro nadrotmistra je SPL 1111. Pro nově přichozí do služebního poměru se provádí pretestace, kde systém zhodnotí, jakou úroveň posluchač disponuje a na základě této pretestace je posluchač odeslán k testu na příslušnou úroveň.

Testy jednotlivých členských zemí se mohou lišit ve formě i ve struktuře, jelikož státy NATO si vytvářejí k hodnocení vlastní testy. Výsledná úroveň SLP je však shodná.

#### 4.1.6 Výuka jazyků v AČR

Jazyky jsou v Armádě České republiky vyučovány v rámci studia na středních, vyšších odborných a vysokých vojenských školách, v armádních studijních centrech a v jazykových kurzech. Výuka je organizována v posádkách Agenturou profesního rozvoje a podpory aktivit na základě požadavků velitelů jednotlivých organizačních celků. V případě nedostatku kapacit lze výuku realizovat i v mimorezortních vzdělávacích zařízeních, a to i v zahraničí. Jazykové kurzy jsou děleny na základní, zdokonalovací a zdokonalovací k jednotlivým dovednostem. Kurzy zdokonalovací k jednotlivým dovednostem jsou dále děleny na kurzy k udržení úrovně jazykové způsobilosti, terminologické, přípravné a konverzační. Výuka v kurzech probíhá prezenční formou, distanční formou nebo formou kombinovanou.

Dle rozkazu ministra obrany č. 25/2020 (RMO 25/2020) se vyslání do jazykového kurzu uskutečňuje na základě nominace velitele organizačního celku, cestou personalisty. Zaměstnanci vybraní pro vyslání do jazykových kurzů jsou povinni absolvovat pretestaci, kterou se zhodnotí stávající úroveň znalostí uchazeče a posoudí se současná kvalifikační úroveň s úrovní požadovanou. Odbor řízení lidských zdrojů na základě pretestace zařadí posluchače do učebních skupin dle druhu, úrovně, místa a termínu jazykového kurzu. Hodinová dotace kurzů pro získání SPL 1111 v prezenční formě je 390 hodin, pro získání SPL 2222 570 hodin a pro SPL 3333 600 vyučovacích hodin. Jazykový kurz je pro posluchače, který na něj byl vyslán, zakončen povinnou zkouškou, která musí proběhnout do 5 pracovních dnů od ukončení jazykového kurzu. O zkoušce je zpracován protokol. Zaměstnanec, který je v získání zkoušky na požadovanou úroveň neúspěšný, může stejnou zkoušku podstoupit do jednoho roku, a to maximálně dvakrát. Nezíská-li zaměstnanec požadovanou úroveň v jedné, nebo dvou dovednostech, může do jednoho roku od vykonání první zkoušky podstoupit zkoušku jen z těchto dovedností. Po uplynutí jednoho roku musí být zkouška opakována ve všech čtyřech dovednostech. Voják po úspěšném splnění jazykové zkoušky obdrží osvědčení o úrovni jazykové způsobilosti, kde jsou uvedeny dosažené úrovně v jednotlivých dovednostech. (viz příloha 1 – Osvědčení o úrovni jazykové způsobilosti). Platnost tohoto osvědčení není časově omezena a výsledek jazykové zkoušky je platný dnem složení zkoušky.

#### 4.1.7 Vysílání vojáků do jazykových kurzů

V nastaveném systému je vyslání vojáka z povolání do jazykového kurzu zdlouhavý proces. O umístění do kurzu je rozhodováno na základě nominace od vedoucího organizačního celku cestou personalisty do plánovacích turnusů pro rozdílné druhy a varianty jazykových kurzů, které jsou zveřejňovány odborem řízení lidských zdrojů. Tato nominace musí být provedena do 30. dubna daného roku, pokud je předpokládána účast v první polovině následujícího roku, nebo do 31. října, pokud se počítá z účastí v druhé polovině roku následujícího.

Odbor řízení lidských zdrojů na základě vyhodnocení přijatých nominací určí prioritní požadavky k vyslání do kurzů podle rozkazu ministra obrany č.25/2020 (RMO 25/2020). Tento rozkaz určuje přednostně do kurzů vojáky, jež jsou schválení pro vyslání na zahraniční pracoviště, vojáky, kteří jsou schválení pro vyslání do zahraničních operací, osoby používající jazyk v rámci plnění služebních povinností na vyšší úrovni a vojáci z povolání, kteří nesplňují kvalifikační požadavek SPL na zastávaném služebním místě.

Vojáci, kteří byli podle rozkazu ministra obrany č.25/2020 (RMO 25/2020) vybráni pro vyslání do kurzů, se musí účastnit pretestace (jazyková zkouška určená k zjištění úrovně ovládnutí cizího jazyka). Pretestaci nevykonávají zaměstnanci, kteří jsou určeni k získání SLP 1111 a zaměstnanci vyslaní do kurzů zdokonalovacích k jednotlivým dovednostem. Ředitelem odboru řízení lidských zdrojů je pro příslušný rok stanoven minimální počet bodů potřebný pro zařazení posluchače do jazykového kurzu v rozmezí od 1 do 100. Pretestace dále slouží k rozřazení posluchačů do výukových skupin dle druhu, místa a termínu a především úrovně jazykového kurzu. O zařazení do příslušného kurzu opět rozhoduje odbor řízení lidských zdrojů prostřednictvím integrovaného subsystému o službě a personálu. Do jazykových kurzů nelze zařadit zaměstnance, jež již v minulosti získal stanovené SLP ani zaměstnance, který v minulosti již takový kurz vykonal, pokud od posledního kurzu stejné úrovně neuplynulo 10 let. Do jazykového kurzu k získání SPL úrovně 1111 také nelze zařadit uchazeče, který absolvoval středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou, ve které byla obsažena zkouška z anglického jazyka, nebo vyšší, nebo vysokoškolské vzdělání s výukou anglického jazyka po dobu do 10 let od ukončení takového studia. Do zdokonalovacích kurzů lze zařadit zaměstnance, jež nezískal stanovenou úroveň SPL maximálně ve dvou dovednostech, a to v termínu maximálně do jednoho roku od vykonání zkoušky. Zdokonalovací kurz může být poskytnut pro každou dovednost a úroveň

pouze jednou. Do kurzu pro udržení úrovně jazykové způsobilosti lze zaměstnance zařadit nejdříve po uplynutí dvou let od posledního takového kurzu.

Problémem pro vyslání do jazykových kurzů zůstává i skutečnost, že jazyková úroveň není jedinou kvalifikací, kterou musí voják z povolání splňovat. V průběhu vojenské služby je potřebné a vyžadované, aby jedinec po celou dobu služby nezastával jedno stejné místo, a z nařízení vyplývá i omezená doba, po kterou může voják zastávat stejnou funkci a zůstávat ve stejné hodnosti. Tímto je voják z povolání tlačěn k rozvoji a v průběhu služby je vysílán do kurzů spojených s jeho zastávanou pozicí a hodností, popřípadě posílán do kurzů spojených s jeho plánovanou možnou budoucí pozicí. Pro každého vojáka je zpracován plán osobního rozvoje, který bývá zpracováván na dobu 3-5 let. Některé z těchto kurzů mají rozsáhlou hodinovou dotaci a mohou být v délce několika hodin až několika měsíců (základní důstojnický kurz 3 měsíce, kurz vyšších důstojníků 9 měsíců).

V takových případech je na personálním oddělení plánování kurzů pro příslušníky stejných oddělení tak, aby oddělení zůstalo funkční a příslušníci byli plně zastupitelní.

Jak vyplývá z výše zmíněných faktorů, dochází k situacím, kde díky povinnosti vyplývající z rozkazu ministra obrany, musí personalisté uchazeče nominovat do jazykových kurzů v předstihu jednoho roku. V případech nutnosti reagovat na příchozí požadavky, ale i na osobní dispozice uchazeče, často dochází ke skutečnosti, že nominovaný se z nějakého důvodu nezúčastní pretestace, případně nemůže nastoupit do požadovaného kurzu a tím se splnění požadovaných kurzů posouvá o dalších minimálně 12 měsíců.

Důsledkem takové praxe je, že mnozí vojáci poté opakovaně žádají o výjimku od státního tajemníka ministra obrany a jsou vrženi do stejného cyklu žádostí o zařazení do kurzu, vykonání pretestace a v takovém případě je požadovaný kurz odložen o dalších 6 až 12 měsíců.

#### **4.1.8 Naplněnost požadavků**

Z dat zveřejněných na [www.vojenskerozhledy.cz](http://www.vojenskerozhledy.cz) (HOLCNER, V., ŠIKOLOVÁ, M., 2023) vyplývá, že v roce 2019 bylo požadována úroveň SPL na systematizovaném místě u 14 954 vojáků z povolání, tedy na 60,69 %. Z tohoto počtu, stanovenou úroveň naplňovalo 6414 vojáků z povolání, tedy 42,88 %. Tento údaj ukazuje na nízkou naplněnost cíle v jazykovém vzdělání. Takto nízkou naplněnost lze přičítat zejména nízké motivaci profesionálů k učení sama sebe a zároveň také omezeným počtem pozic v kurzech.

Skutečnost, že naplněnost cíle je takto nízká, je alarmující s ohledem na fakt, kdy Armáda České republiky plní závazky plynoucí z členství v alianci NATO a v rámci těchto závazků se účastní společných cvičení a operací. Je nutné zmínit skutečnost, že ač kvalifikační požadavky jsou dané pro všechny pozice a jsou vyžadované, z rozhovorů s personalisty vyplývá fakt, že v nemalém počtu případů personální oddělení přistupuje k praxi, kdy formou žádosti k státnímu tajemníkovi ministra obrany je požadována výjimka k systematizovanému místu. Je k ní přistupováno zejména v případech, kdy uchazeč o místo splňuje ostatní kvalifikační předpoklady pro danou pozici a je potřebné tuto pozici z odborného hlediska zaplnit. Těmto žádostem je zpravidla vyhověno, vzhledem ke skutečnosti nedostatečné naplněnosti tabulkových míst v resortu ministerstva obrany, a tedy nemožnosti výběru kvalifikovaného personálu na takové pozice. Jedinec, jenž dostane zmíněnou výjimku, má zpravidla povinnost do určitého data, uvedeného v personálním spise, doplnit požadovaný kvalifikační požadavek, tedy v případě jazykové vybavenosti doplnit vzdělání na stanovenou jazykovou úroveň a splnit požadovanou zkoušku. Pokud tak do daného termínu neučiní, hrozí mu v takovém případě zkrácení, popřípadě zrušení pracovního poměru. K těmto krokům opět zpravidla nedochází, a to z důvodu již výše uvedenému, jímž je nedostatečné naplnění tabulkových míst.

## 4.2 Výzkumné otázky

Pro získání dat potřebných k výzkumu byl využit kvantitativní přístup založený na dotazníku (viz příloha 2 – Dotazník), který byl vytvořen a distribuován mezi příslušníky vojenského útvaru, jehož jméno a dislokace není možné uvádět z důvodu plnění legislativy Ministerstva obrany a Armády České republiky. Z tohoto důvodu je zmíněný útvar v následujícím textu nazýván jako Útvar X. Bylo rozdáno celkem 170 anonymních dotazníků, z nichž bylo vráceno a vyhodnoceno 112 kusů tohoto dotazníku.

Pro zjištění podpůrných informací se v této práci vychází z rozhovorů a dat poskytnutých pracovníky personálního oddělení a pro popis stávající situace byly použity data z veřejně dostupných zdrojů, analýza textů, datových řezů a jejich porovnání.

#### 4.2.1 Výsledky

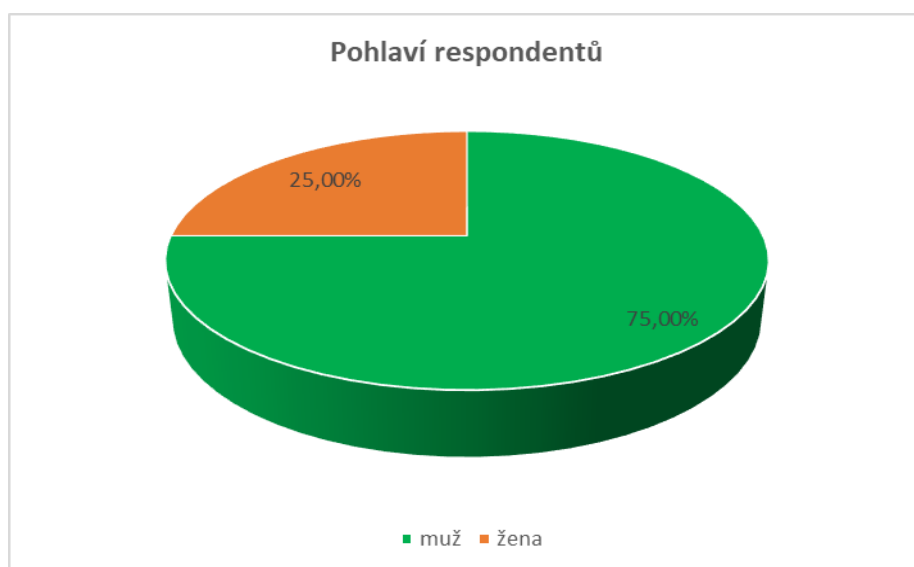
**Otázka č. 1:** Popis zkoumaného vzorku z hlediska genderového rozdělení.

Zkoumaný vzorek 112 respondentů byl složen z 84 mužů (75,00 %) a 28 žen (25,00 %)

Podle dat z roku 2019 sloužilo v roce 2019 v Armádě České republiky bezmála 3200 vojáků, což je téměř 13 % vojáků z povolání. Nejvíce uplatnění ženy nacházejí v logistice, personalistice a zdravotnické službě. Naopak ženy téměř neslouží u tankových a průzkumných jednotek a v řadách speciálních sil. Toto je dáno specifickým prostředím těchto útvarů, a především fyzickou náročností výkonu služby. Útvar X, u kterého byl proveden výzkum, je orientován na logistiku a náplní práce majority příslušníků je administrativní činnost. Je tedy logické, že vzorek vykazuje vyšší procentuální zastoupení žen.

Personalisté a lidé, kteří mají v náplni práci obsazení pracovních míst se shodují, že ze strany žen je zájem především o umístění do administrativních pozic. Toto je dáno i skutečností, kdy mechanizované brigády, výsadkové útvary a jednotky pozemních vojsk ve svém výcviku častěji zahrnují vyvedení, jehož součástí bývá vícedenní výcvik ve vojenských újezdech. Ženy, mající zájem o službu v řadách Armády České republiky, často zmiňují nemožnost účasti na takovém druhu výcviku s ohledem na rodinné povinnosti.

**Graf 1: Pohlaví respondentů**



Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

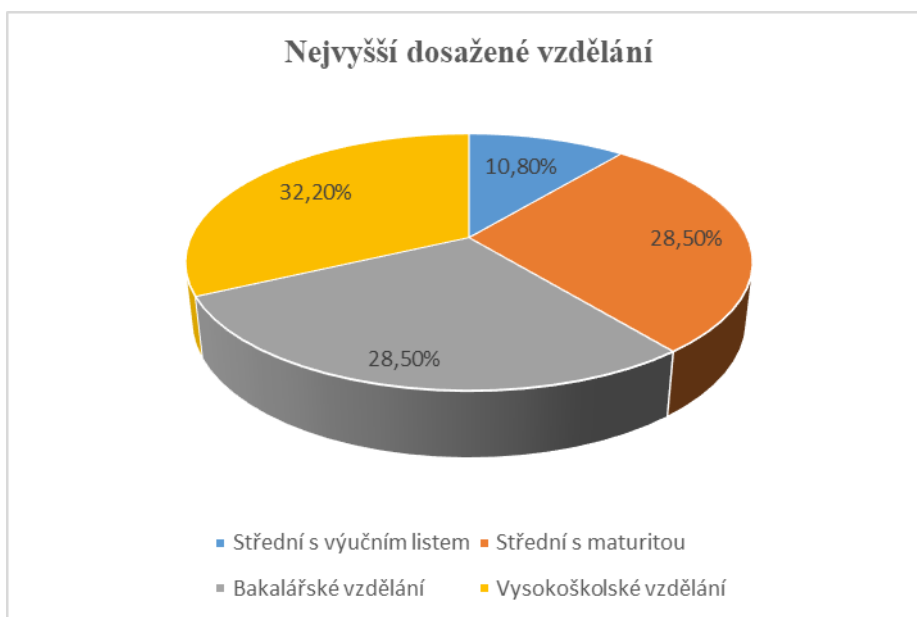


**Otázka č. 2:** Popis zkoumaného vzorku z hlediska dosaženého vzdělání.

Vzdělání s výučním listem dosáhlo 12 respondentů (10,80 %), středoškolské vzdělání s maturitou 32 respondentů (28,50 %), bakalářské vzdělání shodně 32 respondentů (28,50 %) a ukončené magisterské studium dosáhlo 36 respondentů (32,20 %).

Tyto hodnoty se oproti armádnímu průměru liší zejména v počtu respondentů s vyšším vzděláním a to tak, že Útvar X vykazuje procentuálně vyšší počet personálu s vyšším vzděláním. Je to opět dáno postavením tohoto útvaru v hierarchii útvarů, kde Útvar X je útvarem pověřeným řízením a plánováním, tedy není útvarem výkonným, a tedy je složen z tabulkových míst s vyšším požadavkem na vzdělání. Rovněž u otázky č. 2, personalisté poukazují na skutečnost, že výkonných útvarů a útvarů bojových je vyšší zastoupení nižších hodnostních sborů, mužstva v hodnostech svobodník, desátník, četař, pro které není stanoven požadavek na úroveň jazykového vzdělání.

**Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání**



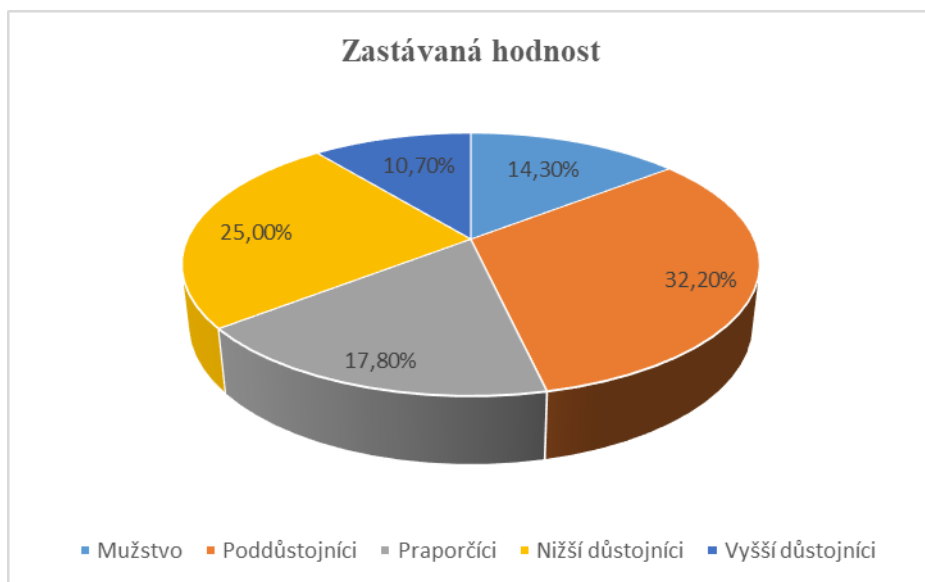
Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

**Otázka č. 3:** Popis zkoumaného vzorku z hlediska hodnosti.

Hodnostní rozložení: mužstvo 16 respondentů (14,30 %), poddůstojníci 36 respondentů (32,2 %), praporčíci 20 respondentů (17,80 %), nižší důstojníci 28 respondentů (25,00 %) a vyšší důstojníci 12 respondentů (10,70 %).

Jak bylo zmíněno v předchozí otázce, Útvar X je útwarem pověřeným řízením a plánováním a je tedy složen z míst s vyšším požadavkem na vzdělání, a tedy i z míst s vyšším poměrným složením hodnostního sboru.

**Graf 3: Zastávaná hodnost**



Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

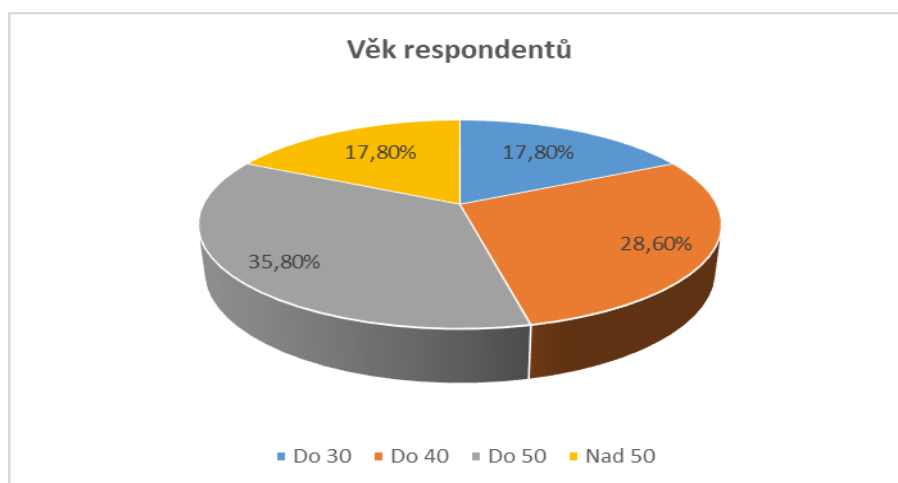
**Otázka č. 4:** Popis zkoumaného vzorku z hlediska věku.

Věk do 30 let uvedlo 17,80 % respondentů, do 40 let 32,20 % respondentů, do 50 let 35,80 % respondentů a nad 50 let 17,80 %. Průměrný věk vojáka v Armádě České republiky byl v roce 2021 38,5 let.

Jak je zmíněno v teoretické části, kariérní postup v Armádě je založen na tabulkových místech, kde stoupaní po kariérním žebříčku je postupné a jedinec musí splňovat před každým povýšením a změnou zařazení určité kvalifikační požadavky spojené s novou pozicí. Tedy pro postup do důstojnických pozic je nutné mít ukončené vzdělání minimálně na bakalářské úrovni a následně pro postup k vyšším hodnostem mít odslouženou dobu v pozicích daných kariérním řádem. Toto je důvod, proč poměrně velké procento respondentů u útvaru X spadá do věkové kategorie 40 + a slouží v hodnostním sboru nižších důstojníků, tedy v hodnostech poručík, nadporučík a kapitán.

Personální oddělení, nejen Útvaru X, v současné době čelí problému se zvyšujícím se průměrným věkem vojáků z povolání. Zvyšuje se průměrný věk i na nejnižších pozicích, kde by se očekávalo větší zastoupení lidí mladšího věku.

**Graf 4: Věk respondentů**



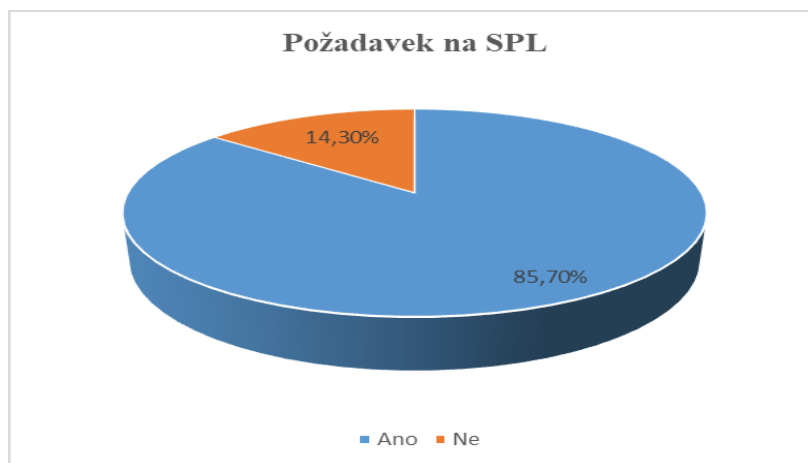
Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

**Otázka č. 5:** Popis zkoumaného vzorku z hlediska přítomnosti požadavku na SPL u zastávaného systematizovaného místa.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že u Útvaru X z počtu 112 dotazovaných je požadavek na plnění SPL na 96 systematizovaných pozicích, tedy na 85,7 % pozic. Oproti údajům zveřejněným výše, útvar X vykazuje v ukazateli požadavků na plnění SPL o 25,01 % vyšší požadavek, než je udávaný celoarmádní průměr. Rovněž i tento požadavek vyplývá z hodnotního složení zkoumaného útvaru, kdy vojáci od hodnotí rotný musí splňovat SPL 1111 a vyšší.

Stejný výsledkem potvrzuje i personalista Útvaru X a rovněž souhlasí s názorem, který poukazuje na zařazení Útvaru X mezi útvary, jež jsou pověřeny řízením a plánováním, a tedy jsou složeny z pozic, které mají vyšší požadavek na vzdělání, jsou složeny ze systematizovaných míst s přiřazenými vyššími hodnotami, a tedy z míst, jež mají přiřazeny vyšší požadavky na plnění kvalifikačních předpokladů.

**Graf 5: Požadavek na SPL**



Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

**Otázka č. 6:** Popis zkoumaného vzorku z hlediska plnění požadavku.

Výzkumná otázka ukazuje, jak byla v minulosti zvládnuta či nezvládnuta zkouška z jazyka, na kterou byl voják vyslán.

Z 96 příslušníků Útvaru X, kteří na svém systematizovaném místě mají požadavek na plnění SPL, splnilo tento požadavek 60 oslovených, tedy celkem 62,5 %. I tento ukazatel splnění požadavku je o 19,62 % vyšší než průměrná výše plnění v Armádě České republiky a vysvětlení tohoto rozdílu je shodné jako u předchozích otázek.

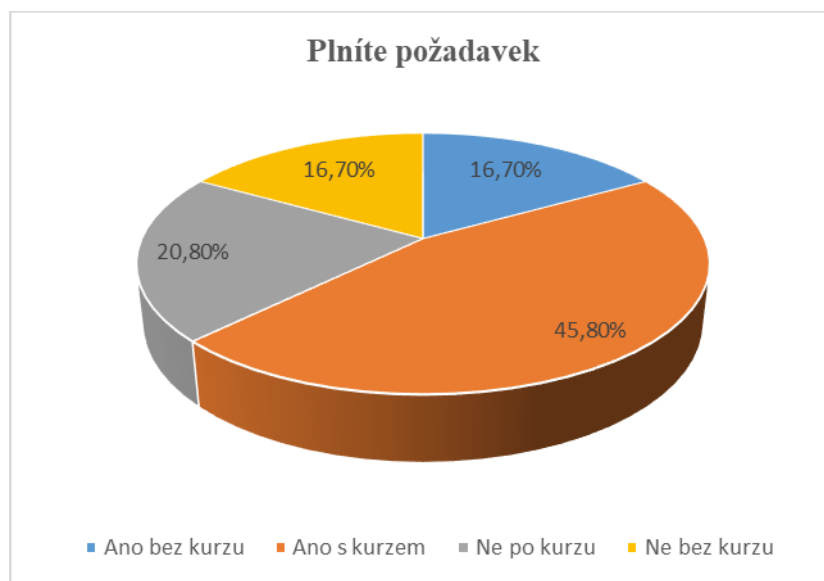
Ze zmíněných 96 respondentů, na které se vztahuje povinnost plnit požadavky SPL, byl tento test zvládnut 16 respondenty (33,30 %) bez vyslání do kurzu. Tedy posluchači byli odesláni k pretestaci, ve které dosáhli takového bodového výsledku, který je opravňoval k vykonání zkoušky bez účasti v kurzu, a tuto zkoušku úspěšně složili, nebo disponovali jiným testem z civilního sektoru, který je uznávaný ministerstvem obrany jako ekvivalent zkoušky STANAG 6001. 44 respondentů, tedy 45,80 % oslovených splnilo SPL požadavek po vykonání příslušného kurzu, na který byli vysláni. 20 respondentů, tedy 20,80 %, nebylo úspěšných při složení zkoušky po absolvování kurzu na stanovený SPL. Poslední část respondentů, číselně 16 (16,70 %) zatím nebyla vyslána do kurzu, a tedy požadovanou zkoušku zatím nesplnila.

Z těchto čísel vyplývá skutečnost, že z 64 vojáků z povolání odeslaných do jazykového kurzu pro získání stanoveného SPL 20 posluchačů, tedy téměř jedna třetina, nesplnila test k získání osvědčení ani po absolvování kurzu.

V čem spočívá tak velká míra neúspěšnosti? Z dotazníku vyplývá souvislost mezi zvládnutím zkoušky, věkem a délkou služby v uniformě. Tato souvislost je často zmiňována i personalisty.

Vojáci, kteří mají odslouženou delší dobu a již splňují podmínky pro získání výsluhy (výsluhový příplatek vyplácený po ukončení služebního poměru, který trval déle než 15 let), nebývají motivováni k získání, tedy splnění jazykového požadavku. Logicky jsou to i ti, kteří spadají do vyšší věkové kategorie, tedy často do generace, která v dobách svých studií měla ve školách povinný Ruský jazyk. Tito vojáci nevidí velký smysl v učení se cizímu jazyku, když ho nepotřebují pro výkon své funkce. Shodně tvrdí, že ani hrozba ukončení služebního poměru pro ně není motivací pro studium. Nezřídka také tvrdí, že jsou moc staří a učení jim již nejde.

**Graf 6: Plníte požadavek**



Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

**Otázka č. 7:** Popis zkoumaného vzorku z hlediska absolvovaného kurzu.

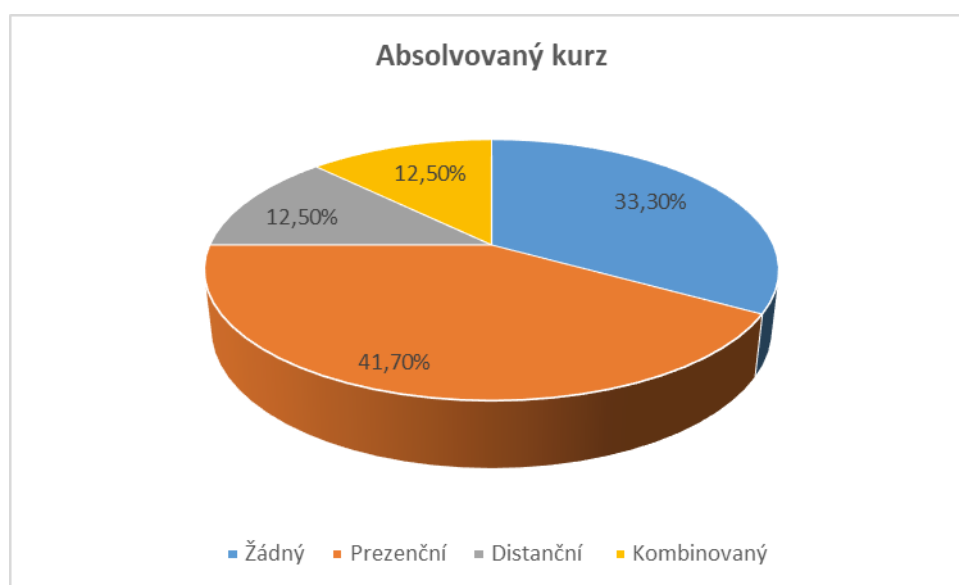
Otázka 7 rozděluje posluchače na ty, jež vykonali kurz formou prezenční, distanční, nebo ty, jež se zúčastnili kurzu formou kombinovanou.

Celkem 32 příslušníků (33,30 %) se kurzu nezúčastnilo, a to ze dvou důvodů. První je skutečnost, že vojáci vykonali zkoušku bez nutnosti účasti v kurzu (16 vojáků) a dalších 16 do doby vypracování této práce nebyli vysláni k vykonání zkoušky nebo kurzu.

Prezenční forma byla využita v nejvyšším počtu případů u 40 příslušníků (41,70 %). Formu distanční a kombinovanou vykonalo shodně 12 příslušníků sboru (12,50 %). K distanční formě se přistupovalo zejména v období 2019–2021 v době celosvětové pandemie COVID 19. Dle názorů personalistů je nejvýhodnější formou výuka kombinovaná, kde posluchači v pravidelných intervalech dochází na výuku a v mezidobí jsou schopni látku zopakovat a zažít si potřebné znalosti. Forma prezenční je dle personalistů méně vhodná, jelikož výuka probíhá velmi intenzivně, a ne všichni posluchači jsou schopni udržet koncentraci po dlouhou dobu, a tedy části každodenní výuky nemají požadovaný efekt.

Nejnevhodnějším druhem výuky je výuka distanční, za užití technologií a softwaru jako je MS Teams. Posluchač je mnohdy vyrušován okolím, nesoustředí se na výuku a přínos takové metody je tedy nejnižší.

**Graf 7: Absolvovaný kurz**



Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

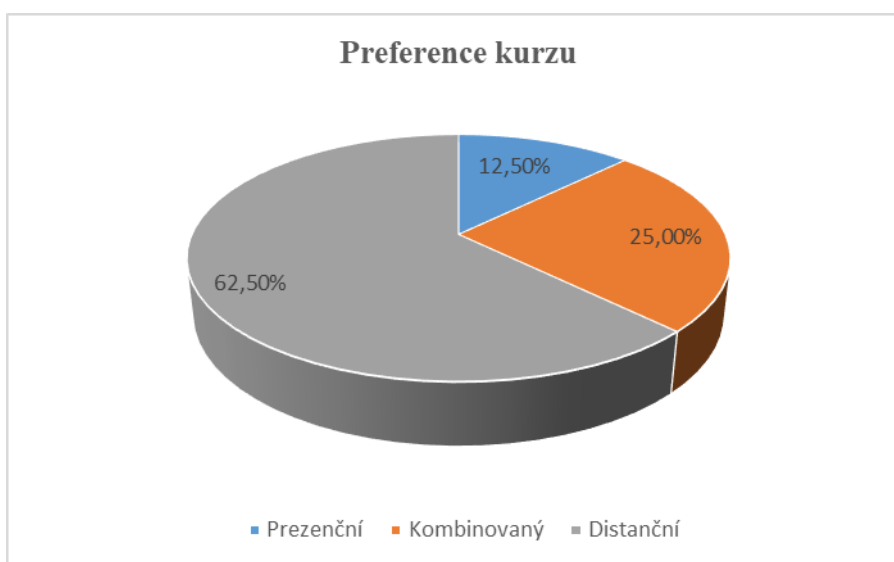
**Otázka č. 8:** Preferenze kurzů mezi příslušníky AČR. V rozporu s názorem personalistů jsou výsledky vyplývající z vyhodnocení otázky 8.

Pokud by posluchači mohli zvolit formu studia, pak 8 by preferovalo prezenční formu studia (12,50 %), kombinovanou 16 posluchačů (25,00 %) a většina, tedy 40 posluchačů (62,50 %) by preferovalo distanční formu studia. Z rozhovorů s kolegy vyplývá, že distanční

forma studia je preferována zejména z důvodu snadnějšího přístupu k takovému studiu a nižší časové náročnosti takové formy.

Výuka jazyků probíhá ve školících centrech v Praze, Brně, Olomouci a Vyškově pod taktovkou Centra jazykové přípravy University obrany. Prezenční a kombinovaná forma studia zahrnuje nutnost osobní přítomnosti v těchto střediscích, a tedy nutnost vysílání posluchačů na služební cesty. Toto vyžaduje pro posluchače velkou časovou zátěž, a tedy preference distanční výuky, která probíhá formou sezení přes MS Teams je logicky preferována.

**Graf 8: Preference kurzu**



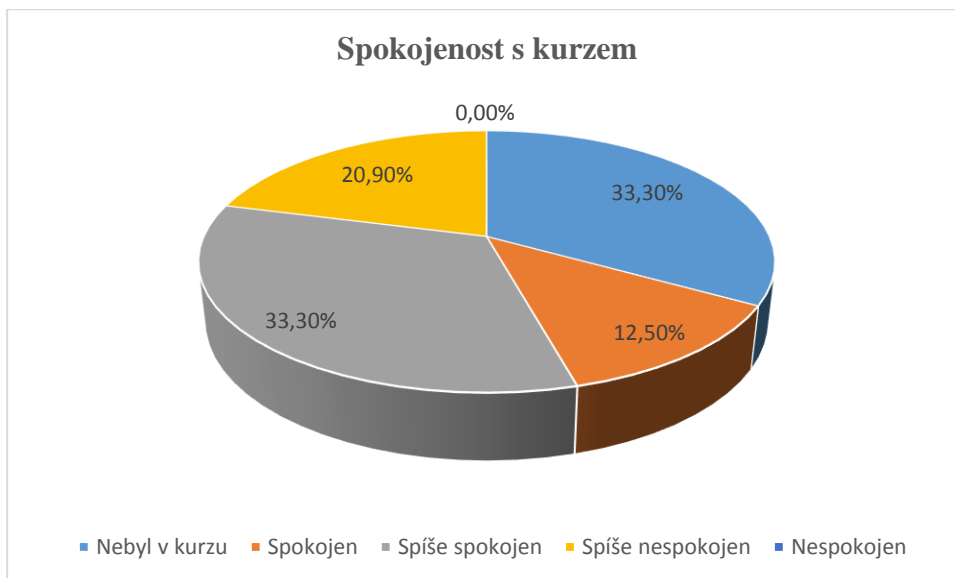
Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

**Otázka č. 9: Spokojenost s kurzem.**

Z 96 vojáků, na které se vztahuje povinnost plnit SPL, nebylo v kurzu 32 příslušníků (33,30 %). Jsou jimi ti, již splnili požadavek bez nutnosti účasti v kurzu (16 příslušníků) a ti již na kurz k získání stanovené úrovně ještě z nějakého důvodu nebyli (16 příslušníků). Z těch, kteří v jazykovém kurzu pro získání příslušného SPL byli, bylo 12 vojáků (12,5 %) spokojeno s kvalitou výuky a kurzu a svou účast hodnotí jako přínosnou. 32 příslušníků bylo spíše spokojeno (33,30 %) a 20 příslušníků (20,90 %) spíše nespokojeno. Zajímavým faktem je skutečnost, že počet spíše nespokojených posluchačů je shodný jako počet posluchačů, kteří nebyli schopni splnit závěrečnou zkoušku po absolvování kurzu.

Z dotazníků vyplývá, že tato skutečnost není náhodná, tedy ti, již nesplnili závěrečný test po absolvování kurzu shodně hodnotí kurz jako nekvalitní a jsou s průběhem kurzu spíše nespokojeni.

**Graf 9: Spokojenost s kurzem**



Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

**Otázka č. 10:** Cílem otázky č. 10 bylo zjištění, jak často příslušníci Útvaru X používají anglický nebo jiný cizí jazyk.

Celkem 12 příslušníků odpovědělo, že cizí jazyk používají občas (10,70 %), 32 příslušníků sporadicky (28,50 %) a 68 příslušníků (60,80 %) jazyk pro výkon své pozice nevyužívá vůbec.

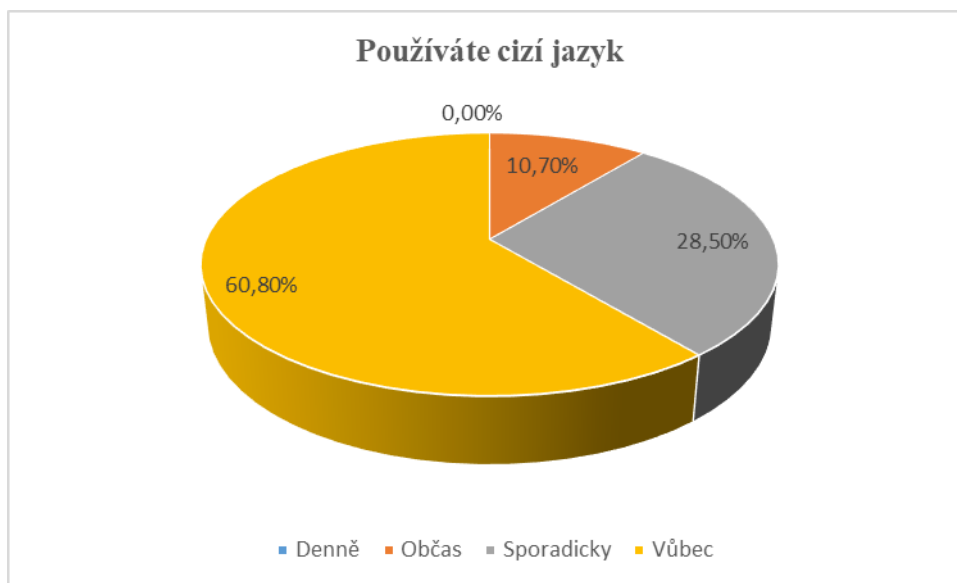
Ve struktuře Armády České republiky jsou místa, kde je cizí jazyk používán na denní bázi a jeho potřeba se odráží na popisu takového místa. V případě, kde je jazyk takto vyžadován, je stanovený požadavek SPL vyžadován již před nástupem na systematizované místo a v takovém případě státní tajemník nepovoluje výjimky.

Z porovnání s údaji od personalistů je zřejmý fakt, že jazyky jsou v Armádě České republiky užívány ve větší míře, než jak dopadl výsledek výzkumu u Útvaru X. Zařazením do struktur NATO je Česká armáda zavázána ke společným cvičením s partnery. Do této spolupráce spadá i zajištění přesunů konvojů jiných armád přes území České republiky. Například v těchto případech, dohovory a veškerá jednání probíhají v jazyce Anglickém.



Stejný případ je na pracovištích řízení letového provozu, kde komunikace s letadly, jež vstupují do vzdušného prostoru České republiky, probíhá výlučně ve společném jazyce, a to v jazyce Anglickém.

**Graf 10: Používáte cizí jazyk**



Zdroj: Vlastní graf na základě dotazníkového šetření

## 5 Zhodnocení výsledků

V předchozí části této práce byl vyhodnocen dotazník z hlediska prostých dat. Útvar X v mnohých parametrech převyšuje v dosažených ukazatelích celoarmádní průměr, který lze dohledat z dostupných zdrojů. Při komparaci dat získaných z dotazníkového šetření a dat získaných z rozhovorů s personalisty a lidmi zodpovědnými za naplnění kvalifikačních požadavků u Útvaru X, lze dojít k závěru, že data se shodují, nebo nevykazují významné odchylky.

K rozdílům oproti celoarmádnímu průměru dochází především ve dvou faktorech. Jedním, podstatným důvodem, se zdá být neochota oslovených kolegů k vyplnění dotazníku v případě, že nesplňují požadavky k jazykovému vybavení, popřípadě pokud nebyli úspěšní ve složení zkoušky. V případě, že neúspěšní kolegové dotazník nevyplnili, se lze domnívat, že následná data k výzkumu byla zkreslena směrem k lepším údajům, než jaká ve skutečnosti jsou.

Druhým faktorem, který způsobuje odchylky od celoarmádního průměru je skutečnost, která byla obsahem otázky č. 2., a tedy složení vzorku dotazovaných s ohledem na nejvyšší dosažené vzdělání. Vzhledem k zařazení útvaru do vyšších stupňů řízení a velení je pochopitelné, že útvar je složen z pozic, systematizovaných míst, kde je požadované vyšší vzdělání a místa jsou tedy i ve vyšším hodnostním složení. S touto skutečností je spojen fakt, že útvar je složen z míst s vyšším požadavkem na STANAG 6001. S ukončeným vyšším vzděláním logicky také přicházejí do řad armády lidé, kteří v minulosti s vysokou pravděpodobností již přišli do kontaktu s cizími jazyky.

Ač při vyhodnocení dotazníkového šetření vyšla úroveň jazykové naplněnosti požadavků u Útvaru X nadprůměrně, z názorů personalistů, ale i z jiných zdrojů vyplývá, že situace v Armádě České republiky není v tomto ohledu na požadované úrovni a je zde prostor pro zlepšení. Na tomto základě byli vytvořeny následující tři návrhy pro zlepšení stávající situace:

### **Návrh č.1**

Pro zvýšení naplněnosti stavu vojáků s požadovanou úrovní jazykového vzdělání při náboru nových vojáků z civilní sféry do služebního poměru dbát na úroveň již dosažené

úrovně jazykových znalostí. Případně motivovat jazykově vybavené uchazeče o službu vojáka z povolání finančním bonusem, čímž by se zvýšila atraktivita tohoto povolání. Avšak je nutné zmínit, že v současné době není velký zájem o službu v Armádě České republiky a není tedy možné počet přijmutích rekrutů omezovat přílišnými požadavky.

### **Návrh č.2**

Po absolvování základního vojenského výcviku ponechat vojáka, který nesplňuje všechny potřebné kvalifikace ve výcvikovém středisku, kde by následně prošel intenzivním kurzem k získání potřebného jazykového stupně vzdělání, popřípadě jinými požadovanými kurzy pro získání odborné způsobilosti (kariérové, odborné). Toto vzdělání by proběhlo ještě před převelením k mateřskému útvaru a bylo by s ním počítáno již při rekrutaci. Tím by nově příchozí člen týmu přišel již jako plně kvalifikovaný zaměstnanec a mohl by být plně zařazen k plnění svých funkčních povinností a personálnímu oddělení příslušného útvaru by odpadla práce s vysíláním vojáka do těchto kurzů.

### **Návrh č.3**

Největší prostor pro zlepšení lze spatřovat v podpoře výuky a udržování získaných jazykových schopností u domovských útvarů. Armáda vynakládá nemalé peníze při vysílání svých vojáků do kurzů. Tyto kurzy bývají v trvání několika měsíců, přičemž vyslanému příslušníkovi po celou dobu trvání kurzu náleží plat, cestovní náhrady a je mu poskytováno ubytování v místě konání kurzu. V takových případech je cena za kurz v řádech až statisíců. Bohužel následná péče o takto nabitě vědomosti na domovských útvarech téměř neexistuje. Armáda nemá ve svých řadách dostatek pedagogických pracovníků schopných vykonávat pravidelnou výuku u jednotek.

Možností by bylo najmutí civilních lektorů, kteří by v prostorech kasáren pravidelně vyučovali požadovaný jazyk v různých úrovních dle předchozího roztrídění.

Posluchači by tak měli možnost získat základy cizích jazyků na pravidelné bázi, ale také udržovat již nabitě znalosti z předchozích kurzů.

## 6 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo na základě analýzy stávajícího systému jazykového vzdělávání a stavu úrovně jazykového vzdělávání vojáků v činné službě navrhnout možná opatření k zefektivnění a zlepšení procesu získávání a udržování jazykových dovedností v Armádě České republiky.

Teoretická část práce seznamovala s procesem řízení lidských zdrojů, dále s procesem vzdělávání všeobecně. Následně zde byla shrnuta specifika vzdělávání dospělých, dále byla věnována pozornost vzdělávání s ohledem na motivaci a také na odlišnosti týkající se jazykového vzdělávání. V části vlastní práce pak byly charakterizovány realie Armády České republiky. Dále byla přiblížena příprava vojáků v resortu Ministerstva obrany, požadavky na vzdělávání vojáku v aktivní službě, se zaměřením na kvalifikační požadavky a předpoklady. Podrobně byla popsána jednotná NATO norma hodnocení a testování jazykové připravenosti vojáků aliance STANAG 6001 a způsob výuky jazyků v Armádě České republiky. V následující části vlastní práce byla u konkrétního vojenského útvaru vyhodnocena naplněnost těchto požadavků a stávající stav jazykové vzdělanosti. K vyhodnocení byla použita metoda dotazníkového šetření. Na základě výsledků, zjištěných za pomoci primárního výzkumu, byly vytvořeny návrhy pro zlepšení stávajícího stavu.

Jakkoli se může zdát, že mnoho vojenských profesionálů se často neseťkává s cizími jazyky a cizí jazyk ke své práci ve své podstatě nepotřebují, ukazuje se jazykové vzdělání jako velmi důležité. Jazyková vybavenost v podobě angličtiny je po profesionálních vojácích i civilních zaměstnancích požadována již několik let. Důvodem je mimo jiné skutečnost, že anglický jazyk je hlavním jazykem aliance NATO, již je Česká republika členem. Umění domluvit se za pomoci anglického jazyka je také jednou z podmínek pro kariérní postup v rámci Armády České republiky. Zároveň je nutné si uvědomit, že je nezbytné, aby vojáci, vyslaní do společných zahraničních operací, byli schopni komunikovat s partnery, naši moderní a vzdělanou armádu vhodně reprezentovali a budovali tak dobré jméno České republiky.

V neposlední řadě je potřebné vzít v úvahu zvýšení potenciálních možností uplatnění příslušníků Armády České republiky po odchodu do civilní sféry. Jazyky jsou dnes na

pracovním trhu ceněny, a pokud uchazeč prokáže jejich znalosti, otevírá mu taková schopnost mnoho příležitostí, kam nasměrovat svou kariéru po ukončení aktivní služby.

Závěrem lze tedy říci, že ačkoliv Armáda České republiky přistupuje k jazykovému vzdělávání aktivně, je zejména na každém z nás, aby si uvědomil, jaké výhody jemu samému může sebevzdělávání, nejen v oblasti jazykové vybavenosti přinést, a aby se pokusil být platným, vzdělaným členem armádního týmu a celé společnosti.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Publikace

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTÁK, J. 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. 1.vyd., Praha: Alfa Nakladatelství. 197 s. ISBN 978-80-97197-12-7.

DĚDINA, J., CEJTHAMR, V., 2005. *Management a organizační chování*. Praha: Grada. 340 s. ISBN 80-247-1300-4

DISMAN, M. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum. 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.

HARMER, J. 2007. *The Practice of English Language Teaching (4th Edition)*. Harlow: Longman.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. 2015. *Psychologický slovník*. 3 aktualizované vydání. Praha: Portál. 774 s. ISBN 978-80-262-0873-0.

JANÍKOVÁ, V. 2010. *Didaktik des Unterrichts Deutsch als Fremdsprache: eine Einführung*. Brno: Masarykova univerzita. 175 s. ISBN 978-80-2105035-8.

JANÍKOVÁ, V. 2011. *Výuka cizích jazyků*. Praha: Grada. 200 s. ISBN 978-80-247-3512-2.

PETŘKOVÁ, A. 2006. *Psychologie učení a vzdělávání dospělých: studijní text pro distanční studium*. Olomouc: Hanex. 80 s. ISBN 80-85783-63-0.

RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. 2008. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

ROGERS, A. 2002. *Teaching adults*. 3rd edition. Maidenhead: Open University Press. 348 s. ISBN: 978-0-33-523539-1

ŘÍČAN, J. 2016. *Metakognice a metakognitivní strategie jako teoretické a výzkumné konstrukty a jejich využití v moderní pedagogické praxi*. Most: Hněvín. 310 s. ISBN 978-80-86654-39-3

SHOHAMY, E. 2006. *Language policy: Hidden Agendas and New Approaches*. Oxon: Routledge. 185 s. ISBN 978-11-34333-52-3

VETEŠKA, J., VACÍNOVÁ, T. 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 208 s. ISBN 978-80-7452-012-9

WERNEROVÁ, I., 2010. *Komunikace pro každého. Komunikace s 5P: Popularizovaný průvodce pomocí praktických příhod*. Prostějov: Computer media s.r.o. 240 s. ISBN 978-80-7402-064-3

### **Internetové zdroje.**

HOLCNER, V., ŠIKOLOVÁ, M. *Efektivita jazykového vzdělávání Centra jazykového vzdělávání University obrany*. [online]. [cit. 2023-03-10]. Dostupné z: [http://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/vzdelavani a vycvik/efektivita-jazykoveho-vzdelavani](http://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/vzdelavani_a_vycvik/efektivita-jazykoveho-vzdelavani)

Strategie celoživotního učení ČR (2007). Praha“ MŠMT. Dostupné z: <http://msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr> (11.7.2007)

### **Resortní dokumenty.**

Rozkaz ministra obrany: RMO č. 2/2019 Věstníku Ministerstva obrany, Zásady tvorby systematizovaných míst, ve znění pozdějších předpisů. (9. 1. 2019)

Rozkaz ministra obrany: RMO č.25/2020 Věstníku Ministerstva obrany, Jazykové vzdělávání v působnosti resortu Ministerstva obrany, ve znění pozdějších předpisů. (9. 4. 2020)

Vyhláška č. 217/2010 Sb. Vyhláška o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Norma STANAG 6001: <https://www.natobilc.org/en/products/policy-documents-bilcdocuments/> (30.1. 2018)

Zákon č. 221/1999., Sb o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

## 8 Seznam grafů

<b>Graf 1: Pohlaví respondentů</b> .....	32
<b>Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání</b> .....	33
<b>Graf 3: Zastávaná hodnost</b> .....	34
<b>Graf 4: Věk respondentů</b> .....	35
<b>Graf 5: Požadavek na SPL</b> .....	36
<b>Graf 6: Plníte požadavek</b> .....	37
<b>Graf 7: Absolvovaný kurz</b> .....	38
<b>Graf 8: Preference kurzu</b> .....	39
<b>Graf 9: Spokojenost s kurzem</b> .....	40
<b>Graf 10: Používáte cizí jazyk</b> .....	41



## Přílohy

Příloha 1 – Osvědčení o úrovni jazykové způsobilosti.

CENTRUM JAZYKOVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ				
UNIVERZITA OBRANY				
<h1>OSVĚDČENÍ</h1>				
č. C63155				
O ÚROVNI JAZYKOVÉ ZPŮSOBILOSTI PODLE STANAG 6001				
<b>z anglického jazyka</b>				
<b>nadrotmistr Dan Hozák</b>				
datum a místo narození: 9.1.1981 Mladá Boleslav				
Standardizovaný jazykový profil ( SLP )				
Poslech s porozuměním	Ústní projev	Čtení s porozuměním	Písemný projev	Celková úroveň jazykové způsobilosti
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2+</b>	<b>3. stupeň STANAG 6001</b>
22. září 2021	22. září 2021	22. září 2021	22. září 2021	

Dosažená úroveň jazykové způsobilosti odpovídá 3. stupni standardizované jazykové zkoušky podle Systému jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech schváleného usnesením vlády České republiky ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, a C1 podle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky.



V Brně dne 29. září 2021

  
\*A698X00FBW0E\*

plk.gšt. doc. Ing. Vladan Holcner, Ph.D.  
ředitel



### **Dotazník pro potřeby bakalářské práce**

Vážení kolegové a kolegyně, předkládám vám tento dotazník k prozkoumání názorů vojáku z povolání na jazykové vzdělání v AČR. Výsledky budou využity jako podklady pro mou bakalářskou práci na téma Podpora jazykového vzdělání vojáků AČR v činné službě. Dotazník prosím vyplňte zakroužkováním číslice před odpovědí. V případě návrhu, nebo připomínky k mé bakalářské práci Vás žádám o zpětnou vazbu.

Děkuji za Vaši spolupráci a čas strávený při vyplnění tohoto dotazníku.

nrtm. Dan Hozák

Budova 22. kancelář 20.

#### **1. Pohlaví?**

1. Muž
2. Žena

#### **2. Nejvyšší dosažené vzdělání?**

1. Výuční list
2. Úplné střední s maturitou
3. Vyšší odborné vzdělání
4. Bakalářský stupeň VŠ
5. Magisterský stupeň VŠ

#### **3. Hodnostní sbor?**

1. Mužstvo
2. Poddůstojníci
3. Praporčíci
4. Nižší důstojníci
5. Vyšší důstojníci

#### **4. Věk?**

1. Do 30 let
2. Do 40 let
3. Do 50 let
4. Nad 50 let

#### **5. Máte na svém systematizovaném místě požadovanou úroveň SPL?**

1. Ano
2. Ne

#### **6. Pokud ano, splňujete požadovanou jazykovou znalost AJ?**

**(odpovídejte jen v případě odpovědi ANO v předchozí otázce)**

1. Ano, zkoušku jsem absolvoval samostatně.
2. Ano, zkoušku jsem vykonal po vyslání do jazykového kurzu.
3. Ne, zkoušku jsem nesplnil ani po kurzu.
4. Ne, nebyl jsem vyslán do kurzu.

**7. Jaký jazykový kurz jste absolvoval/a?**

1. Žádný
2. Prezenční
3. Distanční
4. Kombinovaný

**8. Pokud byste mohli vybírat, jaký kurz byste preferoval/a?**

1. Prezenční
2. Kombinovaný
3. Distanční

**9. Jak hodnotíte kurz, který jste prošel/a?**

1. Nebyl jsem v kurzu
2. Spokojen
3. Spíše nespokojen
4. Spíše nespokojen
5. Nespokojen

**10. Používáte cizí jazyk v zaměstnání?**

1. Denně
2. Občas
3. Sporadicky
4. Vůbec

**11. U útvaru udržujete získané jazykové znalosti a dovednosti:**

1. Ano
2. Ne