

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
CYRILOMETODĚJSKÁ FAKULTA

Diplomová práce

2021

Bc. Michaela Czolková

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

CYRILOMETODĚJSKÁ FAKULTA

Katedra křesťanské výchovy

Diplomová práce

Bc. Michaela Czolková

Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci na téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“ vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Krnově dne 11. 4. 2021.

.....

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala PhDr. Gabriele Šarníkové, Ph.D., za ochotu a pomoc při závěrečné práci.

Obsah

ÚVOD	6
1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	7
1.1 VÝVOJ KONCEPCE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	7
1.2 SOUČASNÁ SITUACE V CELOŽIVOTNÍM VZDĚLÁVÁNÍ	9
1.3 ETAPY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	13
1.4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH JAKO NEUSTÁLÝ PROCES OSOBNÍHO RŮSTU	14
1.5 MOTIVACE A JEJÍ VÝZNAM VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	17
1.6 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	18
1.7 PRACOVNÍK VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	20
2 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	22
2.1 HISTORIE POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	22
2.2 ORGANIZACE A ŘÍZENÍ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	23
2.2.1 Služba pořádkové policie	23
2.2.2 Služba dopravní policie	25
2.2.3 Služba kriminální policie a vyšetřování	26
2.3 REFORMA VZDĚLÁVÁNÍ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	27
2.4 PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ K POLICII ČESKÉ REPUBLIKY	29
2.5 POVINNOSTI POLICISTY	30
3 VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	35
3.1 ODBORNÁ PŘÍPRAVA	35
3.2 ŘÍDÍCÍ A KONCEPČNÍ SUBJEKTY	37
3.2.1 Ministerstvo vnitra – Odbor vzdělávání a správy policejního školství	37
3.2.2 Policejní prezidium ČR – Odbor personální práce a vzdělávání	37
3.3 VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE MINISTERSTVA VNITRA ČR	38
3.3.1 Policejní akademie České republiky v Praze	38
3.3.2 Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze	39
3.3.3 Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Holešově	39
3.4 MIMORESORTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ POLICISTŮ	40
3.5 MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE VE VZDĚLÁVÁNÍ POLICISTŮ	41
4 VÝZKUMNÁ ČÁST	43
4.1 STANOVENÍ METODOLOGICKÝCH VÝCHODISEK	43
4.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR A JEHO CHARAKTERISTIKA	44
4.3 POPIS VÝZKUMU	46
4.4 ANALÝZA VÝZKUMNÝCH DAT	47
5 VÝSLEDKY A ZÁVĚR VÝZKUMU	52
6 DISKUSE	55
ZÁVĚR	57
LITERATURA	58
PŘÍLOHY	62

ÚVOD

V dnešní době je celoživotní vzdělávání více rozvinuté než kdy předtím. Setkávám se se spoustu osob, kteří si při zaměstnání dodělávají vysokou školu, ať už z vlastního zájmu či na doporučení svého zaměstnavatele. Celoživotní vzdělávání pomáhá lidem se orientovat v době neustálých změn. To platí také pro bezpečnostní sbor – Policii České republiky, jelikož právě v tomto oboru se zákonné a morální pravidla mění bleskovou rychlostí a příslušníci s těmito změnami musí udržet krok. Dobrá pověst a kvalita Policie ČR souvisí s profesionálním přístupem příslušníků. K získání vhodných kompetencí pomáhá příslušníkům právě celoživotní vzdělávání.

Téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“ jsem si pro svou diplomovou práci zvolila hlavně z důvodu, že jsem u Policie ČR chtěla vždycky pracovat. Zajímalo mě, jaké možnosti vzdělávání policisté mají. Jsem ráda, že si díky psaní této diplomové práce můžu aspoň trochu profesi policisty „osahat“. Cílem teoretické části práce je popsat koncepci celoživotního vzdělávání a její historie. První kapitola je zaměřená na obecné pojetí celoživotního vzdělávání. Je zde uveden vývoj samotné koncepce celoživotního vzdělávání, současná situace i motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých. V další kapitole se zaměřím na samotnou Policii České republiky, její organizaci, historii, přijetí do služby, povinnosti policistů a jejich reforma. Práce se věnuje samotnému vzdělávání příslušníků Policie České republiky, zaměřím se na odbornou přípravu, vzdělávací instituce, mimoresortní vzdělávání a mezinárodní spolupráci Policie České republiky.

Cílem výzkumné části práce je získat informace o možnostech celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky, názory příslušníků na vzdělání a také na motivaci k dalšímu vzdělávání. Informace byly získány pomocí metody interview. Jako výzkumný design jsem zvolila zakotvenou teorii.

1 Celoživotní vzdělávání

Pojetí celoživotního učení vytváří formální vzdělávací systém nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. Měly by být poskytovány každému člověku stejné možnosti se vzdělávat, a to v různých stádiích života v souladu s jeho možnostmi, potřebami a zájmy. Lidé by se měli učit od nejútlejšího dětství, základní a všeobecné vzdělávání je základnou každého z nás. Celoživotní vzdělávání by mělo člověka „naučit učit se“ a budovat v člověku pozitivní postoj k učení. Ve skutečnosti jde v celoživotním vzdělávání o neustálou připravenost člověka učit se o neustálé studium. Konkrétní získané kompetence bohužel nejsou tak cenné jako vlastnit schopnost „učit se“. Musíme tedy hovořit o celoživotním učení, nikoliv vzdělávání. Hlavně z důvodu, aby byl zdůrazněn význam učebních aktivit jedince, které nemají organizovaný ráz, tzn. samostatného učení apod. (Somr, 2006)

1.1 Vývoj koncepce celoživotního vzdělávání

Koncept celoživotního vzdělávání sahá až do období antického Řecka. Představa scholé byla rozvíjena mimo jiné v myšlenkových koncepcích Platóna (např. jeho dílo Ústava) či Aristotela. (Šarníková, 2011; Šerák, 2009) Návrhy J. A. Komenského, které se týkají vzdělávání uskutečňováno v za sebou jdoucích etapách, kterými se procházelo po celý život. V průběhu vyvíjející se společnosti se proměňovaly důvody, proč se měl jedinec permanentně vzdělávat, měnila se také očekávání, které společnost vkládala do celoživotního vzdělávání. Každá dodnes zpracovaná koncepce celoživotního učení sleduje rozdílné cíle, od úpravu existujícího stavu vzdělávání změnou vzdělávací politiky až po úpravy sociálního, ekonomického a environmentálního kontextu. (Skalka a kol., 1989)

Opravdové podoby tato do jisté doby ideální představa začala nabývat až v poválečné době. Teprve až zrychlující sociální a ekonomické změny, jako byl například technologický pokrok, proměna struktury hospodářství, globalizace trhu či postupující urbanizace apod., vyvolaly ve vyspělých zemích zvýšenou poptávky na přelomu 50. a 60. letech po kvalifikované pracovní síle. Zároveň však vytvářely tlak na růst úrovně vzdělání lidí jako celku. Proměny a rozvoj vědy a techniky měly vliv na rychlost proměn životních standardů, jejímž důsledkem bylo také zvýšení tempa stárnutí znalostí a dovedností nabytých znalostí a dovedností získaných v minulých etapách života. Následně docházelo

ke zvyšování životní úrovně lidí ve vyspělých zemích a nárůstu jejich volného času. Silněji se také prosazovala myšlenka práva na vzdělání. Považovala se za základní občanské právo, kdy jedním z výsledků učení mají být i životní kompetence. (Faure at al.,1973)

Koncepty celoživotního učení, formulovaly mezinárodní organizace (Rada Evropy, UNESCO, OECD) v 60. a 70. letech 20. století zabývaly se především otázkami „nového humanismu“, to znamená sociální a kulturní rozvoj společnosti díky vzdělávání, které je přístupné všem bez diskriminace. V tomto kontextu jsou formulovány také mezinárodní úmluvy, které přijalo v tomto období UNESCO. Tyto koncepty měly cíle sociální a kulturní, cíle vztahující se k práci hrály jen druhotnou roli a opomíjeny byly cíle environmentální. (Strategie celoživotního vzdělání, 2006)

Koncept „permanentního vzdělávání“ Rady Evropy přednášel podporu rovnosti příležitostí ke vzdělávání. Nejvíce byla zdůrazňována možnost přecházet mezi školním vzděláváním a zaměstnáním během celého života jedince jako možnost k prodloužení školního vzdělávání na životního začátku. V pojetích celoživotního učení, hrály základní úlohu instituce školství. To znamená veřejné vzdělávání financované z veřejných rozpočtů. Díky tomu měl stát významnou úlohu při organizování, řízení i financování systému. Firmy a zaměstnavatelé projevovali v té době jen nepatrný zájem o vzdělávání svých zaměstnanců jako o možnosti k udržování nebo zlepšování profesní kvalifikace, ačkoliv vzdělávání dospělých bylo např. v Baťových závodech osvědčenou cestou k úspěchu již v předválečné době. Novodobý koncept celoživotního učení sahá až do 90. let minulého století. Rozvíjí se v odlišném ekonomickém, politickém a environmentálním klimatu, než tomu bylo v 70. letech. Jednou ze změn je, že preferuje realističtější cíle, které jsou spojené s programy celoživotního učení. Tyto programy jsou zaměřeny na rozvoj lidských zdrojů, zejména co se týká vztahů k potřebám efektivního fungování národní ekonomiky. Těžiště konceptu se přesouvá k problematice odborného vzdělávání a přípravy, k uplatnění v pracovním životě. Mezi základní změny oproti pojetí 70. let spočívají hlavně v tom, že se pokládá daleko menší význam školským institucím a zdůrazňuje se význam institucí, které se nacházejí mimo formální vzdělávací soustavu a význam neformálního vzdělávání a informálního učení v různých prostředích. Rozdíly se týkají úlohy státu. V tomto případě už není tak významná, základem se stává spolupráce v rámci občanské společnosti a rozložení odpovědnosti mezi daným státem, zaměstnavateli, obcemi, občanskými sdruženími atd. Přednost se dává učení na pracovišti místo vzdělávání financovaného z veřejných zdrojů. Mezi další významný rozdíl patří

snaha, aby pokud možno všichni lidé absolvovali celý cyklus sekundárního vzdělávání, to znamená, aby zůstávali ve škole nejméně do 17-18 let. (Strategie celoživotního vzdělání, 2006)

1.2 Současná situace v celoživotním vzdělávání

Celoživotní učení dle Somra (2006, s 6) „představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a čtené přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“

Dnešní profesní realita se charakterizuje stále se měnícími podmínkami a zrychlujícím se technickým vývojem, proměnlivostí podmínek na trhu práce. Nejčastějším způsobem, jak se vyrovnat se s těmito změnami nejen profesního, ale také celého života dospělých jedinců se stává celoživotní vzdělávání. Díky celoživotního vzdělávání se nejen dospělý jedinec dokáže vyrovnat se změnami, ale také umožňuje obstat na trhu práce, čelit jiným formám profesní a sociální exkluze. Posláním celoživotního vzdělávání je otevřít dospělému jedinci šanci pro seberealizaci a individuální rozvoj. Do uvedeného procesu se zahrnuje kultivace osobnosti, rozvoj poznávacích dovedností, kreativity a kritického myšlení. (Šugár, 2008)

Současná situace ve vzdělávání a učení dospělých není nová, lze jí popsat těmito charakteristikami:

- Prestiž i hodnota vzdělání u jedinců roste. Stále více jedinců má potřebu pokračovat v dalším vzdělávání. Podmínky nejsou pro všechny stejné. Vzdělávání dospělých jedinců neudělalo čtvrtý subsystém vzdělávací soustavy (vedle všeobecného, odborného a vysokého školství).
- Vzdělávání dospělých se stalo součástí personální politiky v různých organizacích či firmách. Velmi výrazně se posouvá těžiště vzdělávání jedinců od všeobecného i zájmového vzdělávání ke vzdělávání, které se zaměřuje na kompetenci a profesní kvalifikaci dospělých.
- Prudce roste podíl nestátní nabídky vzdělávání dospělých. Platit přestává představa, že sociální politika státu zabezpečuje vzdělávání dospělých osob. Ze

vzdělávání se stává potřeba lidí, již to není jen spotřeba veřejných statků. Roste trh vzdělávacích komerčních nabídek, průmyslu volného času a komerční kultury.

- Učení je součástí konzumního životního stylu. (Beneš, 2014)

Celoživotní učení a vzdělávání je koncepcí a hlavním cílem dnešní vzdělávací politiky na národní i nadnárodní úrovni a politiky rozvoje lidských zdrojů. Jde o postupný proces a uskutečňování jednotlivých elementů. V dnešní době už se nejedná o čistě pedagogickou či andragogickou záležitost, jde především o sociální, hospodářskou a vzdělávací politiku. Příležitosti, které jedincům celoživotní vzdělávání nabízí, nejsou zárukou vysokého společenského a profesního statusu. (Beneš, 2014)

Školské vzdělávání dospělých znamená formální vzdělávání na školách. Jde o příležitost dospělých jedinců získat druh a stupeň vzdělání, které se běžně získává v mládí. Vzdělávání poskytuje určitý stupeň vzdělání, od základního vzdělávání přes vyučení v konkrétním oboru, maturitní studium, vyšší odborné studium, bakalářské studium, magisterské studium až po doktorandské studium. Při úspěšném absolvování daného studia je stvrzeno certifikátem – vysvědčení, výuční list, diplom. Dospělí mohou studium absolvovat v prezenční formě studia, či kombinované. Prezenční forma studia je méně častá, to z důvodu, že dospělý při studiu obvykle vykonává pracovní činnost. (Bočková, 2000)

Profesní vzdělávání označuje formy profesního a odborného vzdělávání, které jedinec absolvuje během aktivního pracovního zařazení. Posláním je rozvíjení vědomostí, schopností, postojů, které jsou vyžadovány pro výkon konkrétní profese. Přispívá k udržování souladu mezi nároky na výkon určitého povolání a kvalifikovaností dospělého jedince. Občanské vzdělávání je zaměřeno na formování práv a povinností jednotlivce v roli občanů. Kultivuje člověka jako plnohodnotného občana. Patří zde problematika etická, estetická, filozofická, náboženská, politická, sociální, občanská. Zabývá se uspokojením společenských potřeb a zájmů občanů, zdokonalování jejich života a také na vytváření skupinové integrity. Zájmové vzdělávání uspokojuje vzdělávací potřeby v souladu s osobním zaměřením. Dotváří osobnost, její hodnotovou orientaci a umožňuje jedinci se seberealizovat ve volném čase. Nabídka zájmového vzdělávání je velmi široká a různorodá. (Bočková, 2000)

Průcha a kol. (2008, s. 33) uvádí, že je důležité motivovat lidi k celoživotnímu vzdělávání. Uvedená myšlenka vede k uskutečňování dlouhodobého výhledu směrem

k učící se společnosti. Tito autoři tento pojem definují jako „pojem vztahující se k žádoucímu stavu společnosti, zdůrazňují procesy učení a potřebu učit se po celý život v různých formách a z různých zdrojů.“

Celoživotní vzdělávání je chápáno jako jediný, propojený celek, který probíhá v různých etapách. Těmi jsou:

- předškolní výchova a vzdělávání,
- základní výchova a vzdělávání po dobu povinné školní docházky na základních školách,
- všeobecné vzdělávání realizované na gymnáziích,
- profesní vzdělávání (tj. příprava na povolání), které se realizuje na středních odborných učilištích, středních odborných školách, vyšších odborných školách a školách vysokých,
- vzdělávání dospělých zahrnující období jejich produktivního věku i období skončení jejich ekonomické aktivity. (Mužík, 2013)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy má odpovědnost za vzdělávání. Vzdělávání dospělých na vysokých školách, distanční studium nebo kombinace distančního a prezenčního studia, stejně tak programy celoživotního učení včetně Univerzit třetího věku, které spadají do odpovědnosti vysokých škol. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy nastiňuje obecný rámec dalšího vzdělávání a podporuje jeho rozvoj zejména snahou o restrukturalizaci vzdělávacích programů a financováním rozvojových programů. Jeho specifická oblast působnosti zahrnuje oblast rekvalifikace, kde je ministerstvo akreditačním orgánem pro rekvalifikační programy. Vzdělávání dospělých probíhá převážně ve školách (základních, středních, vyšších odborných a vysokých školách), v organizacích (podniky, instituce orgány státní správy), neziskových organizacích, organizacích pro profesní organizace vzdělávacího sektoru, nadacích, církve, odbory), komerčních vzdělávacích institucí. Školy mohou organizovat vzdělávací kurzy na komerčním základě. Organizace poskytují vzdělávání především svým zaměstnancům prostřednictvím vzdělávacích institucí nebo školitelů. (Brožová, 2006)

Celoživotní učení zahrnuje:

- **Formální vzdělávání** – toto vzdělávání je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho cíle, obsahy, funkce, organizační formy a

způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Jsou realizovány v navazujících vzdělávacích stupních – základní, střední, vysokoškolské. Jejich absolvování je vždy potvrzeno nějakým certifikátem (vysvědčením, diplomem apod.). (Somr, 2006) Na formálním vzdělávání se podílejí dvě strany, učitel a studenti. Formální vzdělávání nabádá člověka zaměřit pozornost na proces a objekt, který je dlouhodobě naplánovaný a předem připravený. (Šarníková, 2016) Formální vzdělávání reflektuje ekonomické, sociální, politické a kulturní potřeby společnosti a vzdělávací tradici. Probíhá ve stanovené formě a v určitém čase. (Průcha, 2009)

- **Neformální vzdělávání** – Už od šedesátých let minulého století se neformálnímu vzdělávání věnovala pozornost, která vznikla jako reakce na formální vzdělávání. Otázkou kompetence učit se a vzdělávat se, se netýká pouze školského věku, ale také se týká lidí s ukončeným vzděláním. Studenti mají být vzdělanými lidmi, kteří jsou připraveni na život i na další neformální vzdělávání. (Šarníková, 2016) Neformální vzdělávání je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí. Jejich úkolem je zlepšení společenského a pracovního uplatnění jedince. Kurzy neformálního vzdělávání mohou být realizovány v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích i ve školských zařízeních. Patří zde např. řídičské kurzy, rekvalifikační kurzy, počítačové kurzy, ale také krátkodobá školení či přednášky. Důležitou podmínkou pro realizaci tohoto vzdělávání je účast odborného lektora či učitele. Toto vzdělávání nevede k získání uceleného stupně vzdělání. (Somr, 2006)
- **Informální učení** – je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině či ve volném čase. Patří zde také sebevzdělávání, kdy učící jedinec nemá možnosti si ověřit své nabyté znalosti. Od formálního a neformálního vzdělávání se liší tím, že je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované. (Somr, 2006) Informální učení se může uskutečnit kdekoliv a má také místo ve školním prostředí. V informálním učení je proces učení latentní a probíhá společně s formálním vzděláním. (Šarníková, 2016)

Šest klíčových myšlenek, které charakterizují komplexní strategii celoživotního učení a také vzdělávání dospělých v Evropě:

1. Získávání a obnovení dovedností nezbytných pro trvalou účast ve znalostní společnosti.
2. Zvýšení úrovně investic do lidských zdrojů.
3. Rozvoj efektivních metod vzdělávání, učení se v kontextu kontinuity celoživotního vzdělávání.
4. Hodnocení účasti na vzdělávání a jeho výsledku, zejména v případě formálního a informálního učení.
5. Kvalitní informace a poradenství ohledně vzdělávacích příležitostí pro každého jednotlivce v kurzu po celý život.
6. Učit se co neblíže v komunitách a domovech člověka. (Danihelková, 2003)

1.3 Etapy celoživotního vzdělávání

Dle Bočkové (2000) probíhá celoživotní vzdělávání zpravidla ve třech etapách:

První etapou je předškolní výchova, která se realizuje v rodině. Podílejí se na ní také předškolní organizace – mateřské školy. Mateřské školy jsou považovány za velmi významný prvek v systému vzdělávání. Pobyt v mateřské škole poskytuje podněty, které zabezpečují rozvoj osobnosti dítěte, vytváří se zde vztahy s vrstevníky a připravují děti na přechod do základní školy.

Druhá etapa je školní vzdělávání. Patří zde základní vzdělávání, které je pro všechny děti povinné. V České republice je povinné devítileté základní vzdělávání. Základní vzdělávání poskytuje dětem všeobecné vzdělávání a vytváří základ pro další vzdělávání a rozvoj člověka. V souvislosti s přijetím celoživotního vzdělávání má základní vzdělávání ještě další úkol – rozvíjet zájem o poznání, potřebu nadále se vzdělávat a rozvíjet svou osobnost, naučit děti efektivně se učit a využívat to ve svém životě a v neposlední řadě motivovat děti k učení i po ukončení školy. Druhá etapa zahrnuje přípravu na volbu povolání, která se realizuje na středních školách různého zaměření. Příprava jedince na život a na vstup do prvního zaměstnání je různá, to jak z pohledu délky přípravy, tak z pohledu obsahu těchto příprav. Pro profese jako lékař, učitel, architekt, právník apod. zahrnuje tato příprava i vysokoškolské vzdělávání.

Třetí etapou celoživotního vzdělávání je vzdělávání dospělých. Toto vzdělávání se organizuje po ukončení systematického školního vzdělávání a je spojeno s nástupem do zaměstnání. Zahrnuje organizované, individuální, vzdělávání aktivity, které prohlubují dříve získané vzdělání, rozvíjení dovedností a vědomostí, zájmy, osobní a sociální kvality jedince, které potřebuje pro práci i mimopracovní život. Vzdělávání dospělých zahrnuje kvalifikační vzdělávání.

1.4 Vzdělávání dospělých jako neustálý proces osobního růstu

Vzdělávání se u dospělých jedinců jeví jako doprovodný jev, jelikož v dospělosti se vyskytují situace, kdy dospělý zjišťuje, že v některém směru zaostává nárokům a požadavkům, která na něj klade jeho povolání, zaměstnavatel, rodina, veřejná či politická činnost. Vzdělávání se v dospělých letech jeví jako nástroj k dosažení kariérního postupu, lepší prestiže, vyššího mzdového ohodnocení, seberealizace apod. Pro dospělé, kteří jsou ve vzdělávacím procesu jsou charakteristické změny, které souvisejí s procesem stárnutí – změny v tělesné i psychické oblasti. Mezi tělesné změny patří zhoršení sluchu a zraku, změny v motorice, které se projevují zpomalováním pohybů. K psychickým změnám patří zhoršující se paměť, především krátkodobá. (Zormanová, 2017)

Vzdělávání patří ke schopnosti, zaručující lidem existenci a aktivní přizpůsobení. Výsledkem vzdělávání je zásadní změna v chování jedince. Pro rozvoj jedince je význam vzdělávání pojímán jako cílevědomá a záměrná činnost. Cílem vzdělávání je osvojení si vědomostí, dovedností a návyků. Vzdělávání v jedinci rozvíjí poznávací schopnosti, charakterové a volní vlastnosti, zájmy, postoje apod. (Bednaříková, 2006) Často se celoživotní vzdělávání spojuje s pojmem andragogika.

Termín andragogika, který značí oblasti vzdělávání dospělých není v České republice moc tradiční a lidé, kteří se této oblasti nevěnují, neznají jeho význam. Andragogika se vztahuje:

- na oblast společenské činnosti, ve které se realizuje vzdělávání dospělých,
- na vědní obor, který se touto oblastí zabývá,
- na studijní obor sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých. (Beneš, 2014)

Velkým přínosem k rozvoji andragogiky v České republice byl poznamenán především díky rozvoji kateder andragogiky na Filozofických fakultách Karlovy univerzity a na Univerzitě Palackého v Olomouci. Pojem andragogiky zavedl doc. Vladimír Jochman v roce 1989 na katedře vzdělávání dospělých v Olomouci. (Palán, 2003)

V případě andragogiky se jedná o synonymum k pojmům vzdělávání dospělých nebo další vzdělávání. V procesu vzdělávání dospělých je dospělá osoba, jejíž sociální role je charakterizována statusem dospělého, a která zároveň ukončila svou dráhu vzdělávání ve formálním vzdělávacím systému. Institucionalizované učení není v tomto případě hlavní náplní životní činnosti života vzdělaného dospělého. Při vzdělávání je dospělý většinou již zařazen do pracovního procesu, a tudíž není dospělý redukován na žáka nebo studenta. Jeho hlavní sociální role je naplněna v práci, rodině a společenském životě. Vzdělávání dospělých se nevztahuje na veškeré učení, ale pouze na učení, které probíhá plánovaně, cílevědomě a systematicky. Z tohoto důvodu vzdělávání dospělých označuje jako institucionalizovaný, organizovaný proces. Pokud chápeme vzdělávání dospělých jako institucionalizovaný a organizovaný proces, pak logicky musí existovat zájem instituce pro vzdělávání dospělých zakládat i podporovat. Podle společenské nabídky lze vyvodit, že vzdělávání dospělých nemá význam jen pro jednotlivce ale i pro společnost a její rozvoj. Vzdělávání tedy lze chápat jako proces, ve kterém se realizuje vzdělání. Vzdělávání dospělých, tak jako dětí a mládeže, je individuální a společenský proces. (Beneš, 2014)

Dospělí ve vzdělávacím procesu představují zvláštní skupinu lidí různých společenských pozicích. Skupina vzdělávacích dospělých je značně heterogenní, pokud se jedná o úroveň psychického vývoje, motivy, předchozí dosažené vzdělání a další skutečnosti. Jejím velkým pojítkem je účast na vzdělávacích akcích a aktivitách. Na rozdíl od nedospělých je základní charakteristikou dospělých účastníků vzdělávání fyzická a psychická zralost a skutečnost, že dospělé osoby jsou ve většině případů v zaměstnání a jejich role učícího je pouze sekundární. Jejich motivace může být různá. (Bakešová, 2003)

Z psychologického hlediska v kontextu celoživotního vzdělávání je možné skupinu dospělých osob charakterizovat následovně:

- Jedná se především o lidi, kteří mají široké zkušenosti. To je určitá výhoda, jelikož mohou lépe pochopit potřebné učivo. Na druhé straně to může brzdit v osvojování si nových poznatků.
- Bezprostřední časová orientace, to znamená, že oproti mladším osobám se dospělí orientují na obory a druhy učení, které jim neprodleně přinesou okamžitý zisk.
- Reálnější a nezávislejší sebepojetí. Vzdělávání dospělých přispívá ke splnění sociálních rolí. Tím, že jsou role úspěšně plněny, získá účastník vzdělávání vyšší pocit sebeúcty a nezávislosti. Dospělí jedinci, kteří naopak neuspějí, ztrácejí svou jistotu a méně si v životě věří.
- Další specifikou této cílové skupiny je větší samostatnost a řízení sama sebe v procesu vzdělávání. Nezávislé sebepojetí dospělých je propojeno se samostatností při vzdělávání. Dospělý je schopný umět si stanovit cíle svého vzdělávání, schopnost učit se různými způsoby, a hlavně mít dostatek pevné vůle se vzdělávat a dosahovat předem daných cílů. (Bakešová, 2003)

Účastníkem vzdělávacího procesu je školený, instruovaný, cvičený, a tedy učící se dospělý jedinec. Mezi společné znaky účastníků vzdělávání dospělých patří například dospělost, stabilizační systém hodnot, vytvořený životní způsob, ustálenost chování, preference praxe a často kritický přístup k teorii, různorodost životních a pracovních zkušeností apod. Bočková rozlišuje skupiny dospělých podle jejich schopnosti se učit:

Dospělí ve věku 20 - 30 let, mladí dospělí, kteří mají velmi dobré předpoklady pro studium. Vzdělání mají jako nástroj k dosažení životních cílů.

Dospělí ve věku 30 – 45 let, období zralých dospělých, kteří již mají jasně vytyčené cíle, ale zároveň vyhraněný sklon k prakticismu. Zájem o vzdělávání u nich bývá spjato s funkčním a pracovním postavením.

Třetí skupinou jsou dospělí ve věku 45 – 60 let, kteří jsou charakterističtí svými bohatými životními i pracovními zkušenostmi. Ve většině případů mají vědomí potřeby hlubšího vzdělání. Studují zpravidla individuálně. (Bakešová, 2003)

Věk není jediným faktorem, který ovlivňuje schopnost učit se. Mezi další se řadí například úroveň vzdělání, profese, sociální a rodinné faktory, ale i možnosti vyplývající z lokálních podmínek. Nejdůležitějším faktorem, který působí na jedince je motivace. Za

významné motivy dospělých k učení se považují potřeby rozvíjet se, odstraňovat vlastní nedostatky, sebeuplatnění a ocenění. Velkou roli hrají také motivy zvenčí. Jde o požadavky, které plynou ze zaměstnání, případný kariérový růst. (Bakešová, 2003)

Profesní prvek převládá v teorii i praxi vzdělávání dospělých. Kdybychom chtěli hovořit o praxi vzdělávání dospělých, potom si lze představit vzdělávání odborné, kvalifikační, rekvalifikační či podnikové (firemní). (Veteška, 2011) Celoživotní vzdělávání se týká i příslušníků Policie České republiky.

1.5 Motivace a její význam ve vzdělávání dospělých

Palán (2002) uvádí, že motivace je dynamický a intrapsychický proces, ve kterém vzájemné vztahy podnětů a prostředí vytvářejí soustředění, napětí a zaměření aktivity, která vede k určitému cíli. Vzájemný vztah a souhrn motivů a pohnutek, které působí na lidské jednání v určitých situacích. Ve spojení s motivací se často užívá pojem motiv. V pojmu motivace a motiv je však mnoho rozdílů. Nakonečný (2003) uvádí, že pojem motivace ukazuje více či méně krátkodobý proces, kdežto pojem motiv vyjadřuje stálou motivační dispozici. Beneš strukturuje motivy k dalšímu vzdělávání takto:

- Sociální kontakt – jedinci se pokusí navázat nebo rozvinout kontakty, vyhledávají přijetí druhých osob, chtějí pochopit osobní problémy a zlepšit své sociální postavení.
- Sociální podněty – získat prostor, který je nezatěžuje jedince každodenními frustracemi.
- Profesní důvody – jedinci se snaží zajistit si nebo zvýšit si pozici v zaměstnání.
- Participace na politickém (komunálním) životě – jde o zlepšení svých schopností účastní na komunálních záležitostech.
- Vnější očekávání – účastník se vzdělává na doporučení zaměstnavatele, přátel, rodiny, poradenských služeb atd.
- Poznávací zájmy – tato motivace vychází z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání. (Beneš, 2014)

Palán (2002) uvádí dva specifické druhy motivace – pozitivní a negativní. Pozitivní motivace je charakteristická pocitem vnitřního uspokojení. Pocit vnitřního uspokojení se dostavuje i při utilitárního učení – učení pro získání výhod (mění se s přibývajícím

věkem). Dospělý člověk si přesně uvědomuje, co od učení očekává, postoj je dán cílevědomostí. Motivace je znakem efektivního studijního procesu. Učení dospělých většinou probíhá z potřeby řešit problémy. Při vzdělávání je významná pozitivní motivace – radost z úspěchu, předsevzetí, zvědavost. Méně účinná je negativní motivace – strach ze sankcí.

U dospělého se motivy k celoživotnímu vzdělávání liší v závislosti na věku, pohlaví, dosaženém vzdělávání, socioekonomickém statusu, rodinném stavu, životní fázi, počtu dětí, místu bydliště. Z pohledu věku je motivace ke vzdělávání u mladších jedinců spojena s pracovní kariérou, u starších jedinců představuje učení možnost trávení volného času efektivně. Pro podniky a organizace je vzdělávání pracovníků a motivace k účasti na profesním vzdělávání velice důležité. Hraje velkou roli ve zvýšení konkurenční schopnosti podniku či organizace, jelikož je spojováno se zvýšením pracovní schopnosti a výkonnosti. Zaměstnanci, kteří jsou dostatečně motivováni se rozvíjejí, využívají nabitě dovednosti, poznatky či znalosti v praxi a ztotožňují se s organizační kulturou. (Zormanová, 2017)

Mezi nejčastější důvody, proč se lidé nevzdělávají, patří podle McGivneyho (in Šerák, 2009) například: nedostatek času, nedostatek peněz, nedostatek sebedůvěry, negativní zkušenosti ze školy, nutnost starat se o děti, nepotřebnost dalšího vzdělávání, málo příležitostí k dalšímu vzdělávání, nevhodný čas, ve kterém se vzdělávání uskutečňuje a také špatná dostupnost k možnostem vzdělávání.

1.6 Bariéry ve vzdělávání dospělých

Každý dospělý jedinec se během studia dostane do situace, kdy z jakýkoliv důvodu nedokáže zvládnout požadavky, které vyžaduje studium. Tento stav se označuje pojmem „zátěž“, kterou lze chápat jako konflikt mezi prostředím a schopnostmi a připraveností jedince se s tímto konfliktem vyrovnat. Zdroji zátěže může být mnoho (např. nové úkoly, životní situace, prožívání neúspěchu apod.). Překážkou ve studiu je frustrace. Frustrační situace vznikají u těch dospělých, kteří narazí během studia na překážku, která mu brání dosáhnout určitého cíle. Za frustrující vlivy a podmínky lze považovat příčiny, které u dospělého způsobují pocity nelibosti, úzkosti a nejistoty. (Bakešová, 2003)

První skupinou činitelů, kteří mohou za frustraci jsou aktuální negativní situace např. v zaměstnání či osobním životě. Nedostatečná vytrvalost, netrpělivost. Malá odolnost

vůči stresu a zátěži. Nevhodný učební styl, problematické umění naučit se a nedostatečná motivace ke vzdělání. Mezi další činitele způsobující frustraci dospělých při učení je zdravotní stav, vzdálenost institucí, nevhodně zvolený lektor, učitel. Nedostatek předchozích vědomostí a uvědomování si vlastního stárnutí. Dochází ke spojení frustrujících vlivů. (Bakešová, 2003)

Organizace, ve které probíhá vzdělávání je oblast, která představuje problémy. Vzdělávací instituce a vysoké školy jsou koncentrovány ve větších městech. Dojíždění a účast na výuce zabírá čas, síly i finance. Tato skutečnosti mohou pro dospělého jedince znamenat problém. Problémem je i rozdílná motivace k sebevzdělávání a rozdílné schopnosti se vzdělávat. Dospělí jedinci si musí uvědomit a akceptovat svou potřebu celoživotně se vzdělávat a být k tomu vzdělávání pozitivně motivováni. Znamená to pochopit změny společnosti a uvědomit si zodpovědnost za rozvíjení své osobnosti celoživotním vzděláváním. Jestliže mají dospělí oceňovat možnosti a přínos celoživotního vzdělávání pro svou kariéru, je třeba vzdělávání zdokonalovat. Vytýká se, že vzdělávání nerespektuje vzdělávací potřeby lidí. Úkolem je přiblížit obsah vzdělávání dospělých a průběh vzdělávacího procesu co nejvíce potřebám dospělých. (Bočková, 2000)

Dle Crossové (1981) mohou být bariéry ve vzdělávání dospělých rozděleny do tří skupin:

1. Situační bariéry – vyústí z aktuální situace jedince v určitém čase. Patří mezi ně: nedostatek peněz a vysoké náklady na vzdělávání, nedostatek času kvůli pracovnímu či rodinnému zaneprázdnění a špatná doprava do místa vzdělávání.

2. Institucionální bariéry – nevyhovující rozvrh, nedostatek vhodných programů, nedostatek informací, nedostatečná transparentnost.

3. Osobnostní bariéry – osobnostní bariéry se vztahují k jedincovým postojům a sebevnímání. Osobnostní bariéry jsou následující: nedostatečná motivace, věk, zažitý tradiční model vzdělávání, demotivující zkušenosti ze školy, vlastní přesvědčenost o dostatečných znalostech a dovednostech pro výkon profesem a strach z návratu k učení.

1.7 Pracovník ve vzdělávání dospělých

Pracovník ve vzdělávání dospělých může být každý pracovník vykonávající v oblasti vzdělávání dospělých činnosti ovlivňující průběh a výsledky vzdělávání. Je to souhrnné označení pro koncepční, výzkumné, řídicí, organizační, pedagogické, administrativní, správní, provozní, pomocné a další pracovníky, kteří vykonávají v rámci vzdělávání dospělých nějakou činnost, která přímo i nepřímo působí na výsledky vzdělávání. Důležitou roli mají realizátoři vzdělávacího procesu s dospělými jedinci. Patří mezi ně organizační pracovníci, kteří mají za úkol připravit a zajistit průběh vzdělávání. Pracovníci, kteří vstupují do interakce s účastníky a řídí jejich učební procesy mají rozhodující úlohy ve vzdělávání dospělých. Organizačními pracovníky mohou být konzultanti, patroni, lektori, instruktoři, přednášející, tutoři apod. (Bočková, 2000)

V praxi rozlišují tři základní typy vzdělavatelů, kteří vzdělávají dospělé jedince:

- a) vzdělavatelé dospělých, kteří jsou profesionálové ve svém oboru, jejichž pracovní náplní je hlavně vzdělávací činnost (na plný úvazek),
- b) vzdělavatelé dospělých, kteří pracují na částečný pracovní úvazek,
- c) příležitostní vzdělavatelé dospělých (dobrovolníci).

Toto členění má význam z hlediska přípravy vzdělavatelů dospělých jedinců. Vychází z modelu požadavků na vzdělavatele dospělých zahrnující tyto oblasti:

- Odbornost – zaměřuje se na široké a hluboké vědomosti, dovednosti a vlastní zkušenosti z daného oboru.
- Pedagogické/andragogické dovednosti, které umožňují řídit a ovlivnit učební procesy dospělých jedinců.
- Osobní vlastnosti vzdělavatelé dospělých, jako smysl pro odpovědnost, tvořivá činnost a iniciativa, kritičnost a sebekritičnost, četnost a smysl pro spravedlnost, snášenlivost a zásadovost, důvěra k jednotlivcům a ke skupině, duševní vyrovnanost a sebeovládání.
- Vyjadřovací schopnosti a komunikativní dovednost. (Bočková, 2000)

Příprava tří typů vzdělavatelů dospělých uvedených výše není samozřejmě stejná. Po příležitostném pracovníkovi nelze požadovat stejnou přípravu, jako po pracovníkovi, který se zabývá vzděláváním dospělých na profesionální úrovni. (Bočková, 2000)

Pedagog ve vzdělávání dospělých by měl disponovat znalostmi z andragogiky, psychologie a pedagogiky, schopnosti motivační, organizační, rétorické, komunikativní, didaktické a kreativní. Musí mít přehled o organizačních formách výuky, výukových metodách, materiálně didaktických prostředcích a musí tyto znalosti aplikovat v pedagogické praxi. Důraz je kladen na komunikační dovednosti pedagoga, jelikož jsou klíčovou podmínkou efektivní vzdělávací činnosti. Pedagog musí být schopen plynule vyjadřovat myšlenky, používat vhodnou terminologii, spisovný jazyk. Při výkladu a komunikaci mluvit přiměřenou hlasitostí a přiměřeným tempem. Důraz je kladen na morální kvality a morální bezúhonnost pedagoga. Očekává se, že bude čestný, spravedlivý, trpělivý, slušný a schopný připustit svůj omyl. (Zormanová, 2017)

2 Policie České republiky

Policie České republiky je řízená zákonem č. 273/2008 Sb. Zákon o Policii ČR. Jde o jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který má sloužit především veřejnosti. Hlavním úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku. Policie je podřízená ministerstvu vnitra, které vytváří vhodné podmínky pro plnění úkolů policie.

2.1 Historie Policie České republiky

Činnosti a organizace Veřejné bezpečnosti následně policie se značně lišila od podoby, jak jí známe dnes. Dáno to bylo početním stavem na různých teritoriích, také technickými možnostmi a nutností zaujímat potřebné legislativní kroky k zamezení vzniku mimořádné události. Už v roce 1918 byla Policie podřízená ministerstvu vnitra a řízená policejními ředitelstvími a komisařstvími. Dvě policejní ředitelství a čtyři komisařství se nacházely na Moravě. Postupně tato organizace procházela četnými změnami. O podobě nové organizace bezpečnostní jednotky jednala vláda dne 12. dubna roku 1945. Dne 23. února 1945 Slovenská národní rada rozhodla o rozpuštění dosavadních četnických a policejních útvarů a vytvoření zcela nové organizace, která nesla název Národní bezpečnost. (Macek, Uhlíř, 1999)

Četnictvo udržovalo veřejnou bezpečnost a veřejný pořádek na celém území Československa. Četnictvo bylo vojensky organizovaným strážním sborem, jejíž příslušníci vykonávali službu výhradně ve stejnokrojích. Četnický sbor pomohl k obrovskému rozmachu, který spočíval ve vytvoření složek specializovaných na zajišťování ochrany veřejného pořádku (pohotovostní oddíly), na pátrání po zločincích (četnické pátrací stanice), na řízení dopravy (četnické silniční kontrolní stanice) a na ochranu vzdušného prostoru státu (četnické letecké hlídky). Mezi výjimku z místní působnosti četnictva představovaly obvody státních policejních úřadů, ve kterých se nacházely uniformované a neuniformované strážce bezpečnosti. Příslušníci četnictva a státní policie dokázali svou náklonost k vlasti v době ohrožení republiky službou v jednotkách Stráže obrany státu a v době okupace zapojením do protifašistického odboje. (Policie České republiky, 2017)

2.2 Organizace a řízení Policie České republiky

Policii České republiky a její činnosti řídí policejní prezidium, v čele stojí policejní prezident. Nynějším prezidentem Policie ČR je v genmjr. Mgr. Jan Švejdar, který odpovídá za činnost policie ministru vnitra. Útvary s celostátní působností a krajská ředitelství policie jsou podřízeny policejnímu prezidiu. Krajská ředitelství policie jsou zřízena zákonem, naopak útvary s celostátní působností zřizuje ministr vnitra na návrh policejního prezidenta. (Policie České republiky, 2017)

Policejní prezidium má za úkol zejména určovat cíle rozvoje policie, dále řeší koncepci její organizace a řízení, stanoví úkoly jednotlivých služeb. V rámci Policie ČR působí několik služeb, služba pořádkové policie, služba dopravní policie, služba cizinecké policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba, služba kriminální policie a vyšetřování a další specializované služby. Dalším úkolem policejního prezidia a je analýza a kontrola jejich zadaných úkolů a koordinace jejich činnosti při plnění daných úkolů. (Policie České republiky, 2017)

Policie České republiky má výrazně důležitější postavení než místní policie jednotlivých měst a obcí. Má na starosti zajištění vnitřního pořádku a bezpečnost na území celého státu. Pravomoce obecních či městských policií jsou upraveny v zákoně č. 553/1991 Sb, o obecní policii. (Kopal, 2001)

2.2.1 Služba pořádkové policie

Pořádková policie je vnímaná jako základní jednotka Policie České republiky. Počtem příslušníků Policie České republiky se řadí mezi nejpočetnější službu a obsahem činnosti je službou nejuniverzálnější. Příslušníci pořádkové policie chrání bezpečnost obyvatel i majetku ve městech i na venkově. Mezi jejich úkoly patří chránit veřejný pořádek, plnit úkoly v trestním, přestupkovém i správním řízení. Dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu a bezpečnou dopravu osob a přepravu zásilek po železnici. (Policie České republiky, 2017)

K osobnímu kontaktu s veřejností, slouží pořádkové policii jejich síť obvodních oddělení po celé České republice, v Praze jsou to místní oddělení. Policisté na obvodních oddělení vykonávají dozorčí službu, která je nepřetržitá a zajišťují jejich trvalou akceschopnost. Daná dozorčí služba přijímá oznámení, žádost a další podněty, obstarává

stálý kontakt s veřejností, které poskytuje své služby. Zajímavé je také oddělení, které jsou zřízená ve významných železničních stanicích. Tito policisté mají za úkol například doprovázet některé vlakové skupiny, ve kterých cestují rizikové skupiny osob nebo pokud vlak přepravuje cenný nebo nebezpečný náklad. Další úkolem je zaměřovat se na zloděje, kteří na vlakových nádražích či ve vlacích okrádají cestující nebo vykrádají zásilky v přepravě. (Policie České republiky, 2017)

Služba pořádkové policie se dělí na dvě služby – obchůzková a hlídková. Úkoly obchůzkové služby jsou rozmanité a náročné. Policista obchůzkové služby se snaží dohlížet na předcházení páchaní trestné činnosti a narušování veřejného pořádku, bojuje proti kriminalitě. Policista obchůzkové služby musí mít neustálý kontakt nejen s občany, ale také s úřady. Policisté mají povinnost přednášet na školách. Důležitým úkolem policisty obchůzkové služby je pomáhat v případech domácího násilí. Dále obstarává a vypracovává přidělené spisy. Hlídkovou službu vykonávají policisté v určených úsecích, ve kterých organizují základní a systematickou formu činnosti. Jejich úkolem je zajištění ochrany veřejného pořádku k zabraňování a odhalování trestné či protiprávní činnosti. Plní další úkoly na výkonných organizačních člancích. Dané články plní úkoly, které se dále dělí na obecná a specifická. Obecné články zabezpečují všechny prvky. Naopak specifické úkoly, vykonávají hlídkové služby podle místa. V čele hlídkové služby stojí velitel hlídky. Dělí se na jednočlenné, vícečlenné a smíšené. Smíšené se nazývají z důvodu, že jsou zde i příslušníci jiných bezpečnostních sborů. (Dalecký, 2009)

Další výkonné organizační jednotky:

- **Zásahové a pohotovostní jednotky** – zasahuje při zatýkání pachatelů, kteří spáchali nejzávažnější trestný čin. Napomáhá také ostatním policejním jednotkám při zákrocích proti agresivním nebo ozbrojeným osobám. (Policie České republiky, 2017)
- **Speciální pořádková jednotka** – jde o samostatný odbor, který má na starosti bezpečnostní opatření při sportovních utkáních, demonstracích a jiných hromadných akcích, jsou nasazovány také při pátracích akcích. (Policie České republiky, 2017) Policisté speciální jednotky musí projít výcvikem, který se zaměřuje na psychickou i fyzickou odolnost policistů. Musí zvládnout ovládat přidělenou zbraň a techniku, taktiku a velitelskou činnost. (Dalecký, 2009)

- **Poříční oddělení** – má za úkol dohlížet na plavební pořádek. Zúčastní se záchranných akcí a pátrání ve vodách po utonulých osobách. (Policie České republiky, 2017)
- **Skupina služební kynologie** – za pomoci vycvičených služebních psů vyhledávají zbraně, střelivo, omamné látky či výbušniny. Pátrají na místech požárů nebo zakročují proti pachatelům kriminality. Prování prohlídky objektů a posilují strážní služby. Také provádí identifikaci osob podle pachových stop. (Policie České republiky, 2017)

2.2.2 Služba dopravní policie

Pravomoce dopravní policie spočívají především v dohledu na plynulost a bezpečnost provozu na pozemních silnicích a v kontrole dodržování podmínek pro provoz silniční dopravy. (Policie České republiky, 2017)

Dopravní policie se dělí na dvě skupiny. První skupina má za úkol dohled nad silničním provozem, druhá skupina se stará o dopravní nehody. Nadřazeným článkem jsou odbory služby dopravní policie, které mají za úkol přímo řídit základní útvary, kterými jsou dálniční oddělení a oddělení silničního dohledu. Dálniční oddělení jsou velmi specifická, protože činnost služby probíhá na daném úseku dálnice. Zahrnuje dohled nad silničním provozem, šetření dopravních nehod a do jejich kompetencí také patří dohled nad veřejným pořádkem a šetření obecné trestní činnosti na obslužných zařízeních na daném úseku dálnice. Jak již bylo výše zmíněno, základními úkoly dopravní služby je dohled nad dodržováním pravidel silničního provozu, řízení a usměrňování provozu, šetření, zpracování a dokumentace dopravních nehod. Působení dopravní policie vychází z legislativy a její změny se projevují na vlastní činnosti služby. (Machutová, 2009)

Dopravně inženýrský úsek služby dopravní policie má za úkol výkon státní správy v oblasti bezpečnosti a plynulosti silničního provozu. Na veřejnosti vystupuje jako odborný orgán Policie České republiky při řešení sítě pozemních komunikací a řízení provozu na nich, uplatňuje preventivní opatření ke snížení nehodovosti nebo posuzuje užití dopravních značek a zařízení. (Policie České republiky, 2017)

2.2.3 Služba kriminální policie a vyšetřování

Pravomocí příslušníku Policie České republiky, kteří slouží ve službě kriminální policie a vyšetřování mají za úkol odhalovat skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchat trestný čin, jehož znaky nalezneme popsány v trestním zákoně. Úkolem je zjišťovat pachatele, který se dopustil těchto trestných činů. Postupují podle trestního řádu a plní úkoly policejního orgánu. Mezi jejich povinnosti patří vyhledávání trestné činnosti, pokud je latentní, a na zjištěných poznatků, trestních oznámení a dalších podnětů prověřovat všechny podezření z páchaní trestných činů. (Policie České republiky, 2017)

Základní předpoklad k účinné, efektivní a ofenzivní činnosti boje proti trestné činnosti je:

- Vymezení kompetencí a dělba práce u orgánů činných v trestním řízení.
- Účelné postupy při zjišťování trestné činnosti, její vyšetřování a prověřování.
- Právní úprava trestního práva.
- Organizační struktury všech služeb a útvarů policie, které se podílejí na boji proti trestné činnosti. Umožňují efektivní řízení a účelnou činnost na úseku boje proti trestné činnosti. (Dvořáček, 2004)

Úřad služby kriminální policie a vyšetřování Policie České republiky vede ředitel. Tento úřad má v rámci své působnosti na starosti především plnění aktivit v oblasti kriminalistické a operativně pátrací činnosti, plnění úkolů při odhalování trestných činů, zajišťování pachatelů a celkové vyšetřování trestných činů. Odpovídá za vytváření podmínek pro výkon služby kriminální policie a vyšetřování. Úřad služby kriminální policie a vyšetřování vykonává řídicí činnosti v boji proti obecné kriminalitě, hospodářské kriminalitě, drogové kriminalitě, organizovaném zločinu a korupci. Zároveň získává a využívá informace, které jsou důležitým aspektem pro boj s obecnou a hospodářskou kriminalitou. Dále hodnotí příčiny a podmínky páchaní trestné činnosti, předkládá orgánům státní návrhy na opatření. Podílí se na odborné přípravě pracovníku služby kriminální policie a vyšetřování. Koná prověřování a vyšetřování a provádí úkony policejního orgánu k objasnění věci a ke zjištění pachatele. Předkládá návrhy na legislativní úpravy nebo změny prvních předpisů nebo aktů řízení upravujících zejména oblasti činnosti služby kriminální policie a vyšetřování. Organizuje pátrání po osobách a věcech, podílí se na mezinárodním pátrání a extradičním řízení, plní úkoly cíleného pátrání. (Dvořáček, 2004)

Kriminalisté se často specializují zejména na obecnou kriminalitu, která zahrnuje také jiné trestné činy proti životu, zdraví nebo proti majetku. Kriminalisté se specializují buď na operativně pátrací činnost nebo na přímý proces trestního řízení. První specializace se zaměřuje na pátrání po hledaných a pohřešovaných osobách a pátrání po věcech. Druhá specializace se zaměřuje na vyšetřování, tzv. trestní stíhání konkrétních osob, které jsou obviněné z trestné činnosti. (Policie České republiky, 2017)

2.3 Reforma vzdělávání Policie České republiky

Reforma Policie České republiky přinesla pro policii mnoho změn. Policie ČR se stává novou a moderní ve všech oblastech, ve své filozofii, v ekonomice, v organizační struktuře a priorit rozsahu svých aktivit.

Reforma se dělí na 10 pilířů, které jsou pevně zakotvené:

1. Působnost, pravomoce Policie České republiky i dalších subjektů se podílejí na zajišťování bezpečnosti státu. Cílem je omezení „nepolicejní činnosti“, které policie v dnešní době vykonává. Úkolem je zapojit jiné subjekty do zodpovědnosti za veřejný pořádek a bezpečnost obyvatel (samospráv, pořadatelů společenských akcí, občanů apod.)
2. Policie by měla být partnerem orgánů státu, územních samosprávných celků a především veřejnosti. Územní členění policie a územní členění samosprávy, státních zastupitelství a soudů a nastavení spolupráce. Prvky nového územního členění, které jsou společné. Kraj a veřejný pořádek. Vztah policie a občanů České republiky. Obec a záležitosti veřejného pořádku.
3. Ekonomické postavení policie. Cílem je větší samostatnost policie a jejich organizačních součástí v oblasti ekonomické.
4. Vnitřní a vnější kontrola. Zavedení nové struktury a uspořádání kontroly, nastavení účinných kontrolních mechanismů mezi, které se řadí mimoresortní kontrolní útvar.
5. Vzdělávání policistů – klíč k profesionalitě. Jde o vytvoření jednotného systému vzdělávání, které pružně odpovídá na potřeby praxe, který se bude věnovat výchově policejních odborníků, schopných manažerů a zajistil by absolventům přenos nových světových poznatků.

6. Služební zákon – práce s lidmi. Nové uspořádání služebních a pracovních míst. Zmenšení objemu pozic vedoucích pracovníků a jejich zpřehlednění. Naplnění pracovních míst schopnými příslušníky Policie České republiky, kteří ovládají danou problematiku.

7. Projekt 1000 – vstřícná tvář policie. Věnovat pozornost na vstřícný přístup policie k občanům republiky a vytvoření pocitu důvěry. Moderní vzhled policejních služeben, ve kterých občani dostanou požadovanou pomoc a informace.

8. Nová struktura neuniformované policie. Zavedení Národního kriminálního úřadu Policejního prezidia České republiky, vybudování analytických pracovišť služby kriminální policie.

9. „Dost bylo papírů“ - využití policejní informatiky v trestním řízení, aby byla nápomocná policistům při administrativní práci a odstranění zbytečných časových průtahů.

10. Debyrokratizace - interní předpisy nahradit jednoduchými a přehlednými soubory. Využití statistických ukazatelů pouze pro postižení společenských jevů a trendů. (Reforma Policie ČR, 2008)

„Cíle reformy policie:

- důvěryhodná policie vnímaná občany jako partner, pomocník a ochránce,
- policisté hrdí na svou příslušnost k policejnímu sboru a na svou práci,
- bezpečí pro občany,
- dobré pracovní podmínky pro policisty.“ (Reforma Policie ČR, 2008)

Příslušník Policie České republiky je považován za člověka, kterého občan České republiky osloví v případě potíží. S touto informací také souvisí projekt modernizace policejních služeben. Člověk by se měl na policejních služebnách cítit příjemně a bezpečně. V dnešní době by měla na recepci čekat civilní osoba, která vyhodnotí situaci, s níž občan přichází a svěří kompetentní osobě. Celá budova by měla být moderně zařízená. Reforma Policie ČR se opírá o zákon 361/2003 Sb., který stanovuje služební hodnost v závislosti na získaném vzdělání a letech praxe, také stanovuje příslušnou platovou třídu. (Reforma Police ČR, 2008)

2.4 Příjímací řízení k Policii České republiky

V zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je stanoveno ke každé hodnosti příslušníka Policie České republiky minimální stupeň dosaženého vzdělání. Policistou se může stát uchazeč, který dosáhl minimálně středního vzdělávání ukončené maturitní zkouškou. Hned po přijetí do služebního poměru musí uchazeč absolvovat základní odbornou přípravu, která má za úkol uchazeče vybavit vědomostmi, dovednostmi a postoji, které jsou nezbytné pro výkon služby. Základní odborná příprava se zaměřuje na právní aspekty řešení služebních úkolů, taktické postupy k dosažení účelu služebních úkonů, techniku administrativy a zvládnutí technických prostředků. (Policie České republiky, 2017)

V dnešní době se Policie ČR zaměřuje na výběr vhodných kandidátů. Výběr je v rukou jednotlivých Krajských ředitelství Policie ČR. Všichni zájemci o vykonávání služby u Policie České republiky musí doručit písemnou žádost o přijetí do služebního poměru na příslušné personální pracoviště policie. Dále musí splňovat následující podmínky:

1. Občanství České republiky.
2. Věk nad 18 let.
3. Plná způsobilost k právním úkonům.
4. Bezúhonnost.
5. Střední vzdělání a vyšší.
6. Fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby.
7. Uchazeč není členem politické strany nebo politického hnutí.
8. Uchazeč nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost. (Policie České republiky, 2020)

Příjímací řízení je zahajováno s uchazeči, kteří doručili písemnou žádost o přijetí a splňuje všechny dané podmínky. Příjímací řízení trvá 3 měsíce. Příjímací řízení na příslušníka Policie České republiky se skládá ze tří částí:

- Psychologické vyšetření, které je zaměřeno na zjišťování osobnostních charakteristik potřebných pro výkon služby na základních policejních služebních

pozic. Pokud daný uchazeč nesplní kritéria nutná pro přijetí, má možnost další vyšetření podstoupit za dva roky.

- Prověrky fyzické zdatnosti se skládá ze čtyř disciplín: člunkový běh, celomotorický test, cvičení kliků a běh na 1000 m.
- Kompletní zdravotní prohlídka, která sleduje posouzení zdravotní způsobilosti. (Policie České republiky, 2020).

Vlastní profil příslušníka Policie České republiky upravuje Vyhláška o osobnostní způsobilosti, která je důležitá pro výkon služby v bezpečnostním sboru č. 487/2004 Sb. V paragrafu 1 najdeme uvedeny osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Jsou to:

- „a) intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,
- b) emočně stabilní,
- c) psychosociálně vyzrálý,
- d) odolný vůči psychické zátěži,
- e) s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,
- f) bez nedostačivosti v oblasti volných procesů,
- g) bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,
- h) bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,
- i) bez znaků nežádoucí agresivity,
- j) bez psychopatologické symptomatiky.“

(Vyhláška o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru č. 487/2004 Sb.)

2.5 Povinnosti policisty

Pod pojmem povinnost si lze představit to, co člověk má nebo musí udělat z důvodu, že se k tomu sám zavázal, plyne to z platného předpisu či zákonu nebo to plyne z jeho profese. Dle Dvořáčka (2004) je povinnost stanovená míra nutného chování. Příslušník Policie České republiky má mnoho povinností, které jsou níže přiblíženy.

V čl. 4 usnesení předsednictva ČNR č. 2/2993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku ČR, ve znění zák. č. 162/1998 Sb., mohou být povinnosti ukládaný na základě zákona a v jeho mezích pouze při zachování základních práv a svobod. Zákon určuje povinnost zákonnému zástupci dítěte nebo osobě, jemuž je dítě svěřeno do péče dbát na to, aby dítě pravidelně docházelo do školy včas. Na základě zákoníku práce je zaměstnanec povinen dbát o svou vlastní bezpečnost i o své zdraví a stejně tak o bezpečnost a zdraví druhých osob, kterých se přímo dotýká jeho jednání. Povinnosti vyplývají také z morálních norem, tradic, zvyklostí a obyčejů. Při neplnění povinností se projeví v právním postihu povinné osoby. Při porušení etických pravidel může dojít k negativnímu vlivu na veřejné mínění. Všechny povinnosti příslušníka Policie České republiky jsou obsaženy v nejrůznějších právních normách, zákonných i podzákonných. Právní normy určují policistům, jakým způsobem se mají v době služby i mimo ni chovat a postupovat, čeho se zdržet. V situacích, kdy policisté nedodrží dané právní normy, ale jednají v rozporu s právním předpisem, může to mít za následek naplnění skutkové podstaty disciplinárního deliktu, také trestního činu. Povinnosti policisty, které jsou obsaženy v zákoně č. 283/2008 Sb., o Policii ČR mají podobu základních povinností, mají tedy obecnou platnost a vztahují se na všechny příslušníky Policie České republiky po celou dobu jejich trvání služebního poměru. Povinnosti a oprávnění policistů můžeme najít také v zákoně č. 141/1961 Sb., trestním řádu, ve kterém je vymezeno postavení policejního orgánu jako orgánu činného v trestním řízení. (Dvořáček, 2004)

Povinnosti policisty dle ustanovení § 45 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

1) Příslušník je povinen:

- a) Dodržovat služební kázeň – to znamená, že policista musí plnit úkoly, oprávnění a povinnosti, které jsou příslušníkovi uloženy obecně zákonem o policii. Příslušník Policie České republiky by měl být seznámen s obsahem předpisů a umět je aplikovat v praxi. Služební kázeň musí být dodržována všemi příslušníky Policie České republiky. Výkon služby musí vykonávat odpovědně, s vynaložení všech sil, znalostí a schopností. Jedná se o službu občanovi a celé společnosti.
- b) Zdržet se jednání, které může vést ke střetu zájmu služby se zájmy osobními a ohrozit důvěru ve výkonu služby, zejména nezneužívat ve prospěch

vlastní nebo v prospěch jiných osob informace nabyté v souvislosti s výkonem služby a v souvislosti s výkonem služby nepřijímat dary nebo jiné výhody. Policista nesmí provádět žádnou podnikatelskou nebo jinak výdělečnou činnost, která by mohla ohrozit autoritu policisty.

- c) Zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby; to neplatí, jestliže byl příslušník této povinnosti zproštěn služebním funkcionářem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.
- d) Chovat se a jednat i mimo službu tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Negativní hodnocení společnosti může vážně ohrozit dobrou pověst policie.
- e) Dodržovat pravidla služební zdvořilosti. Každý příslušník Policie České republiky by měl ve výkonu služby postupovat rázně, dostatečně rychle, taktně a slušně. Pozitivnímu přijetí ze strany společnosti se policistům dostane jen tehdy, pokud společnost přesvědčí svým přístupem k plnění služebních povinností.
- f) Poskytovat bezpečnostnímu sboru osobní údaje nezbytné pro rozhodování ve služebním poměru a pro plnění povinností bezpečnostního sboru podle zvláštních právních předpisů. Příslušní služební funkcionáři jsou povinni se všemi osobními údaji pracovat v souladu s právními předpisy a nedovolit, aby s nimi bylo nějakým způsobem nevhodně zacházeno.
- g) Vykonávat službu tak, aby nebyla ovlivňována jeho politickým, náboženským nebo jiným přesvědčením. Příslušníci mají zakázáno být členy politických stran.
- h) Ohlašovat vedoucímu příslušníkovi závady a nedostatky, které ohrožují nebo ztěžují výkon služby, a skutečnost, že byl pravomocně odsouzen pro trestný čin, bez zbytečného odkladu. Hlavním úkolem je závadám a nedostatkům předcházet. Pokud policista zjistí závadu či nedostatek, musí hned podniknout opatření.
- i) Prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro zastávané služební místo a podrobovat se jejímu ověřování služebním funkcionářem. Odbornosti se rozumí, využívat adekvátní metody, formy a prostředky na daném úseku služby. Posláním moderního policisty musí být vzdělávat se po celý život. (Dvořáček, 2004)

Etický kodex

Příslušníci Policie České republiky jsou si vědomí svého poslání, které spočívá ve službě veřejnosti na úctě a respektu k lidským právům jsou vyjádřený následující principy, jež musí být policisty dodržovány.

1. Cíl Policie České republiky.

Mezi základní cíle patří chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti. Policista prosazuje zákony a snaží se o podporu a důvěru veřejnosti. Chrání práva a svobody občanů ČR. Policisté preventivně působí proti trestnému chování a jiným protiprávním činnostem.

2. Základními hodnoty Policie České republiky.

Hodnoty Policie České republiky jsou odpovědnost, profesionalita, ohleduplnost, bezúhonnost a profesionalita.

3. Závazek Policie České republiky vůči společnosti.

Jednat s občany důstojně a důvěryhodně, chovat se ke všem lidem korektně, slušně a s porozuměním, respektovat lidskou důstojnost. Policista uplatňuje stejný přístup ke každé osobě bez rozdílu. Musí respektovat kulturní a hodnotové odlišnosti všech příslušníků menšinových skupit. Prosazuje zákony vhodnými prostředky s největší snahou o spolupráci s občany, státními a nestátními institucemi. Policista se během výkonu služby chová taktně, korektně a vhodně uplatňuje principy volného uvážení. Nikdy nesmí zacházet s žádnou osobou nehumánně, krutě nebo ponižujícím způsobem, donucovací prostředky používá vždy v souladu se zákonem. Příslušník Policie České republiky nese odpovědnost za všechny osoby, které byli omezeni policií na osobní svobodě. Policista nepřijímá žádné korupční jednání, neakceptuje tuto nezákonnou aktivitu u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítá jakékoliv dary či jiné výhody, které mohou ovlivnit výkon služby. V žádném případě netoleruje ani nekryje podezření z jakékoliv trestné činnosti jiných policistů a tyto skutečnosti ihned oznámí. Zachovává mlčenlivost o informacích zjištěných při výkonu služby.

4. Závazek vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky.

Policista usiluje o partnerskou a otevřenou spolupráci. Zaměřuje se na to, aby vztahy byly zakládány na profesní kolegiilitě, vzájemné úctě a korektního jednání. Vztahy na pracovišti by měly být bez jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany kolegů či nadřízených. Nesmí tolerovat ani krýt jakékoliv podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a veškeré skutečnosti neprodleně oznámit.

5. Osobní a profesionální přístup příslušníků Policie České republiky.

Každý příslušník Policie České republiky nese odpovědnost za svou morální úroveň a svůj profesionální výkon. Chová se zcela bezúhonně, a to ve službě i mimo ní z důvodu reprezentování Policie České republiky svým vystupováním, zevnějškem i jednáním.

Všichni příslušníci Policie České republiky, kteří jednají v souladu se zákonem i Etickým kodexem Policie České republiky má nárok na úctu, respekt a plnou podporu společnosti, jejíž bezpečnost zajišťuje i s nasazením vlastního života. (Policie České republiky, 2020)

3 Vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Každý zájemce o zařazení do služby Policie České republiky musí slnit předpoklady pro výkon profese. Důležité je mít absolvovanou minimálně střední školu s maturitou. Moderní policista by se měl neustále vzdělávat a rozvíjet osobnostně i profesionálně, jelikož doba je velmi proměnlivá a nevyzpytatelná, mění se společnost i člověk sám. Je potřebné, aby byl člověk na dané změny připravený a ochotný se jim přizpůsobit. Příslušníci by se měli starat o svůj osobní růst, ať už nabídka přichází ze strany zaměstnavatele, nadřízeného či z vlastní iniciativy. K povolání policisty je potřeba mít specifické znalosti, dovednosti a odbornou přípravu. Toto získává příslušník Policie České republiky studiem a praktickou přípravou a výcvikem, upevňuje je v samotném výkonu služby. Dané specifické znalosti a dovednosti zabraňují přenositelnosti policejní kariéry na civilní zaměstnání. Příslušník Policie České republiky po ukončení služebního poměru na novém místě začíná téměř od začátku. (Šugár, 2008)

3.1 Odborná příprava

Příslušníkům Policie České republiky je umožněno mnoho vzdělávacích programů. Některé musí policisté absolvovat povinně a některé mohou absolvovat dobrovolně. Vzdělávací programy bývají organizované přímo na pracovišti i mimo něj. Hlavním a povinným vzdělávacím programem je další odborná příprava, ve které je dominantním prvkem služební příprava, jež je realizovaná služebními pracovníky jako součást výkonu služby mimo působnost policejních škol. Cílem je v trvání služebního poměru udržovat, prohlubovat i inovovat odbornou připravenost příslušníků Policie České republiky k plnění daných úkolů. Do odborné přípravy jsou zahrnuty tyto oblasti:

- **všeobecná další odborná příprava** – zaměřuje se na upevnění, rozšíření a prohloubení profesních kompetencí policistů potřebných pro výkon služebních úkolů, které vyplývají ze služebního poměru policisty bez ohledu na služební zařazení,
- **služební tělesná, střelecká a taktická příprava** – zaměřuje se na získání a další rozvíjení znalostí, dovedností a pohybových schopností, které jsou nutné pro výkon služby (užití zbraně, příprava používání donucovacích prostředků) v souladu s platnou právní úpravou,

- **další odborná příprava ve vztahu ke služebnímu místu** – zaměřuje se na rozšiřování, prohlubování a upevňování kompetencí, které jsou v souladu s náplní služební činnosti a povinnostmi policisty vyplývajícími ze služebního místa,
- **další odborná příprava ve vztahu k případům** – zaměřuje se na konkrétní případy budoucího nasazení využívající vyhodnocení získaných zkušeností a poznatků z případů předchozích. (MV ČR, 2008)

Základní odborná příprava plní další cíl a poskytuje policistům informace v oboru bezpečnostně právní činnosti formou odborného vzdělávání v policejních školách Ministerstva vnitra ČR. Informace, které zde policisté načerpají z předmětů služba pořádkové policie, služba dopravní policie, právo, policejní etika, psychologie, spojovací příprava, kriminalistika, střelecká příprava, tělesná a zdravotní příprava, informatika, technická administrativa, výpočetní technika, základy cizích jazyků apod. Základní odborná příprava se dělí na dvě části, část teoretickou a část odborné praxe. Odborná práce probíhá 2 měsíc před zahájením a 1-2 měsíce po skončení teoretické části. Základní odborná příprava je zakončena závěrečnou zkouškou. Aby mohl policista vykonat závěrečnou zkoušku musí splnit všechny předepsané zkoušky. Závěrečná zkouška je složena z ústní a praktické části. Základní odborná příprava pro policisty, kteří absolvovali střední školu s maturitou, trvá 9 měsíců. Teoretická část trvá cca 6 měsíců a je realizována ve SPŠ MV ČR v Praze, Brně, Holešově a Jihlavě. Praktická část je realizována ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie v rozsahu 3 měsíců. Policisté, kteří absolvovali vysokou školu právního směru, absolvují školní teoretickou část základní odborné přípravy v rozsahu 10 týdnů formou kombinovaného studia. Střídá se teoretická výuka ve školském zařízení s výkonem služby na útvaru. Policisté, kteří mají vystudovanou vysokou školu jiného zaměření, vykonají teoretickou část výuky v délce 12 týdnů stejnou formou. Absolventi civilního směru Policejní akademie České republiky vykonají pouze praktickou část ve stejném rozsahu a stejné formě jako ostatní vysokoškoláci. Vykonání základní odborné přípravy a vykonání závěrečných zkoušek je podmínkou pro zařazení policisty do služebního poměru na dobu neurčitou. Příslušník policie ČR má možnost tuto zkoušku vykonat nejdříve 6 měsíců a nejpozději měsíc před uplynutím doby, po kterou je zařazen do služebního poměru na dobu určitou, tj. 3 roky. (Krejčí, 2010)

3.2 Řídící a koncepční subjekty

3.2.1 Ministerstvo vnitra – Odbor vzdělávání a správy policejního školství

Odbor vzdělávání a správy policejního školství patří pod útvar Ministerstva vnitra. Výkon, který je vymezení působnosti delegované na ministerstvo v oblasti státní správy v oboru středního vyššího odborného a vysokého policejního školství a útvarem ministerstva působícím v oblasti vnitřní správy. V rámci jeho vymezené působnosti na ministerstvo je předmětem jeho činnosti státní správa hlavně v oblasti středního a vyššího odborného vzdělávání v základním oboru „Bezpečnostně právní činnost“, která je realizována ve středních a vyšších policejních školách, které jsou v působnosti ministerstva. Vysokoškolského vzdělávání příslušníků Policie České republiky. V oblasti vnitřní správy je předmětem jeho činnosti řízení a zabezpečení výzkumu a vývoje v resortu a celkový systém celoživotního vzdělávání a přípravy policejních příslušníků k výkonu povolání. Odbor vzdělávání a správy policejního školství odpovídá za zabezpečení výkonu působnosti v rámci ministerstvu v oblasti středních a vyšších policejních škol, které se řídí zvláštními právními předpisy s výjimkou činností v oblasti ekonomického zabezpečení. (Reforma Policie České republiky, 2008)

3.2.2 Policejní prezidium ČR – Odbor personální práce a vzdělávání

Daný odbor zodpovídá především za úkoly v oblasti řízení a výkonu personální práce a vzdělávání ve službě policie. V oblasti vzdělávání spolupracuje s ministerstvem při metodickém řízení a koordinaci činnosti odborných pracovišť i jednotlivých pracovníků policejních útvarů, které jsou pověřené organizováním a zabezpečováním vzdělávání, resortního sportu a služební přípravy. Odbor personální práce a vzdělávání řídí a koordinuje realizace a organizaci služební přípravy u všech služebních útvarů, kontroluje a vyhodnocuje provádění, koordinuje odbornou přípravu. Zpracovává návrhy aktů v řízení policejního prezidia a podílí se ve na tvorbě návrhů řízení v oblasti vzdělávání, resortního sportu a služební přípravy. Odbor se podílí na tvorbě a realizaci vzdělávacích programů, projektů a učebních osnov. Vede a organizuje odbornou služební přípravu příslušníků Policie České republiky. Dalším úkolem je vytváření informačního systému, který dokumentuje stav a vývoj úrovně vycvičenosti policistů a zabezpečuje jeho provoz. (Reforma Policie České republiky, 2008)

3.3 Vzdělávací instituce Ministerstva vnitra ČR

Vzdělávacích institucí Ministerstva vnitra ČR bylo do nedávna mnohem více, bohužel o ně nebyl zájem a většina z nich zanikla. Zůstaly pouze tři policejní školy. Níže uvedené školy zajišťují odbornou přípravu, kterou potřebují policisté při nástupu do služby. Specializační profesní přípravu policistů ve výkonu služby, vysoké, vyšší a střední odborné vzdělání v celém rozsahu. V menší míře zajišťují přípravu zaměstnanců Policie České republiky a Ministerstva vnitra České republiky. Jazykovou přípravu policistů dle standardu Ministerstva školství mládeže tělovýchovy. Na všech typech policejních škol a školských zařízení se klade důraz na komunikační dovednosti, zvyšování vědomostí v oblasti práva, zvyšování psychické i fyzické odolnosti, zkvalitnění dovednosti v používání donucovacích prostředků a služební zbraně. Služební příprava se věnuje 120 hodin na zkoušení střelecké a kondiční přípravy a přípravy k používání donucovacích prostředků. (Šugár, 2008)

3.3.1 Policejní akademie České republiky v Praze

Jde o jedinou státní vysokou školu v České republice, která sídlí v Praze. Policejní akademii spravuje Ministerstvo vnitra České republiky podle § 95 zákona o vysokých školách. Studium na Policejní akademii se uskutečňuje v prezenční i kombinované formě. Lze získat titul bakalářský (Bc.), magisterský (Mgr.) a doktorský (Ph.D.). Všechny studijní programy jsou ukončeny státní závěrečnou zkouškou z vybraných předmětů a obhajobou bakalářské, diplomové nebo disertační práce. Na Policejní akademii ČR nemusí studovat nejen policisté ve služebním poměru, ale také zaměstnanci ministerstva vnitra a ostatních resortů, které svou práci zaměřují na ochranu práva. Akademie je otevřená civilním uchazečům, kteří po absolvování středoškolského vzdělání s maturitou mají zájem studovat na Policejní akademii a zvládnou přijímací řízení. (Policie České republiky)

Uchazeči, kteří absolvují Policejní akademii ČR, najdou uplatnění v určitém stupni řídicích funkcí a specializovaných profesí v resortu ministerstva vnitra, Policie České republiky, ve Vojenské policii, Celní správě, v obecních a městských policiích, Bezpečnostní informační službě, Vězeňské službě. Uplatnění naleznou také v soukromých bezpečnostních službách. Absolventi, kteří nejsou ve služebním poměru, se mohou ucházet o přijetí u Policie ČR nebo se uplatní jako řídicí pracovníci a specialisté

při zajišťování bezpečnosti ve veřejném a soukromém sektoru bezpečnostních služeb, peněžnictví, v průmyslu a v jiných hospodářských oborech. (Koláčková, 2009)

Policejní akademie České republiky se skládá ze dvou fakult. První je fakulta bezpečnostně právní, na které studenti mohou studovat bakalářské, magisterské či doktorské studijní obory. V bakalářském programu zde nalezneme obor Bezpečnostně právní studia, Policejní činnost a Kriminalistika a forenzní disciplíny. V magisterském oboru Policejní management a kriminalistika, v doktorském programu nalezneme obor Bezpečnostní management a kriminalistika. Na fakultě bezpečnostního managementu naleznou zájemci o studium taktéž bakalářské a magisterské obory. Těmi jsou obor Bezpečnostní management ve veřejné správě, obor Krizový management ve veřejné správě. (Policejní akademie, 2018)

3.3.2 Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze

Zaměřuje se na střední a vyšší odborné vzdělávání, jazykové vzdělávání a také realizuje kurzy v oblastech utajovaných informací, krizového řízení, pedagogiky, kontroly, informatiky a stížností. Mohou zde studovat absolventi základní školy, kteří se rozhodli pro střední školu zakončenou maturitou, tak i studenti na vyšší odborné škole, která je zakončená absolutoriím, tak i policisté či zaměstnanci Policie České republiky a Ministerstva vnitra v kvalifikačních a specializačních kurzech. Vyšší odbornou školu studují především příslušníci Policie ČR i další zaměstnanci resortu. Je určena také pro civilní uchazeče, kteří splní podmínky k přijetí. Posláním Vyšší policejní školy a Střední policejní školy Ministerstva vnitra v Praze je vychovat budoucí zaměstnance resortu a přispět ve vyšší odborné škole, jazykových i kvalifikačních kurzech k odbornému vzdělávání policistů. Škola organizuje základní odbornou přípravu pro nově přijaté policisty pro službu bezpečnostní povahy (pořádkové, dopravní a železniční policie). (Vyšší policejní škola a střední policejní škola MV v Praze, 2021)

3.3.3 Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Holešově

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově se podílí na vzdělávání příslušníků Policie ČR i občanských zaměstnanců Policie ČR a Ministerstva vnitra ČR. Významným podílem vzdělávacích aktivit je poskytnutí absolventům základních škol střední odborné vzdělání. V roce 2008 zařadila do osnov také obor Bezpečnostně právní činnost. Po absolvování daného programu studenti získají

potřebnou kvalifikaci. Vzdělávání ve vyšší policejní škole umožňuje absolventům získat potřebné kvalifikace pro zařazení k Policii České republiky. Škola má v nabídce kurzy další odborné přípravy a kvalifikační přípravy pro určitý stupeň vzdělání. Tato oblast zahrnuje například kurzy cizinecké agendy, oblast pedagogiky, ochranu utajovaných informací, kurzy informatiky a výpočetní techniky apod. (Poduška, 2016)

3.4 Mimoresortní vzdělávání policistů

Příslušník Policie České republiky se může dobrovolně vzdělávat mimo resort Ministerstva vnitra ČR a Policie ČR. Mnoho policistů studuje na státních či soukromých vysokých školách. Tyto policisty můžeme dělit na dvě skupiny. První skupinou jsou policisté, kteří si vysokou školu vybírají podle zaměření, které je vhodné pro jejich práci, jedná se o zaměření na právo, tělesnou výchovu, krizové řízení, počítačovou bezpečnost, bezpečnostně právní obory či speciální edukaci bezpečnostních složek. Tato skupina policistů po absolvování studia dále pracují v rámci Policie ČR a přijaté vědomosti využijí na své pozici, nebo při postupu na vyšší pozici. Druhá skupina příslušníků Policie ČR studuje mimoresortní školy s rozmanitým zaměřením hlavně z důvodu, že by se jim daný obor mohl hodit do budoucna. V dnešní době je na vyšších pozicích u Policie ČR nutné nejen vysokoškolské vzdělání, ale také oborové vzdělání. Z tohoto důvodu si policisté museli i přes vysokoškolský titul z jiné školy, doplnit oborové vzdělání bakalářským studiem na Policejní akademii v Praze. (Poduška, 2016)

Své místo ve vzdělávání policistů mají také neziskové organizace, například Bílý kruh bezpečí, která se věnuje vzdělávání policistů v oblastech domácího násilí a stalkingu. Jiné neziskové organizace se věnují provádění kurzů první pomoci, šikany ve školství či kurzy kyberšikany, která se v dnešní době dost rozvinula. V České republice můžeme nalézt mnoho soukromých subjektů, které souvisí s činností bezpečnostních složek a ozbrojených sborů. Velmi vyhledávané jsou jazykové kurzy. (Poduška, 2016)

Program celoživotního vzdělávání

Program celoživotního vzdělávání není akreditovaným studijním programem a jeho účastníci nejsou absolventy vysoké školy. V případě, že policistu nepřijmou ke studiu na vysokou školu je řešením program celoživotního vzdělávání jen v případě, že se policista bude prohlubovat nebo udržovat dosažené vzdělání. Přechod účastníka programu celoživotního vzdělávání do akreditovaného studijního programu není

automatický a ani není danou vysokou školou garantován. Program celoživotního vzdělávání je placený a po absolvování studia je účastníkům vydáno osvědčení. Mnoho vysokých škol umožňují, pokud má student programu celoživotního vzdělávání dostatečný počet kreditů, přejít do posledního státnicového ročníku, a tak se stát řádným studentem bakalářského studia a získat titul Bc. (111/1998 Sb., o vysokých školách)

Soukromé subjekty

Zaměřují se především na mediální trénink, který je určen pracovníkům top managementu. Věnují se také kvalifikační přípravě pracovníků Preventivních a informačních pracovních skupin. (Reforma Policie ČR, 2008)

Česká společnost pro jakost

Věnuje se přípravě pracovníků v oblasti podpory kvality. Model EFQM, akreditace kanceláře podpory kvality Policejního prezidia. (Reforma Policie ČR, 2008)

3.5 Mezinárodní spolupráce ve vzdělávání policistů

Mezinárodní spolupráce v oblasti policejního vzdělávání a praktického výcviku. Je mnoho projektů s mezinárodní účastí.

CEPOL – European Union Agency for Law Enforcement Training

Neboli Agentura Evropské unie pro vzdělávání a výcvik v oblasti prosazování práva. CEPOL byl zřízen od 1. července 2016, jako nástup organizace Evropské policejní akademie. Agentura vznikla nařízením Evropského parlamentu a Rady EU. CEPOL je financován Evropskou komisí. CEPOL sdružuje síť vzdělávacích institucí, které slouží pro pracovníky donucovacích orgánů a dalších příslušných služeb ve všech členských státech EU, mezinárodními organizacemi a také třetími zeměmi, které mají za cíl zajistit kolektivní reakci na nejzávažnější bezpečnostní hrozby. CEPOL podporuje členské státy při poskytování výcviku, a hlavně vzdělávání s cílem zvýšit povědomí a informovanost o provádění a využívání mezinárodních a unijních nástrojů pro spolupráci v oblasti prosazování práva. Další činností COPOL je zajištění, rozvíjení a koordinace výcviku a vzdělávání zaměřené na konkrétní oblasti trestné činnosti a policejní práce. Mezi vzdělávací aktivity CEPOL patří rezidenční výcvikové aktivity, online kurzy, online webináře, e-learningové moduly zaměřené na určitou oblast trestné činnosti nebo určitý

soubor profesních dovedností, bilaterální výměnný program – CEPOL Exchange Programme apod. (CEPOL, 2020)

MEPA (Mittleeuropaische Polizeiakademie)

MEPA byl založena roku 1992 a to z iniciativy Rakouska a Maďarska. Závazný dokument „Společné prohlášení o spolupráci v rámci MEPA“ podepsali ministři vnitra osmi středoevropských zemí. Na základě dokumentu se ministři zavázali vysílat střední a vyšší policejní důstojníky na vzdělávací aktivity, které jsou pořádané MEPA. Členskými státy MEPA jsou Německo, Rakousko, Švýcarsko, Slovensko, Maďarsko, Slovinsko a Česká republika. Na národní úrovni fungují Národní koordinační centra, které slouží ke komunikaci mezi příslušnými policejními orgány. Úředním jazykem MEPA je němčina. (MEPA, 2015)

Marshall Center

Marshall Center bylo založeno roku 1993 jako společný nápad USA a Německa. Sídlem je Garmisch-Partenkirchen v Německu. V České republice můžeme najít Marshallovo centrum při Velvyslanectví USA v Praze. Cílem Marshallova centra je vzdělávání a výcvik vybraných policejních, civilních a armádních expertů. Výcvik se věnuje hlavně otázkám civilní bezpečnosti a hroby terorismu. Česká republika začala spolupracovat s Marshallovým centrem od roku 2008. Každý rok se pořádají „ad hoc“ konference, které se zabývají otázkami terorismu. Marshallovo centru každý rok pořádá kolem 20 konferencí a workshopů. Tyto činnosti trvají 3-4 dny. (Marshall center, 2021)

International Anti-Corruption Academy – IACA

Mezinárodní protikorupční akademie vznikla ze společné činnosti Úřadu pro drogy a kriminalitu, Organizace spojených národů (UNODC), Rakouské republiky, Evropského úřadu pro boj proti podvodům (OLAF) atd. Základním cílem protikorupční akademie je zlepšení vědomostí a praxe v oblasti boje proti korupci prostřednictvím vzdělávání, výzkumu a výcviku. Cílovou skupinou jsou především státní zástupci, policie, soudci, veřejná správa, ale také studenti vysokých škol příbuzných oborů. Mezinárodní protikorupční akademie sídlí v rakouském Laxenburgu. Aktivity IACA jsou určeny všem, kteří splnili podmínky cílové skupiny. (IACA, 2021)

4 Výzkumná část

V teoretické části diplomové práce popisují teoretická východiska a teze a vysvětlila jsem hlavní pojmy, které jsou pro mou práci klíčové. Ve výzkumné části popisuji výzkum, metodologii, zvolené metody výzkumu a na závěr představím samotný výzkum a jeho výsledky. Na toto téma je realizováno několik výzkumů, žádný se nezaměřoval na Moravskoslezský kraj. Většina výzkumů byla realizována kvantitativní metodou, mým záměrem bylo zrealizovat výzkum kvalitativní.

4.1 Stanovení metodologických východisek

Výzkumný problém:

Výzkumným problémem je celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky.

Cíle výzkumu:

Hlavním cílem výzkumu je objasnit možnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky na základě názorů příslušníků na vzdělání. K hlavnímu cíli se vážou i specifické cíle. Specifické cíle výzkumu jsou:

1. Zjistit, jaký názor mají příslušníci Policie České republiky na možnosti celoživotního vzdělávání.
2. Popsat, jak příslušníci Policie České republiky vnímají sebe a svou motivaci vzhledem k celoživotnímu vzdělávání.
3. Zjistit, jak příslušníci Policie České republiky vnímají angažovanost vedení do celoživotního vzdělávání.

Výzkumné otázky

Základní výzkumná otázka:

- Jaké mají příslušníci Policie České republiky možnosti k celoživotnímu vzdělávání?

Z hlavní otázky vyplynuly v součinnosti s výzkumnými cíli další tři podotázky:

1. Jaká je informovanost a povědomí příslušníků Policie České republiky o možnostech celoživotního vzdělávání?
2. Jaká je motivace příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání?
3. Jak vnímají příslušníci Policie České republiky na spolupráci s nadřízeným při celoživotním vzdělávání?

Typ výzkumu a použitá metoda

K zjištění odpovědí na stanovené otázky jsem vybrala kvalitativní výzkum a design zakotvené teorie. Použila jsem metodu nestrukturovaného rozhovoru online formou.

Nestrukturovaný rozhovor „může být založen jen na jediné přede připravené otázce a dále se badatel dotazuje na základě informací poskytnutých zkoumaným účastníkem. (Švaříček, Šedřová, 2014) Tuto metodu jsem vybrala z důvodu, že jsem chtěla, aby participanti měli dostatečný prostor pro volnou odpověď. Participanti tak mohli odpovídat dle svých názorů a postojů. Měli možnost se k danému tématu rozprávět a zmínit všechno co uznali za vhodné.

4.2 Výzkumný soubor a jeho charakteristika

S výběrem participantů mi pomohl zprostředkovatel, který pracuje na Krajském ředitelství Policie ČR Moravskoslezského kraje. Vytipoval participanty, kteří by mohli být ochotni se mnou spolupracovat a rozhovor mi poskytnout. Poté jsem participanty oslovila pomocí elektronické pošty. Oslovila jsem dohromady 15 příslušníků Policie České republiky.

Vysvětlila jsem cíl svého výzkumu, ujistila jsem oslovené, že bude zaručena jejich anonymita a výsledky zkoumání budou použity pouze na výzkumné účely a budou součástí mé magisterské práce.

Rozhovor mi poskytlo 6 participantů různého věku i vzdělání. Jednalo se o čtyři muže a dvě ženy.

Popis výzkumného souboru:

Participant č. 1

Muž, 54 let, ženatý, 3 děti, 1 vnouče. Participant č. 1 má vystudovanou vysokou školu, magisterský stupeň v oboru Sociální pedagogika na Ostravské univerzitě. Vysokou školu si dodělával ve 38 letech. U policie pracuje již 20 let. Participant č. 1 začínal jako policista na obvodním oddělení, nyní má hodnost Major a pracuje na službě kriminální policie a vyšetřování.

Participant č. 2

Muž, 32 let, ženatý, 1 dítě. Participant č. 2 má vystudovanou vysokou školu, bakalářský stupeň v oboru Sociální patologie a prevence na Slezské univerzitě v Opavě. Vysokou školu studoval ihned po střední škole. U policie pracuje 5 let. U policie pracuje na službě kriminální policie a vyšetřování a má hodnost Kapitán.

Participant č. 3

Žena, 44 let, vdaná, 2 děti. Participant č. 3 má vystudovanou vysokou školu, bakalářský stupeň v oboru Veřejná správa a sociální politika na Slezské univerzitě v Opavě. Vysokou školu si dodělávala ve 36 letech. U policie pracuje již 14 let na pozici Kapitán na službě kriminální policie a vyšetřování.

Participant č. 4

Muž, 25 let, svobodný, bezdětný. Participant č. 4 má vystudované gymnázium a momentálně studuje vysokou školu, obor Sociální pedagogika na Ostravské univerzitě. U policie pracuje 2 roky jako dopravní policista.

Participant č. 5

Žena, 28 let, svobodná, bezdětná. Participant č. 5 má vystudovanou Střední pedagogickou školu, obor pedagogické lyceum. U policie pracuje 4 roky na službě pořádkové policie.

Participant č. 6

Muž, 39 let, ženatý, 2 děti. Participant č. 6 má vystudovanou vyšší odbornou školu, obor obecně právní činnost. Vyšší odbornou školu si dodělával ve 30 letech. U policie pracuje 9 let jako pořádkový policista.

4.3 Popis výzkumu

Výzkum byl realizován v době od prosince 2020 do února 2021, participanty jsem kontaktovala přes elektronickou poštu a samotný rozhovor probíhal online přes platformu Skype. Již v předem zasláném e-mailu jsem se participantům představila, informovala jsem, z jakého důvodu se na participanty obracím a téma výzkumu. Poprosila jsem participanty, aby si toto téma promysleli a ujasnili si, co by rádi k tomuto tématu řekli. Pozitivem toho, že rozhovory probíhali online formou bylo, že participanti odpovídali ve svém přirozeném prostředí, nejčastěji doma. Domnívám se, že díky tomu jsou odpovědi upřímnější a rozsáhlejší. Jako negativum vidím to, že chybělo osobní setkání.

Vyzvala jsem participanty, aby se vyjádřili k otázce jejich dalšího vzdělávání, jak ho vnímají, jaké jsou jejich zkušenosti apod. Nechala jsem participantům volný prostor pro vyprávění. Jednotlivé otázky se odvíjeli od situace, dle odpovědí a pokud vznikly nějaké nejasnosti. V průběhu samotného rozhovoru jsem použila metodu sondáže, následně jsem se dotazovala a doptávala na podrobnosti. To má za cíl vyšší provázanost významů a hodnotu rozhovorů. (Hendl, 2016) S každým participantem jsem provedla dva rozhovory. První rozhovor jsem přepsala do textové podoby a následně jsem si několikrát přepis rozhovoru přečetla. Z přepisů rozhovoru mi vyšly na povrch další nejasnosti a doplňující otázky, na které jsem se chtěla participantů doptat. Z tohoto důvodu jsem provedla dva rozhovory s každým respondentem.

Celkově výzkum zahrnuje 12 rozhovorů o průměrné délce 30 - 35 minut. Na začátku rozhovoru jsem ujistila participanty o anonymitě. Anonymitu jsem se snažila zachovat tím, že jsem reálné jména participantů změnila na čísla 1., 2., 3., 4. 5., 6. Vysvětlila jsem, z jakého důvodu tyto rozhovory vedu a informovala jsem, že informace budou použity pouze pro potřebu mé diplomové práce. Žádné informace participanty neohrozí v jejich pracovní kariéře.

Rozhovory jsem nahrávala a nahrávky jsem přepisovala do textové podoby hned, po skončení rozhovoru. Při zpracování jsem použila doslovnou transkripci. Rozhovory jsem znova četla až s postupem času, to mi pomohlo nalézt v rozhovorech nejasnosti, na které jsem se později doptávala všech participantů. Při čtení kompletních rozhovorů jsem se již pokoušela o vypisování datových úryvků, ke kterých jsem si poté přidala kódy. Kódy, který mi vznikaly jsem si zapisovala na vlastní papír. Kódy jsem si zakreslovala

do schématu pro lepší přehlednost. Rozhovory jsem si přečetla několikrát a připisovala nově vzniklé kódy. Podobné kódy jsem spojovala do kategorií.

Když byly kategorie saturované, nastala fáze vyhodnocování získaných dat. Získaná data bylo potřeba vyhodnotit a vytvořit z nich logické soustavy. Vytvořené úseky jsem se snažila přepsat do obecnějšího celku. V dané fázi jsem myslela na téma a cíl práce, aby se mi to podařilo správně uchopit. Důležité pro mě bylo najít v záplavě informací odpovědi na mé výzkumné otázky, které jsem si na začátku mého výzkumu vytvořila.

4.4 Analýza výzkumných dat

Získaná data z rozhovorů, které jsem shromáždila jsem uskupila do několika kategorií. Do kategorií jsem uskupila ty informace, které se nejčastěji opakovali ve výpovědích respondentů. Z transkriptů na základě kódu jsou utvořila tyto kategorie:

Motivace

Motivace a konkrétní důvody, proč se příslušníci Policie České republiky rozhodnou vzdělávat i během výkonu pracovní činnosti se v podstatě moc nelišily. Participant ve svém vyprávění uvedl „U mě to byly především finance, které mě dohnaly k tomu, abych si na stará kolena dodělal vysokou školu. Mám velkou rodinu, o kterou se musím starat, a tak jsem sebral všechny své síly a dodělal si bakalářský titul abych mohl získat vyšší hodnost, a tudíž postoupit do vyšší platové třídy. No a nyní už mám i titul magisterský. Nakonec jsem si řekl, že není takový rozdíl, zda budu studovat tři nebo pět let. Musím říct, že jsem tohoto rozhodnutí nikdy nelitoval a nepřipadalo mi to jako ztráta času, ale ne každý je takový jako já. Většina kolegu se vzdělávání úplně brání.“ Dalším důvodem, který se ve výpovědích objevil byl takový, kdy respondent myslí na svou budoucnost a na svá zadní vrátka. Může se stát, že se u příslušníků Policie ČR objeví syndrom vyhoření a rozhodnou se, že změni zaměření své práce. Z tohoto důvodů respondenti přemýšlí nad vysokou školou jiného zaměření než na policejní činnost. „Třeba se to někdy bude hodit, nikdy nevíte, co Vám život připraví do cesty. Není na škodu mít připravené zadní vrátka pro případnou změnu zaměstnání.“

Důvod, který se objevil méně často byl, že respondent se vzdělával pro svou vlastní potřebu a ze své vlastní vůle. Měl zájem o nabytí nových informací a z tohoto důvodu absolvoval několik doprovodných seminářů, které byly v nabídce policie. „Řekl

jsem si proč ne, někdy v mé profesi nastanou situace, ze kterými si člověk neví rady. Ono profese policajta je velmi proměnlivá a člověk musí zvládnout reagovat na všechno. Chci být na tyto momenty co nejvíce připravený, aby mě nic nerozházelo.“

Při analýze výzkumných dat jsou zjistila, že příslušníci Policie České republiky se cítí spíše demotivováni k celoživotnímu vzdělávání. „Proč bych měla jít studovat, když bych to musela dělat na úkor svého volného času? Já už jsem si jednu školu dodělávala, další už by mi byla k ničemu. Na vyšší místo postoupit nechci, jsem spokojená tam kde jsem. Žádný příplatek za studování stejně nedostanu, tak co.“ Z této výpovědi bychom mohli usoudit, že motivace u příslušníků Policie ČR opravdu chybí. „Nemotivuje mě nic, vysokou školu už mám a absolvováním nějakých kurzů si nějak nepřilepším, ani mě to nikam neposune. Hlavně všude se učíte hlavně teorii, v praxi je to pak stejně úplně jiné.“ uvedl Participant. „Pro některé jsou motivací samozřejmě peníze, jelikož pracujeme hlavně proto, abychom měli z čeho žít. Pak možná nějaká seberealizace a uspokojení z výsledků.“ „Motivace je důležitá. Je to na každém, jak se motivuje, podle mě jsou pro člověka největší motivací peníze, to si nebudeme lhát. Zním i lidi, kteří se rádi vzdělávají, jelikož se chtějí dozvědět něco nového, většinou jsou ti, kteří neberou svou práci pouze jako povinnost, ale taky je baví a jsou ochotni se v ní zdokonalovat.“

Pokud příslušník Policie České republiky se nemotivuje sám, třeba tím, že se naučí a dozví něco nového, motivace ze strany nadřízených se nedočkají. Určitě by se na motivaci ke vzdělávání mělo brát větší zřetel. Zrovna v policejní práci je potřeba, aby se informace aktualizovali a policisté se neustále rozvíjeli a modernizovali své poznatky. U příslušníků Policie ČR tedy můžeme hovořit spíše o osobní motivaci.

Podpora ze strany nadřízených

Rozhovor jsem vedla i se samotným nadřízeným, který funguje jako vedoucí služební jednotky. „Já se vždy snažím své kolegy motivovat k tomu, aby se nějakým způsobem vzdělávali a zajímali se o novinky v policejní práci. V dnešní době se vše vyvíjí a mění, a to se nevyhýbá ani naší práci. Proto chci, aby můj tým byl v obraze a disponoval všemi potřebnými kompetencemi. Nikoho však nemůžu do ničeho nutit a záleží na uvážení každého z kolegů. Bohužel vím, že ne všude to funguje stejně.“ Pokud příslušníci Policie České republiky nevidí u nadřízených podporu v oblasti vzdělávání, může to vést k demotivaci. „Takže ze strany nadřízených je podpora ke vzdělávání téměř nulová.

Nedočkáte se žádných benefitů či výhod. Studijní volno nedostanete, teda aspoň na našem oddělení, nevím, jak to funguje jinde.“

Informovanost

„Pokud se o to nezajímáte a nesledujete aktuální nabídku, tak nic nevíte. Žádné informace nám nikdo nepodává. Internetové stránky jsou neaktuální a nedozvíte se prakticky nic. Nevím, kde je problém, když na stanici je mnoho ajťáků a správa webovek není určitě takový problém.“

„U nás na kriminálce máme takovou speciální nástěnku a tam se čas od času objeví nějaký leták na seminář či přednášku. Myslím, že i na maily chodí nějaké nabídky. Vím, že jich je celkem dost a věnují se různým tématům. Je na každém z nás, kdo se na daný seminář napíše. Vybíráme si podle toho, za je dané téma pro nás přínosné a zajímavé“ Informovanost u příslušníku Policie České republiky se liší podle toho, v jaké službě jsou zařazeni. Svou roli zde hraje i nadřizený, zda je ochotný a své podřízené o vzdělávání informuje a motivuje.

Důvody odmítání vzdělávání

Důvody toho, proč příslušníci Policie České republiky nemají zájem se dále vzdělávat je spousta, hraje roli při tom spousta různých faktorů a okolností. Jedním z důvodů je věk, respondenti si myslí, že do školních lavic už nepatří. „Nedokážu si představit, že bych přišel z práce a sedl si opět ke stolu a psal úkoly, na to už jsem asi starý. Když jsem dodělával ve třiceti vyšší odbornou školu, tak to ještě šlo. Teď už bohužel ne. Dneska pokud jde o nějaký jednodenní kurz nebo nějaké školení jsem pro. Takových kurzů a přednášek jsem absolvoval několik.“

Častým důvodem byla také rodina. Téměř všichni respondenti již mají rodinu a vychovávají děti. Participant uvedl, že si v budoucnu nechce vyčítat, že věnovali hodně času své práci a málo času své rodině. „Mou prioritou je momentálně má rodina, chci s ní trávit veškerý svůj volný čas. Práci mám jen pro to, abych svou rodinu finančně zabezpečil. Vím, že kdybych žil jen prací, tak bych si to v budoucnu vyčítal a to nechci. Proto nedělám nic na úkor svého volného času. Zní to ode mě škaredě, ale říkám to tak, jak to doopravdy je.“

„Nejsem moc studijní typ, vím, že u ničeho dlouho nevydržím. Nedonutila bych se k tomu, dělat něco navíc ve svém volném čase. Absolvovat nějaký kurz či seminář ještě

zvládnou, ale co se týče vysoké školy, to bych nedala. Ráda čtu odborné knihy, a to beru jako mé vlastní celoživotní vzdělávání. Každý si to dělá po svém, ať to vyhovuje hlavně mu samému.“ Důvody, proč se příslušníci Policie České republiky dále nevzdělávají se u respondentů liší.

Studijní typ

Odpověď Participanta mě vedla k zamyšlení, jak se pozná, když je člověk studijní typ či nikoliv. Zajímal mě, jak daný respondent u sebe rozpoznal, že nepatří mezi studijní typy. „Nikdy se u ničeho nedokážu soustředit více jak 40 minut, všimnula jsme si toho i v práci. Musím si dělat častější přestávky než můj kolegové. Taky vím, že už bych se v mém věku nedonutila k tomu, abych dělala domácí úkoly. Nezapamatuji si ani moc naučených věcí, jelikož se vše učím z paměti, nedokážu hledat ve věcech souvislosti. Raději se učím, když ani nevím, že se něco učím. Snad rozumíte, jak to myslím. Prostě jsem nikdy nebyla typ, který by si sezení v lavici a psaní do sešitu užíval. Byl to pro mě ve škole vždy boj.“ Každý může pod pojmem „studijní typ“ vidět něco jiného.

Odborná příprava

Odborná příprava je povinná pro všechny zájemce, kteří se chtějí přidat do služby k Policii České republiky. Policisté zde získají všechny potřebné teoretické i praktické dovednosti, získají zde zbrojní průkaz a připraví se na kariéru policisty. „Dalo by se říct, že prvním a povinným vzděláváním byla odborná příprava, kterou musí absolvovat každý kdo chce do služby k policajtům. Naučíte se zde všechno potřebné, co pro práci potřebujete. Musím říct, že mě osobně to dalo hodně. Je to fyzicky náročně, hodně se tam nadřete, ale stojí to za to, připraví vás to na tu práci dostatečně, uvědomíte si, do čeho jdete. Znáám pár lidí, kteří po odborné přípravě pak ani nenastoupili do služby, jelikož to nezvládli. Člověk musí dost zvážit, zda tu práci dokáže dělat třeba pět let. Pokud ne, nevím, zda má vůbec cenu nastupovat do služby.“

Participant uvedl „Odborná příprava pro mě byla náročná, trvá strašně dlouho, ale zase je pravda, že se tam naučíte skoro vše. Zařadil bych tam více praktických věcí ze života, jelikož vy se sice naučíte nějakou teorii, ale praxe chybí. Jsem rád, že to mám za sebou, znova už bych to absolvoval nechtěl, ale to je asi tím, že se teď na to dívám s odstupem času.“ Odborná příprava je ve všech směrech užitečná, informace o časové náročnosti se objevovala u více respondentů.

Kurzy a semináře

„Nabídka kurzů a seminářů je podle mě celkem rozmanitá. Zaměřuje se na různá témata a každý si tam najde svoje. Do ničeho nikoho nenutíme, některé semináře jsou povinné ale těch moc není, a navíc se to týká spíše kriminálky. Je to tedy na uvážení každého z kolegů“ Ke kurzům a seminářům přistupují příslušníci Policie České republiky kladněji než ke studiu vysoké školy. „Na kurz jdete třeba třikrát a máte hotovo. Vysokou musíte studovat několik let. Je pravda, že vysoká škola Vám dá více, ale někdy to prostě není potřeba.“

Nedostatek příslušníků Policie České republiky

„Policajtů je podle mě hrozný nedostatek a u svých kolegů, kteří fungují na jiných ústřednách už jsem slyšel, že studium u svých podřízených neschvalují jen z důvodu, aby nedošlo k úbytku policistů na oddělení.“ uvedl Participant, který pracuje jako major na službě kriminální policie a vyšetřování.

„Jednou mi neschválili účast na přednášce, jelikož to bylo v den, kdy jsem měl zrovna službu a nikdo nebyl ochotný si to se mnou vyměnit. Je to špatně vymyšlený, protože někdo by se rád vzdělával a nemůže. Pak ať se nediví, že nikdo o to nemá ani zájem, když to nemá cenu.“ Příslušníků Policie České republiky je velmi málo. Někdo nezvládne přijímací řízení a jiní nemají o práci policisty zájem.

5 Výsledky a závěr výzkumu

Základní výzkumná otázka:

- Jaké mají příslušníci Policie České republiky možnosti k celoživotnímu vzdělávání?

Z hlavní otázky vplynuly v součinnosti s výzkumnými cíli další tři podotázky:

1. Jaká je informovanost a povědomí příslušníků Policie České republiky o možnostech celoživotního vzdělávání?
2. Jaká je motivace příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání?
3. Jak vnímají příslušníci Policie České republiky na spolupráci s nadřízeným při celoživotním vzdělávání?

V součinnosti s hlavní otázkou je výsledek, že příslušníci mají možnost se vzdělávat na školách, které jsou pod záštitou Ministerstva vnitra. (podkapitola 3.3) Pokud příslušníci Policie České republiky nemají zájem se vzdělávat v resortu Ministerstva vnitra, mají možnost využít Mimoresortního vzdělávání. (podkapitola 3.4)

V součinnosti s 1. otázkou je výsledek takový, že informovanost příslušníků Policie České republiky je nízká. Weby uvedených škol Ministerstva vnitra jsem neaktuální a chybí zde zásadní informace o konkrétním vzdělávání příslušníků Policie České republiky. V tomto případě zaleží hodně na vedení, zda se snaží informovat příslušníky či nikoliv.

V součinnosti s 2. otázkou je takový, že mezi nejčastější motivy příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání je postup na vyšší pozici, či postup do vyšší platové třídy. (podkapitola 1.5) U většiny příslušníků Policie České republiky však motivace chybí.

V součinnosti s poslední 3. otázkou je výsledek, že příslušníci Policie České republiky vnímají spolupráci nadřízených při celoživotním vzdělávání jako velmi důležitou. Uvítali by ze strany nadřízených větší podporu a motivaci. Té se však v dnešní době moc nedostává, jelikož je nedostatek příslušníků Policie České republiky a absence příslušníka z důvodu vzdělávání v přímé službě je problémem.

Z výzkumu, který jsem provedla vyplynulo, že o celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky není velký zájem. Kdo zájem má, nemusí to být podpořeno ze strany nadřízených. Participantů většinou studují nebo mají vystudovanou veřejnou vysokou školu nepolicejního zaměření. Policisté, kteří mají vystudovanou vysokou školu studovali nejčastěji v oborech Sociální pedagogika, Sociální patologie a prevence nebo Veřejná správa a sociální politika. Hlavními důvody toho jsou, že policisté myslí i na svá zadní vrátka, kdyby v budoucnu chtěli změnit zaměření svého zaměstnání. S těmito obory mohou pracovat v různých organizacích a vykonávat různorodé zaměstnání. K tomu, aby byl zájemce o služební poměr u Policie České republiky přijat do služby stačí, pokud má vystudovanou střední školu s maturitou.

Vzdělávání v policejních oborech zajišťují, jak je uvedeno v podkapitole 3.2 Policejní akademie v Praze, Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze, Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Holešově. Nabídka škol je jež není moc rozmanitá. Jak bylo uvedeno v teoretické části ještě nedávno bylo policejních škol mnohem více, bohužel o ně nebyl zájem, a tak byly některé zrušeny.

Ve výzkumu, který byl vytvořen Jiřím Poduškou, který ho realizoval v rámci své diplomové práce s názvem Celoživotní vzdělávání příslušníku Policie České republiky v roce 2016 můžeme zjistit, že pouze 38,43 % dotazovaných studovalo na škole a 48,15 % studovalo na školách Ministerstva vnitra, zbytek dotazovaných studovalo mimo resort Ministerstva vnitra.

Informovanost o možnostech celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky je velmi nízká. Možnosti, která příslušníci Policie České republiky mají, jsou uvedeny v kapitole 3.2. S nedostatkem podkladů jsem se sama setkala i při hledání informací pro mou diplomovou práci. Webové stránky všech oborových škol zřízené Ministerstvem vnitra uvedených v podkapitole jsou velmi nepřehledné, anebo informace o možnostech vzdělávání (kurzy, semináře) zcela chybí nebo jsou neaktuální. Doporučovala bych, aby se vytvořila informační platforma pro policisty, kde by měli nabídku vzdělávání vypsanou a tyto informace pravidelně aktualizovat. Mimoresortní vzdělávání příslušníků Policie České republiky je uvedeno v kapitole 4.3. Zde je uvedeno, jaké jiné možnosti mají příslušníky k dispozici pro vzdělávání mimo vzdělávací instituce Ministerstva vnitra.

Ve výzkumu Jiřího Podušky (2016), odpovědělo 57,27 % dotazovaných, že pro ně je systém celoživotního vzdělávání Policie České republiky nesrozumitelný.

Příslušníci Policie České republiky v některých případech nejsou podporováni k dalšímu vzdělávání. Důvodem je hlavně nedostatek policistů. Nadřízení mají strach, že by v důsledku vzdělávání došlo ke snížení pracovních sil. Často nebývá studium příslušníkům schváleno, jelikož úkolem nadřízených je zajištění výkonu služby. Jediným řešením této situace je doplnění personálních stavů. Participanti uvedli, že ke zvýšení zájmu o policejní práci by pomohlo, kdyby byly sníženy nároky na uchazeče. V kapitole 2.4 jsou uvedeny požadavky na přijetí uchazečů do služby.

Výzkum Jiřího Podušky (2016) zjistil, že policisté nemají žádnou motivaci od zaměstnavatele. Bylo kritizováno, že dostupnost vzdělávání mají jen ti policisté, kteří nebudou chybět v přímém výkonu služby. Zákon nabízí spoustu benefitů, ne každému je umožněno studovat. Z tohoto důvodu mnoho policistů studují mimo resort Ministerstva vnitra na úkor rodiny a vlastního volného času.

Motivací příslušníků Policie České republiky pro vzdělání jsou peníze. Při vyšším vzdělání policistů, tím ve vyšší platové třídě se vyskytují. Motivaci a její význam ve vzdělávání dospělých nalezneme v podkapitole 1.4.

S výzkumem by se dalo pracovat i dále. Bylo by zajímavé provést komparaci toho, jak se liší názory žen a názory mužů na celoživotní vzdělávání. Zda se častěji vzdělávají muži či ženy. Má na vzdělávání vliv věk či místo bydliště příslušníka Policie České republiky? Tyto otázky by se daly zodpovědět pomocí kvantitativního výzkumu.

6 Diskuse

Tuto práci jsem psala v době koronavirové krizi a na mé práci se to odrazilo hlavně ve výzkumné části. V rámci zdraví a dodržování vládních opatření jsme rozhovory po předchozí domluvě realizovali online formou přes platformu Skype. Tento způsob měl své pozitiva i negativa. Jako pozitivum vidím to, že rozhovor probíhal v přirozeném prostředí participantů, vliv to mělo na rozsáhlost odpovědí a na celkovou upřímnost. Myslím si, že kdyby rozhovory probíhali na policejní stanici, nebyl by na ně dostatečný klid. Při rozhovorech online chyběl osobní kontakt, což vidím jako velké negativum. Rozhovor realizován online formou mohl být problémem pro starší příslušníky Policie České republiky, protože nemají zkušenosti s technikou. Z tohoto důvodu mi nebyli ochotni poskytnout rozhovor.

Rozhovory jsem vedla s muži a ženami z různých policejních oddělení. Při větším počtu participantů by se dala provést komparace těchto oddělení. Díky rozhovoru s nadřízeným z oddělení kriminální policie a vyšetřování jsem získala i pohled na věc z druhé strany. Tím jsem mohla hodnotit a sledovat, jak problematiku celoživotního vzdělávání vidí samotní příslušníci Policie České republiky a jaký názor na to má jejich nadřízený.

Se všemi respondenty se mi povídalo velmi dobře. Někteří respondenti odpovídali stručněji jiní naopak velmi rozsáhle. Respondenti byli ochotní se při jakémkoliv problému či dotazu se mnou spojit online přes platformu Skype. Získaná data mi stačila k analýze a následném vyhodnocení výsledků. Některé získané informace mě překvapily, a naopak některé jsem čekala. Dozvěděla jsem se zajímavé informace, ze kterými by se dalo nadále pracovat.

Participantů měli rozdílné názory na celoživotní vzdělávání, někteří odpovídali, že je absolvování formálního či neformálního vzdělávání důležité a přínosné. Naopak někteří participantů odpovídali, že jim toto vzdělávání nic nedá a nikam je neposune. To, zda se příslušníci Policie České republiky vzdělávají či nikoliv záleží především na jejich osobní motivaci. Motivace ze strany nadřízených se bohužel nedostavuje. Rozhovor jsem provedla i s Majorem, který působí na službě kriminální policie a vyšetřování, ten má na celoživotní vzdělávání kladný názor, uvedl však, že ne u všech nadřízených je to stejně. Důvodem je personální zajištění daného oddělení, jelikož někde je policistů kritický nedostatek.

Provedený výzkum má význam i pro praxi. Zjistili jsme, že by bylo dobré, kdyby vznikl informační platforma pro příslušníky Policie České republiky, která by je informovala o různých kurzech, seminářích či přednáškách, které jsou určeny pro jednotlivé služby Policie ČR. Nebo aktualizovat informace o vzdělávání na jednotlivých webových stránkách vzdělávacích institucí.

ZÁVĚR

Díky teoretických poznatků a výzkumného šetření můžeme dospět k závěru, že celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky je nedílnou součástí této profese. Zájem příslušníků je však značně malá. K tomuto dochází vlivem mnoha faktorů. Mezi ně patří například malá motivace příslušníků ze strany nadřízených či malá informovanost příslušníků o nabízeném vzdělávání. Celoživotní vzdělávání se netýká pouze Policie České republiky, ale v dnešní době je velmi rozsáhlé v mnoha profesích. Celoživotní vzdělávání není pouze osobní záležitostí ale také nutným předpokladem pro výkon profese. Přínos má také pro celou společnost a zvyšování kvalifikace obyvatel. Profese příslušníka Policie České republiky je velice psychicky, fyzicky i časově náročná, přidá-li se k tomu ještě osobní život, na vzdělávání pak nezbyvá čas asi síla. Z tohoto důvodu by měla být větší motivace ze strany nadřízených.

V teoretické části jsem shromáždila mnoho potřebných informací, které mi při výzkumu byly oporou a nápovědou. Podařilo se mi vymežit téma a teoretickou část zaměřit správným směrem. Ve výzkumu jsem se zaměřovala na názor příslušníků Policie České republiky na celoživotní vzdělávání. Většina z participantů k celoživotnímu vzdělávání nepřistupovala zrovna přívětivě. Mnozí z nich to vidí jako věc, která jim nepřináší, kromě finanční odměny, žádné výhody. Participant nejčastěji navštěvují školy mimo resort Ministerstva vnitra v nepolicejních oborech. Nejčastější motivací pro vzdělávání bývají peníze. To se však netýká pouze příslušníků Policie České republiky.

Na základě teoretických poznatků a provedeného výzkumu si dovoluji napsat, že obě části diplomové práce naplnily předem stanovené cíle. Možnosti vzdělávání i motivace ke vzdělání byly propojeny s policejní praxí. Došla jsem k závěru, že s výzkumem by se dalo i nadále pracovat. Provést komparaci pohlaví. Zjistit, zda se názory na vzdělávání liší u mužů a u žen či sledovat dvě a více rozdílných policejních oddělení. Díky provedenému kvalitativnímu výzkumu jsem si odpověděla na stanovenou základní výzkumnou otázku i další specifické podotázky.

LITERATURA

- BAKEŠOVÁ, Miroslava, 2003. Celoživotní vzdělávání dospělých a distanční formy studia. Praha: Ivo Ulrych – Růžičkův statek. 42 s. ISBN 80-86570-10-7.
- BEDNÁŘÍKOVÁ, Iveta, 2006. Kapitoly z andragogiky 2. Olomouc: Univerzita Palackého. 80 s. ISBN 80-244-1356-6.
- BENEŠ, Milan, 2014. Andragogika. Praha: Grada. 135 s. ISBN 978-80-247-4824-5.
- BOČKOVÁ, Věra, 2000. Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost? Olomouc: Univerzita Palackého. 29 s. ISBN 80-244-0155-X.
- BROŽOVÁ, Stanislava, 2006. The education systém of the Czech republic. Praha: Institute for Information on Education. 64 s. ISBN 80-211-0505-4.
- CEPOL, 2020. Poslání, vize a hodnoty. [online]. [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: <https://www.cepol.europa.eu/cs>
- CROSS, Patricia, 1992. Adults as Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning. San Francisco: JosseyBass. 336 s. ISBN 978-555-42445-9.
- DALECKÝ, Jan, 2009. Vybrané problémy služby pořádkové policie. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze. ISBN 978-80-7251-1.
- DANIHELKOVÁ, Hana, 2003. Management and evaluation of the course. Ostrava: University of Ostrava. 102 s. ISBN 80-7042-284-X.
- DVOŘÁČEK, Zdeněk, 2004. Právní základy veřejného pořádku. Praha: Armex. ISBN 80-86795-04-7.
- DVOŘÁČEK, Zdeněk, a kol., 2004. Základy činnosti policejních služeb. Praha: Vydavatelství PA ČR. ISBN 80-7251-163-7.
- EURYDICE a EUROSTAT, 2012. Key data on education in Europe, [online]. Brussels: Eurydice. 212 s. ISBN 978-92-9201-242-7 [cit. 2020-01-13]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5741409/978-92-9201-242-7-EN.PDF/d0dcb0da-5c52-4b33-becb-027f05e1651f>

- FAURE, Edgar, 1973. Learning to be: World of Education Today and Tomorrow. Unesco. 313 s. ISBN 92-3-101017-4.
- HENDL, Jan, 2016. Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál, 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
- IACA, 2021. About us, History. [online]. [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: <https://www.iaca.int/who-we-are/about-us/history.html>
- KOLÁČKOVÁ, Barbora, 2009. Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Brno, 104 s. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta.
- KOPAL, Jiří, 2001. Občas, zákon a policie. Brno: Ekologický právní servis. 93 s. ISBN 80-86544-02-8.
- KREJČÍ, Dana, 2010. Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Brno, 74 s. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií.
- MACHUTOVÁ, Marcela, BRONCOVÁ, Dagmar, 2009. Historie dopravní policie. Praha: Milpo media. 159 s. ISBN 978-80-87040-14-0.
- MARSHALL CENTER, 2021. About. [online]. [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: <https://www.marshallcenter.org/en/about>
- MEPA, 2015. Indroduction. [online]. [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: <https://www.mepa.net/en/cepa/Pages/introduction.aspx>
- MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2008. Reforma Policie české republiky, Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Praha: Odbor vzdělávání a správy policejního školství.
- MUŽÍK, Jaroslav, 2013. Profesní vzdělávání dospělých [online]. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 200 s. ISBN 80-85963-93-0 [cit. 2020-08-26]. Dostupné z: <http://www.jaroslavmuzik.cz/profesni-vzdelavani-dospelych>
- NÁKONEČNÝ, Milan, 2003. Úvod do psychologie. Praha: Academia, 507 s. ISBN 80-200-0993-0.

PALÁN, Zdeněk, 2002. Lidské zdroje. Praha: Academia, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Zdeněk, 2003. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PODUŠKA, Jiří, 2016. Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie ČR. Brno, 83 s. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta.

POLICIE ČR, 2020. Informace pro uchazeče [online]. Praha: Ministerstvo vnitra. [cit. 2021-02-17].

Dostupné z: <http://www.policie.cz/>

POLICIE ČR, 2020. Policie České republiky – KŘP Jihočeského kraje. Etický kodex Policie České republiky. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra. [cit. 2021-02-17].

Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/okresni-reditelstvi-prachatice-aktuality-eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>

Policejní akademie ČR v Praze [online]. Praha: POLAC, 2018 [cit. 2021-02-22].

Dostupné z: <http://www.polac.cz/>

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, 2009. Pedagogický slovník. 6. vyd. Praha: Portál. 400 s. ISBN 978-80-7367-647-6.

SKALKA, Jarolím. a kol., 1989. Základy pedagogiky dospělých. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. 258 s. ISBN 80-04-21636-6.

SOMR, Zdeněk a kol. 2006. Strategie celoživotního učení ČR [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání [cit. 2020-08-28]. 72 s. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

ŠARNÍKOVÁ, Gabriela, 2016. Formálne, neformálne a informálne cesty rozvoja osobnosti. Ružomberok: Verbum. 146 s. ISBN 978-80-561-0336-4.

ŠARNÍKOVÁ, Gabriela, 2011. Z dejín filozofie výchovy. Starovek. Ružomberok: Verbum. ISBN 978-80-8084-685-5.

ŠERÁK, Michal, 2009. Zájmové vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha: MJF Praha. 208 s. ISBN 80-86284-55-7.

ŠUGÁR, Jan, 2008. Distanční vzdělávání v podmínkách Policejní akademie ČR v Praze. Brno: Tribun EU. 166 s. ISBN 978-80-7399-667-3.

VETEŠKA, Jaroslav, VACÍNOVÁ, Tereza a kol., 2011. Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 208 s. ISBN 978-80-7452-012-9.

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Praze [online]. Praha: Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Praze, 2021 [cit. 2021-02-22]. Dostupné z: <http://www.skolamv.cz/>

ZORMANOVÁ, Lucie, 2017. Didaktika dospělých. Praha: Grada. 223 s. ISBN 978-80-271-0051-4.

Přílohy

Příloha č. 1 Oslovení potenciálních participantů

Příloha č. 2 Transkrip rozhovoru s participantem č. 1

Příloha č. 3 Transkrip rozhovoru s participantem č. 2

Příloha č. 4 Transkrip rozhovoru s participantem č. 3

Příloha č. 5 Transkrip rozhovoru s participantem č. 4

Příloha č. 6 Transkrip rozhovoru s participantem č. 5

Příloha č. 7 Transkrip rozhovoru s participantem č. 6

Příloha č. 1 Oslovení potencionálních participantů

Dobrý den,

jmenuji se Michaela Czolková a studuji závěrečný ročník navazujícího magisterského studia na Univerzitě Palackého v Olomouci. Studuji obor Sociální pedagogika se zaměřením na Projektování a management. Píšu diplomovou práci na téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“. Cílem mého výzkumu je objasnit možnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky na základě názorů příslušníků na vzdělání. K hlavnímu cíli se vážou i specifické cíle. Specifické cíle výzkumu jsou:

- Zjistit, jaký názor mají příslušníci Policie České republiky na možnosti celoživotního vzdělávání.
- Popsat, jak příslušníci Policie České republiky vnímají sebe a svou motivaci vzhledem k celoživotnímu vzdělávání.
- Zjistit, jak příslušníci Policie České republiky vnímají angažovanost vedení do celoživotního vzdělávání.

Touto cestou bych Vás chtěla poprosit o spolupráci na tomto výzkumu. Jako výzkumnou metodu jsem si vybrala interview. Tyto interview by vzhledem k situaci probíhali online formou přes platformu SKYPE. Vše by probíhalo zcela anonymně a získaná data by byly využity pouze pro potřeby mého výzkumu.

V případě ochoty spolupracovat na mém výzkumu a poskytnutí interview se na mě prosím obraťte na danou emailovou adresu.

Děkuji. S pozdravem Michaela Czolková.

Příloha č. 2 Transkrip rozhovoru s participantem č. 1

Dobrý den, děkuji za ochotu spolupracovat na mé diplomové práci. Ráda bych se ještě jednou představila a zopakovala cíl našeho dnešního hovoru. Jmenuji se Michaela Czolková a jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci. Studuji obor Sociální pedagogiku se zaměřením na Projektování a management, jsem teď ve 2 ročníků navazujícího magisterského studia. Píšu diplomovou práci na téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“. Cílem mého výzkumu je objasnit možnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky na základě názorů příslušníků na vzdělání. Informace, které dnes zazní budou sloužit pouze pro můj výzkum. Vše bude naprosto anonymní a nijak vás to neohrozí ve vašem zaměstnání. Poprosila bych vás, jestli byste mohl na začátek uvést svůj věk a vaše nejvyšší dosažené vzdělávání a v jakém oboru.

Participant: „Zdravím Míšo, těšil jsem se na povídání s vámi. Téma vaší diplomové práce mě zaujalo. Celoživotní vzdělávání je podle mě v práci policisty velmi důležité. Bohužel všichni nejsou tohoto názoru, ale to je každého věc. Dělán majora na kriminálce. Já se vždy snažím své kolegy motivovat k tomu, aby se nějakým způsobem vzdělávali a zajímali se o novinky v policejní práci. V dnešní době se vše vyvíjí a mění, a to se nevyhýbá ani naší práci. Proto chci, aby můj tým byl v obraze a disponoval všemi potřebnými kompetencemi. Nikoho však nemůžu do ničeho nutit a záleží na uvážení každého z kolegů. Bohužel vím, že ne všude to funguje stejně. Policajty je podle mě hrozný nedostatek a u svých kolegů, kteří fungují na jiných ústřednách už jsem slyšel, že studium u svých podřízených neschvalují jen z důvodu, aby nedošlo k úbytku policistů na oddělení. Tohle je podle mě hrozně nedomyšlené, ale bohužel není to v mé kompetenci tuto skutečnost nějak ovlivnit. Jsem toho názoru, že vzdělávání je přínosné a potřebné ve většině povolání. Svět se mění a vyvíjí a člověk by měl jít s dobou, učit se nové metody a dozvídat se nové informace. Já sám jsem si Vysokou školu dodělal až v 38 letech. To jsem se považoval ještě za mladíka a věděl jsem, že nesmím čekat déle, jinak už bych se k tomu nedostal. Na přednášky v rámci policejní činnosti jsem se hlásil pravidelně. Člověk si musí umět zdůvodnit, k čemu to vzdělávání bude. Co se týká motivace ke vzdělávání je to odlišné. Pro některé jsou motivací samozřejmě peníze, jelikož pracujeme hlavně proto, abychom měli z čeho žít. Pak možná nějaká seberealizace a uspokojení z výsledků. U mě to byly právě především finance, které mě dohnaly k tomu, abych si na stará kolena dodělal vysokou školu. Mám velkou rodinu, o kterou se musím starat, a tak

jsem sebral všechny své síly a dodělal si bakalářský titul, abych mohl získat vyšší hodnost, a tudíž postoupit do vyšší platové třídy. No a nyní už mám i titul magisterský. Nakonec jsem si řekl, že není takový rozdíl, zda budu studovat tři nebo pět let. Musím říct, že jsem tohoto rozhodnutí nikdy nelitoval a nepřipadalo mi to jako ztráta času, ale ne každý je takový jako já. Většina kolegu se vzdělávání úplně brání. Ale je pravda, že potřebu vzdělávání jsem pochopil až když jsem byl starší. U policie jsem už 20 let, začínal jsem jako obyčejný „šlapák“ tak já říkám pochůzkovým policistům. Musím přiznat, že jsem rád, že jsem si tu školu dodělal a postoupil na kriminálku. To jsem si bohužel nikdy neuvědomoval, protože kdybych věděl, že se budu mít lépe nejen po finanční stránce asi bych doděláním vysoké školy neváhal a dodělal si jí daleko dříve. Mám vystudovanou Sociální pedagogiku na Ostravské univerzitě a tento obor byl přínosem nejen pro policejní práci. Naučil jsem se tam zajímavé poznatky také z oblasti psychologie a pedagogiky. Já jsem ukecaný člověk a mnoho lidí mi říkalo, že bych se hodil jako přednášející na vysoké škole. Kdo ví, kde jsem nyní mohl být, kdybych si tu školu dodělal mnohem dříve. Teď už se chystám policejní obor opustit, tato práce mě začala psychicky vyčerpávat. Mám dvě děti, nyní už jsem i dědeček, mám jedno vnouče a rád bych se jim pořádně věnoval. Chtěl bych ještě stihnout něco procestovat, než dojdu do fáze, než toho nebudu schopen. No a nikdo nikdy neví, třeba se na stará kolena ještě rozhodnu, že to zkusím jako ten přednášející na Vysoké škole a budu se snažit motivovat i ostatní mladé lidi. “

Otázka: Máte v rámci výkonu práce vzdělávání, které je povinné?

Participant: „Dalo by se říct, že prvním a povinným vzděláváním byla odborná příprava, kterou musí absolvovat každý kdo chce do služby k policajtům. Naučíte se zde všechno potřebné, co pro práci potřebujete. Musím říct, že mě osobně to dalo hodně. Je to fyzicky náročné, hodně se tam nadřete, ale stojí to za to, připraví vás to na tu práci dostatečně, uvědomíte si, do čeho jdete. Zním pár lidí, kteří po odborné přípravě pak ani nenastoupili do služby, jelikož to nezvládli. Člověk musí dost zvážit, zda tu práci dokáže dělat třeba pět let. Pokud ne, nevím, zda má vůbec cenu nastupovat do služby. Dále se musí skládat pravidelně zkoušky se střelby.“

Příloha č. 3 Transkrip rozhovoru s participantem č. 2

Dobrý den, děkuji za ochotu spolupracovat na mé diplomové práci. Ráda bych se ještě jednou představila a zopakovala cíl našeho dnešního hovoru. Jmenuji se Michaela Czolková a jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci. Studuji obor Sociální pedagogiku se zaměřením na Projektování a management, jsem teď ve 2 ročníkú navazujícího magisterského studia. Píšu diplomovou práci na téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“. Cílem mého výzkumu je objasnit možnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky na základě názorů příslušníků na vzdělání. Informace, které dnes zazní budou sloužit pouze pro můj výzkum. Vše bude naprosto anonymní a nijak vás to neohrozí ve vašem zaměstnání. Poprosila bych vás, jestli byste mohl na začátek uvést svůj věk a vaše nejvyšší dosažené vzdělávání a v jakém oboru.

Participant: „Dobrý den. Je mi 32 let, u policie pracuji už 5 let, poslední rok pracuji na kriminálce. 4 roky jsem dělal na obvodním oddělení obyčejného pochůzkáře. Bral jsem to jen jako začátek a šel jsem si za tím, že se dostanu na kriminálku. Byl to již od dětství můj sen. Sledoval jsem vždycky kriminálky a říkal jsem si, že jednou taky budu taky vyšetřovat vraždy jako v té televizi. No, realita je trochu jiná než v televizi, ale dá se říct, že jsem se svým zaměstnáním spokojený. Přece jen, kdo si dokáže splnit svůj dětský sen? Vysokou školu jsem dělal hned po maturitě. Mám vystudovanou sociální patologii a prevenci. Tento obor není úplně policejní, ale zaměření oboru pro mě byl určitě přínosný a zajímavý. Byly zde samozřejmě předměty, které mě bavily více a některé méně. Ale kdybych se teď rozhodl znova studovat, což nehodlám, vybral bych si opět toto studium. Dodělávat si magistra už nechci, pro moji práci mi stačí ten bakalář. Chybí mi motivace. Nemotivuje mě nic, vysokou školu už mám a absolvováním nějakých kurzů si nějak nepřilepším, ani mě to nikam neposune. Mou prioritou je momentálně má rodina, chci s ní trávit veškerý svůj volný čas. Sice stát se policajtem byl můj dětský sen, ale momentálně mám práci jen pro to, abych svou rodinu finančně zabezpečil a uživil. Jsme toho názoru, že kdybych žil jen prací, tak bych si to v budoucnu vyčítal a to nechci. Proto nedělám nic na úkor svého volného času. Zní to ode mě škaredě, ale říkám to tak, jak to doopravdy je. Dokonce vím, že vedoucímu je to jedno, jestli studujeme nebo ne, nebo aspoň se o to nějak nezajímám. U nás na kriminálce máme takovou speciální nástěnku a tam se čas od času objeví nějaký leták na seminář či přednášku. Myslím, že i na mailly chodí nějaké nabídky. Víím, že jich je celkem dost a věnují se různým tématům, ale je na

každém z nás, kdo se na daný seminář napíše. Vybírat si můžeme podle toho, zda je dané téma pro nás přínosné a zajímavé. Hlavně všude se učíte hlavně teorii, v praxi je to pak stejně úplně jiné. Takže je to v některých případech zbytečné. Proto jsem i zjistil, že ty kriminální seriály nesmíte brát vážně, ono je to úplně jinak a v žádném případě to není tak snadné, jako to ukazují. Ale jak už jsem říkal, já o to zájem nemám, takže to jde mimo mě.“

Otázka: Jaká pro vás byla odborná příprava na začátku vaší kariéry?

Participant: „Ta pro mě byla skvělá, probíhalo to, tak jak jsem si představoval. Hodně jsme běhali, abychom si zlepšily fyziku. Naučil jsem se střílet se zbraně, naučil jsem se, jak se bránit a prát se. Což se občas může hodit i v osobním životě. Součástí odborné přípravy samozřejmě byly i teoretické věci, které taky byly fajn. Nejsem příznivce teoretických poznatku, ale chápu, že jsou potřebné. Nicméně přednášky v rámci odborné přípravy byly zajímavé a připravily mě na ten samotný výkon služby. Policejní práce není jen o chytání padouchů, jak si většina myslí, ale je to i papírová práce, kterou člověk prostě dělat musí.“

Příloha č. 4 Transkrip rozhovoru s participantem č. 3

Dobrý den, děkuji za ochotu spolupracovat na mé diplomové práci. Ráda bych se ještě jednou představila a zopakovala cíl našeho dnešního hovoru. Jmenuji se Michaela Czolková a jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci. Studuji obor Sociální pedagogiku se zaměřením na Projektování a management, jsem teď ve 2 ročníkú navazujícího magisterského studia. Píšu diplomovou práci na téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“. Cílem mého výzkumu je objasnit možnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky na základě názorů příslušníků na vzdělání. Informace, které dnes zazní budou sloužit pouze pro můj výzkum. Vše bude naprosto anonymní a nijak vás to neohrozí ve vašem zaměstnání. Poprosila bych vás, jestli byste mohla na začátek uvést svůj věk a vaše nejvyšší dosažené vzdělávání a v jakém oboru.

Participant: „Zdravím! Je mi 44 let a mám vystudovanou vysokou školu v oboru veřejná správa a sociální politika. Školu jsem si dodělávala až ve 36 letech. Na magistra už jsem nešla, byla jsem ráda, že jsem dodělala aspoň toho bakaláře. Studium pro mě bylo náročné, jelikož jsem v té době měla dvě malé děti. Bylo to těžké skloubit vše dohromady. Jinak u policie jsem už 14 let, začínala jsem na dopravce a momentálně pracuji na kriminálce jako kapitánka. Až teď, když o tom mluvím si uvědomuji, jak ten čas hrozně letí. To ani není možné. Za chvíli oslavím nějaké výročí s mojí prací. Kdybych zůstala na dopravce tak u policie asi tak dlouho nezůstanu, tím jsem si jistá. Tam je to úplně jiné, je to tam pořád dokola, pořád stejná práce. Na kriminálce se aspoň něco děje, každý případ je originál, to mě na tom baví.“

Otázka: Zajímá by mě váš názor na celoživotní vzdělávání.

Participant: „Vzdělávání je v některých oborech určitě přínosné a důležité. Ale proč bych měla jít studovat, když bych to musela dělat na úkor svého volného času? Já už jsem si jednu školu dodělávala, další už by mi byla k ničemu. Na vyšší místo postoupit nechci, jsem spokojená tam kde jsem. Žádný příplatek za studování stejně nedostanu, tak co. Ani nás nijak nemotivují, ani nevím, zda se pořádají nějaké přednášky či semináře. Nikdo nás neinformuje a já nezabývám těmito věcmi. Věřím, že někoho studium baví a je rád, za každou příležitost se vědomostně někam posunout. Toto se mě netýká. Hlavně za mě se toto týká hlavně mladých lidí, kteří na učení mají ještě kapacitu. Já se chci už věnovat věcem, které mě v životě naplňují. Ráda trávím čas na zahrádce a beru to taky jako

určitou psychohygienu, abych z práce nevyhořela. Práce na kriminálce je psychicky náročná a člověk musí dbát na to, aby ho to nepoložilo. Proto se snažím ve svém volném čase práci úplně vypustit a na nic nemyslet, dělat co mě baví a naplňuje mě. Tímto mě napadá, že by se mohlo v zaměstnání věnovat více psychohygieně a předcházení syndromu vyhoření, jelikož si myslím, že policajti jsou ohroženou skupinou. I já se toho bojím, proto se snažím mít dost zálib, a hlavně nesedět doma a nemyslet na práci. Moje kolegyně měla syndrom vyhoření a nedopadlo to dobře. Přestala komunikovat a úplně zmizela z policejního oboru, teď pracuje myslím někde v obchodě. Takhle já dopadnout nechci. “

Příloha č. 5 Transkrip rozhovoru s participantem č. 4

Dobrý den, děkuji za ochotu spolupracovat na mé diplomové práci. Ráda bych se ještě jednou představila a zopakovala cíl našeho dnešního hovoru. Jmenuji se Michaela Czolková a jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci. Studuji obor Sociální pedagogiku se zaměřením na Projektování a management, jsem teď ve 2 ročníků navazujícího magisterského studia. Píšu diplomovou práci na téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“. Cílem mého výzkumu je objasnit možnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky na základě názorů příslušníků na vzdělání. Informace, které dnes zazní budou sloužit pouze pro můj výzkum. Vše bude naprosto anonymní a nijak vás to neohrozí ve vašem zaměstnání. Poprosila bych vás, jestli byste mohl na začátek uvést svůj věk a vaše nejvyšší dosažené vzdělávání a v jakém oboru.

Participant: „Dobrý den. Je mi 25 let, mám vystudované jen gymnázium, ale momentálně studuji vysokou školu obor Sociální pedagogika. Mrzí mě, že jsem nešel studovat hned po maturitě. Myslel jsem si, že mi maturita bude stačit, ale nestačila. Bylo těžké najít zaměstnání v oboru, který bych chtěl pouze s maturou bez zaměření a bez praxe. Z tohoto důvodu jsem se rozhodl začít opět studovat, kdybych začal hned, už bych měl bakaláře hotového. Dělán už 2 roky na dopravní policii, chtěl bych postoupit na vyšší pozici, jelikož jsou tam větší peníze. Hlavně nechci pořád dělat toho podřadného, co jen rozdává pokuty a řeší dopravní nehody. Po pravdě je to děsné, během vyšetřování dopravní nehody trávíte několik hodin venku na silnici, a to v zimě, v dešti nebo v lijáku. Dělán to dva roky a už mě to unavuje. Ale za to si nemůžu stěžovat na kolektiv na mém oddělení. Měl jsem štěstí na super šéfa i kolegy. Takže aspoň kvůli nim chodím do práce rád a nepostihlo mě ještě žádné vyhoření. Musím říct se přiznat, že po odborné přípravě jsem myslel, že se policajtem nikdy nestanu. Odborná příprava pro mě byla náročná, trvá strašně dlouho, ale zase je pravda, že se tam naučíte skoro vše. Zařadil bych tam více praktických věcí ze života, jelikož vy se sice naučíte nějakou teorii, ale praxe chybí. Jsem rád, že to mám za sebou, znova už bych to absolvoval nechtěl. Teď ale s odstupem času jsem rád, že jsem to nevzdal. Občas jsem rád za věci, které jsem se tam neučil. Vzdělávám se i mimo studium na vysoké, pokud to jde, zapisuji se na různé přednášky a semináře. Třeba se to někdy bude hodit, nikdy nevíte, co Vám život připraví do cesty. Není na škodu mít připravené zadní vrátka pro případnou změnu zaměstnání. Jelikož se přiznám, že už jsem přemýšlel, že bych čase zkusil jiné oddělení, ale s tím asi počkám až dodělám výšku,

aspoň toho bakaláře. Do budoucna mám v plánu i magistra, ale to ještě uvidím. Čekám, co mi život připraví do cesty, chtěl bych využít toho, že jsem ještě docela mladý a zatím nemám rodinu ani děti, takže mi nic nebrání dělat něco pro sebe. Víím, že až budu táta, budou tyto věci složitější. “

Otázka: Jakou máte motivace pro další vzdělávání?

Participant: „Já se motivuji budoucnosti, protože jak jsem již zmínil, přemýšlím nad změnou oddělení. Motivace je důležitá. Je to na každém, jak se motivuje, podle mě jsou pro člověka největší motivací peníze, to si nebudeme lhát. Znáím i lidi, kteří se rádi vzdělávají, jelikož se chtějí dozvědět něco nového, většinou jsou ti, kteří neberou svou práci pouze jako povinnost, ale taky je baví a jsou ochotni se v ní zdokonalovat.“

Příloha č. 6 Transkrip rozhovoru s participantem č. 5

Dobrý den, děkuji za ochotu spolupracovat na mé diplomové práci. Ráda bych se ještě jednou představila a zopakovala cíl našeho dnešního hovoru. Jmenuji se Michaela Czolková a jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci. Studuji obor Sociální pedagogiku se zaměřením na Projektování a management, jsem teď ve 2 ročníků navazujícího magisterského studia. Píšu diplomovou práci na téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“. Cílem mého výzkumu je objasnit možnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky na základě názorů příslušníků na vzdělání. Informace, které dnes zazní budou sloužit pouze pro můj výzkum. Vše bude naprosto anonymní a nijak vás to neohrozí ve vašem zaměstnání. Poprosila bych vás, jestli byste mohla na začátek uvést svůj věk a vaše nejvyšší dosažené vzdělávání a v jakém oboru.

Participant: „Dobrý den, také vás ráda poznávám. Je mi 28 let a už 4 roky pracuji na pořádkové policii. Vystudovanou mám střední pedagogickou školu, konkrétně pedagogické lyceum. Celoživotní vzdělávání zní jako zajímavé téma, ale já jsem na vysokou už nechtěla, vůbec mě to nelákalo. Nejsem moc studijní typ, vím, že u ničeho dlouho nevydržím. Nedonutila bych se k tomu, dělat něco navíc ve svém volném čase. Absolvovat nějaký kurz či seminář ještě zvládnou, ale co se týče vysoké školy, to bych nedala. Na kurz jdete třeba třikrát a máte hotovo. Vysokou musíte studovat několik let. Je pravda, že vysoká škola Vám dá více, ale někdy to prostě není potřeba. Ráda čtu odborné knihy, a to beru jako mé vlastní celoživotní vzdělávání. Každý si to dělá po svém, ať to vyhovuje hlavně mu samému. Nejhorší je, že kdyby se chtěl někdo přihlásit na nějaký seminář, tak ani neví jak. Pokud se o to nezajímáte a nesledujete aktuální nabídku, tak nic nevíte. Žádné informace nám nikdo nepodává. Internetové stránky jsou neaktuální a nedozvíte se prakticky nic. Nevím, kde je problém, když na stanici je mnoho ajťáků a správa webovek není určitě takový problém. Takže ze strany nadřízených je podpora ke vzdělávání téměř nulová. Nedočkáte se žádných benefitů či výhod. Studijní volno nedostanete, teda aspoň na našem oddělení, nevím, jak to funguje jinde.“

Otázka: Zmínila jste, že nejste studijní typ? Jak jste to poznala?

Participant: „Nikdy se u ničeho nedokážu soustředit více jak 40 minut, všimnula jsme si toho i v práci. Musím si dělat častější přestávky než můj kolegové. Taky vím, že už bych se v mém věku nedonutila k tomu, abych dělala domácí úkoly. Nezapamatuji si ani moc

naučených věcí, jelikož se vše učím z paměti, nedokážu hledat ve věcech souvislosti. Raději se učím, když ani nevím, že se něco učím. Snad rozumíte, jak to myslím. Prostě jsem nikdy nebyla typ, který by si sezení v lavici a psaní do sešitu užíval. Byl to pro mě ve škole vždy boj.“

Příloha č. 7 Transkrip rozhovoru s participantem č. 6

Dobrý den, děkuji za ochotu spolupracovat na mé diplomové práci. Ráda bych se ještě jednou představila a zopakovala cíl našeho dnešního hovoru. Jmenuji se Michaela Czolková a jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci. Studuji obor Sociální pedagogiku se zaměřením na Projektování a management, jsem teď ve 2 ročníků navazujícího magisterského studia. Píšu diplomovou práci na téma „Celoživotní vzdělávání příslušníků Policie České republiky“. Cílem mého výzkumu je objasnit možnosti celoživotního vzdělávání příslušníků Policie České republiky na základě názorů příslušníků na vzdělání. Informace, které dnes zazní budou sloužit pouze pro můj výzkum. Vše bude naprosto anonymní a nijak vás to neohrozí ve vašem zaměstnání. Poprosila bych vás, jestli byste mohl na začátek uvést svůj věk a vaše nejvyšší dosažené vzdělávání a v jakém oboru.

Participant: „Dobrý večer. Je mi 39 let, vystudovanou mám obecně právní činnosti. Školu jsem si dodělával až ve 30 letech. Skoro 9 let pracuji u policie jako pořádkový policajt. Do studia vysoké školy už bych nešel. Nedokážu si představit, že bych přišel z práce a sedl si opět ke stolu a psal úkoly, na to už jsem asi starý. Když jsem dodělával ve třiceti vyšší odbornou školu, tak to ještě šlo. Teď už bohužel ne. Myslím si, že kdybych šel studovat hned po škole, byl bych dnes magistr. Bohužel jsem byl blbý a v té době jsem viděl jen peníze, chtěl jsem začít vydělávat co nejdříve, jelikož jsem měl v hlavě, že mi něco uteče.. neuteklo. Dneska pokud jde o nějaký jednodenní kurz nebo nějaké školení jsem pro. Takových kurzů a přednášek jsem absolvoval několik. Řekl jsem si proč ne, někdy v mé profesi nastanou situace, ze kterými si člověk neví rady. Ono profese policajta je velmi proměnlivá a člověk musí zvládnout reagovat na všechno. Chci být na tyto momenty co nejvíce připravený, aby mě nic nerozházelo. Motivovalo mě to, že budu v obraze a že mi nikdo nemůže říct, že pro svou práci nic nedělám. Jednou mi neschválili účast na přednášce, jelikož to bylo v den, kdy jsem měl zrovna službu a nikdo nebyl ochotný si to se mnou vyměnit. Je to špatně vymyšlený, protože někdo by se rád vzdělával a nemůže. Pak ať se nediví, že nikdo o to nemá ani zájem, když to nemá cenu. Víím, že někteří můj kolegové nebyli ani jednou na doprovodné přednášce. Mám však ale zásadu, že takové kurzy a přednášky absolvuji jen v pracovní době. Byl bych blbý, kdybych to dělal ve volném čase, už tak ho mám málo. Mám dvě děti, které mi občas vyčetli, že na ně mám málo času, to mě moc mrzelo. Od té doby pro mě práce není nejdůležitější.“

Otázka: Co vás přimělo si dodělat vyšší odbornou školu až ve 30 letech?

Participant: „Změna zaměstnání. Předtím, než jsem nastoupil k policii jsem dělal dělníka i přesto, že jsem měl maturitu. To mě štvalo a ani mě to nebavilo. Rozhodl jsem se, že teda zatnu zuby a dodělám si aspoň vyšší odbornou. Až během tohoto studia jsem se rozhodl, že se dám k policii. Rozmýšlel jsem i nad vojákem, ale to jsem z časových důvodu rychle zavrhl. Nakonec jsem rád, že jsem se tak rozhodl. Ono to není tak špatná práce, jak se zdá. Chápu, že většina lidí na policisty nadává, ale měli by si uvědomit, že ti lidi jen dělají svou práci a plní příkazy se shora.“