

Vzdělávání v podmínkách Armády České republiky

Michal Goffa

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michal Goffa**
Osobní číslo: **H19893**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Vzdělávání v podmínkách Armády České republiky**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti vzdělávání dospělých a vzdělávacích institucí v AČR.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael, 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1407-3.

BENEŠ, Milan, 2003. Úvod do andragogiky. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-542-6.

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.

MUŽÍK, Jaroslav, 1999. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia. ISBN 808-5963930.

Příprava příslušníků AČR. Vojenská publikace: Pub-70-01-01. Vyškov: Správa doktrín ŘeVD, 2007.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **27. června 2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **18. srpna 2022**



Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 27. června 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 2.8.2022



1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevydělěčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce je seznámit se s problematikou vzdělávacího systému Armády České republiky a následně zjistit, zda je současný způsob vzdělávání pro její příslušníky vyhovující. Teoretická část je zaměřena na problematiku vzdělávání dospělých v podmínkách Armády České republiky a na její vzdělávací instituce, v nichž toto vzdělávání probíhá. Cílem praktické části této práce, která je provedena formou dotazníkového šetření, je zjistit, jak jsou vojáci z povolání spokojeni se současným vzdělávacím systémem v Armádě České republiky.

Klíčová slova: Armáda České republiky, vzdělávání, vzdělávání dospělých, vzdělávací instituce

ABSTRACT

The aim of the bachelor's thesis is to become familiar with the issues of the educational system of the Army of the Czech Republic and subsequently to find out whether the current method of education is satisfactory for its members. The theoretical part is focused on the issue of adult education in the conditions of the Army of the Czech Republic and its educational institutions in which this education takes place. The aim of the practical part of this work, which is carried out in the form of a questionnaire survey, is to find out how professional soldiers are satisfied with the current educational system in the Army of the Czech Republic.

Keywords: Army of the Czech Republic, education, adult education, educational institutions

Děkuji panu doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc., za ochotu vést moji bakalářskou práci, za jeho rady a cenné připomínky.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 AČR JAKO SOUČÁST OZBROJENÝCH SIL	12
1.1 ORGANIZACE AČR	12
1.2 PŘÍPRAVA NA SLUŽBU V DANÉ ODBORNOSTI A SPECIALIZACI.....	14
1.3 POTŘEBA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V AČR.....	15
2 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ V AČR	17
2.1 KURZ ZÁKLADNÍ PŘÍPRAVY	17
2.2 KARIÉROVÉ KURZY.....	18
2.3 JAZYKOVÉ KURZY	23
2.4 ODBORNÉ KURZY	25
2.5 REKVALIFIKAČNÍ KURZY	26
3 VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE A ZAŘÍZENÍ SOUVISEJÍCÍ S AČR	28
3.1 VOJENSKÉ VYSOKÉ A STŘEDNÍ ŠKOLY	29
3.1.1 Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové	29
3.1.2 Vojenská vysoká škola – Univerzita obrany v Brně.....	30
3.1.3 Vojenský obor při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze	31
3.2 VELITELSTVÍ VÝCVIKU – VOJENSKÁ AKADEMIE VYŠKOV	32
3.3 OSTATNÍ VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE A RESORTNÍ VZDĚLÁVACÍ ZAŘÍZENÍ.....	32
3.3.1 Školící a vzdělávací středisko MO	32
3.3.2 Ústav jazykové přípravy	32
PRAKTICKÁ ČÁST	34
4 VÝZKUM V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ AČR	35
4.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A CÍL	35
4.2 DRUH VÝZKUMU	36
4.3 CHARAKTERISTIKA VÝBĚROVÉHO SOUBORU	36
4.3.1 Realizační fáze a postup zpracování údajů	37
4.4 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH ÚDAJŮ	37
4.5 SHRNUÍ A VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	52
4.6 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	53
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	57
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	59
SEZNAM OBRÁZKŮ	60

SEZNAM TABULEK.....	61
SEZNAM GRAFŮ	62
SEZNAM PŘÍLOH.....	63

ÚVOD

Tak jako existuje potřeba dalšího vzdělávání a rozvoje pracovníků vlivem moderní doby, neustálého pokroku a moderních technologií v civilním sektoru, aby bylo dosaženo maximální konkurenceschopnosti nebo kvalifikace a kompetence všech pracovníků, není tomu jinak ani v podmínkách Armády České republiky (AČR). Neustálé vzdělávání personálu zvyšuje celkovou kvalitu AČR a její prestiž ve světě.

Z vojenského hlediska je kladen velký důraz na kvalitní vzdělávání i v souvislosti se současnými světovými konflikty, neboť oproti minulosti jsou komplexnější a organizovanější. Tato skutečnost se pak promítá v nárocích na vzdělávání příslušníků AČR, a to zejména na jejich profesionalitu a připravenost. Tyto nároky na armádu vznášejí jak partneři v Severoatlantické alianci (NATO), tak naše společnost, která se kvůli současným konfliktům může cítit ohrožena.

Současné vzdělávání v armádě již nějakou dobu není zaměřeno pouze na zdokonalování vojáků v odbornostech, ve velení a v řízení, které jsou ovšem nedílnou součástí rozvoje vojáků z povolání. V této době je však velmi důležité zaměřit se i na jiné aspekty dalšího vzdělávání vojáků z povolání. Může se jednat například o překonávání jazykových bariér především v souvislosti s rozšiřující se spoluprací s armádami jiných zemí. Je také důležité zabývat se problematikou psychologie osobnosti, etiky a celkové hodnoty lidského života.

V současné digitální době je také nezbytné upozorňovat na hrozby, které tato doba přináší, ať už se jedná o kybernetické zločiny, nebo dezinformace. I na ně je armáda připravena a snaží se v tomto ohledu neustále zdokonalovat. Zároveň koncipuje a prakticky zavádí další vzdělávání.

Cílem této práce je seznámit širší veřejnost nejen se vzdělávacím systémem a vzdělávacími institucemi v prostředí AČR, ale také s potřebou dalšího vzdělávání. Čtenáři tak mohou zjistit, jakým způsobem probíhá profesionalizace vojáka z povolání. Voják z povolání totiž prochází procesem učení prakticky od svého vstupu do armády, kdy absolvuje kurz základní přípravy. Učí se po celou dobu své služby, a to zejména na základě neustále se zdokonalujících technologií a modernizace vojenské techniky i způsobu velení. Cílem praktické části pak bude zjistit, jak jsou vojáci z povolání s tímto vzdělávacím systémem spokojeni, co jim naopak chybí a v čem pociťují nedostatky.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 AČR JAKO SOUČÁST OZBROJENÝCH SIL

Ozbrojené síly tvoří vojáci v činné službě. Jejich služebněprávní vztahy se řídí zvláštními právními předpisy – zejména zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Obecně lze říct, že vztahy uplatňované v ozbrojených silách jsou postaveny na principu nadřízenosti a podřízenosti. V ozbrojených silách také působí občanskí zaměstnanci, kteří tvoří civilní personál ozbrojených sil. Pracovněprávní vztahy občanských zaměstnanců ke státu se řídí zákoníkem práce (Vičar, 2010, s. 105–106).

Ozbrojené síly ČR jako celek lze rozdělovat podle oblastí působení, a to na AČR, Vojenskou kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž. Řídí se zákonem č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů.



Obr. 1 Ozbrojené síly České republiky (Interní zdroj)

1.1 Organizace AČR

Ústředním úkolem AČR je zabezpečení obrany území a kooperace na mezinárodním poli v rámci organizačních struktur, do kterých je ČR zapojená. Ozbrojené složky jsou upraveny zákonem č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.¹

Přímé řízení a velení vojskům zabezpečuje Generální štáb AČR, v jehož čele stojí náčelník. Armádu tvoří pozemní síly, vzdušné síly a Velitelství výcviku – Vojenská akademie

(VeV-VA). Člení se na bojové složky, složky bojové podpory a složky bojového zabezpečení.

¹ Zdroj: Ministerstvo obrany a Armáda České republiky [online]. [cit. 29.06.2022]. Dostupné z: <https://www.army.cz/>

Bojové složky jsou určeny pro bojovou činnost v kontaktu s protivníkem. Úkolem složek bojové podpory jsou aktivity poskytující bojovým složkám v operačním prostoru přímou součinnost jako např. palebnou podporu, ochranu proti zbraním hromadného ničení nebo průzkum. Naproti tomu složky bojového zabezpečení mají za úkol poskytovat logistické, administrativní a technické zabezpečení výše zmíněným složkám (Dubec, 2014, s. 27).



Obr. 2 Základní členění AČR (Interní zdroj)

Pozemní síly – velitelství pozemních sil zajišťuje taktickou úroveň velení a řízení, plánuje, řídí a organizuje přípravu sil a prostředků. Požadovaného efektu mimo jiné dosahuje použitím vhodné kombinace mechanizovaných, výsadkových, tankových a lehkých motorizovaných jednotek. Velitelství pozemních sil sídlí od poloviny roku 2020 v Olomouci.

Pozemní síly představují jádro struktury AČR, které tvoří přibližně 13 tisíc vojenských profesionálů. Hlavním úkolem pozemních sil je příprava sil a prostředků k zajištění obrany ČR a k plnění mezinárodních závazků.²

Vzdušné síly - hlavním úkolem vzdušných sil je obrana vzdušného prostoru státu. Jednotky a útvary vzdušných sil tento úkol plní v rámci integrovaného systému protivzdušné a protiraketové obrany NATO (NATINAMDS). V případě ohrožení je systém podpořen aktivací Národního posilového systému protivzdušné obrany.

² Zdroj: Velitelství pozemních sil AČR | Armáda ČR. [online]. [cit. 07.07.2022]. Dostupné z: <https://acr.army.cz/struktura/generalni/poz/velitelstvi-pozemnich-sil-acr-221600/>

V míru vzdušné síly zabezpečují službu pátrání a záchrany (SAR), která je určena k vyhledání a pomoci posádkám letounů v nouzi, leteckou záchrannou službu ze stanoviště Plzeň-Líně, lety ve prospěch Institutu klinické a experimentální medicíny (IKEM) nebo přepravu ústavních a vládních činitelů a jsou součástí Integrovaného záchranného systému (IZS) pro pomoc při katastrofách a živelních pohromách.

V případě ozbrojeného konfliktu jsou určeny k vybojování vzdušné nadvlády, k přímé bojové podpoře pozemních sil, k průzkumu a zajištění vzdušné přepravy a k zásobování vojsk.³

VeV-VA – vzdělávací a výcvikové zařízení, jež je předurčeno k organizaci a provádění základní, odborné a speciální přípravy, kariérového vojenského vzdělávání, výcviku vojenských profesionálů a příslušníků Aktivní zálohy AČR. Zabezpečuje přípravu jednotek a útvarů AČR do zahraničních misí. Zajišťuje provoz a rozvoj výcvikových zařízení ve vojenských výcvikových prostorech AČR a simulačních a trenažerových technologií užívaných AČR, plánuje jejich využití a připravuje v nich podmínky pro výcvik jednotek AČR a sil NATO.⁴

1.2 Příprava na službu v dané odbornosti a specializaci

Důraz je kladen na formování morální integrity vojáků a jejich vnitřního ztotožnění s morálními hodnotami vojáka – příslušníka ozbrojených sil ČR, kterými jsou vlastenectví, odpovědnost a smysl pro povinnost, spravedlnost, obětavost, odvaha, věrnost a čest.⁵

Příprava směřující ke splnění kvalifikačních požadavků je realizována kariérovou přípravou, odbornou přípravou, specializační přípravou a speciální přípravou. Tato příprava je zaměřena na získání kvalifikací potřebných pro výkon systemizovaného místa.

Profesní přípravu v AČR lze lépe rozdělit a definovat na tyto typy:

Kariérová příprava je organizována ke splnění základního kvalifikačního požadavku pro služební zařazení vojáka z povolání. Jedná se o přípravu se všeobecnou tematikou, společnou pro všechny příslušníky daného hodnostního sboru nebo skupiny hodností.

³ Zdroj: Velitelství vzdušných sil AČR | Armáda ČR. Armáda ČR [online]. [cit. 07.07.2022]. Dostupné z: <https://acr.army.cz/struktura/generalni-stab/velitelstvi-vzdušnych-sil-86864/>

⁴ Zdroj: Velitelství výcviku – Vojenská akademie | Centrum vojenského vzdělávání [online]. VeV [cit. 21.07.2022]. Dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/>

⁵ Správa doktrín ŘeVD. Příručka vojáka AČR. Praha: AVIS, 2007.

Jazyková příprava je zaměřena na splnění jazykových kvalifikačních požadavků. Preferován je anglický jazyk. Z ostatních cizích jazyků jsou nejčastěji vyučovány francouzština jako druhý oficiální jazyk NATO a němčina.

Odborná příprava je určena k získání vědomostí, dovedností a návyků, jež jsou potřebné k výkonu služby na určitém služebním místě v rámci dané odbornosti v daném hodnostním sboru (např. všeobecná příprava dělostřelce, spojaře, chemika apod.).

Specializační příprava slouží k získání vědomostí, dovedností a návyků, které jsou potřebné k výkonu služby na služebním místě v rámci dané specializace v daném hodnostním sboru (např. příprava k obsluze zbraňového systému).

Speciální příprava je zaměřena na získání vědomostí, dovedností a návyků potřebných k výkonu služby na služebním místě bez ohledu na získanou specializaci nebo odbornost (např. bezpečnostní management, trhací práce pro neženijní specializace, řídičská způsobilost apod.).

Účelová příprava je organizována pro velitele a příslušníky štábů jednotek, jež se připravují k účasti v zahraničních operacích, a pro jednotlivce, kteří jsou vysíláni do pozorovatelských misí nebo do struktur NATO, EU a OSN.⁶

1.3 Potřeba dalšího vzdělávání v AČR

Další vzdělávání, které se stále rozvíjí, je segmentem celoživotního vzdělávání. Vzdělávací aktivity se orientují na všestranné rozvíjení dospělé populace. Další vzdělávání prostřednictvím vzdělávacích aktivit nahrazuje, doplňuje, rozšiřuje, inovuje, mění nebo jinak obohacuje počáteční vzdělávání (Tureckiová, 2008, s. 7).

Měnící se společnost vyžaduje opatření, která mají zabezpečovat potřeby populace. Vzdělávání na společenské požadavky účinně reaguje, proto neustále narůstá jeho hodnota a prestiž. Předností vzdělávacích institucí je především to, že umožňují velkému množství lidí osvojit si kompetence potřebné pro zvládání situací v rámci odborného (profesního) a sociálního působení. Do popředí zájmu se dostává především vzdělávání dospělých, protože tato cílová skupina má na společenské dění největší vliv.

⁶ Interní zdroj: <http://vyskov.acr> (dostupný pro zaměstnance rezortu MO).

Na rozdíl od institucí státního školství (zejména středních a vysokých škol) se organizace vzdělávání dospělých zasazují o zrovnoprávnění všech forem učení. Dávají přednost tomu, aby byla uznávána nejen hodnota formálního učení, ale i učení neformálního a informálního (Beneš, 2008, s. 28–40).

V podmínkách AČR je proces dalšího vzdělávání prováděn hlavně systematicky. Tento proces je podle Koubka (2009) definován takto: *„Je to neustále se opakující cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující cíle strategie vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání.“* Tento cyklus začíná identifikací potřeby vzdělávání pracovníků, následuje plánování vzdělávání, třetí fází je realizace a posledním stupněm je vyhodnocování výsledků vzdělávání a vyhodnocování účinnosti vzdělávacího programu a použitých metod.

2 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ V AČR

Základní vzdělávání zaměstnanců představuje soubor cílených, vědomých a plánovaných opatření a činností, které zaměstnancům organizace umožňují nejen získat znalosti, dovednosti a schopnosti, které potřebují, ale také si osvojit žádoucí pracovní chování. Cílem těchto činností organizovaných zaměstnavatelem je zvýšit nebo prohloubit kvalifikaci zaměstnanců, což umožní dosáhnout jak vyššího pracovního výkonu jednotlivců, tak zvýšené produktivity celé organizace (Dvořáková, 2007, s. 485).

V současné době je v armádě kladen důraz na jazykovou vybavenost vojáků z povolání. Vzhledem ke stále častější spolupráci AČR s koaličními partnery v rámci NATO, států V4 i s jinými armádami se s komunikací v cizím jazyce setkává stále více vojáků. Podle nejnovější *Koncepce přípravy personálu pro potřeby resortu Ministerstva obrany* z roku 2019 je jazyková příprava jednou z klíčových součástí vzdělávání vojáků z povolání a znalost angličtiny je základním kvalifikačním požadavkem.⁷

Důležitou roli pro kariéru vojáka z povolání hraje také jeho vzdělání. Vyšší hodnost totiž vyžaduje vyšší stupeň dosaženého vzdělání. Zájemce o službu v AČR však musí dosáhnout minimálně středního vzdělání s výučním listem podle § 72 školského zákona. Zájemci o důstojnickou pozici pak musí mít vysokoškolské vzdělání.

2.1 Kurz základní přípravy

Kurzem základní přípravy musí projít každý nově příchozí příslušník AČR (rekrut). Tento kurz je realizován ve VeV-VA, trvá tři měsíce a je zároveň ekvivalentem zkušební doby⁸ v civilním sektoru. V této části kurzu se dá hovořit o nejintenzivnějším procesu učení, protože zde probíhá transformace člověka, který doposud fungoval v civilním sektoru, na vojáka z povolání orientovaného na vojenský život a především na svoji specializaci v armádě. Budoucí příslušník AČR se tak v tomto kurzu může setkat například se základními vojenskými řády⁹, základy taktiky, střeleckou přípravou a manipulací se zbraněmi, topografickou přípravou¹⁰, zdravotní přípravou apod.

⁷ MO ČR, *Koncepce výstavby Armády České republiky 2025 (aktualizace 2030)*, Praha 2015 (2019).

⁸ § 35 odst. 1 podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹ Základní řád ozbrojených sil České republiky (Zákl-1).

¹⁰ Orientace v terénu.

Kurz základní přípravy je veden zkušenými vojenskými instruktory. Palán (2003, s. 92) definuje lektora/instruktora jako základního činitele pro naplnění učebních cílů. Předpokladem pro výkon této činnosti je nejen odborná znalost v přednášeném oboru, ale i základní znalost andragogiky. U instruktora se tedy předpokládá vysoká úroveň znalostí a zkušeností v oboru, který vyučuje. Jelikož jde o vývoj všech druhů lidského konání neustále kupředu, lze předpokládat, že bez ohledu na vyučovanou odbornost musí každý lektor udržovat a rozšiřovat svůj odborný rozhled. Pokud je to možné, měl by být schopen tyto nové poznatky aplikovat i do praxe. Z těchto požadavků vyplývá časově náročná potřeba sebevzdělávání, kterou nelze podceňovat.

Základní výcvik je složen ze čtyř fází, které jsou hodnoceny postupovou zkouškou. V první až čtvrté fázi výcviku musí voják splnit kritéria postupových zkoušek, stanovené testy a základní bojové dovednosti. Podmínkou absolvování základní přípravy je splnění všech kritérií postupových zkoušek. V případě, že voják v základní přípravě nesplní tyto podmínky, jeho další setrvání ve služebním poměru vojáka z povolání se řeší v souladu s ustanovením zákona.¹¹

Proces učení v AČR po absolvování zmíněného tříměsíčního základního výcviku ale nekončí. Kurz základní přípravy má za úkol především připravit jeho absolventy na vojenský život a vojenské vystupování. I přes jeho komplexnost nemůže vojákům poskytnout potřebné znalosti ve své specializaci na takové úrovni, aby byli schopni plnohodnotně fungovat hned v den nástupu ke svým mateřským útvarům¹². Pro tuto potřebu vznikly konkrétní odborné kurzy.

2.2 Kariérové kurzy

Kariérový kurz je jedním ze základních požadavků pro povýšení vojáka z povolání a následný přechod do vyššího hodnostního sboru. V tomto kurzu je voják obecně připravován na pracovní činnost, která souvisí s jeho budoucí pracovní náplní v novém hodnostním sboru.

Watts (1998, s. 33) vysvětluje pojem kariéry jako profesní dráhu každého jedince, která může probíhat celoživotně, popřípadě pouze určitou část života. Kariéra každého jedince začíná vstupem na pracovní trh a snahou získat prestižní postavení oproti ostatním

¹¹ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů.

¹² Útvar, na kterém voják z povolání primárně slouží.

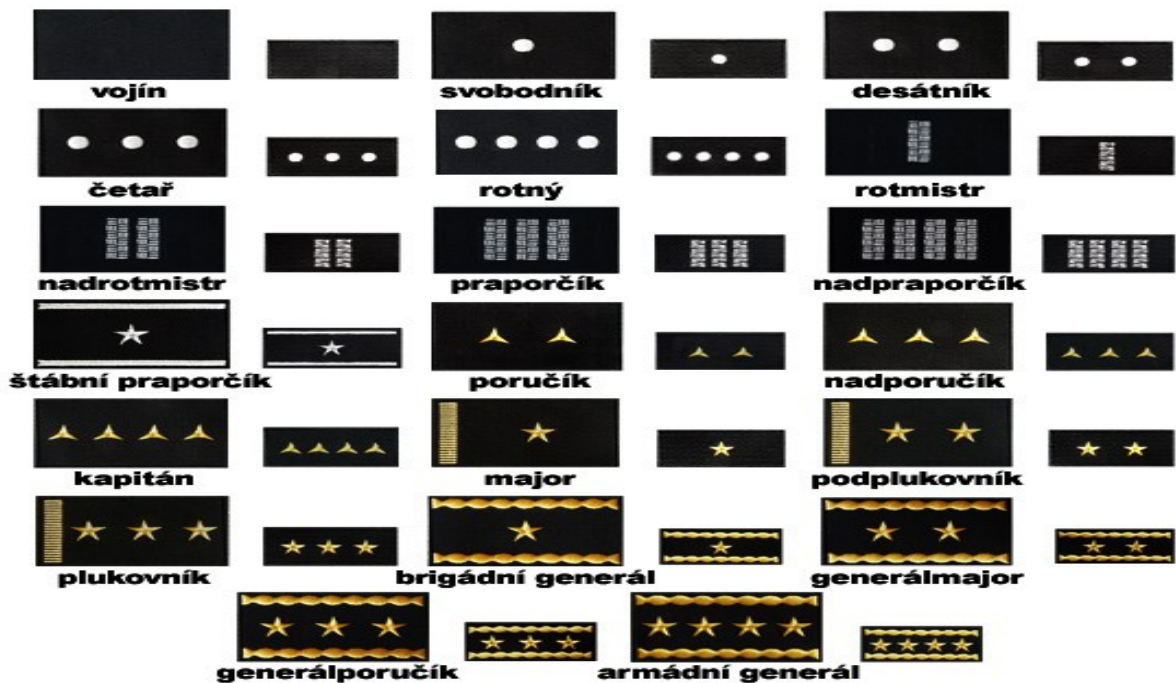
jedincům. Získaná prestiž má vliv nejen na jeho sociální postavení ve společnosti, ale i na jeho společenskou roli.

Významnou roli v kariérním růstu jedince jak v civilním sektoru, tak v prostředí AČR hraje motivace. Tu Bělohlávek (2008, s. 39–43) popisuje tak, že motivaci určuje její motiv, tj. příčina veškerého jednání, chování a přístupu, které směřují k dosažení předem stanoveného cíle. Motivy se vyznačují svojí energičností a řídicími schopnostmi. Jednotlivé motivy se odlišují u každého subjektu podle preferencí. Výše zmíněný autor uvádí následující sadu motivů, které je třeba znát, aby byla zajištěna dostatečně kvalitní a odpovídající motivace podřízených osob:

- **finanční odměny** neboli peníze jsou pro většinu zaměstnaných osob rozhodujícím a nejvýznamnějším motivačním faktorem. Pakliže daná organizace efektivně hospodaří se svými finančními prostředky a disponuje dostatečnou úrovní financí, je schopna takového zaměstnance motivovat a tím pádem u něj navyšovat jeho pracovní a výkonnostní standard;
- **výkon** je nejfrekventovanější motiv pro danou organizaci. Pracovník, který je motivován výkonem, je pro organizaci velkým přínosem. U výkonnostního pracovníka se často projevuje jeho soutěživost a schopnost zaujmout pracovním nasazením své okolí, potažmo své kolegy;
- **osobní postavení** jako motiv se často projevuje u vyšších manažerských pracovních pozic. Tento motiv souvisí s potřebou řídit druhé a rozšiřuje škálu kompetencí;
- **individualizace** neboli samostatnost je motivem, na jehož základě pracovníci upřednostňují samostatný způsob práce. Tyto samostatné pracovní jednotky pracují nejčastěji bez přítomnosti nadřízeného;
- **jistota** – zaměstnanci upřednostňují stabilní pracovní zázemí a finanční odměny nebo pracovní úspěchy nejsou preferovány;
- **kreativita a tvořivost** je motiv, jenž se projevuje u pracovníků, kteří se vyznačují vyšší produkcí nápadů;
- **odbornost** je poslední motiv, který souvisí s osobním profesním růstem a rozvojem. Pracovníci motivovaní odborností inklinují k tomu, aby dosáhli pozice odborníka nebo úzce specializovaného pracovníka.

Kariérové kurzy jsou členěny podle hodnostních sborů. Hodnostní sbory v AČR rozlišujeme následovně:

- **mužstvo** – voják, svobodník;
- **poddůstojníci** – desátník, četař, rotný;
- **praporčíci** – rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík;
- **nižší důstojníci** – poručík, nadporučík, kapitán;
- **vyšší důstojníci** – major, podplukovník, plukovník;
- **generálové** – brigádní generál, generálmajor, generálporučík, armádní generál.



Obr. 3 Hodnosti v AČR (Zdroj: <https://www.klub-vm.eu/>)

Postup v kariéře je podmíněn výsledky hodnocení dosavadní služby na zastávaném místě a úspěchem v konkurenčním výběru. Nezbytným předpokladem je splnění vymezených kritérií, mezi něž patří zejména dosažení kvalifikačních předpokladů, vojensko-odborná kvalifikace, doba výkonu služby ve vojenské hodnosti (na systemizovaném místě) a účast ve vojenských operacích. Pro zařazení na nejnižší místa se upřednostňují osobní schopnosti a zkušenosti před vyšším než stanoveným vzděláním na daném systemizovaném místě (Bílá kniha o obraně, 2011, s. 83).

Typy kariérových kurzů:

Poddůstojnický kurz

Základní kariérový kurz je určen pro vojáky z povolání v základní funkci¹³ s hodností desátníka, kteří jsou zde připravováni na pozici velitele roje a velitele družstev v hodnosti četaře a rotného. Tyto dvě hodnosti jsou zároveň základní velitelské funkce, protože již obsahují práci s menším počtem vojáků, tzv. družstvem nebo rojem.

Důraz je v kurzu kladen na pochopení základní podstaty, významu a místa vojenské profese ve společnosti, pochopení historického vývoje vojenství, vedení lidí, vojenskou etiku a dosažení základních kompetencí pro přímé velení a řízení.¹⁴

Praporčický kurz

Základní praporčický kurz je určen pro vybrané poddůstojníky ve vojenské hodnosti rotného s plánovaným služebním zařazením na pozice s plánovanou hodností rotmistra až praporčíka. Úspěšným absolvováním tohoto kurzu si vojáci z povolání otvírají možnost kariérového růstu v hodnostním sboru praporčíků.

Vybraní vojáci z povolání získávají v kurzu znalosti o tom, s čím se setkávají při své každodenní službě. Kromě samotného výkonu povinností jsou vedeni k tomu, aby se zamysleli nad úlohou a pochopením role praporčického sboru, dále se učí samostatnému rozhodování a aplikaci získaných znalostí při velení a řízení podřízených z řad mužstva a poddůstojníků.¹⁵

Základní důstojnický kurz

Kurz je určen pro začínající důstojníky. Základní podmínkou pro to, aby mohl voják z povolání vykonávat důstojnickou funkci je vysokoškolské vzdělání.

Učební obsah je v rámci základního důstojnického kurzu rozdělen na tři základní oblasti, které se posléze rozvíjejí do hloubky v rámci dílčích odborných předmětů. První učební oblast (vojenské umění a profesní příprava) umožňuje získat potřebné kompetence pro plánování a řízení nejnižších organizačních celků v AČR v míru nebo při operacích a také si osvojit základní schopnosti a dovednosti k metodickému vedení výcviku v roli velitelů ve vševojskové přípravě, která je stejná u všech odborností.

¹³ Voják v základní funkci je například řidič, střelec, průzkumník, dílenský pracovník apod.

¹⁴ Interní zdroj: <http://vyskov.acr>

¹⁵ Zdroj: Velitelství výcviku – Vojenská akademie | Centrum vojenského vzdělávání [online]. VeV [cit. 21.07.2022]. Dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/>

Druhá oblast je zaměřena na leadership a vojenskou etiku. Jejím cílem je – jak uvádí interní dokument k učebnímu plánu výuky pro budoucí důstojníky – dosáhnout schopnosti vést, vychovávat a rozvíjet podřízené do všech potřebných oblastí podle zastávané vojenské odbornosti.

Poslední oblastí je úvod do bezpečnostních a obranných studií, který je zaměřen na porozumění základům mezinárodní a národní bezpečnosti, civilně-vojenské spolupráce a oblasti bojové a mobilizační pohotovosti (VeV-VA, 2019).

Nižší důstojnický kurz

Cílem kariérového kurzu je splnění kvalifikačního požadavku pro výkon služby v hodnosti kapitána, tj. získání vojensko-odborných znalostí, dovedností a postojů, které jsou společné pro všechny odbornosti a specializace. Kurz plní také roli socializační, neboť je v něm kladen důraz na vzájemnou spolupráci během jednotlivých vzdělávacích aktivit, zvláště pak u seminářů a cvičení.¹⁶ Obsah kurzu vychází z aktuálních požadavků útvarů a zařízení AČR, které jsou provázány s nástrojem Národní soustava povolání, v němž jsou uvedeny kompetenční požadavky na kapitána ozbrojených sil ČR. Vojenské umění a profesní příprava, leadership a vojenská etika, obranná a bezpečnostní studia, výstavba a rozvoj ozbrojených sil jsou hlavními předměty tohoto kurzu. Posluchače čeká také skupinové cvičení, které se zaměřuje na plánovací činnost velitele a štábu nebo řízení bojové činnosti.

Vyšší důstojnický kurz

Cílem kurzu je připravit důstojníka – manažera na střední úrovni řízení – rozvojem jeho tvůrčího myšlení, analytických schopností a dovedností, včetně schopností rozhodovat a orientovat se v současném společensko-politickém, vojensko-ekonomickém a vojenském dění v národním a mezinárodním prostředí.

Účastníci kurzu si nejen doplní znalosti a rozšíří své dovednosti v oblasti teorie řízení, přípravy a zajištění bezpečnosti a obrany státu, ale také rozvinou své schopnosti koncepčně navrhovat, implementovat a řídit dílčí procesy výstavby a rozvoje ozbrojených sil.

Do kurzu mohou být vysláni důstojníci s ukončeným vysokoškolským vzděláním v magisterském/inženýrském studijním programu v hodnosti kapitána.¹⁷

¹⁶ Velitelství výcviku – Vojenská akademie | Centrum vojenského vzdělávání [online]. VeV [cit. 21.07.2022]. Dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/>

¹⁷ Zdroj: Univerzita obrany. [online]. [cit. 23.07.2022]. Dostupné z: <https://www.unob.cz/Stranky/default.aspx>

2.3 Jazykové kurzy

Důležitým komunikačním prostředkem je jazyk, v celosvětovém měřítku je to zejména jazyk anglický. Většina z nás se s anglickým jazykem, ať už v podobě psané, či mluvené, téměř každý den setkává. Resort obrany jazykové přípravě věnuje poměrně značnou část svých vzdělávacích kapacit, a to zejména z důvodu začlenění ČR do aliančního prostředí NATO v roce 1999 a splnění závazků vyplývajících z členství v této organizaci. Příslušníci ozbrojených sil jsou nuceni se svými aliančními partnery komunikovat cizími jazyky, zejména jazykem anglickým. Účastní se společných zahraničních operací, cvičení a zahraničních kurzů (nejenom jazykových, ale i kariérových nebo odborných). Z anglicky mluvících zemí je přebírána technika, kterou musí umět ovládat, udržovat a případně ji opravovat. Dále mohou být zařazováni na zahraniční pracoviště apod.

Jazykové vzdělávání je v resortu MO ČR poskytováno různými institucemi, nejčastěji však Centrem jazykového vzdělávání Univerzity obrany v Brně (CJV UO), v menším měřítku pak vojenskou Agenturou profesního rozvoje a podpory aktivit (APRPA), u vybraných organizačních celků s výukou jazyků a v mimoresortních vzdělávacích zařízeních. Studentům je v rámci studia poskytována výuka anglického jazyka na Vojenské střední škole a Vyšší odborné škole Ministerstva obrany v Moravské Třebové (VŠŠ a VOŠ MO) a na UO.

Koncepce přípravy personálu (2019, s. 37) charakterizuje jazykové vzdělávání takto: „Jazykové vzdělávání je nedílnou součástí systému přípravy VZP. Součástí systému jazykového vzdělávání je výuka, metodika, testování a podpora individuálního osvojování si a udržování jazykových kompetencí. Jazykové vzdělávání je zaměřeno na získání stanovené úrovně jazykové způsobilosti podle STANAG¹⁸ 6001 a na získání schopnosti komunikovat na odborné úrovni. V rámci jazykového vzdělávání je prioritně zabezpečována výuka anglického jazyka a podle potřeby resortu MO také ostatních jazyků. Rezort MO poskytuje jazykové vzdělávání a podporu při samostudiu, přičemž důraz je kladen na individuální iniciativní přístup VZP k udržení získaných jazykových schopností.“

Úroveň jazykových dovedností je u příslušníků resortu MO testována na základě resortní jazykové zkoušky podle STANAG 6001. Tato jazyková zkouška představuje komplexní

¹⁸ STANAG neboli tzv. Standardization Agreement – Standardizační dohoda. Jde o soubor norem, které slouží pro definování nejrůznějších vojenských záležitostí a které jsou společné pro všechny členské státy Severoatlantické aliance (NATO).

jazykovou zkoušku, která testuje jazykové schopnosti všech příslušníků NATO, tedy i příslušníků AČR. Dohoda STANAG 6001 může být aplikována v mnoha jazycích včetně češtiny. V současné době probíhá jazyková příprava v jazyce anglickém, francouzském, německém a ruském, a to s výraznou prioritou jazyka anglického. Tato norma je závazná pro veškerou jazykovou přípravu v resortu MO od roku 1997 do současnosti. Zkouška podle STANAG 6001 probíhá na základě zkušebního řádu.¹⁹

Zkouška podle této normy je zaměřena na testování následujících čtyř dovedností:

- psaný projev,
- poslech s porozuměním,
- čtení textu s porozuměním,
- ústní projev.

Každá z testovaných dovedností má přidělen svůj tzv. Standardized Language Profile (SLP), který vyjadřuje úroveň dovedností. Zjednodušeně lze říct, že se jedná o deskriptory úrovní ovládnutí jazyka, které slouží potřebám NATO. Na jejich základě jednotlivé členské země vytvářejí testy a připravují zkoušky. Výsledek jazykové zkoušky je vyjádřen pomocí čtyř číslic, přičemž každá reprezentuje jednu dovednost. Jazyková dovednost je známkována od úrovně SLP 0 do SLP 5, kdy nejnižší je SLP 0, dále pak SLP 0+ a 1, nejvyšší pak SLP 5. Plusové úrovně se používají u víceúrovňových testů, kdy posluchač splnil kritéria nad rámec nižší úrovně, ale nedosáhl ještě na úroveň vyšší.²⁰

Jazykové zkoušky STANAG v jazyce anglickém, francouzském, německém a ruském do úrovně 3 a z českého jazyka pro cizince do úrovně 4 zabezpečuje UO prostřednictvím svého Centra jazykového vzdělávání. Zkoušky je povinen zúčastnit se každý absolvent jazykového kurzu. Na závěr ostatních forem jazykových kurzů se provádí pretestace, aby se zjistilo, zda došlo ve znalostech cizího jazyka k posunu. Zvláštní skupinou jsou studenti UO a VSŠ a VOŠ MO, kterým povinnost účastnit se jazykových zkoušek určují studijní řády a vzdělávací programy. Přihláška k vykonání zkoušky je v těchto případech zabezpečována hromadně.

¹⁹ Zkušební řád pro jazykové zkoušky podle STANAG 6001 ze dne 1. června 2011.

²⁰ Zdroj: O centru – Centrum jazykového vzdělávání. [online]. Copyright © 2021 Univerzita obrany [cit. 24.07.2022]. Dostupné z: https://www.unob.cz/cjv/stranky/o_pracovisti.aspx/

2.4 Odborné kurzy

Odborné kurzy jsou specifickými kurzy pro dané vojenské odbornosti v armádě. Každý voják má své číslo vojenské odbornosti, tzv. ČVO, typické pro konkrétní specializaci. Na základě tohoto čísla je vysílán svými nadřízenými do stanoveného kurzu, aby si prohloubil znalosti a zdokonalil své schopnosti v dané odbornosti. Je tedy zřejmé, že například řidič bude mít kurzy zaměřené na řízení vozidel za zvláštních podmínek a vše co se týká jeho odbornosti. Naopak voják sloužící jako chemický pozorovatel bude mít kurzy situované na chemické, radiační a biologické nebezpečí, prostředky individuální ochrany před chemickými zbraněmi, varovné signály apod.

Odborné kurzy jsou vedeny instruktory a proto nejčastější metodou je instruktáž, která probíhá při výkonu práce. Jde o nejpoužívanější metodu vzdělávání na pracovišti, kdy zkušený pracovník nebo přímý nadřízený předvede pracovní postup a zaškolený pracovník si pozorováním a napodobováním tento pracovní postup osvojí při plnění své pracovní náplně. Tato metoda umožňuje zaškolení spíše u nižších pracovních pozic s jednoduchými pracovními postupy. Jde především o jednorázové, krátkodobé působení (Koubek, 2007, s. 267).

Mimo instruktáž je často voleným stylem výuky, u něhož jsou zapotřebí zejména teoretické znalosti, také přednáška, což je způsob, jak zaměstnanci získávají buď faktické informace, nebo teoretické znalosti. Výhodou přednášky je nenáročnost na podmínky, ve kterých musí být uskutečňována. Jde ale o jednostranný tok informací, jenž účastníci přijímají pasivně, a proto školitelé neposkytují zpětnou vazbu (Armstrong, 2007, s. 280).

Při odborných kurzech je velký důraz kladen také na teambuilding – z angl. *team* (tým) a *building* (budování). Tento termín se obvykle nepřekládá, někdy se používá také spojení *adventure education*. Teambuilding je jedním ze způsobů vzdělávání mimo pracoviště. Je typem zážitkového vzdělávání (jde většinou o outdoorové aktivity), který se zaměřuje na tvorbu a rozvoj týmu, týmové spolupráce a trénink důležitých týmových schopností a dovedností, jako jsou vzájemná komunikace, týmová spolupráce, společné překonávání překážek a týmové hledání efektivních řešení jednotlivých problémů (Koubek, 2007, s. 272).

Mezi odborné kurzy patří také kurzy instruktorské, jejichž prostřednictvím se účastník uchází o pozici instruktora, aby mohl sám vyučovat a vést odborné kurzy. Takový typ kurzů je zakončen zkouškou a vojákovi z povolání, který kurz úspěšně dokončil, je vydán certifikát.

Mezi tyto instruktorské kurzy se řadí například instruktor potápění, instruktor plavání, střelecký instruktor, řídičský instruktor, instruktor přežití apod.

2.5 Rekvalifikační kurzy

S uplatnitelností bývalých vojáků v civilním prostředí se objevují i další problémy spojené s bezpečnostními riziky. Bojové dovednosti je totiž činí zajímavými pro skupiny organizovaného zločinu. Vojáci jsou vycvičení, ovládají zbraně, mají průpravu pro činnost ve válečných konfliktech a schopnost vycvičit ostatní. V některých extrémních případech proto páchají trestnou činností, popřípadě se přidávají k extrémistům. Z hlediska profesních znalostí se lze domnívat, že toto riziko je na stejné nebo i vyšší úrovni než u jedinců, kteří byli ve služebním poměru u bezpečnostních a záchranných sborů (Vojenské rozhledy, 2019).

Rekvalifikační (akreditované) kurzy jsou vzdělávací odborné kurzy, jejichž prostřednictvím získá posluchač novou kvalifikaci. Kurzy mohou pořádat jen vzdělávací instituce, které obdržely akreditaci MŠMT ČR. Zájemci si mohou vybírat z velkého množství oborů – např. administrativa, účetnictví, marketing, management, podnikání a další. Uchazeči v rámci výuky získávají teoretické znalosti i praktické dovednosti nezbytné pro výkon práce v dané oblasti (Centrum služeb pro podnikání, 2002).

Rekvalifikační kurzy jsou zakončeny zkouškou. Úspěšní absolventi získají osvědčení o rekvalifikaci. Toto osvědčení má neomezenou platnost na území celé ČR a bývá uznáváno i v řadě okolních států. Díky rekvalifikaci absolventi získají lepší možnosti, jak se uplatnit na trhu práce, neboť si mohou vybírat z většího okruhu pracovních nabídek. Zaměstnavatelé rovněž ocení aktivní přístup a zájem o profesní rozvoj. Účast v kurzech zvýší sebevědomí a sebedůvěru, tolik potřebnou pro úspěšný dojem z pracovního pohovoru. Absolventi rekvalifikačních kurzů si také rozšíří své znalosti, naučí se s nimi pracovat a využívat v praxi (Koubek, 2015).

Roušar (2006, str. 73) ve své publikaci uvádí, že MO umožní zájemci absolvovat rekvalifikační kurz na základě žádosti. Jeho časový rozsah nesmí překročit tři měsíce a musí skončit nejdéle poslední den výkonu služby. V zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích

z povolání, je uvedeno, že MO je povinno zabezpečit vojákům rekvalifikaci. Rekvalifikace je podle zákona č. 221/1999 26 Sb., o vojácích z povolání, umožněna vojákovi na základě žádosti, pokud služební poměr trval nejméně pět let. Rekvalifikační kurz je hrazen státem. Jedná se o prezenční kurzy akreditované MŠMT. Žádosti na rekvalifikační kurz posuzuje příslušný služební orgán, který hodnotí oprávněnost žádosti z několika hledisek. Patří mezi ně dosavadní kvalifikace vojáka, dosažené vzdělání, morální vlastnosti, zdravotní stav a účast v zahraničních operacích. Mezi kurzy, které AČR nabízí formou outsourcingu, patří například: jak na podnikání krok za krokem, projektový manažer, manažer specialista na projekty nebo manažer pro online marketing.²¹

²¹ Zdroj: Vojenské rozhledy – Rekvalifikace vojáků z povolání. Vojenské rozhledy – Aktuality [online]. [cit. 26.07.2022]. Dostupné z: <https://vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/vzdelavani-a-vycvik/rekvalifikace>

3 VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE A ZAŘÍZENÍ SOUVISEJÍCÍ S AČR

Během několika let po vstupu ČR do NATO proběhla přeměna vnitřních struktur vojenských vysokých škol tak, aby odpovídaly plánovanému sloučení do jediné instituce. Hlavním impulsem pro jejich integraci byly požadavky armády, která se během 90. let výrazně proměnila. Kromě technických a technologických změn uvnitř armády měla zásadní vliv na její podobu úplná profesionalizace branné moci. Moderní, malá a pohyblivá armáda tak měla dostat školu, která by odpovídala jejím potřebám. S tím souviselo i rozhodnutí o výrazném snížení zaměstnanců školy. Podle dokumentu MO *Reorganizace vojenského školství* mělo dojít i k významnému snížení počtu studijních programů a oborů tak, aby korespondovaly se snížením počtu zaměstnanců, ale současně aby poskytovaly vzdělání v bakalářském, magisterském a doktorském studijním programu podle požadavků resortu.

Z vedení univerzity byla deklarována snaha rozvinout na její půdě tradici vojenského školství a získat prestiž na vnitrostátní i mezinárodní úrovni. Vznikla potřeba vyškolit z posluchačů nejen odborníky ve svých oborech, ale současně je vychovávat po stránce morální, etické a fyzické. Univerzita má také připravovat po odborné stránce i civilní posluchače. Na půdě univerzity se také každoročně konají kurzy generálního štábu české armády, kurzy vyšších důstojníků a také kurzy celoživotního vzdělávání. Univerzita chce být současně i vědecko-výzkumnou institucí²².

Současná vzdělávací soustava AČR zahrnuje státní vojenské školy a resortní vzdělávací a výcviková zařízení MO. Patří sem:

1. vojenské školy

- UO se sídlem v Brně;
- VSŠ a VOŠ MO v Moravské Třebové;
- vojenský obor při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze.

2. resortní výcvikové zařízení

- VeV-VA se sídlem ve Vyškově.

²² Zdroj: Univerzita obrany. Document Moved [online]. [cit. 23.07.2022]. Dostupné z: <https://www.unob.cz/Stranky/default.aspx>

3. resortní vzdělávací zařízení

- Školící a vzdělávací středisko Ministerstva obrany v Choceradech – Komorní Hrádek.
- Ústav jazykové přípravy (pracoviště Vyškov, Praha, Brno, Olomouc).

3.1 Vojenské vysoké a střední školy

Krátce po vstupu ČR do NATO se na nejvyšších místech začalo uvažovat o nové podobě vojenského školství (www.unob.cz). Diskuse o způsobu a obsahu transformace vojenského školství do podoby odpovídající požadavkům armády pro 21. století vyústily v červnu 2001 úkolovým listem ministra obrany, ve kterém byl stanoven požadavek na řešení reorganizace vojenského školství. Požadavek změn vyplynul z nutnosti přizpůsobit vojenskou školskou soustavu potřebám AČR a současně vytvořit v oblasti vzdělávání základní podmínky pro přechod k profesionální armádě. Návrhy směřovaly k vytvoření jednodušší soustavy vojenských škol s nižšími plánovanými počty osob, menší materiální a kapacitní náročností a vyšší efektivitou finančních výdajů, která bude schopna zabezpečovat kvalitní přípravu vojenských profesionálů v souladu s potřebami doplňování AČR.²³

3.1.1 Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové

Škola připravuje absolventy pro dráhu profesionála v AČR i pro další studium na vysokých vojenských školách. Po splnění závazku u AČR se absolventi uplatní i u civilních institucí a firem. Vyšší odborná škola Ministerstva obrany připravuje diplomované specialisty ve vzdělávacím programu ochrana vojsk a obyvatelstva, a to formou tříletého kombinovaného studia. Absolventi jsou odborníky na řešení mimořádných a krizových situací a následnou obnovu normálního stavu, na analýzu rizik existenčního ohrožení obyvatelstva a ozbrojených složek státu nebo na organizaci prevence těchto rizik. Najdou uplatnění na systemizovaných funkcích v AČR a státní správě²⁴.

²³ VŠ – Rada VŠ [online]. Dostupné z: <http://www.radavs.cz/>

²⁴ Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové.[online]. Dostupné z: <https://www.vsmt.cz/files/aktuality/aktuality.aspx>

3.1.2 Vojenská vysoká škola – Univerzita obrany v Brně

V ČR máme jedinou vojenskou vysokou školu – Univerzitu obrany v Brně. Jde o školu univerzitního typu, která byla založena 1. září 2004. Vznikla sloučením tří bývalých vysokých vojenských škol, a to Vysoké vojenské školy pozemního vojska ve Vyškově, Vojenské akademie v Brně a Vojenské lékařské akademie Jana Evangelisty Purkyně v Hradci Králové, které se pak staly fakultami UO.²⁵ Tyto tři vysoké vojenské školy zanikly dnem, kdy vznikla UO, na kterou pak přešla veškerá jejich práva a povinnosti. Součástí UO je také jeden vysokoškolský ústav²⁶ a dvě centra.²⁷ Podnětem pro sloučení byly požadavky armády, která se během 90. let výrazně proměnila.

Zdrojem financování UO jsou finanční prostředky ze státního rozpočtu (zejména z kapitoly MO) a z jiných zdrojů. Hospodaření s těmito prostředky podléhá zásadám, které jsou stanoveny zákonem a dalšími právními předpisy.²⁸ Návrh na rozdělování finančních prostředků sestavuje kvestor, který je za účelné využívání těchto prostředků a řádné hospodaření s majetkem zodpovědný rektorovi.

Vzdělávání na UO poskytuje absolventům ucelený rozsah znalostí, jenž umožňuje zvládnout činnosti v oblasti řízení a velení. Vojenské a velitelské dovednosti studenti získávají především při vojenské přípravě mimo univerzitu, a to v rámci základního výcviku a odborného důstojnického kurzu. Komplexně je tedy v přípravě studentů – budoucích profesionálních vojáků AČR – kladen důraz na formování osobnosti velitele, na jeho vysokou teoretickou a praktickou připravenost (fyzickou zdatnost, psychickou odolnost a jazykovou připravenost). Možnost studia na UO se týká i žen. Absolventi univerzity jsou připraveni i na působení v jednotkách zahraničních misí a v rámci aktivit NATO.²⁹

Hlavní výhodou studia na vojenské vysoké škole je nepochybně jistota budoucího zaměstnání. Účastníci vojenského studia UO pobírají již během studia nástupní plat. Dalšími výhodami jsou např. stipendia, příplatky, jízdné k rodině, ubytování zdarma, výstroj zdarma, jeden měsíc ve Velké Británii pro zdokonalení anglického jazyka zdarma

²⁵ Člení se na Fakultu ekonomiky a managementu, Fakultu vojenského zdravotnictví a Fakultu vojenských technologií.

²⁶ Ústav ochrany proti zbraním hromadného ničení.

²⁷ Centrum jazykové přípravy a Centrum tělesné výchovy a sportu.

²⁸ Např. zákon č.218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změnách některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Charakteristika a zaměření studia na Univerzitě obrany – Informace o studiu. [online]. Univerzita obrany [cit. 29.07.2022]. Dostupné z: https://www.unob.cz/studium/Stranky/char_zamereni_studia_uo.aspx

atd. Navíc celá doba vojenského studia je studentům započtena do potřebné odpracované doby pro přiznání řádného starobního důchodu. Vysoká škola nabízí i civilní studium.

Civilní studium

V průběhu studia ani po jeho ukončení nemají studenti civilního studia UO žádné služební ani pracovněprávní vztahy a závazky k AČR. Průběh tohoto studia je totožný jako na jiných vysokých školách a univerzitách.

Vojenské studium

Průběh vojenské služby studentů UO se řídí zákony a předpisy platnými pro průběh služby vojáků z povolání AČR. Po vyrozumění o přijetí ke studiu a splnění podmínek pro službu vojáka z povolání mohou být uchazeči o prezenční vojenské studium navrženi k povolání do služebního poměru vojáka z povolání. Uchazeči jsou dnem povolání zařazeni u výcvikového zařízení AČR ke kurzu základní přípravy, který absolvují před zahájením studia.

Po absolvování základního vojenského výcviku jsou uchazeči přeloženi k UO, zařazeni na služební místo studující VVŠ – čekatel a jmenováni do hodnosti svobodníka. Současně se na základě příslušné dohody zavazují ke službě v AČR po dobu studia a po jeho ukončení na dobu dvojnásobku doby trvání studia (u studentů, kteří jsou předurčení do studijní specializace vojenský pilot na dobu trojnásobku doby trvání studia). Po zápisu do studia a složení imatrikulačního slibu se stávají řádnými studenty UO. Studenti magisterských studijních programů fakulty vojenského leadershipu a fakulty vojenských technologií studují v první části studia ve studijních programech bez rozlišení odborností. Ve druhé části studia jsou zařazováni rozhodnutím děkana do jednotlivých studijních specializací na základě aktuálních požadavků MO, studijních výsledků, osobnostních předpokladů, zdravotní způsobilosti a zájmu o studijní specializaci.³⁰

3.1.3 Vojenský obor při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze

Katedra vojenské tělovýchovy patří do struktury kateder Fakulty tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze. Nabízí nejvyšší tělovýchovné vzdělání, specializuje se na ozbrojené složky ČR³¹. Studijní program se nazývá Tělesná výchova a sport, studijní obor

³⁰ Univerzita obrany. [online]. [cit. 23.07.2022]. Dostupné z: <https://www.unob.cz/Stranky/default.aspx>

³¹ Ministerstvo obrany a Armáda České republiky [online]. [cit. 23.07.2022]. Dostupné z: <https://www.army.cz/>

je Vojenská tělovýchova. Formy studia jsou prezenční a kombinované. Forma kombinovaná je určena vojákům a příslušníkům bezpečnostních složek ve služebním poměru, kteří jsou vysláni ke studiu zaměstnavatelem, občanští zaměstnanci resortů musí mít dohodu o zvýšení kvalifikace.

3.2 Velitelství výcviku – Vojenská akademie Vyškov

VeV-VA Vyškov je vzdělávacím a výcvikovým zařízením MO přímo podřízeným náčelníkovi Generálního štábu AČR. Provádí komplexní přípravu vojáků, kariérové vojenské vzdělávání a výcvik vojenských profesionálů i vojáků aktivní zálohy.

Dále zajišťuje modernizaci a rozvoj výcvikových zařízení, simulačních a trenažerových technologií.³² Řídí základní kurzy rekrutů, nástupní kurzy policistů a organizuje vojenskou přípravu studentů UO. Podílí se na výcviku a přípravě jednotek do zahraničních misí. Ve své působnosti má také tvorbu doktrín, vnitřních předpisů a vojenských publikací. Úzce spolupracuje s podobnými výcvikovými středisky členských států NATO.

Od roku 2008 zde sídlí také Centrum ochrany proti zbraním hromadného ničení. Jedná se o první mezinárodní vojenskou organizaci NATO na území ČR. Jejím primárním úkolem je výzkum a vzdělávání, poskytování poradenství a rozvoj spolupráce v oblasti ochrany proti zbraním hromadného ničení v rámci NATO. Svým významem se jedná o výjimečné pracoviště nejen v ČR, ale v celé střední Evropě.³³

3.3 Ostatní vzdělávací instituce a resortní vzdělávací zařízení

3.3.1 Školící a vzdělávací středisko MO

Školící a vzdělávací středisko MO je vojenským zařízením, jehož posláním je poskytovat jazykové kurzy a zabezpečovat služební a společenské akce pro potřeby resortu MO (MO ČR, 2009). Středisko se nachází na zámku Komorní Hrádek v obci Chocerady.

3.3.2 Ústav jazykové přípravy

Představuje hlavní pracoviště pro vzdělávání personálu resortu MO v jazykových kurzech a přezkušování podle normy STANAG 6001. Jazykové kurzy poskytuje v denní

³² O nás. Velitelství výcviku – Vojenská akademie. [online]. VeV-VA, [cit. 24.7.2022]. Dostupné z: <http://www.vavyskov.cz/content/spoluprace>

³³ Velitelství výcviku – Vojenská akademie. Armáda České republiky [online].

Ministerstvo obrany [cit. 24.7.2022]. Dostupné z:

http://www.acr.army.cz/struktura/generalni/va/velitelstvi-vycviku-_vojenskaakademie--87035/

a kombinované formě studia především v jazyce anglickém, francouzském, německém a ruském. Metodická činnost je orientována na zkvalitnění připravenosti jazykových odborníků, kteří pracují v resortu MO. Je garantem standardizovaných testů pro zkoušky podle STANAG 6001 v ČR.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ AČR

Cílem teoretické části bakalářské práce byla snaha vytvořit teoretický základ pro realizaci průzkumu. V rámci charakteristiky těchto teoretických východisek jsem se zabýval klíčovými oblastmi resortního vzdělávání, které měly být následně v praktické části průzkumem ověřeny. Sám jsem vojákem z povolání a můžu tedy konstatovat, že i mě se toto téma přímo dotýká. Proto mě zajímá, jaký názor na současný systém vzdělávání v prostředí AČR mají mí kolegové. Sám jsem měl možnost za dobu svého působení v armádě absolvovat spoustu kurzů, avšak názory mých kolegů na spokojenost s jednotlivými kurzy jsou v některých případech od těch mých odlišné.

4.1 Výzkumné otázky a cíl

Cílem kvantitativního výzkumu bylo získat konkrétní názory vojáků z povolání na současný systém vzdělávání v AČR a na možnosti vzdělávání distanční formou.

K naplnění cíle výzkumu bylo třeba zúžit problematiku do těchto oblastí zkoumaného zájmu:

- Jsou vojáci spokojeni se vzdělávacím systémem v podmínkách AČR? Do jaké míry plní tyto kurzy jejich očekávání?
- Co je největší motivací ke vzdělávání pro vojáky z povolání?
- Která metoda vzdělávání vojákům z povolání vyhovuje nejvíc?
- Jak se vojáci staví k otázce distančního vzdělávání?

Na základě stanovených výzkumných cílů zkoumaného zájmu jsem našel východisko v těchto dílčích otázkách, které měly být výzkumem ověřeny:

1. *Nadpoloviční většina vojáků z povolání bude spokojena se vzdělávacím systémem AČR.*
2. *Hlavní motivací ke vzdělávání je pro vojáky z povolání splnění kvalifikačních předpokladů.*
3. *Vojákům nejvíce vyhovuje metoda – přednáška.*
4. *Většina vojáků z povolání bude nakloněna možnosti distančního vzdělávání.*

4.2 Druh výzkumu

Jako výzkumnou metodu k tomu, abych získal konkrétní názory vojáků z povolání na současné vzdělávání v podmínkách AČR a možnost distanční formy výuky některých vzdělávacích kurzů, jsem zvolil kvantitativní metodu dotazníkového šetření. Chráska (2007, s. 164) k této metodě dotazníkového šetření uvádí, že umožňuje „*rychlé a ekonomické shromažďování dat od většího počtu respondentů*“. Při využití kvantitativního dotazníku k výzkumu je taky nutné si uvědomit možná úskalí dotazníkového šetření. Snad největším problémem je zkreslení dotazníků. Podle Chrásky (2007, s. 163) bývá u dotazníků často vytýkáno, že nezjišťují „*jací respondenti skutečně jsou, ale jen to, jak sami sebe vidí, nebo chtějí, aby byli viděni*“. Proto je žádoucí, aby byly dotazníky anonymní. Tím se zvýší jejich návratnost, což je další úskalí dotazníkového šetření. Žádoucí je také co nejnižší počet prostředníků na cestě k respondentovi, čímž se návratnost zvyšuje. Nejmenší návratnost bývá u dotazníků rozesílaných poštou (Chráska, 2007).

4.3 Charakteristika výběrového souboru

Vybranými respondenty byli převážně příslušníci 143. zásobovacího praporu v Lipníku nad Bečvou. Dotazník jsem se snažil distribuovat v rámci jednotlivých rot tohoto praporu tak, abych se vyvaroval distribuce pouze do jednoho kolektivu. Mou snahou bylo tedy oslovit nejen vojáky na základních funkcích, ale také vojáky na středních a vyšších velitelských funkcích, abych dosáhl objektivního názoru napříč všemi hodnostními sbory dané jednotky. Aby dotazníkové šetření neprobíhalo v pouze v rámci jednoho vojenského útvaru, oslovil jsem i příslušníky Agentury komunikačních a informačních systémů, kteří sídlí také v Lipníku nad Bečvou.

Distribuci dotazníků jsem provedl osobně za pomoci vedoucích praporčíků jednotlivých rot, které jsem oslovil. Ti je pak rozdali svým kolegům a vyplněné dotazníky mi předali.

Dotazník jsem sestavil tak, aby vyhovoval účelu mého výzkumu. Abych dosáhl stanovených cílů, držel jsem se zásad důležitých při tvorbě dotazníku. V dotazníkovém šetření jsem se snažil vyvarovat sugestivních otázek, a proto jsem nabídl respondentovi otázky, které mu daly možnost přiklonit se pouze k jedné odpovědi, která podle něj odpovídá realitě, shoduje se s jeho názorem nebo mu je nejbližší. Uzavřené otázky jsem volil zejména proto, že jsou konkrétnější a jejich prostřednictvím lze získat větší množství různých informací, a to v kratším čase.

Také jsem kladl důraz na logickou strukturu dotazníku a srozumitelnost otázek. Respondenti byli před vyplněním dotazníku informováni o tom, kdo a s jakým záměrem je žádá o jeho vyplnění. Zároveň byli v dotazníku informováni o tom, že je anonymní, a také o tom, že slouží výhradně pro účely mé bakalářské práce. Dotazník obsahoval dohromady čtrnáct otázek – dvě otázky sloužící pro můj přehled, dalších sedm otázek důležitých pro zhodnocení současného systému vzdělávání v AČR a zbylých pět otázek, které se zabývají možnostmi distanční výuky kurzů.

4.3.1 Realizační fáze a postup zpracování údajů

Jak jsem již uvedl, dotazník byl distribuován na dva vojenské útvary. Realizace sběru dat probíhala v jedné etapě. Jelikož oba útvary sídlí ve stejném místě, bylo pro mě časově méně náročné získat vyplněné dotazníky zpět, a proto probíhalo dotazníkové šetření pouze v průběhu července 2022.

Celkem bylo distribuováno 111 dotazníků, z toho řádně vyplněných se vrátilo 103. Po následné kontrole jsem shledal další 3 dotazníky jako chybně vyplněné, takže jsem je vyřadil. Pro realizaci výzkumu jsem vyhodnotil zbylých 100 řádně vyplněných dotazníků.

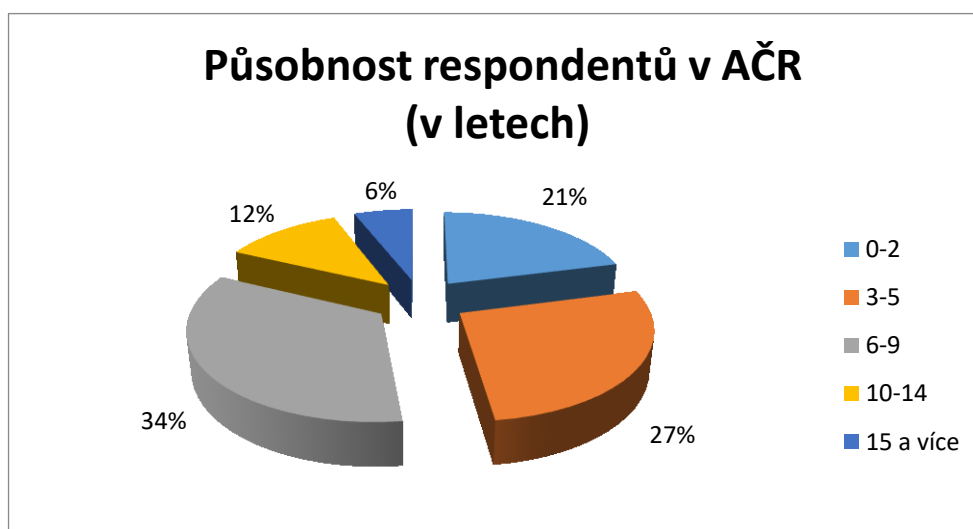
4.4 Analýza a vyhodnocení získaných údajů

Zpracovaná výzkumná data jsou jen pouhými čísly, která sama o sobě příliš neznamenaají. Nutná je jejich interpretace a vyhodnocení získaných informací (Gavora, 2000. s. 136). Ke zpracování dat jsem použil počítačový program Microsoft Office Word a Excel 2007. K jednotlivým variantám odpovědí jsem zpracoval tabulky a grafy zobrazující četnost a procentuální vyjádření. Tím chci docílit maximální přehlednosti odpovědí k jednotlivým otázkám. Návratnost dotazníků činila 92,8 %. Podle zadaných instrukcí bylo řádně vyplněných dotazníků 97,1 %.

Přehled odpovědí na otázku č. 1: „*Jak dlouho jste vojákem z povolání?*“

Tab. 1 Působnost respondentů v AČR – vyhodnocení

Doba služby (v letech)	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
0–2	21	21
3–5	27	27
6–9	34	34
10–14	12	12
15 a více	6	6
Celkem	100	100



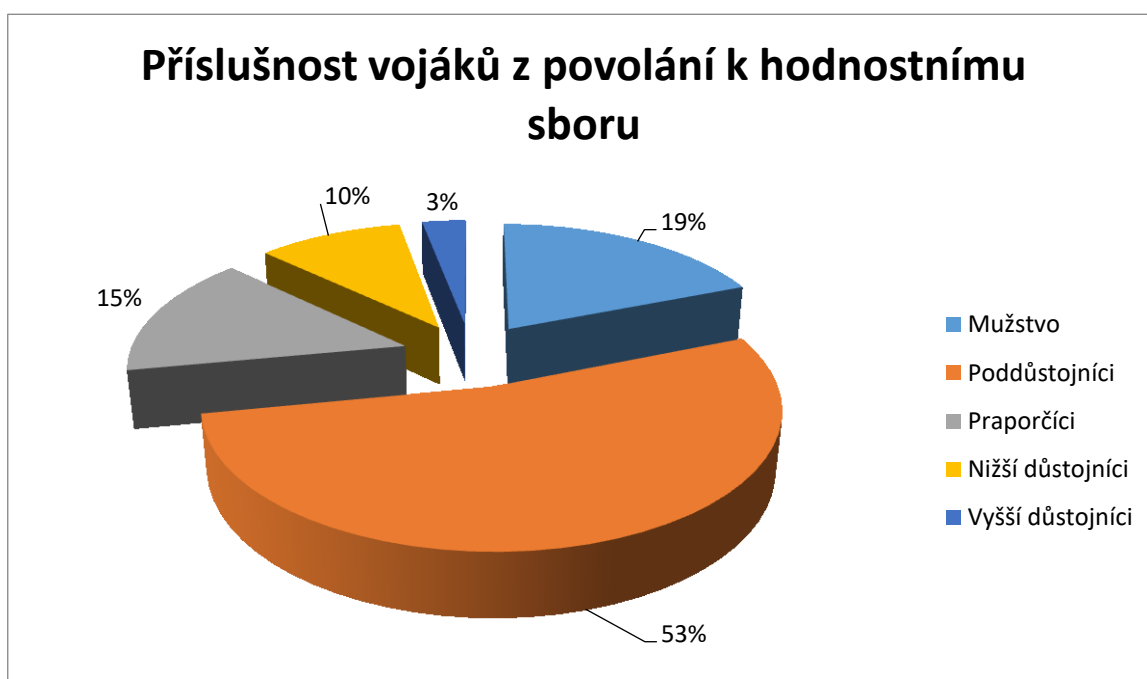
Graf 1 Působnost respondentů v AČR

Při vyhodnocení této otázky vyšlo najevo, že největší počet (34 %) dotazovaných vojáků z povolání slouží 6–9 let, 27 % respondentů působí v armádě 3–5 let a 0–2 roky má odslouženo 21 % respondentů. Oproti tomu vojáků sloužících 10–14 let bylo 12 % a 15 a více let má odslouženo pouze 6 % dotazovaných respondentů.

Přehled odpovědí na otázku č. 2: „*Jaká je Vaše příslušnost v hodnostním sboru?*“

Tab. 2 Příslušnost vojáků z povolání k hodnostnímu sboru – vyhodnocení

Hodnostní sbor	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Mužstvo	19	19
Poddůstojníci	53	53
Praporčíci	15	15
Nižší důstojníci	10	10
Vyšší důstojníci	3	3
Celkem	100	100



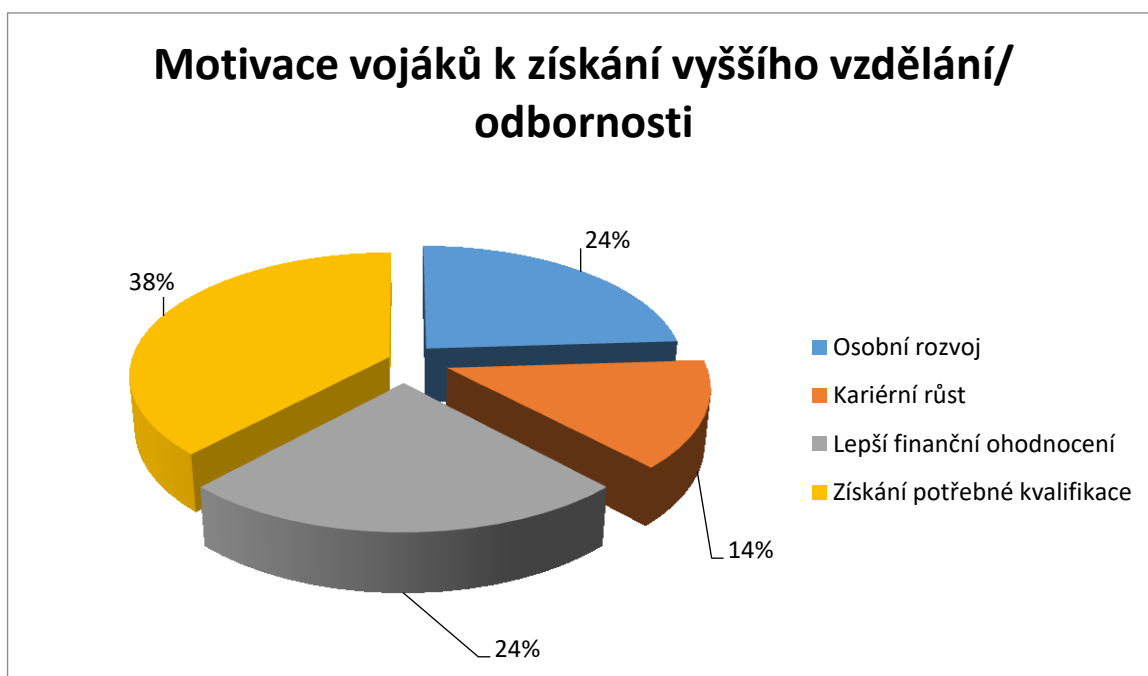
Graf 2 Příslušnost vojáků z povolání k hodnostnímu sboru

Z vyhodnocení bylo zjištěno, že drtivá většina respondentů (53 %) se nachází v hodnostním sboru poddůstojníků. Druhou nejpočetnější skupinou (19 %) je mužstvo, 15 % zastoupení v dotazníkovém šetření měl sbor praporčíků. Nižším počtem se pak vyznačil sbor nižších důstojníků (10 %) a nejmenší zastoupení měli vyšší důstojníci, kde se nachází pouze 3 respondenti. Z vyhodnocení je tedy patrné, že byli osloveni převážně vojáci na základních funkcích, kterých je na daném útvaru vždy nejvyšší počet.

Přehled odpovědí na otázku č. 3: „*Jaká z možností níže Vás nejvíce motivuje ke zvýšení Vašeho vzdělání/odbornosti?*“

Tab. 3 Motivace vojáků z povolání – vyhodnocení

Motivace vojáků	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Osobní rozvoj	24	24
Vidina kariérního růstu	14	14
Vidina lepšího finančního ohodnocení	24	24
Splnění kvalifikačních předpokladů	38	38
Celkem	100	100



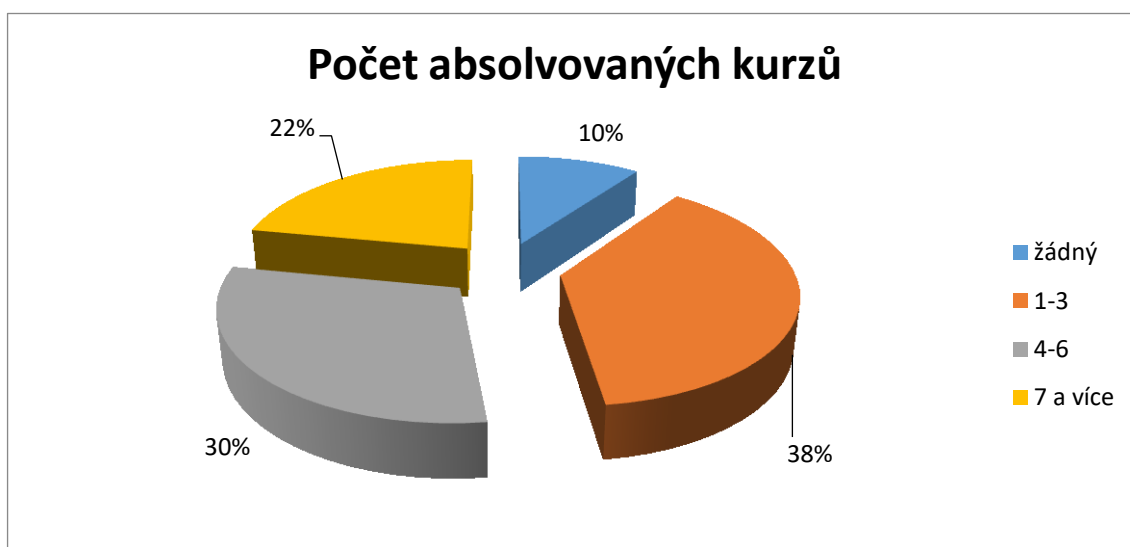
Graf 3 Motivace vojáků z povolání

Vyhodnocením této otázky vyšlo najevo, že většina respondentů (38 %) považuje za hlavní motiv splnění kvalifikačních předpokladů. Shodně, tedy 24 % dotazovaných si myslí, že je pro ně nejvyšší motivací získání vyššího vzdělání/odbornosti, osobní rozvoj nebo lepší finanční ohodnocení. Názor, který označilo jen 14 % oslovených, je takový, že respondenty nejvíce motivuje vidina kariérního růstu.

Přehled odpovědí na otázku č. 4: „Kolik kurzů, mimo kurz základní přípravy, jste již v rámci své působnosti v AČR absolvoval/a?“

Tab. 4 Počet absolvovaných kurzů – vyhodnocení

Počet absolvovaných kurzů	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
žádný	10	10
1–3	38	38
4–6	30	30
7 a více	22	22
Celkem	100	100



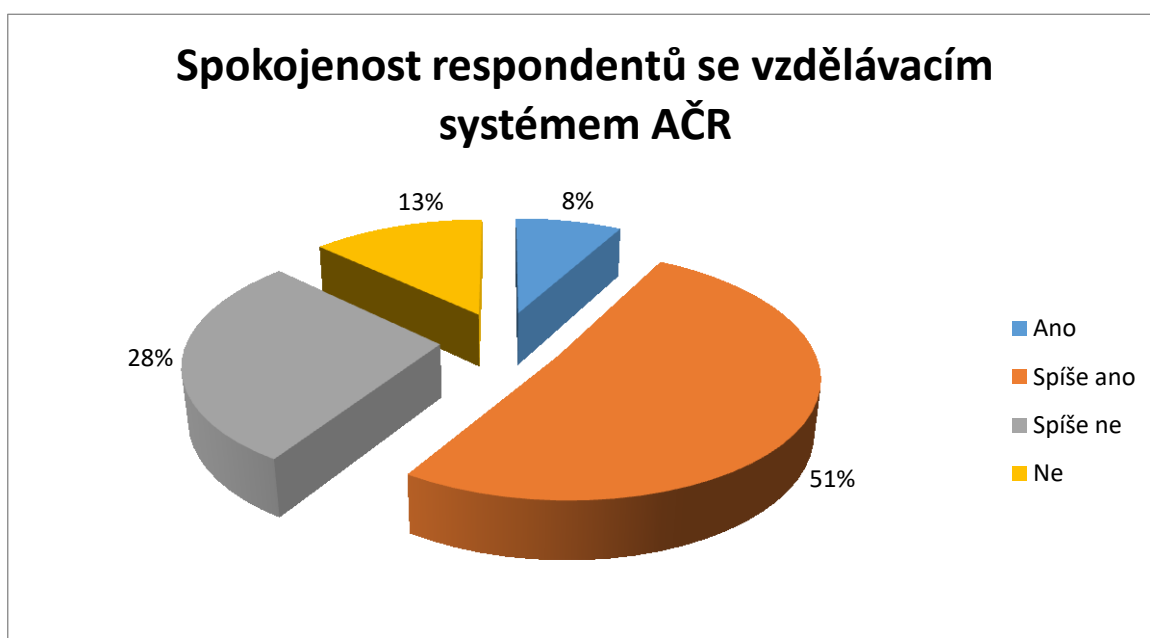
Graf 4 Počet absolvovaných kurzů

Vyhodnocením této otázky bylo zjištěno, že nejvíce respondentů (38 %) absolvovalo 1–3 kurzy za dobu svého působení v AČR, 30 % dotazovaných uvedlo, že absolvovalo 4–6 kurzů. Vojáků z povolání, kteří absolvovali 7 a více kurzů bylo 22 % a respondentů, kteří neabsolvovali žádný kurz, bylo 10 %.

Přehled odpovědí na otázku č. 5: „Jste spokojen/a se současným vzdělávacím systémem AČR?“

Tab. 5 Spokojenost respondentů se současným vzdělávacím systémem AČR – vyhodnocení

Spokojenost respondentů	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Ano	8	8
Spíše ano	51	51
Spíše ne	28	28
Ne	13	13
Celkem	100	100



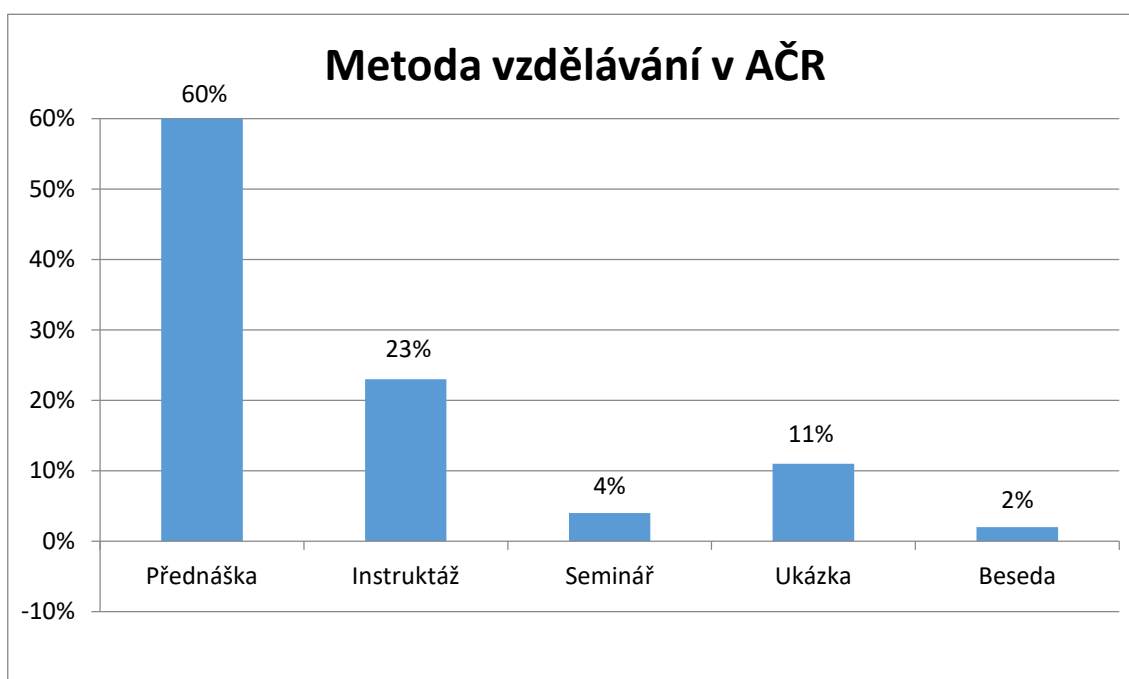
Graf 5 Spokojenost respondentů se současným vzdělávacím systémem AČR

Z vyhodnocení této otázky je patrné, že nadpoloviční většina respondentů (51 %) je se současným vzdělávacím systémem v podmínkách AČR spíše spokojena, 41 % dotazovaných je se vzděláváním v prostředí armády částečně nebo úplně nespokojeno. Zcela spokojených je pak 8 % vojáků z povolání.

Přehled odpovědí na otázku č. 6: „Jaká forma výuky Vám při kurzech nejvíce vyhovuje?“

Tab. 6 Metody vzdělávání v AČR – vyhodnocení

Forma výuky	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Přednáška	60	60
Instruktáž	23	23
Seminář	4	4
Ukázka	11	11
Beseda	2	2
Celkem	100	100



Graf 6 Metody vzdělávání v AČR

Celkem 60 % respondentů je přesvědčeno o tom, že jako nejvhodnější metoda vzdělávání v podmínkách AČR se jim jeví přednáška, 23 % účastníků označilo instruktáž, 11 % respondentů upřednostňuje ukázkou a méně než 5 % dotazovaných vybralo jako nejlepší vzdělávací metodu formou semináře nebo besedy.

Přehled odpovědí na otázku č. 7: „Splnily Vámi absolvované kurzy Vaše očekávání?“

Tab. 7 Naplněnost očekávání absolvovaným kurzem – vyhodnocení

Naplněnost očekávání absolvovaným kurzem	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Ano	28	28
Spíše ano	41	41
Spíše ne	18	18
Ne	13	13
Celkem	100	100



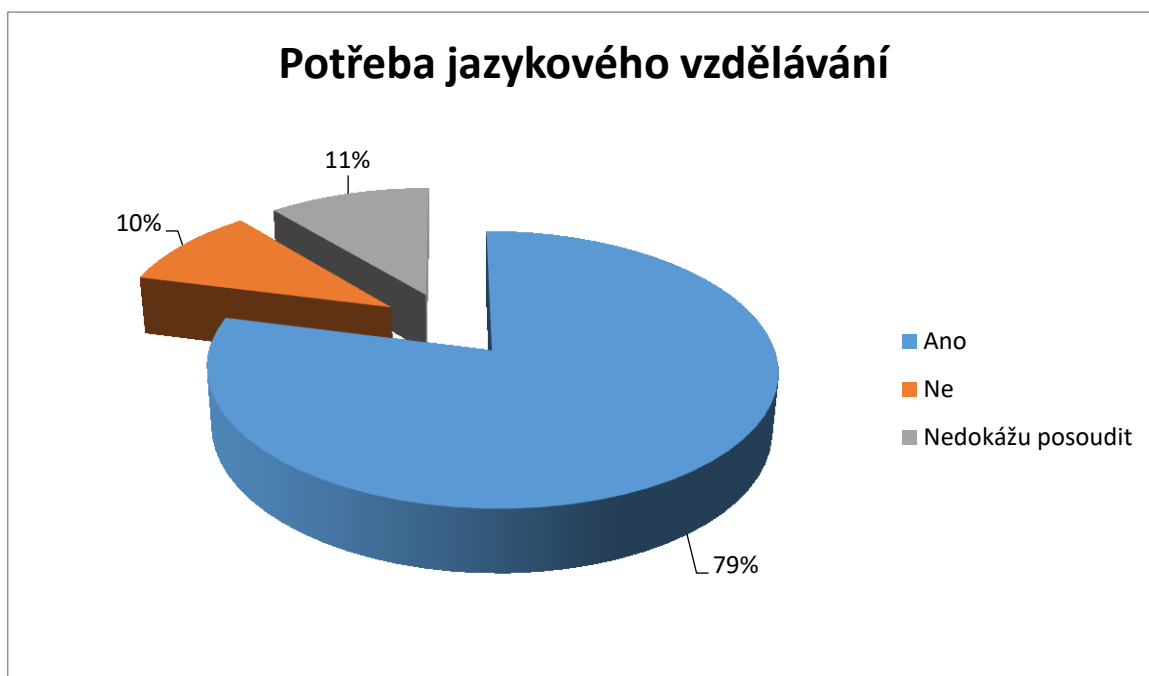
Graf 7 Naplněnost očekávání absolvovaným kurzem

Po vyhodnocení této otázky vyšlo najevo, že 13 % respondentů nezaznamenalo splnění jejich očekávání po absolvování vzdělávacích a odborných kurzů a 18 % dotazovaných bylo spíše nespokojeno s tím, co jim tyto kurzy přinesly. Celkem 69 % vojáků z povolání pak uvádí, že absolvovaný kurz splnil úplně nebo částečně jejich očekávání.

Přehled odpovědí na otázku č. 8: „Je podle Vás potřeba klást větší důraz na jazykové vzdělávání vzhledem ke stále více narůstající spolupráci AČR s jinými armádami v rámci NATO a V4?“

Tab. 8 Potřeba jazykového vzdělávání – vyhodnocení

Větší důraz na jazykové vzdělávání	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Ano	79	79
Ne	10	10
Nedokážu posoudit	11	11
Celkem	100	100



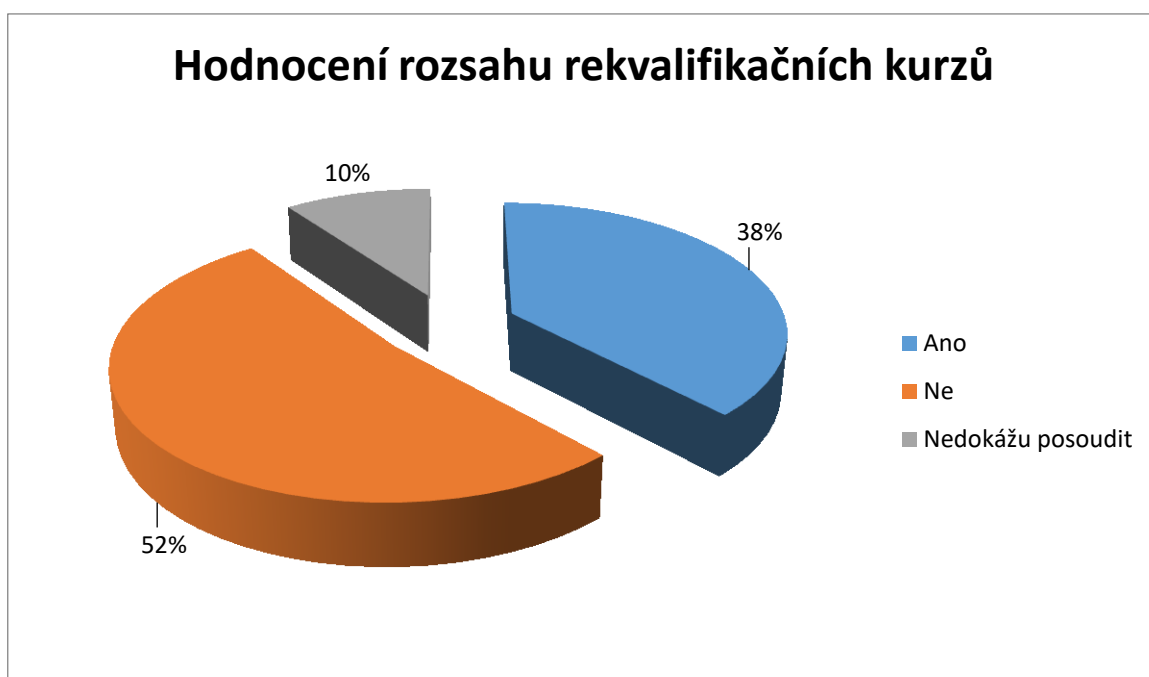
Graf 8 Potřeba jazykového vzdělávání

Z vyhodnocení je zřejmé, že většina (79 %) respondentů se ztotožňuje s tvrzením, že je vzhledem k čím dál častější spolupráci armád v rámci NATO a V4 potřeba klást větší důraz na jazykové vzdělávání, 10 % dotazovaných bylo opačného názoru. Malá část (11 %) respondentů nedokázala tvrzení v otázce posoudit.

Přehled odpovědí na otázku č. 9: „Je podle Vás nabídka současných rekvalifikačních kurzů poskytovaných AČR dostačující?“

Tab. 9 Hodnocení rozsahu rekvalifikačních kurzů – vyhodnocení

Dostatečnost rozsahu rekvalifikačních kurzů	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Ano	38	38
Ne	52	52
Nedokážu posoudit	10	10
Celkem	100	100



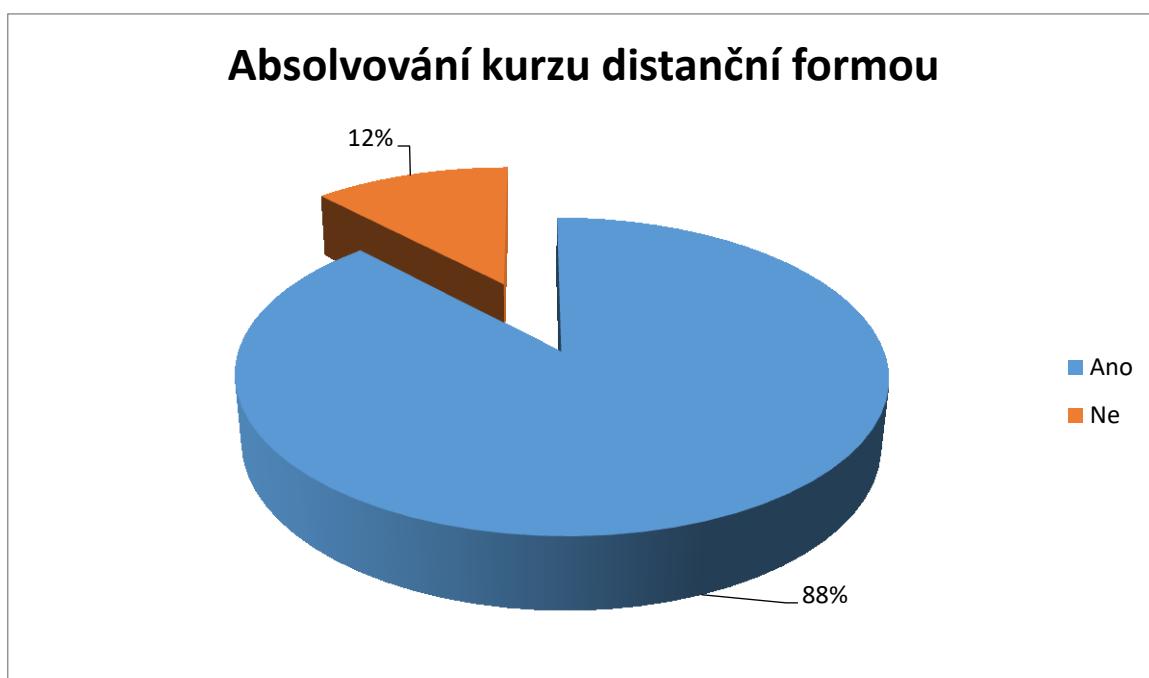
Graf 9 Hodnocení rozsahu rekvalifikačních kurzů

Celkem 52 % respondentů je přesvědčeno o tom, že nabídka rekvalifikačních kurzů, které poskytuje AČR, je nedostatečná. Opačný názor vyslovuje 38 % respondentů. Ti jsou přesvědčeni, že nabídka rekvalifikačních kurzů je dostatečná. Zbýlých 10 % účastníků dotazníkového šetření nedokázalo posoudit, zda je nabídka dostatečná, nebo ne.

Přehled odpovědí na otázku č. 10: „Měl/a jste možnost absolvovat některý z kurzů distančně kvůli pandemii covidu-19?“

Tab. 10 Absolvování kurzu distanční formou – vyhodnocení

Možnost absolvování kurzu distanční formou	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Ano	88	88
Ne	12	12
Celkem	100	100



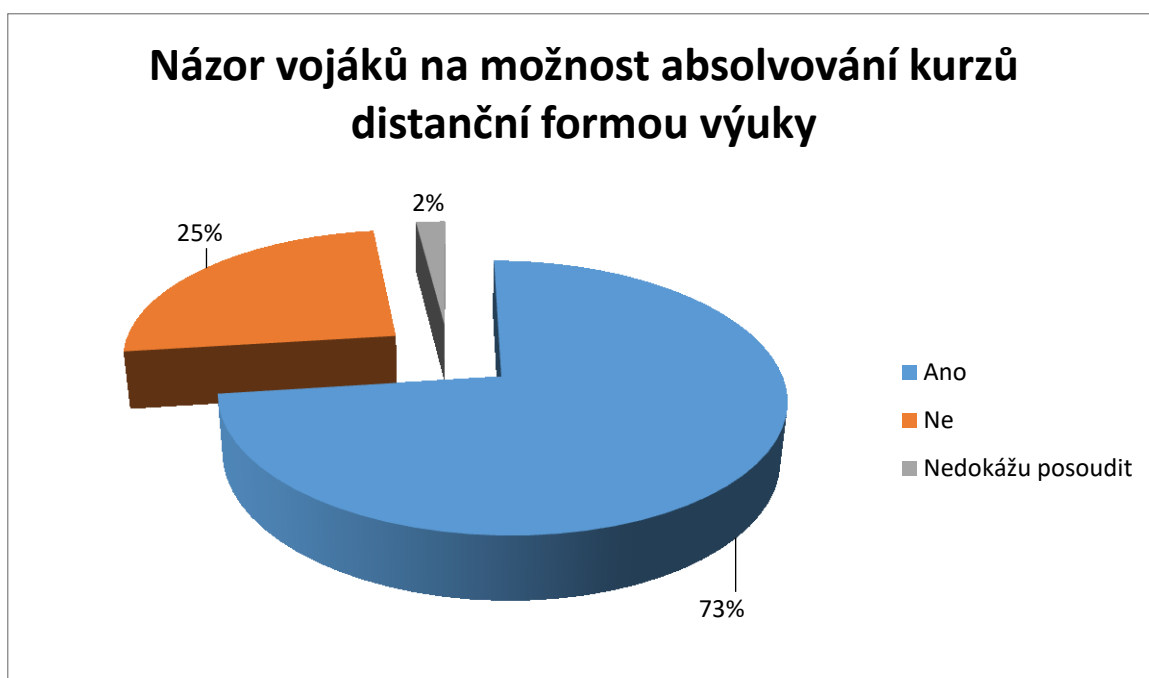
Graf 10 Absolvování kurzu distanční formou

Z vyhodnocení této otázky je jasně patrné, že 88 % respondentů mělo možnost vyzkoušet si kurz, který jindy probíhá prezenční formou, distančně. Pouze 12 % oslovených nemělo možnost absolvovat kurz distanční formou.

Přehled odpovědí na otázku č. 11: „Uvítal/a byste možnost absolvovat určité kurzy pouze distanční formou?“

Tab. 11 Názor vojáků na možnost absolvování kurzů distanční formou výuky – vyhodnocení

Možnost distanční formy výuky	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Ano	73	67
Ne	25	31
Nedokážu posoudit	2	2
Celkem	100	100



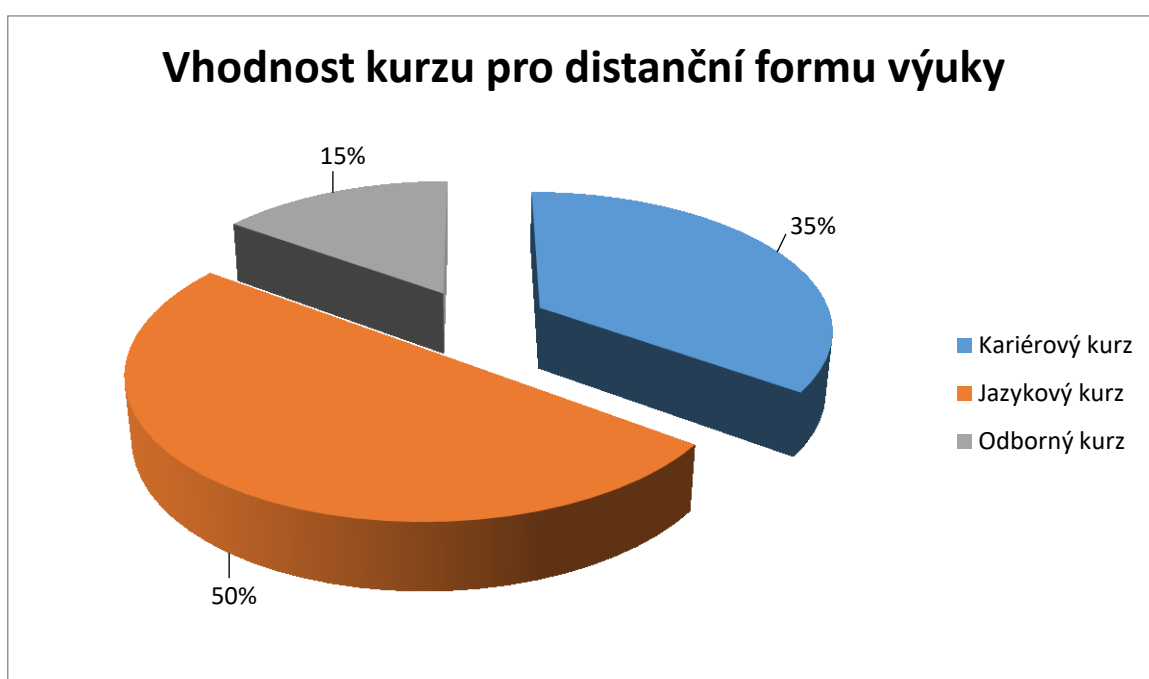
Graf 11 Názor vojáků na možnost absolvování kurzů distanční formou výuky

Z vyhodnocení této otázky vyplynulo, že nadpoloviční většina (73 %) vojáků by uvítala absolvování některých kurzů pouze distanční formou, 25 % oslovených nesouhlasí s distanční formou výuky a pouze 2 % vojáků z povolání nedokázalo posoudit danou výzkumnou otázku.

Přehled odpovědí na otázku č. 12: „Který typ kurzů vnímáte jako nejvhodnější pro možnost distanční formy výuky?“

Tab. 12 Vhodnost kurzu pro distanční formu výuky – vyhodnocení

Vhodnost kurzu pro distanční formu výuky	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Kariérové kurzy	35	35
Jazykové kurzy	50	50
Odborné kurzy	15	15
Celkem	100	100



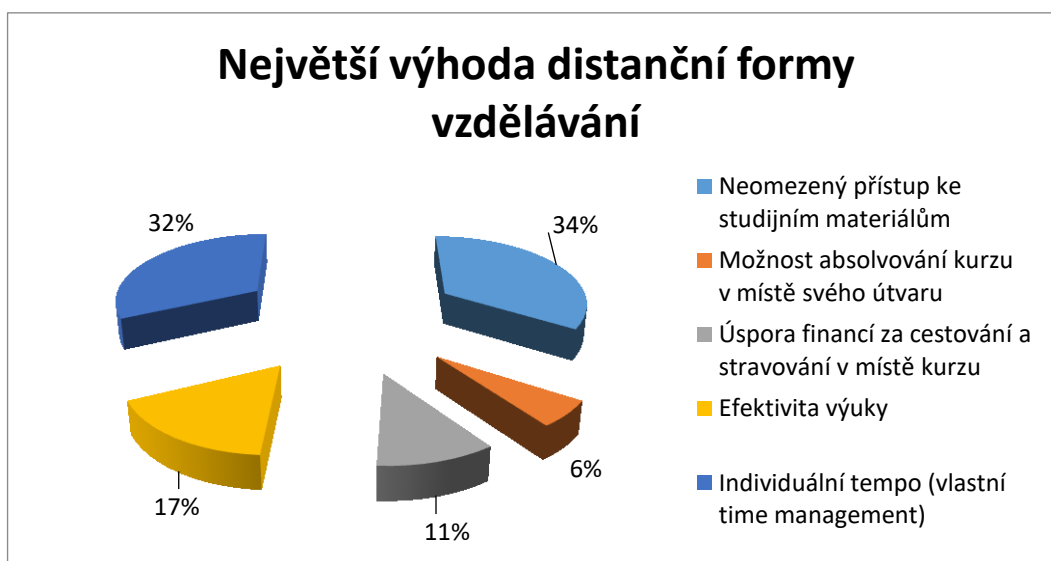
Graf 12 Vhodnost kurzu pro distanční formu výuky

Polovina respondentů se domnívá, že nejvhodnějším typem kurzů pro formu distanční výuky jsou jazykové kurzy, dalších 35 % se vyslovilo pro distanční možnost kariérových kurzů a zbylých 15 % oslovených vojáků z povolání zvolilo jako vhodný typ kurzů k distančnímu vzdělávání odborné kurzy.

Přehled odpovědí na otázku č. 13: „Kterou z vybraných možností považujete za největší výhodu distanční formy vzdělávání?“

Tab. 13 Největší výhoda distanční formy vzdělávání – vyhodnocení

Největší výhoda distanční formy vzdělávání	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Neomezený přístup ke studijním materiálům	34	34
Možnost absolvování kurzu v místě svého útvaru	6	6
Úspora financí za cestování a stravování v místě kurzu	11	11
Efektivita výuky	17	17
Individuální tempo (vlastní time management)	32	32
Celkem	100	100



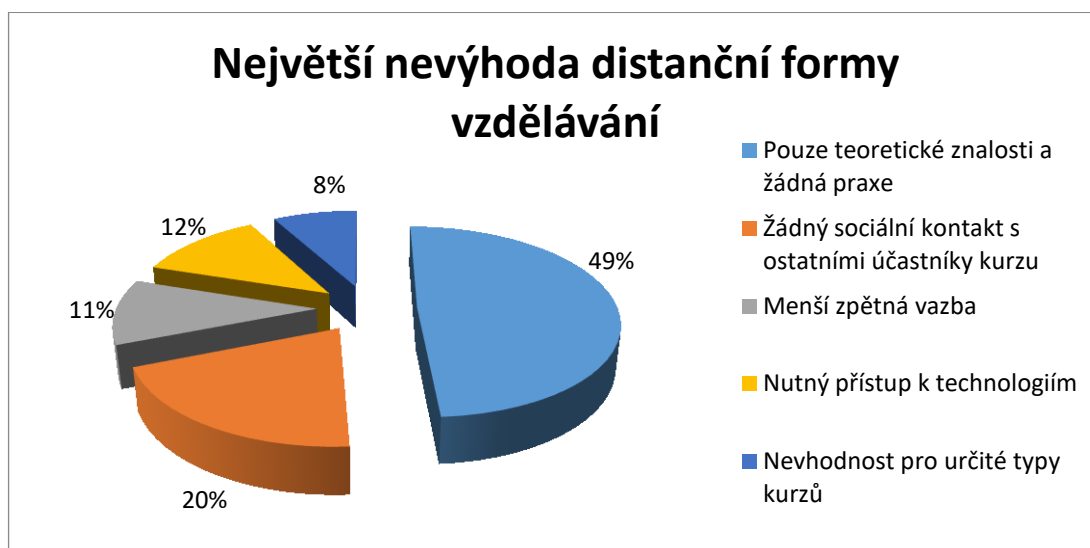
Graf 13 Největší výhoda distanční formy vzdělávání

Vyhodnocením této otázky bylo zjištěno, že za největší výhody distanční formy výuky respondenti považují možnost teorie i praxe (34 %) a individuální tempo (32 %), 17 % respondentů pak uvedlo, že jako největší výhodu distanční formy výuky vnímají její efektivitu, 11 % úsporu financí a nejmenší část respondentů uvedla jako největší výhodu možnost absolvování kurzu v místě svého útvaru.

Přehled odpovědí na otázku č. 14: „Kterou z vybraných možností považujete za největší nevýhodu distanční formy vzdělávání?“

Tab. 14 Největší nevýhoda distanční formy vzdělávání – vyhodnocení

Největší nevýhoda distanční formy vzdělávání	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Pouze teoretické znalosti a žádná praxe	49	49
Žádný sociální kontakt s ostatními účastníky kurzu	20	20
Menší zpětná vazba	11	11
Nutný přístup k technologiím (PC, internet, místní síť apod.)	12	12
Nevhodnost pro určité typy vzdělávání	8	8
Celkem	100	100



Graf 14 Největší nevýhoda distanční formy vzdělávání

Z vyhodnocení této odpovědi vyplývá, že téměř polovina (49 %) respondentů vidí jako největší nevýhodu distanční výuky absenci praxe. Celkem 20 % respondentů uvedlo, že největší nevýhodou je neexistující sociální kontakt s ostatními účastníky kurzu, 12 % zvolilo nutnost přístupu k technologiím jako největší nevýhodu distančního vzdělávání, 11 % respondentů vidí jako problém při distanční výuce nedostatečnou zpětnou vazbu a zbylých 8 % dotazovaných označilo za největší úskalí distanční formy výuky nevhodnost pro určité typy daných kurzů.

4.5 Shrnutí a vyhodnocení výzkumu

Na základě provedeného výzkumu, jehož cílem bylo nejen získat konkrétní názory vojáků na současný systém vzdělávání v podmínkách AČR a na možnosti vzdělávání distanční formou, ale také zjistit míru motivace a spokojenosti účastníků vzdělávacích kurzů, lze formulovat následující poznatky:

Jedna z oblastí výzkumu měla za úkol zjistit spokojenost vojáků z povolání se současným vzdělávacím systémem v podmínkách AČR a do jaké míry plní tyto kurzy jejich očekávání. Dílčím cílem pak bylo prověřit, jestli bude nadpoloviční většina se vzděláváním v prostředí AČR spokojena. Na tuto problematiku se v dotazníkovém šetření zaměřuji v otázkách 5 a 7. Podle názoru respondentů je 59 % z nich spokojeno se systémem současného vzdělávání a 69 % oslovených uvádí, že jsou částečně nebo zcela spokojeni s naplněním jejich očekávání po absolvování daných kurzů. Závěrem tedy lze konstatovat, že výzkumná otázka č. 1 ***Nadpoloviční většina vojáků z povolání bude spokojena se vzdělávacím systémem AČR*** byla potvrzena.

Další část výzkumu se věnovala otázce motivace vojáků z povolání k získání vyššího vzdělání/odbornosti. Na tuto problematiku jsem se zaměřil v dotazníkovém šetření u otázky č. 3. Většina respondentů (38 %) uvedla jako největší zdroj své motivace splnění kvalifikačních předpokladů pro danou pozici. Naopak nejméně respondentů (14 %) uvedlo, že jako největší motivací pro dosažení vyššího vzdělání/odbornosti vnímají možnost kariérního růstu. Kariérní růst byl jako hlavní motiv (71 % dotazovaných) vyhodnocen u vojáků z povolání v praporčickém, nižším důstojnickém a vyšším důstojnickém hodnostním sboru. Z těchto výsledků jasně vyplývá, že velká část vojáků z povolání v hodnostních sborech mužstvo a poddůstojníci, kterých je na útvarech nejvyšší počet, je spokojena se svou stávající funkcí a kurzy absolvuje hlavně z nutnosti splnit kvalifikační předpoklady. V souvislosti k získaným poznatkům lze tedy konstatovat, že výzkumná otázka č. 2 ***Hlavní motivací ke vzdělávání je pro vojáky z povolání splnění kvalifikačních předpokladů*** byla rovněž potvrzena.

Další z oblastí výzkumu měla přinést odpověď na vhodnou formu výuky při vzdělávacích kurzech. Touto problematikou jsem se zabýval v otázce č. 6. Zároveň byla tímto výzkumem zjištěna platnost výzkumné otázky č. 3 ***Vojákům nejvíce vyhovuje metoda – přednáška***.

Z vyhodnocení jasně vyplynulo, že většina (60 %) respondentů volí jako vhodnou formu výuky přednášku. Tento fakt může být způsoben tím, že pro vojáky z povolání je pohodlnější pouze vstřebávat nové informace. Tato dílčí výzkumná otázka se opět potvrdila.

Poslední z oblastí výzkumu bylo zjištění názoru vojáků z povolání na možnost vzdělávání prostřednictvím distanční formy. Na tuto oblast výzkumu jsem se zaměřil v otázkách 10–14. Výrazná většina respondentů (88 %) se setkala s možností distanční formy výuky kurzů během pandemie covidu-19, které za normálních okolností probíhají prezenční formou. Nadpoloviční většina (73 %) dotazovaných také uvedla, že by uvítala možnost absolvovat některé z kurzů pomocí distanční formy. Dále se respondenti vyjádřili k tomu, který z druhů vzdělávacích kurzů by byl pro vojáky z povolání nejvhodnější právě pomocí distanční formy výuky. Polovina (50 %) respondentů se shodla na tom, že nejvhodnějším kurzem pro distanční formu vzdělávání jsou jazykové kurzy. Dále mě zajímal názor vojáků na největší výhody a nevýhody distanční formy výuky. Za největší výhodu distančního vzdělávání považují vojáci z povolání možnost neomezeného přístupu ke studijním materiálům (34 %) a individuální tempo (32 %). Naopak jako největší nevýhodu takovéto formy studia respondenti jednoznačně vidí absenci praxe (49 %). Dílčí otázka č. 4 ***Většina vojáků z povolání bude nakloněna možnosti distančního vzdělávání*** byla tímto výzkumem potvrzena.

V dotazníkovém šetření byly použity ještě další otázky. Tyto otázky sice neměly přímou návaznost na výzkumem ověřovanou problematiku, ale přispěly k celkovému vhledu do oblasti problematiky vzdělávání v podmínkách AČR a distanční formy vzdělávání. Na místě je také zmínit, že 79 % dotazovaných vojáků vnímá jako potřebné klást větší důraz na jazykovou vzdělanost vzhledem k narůstající spolupráci AČR s koaličními partnery NATO a V4. Dále také nadpoloviční většina (52 %) respondentů považuje nabídku rekvalifikačních kurzů poskytovanou AČR za nedostatečnou.

4.6 Doporučení pro praxi

Výsledky výzkumu prokázaly, že i přes větší část spokojenosti vojáků z povolání se vzdělávacím systémem AČR je stále co zlepšovat. Značná část vojáků by i přesto uvítala inovace v rámci vzdělávání. Drtivá většina vojáků z povolání by uvítala možnost distanční formy výuky některých kurzů. Právě přechod určitých kurzů z prezenční formy na formu distanční by mohl být tím správným krokem, jak docílit větší spokojenosti, a to nejen ze

strany absolventů, ale i ze strany instruktorů, kterým by přechod na distanční formu výuky také usnadnil práci – například s organizací kurzu, zajišťováním prostoru, ve kterém by kurz probíhal, zajišťováním materiálu ke studiu, který by v distanční formě měli všichni snadno k dispozici v elektronické podobě apod. Z výzkumu také vyplynulo, že vzhledem k narůstající spolupráci s aliančními partnery NATO a V4 je potřeba klást větší důraz na jazykové vzdělávání, což potvrdili i samotní respondenti. Proto by bylo vhodné pořádat například více zahraničních kurzů a více společných cvičení s aliančními vojsky, kde by byl kladen důraz hlavně na společnou komunikaci v cizích jazycích.

Na závěr mohu konstatovat, že všechny oblasti výzkumu a dílčí otázky vyplývající z nich byly ověřeny. Cíl výzkumu a dílčí cíle mé bakalářské práce byly splněny.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo popsat a vysvětlit organizační strukturu a vzdělávání v podmínkách AČR, popsat jednotlivé typy vzdělávacích kurzů a vymežit vzdělávací instituce, které souvisí se vzděláváním pro potřeby resortu MO. Dále pak zjistit, jak jsou vojáci z povolání spokojeni se současným systémem vzdělávání a jaký mají názor na možnost distanční formy vzdělávání u některých kurzů.

Teoretická část se věnovala třem klíčovým oblastem. První z nich byla organizační struktura AČR jako taková. Zde bylo popsáno členění armády, jak probíhá příprava na službu v dané odbornosti a také byla popsána další vzdělávání v resortu MO. V každé organizaci existují osvědčené postupy a metody, jež se uplatňují v souladu se specifickými podmínkami dané společnosti. Ani AČR není výjimkou a má svou vlastní část principů, pravidel a konkrétních postupů, která je stanovena právními předpisy, jež se týkají vojenského personálu ozbrojených sil.

V další oblasti teoretické části práce jsme se zaměřili na samotné vzdělávání v podmínkách AČR. Byly v ní popsány jednotlivé vzdělávací kurzy, se kterými se vojáci z povolání mají možnost během své služby setkat. Jelikož je důležité mít v resortu kompetentní a motivované vojáky, nemělo by se zapomínat ani na dostatečnou motivaci, jež je v této části také zmíněna, protože právě takoví vojáci jsou tou nejcennější hodnotou oblasti řízení lidských zdrojů, která umožňuje dosáhnout požadovaných operačních schopností resortu.

Poslední oblast teoretické části práce je věnována vzdělávacím institucím pro potřeby AČR, které se vzděláváním úzce souvisí. Seznamuje se všemi vzdělávacími institucemi a zařízeními, jež realizují vzdělávání pro resortní zaměstnance.

V praktické části bakalářské práce bylo úkolem získat konkrétní názor vojáků z povolání na současný systém vzdělávání v AČR a jejich názor na možnost distanční formy výuky některých kurzů. Význam a potřeba vzdělávání v AČR je nesporná a nároky na kvalifikace a kompetence vojáků z povolání jsou čím dál vyšší. V oblasti spokojenosti se vzděláváním můžeme konstatovat, že vojáci z povolání jsou spokojeni a kurzy do jisté míry plní jejich očekávání. Dotazníkové šetření také ukázalo, že by většina dotazovaných vojáků z povolání u určitých kurzů uvítala distanční formu vzdělávání, a to zejména jazykových kurzů, u nichž není tolik potřebná praktická část.

Dotazníkové šetření také ukázalo, že i přes přání vojáků z povolání zavést distanční výuku je největším úskalím této možnosti absence praxe, a proto by bylo vhodné pečlivě zvažovat a vybírat, které z kurzů bude možné absolvovat prezenčně a které distančně.

Lze tedy konstatovat, že vzdělávání vojáků z povolání je velmi důležité pro fungování AČR. Armáda musí vždy pružně reagovat, a to nejen ve válečných podmínkách, ale i při živelních katastrofách nebo v rámci dalších krizových situací týkající se naší země. Proto je potřeba vzdělaný personál a především inovativní přístup ke vzdělávání, kterým by mohla být právě distanční forma výuky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knihy

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. ISBN 80-247-1407-3.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247--2580-2

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak vést a motivovat lidi*. Vyd. 5. Brno : Computer Press, 2008. ISBN 978-80-251-2235-8.

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 272 s. ISBN 978-80-247-0469-2.

DUBEC, R. aj. *Doktrína Armády České republiky*. 3. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – Vojenský historický ústav Praha, 2014. ISBN 978-80-7278-619-0.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

GAVORA, Peter. 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

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

ROUŠAR, J. *Česká republika a její profesionální armáda*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – Agentura vojenských informací a služeb, 2006. ISBN 80-7278-344-0.

TURECKIOVÁ, M. (ed.). *Další vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti*. 1.vyd. Praha: Educa Service ve spolupráci s Českou andragogickou společností, 2008. 132 s. ISBN 978-80-87306-00-0.

VIČAR, R. *Právo bezpečnosti a obrany ČR: studijní texty*. 1. vyd. Brno, 2010 ISBN 978-80-7231-765-3.

Elektronické zdroje

<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.100.1185&rep=rep1&type=pdf>

<https://www.army.cz>

<http://www.radavs.cz>

<https://www.sluzbyapodnikani.cz>

<https://www.unob.cz>

<https://www.vavyskov.cz>

<https://www.vojenskerozhledy.cz>

<https://www.vsmt.cz>

Zákony

Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Rezortní dokumenty

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

Historie a současnost Komorního Hrádku: školicí a vzdělávací středisko Ministerstva obrany České republiky. Praha: Ministerstvo obrany ČR – Prezentační a informační centrum MO, 2009. ISBN 978-80-7278-477-6.

Koncepce přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany, Praha, 2019.

MO ČR, Koncepce výstavby Armády České republiky 2025 (aktualizace 2030), Praha 2015 (2019).

Správa doktrín ŘeVD. Příručka vojáka AČR. Praha: AVIS, 2007.

VeV-VA. (2019). Interní dokument k učebnímu plánu výuky pro Základní důstojnický kurz. Vyškov: VeV-VA Vyškov.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AČR	Armáda České republiky
CJV UO	Centrum jazykového vzdělávání Univerzity obrany
ČR	Česká republika
ČVO	číslo vojenské odbornosti
EU	Evropská unie
IKEM	Institut klinické a experimentální medicíny
IZS	Integrovaný záchranný systém
MO	Ministerstvo obrany
NATO	Severoatlantická aliance
NATINAMDS	Integrovaný systém protivzdušné a protiraketové obrany států Severoatlantické aliance
OSN	Organizace spojených národů
SAR	Služba pátrání a záchrany
SLP	Standardized Language Profile
STANAG	Standardization Agreement
UO	Univerzita obrany
V4	Visegrádská skupina
VeV-VA	Velitelství výcviku – Vojenská akademie
VOŠ MO	Vyšší odborná škola Ministerstva obrany
VVŠ	vojenská vysoká škola
VZP	voják z povolání

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Ozbrojené síly České republiky.....	12
Obr. 2 Základní členění AČR	13
Obr. 3 Hodnosti v AČR	20

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Působnost respondentů v AČR – vyhodnocení	38
Tab. 2 Příslušnost vojáků z povolání k hodnostnímu sboru – vyhodnocení.....	39
Tab. 3 Motivace vojáků z povolání – vyhodnocení.....	40
Tab. 4 Počet absolvovaných kurzů – vyhodnocení.....	41
Tab. 5 Spokojenost respondentů se současným vzdělávacím systémem AČR – vyhodnocení.....	42
Tab. 6 Metody vzdělávání v AČR – vyhodnocení.....	43
Tab. 7 Naplněnost očekávání absolvovaným kurzem – vyhodnocení.....	44
Tab. 8 Potřeba jazykového vzdělávání – vyhodnocení.....	45
Tab. 9 Hodnocení rozsahu rekvalifikačních kurzů – vyhodnocení	46
Tab. 10 Absolvování kurzu distanční formou – vyhodnocení.....	47
Tab. 11 Názor vojáků na možnost absolvování kurzů distanční formou výuky – vyhodnocení.....	48
Tab. 12 Vhodnost kurzu pro distanční formu výuky – vyhodnocení	49
Tab. 13 Největší výhoda distanční formy vzdělávání – vyhodnocení.....	50
Tab. 14 Největší nevýhoda distanční formy vzdělávání – vyhodnocení	51

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Působnost respondentů v AČR.....	38
Graf 2 Příslušnost vojáků z povolání k hodnostnímu sboru	39
Graf 3 Motivace vojáků z povolání	40
Graf 4 Počet absolvovaných kurzů	41
Graf 5 Spokojenost respondentů se současným vzdělávacím systémem AČR	42
Graf 6 Metody vzdělávání v AČR	43
Graf 7 Naplněnost očekávání absolvovaným kurzem	44
Graf 8 Potřeba jazykového vzdělávání	45
Graf 9 Hodnocení rozsahu rekvalifikačních kurzů	46
Graf 10 Absolvování kurzu distanční formou	47
Graf 11 Názor vojáků na možnost absolvování kurzů distanční formou výuky	48
Graf 12 Vhodnost kurzu pro distanční formu výuky	49
Graf 13 Největší výhoda distanční formy vzdělávání	50
Graf 14 Největší nevýhoda distanční formy vzdělávání.....	51

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Michal Goffa, jsem Váš kolega-voják a zároveň jsem studentem bakalářského studia na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Chtěl bych Vás tímto požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce s názvem Vzdělávání v podmínkách Armády České republiky. Za pomoci tohoto dotazníku bych chtěl získat Vaše konkrétní názory na současný systém vzdělávání v AČR a možnost distanční formy vzdělávání, jeho dostatečnost a efektivitu a také Vaši spokojenost s resortním vzděláváním. Zkuste se prosím zamyslet a zhodnotit současný systém vzdělávání v AČR. Mohu Vás ubezpečit, že výsledky mnou provedeného průzkumu budou zcela anonymní, nebudou žádným způsobem zneužity a poslouží výhradně jen účelům bakalářské práce.

Popis dotazníku a návod na jeho vyplnění

Z nabízených možností zaškrtněte tu odpověď, která je Vaší situaci (pocitům) nejbližší, vždy ale pouze jednu u každé otázky (pokud to není stanoveno jinak). Dotazník obsahuje 2 přehledové otázky, 7 otázek, které jsou důležité pro zhodnocení současného systému vzdělávání v AČR, a 5 otázek, jež se zabývají možností distanční výuky kurzů.

Za Vaši ochotu a čas věnovaný vyplnění dotazníku předem velice děkuji.

1. Jak dlouho jste vojákem z povolání?

- 0–2 roky
- 3–5 let
- 6–9 let
- 10–14 let
- 15 a více let

2. Jaká je Vaše příslušnost v hodnostním sboru?

- Mužstvo
- Poddůstojníci
- Praporčíci
- Nižší důstojníci
- Vyšší důstojníci

3. Která z možností níže Vás nejvíce motivuje ke zvýšení vzdělání/odbornosti?

- Osobní rozvoj
- Vidina kariérního růstu
- Vidina lepšího finančního ohodnocení
- Splnění kvalifikačních předpokladů

4. Kolik kurzů, mimo kurz základní přípravy, jste již v rámci své působnosti v AČR absolvoval/a?
- žádný
 - 1–3
 - 4–6
 - 7 a více
5. Jste spokojen/a se současným vzdělávacím systémem AČR?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
6. Jaká forma výuky Vám při kurzech nejvíce vyhovuje?
- Přednáška
 - Instruktaž
 - Seminář
 - Ukázka
 - Beseda
7. Splnily Vámi absolvované kurzy Vaše očekávání?
- Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne
8. Je podle Vás potřeba klást větší důraz na jazykové vzdělávání vzhledem ke stále více narůstající spolupráci AČR s jinými armádami v rámci NATO a V4?
- Ano
 - Ne
 - Nedokážu posoudit
9. Je podle Vás nabídka současných rekvalifikačních kurzů poskytovaných AČR dostačující?
- Ano
 - Ne
 - Nedokážu posoudit

10. Měl/a jste možnost absolvovat některý z kurzů distančně kvůli pandemii covidu-19?
- Ano
 - Ne
11. Uvítal/a byste možnost absolvovat určité kurzy pouze distanční formou?
- Ano
 - Ne
 - Nedokážu posoudit
12. Který typ kurzů vnímáte jako nejvhodnější pro možnost distanční formy výuky?
- Kariérové kurzy
 - Jazykové kurzy
 - Odborné kurzy
13. Kterou z vybraných možností považujete za největší výhodu distanční formy vzdělávání?
- Neomezený přístup ke studijním materiálům
 - Možnost absolvování kurzu v místě svého útvaru
 - Úspora financí za cestování a stravování v místě kurzu
 - Efektivita výuky
 - Individuální tempo (vlastní time management)
14. Kterou z vybraných možností považujete za největší nevýhodu distanční formy vzdělávání?
- Pouze teoretické znalosti a žádná praxe
 - Žádný sociální kontakt s ostatními účastníky kurzu
 - Menší zpětná vazba
 - Nutný přístup k technologiím (PC, internet, místní síť apod.)
 - Nevhodnost pro určité typy vzdělávání

Děkuji za Vaši ochotu a čas, který jste věnovali tomuto dotazníku. Přeji pěkný zbytek dne. Michal Goffa