

Motivace k dalšímu vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Petr Smolka

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Petr Smolka
Osobní číslo:	H220010
Studijní program:	B0111A190011 Sociální pedagogika
Forma studia:	Kombinovaná
Téma práce:	Motivace k dalšímu vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti vzdělávání dospělých, motivace ke vzdělávání a dalšího vzdělávání příslušníků Policie České republiky.
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:

- BARTÁK, Jan, 2007. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-34-1.
- BENEŠ, Milan, 2014. Andragogika: 2., aktualizované a rozšířené vydání. Grada. ISBN 978-80-247-9458-7.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2011. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- PORADA, Viktor a Květoň HOLCR, 2011. Policejní vědy. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-314-8.
- TOMEK, Petr, 2009. Slovník služebního poměru. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-541-2.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Zuzana Hrnčířková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **23. ledna 2025**
Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2025**

L.S.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

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

Ve Zlíně dne 23. ledna 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- 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;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 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;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....

podpis autora

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zaměřuje na motivaci příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání. Cílem práce bylo analyzovat hlavní motivační faktory, identifikovat bariéry bránící dalšímu vzdělávání a zjistit, zda další vzdělávání přispívá ke zlepšení profesních dovedností a výkonu služby policistů. Teoretická část práce se věnuje problematice motivace, vzdělávání dospělých a specifikům vzdělávání v bezpečnostních složkách. Praktická část je založena na dotazníkovém šetření mezi příslušníky Policie ČR. Výsledky ukázaly, že většina respondentů vnímá další vzdělávání pozitivně a považuje jej za důležitý nástroj profesního růstu. Zároveň byly identifikovány hlavní bariéry, mezi které patří především časová náročnost a organizační omezení.

Klíčová slova: motivace, vzdělávání dospělých, Policie České republiky, profesní rozvoj, další vzdělávání

ABSTRACT

This bachelor thesis focuses on the motivation of members of the Police of the Czech Republic for further education. The aim of the thesis was to analyze the main motivational factors, identify barriers hindering further education, and determine whether further education contributes to the improvement of police officers' professional skills and job performance. The theoretical part addresses the issues of motivation, adult education, and the specifics of education within security forces. The practical part is based on a questionnaire survey conducted among members of the Police of the Czech Republic. The results showed that most respondents perceive further education positively and consider it an important tool for professional growth. At the same time, the main barriers were identified, primarily time demands and organizational constraints.

Keywords: motivation, adult education, Police of the Czech Republic, professional development, further education

Na tomto místě bych rád vyjádřil své upřímné poděkování PhDr. Zuzaně Hrnčířkové, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, vstřícnost a trpělivost, které mi poskytla během zpracování mé bakalářské práce. Její odborné znalosti, podnětné připomínky a motivace mi byly velkou oporou a významně přispěly ke zdárnému dokončení práce. Velmi si vážím jejího času, který mi věnovala, a podpory, kterou mi po celou dobu studia poskytovala.

OBSAH

ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 MOTIVACE.....	13
1.1 DĚLENÍ MOTIVACE	13
1.2 TEORIE MOTIVACE.....	15
1.2.1 Teorie instrumentality	15
1.2.2 Teorie zaměřené na obsah	16
1.2.3 Teorie zaměřené na proces.....	18
1.2.4 Teorie očekávání	18
2 VZDĚLÁVÁNÍ	19
2.1 DĚLENÍ VZDĚLÁVÁNÍ	20
2.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	21
ANDRAGOGIKA	22
2.3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	23
2.4 ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
2.5 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	25
3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY.....	26
3.1 ORGANIZACE A ŘÍZENÍ POLICIE	27
3.2 VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	28
3.2.1 Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy.....	29
3.2.2 Služební poměr.....	29
3.2.3 Vzdělávání nastupujících policistů	32
3.3 VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE ZAŠTIŤUJÍCÍ POLICEJNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	33
PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 VÝZKUM MOTIVACE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY.....	36
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	36
4.2 VÝZKUMNÉ CÍLE	36
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	36
4.4 METODOLOGIE VÝZKUMU	37
4.5 VÝZKUMNÝ NÁSTROJ	37
4.6 VÝZKUMNÝ SOUBOR	38
5 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	39
5.1 INTERPRETACE DAT VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	59
5.2 DISKUSE	65

ZÁVĚR.....	68
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	69
SEZNAM OBRÁZKŮ	72
SEZNAM GRAFŮ	73
SEZNAM TABULEK.....	74
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	75
SEZNAM PŘÍLOH.....	76

ÚVOD

Vzdělávání představuje klíčový pilíř nejen pro osobní rozvoj jednotlivce, ale i pro efektivní fungování institucí, mezi něž bezesporu patří Policie České republiky. Vzhledem k dynamickým změnám ve společnosti, legislativě a bezpečnostních hrozbách je nezbytné, aby příslušníci Policie ČR neustále aktualizovali a rozšiřovali své znalosti a dovednosti. Další vzdělávání příslušníků policie se tak stává nejen prostředkem profesního růstu, ale i nezbytnou podmínkou pro zachování vysoké úrovně odbornosti a kvality výkonu jejich služby.

Motivace k dalšímu vzdělávání je ovšem složitým a mnohvrstevnatým fenoménem, který je ovlivňován řadou vnitřních i vnějších faktorů. Lidská psychika, osobní ambice, potřeba seberealizace, ale i vnější stimuly, jako jsou kariérní postup, finanční ohodnocení či legislativní požadavky, hrají významnou roli při rozhodování o účasti na vzdělávacích aktivitách.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat motivaci příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání, odhalit hlavní motivační faktory, které je k dalšímu profesnímu rozvoji vedou, a zhodnotit, jaký význam přikládají vzdělávání ve vztahu ke své službě. Teoretická část práce se zaměřuje na základní pojmy a teorie motivace a vzdělávání dospělých, se zvláštním důrazem na specifika vzdělávání v bezpečnostních složkách. Praktická část se opírá o vlastní výzkumné šetření mezi příslušníky Policie ČR a přináší analýzu jejich postojů a zkušeností v této oblasti.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE

V této kapitole se bude zabývat vymezením pojmu motivace, jejími základním děleními a teoriemi motivace. Dále se zaměří na specifika motivace v profesním prostředí, především v kontextu bezpečnostních složek. Zvláštní pozornost bude věnována tomu, jaké faktory ovlivňují ochotu příslušníků Policie České republiky. Kapitola zároveň vytvoří teoretický rámec pro interpretaci výsledků výzkumného šetření.

Motivace je v pedagogickém slovníku definována jako: „souhrn vnějších i vnitřních faktorů, které: 1. spouštějí lidské jednání, aktivují ho, dodávají mu energii; 2. zaměřují toto jednání určitým směrem (snaha něčeho dosáhnout anebo něčemu se vyhnout); 3. udržují ho v chodu, řídí jeho průběh i způsob dosahování výsledku; 4. navozují hodnocení vlastního jednání a prožívání vlastních úspěchů a neúspěchů vztahů s okolím.“ (Průcha et al., 2009, str. 158)

Je tedy možné motivaci shrnout jako proces, kterým je podporováno a řízeno chování. Jelikož je ovšem motivace závislá na vnímání každého jedince, není možné ji jednotně aplikovat. Není tedy možné odpovědět na otázku: jak někoho motivovat.

Motivace je umělým konstruktem, tudíž neexistuje komplexní způsob, jak bychom ji mohli zkoumat. Současně je také velice náročně měřitelná, může být pouze vyzorována z chování jedinců. I přes to se ale ukazuje, že myšlenka motivace je dlouhodobě užitečným nástrojem pro pomoc jedincům, aby ze sebe vydali to nejlepší. (Eggert, 2005)

1.1 Dělení motivace

Motivace vyplývá z kladného vztahu k provádění nějaké činnosti. Tento kladný vztah vzniká především na základě dvou příčin. Jednou z nich je že splněním nějakého úkolu získáváme vnější hodnoty jako ocenění od kolektivu nebo finanční odměnu. Druhou příčinu popisujeme jako vnitřní potřebu jedince úlohu vykonávat. (Plamínek, 2015)

Úlohy jsou tedy plněny na základě vnějších podnětů (stimulů), nebo pod vlivem vnitřních pohnutek (motivů).

Vnější motivace

Zahrnuje opatření, která slouží k motivaci lidí. Patří sem jak odměny (například zvýšení mzdy, pochvaly, povýšení), tak i tresty (například disciplinární řízení, snížení mzdy, kritika).

Vnější motivátory mohou mít okamžitý a výrazný účinek, ale nemusí být dlouhodobě efektivní. (Armstrong a Taylor, 2015)

Vnější motivace je často spojována s principem takzvaného „cukru a biče“, který představuje jeden z nejznámějších nástrojů ovlivňování lidského chování. Tento přístup je založen na jednoduché logice, tedy že splnění úkolu dle očekávání zadavatele bývá odměněno (například pozitivním hodnocením nebo finanční prémie), zatímco nesplnění těchto očekávání vede k postihu (např. zhoršenému hodnocení nebo odebrání odměn). Tato metoda je pro zadavatele výhodná, neboť nevyžaduje výraznější investici času ani energie. Její dlouhodobé používání však může mít negativní dopad – namísto posilování vnitřní motivace u jedince často dochází k jejímu oslabování, což může vést k celkové demotivaci při plnění dalších úkolů. (Andragogika v praxi, 2021)

Vnitřní motivace

Můžeme ji definovat jako motivaci která vychází z osobnosti samotné. Projevuje se, když lidé mají pocit, že je jejich práce zajímavá, podnětná, užitečná a poskytuje volnost v jednání a rozhodování. Vnitřní motivátory, související s kvalitou pracovního života pravděpodobně přinášejí hlubší a trvalejší dopad, protože jsou přirozenou součástí práce a nejsou vnuceny zvenčí, jako například finanční odměny. (Armstrong a Taylor, 2015)

Definujme si tedy konkrétněji vnitřní a vnější motivace v konceptu zaměřenosti na povahové vlastnosti příslušníka Policie České republiky. Zaměřenost osobnosti představuje soubor stabilních a relativně nezávislých motivů, které v dané situaci ovlivňují směřování chování a aktivit jedince. Tendence, jakožto převažující motivační síly a snahy vycházející z této zaměřenosti, jsou označovány jako vnitřní podněty, které určují jednání a chování člověka – jeho úmysly, cíle a způsoby jednání. Tyto podněty vycházejí z individuálních potřeb, zájmů, ideálů, životních plánů, ambicí i aspirací, které fungují jako hybná síla činnosti.

V profesích vyžadujících vysokou míru odpovědnosti, jako je policejní služba, je žádoucí, aby tyto tendence směřovaly k identifikaci s profesí a jejím posláním – tedy k ochraně a obraně společnosti. Namísto čistě osobních cílů by měly převažovat hodnoty přínosné pro společnost, její bezpečnost a harmonické soužití. U příslušníků Policie České republiky by tedy neměla dominovat orientace na sebe sama, na vlastní prospěch a seberealizaci, na úkor vyšších hodnot či potřeb společnosti.

Rozlišujeme vnitřní motivaci a vnější stimulaci, přičemž obě složky se vzájemně doplňují. Zejména v profesích, jako je policejní služba, je nezbytné věnovat pozornost také vnějším podnětům, označovaným jako stimuly. Ve vztahu k policejní profesi je důležité podněcovat jak autonomní zájem o výkon služby, tak vnitřní zaujetí a angažovanost. Jen tehdy může být samotná profese vnímána jako motivující a naplňující.

Aby policisté nepovažovali výkon služby pouze za prostředek finančního ohodnocení, ale jako smysluplnou činnost s přesahem, je třeba ze strany řídicích struktur vytvářet vhodné personální, organizační, sociálně-psychologické i technické podmínky, které podpoří vnímání policie jako prostředku k naplnění osobních i profesních cílů. (Porada a Holcr, 2011)

1.2 Teorie motivace

Existuje mnoho teorií motivace, protože motivace je umělý konstrukt, který nelze komplexně zkoumat jediným způsobem. Každý jednotlivec může dosáhnout svého cíle různými způsoby a být k tomu motivován odlišnými faktory. Jeden cíl může zároveň uspokojit více potřeb, a tedy vycházet z různých motivací. Lidé se liší ve svých potřebách, a proto se liší i jejich motivace, které se navíc mohou měnit v závislosti na jejich aspiracích a životních situacích. Z těchto důvodů vzniklo mnoho teorií motivace, z nichž každá se snaží postihnout různé aspekty tohoto složitého jevu.

Přístupy k poznání a pochopení motivace lidí sahají až do dob řeckých filozofů, kteří se zaměřovali na pojetí hédonismu, tedy požitkářství. Podle této myšlenky je dosahování potěšení hlavní hybnou silou lidského chování – lidé se snaží vyhledávat potěšení a vyhýbat se utrpení. V 17. a 18. století byla tato teorie dále rozvíjena, přičemž se na ni zaměřili i další autoři. Postupem času se však teorie motivace výrazně posunuly, zejména na počátku 20. století. (Armstrong a Taylor, 2015)

1.2.1 Teorie instrumentality

Vychází z přesvědčení, že odměny a tresty jsou klíčovým nástrojem pro formování chování. Předpokládá, že lidé budou motivováni k práci, pokud budou odměny a tresty přímo spojeny s jejich výkonem. Odměna je tedy podmíněna efektivním výkonem. Na základě této teorie se uplatňují finanční pobídky, například odměny za výkon. Uplatňování teorie instrumentality vychází ze systému kontroly, který však nebere v úvahu různé lidské

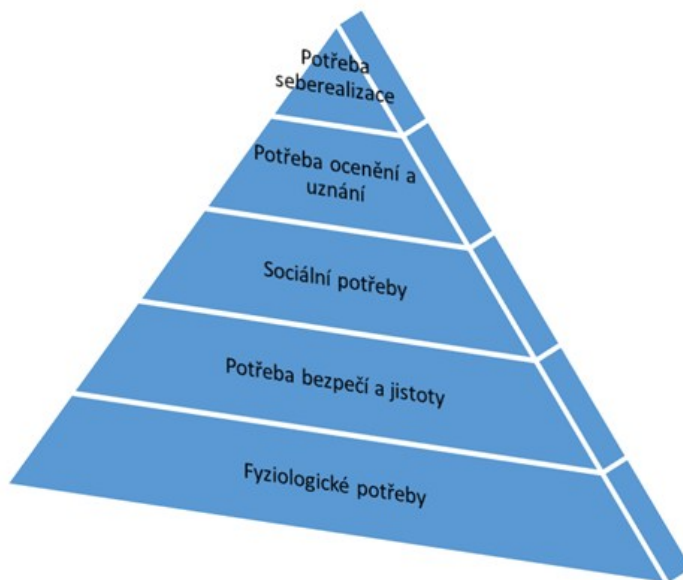
potřeby. Opomíjí tedy skutečnost, že formální kontrolní mechanismy mohou být silně ovlivněny lidskými potřebami.

1.2.2 Teorie zaměřené na obsah

Někdy také zvané teorie potřeb se soustředí na identifikaci faktorů, které souvisejí s motivací. Tyto teorie vycházejí z přesvědčení, že motivace je založena na potřebách, přičemž neuspokojená potřeba vyvolává napětí a nerovnováhu. K obnovení rovnováhy je nutné stanovit cíl, který danou potřebu uspokojí, a zvolit chování vedoucí k dosažení tohoto cíle. Chování je tedy motivováno neuspokojenými potřebami. Teorie zaměřené na obsah vymezují složky motivace, ale nevysvětlují, jak přesně motivace ovlivňuje výkon. (Armstrong a Taylor, 2015)

Pyramida potřeb

Nejznámější teorií zaměřenou na obsah je pyramida potřeb, kterou sestavil v roce 1954 Abraham Maslow. Tato teorie je založena na předpokladu, že člověk uspokojuje své potřeby od nejnižších k vyšším. Pokud je tedy uspokojena nižší úroveň potřeb, potom člověk přechází k uspokojování potřeby vyšší úrovně.



Obrázek 1 Pyramida potřeb

(Zdroj: Eggert, 2005 - upraveno)

Patro 1. Fyziologické potřeby

Základnu pyramidu Maslow spatřuje ve fyziologických potřebách člověka, tedy dýchání, žízní, hladu, spánku a sexu. Uspokojení těchto potřeb je nezbytné pro zachování života, aby nebyla ohrožena lidská existence. Pokud je to nutné, jsou lidé pro uspokojení těchto potřeb ochotni i bojovat.

Patro 2. Potřeba bezpečí a jistoty

Cítíme potřebu být chráněni před jakoukoli újmou a nebezpečím. K tomu potřebujeme přístřeší, oblečení, osobní bezpečí a jistotu. Jakmile je tato potřeba bezpečí a jistoty uspokojena, posouváme se na třetí úroveň, kterou tvoří sociální potřeby. (Eggert, 2005)

Patro 3. Sociální potřeby

Po vyřešení problémů spojených s nejistotou a dezorientací většina lidí pociťuje potřebu kvalitních mezilidských vztahů. Skutečnost, že někam patříme, je pro nás velmi důležitá. I lidé s poustevnickým způsobem života, kteří popírají závislost na mezilidských vztazích, si to často uvědomují ve chvílích, kdy vědí, že v případě potřeby budou laskavě přijati do nějaké komunity. (Plamínek, 2015)

Patro 4. Potřeba ocenění a uznání

Tato potřeba souvisí s osobním statutem neboli postavením. V rámci skupiny či týmu potřebujeme mít určitou roli a postavení, které nám dodávají individualitu a identitu. Díky tomu můžeme být sami sebou a vyjadřovat svou osobnost. Jsme součástí skupiny, kde zastáváme specifickou roli a zároveň si uchováváme své osobní nastavení.

Patro 5. Potřeba seberealizace

Za touto potřebou stojí touha plně využít své nadání a talent, abychom dosáhli svého nejvyššího potenciálu. Snažíme se naplnit své pravé já, splnit své cíle a stát se takovými, jakými si přejeme být. Chceme cítit spokojenost a mít jistotu, že jsme udělali vše, co bylo v našich silách. (Eggert, 2005)

Rozšířená hierarchie potřeb

V roce 1970 Abraham Maslow rozšířil svou původní hierarchii o tři další úrovně, čímž celkový počet potřeb vzrostl na osm. Tyto dodatečné úrovně se zaměřují na hlubší aspekty lidské existence. **Kognitivní potřeby**, které se týkají potřeby poznání a porozumění. Lidé mají přirozenou touhu učit se, získávat informace o světě kolem sebe a nacházet své místo

v něm. **Estetické potřeby** zahrnují vnímání a ocenění krásy, harmonie a estetiky. Naplňování těchto potřeb může probíhat prostřednictvím vnímání nebo tvorby umění, hudby, literatury či jiných forem tvůrčího vyjádření. **Potřeby přesahu** (transcendence) u kterých autor předpokládal, že lidé usilují o přesahování vlastního „já“ a hledání hlubšího smyslu. Naplnění těchto potřeb může probíhat například pomocí pomoci druhým, duchovních praktik nebo propojení s přírodou. (Cherry, 2022)

Motivace k dalšímu vzdělávání příslušníků Policie ČR souvisí s potřebou seberealizace podle Marlowovi teorie, která představuje snahu naplnit svůj potenciál a neustále se rozvíjet. Policisté se chtějí zdokonalovat ve svých dovednostech, získávat nové znalosti a stát se co nejkompetentnějšími ve své profesi, což jim přináší nejen osobní naplnění, ale i vyšší efektivitu a prestiž. Další vzdělávání jim umožňuje lépe zvládat náročné situace, rozšiřovat specializaci a případně dosahovat vyšších hodností. Kromě profesního rozvoje hraje roli i pocit odpovědnosti a poslání – snaha co nejlépe sloužit veřejnosti. Jakmile jsou uspokojeny nižší potřeby, jako je bezpečí a stabilita, policisté přirozeně usilují o seberealizaci skrze neustálé vzdělávání a profesní růst.

1.2.3 Teorie zaměřené na proces

V teoriích zaměřených na proces se klade důraz na psychické procesy a síly, které ovlivňují motivaci stejně jako základní potřeby. Tyto teorie se označují jako kognitivní (poznávací), protože zkoumají, jak lidé vnímají své pracovní prostředí, a jakým způsobem si ho interpretují a chápou. Mezi hlavní teorie tohoto směru patří teorie očekávání, teorie cíle, teorie sociálního učení a další.

1.2.4 Teorie očekávání

Jejím autorem je H. Vroom, jehož koncept byl původně součástí teorie VIE (valence – instrumentalita – expektace). Valence představuje hodnotu odměny, instrumentalita vyjadřuje přesvědčení, že jedna akce povede k jiné a expektace označuje pravděpodobnost, že vynaložené úsilí povede k očekávanému výsledku. Teorie očekávání je nejznámější teorií zaměřenou na proces, která vychází z přesvědčení, že lidé budou vysoce motivováni, pokud budou vědět, co musí udělat pro získání odměny, budou očekávat, že tuto odměnu mohou získat, a zároveň věřit, že odměna odpovídá jejich vynaloženému úsilí. Síla očekávání může vycházet z předchozích zkušeností, avšak v nových situacích, jako jsou změny pracovního zařazení, systému odměňování nebo pracovních podmínek, nemusí minulé zkušenosti stačit k adaptaci. (Armstrong a Taylor, 2015)

2 VZDĚLÁVÁNÍ

Tato kapitola se věnuje teoretickému ukotvení pojmu vzdělávání s důrazem na jeho význam v kontextu profesního a celoživotního rozvoje. Nejprve bude vymezen pojem vzdělávání a zdělání, přičemž důraz bude kladen na jejich vzájemný vztah a význam v současné společnosti. V návaznosti na to se kapitola zaměří na vzdělávání dospělých, které tvoří základní rámec dalšího profesního růstu příslušníků Policie České republiky, a bude rozebrána rovněž andragogika jako vědní disciplína. Následně bude rozpracováno další vzdělávání včetně jeho profesních a odborných forem, které představují klíčové nástroje profesního růstu příslušníků bezpečnostních sborů. V závěru kapitoly bude představeno firemní vzdělávání jako prostředek rozvoje zaměstnanců v rámci organizací a institucí, včetně jeho role v podmínkách Policie ČR.

Pro vymezení pojmu vzdělávání je nejprve nezbytné si vymezit pojem vzdělání. V obecném cíli vzdělání se odrážejí potřeby společnosti i jednotlivce. Vzdělání napomáhá udržovat kontinuitu společenského vývoje, vždy čerpá z určité kulturní epochy a připravuje jedince tak, aby se mohl aktivně zapojit do společenského a kulturního života i pracovního prostředí. Skalková definuje vzdělání jako: „Výsledek procesů, které se záměrně, soustavně a organizovaně rozvíjejí při vyučování“.

Výraz vzdělávání se často používá tehdy, chce-li se zdůraznit právě procesuální stránku. V průběhu vzdělávání si člověk rozvíjí svou individualitu, schopnost orientovat se v různorodých pohledech a názorech. Získává vlastní zkušenosti, rozvíjí logické myšlení a navazuje mezilidské vztahy. Vzdělávání zároveň umožňuje porozumění kultuře, ve které žijeme. Také rozvíjí citlivost vůči jiným kulturám a jejich hodnotám. (Skalková, 2007, str. 27)

Vzdělávání lze tedy obecně charakterizovat jako proces, v němž si prostřednictvím vyučování jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním přetváří ve vědomosti, znalosti, dovednosti a návyky. Vzdělání se odehrává mezi dvěma činiteli: mezi vzdělavatelem, tedy učitelem a lektorem, a mezi vzdělávaným, tedy žákem, studentem nebo účastníkem. Z pohledu vzdělavatele jde o vyučování a z pohledu vzdělávaného jde o učení. (Veteška a Tureckiová, 2008)

2.1 Dělení vzdělávání

Vzdělávání je možno rozlišovat podle pojetí. **Osobnostní pojetí** chápe vzdělávání jako součást socializace jedince, kdy vzdělání je složka kognitivní vybavenosti osobnosti, která se zformovala prostřednictvím vzdělávacích procesů. **Obsahové pojetí** vzdělávání popisuje jako zkonstruovaný systém informací a činností, které jsou plánovány kurikuly škol a vyučovacích předmětů, následně realizovaných ve výuce. **Institucionální pojetí** vzdělávání je společensky organizovaná činnost zabezpečovaná institucí školství, formálního vzdělávání, celoživotního vzdělávání a jiných. Toto pojetí umožňuje další dělení na základní, středoškolské a vysokoškolské vzdělání. **Socioekonomické pojetí** definuje vzdělávání jako jednu z kategorií, které charakterizují populaci. Je to vlastnost populace určovaná sociálními a ekonomickými faktory. **Procesuální pojetí** určuje vzdělání jako proces, jímž se realizují stavy jedince a společnosti. (Průcha et al., 2009)

Nejčastěji se ovšem uvádí dělení vzdělávání na formální, neformální vzdělávání a informální učení. Ve smyslu celoživotního vzdělávání se pak předpokládá vzájemné prolínání a doplňování uvedených forem vzdělávání.

Formální vzdělávání

Formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích, nejčastěji ve školách. Jeho funkce, cíle, obsah, organizační struktura a způsoby hodnocení jsou stanoveny legislativou. Tvoří ho na sebe navazující stupně vzdělání: základní, střední a vysokoškolské, jeho absolvování je doloženo oficiálními dokumenty, jako jsou vysvědčení, diplomy či certifikáty.

Neformální vzdělávání

Naopak oproti formálnímu vzdělání, neformální vzdělávání probíhá formou kurzů, seminářů, školení či přednášek, obvykle v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích, ale i ve školách. Zaměřuje se na rozvoj znalostí, dovedností, zkušeností a kompetencí, které mohou jednotlivcům pomoci ve společenském i pracovním uplatnění. Nevede k získání uceleného stupně vzdělání, ale zahrnuje například jazykové kurzy, počítačové kurzy, rekvalifikace, kurzy autoškol nebo krátkodobá školení a přednášky. (Veteška a Tureckiová, 2008)

Informální učení

Někdy také známo jako informální vzdělávání, představuje neinstitucionalizované a neorganizované získávání znalostí, dovedností a poznatků prostřednictvím sebevzdělávání.

Klíčovým prvkem tohoto typu učení je záměrnost – tedy vědomé úsilí a aktivní snaha naučit se něco nového. Nejde o pasivní vstřebávání informací, jako je např. náhodné brouzdání po internetu nebo čtení novin. Informální učení zahrnuje cílené aktivity, jako je sledování instruktážních videí za účelem zlepšení práce s počítačovým programem, nebo pravidelný kontakt s osobou, která ovládá určitou dovednost, s cílem tuto dovednost osvojit (např. šití, zlepšení v cizím jazyce). Ve srovnání s neformálním vzděláváním je méně strukturované a systematické. Nezahrnuje činnosti vykonávané výhradně kvůli formálnímu či neformálnímu vzdělávání – jako je učení se na zkoušky nebo domácí příprava na jazykový kurz. (Český statistický úřad, 2023)

V následující části své práce se budu podrobněji věnovat jednotlivým formám vzdělávání, které mají souvislost s procesem vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Zaměřím se především na vzdělávání dospělých, které tvoří obecný rámec celoživotního učení, dále na další vzdělávání, odborné a profesní vzdělávání. Opomenuto nebude ani firemní vzdělávání, které v podmínkách Policie ČR představuje klíčový nástroj pro systematický rozvoj kompetencí, odbornosti a připravenosti příslušníků na výkon služby. Samotné vzdělání příslušníků Policie České republiky bude následně detailněji popsáno v kapitole zaměřené na Policii jako takovou.

2.2 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých zahrnuje veškeré formy učení, jimiž jednotlivci procházejí po ukončení počátečního vzdělávání a odborné přípravy, bez ohledu na úroveň, které v rámci tohoto procesu dosáhnou. Představuje nedílnou součást konceptu celoživotního vzdělávání. Jeho hlavním cílem je rozvíjet a prohlubovat znalosti, dovednosti a odborné kompetence – například prostřednictvím rekvalifikačních programů nebo specializačních kurzů. Význam vzdělávání dospělých se stále výrazněji promítá do národních reformních strategií členských států Evropské unie. Efektivní systémy vzdělávání dospělých se stávají nezbytnou součástí politik celoživotního učení, jelikož napomáhají zvyšovat zaměstnatelnost, podporují sociální začlenění a připravují občany na aktivní stárnutí. (Veteška a Tureckiová, 2008)

V procesu vzdělávání dospělých lze identifikovat jak příznivé, tak nepříznivé faktory, které ovlivňují průběh učení. Mezi nepříznivé vlivy patří zejména odlišné názory a postoje, které dospělý jedinec získal na základě svých praktických zkušeností. Tyto názory mohou vést k odmítání prezentované učební látky. Stereotypy v myšlení a jednání mohou způsobit, že dospělý bude s nedůvěrou přijímat nebo dokonce zamítat navrhovaná řešení problémů ve

výuce. Dospělý často porovnává výukovou situaci s komplexností reálných vztahů v praktickém životě, což může vést k pochybnostem o účinnosti studijních přístupů. Takto se stále více přesvědčuje, že neexistují univerzální řešení pracovních postupů. Dospělý také často ve výuce hledá odpovědi na praktické nebo životní otázky, což může přispět k utilitaristickému přístupu. Často žádá poznatky, které mohou být okamžitě aplikovány v praxi a odmítá teoretické vysvětlení a odůvodnění.

Naopak, příznivé vlivy zahrnují zejména kritický přístup dospělých k přijímání nových poznatků a k hodnocení vlastního studijního výkonu. Dospělí jsou schopni si osvojit nové informace v souvislosti s již získanými znalostmi, aktivně třídí informace a vytvářejí soustavu poznatků. Potřeba sebeuplatnění, která je u dospělých častá, je často spojena s vyšší motivací k učení a aplikaci získaných vědomostí. (Mužík, 2004)

Andragogika

Definujeme ji jako vědní obor o vzdělání dospělých, který je součástí systému sociálních věd. Jejím hlavním předmětem je učit se dospělý, přičemž se soustředí především na proces organizovaného učení a sociální kontexty tohoto učení. Andragogika se zabývá jak teoretickými, tak praktickými aspekty vzdělávání dospělých.

V současnosti se andragogika stále častěji zaměřuje na pomoc dospělým při adaptaci na dynamicky se měnící vnější prostředí. Pozitivní směřování a osobní rozvoj jednotlivce, včetně rozvoje sociálních dovedností, přispívá nejen k lepší orientaci v profesním životě, ale i k hlubšímu porozumění soukromým a rodinným vztahům. V tomto kontextu hovoříme o druhé dimenzi andragogiky, která se od původního zaměření na procesy učení a memorování – jež vedly k získání prestižního zaměstnání, profesní kvalifikace a rekvalifikace – posunula směrem k rozvoji zdravých sociálních vztahů, humanizaci a kultivaci člověka jako sociální bytosti. (Veteška a Tureckiová, 2008)

Specifičnost dospělého člověka jako předmětu andragogiky spatřujeme z různých hledisek: Fyziologické výzkumy ukazují, že s rostoucím věkem dochází k postupnému poklesu některých senzorických a tělesných funkcí. Například se zpomaluje rychlost vnímání, klesá rychlost vykonávání úkonů, prodlužuje se reakční doba a zvyšuje se únava organismu. K dalším charakteristickým rozdílům z oblasti psychického nastavení dospělých patří pocity odpovědnosti, které jsou spojeny s plánováním životních cílů, citlivost na ztrátu prestiže a podobně. Dospělí se řídí relativně stabilním systémem hodnot a norem, který je v průběhu života formován. Pro dospělého, jenž se opět stává objektem výuky, se vytváří

nová životní situace. Čelí složitějším okolnostem sociálního podmiňování studia, neboť musí sladit své osobní povinnosti, zejména režim volného času, s požadavky na studium. (Mužík, 2004)

2.3 Další vzdělávání

Další vzdělávání lze definovat jako proces učení, který probíhá po dosažení určitého stupně formálního vzdělání, případně po prvním vstupu jedince na trh práce. Tento typ vzdělávání se zaměřuje na rozvoj širokého spektra znalostí, dovedností, zkušeností a kompetencí, které jsou klíčové pro uplatnění v profesním, občanském i osobním životě. (Veteška a Tureckiová, 2008)

Další vzdělávání je charakteristické svou širokou diverzifikací, která se odráží ve skladbě cílových skupin, poskytovatelů, obsahu, metod a způsobů financování. Mezi hlavní formy dalšího vzdělávání lze zařadit následující:

Další profesní vzdělávání pracovníků, které je úzce spjato se zaměstnáním

Další profesní vzdělávání je zpravidla úzce spjato s výkonem konkrétní profese, pracovní pozice či role dospělého jedince, a tedy i s jeho ekonomickou aktivitou. Jeho hlavním cílem je dosažení a udržení co největšího souladu mezi subjektivní kvalifikací, tedy skutečnými schopnostmi a způsobilostí jednotlivce, a kvalifikací objektivní, kterou představují požadavky kladené na výkon dané profese nebo pracovní pozice. Do této oblasti řadíme také vzdělávání rekvalifikační, které můžeme definovat jako: Vzdělání prováděné, pokud musí člověk v průběhu svého pracovního života změnit svoji původní kvalifikaci.

Tabulka 1. Dělení dalšího profesního vzdělávání

Další profesní vzdělávání	
Kvalifikační vzdělávání	Rekvalifikační vzdělávání
Postgraduální vzdělávání (např. doplňující pedagogické studium), zvyšování prohlubování a rozšiřování kvalifikace, zaučení, zaškolení	Předkvalifikační kurzy, specifické rekvalifikace, nespecifické rekvalifikace, doplňkové rekvalifikace, zaměstnanecké rekvalifikace

(zdroj: Mužík, 2012, str. 26)

Studium při zaměstnání

Převážně realizované na středních a vysokých školách, například ve formě nástavbového, dálkového nebo kombinovaného studia. V podmínkách České republiky má tento způsob vzdělávání dlouholetou tradici.

Zájmové vzdělávání, které přímo nesouvisí s profesní dráhou

Nadále ovšem umožňuje realizaci osobních zájmů a zálib – například v oblasti cizích jazyků, umění nebo sportu. Tento typ vzdělávání je obvykle poskytován různými institucemi na komerční bázi, například jazykovými školami, zájmovými kluby nebo v rámci univerzit třetího věku.

Účast na dalším vzdělávání představuje významný faktor nejen z ekonomického hlediska, ale i z pohledu celkového rozvoje kvality života jednotlivců. Právě proto dochází ve většině vyspělých zemí k postupnému nárůstu počtu účastníků zapojených do tohoto typu vzdělávání. (Průcha et al., 2009)

2.4 Odborné vzdělávání

Pro upřesnění zařazení vzdělávání příslušníků policie České republiky, kterému se v této práci věnuji, je také nezbytné definovat si odborné vzdělávání, které představuje formování specifických vědomostí, znalostí, dovedností, způsobu chování a jednání vztahujícího se přímo k určité profesi či pracovní pozici.

V rámci doplnění odborného vzdělávání je důležité zmínit také tzv. další odborné vzdělávání (continuing professional development), které zahrnuje širší spektrum krátkodobých vzdělávacích forem, jako jsou kurzy, semináře či školení. Toto vzdělávání je zpravidla realizováno formou přímé výuky a zaměřuje se především na úzce specializované odborné znalosti, jež reflektují aktuální požadavky praxe v dané profesní oblasti. (Mužík, 2012)

Přínosy dalšího odborného vzdělávání spočívají především v rozšiřování znalostí, rozvíjení osobní i profesní dovednosti a posilování sebevědomí při výkonu pracovních povinností. Díky tomu se zaměstnanci stávají atraktivnějšími pro potenciální zaměstnavatele a zvyšují své šance na kariérní postup. Možné získané certifikace a kvalifikace potvrzují odbornou úroveň zaměstnance a jeho připravenost naplňovat aktuální standardy v daném oboru. Pravidelný profesní rozvoj zvyšuje také pracovní spokojenost, protože zaměstnanci

se cítí kompetentní, sebevědomí a více zapojení do vlastního profesního růstu. (London School of Business and Finance, 2023)

2.5 Firemní vzdělávání

Podnikové vzdělávání je realizováno v rámci výrobních i nevýrobních podniků, institucí, zařízení či organizací a jeho cílem je zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Soustředí se zejména na rekvalifikaci, prohlubování odborných znalostí, osvojení nových technologií a zařízení, zavádění nových systémů, a také na vzdělávání pracovníků na různých úrovních podnikového řízení, včetně systémů vykazování výsledků. V mnoha případech nejde pouze o zvládnutí konkrétní technologie, ale i o položení nových teoretických základů pro proces modernizace. (Kolář, 2012)

Na firemní vzdělávání můžeme nahlížet jako na klíčový nástroj pro realizaci a naplňování strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců, a tím i za jeden z rozhodujících prvků úspěchu podniku, jeho celkové strategie a schopnosti obstát v konkurenčním prostředí. Je nutné zdůraznit, že firemní vzdělávání představuje samostatnou personální činnost, která je zároveň úzce propojena s řadou dalších personálních aktivit. Tyto vazby se projevují jak na vstupu, tak na výstupu vzdělávacích procesů. Firemní vzdělávání úzce souvisí s plánováním lidských zdrojů, personálním rozvojem, nábořem a výběrem zaměstnanců, je součástí opatření zaměřených na snižování fluktuace pracovníků, hraje roli v kariérním plánování i v personálním poradenství. Lze konstatovat, že určitá míra provázanosti existuje prakticky se všemi personálními činnostmi. (Bartoňková, 2010)

3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Na úvod této kapitoly bude představena samotná podstata policie a následně přímo Policie České republiky. Již ve starověku si státní útvary zakládaly armády, jejichž hlavním úkolem byla obrana proti vnějším hrozbám. Zároveň však plnily i funkci zajištění vnitřní stability a pořádku. Postupem času se vedle vojenských složek začaly formovat samostatné bezpečnostní sbory, jejichž primárním posláním byla ochrana vnitřního pořádku. Nejčastějším označením pro tyto bezpečnostní sbory je pojem policie. (Karaffa et al., 2022)

Policie se od minulých století výrazně vyvinula. S růstem populace a snižující se účinností neformálních institucí socializace a sociální kontroly – jako je rodina, školy a církev – se potřeba policejní činnosti stále více zvyšovala. Přesto však nikdy nevznikl jednotný celosvětový systém policejní služby. (Encyclopaedia Britannica, 2024)

Policie České republiky byla zřízena dne 15. července 1991 transformací české části někdejší Veřejné bezpečnosti, která byla součástí Sboru národní bezpečnosti, a to na základě vyhlášení zákona České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky. Od 1. ledna 2009 je činnost Policie České republiky upravena zákonem č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů. (Karaffa et al., 2022)

Přesná definice Policie České republiky je uvedena přímo v zákoně č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně v §1, §2 a §3.

§ 1

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor.

§ 2

Policie slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu.

§ 3

Policie působí na území České republiky, nestanoví-li tento zákon nebo jiný právní předpis jinak.

(Zákon č. 273/2008 Sb.)

Policie České republiky představuje nejpočetnější a z hlediska rozsahu i rozmanitosti vykonávaných činností nejkomplexnější bezpečnostní sbor v rámci České republiky. Její působnost zahrnuje široké spektrum oblastí – od zajišťování bezpečnosti silničního provozu, přes boj s kriminalitou a ochranu veřejného pořádku, až po výkon státní správy v oblasti zbraní a střeliva. Dále se podílí na odhalování nelegální migrace a zajišťuje ochranu ústavních činitelů a objektů zvláštního významu. (Policie České republiky, 2017)

3.1 Organizace a řízení Policie

Řízení činnosti Policie České republiky je svěřeno Policejnímu prezidiu. V jeho čele stojí policejní prezident, jenž je zodpovědný za výkon činnosti policie ministroví vnitra. Policejnímu prezidiu podléhají jak útvary s celostátní působností, tak jednotlivá krajská ředitelství policie. Zatímco krajská ředitelství jsou zřizována zákonem, útvary s celostátní působností vznikají na základě rozhodnutí ministra vnitra, a to na návrh policejního prezidenta.

Policejní prezidium plní klíčovou roli při strategickém řízení policie. Stanovuje koncepční rámec jejího rozvoje, navrhuje organizační uspořádání, určuje hlavní cíle a úkoly jednotlivých služeb a zároveň koordinuje jejich činnost, zejména pokud přesahuje působnost jednotlivých útvarů. Kromě toho analyzuje a kontroluje činnost jednotlivých složek a vytváří podmínky pro efektivní plnění jejich úkolů.

V rámci Policie České republiky působí řada specializovaných služeb, mezi něž patří například pořádková policie, dopravní policie, cizinecká policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba, kriminální policie a vyšetřování a další útvary s úzce vymezeným zaměřením.

Krajská ředitelství policie mají územně vymezenou působnost a zajišťují výkon služby v daném kraji. Zákon zřizuje 14 krajských ředitelství policie. Jejich územní obvody se shodují s územními obvody 14 krajů České republiky.

Útvary s celostátní působností se zaměřují na specifické a vysoce odborné činnosti, které vyžadují centralizovaný přístup. Některé z nich poskytují odbornou podporu dalším policejním složkám, jiné se specializují například na boj s organizovaným zločinem, korupcí či závažnou hospodářskou kriminalitou. Dále mezi jejich úkoly patří ochrana prezidenta republiky a dalších ústavních činitelů, zajišťování policejního vzdělávání, služební přípravy a rozvoje policejního sportu. (Policie České republiky, 2017)

3.2 Vzdělávání příslušníků Policie České republiky

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů stanovuje pro každou služební hodnost Policie České republiky požadovaný minimální stupeň vzdělání. Uchazečem o přijetí do služebního poměru se může stát pouze osoba, která dosáhla alespoň středního vzdělání zakončeného maturitní zkouškou. Po přijetí do služebního poměru je nový příslušník povinen absolvovat základní odbornou přípravu, jejímž cílem je vybavit ho nezbytnými znalostmi, dovednostmi a postoji potřebnými pro výkon policejní služby.

Vzdělávání příslušníků Policie České republiky není pouze nástrojem profesního rozvoje, ale také právní povinností vyplývající ze zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění. Podle § 45 tohoto zákona je každý policista povinen prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro zastávané služební místo a podrobovat se jejímu ověřování služebním funkcionářem a vedoucí příslušník je povinen mu k tomu vytvořit odpovídající podmínky. Zákon tím jednoznačně podtrhuje význam dalšího vzdělávání jako integrální součásti profesní dráhy příslušníka bezpečnostního sboru. Vzdělávání neslouží pouze k udržení odborné způsobilosti, ale i k adaptaci na měnící se legislativní rámce, technologický vývoj či aktuální bezpečnostní hrozby. V tomto kontextu je motivace k dalšímu vzdělávání důležitá nejen z individuálního hlediska, ale také z pohledu plnění zákonných a služebních požadavků. (zákon č. 361/2003 Sb.)

V průběhu celé služby mají policisté možnost průběžně zvyšovat svou odbornou kvalifikaci prostřednictvím různých forem vzdělávání ať už se jedná o vzdělávací programy, specializační kurzy pořádané policejními školami, školicími středisky či studium na Policejní akademii České republiky. Profesní rozvoj je zároveň podporován pravidelnou služební přípravou.

Za organizaci policejního vzdělávání, služební přípravy i policejního sportu odpovídá Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, který zabezpečuje také odborné vzdělávání civilních zaměstnanců policie. Policisté mohou v rámci dalšího rozvoje studovat i na jiných než resortních vysokých školách, pokud jejich studijní programy odpovídají potřebám policejní praxe. Systematické zvyšování kvalifikace představuje nezbytný předpoklad pro kariérní růst a profesní uplatnění. (Policie České republiky, 2017)

3.2.1 Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy

Tento útvar představuje specializovanou organizační složku Policie České republiky s celostátní působností. V rámci své činnosti plní funkci odborného, metodického, řídicího, kontrolního i výkonného orgánu v oblasti vzdělávání a přípravy policistů. Jeho hlavní odpovědností je řízení systému policejního vzdělávání, služební přípravy a policejního sportu, přičemž zajišťuje také profesní rozvoj civilních zaměstnanců policie, a to v souladu s požadavky jejich pracovního zařazení.

Tento útvar byl oficiálně zřízen k 1. červenci 2015 na základě Nařízení Ministerstva vnitra č. 67/2008 Sb., kterým se zřizují útvary Policie České republiky s celostátní působností, ve znění pozdějších předpisů.

Mezi klíčové aktivity útvaru patří tvorba koncepčních dokumentů v oblasti vzdělávání a sportovní přípravy policistů, návrh a realizace systému odborného vzdělávání jak pro příslušníky Policie ČR, tak pro její zaměstnance. Útvar zároveň vykonává analytickou, plánovací, metodickou a kontrolní činnost, přičemž koordinuje fungování školních policejních středisek i služebních příprav na krajské úrovni. Součástí jeho působnosti je rovněž řízení a organizace policejního sportu, včetně pořádání národních a mezinárodních soutěží a mistrovství.

Dále útvar vytváří a schvaluje vzdělávací programy a projekty, které komplexně pokrývají policejní vzdělávání, a zajišťuje i prověrky služební připravenosti. V oblasti spolupráce se účastní společných projektů s Ministerstvem vnitra, Policejní akademií České republiky, středními a vyššími policejními školami a dalšími institucemi v gesci ministerstva. Útvar je rovněž odpovědný za realizaci mezinárodního policejního vzdělávání a participuje na zastupování zájmů Policie ČR v mezinárodních vzdělávacích strukturách. Neméně důležitou činností je i příprava projektů financovaných z mimorozpočtových zdrojů, zejména v oblastech vzdělávání, přípravy a sportu. (Policie České republiky, nedatováno)

3.2.2 Služební poměr

Pro vzdělávání příslušníků Policie České republiky je nezbytné stanovení základních předpokladů pro přijetí uchazečů do služebního poměru, které je upraveno zákonem číslo č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění. Následující část práce bude věnována definici služebního poměru a pouze částem zákona, které jsou určující pro vzdělání příslušníků bezpečnostních sborů.

Služební poměr představuje právní vztah, který vzniká mezi státem a státním zaměstnancem vykonávajícím státní správu ve správních úřadech. Za správní úřad se považuje ministerstvo nebo jiný orgán, který je zákonem výslovně označen jako správní úřad či orgán státní správy. Vznik služebního poměru je možný výhradně na služebním místě, neboť právě služební místo je určeno k obsazení státním zaměstnancem vykonávajícím činnost ve veřejné správě. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, nedatováno)

Po přijetí uchazeče do služebního poměru příslušníka Policie České republiky je podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění, automaticky stanovena zkušební doba v délce šesti měsíců (§ 11 a). Během této doby je možné posoudit, zda příslušník splňuje předpoklady pro výkon služby jak po odborné, tak i po osobnostní stránce.

Při prvním přijetí je příslušník zařazen do služebního poměru na dobu určitou, a to v trvání tří let (§ 10 odst. 1). Během tohoto období má právo vykonat služební zkoušku, která se koná nejdříve po uplynutí šesti měsíců od přijetí a nejpozději měsíc před skončením tříleté doby určitého služebního poměru (§ 12 odst. 1). Úspěšné složení této zkoušky, společně s dosažením alespoň dobrých výsledků v rámci služebního hodnocení, je nezbytným předpokladem pro zařazení příslušníka do služebního poměru na dobu neurčitou (§ 11 odst. 1).

Tento systém umožňuje jak důsledné prověření způsobilosti nových příslušníků, tak i jejich plynulé začlenění do bezpečnostního sboru s perspektivou dlouhodobého služebního působení. (zákon č. 361/2003 Sb.)

Určující je také následující tabulka dle § 7 odst. 1, která stanoví, do které hodnosti může být příslušník ustanoven na základě jeho nejvyššího dosaženého vzdělání a doby trvání služebního poměru příslušníka. Tato tabulka může sama působit jako motivační faktor pro policisty z důvodu nemožnosti kariérního růstu, v případě, kdy policista není absolventem vysokoškolského vzdělání.

Tabulka 2. Zařazení do služební hodnosti na základě nejvyššího dosaženého vzdělání a délce trvání služebního poměru

Služební hodnost		Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
a)	Referent	střední nebo střední s výučním listem	-	1
b)	Vrchní referent	střední s maturitní zkouškou	-	2
c)	Asistent	střední s maturitní zkouškou	-	3
d)	Vrchní Asistent	střední s maturitní zkouškou	2 roky	4
e)	Inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	5
f)	Vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	6
g)	Komisař	vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	7
h)	Vrchní komisař	vysokoškolské v bakalářském studijním programu	7 let	8
i)	Rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	9
j)	Vrchní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	10
k)	Vrchní státní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	11

(Zdroj: zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění §7 odst. 1)

3.2.3 Vzdělávání nastupujících policistů

Systém profesního vzdělávání nově přijatých příslušníků Policie České republiky je podrobně upraven Pokynem policejního prezidenta č. 316/2017, o profesním vzdělávání. Tento systém je rozdělen do tří základních stupňů. Prvním stupněm je kvalifikační příprava, v jejímž rámci sehraává klíčovou roli základní odborná a služební příprava. Tyto formy vzdělávání poskytují policistovi nezbytné znalosti, dovednosti a návyky potřebné pro výkon služebních činností v souladu s požadavky jeho zařazení na konkrétní služební místo.

Druhá fáze zahrnuje další odbornou přípravu, která slouží k prohloubení, aktualizaci, obnově nebo udržení již získaných profesních kompetencí. Tato příprava umožňuje policistům reagovat na proměnlivé požadavky výkonu služby a legislativní změny.

Třetí částí systému je tzv. doplňující příprava, která je cíleně zaměřena na specifika výkonu služby v rámci jednotlivých organizačních útvarů Policie ČR. Tato forma vzdělávání zohledňuje konkrétní potřeby daného služebního zařazení a slouží k adaptaci příslušníka na podmínky a úkoly konkrétního útvaru (Pokyn policejního prezidenta č. 316/2017).

Základní odborná příprava, kterou absolvuje každý nastupující policista představuje klíčový nástroj k získání profesní kvalifikace potřebné pro výkon služby na vybraných služebních místech. Tato příprava je realizována ve vzdělávacích zařízeních Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy Policie ČR v souladu se zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Obsah a cíle přípravy vycházejí z moderního pojetí policejní práce, které klade důraz na poskytování služeb veřejnosti, vysokou úroveň profesionality, odbornosti, etických standardů a motivace policistů. Součástí vzdělávání je kompetenčně orientovaný přístup, který podporuje osobní odpovědnost každého policisty za vlastní profesní růst a sebevzdělávání.

Základní odborná příprava je strukturována do tří hlavních částí a trvá celkem 12 měsíců. První částí je nástupní příprava v délce jednoho měsíce, která probíhá ve školních policejních střediscích. Následuje šestiměsíční odborná příprava (I. etapa) ve vzdělávacím zařízení Policie ČR, poté tříměsíční řízená praxe na základních útvarech a závěrečná

dvouměsíční odborná příprava (II. etapa), která vrcholí závěrečnými zkouškami. (Policie České republiky, nedatováno)

3.3 Vzdělávací instituce zaštiťující policejní vzdělávání

Systém vzdělávání příslušníků Policie České republiky je zajišťován několika klíčovými institucemi. Mezi ně patří Policejní akademie České republiky, školní policejní střediska a policejní školy Ministerstva vnitra České republiky. Tyto vzdělávací instituce byly zřízeny primárně za účelem přípravy policistů a zaměstnanců policie na výkon jejich služebního či pracovního zařazení. Současně plní i roli v rámci dalšího odborného vzdělávání, které směřuje ke zvyšování profesní kvalifikace a prohlubování specializace policistů v jednotlivých oblastech výkonu služby.

Policejní akademie České republiky představuje státní vysokou školu univerzitního charakteru, nad kterou vykonává dohled Ministerstvo vnitra České republiky. Studium na této akademii není určeno pouze příslušníkům Policie ČR, ale je rovněž otevřeno zaměstnancům Ministerstva vnitra a dalších resortních složek zabývajících se ochranou práva. Zároveň nabízí možnost studia i civilním uchazečům, kteří po absolvování středoškolského vzdělání prokážou dostatečné schopnosti v rámci náročného přijímacího řízení a mají zájem o specializované vzdělání v oblasti bezpečnostně-právních disciplín. Absolventi akademie nacházejí uplatnění na různých stupních řídicích pozic a ve specializovaných profesích v rámci Policie ČR, Ministerstva vnitra, obecní a městské policie, Vojenské policie, Celní správy, Bezpečnostní informační služby, Vězeňské služby, ale i v rámci soukromého bezpečnostního sektoru. (Policejní akademie České republiky, nedatováno)

Školní policejní střediska se specializují na základní odbornou přípravu nových policistů a na další profesní vzdělávání. Vzdělávací střediska v Brně, Holešově, Pardubicích, Praze, Jihlavě a Kutné Hoře zajišťují široké spektrum kurzů, které zahrnují kvalifikační programy pro jednotlivé policejní služby (např. pořádkovou, dopravní či cizineckou policii), odborné přípravy pro specifické činnosti (např. pyrotechnika, tisková mluvčí, operátoři tísňových linek), jazykové kurzy, školení v oblasti IT, interkulturních kompetencí či instruktorských dovedností. Některá zařízení se rovněž podílejí na mezinárodním vzdělávání nebo realizují specializované projekty, například v oblasti profesionalizace řidičů Policie ČR. (Policie České republiky, nedatováno)

Policejní školy Ministerstva vnitra zabezpečují vyšší odborné a střední vzdělávání. Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze poskytuje jak střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, tak vyšší odborné vzdělání ukončené absolutoriem. Vedle těchto forem vzdělávání zajišťuje také jazykovou přípravu a odborné kurzy zaměřené na problematiku utajovaných informací, krizové řízení, informatiku, pedagogiku, kontrolní činnost a vyřizování stížností. Studium je určeno nejen pro žáky přicházející ze základních škol, ale také pro studenty vyšší odborné školy a pro příslušníky i zaměstnance Policie ČR a Ministerstva vnitra, kteří se účastní kvalifikačních a specializačních kurzů. Vyšší odborné studium je přístupné rovněž civilním uchazečům, pokud splňují podmínky uvedené v příslušných vzdělávacích programech. (Vyšší policejní škola a střední policejní škola ministerstva vnitra v Praze, nedatováno)

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově, zřízená Ministerstvem vnitra České republiky, se významně podílí na vzdělávání příslušníků Policie ČR i civilních zaměstnanců resortu. Vedle poskytování středního odborného vzdělání pro absolventy základních škol se zaměřuje také na další odborné vzdělávání formou kvalifikačních a specializačních kurzů. Tyto kurzy zahrnují například problematiku cizinecké agendy, ochranu utajovaných informací, pedagogiku, informatiku a výpočetní techniku, a jsou realizovány podle aktuálních potřeb Policie ČR a Ministerstva vnitra. (Vyšší policejní škola a střední policejní škola ministerstva vnitra v Holešově, nedatováno)

II PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM MOTIVACE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Vzdělávání a profesní rozvoj jsou klíčové faktory pro efektivní fungování každé organizace, zejména v tak náročném a dynamickém prostředí, jakým je Policie České republiky. Policisté čelí neustále se měnícím výzvám, ať už v oblasti legislativy, technologického pokroku, nebo nových bezpečnostních hrozeb. Ochota se dále vzdělávat proto výrazně přispívají k jejich profesionalitě, kompetencím a k efektivnímu výkonu služby. Přínos spočívá především v teoretickém zjištění motivačních mechanismů. V této kapitole bude následně popsána metodologie výzkumného šetření.

4.1 Výzkumný problém

Motivace k dalšímu vzdělávání hraje klíčovou roli ve zvyšování odbornosti a profesního růstu příslušníků Policie České republiky. Přestože existují různé vzdělávací programy a možnosti kariérního postupu, není zcela jasné, jaké faktory motivují policisty k dalšímu vzdělávání a jaké překážky jim v tomto procesu brání.

Výzkumný problém bakalářské práce je tedy definován jako Motivace k dalšímu vzdělávání příslušníků Policie České republiky.

4.2 Výzkumné cíle

Hlavní výzkumný cíl

- Zjistit motivaci příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání.

Dílčí výzkumné cíle

- Zjistit bariéry, které brání příslušníků v dalším vzdělávání.
- Zjistit, zda další vzdělávání přispívá ke zlepšení výkonu práce policistů.

4.3 Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka

- Jakou mají motivaci příslušníci Policie České republiky k dalšímu vzdělávání?

Dílčí výzkumné otázky

- Které bariéry brání příslušníků v dalším vzdělávání?
- Přispívá další vzdělávání ke zlepšení výkonu práce policistů?

4.4 Metodologie výzkumu

Cílem výzkumné části bakalářské práce je získat relevantní data týkající se motivace příslušníků Policie České republiky k účasti na dalším vzdělávání. Na základě těchto dat bude možné identifikovat klíčové motivační faktory, překážky a podmínky, které ovlivňují rozhodování jednotlivců v této oblasti.

Pro výzkum byl zvolen kvantitativní výzkum, a to především z důvodu, že cílem práce bylo získat objektivní, přehledná a statisticky vyhodnotitelná data o motivaci příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání. Kvantitativní přístup umožňuje oslovit větší počet respondentů a na základě jejich odpovědí formulovat zobecnitelné závěry o celkových trendech, postojích a bariérách, které v oblasti vzdělávání vnímají. Tento přístup je vhodný zejména tam, kde je třeba porovnávat četnost výskytu jevů, testovat předem stanovené hypotézy a analyzovat vztahy mezi jednotlivými proměnnými. Vzhledem k tomu, že práce se opírá o dotazníkové šetření a cílem bylo postihnout široké spektrum názorů napříč různými složkami Policie ČR, je kvantitativní metoda nejen vhodná, ale i efektivní pro dosažení požadovaných výsledků. (Gavora, 2010)

4.5 Výzkumný nástroj

Jako výzkumný nástroj byl zvolen dotazník, který Chráska definuje jako “soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které osoba odpovídá písemně.” (Chráska 2007)

Dotazník na téma Motivace k následnému vzdělávání příslušníků Policie České republiky byl vytvořen pro účely bakalářské práce a je výsledkem mé vlastní konstrukce. Při jeho tvorbě byly zohledněny specifické potřeby cílové skupiny a oblasti, které jsou relevantní pro zkoumání motivace k dalšímu vzdělávání v rámci této profesní skupiny.

Otázky byly navrženy tak, aby pokrývaly různé aspekty motivace, překážek, benefitů, podpory ze strany zaměstnavatele i individuálních zkušeností s dalším vzděláváním. Dotazník obsahuje uzavřené otázky ovšem možností výběru odpovědi, která nevyhovuje výše uvedeným a dává prostor pro vlastní vyjádření, což napomáhá hlubšímu porozumění

zkoumané problematice. Cílem dotazníku je získat kvantitativní data, která budou analyzována a použita pro vyhodnocení motivačních faktorů a bariér spojených s dalším vzděláváním příslušníků Policie ČR.

4.6 Výzkumný soubor

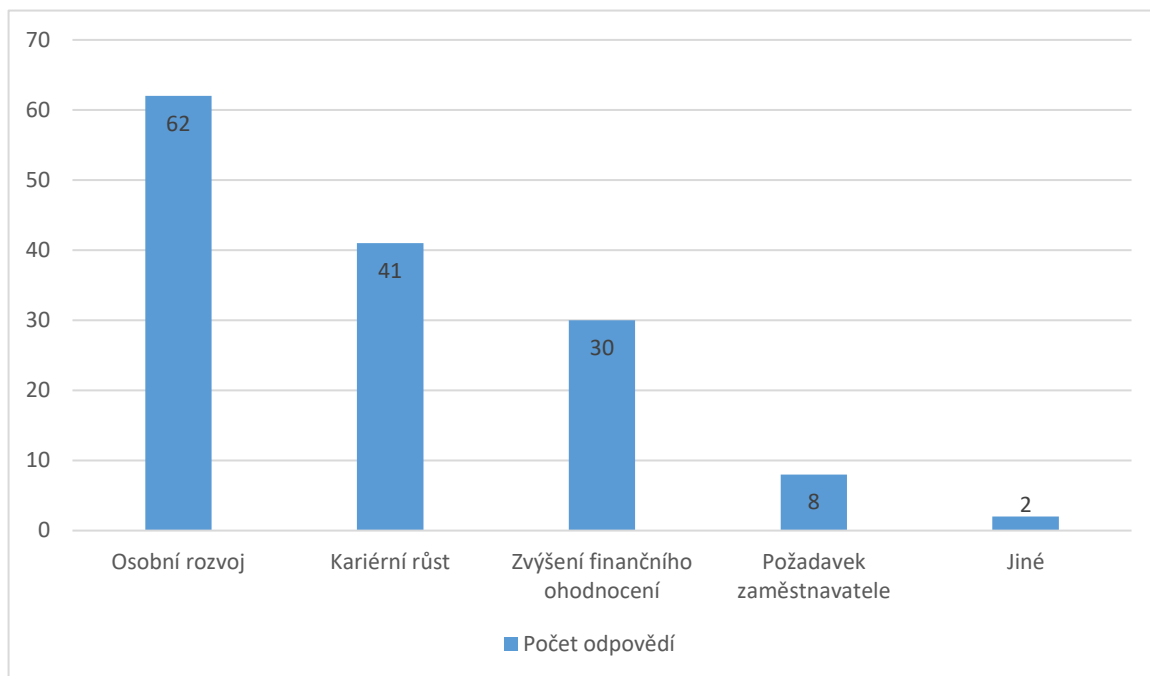
Výzkumný soubor této práce tvořili příslušníci Policie České republiky bez ohledu na jejich konkrétní služební zařazení. Tento přístup byl zvolen záměrně, neboť cílem výzkumu bylo zkoumat motivaci k dalšímu vzdělávání napříč celým resortem Policie ČR, tedy bez ohledu na specifické pracovní zařazení, odbornost či délku služby. Tímto způsobem bylo možné získat širší a komplexnější pohled na danou problematiku.

Dotazníkové šetření probíhalo ve třech krajích České republiky – konkrétně ve Zlínském, Olomouckém a Středočeském kraji. Výběr těchto krajů byl ovlivněn především dostupností a možnostmi distribuce dotazníků v rámci výzkumného záměru. Dotazníky byly rozdány celkem 150 respondentům z řad policistů působících v uvedených krajích.

Dotazníky byly předány osobně či prostřednictvím kontaktních osob. Návratnost dotazníků činila 108 dotazníků, tedy 72 %, přičemž všechny vrácené dotazníky byly považovány za validní a zařazeny do analýzy dat.

5 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Položka 1: Jaký je Váš důvod pro účast na dalším vzdělávání?



Graf 1 Důvod pro účast na dalším vzdělávání

(Zdroj: vlastní)

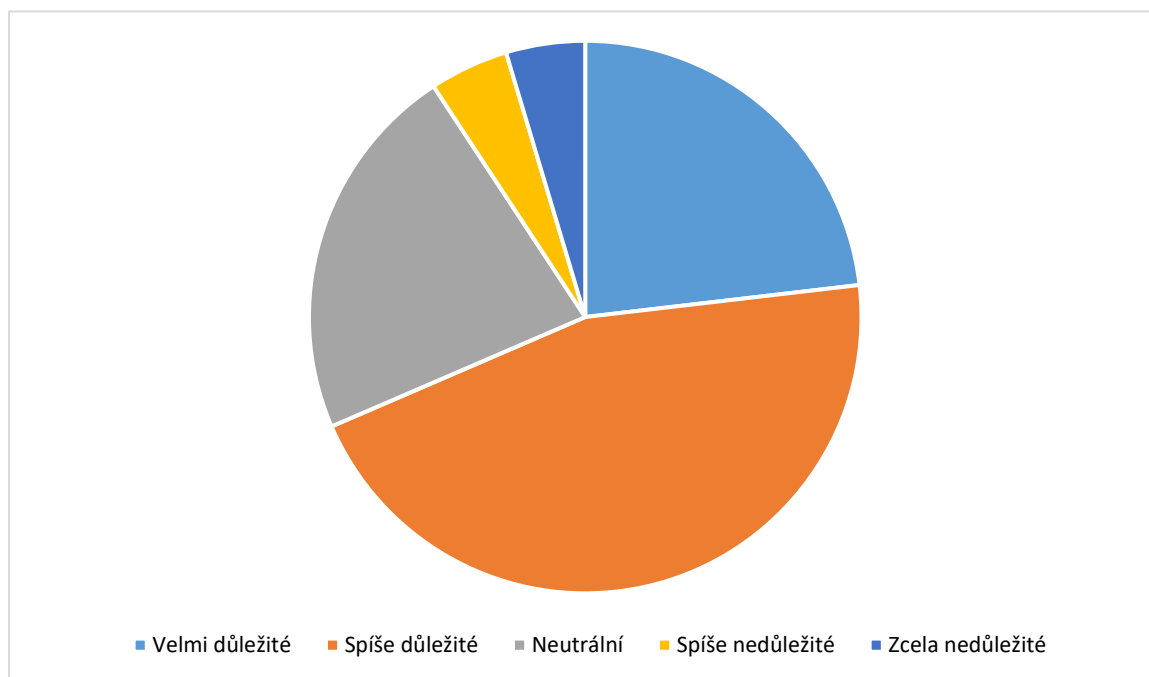
Výsledky provedeného výzkumu přinesly cenné poznatky o postojích, motivaci i překážkách příslušníků Policie České republiky ve vztahu k jejich dalšímu vzdělávání. Z odpovědí respondentů je patrné, že nejvýznamnějším motivačním faktorem pro účast na dalším vzdělávání je osobní rozvoj, který označilo 62 respondentů. To svědčí o tom, že značná část policistů vnímá vzdělávání jako nástroj vlastního růstu a sebezdokonalování.

Druhým nejčastějším důvodem byla snaha o kariérní růst, kterou uvedlo 41 respondentů, což poukazuje na propojení vzdělávání s ambicí dosáhnout vyššího profesního postavení. Zvýšení finančního ohodnocení motivovalo 30 respondentů, což odráží očekávání, že získané znalosti a dovednosti by se mohly projevit i ve finanční oblasti. Významně méně často byl uváděn požadavek zaměstnavatele, který uvedlo pouze 8 respondentů, což může naznačovat buď menší tlak ze strany vedení, nebo nízkou míru formální podpory.

Z kategorií „jiné“ byly zaznamenány 2 odpovědi, přičemž respondenti uvedli důvody „Nechci“ a „jen tak“. Tyto odpovědi svědčí o individuálním postoji, který nelze jednoznačně zařadit mezi běžně uvažované motivační faktory.

Celkově lze konstatovat, že příslušníci Policie ČR chápou význam dalšího vzdělávání především v kontextu osobního rozvoje a profesního uplatnění, méně pak jako reakci na formální požadavky zaměstnavatele. Tyto poznatky mohou být podnětné při tvorbě a implementaci vzdělávacích strategií v rámci Policie ČR a naznačují, že pro zvýšení motivace by měla být posílena přímá vazba mezi vzděláváním, kariérním růstem a individuálními benefity.

Položka 2: Jak důležité je pro Vás další vzdělávání v rámci vaší profesní dráhy?



Graf 2 Důležitost vzdělávání v rámci profesní dráhy

(Zdroj: vlastní)

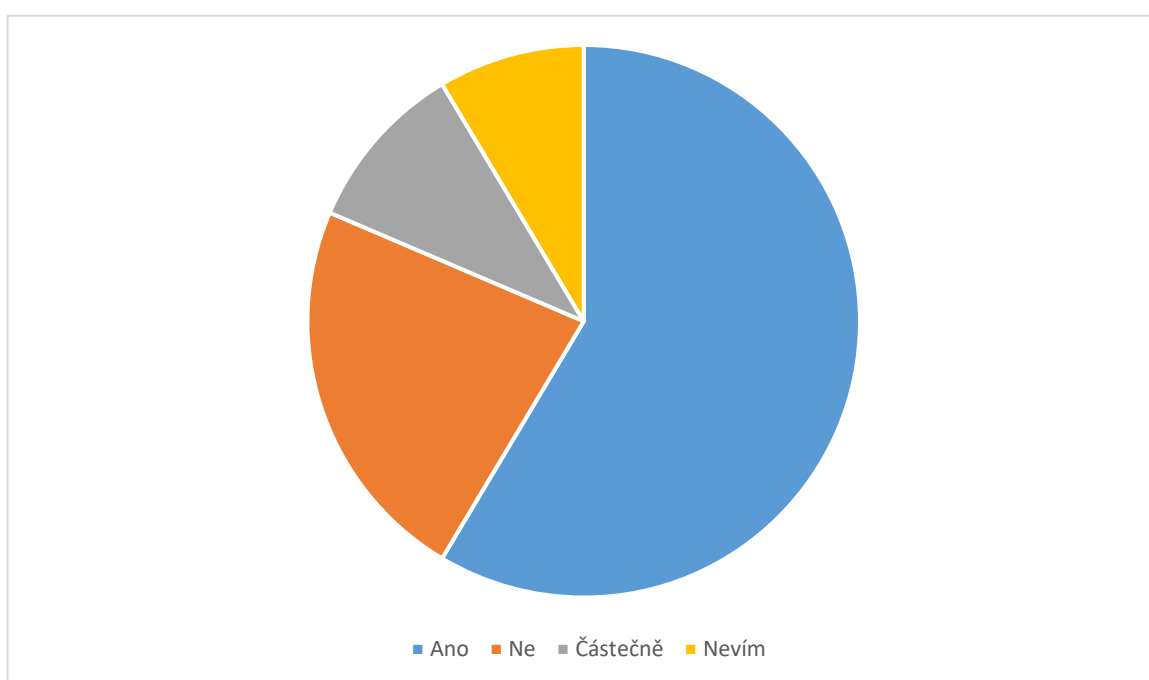
Na otázku zjišťující, jak důležité je pro respondenty další vzdělávání v rámci jejich profesní dráhy, odpověděla většina dotázaných poměrně pozitivně. Nejčastěji byla volena odpověď „spíše důležité“ (49 respondentů), což ukazuje na obecné uznání významu vzdělávání, i když s jistou rezervovaností. Plných 25 respondentů uvedlo, že vzdělávání považují za „velmi důležité“, což svědčí o silné motivaci a osobním přesvědčení o jeho přínosu.

Naopak 24 respondentů zaujalo neutrální postoj, což může znamenat buď nedostatek konkrétní zkušenosti s dalším vzděláváním, nebo jeho vnímaný okrajový význam. Počet odpovědí „spíše nedůležité“ a „zcela nedůležité“ byl shodný (po 5 respondentech), tedy spíše

okrajový, avšak stále relevantní pro komplexní pohled na vnímání vzdělávání v rámci policejního prostředí.

Z výsledků vyplývá, že většina respondentů považuje další vzdělávání za důležitou či alespoň částečně významnou součást své profesní cesty. To potvrzuje, že vzdělávání má v rámci Policie ČR své místo a je chápáno jako prostředek profesního rozvoje, přestože míra důležitosti je vnímána individuálně.

Položka 3: Domníváte se, že další vzdělávání zlepšuje Vaše profesní dovednosti a šance na kariérní postup?



Graf 3 Zlepšuje další vzdělávání Vaše kariérní dovednosti a šance na kariérní postup

(Zdroj: vlastní)

V rámci otázky zaměřené na vnímání dopadu dalšího vzdělávání na profesní dovednosti a šance na kariérní postup uvedla téměř poloviční většina respondentů (51), že vzdělávání skutečně zlepšuje jejich profesní schopnosti a podporuje kariérní růst. Tento výsledek jasně potvrzuje, že další vzdělávání je vnímáno jako praktický a efektivní nástroj pro profesní rozvoj v prostředí Policie ČR. Nelze ovšem také opomenout, že někteří respondenti mohli tuto odpověď zvolit v návaznosti na tabulku č. 3 uvedenou v teoretické části práce která popisuje nutnost vzdělání k dosažení zařazení do vyšší služební hodnosti.

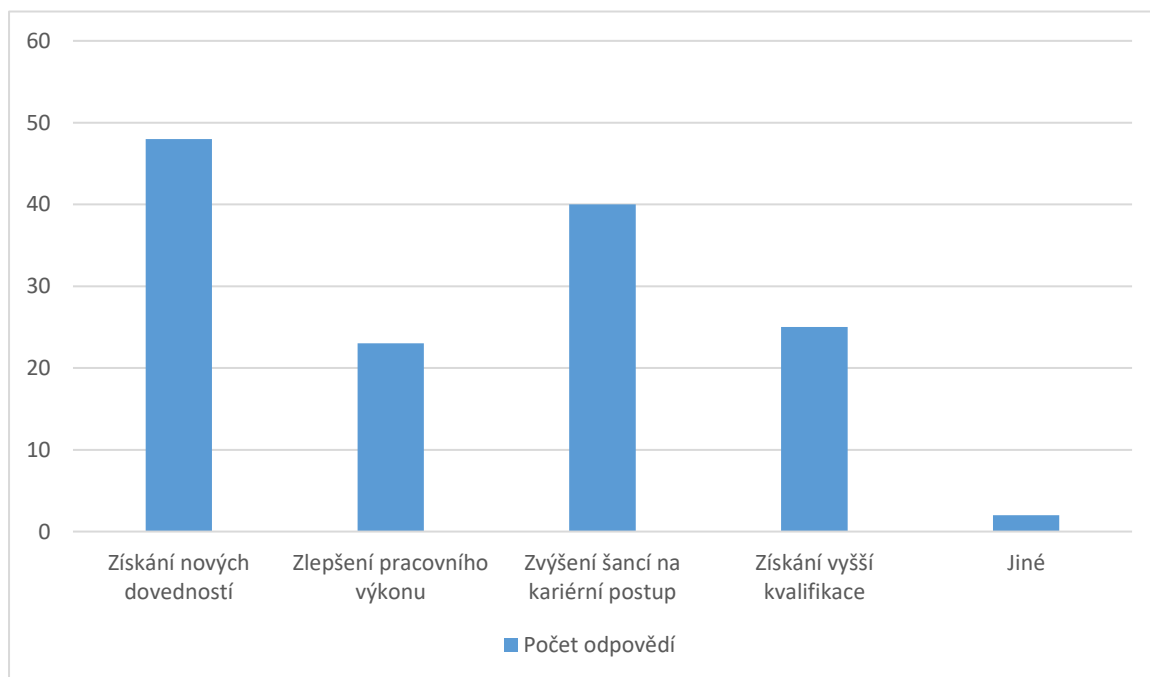
Dalších 35 respondentů označilo odpověď „částečně“, což ukazuje, že ačkoliv někteří příslušníci vnímají přínos vzdělávání, uvědomují si také jeho omezení nebo závislost na

dalších faktorech, například na konkrétním typu absolvovaného kurzu či podmínkách na pracovišti.

Naopak 19 respondentů uvedlo, že další vzdělávání jejich dovednosti ani kariérní šance nezlepšuje, a 3 respondenti odpověděli, že nevědí. Tyto odpovědi mohou signalizovat buď nedostatečnou zkušenost se vzděláváním, nebo skepsi vůči jeho skutečnému dopadu v rámci služebního zařazení.

Z odpovědí vyplývá, že většina respondentů vnímá vzdělávání jako přínosné, a to jak z hlediska zvyšování kvalifikace, tak i v kontextu profesního postupu. Současně však nelze přehlédnout menší část příslušníků, kteří význam dalšího vzdělávání zpochybňují nebo se k jeho přínosu nedokážou jednoznačně vyjádřit.

Položka 4: Jaké osobní či profesní cíle byste chtěli dosáhnout prostřednictvím dalšího vzdělávání?



Graf 4 Jaké osobní či profesní cíle byste chtěli dosáhnout prostřednictvím dalšího vzdělávání

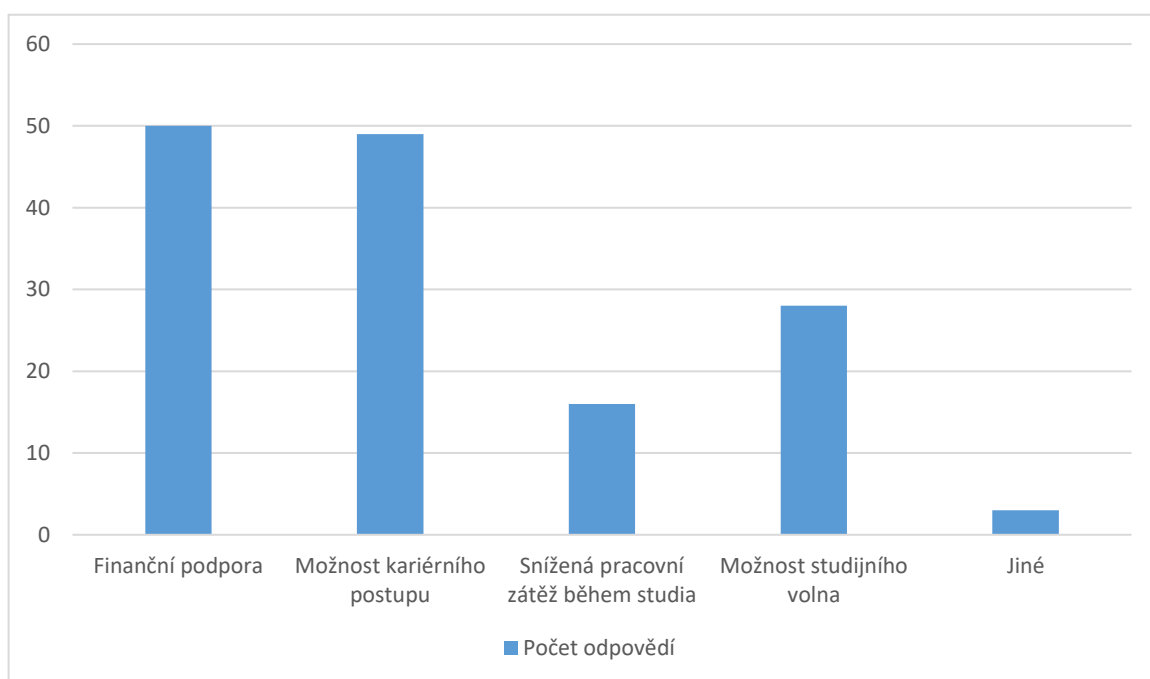
(Zdroj: vlastní)

Položka číslo 4 byla zaměřena na zjištění, jaké osobní či profesní cíle chtějí příslušníci Policie České republiky prostřednictvím dalšího vzdělávání dosáhnout. Nejčastější odpovědí bylo „získání nových dovedností“, kterou zvolilo 48 respondentů, což potvrzuje, že vzdělávání je vnímáno především jako prostředek pro rozvoj odborných i praktických

kompetencí. Zvýšení šancí na kariérní postup uvedlo 40 respondentů, což ukazuje, že motivace k dalšímu vzdělávání je úzce spojena s ambicí profesního růstu. Zlepšení pracovního výkonu zvolilo 23 respondentů, což může svědčit o snaze zefektivnit a zkvalitnit výkon služebních povinností.

Získání vyšší kvalifikace uvedlo 25 respondentů, což naznačuje zájem o formální vzdělávání a dosažení vyšší odborné úrovně, která může být využita jak v profesní praxi, tak pro další kariérní postup. Ve volné odpovědi v rámci možnosti E byly zaznamenány dva individuální cíle – „nechci“ a „lepší finanční stabilita“. Tyto odpovědi poukazují buď na odmítavý postoj ke vzdělávání, nebo na jeho vnímání jako prostředku k posílení finanční situace. Celkově lze konstatovat, že většina respondentů chápe vzdělávání jako nástroj k profesnímu a osobnímu rozvoji, přičemž důvody jsou převážně vnitřně motivované, a to s důrazem na zlepšení kompetencí a možnost postupu v rámci služby.

Položka 5: Jaké benefity by Vás nejvíce motivovaly k účasti na dalším vzdělávání?



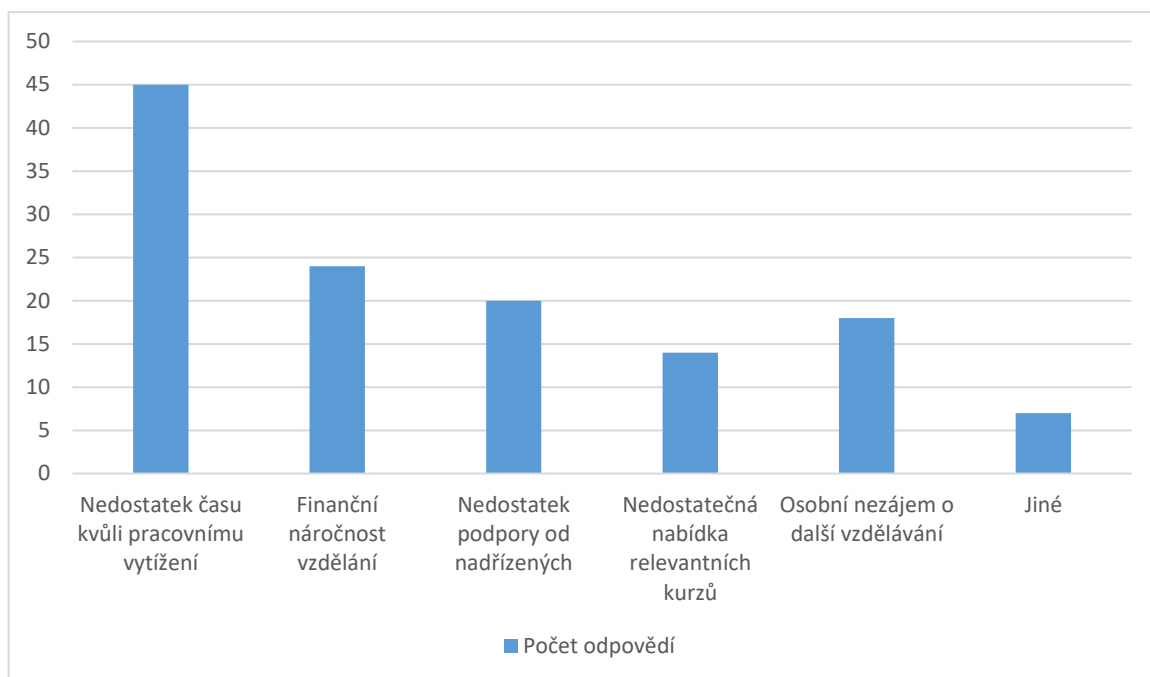
Graf 5 Benefity nejvíce motivující příslušníky k účasti na dalším vzdělávání

(Zdroj: vlastní)

Položka číslo 5 se zaměřovala na to, jaké benefity by respondenty nejvíce motivovaly k účasti na dalším vzdělávání. Výsledky ukazují, že nejvíce motivujícím faktorem je finanční podpora, kterou označilo 50 respondentů. Tato odpověď jednoznačně ukazuje, že ekonomická stránka vzdělávání hraje klíčovou roli při rozhodování o účasti na dalším studiu.

Těsně za tímto faktorem se umístila možnost kariérního postupu, kterou zvolilo 49 respondentů. To naznačuje, že policisté vnímají vzdělávání nejen jako investici do svých schopností, ale také jako potenciální cestu k vyššímu postavení v rámci struktury Policie ČR. Možnost studijního volna motivovala 28 respondentů, což poukazuje na potřebu skloubit služební povinnosti se studiem. Naopak snížená pracovní zátěž během studia byla atraktivní pro menší část respondentů a to 16 osob, přesto i tato forma podpory může hrát roli při rozhodování.

Ve volné odpovědi „jiné“ se objevily tři individuální reakce: „finance“, „cokoliv“ a „nic“. Zatímco první odpověď opět potvrzuje význam finanční podpory, ostatní dvě vyjadřují buď vysokou otevřenost jakékoli formě motivace „cokoliv“, nebo naopak naprostou absenci zájmu o motivaci „nic“. Celkově lze říci, že motivace příslušníků Policie ČR k dalšímu vzdělávání je silně ovlivněna jak materiálními benefity, tak i možností kariérního růstu. Zároveň se ukazuje, že organizační podpora formou volna nebo úpravy služeb by mohla účast na vzdělávání dále usnadnit a zvýšit zájem o něj.

Položka 6: Jaké hlavní překážky Vám brání v dalším vzdělávání?

Graf 6 Překážky nejvíce bránící v dalším vzdělávání

(Zdroj: vlastní)

Položka číslo 6 se zaměřovala na hlavní překážky, které respondentům brání v účasti na dalším vzdělávání. Nejčastěji uváděnou překážkou byl nedostatek času kvůli pracovnímu vytížení, na který poukázalo 45 respondentů. Tento výsledek podtrhuje náročnost služby u Policie ČR, která často omezuje časové možnosti příslušníků věnovat se studiu. Finanční náročnost vzdělávání označilo 24 respondentů, což koresponduje s předchozími výsledky, kde byla finanční podpora identifikována jako významný motivační prvek. Nedostatek podpory od nadřízených pocítuje 20 respondentů, což může negativně ovlivnit chuť zapojit se do dalšího vzdělávání, pokud není v organizaci vytvářeno vhodné motivační a organizační prostředí.

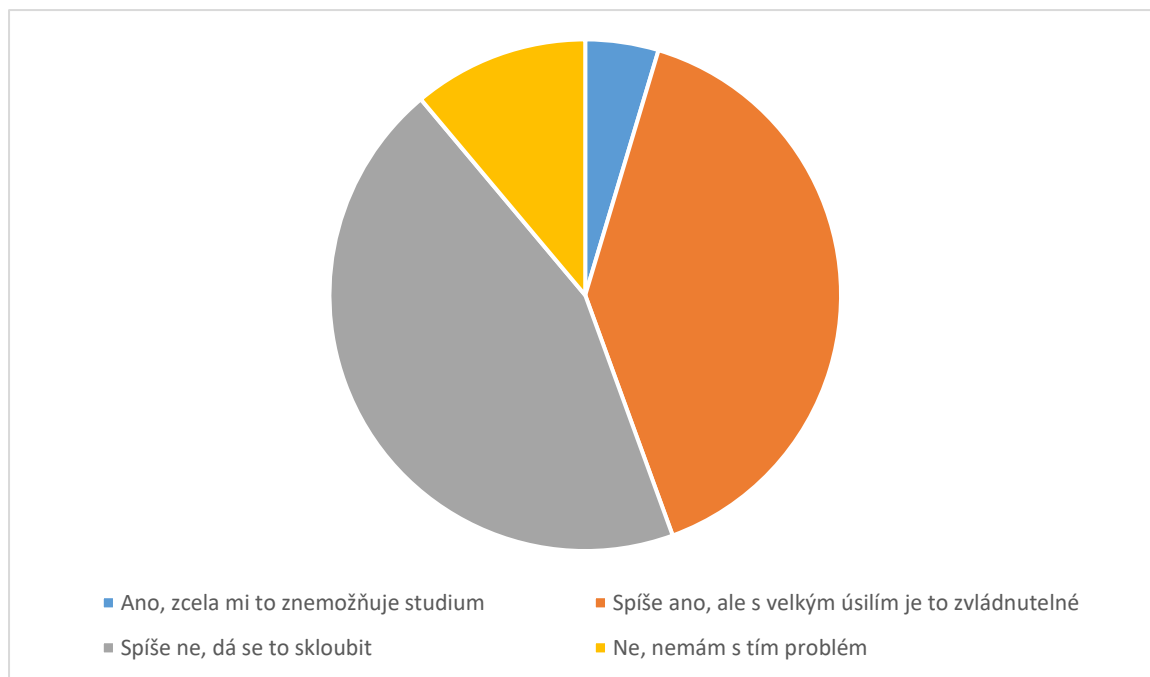
Nedostatečnou nabídku relevantních kurzů jako překážku uvedlo 14 respondentů, což poukazuje na možný nesoulad mezi vzdělávacími potřebami policistů a nabídkou dostupných vzdělávacích aktivit. Osobní nezájem o další vzdělávání přiznalo 18 respondentů, což naznačuje, že u určité části příslušníků chybí vnitřní motivace nebo viditelný přínos dalšího vzdělávání.

V rámci možnosti F odpovědělo 7 respondentů, kteří uvedli následující individuální překážky: „nemám překážky, studuji, protože chci“, pozitivní postoj a vnitřní motivace,

„nedostatek času kvůli rodině“ zmíněno dvakrát, ukazuje na souběh pracovních a rodinných povinností, „nejsem dostatečně motivován o zájem na pozici s vysokou školou“ nízká motivace bez vidiny konkrétního využití, „věk“ faktor související s osobním vnímáním relevance dalšího vzdělávání.

Z odpovědí je patrné, že mezi hlavní překážky patří časová náročnost a finanční zátěž, dále také nedostatek podpory nadřízených a omezená nabídka vhodných kurzů. Výsledky ukazují, že pokud má být vzdělávání více podporováno, je třeba vytvářet podmínky, které tyto bariéry cíleně snižují, a to nejen organizačně, ale i motivačně.

Položka 7: Domníváte se, že pracovní povinnosti omezují vaši možnost dalšího vzdělávání?



Graf 7 Omezují pracovní povinnosti Vaše další vzdělávání?

(Zdroj: vlastní)

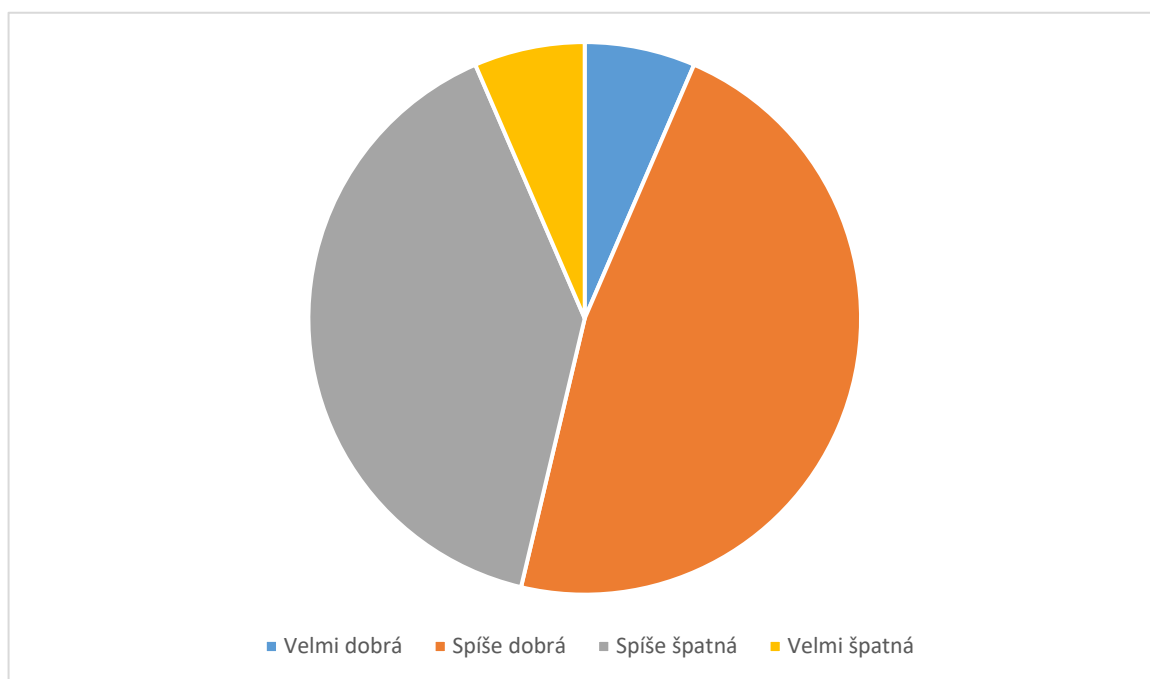
Položka číslo 7 zjišťovala, zda pracovní povinnosti respondentům omezují možnost účastnit se dalšího vzdělávání. Výsledky ukázaly, že nejvíce respondentů (48) uvedlo, že je sice obtížné vzdělávání a práci skloubit, ale dá se to zvládnout. To naznačuje, že i přes pracovní náročnost jsou příslušníci Policie ČR schopni si pro studium najít prostor, i když často za cenu zvýšeného osobního úsilí. Odpověď „spíše ano, ale s velkým úsilím je to zvládnutelné“ zvolilo 43 respondentů, což potvrzuje výše zmíněný trend a zároveň podtrhuje

skutečnost, že vzdělávání je ve většině případů možné, ale vyžaduje značné organizační a časové úsilí ze strany samotných policistů.

Pouze 5 respondentů uvedlo, že jim pracovní povinnosti zcela znemožňují studium, což představuje menšinový názor, ale upozorňuje na existenci situací, kdy pracovní vytížení neumožňuje žádný prostor pro vzdělávání. Naopak 12 respondentů odpovědělo, že s kombinací práce a vzdělávání nemají problém, což poukazuje na existenci flexibilnějších nebo méně vytížených pracovních podmínek u části dotázaných.

Celkově výsledky ukazují, že pracovní povinnosti představují významný, ale překonatelný faktor ovlivňující účast na dalším vzdělávání. Většina respondentů se snaží studium přizpůsobit svému pracovnímu rytmu, a to i za cenu osobních kompromisů. Z výsledků vyplývá, že vhodná organizační podpora a flexibilita by mohly přispět ke zvýšení zapojení příslušníků Policie ČR do dalšího vzdělávání.

Položka 8: Jak hodnotíte dostupnost vzdělávacích programů v rámci Policie ČR?



Graf 8 Dostupnost vzdělávacích programů v rámci Policie ČR

(Zdroj: vlastní)

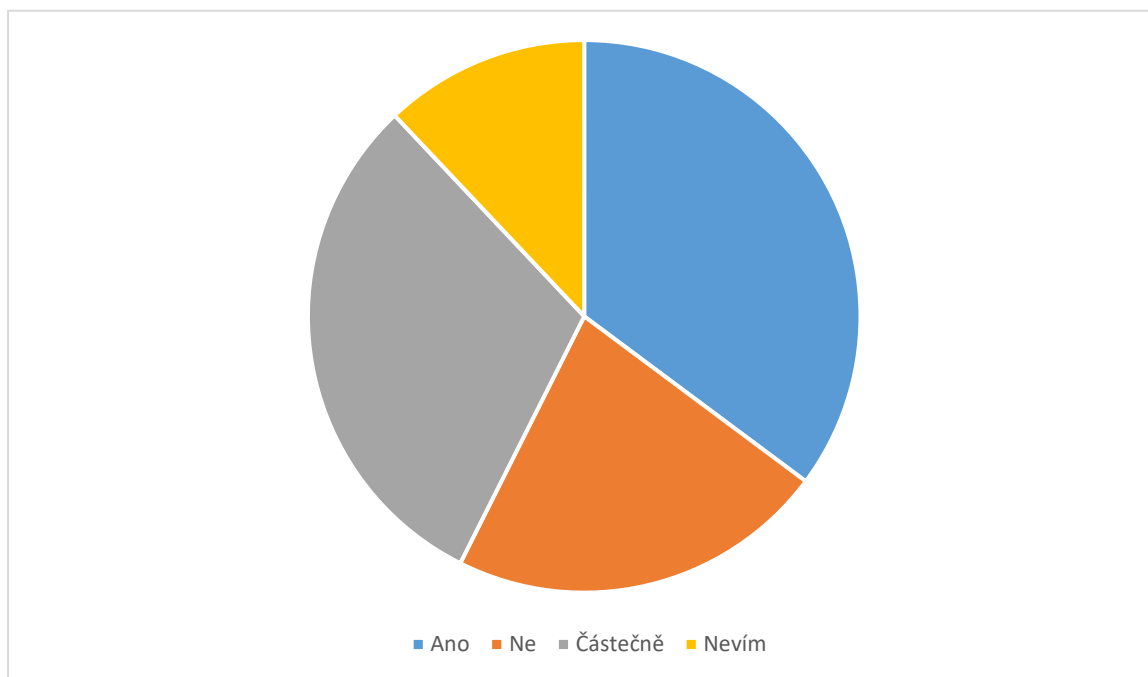
Položka číslo 8 se zaměřovala na subjektivní hodnocení dostupnosti vzdělávacích programů v rámci Policie České republiky. Nejčastěji respondenti označili odpověď „spíše dobrá“ (51 osob), což naznačuje, že vzdělávací nabídka je vnímána převážně pozitivně, i když zřejmě existuje prostor pro její zlepšení a rozšíření. 43 respondentů se přiklonilo k

odpovědi „spíše špatná“, což představuje výrazný podíl a zároveň upozorňuje na kritické vnímání dostupnosti programů mezi značnou částí dotázaných. Tento výsledek poukazuje na možnou nedostatečnou nabídku specifických kurzů nebo problémy v oblasti komunikace a dostupnosti informací o vzdělávacích možnostech.

Pouze 7 respondentů hodnotilo dostupnost jako „velmi dobrou“, a stejný počet ji označil jako „velmi špatnou“, tato extrémní hodnocení jsou tedy zastoupena minimálně a představují spíše výjimečné zkušenosti.

Celkově lze říci, že příslušníci Policie ČR vnímají dostupnost vzdělávacích programů spíše smíšeně – převažují sice mírně pozitivní hodnocení, ale významná část respondentů vnímá nedostatky. Výsledky naznačují potřebu zlepšit dostupnost, informovanost nebo rozmanitost vzdělávací nabídky, aby lépe odpovídala potřebám a očekáváním cílové skupiny.

Položka 9: Cítíte ze strany nadřízených podporu pro Vaše následné vzdělávání?



Graf 9 Podpora nadřízených pro následné vzdělávání

(Zdroj: vlastní)

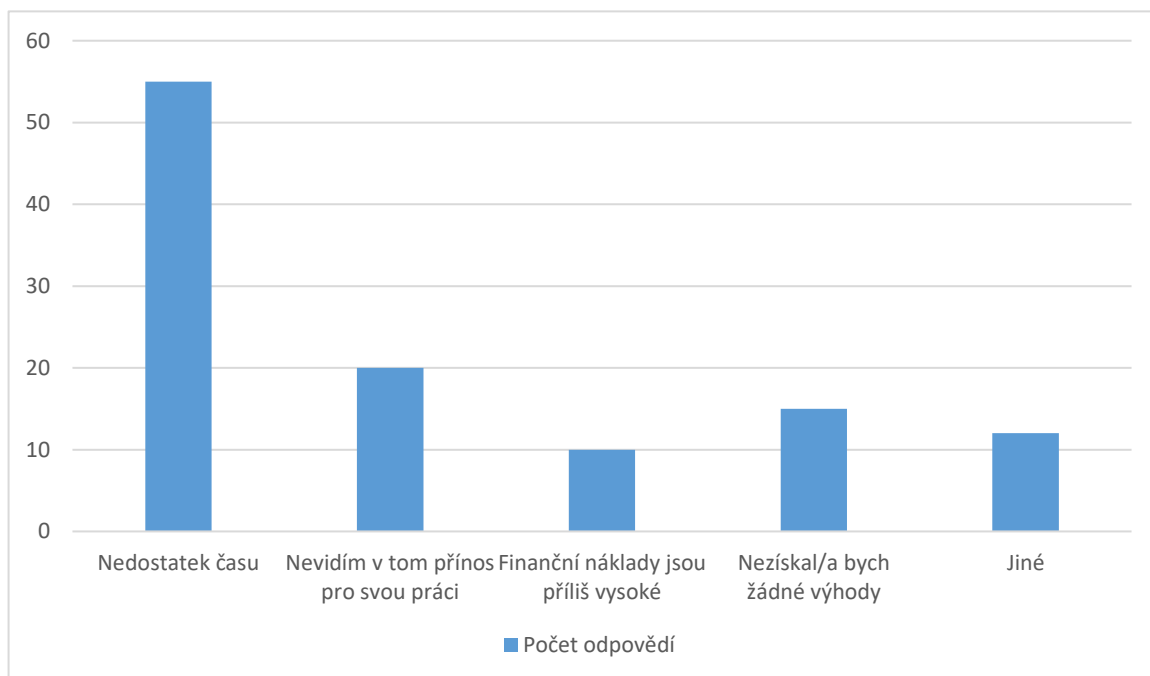
Otázka číslo 9 byla zaměřena na zjištění, zda respondenti vnímají podporu ze strany nadřízených při snaze o další vzdělávání. Výsledky ukázaly, že 38 respondentů uvedlo, že podporu skutečně pocítují, což představuje nejpočetnější skupinu odpovědí. To lze vnímat

pozitivně, neboť podpora nadřízených je jedním z klíčových faktorů ovlivňujících motivaci a možnosti vzdělávání v profesním prostředí.

33 respondentů zvolilo odpověď „částečně“, což značí, že podpora může být vnímána jako nedostatečná, nepravidelná, nebo závislá na konkrétní osobě či pracovišti. Tento výsledek naznačuje, že v mnoha případech sice podpora existuje, ale není systematická nebo není všude stejně dostupná. 25 respondentů odpovědělo, že podporu nepocítují vůbec, což je nezanedbatelné číslo a může ukazovat na problémy v komunikaci, organizační kultuře nebo prioritizaci vzdělávání v rámci vedení. 13 respondentů se k otázce nedokázalo vyjádřit může jít o příslušníky, kteří zatím s žádným vzdělávacím záměrem nevystoupili, nebo o osoby s malou zkušeností v oblasti dalšího vzdělávání.

Z odpovědí vyplývá, že ačkoliv podpora ze strany nadřízených je vnímána spíše pozitivně nebo alespoň částečně, stále existuje poměrně silná skupina těch, kteří se s ní nesetkávají vůbec. Z hlediska motivace k dalšímu vzdělávání je proto důležité posilovat roli nadřízených jako aktivních podporovatelů vzdělávání, a to nejen formálně, ale i prakticky, například usnadněním přístupu ke kurzům nebo pozitivní zpětnou vazbou.

Položka 10: Co je hlavním důvodem Vaší neúčasti na dalším vzdělávání?



Graf 10 Hlavní důvod pro neúčast na dalším vzdělávání

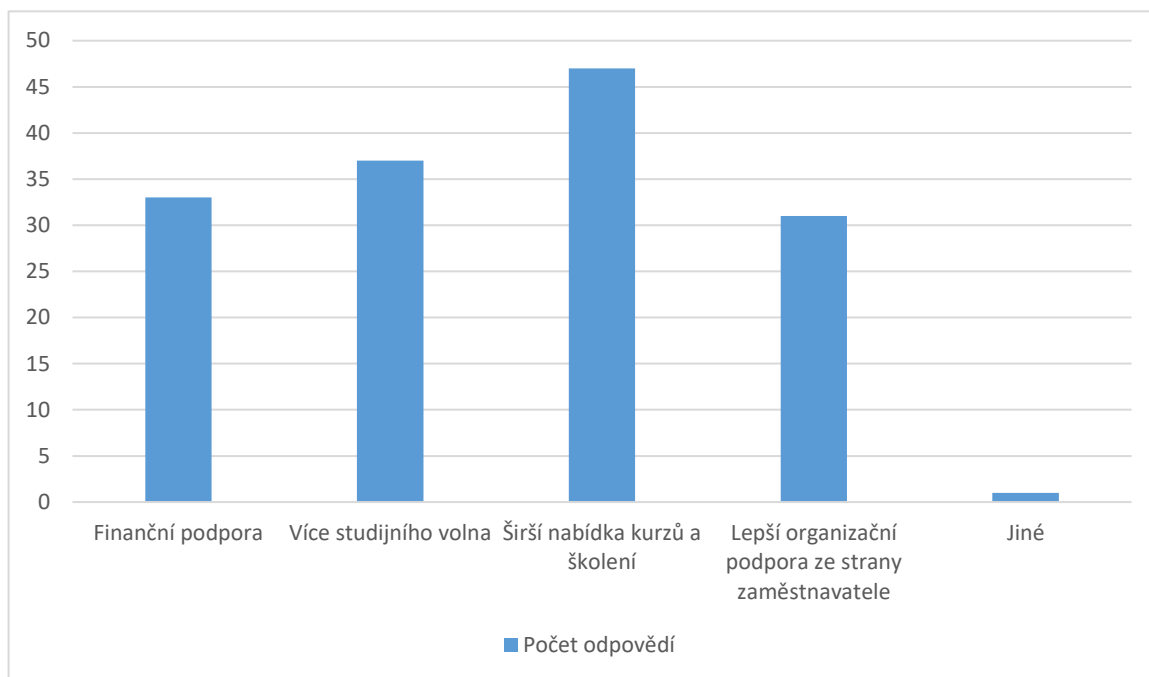
(Zdroj: vlastní)

Položka číslo 10 byla zaměřena na identifikaci hlavních důvodů neúčasti na dalším vzdělávání. Nejčastější odpovědí byl nedostatek času, který uvedlo 55 respondentů. Tento výsledek potvrzuje již dříve zjištěný fakt, že časová náročnost služby u Policie ČR představuje jednu z hlavních bariér při zapojení do vzdělávacích aktivit. 20 respondentů označilo jako důvod neúčasti vysoké finanční náklady, což opět koresponduje s výsledky předchozích otázek, kde byla finanční stránka vzdělávání často zmiňována jako překážka i rozhodující motivační faktor. 10 respondentů uvedlo, že v dalším vzdělávání nevidí přínos pro svou práci, což poukazuje na rozdílné vnímání relevance nabízeného vzdělávání s ohledem na služební zařazení nebo individuální potřeby.

15 respondentů odpovědělo, že by ze vzdělávání nezískali žádné výhody, což může odrážet nedostatečné propojení absolvovaných kurzů s kariérními nebo finančními benefity. Tato odpověď tak může upozorňovat na slabou motivaci způsobenou nedostatkem viditelné návratnosti. V rámci volné odpovědi E se vyjádřilo 12 respondentů, kteří uvedli různé individuální důvody například: kombinace pracovních a rodinných povinností, nedostatek nabídky kurzů, nízká vnitřní motivace („nechce se mi“, „nedostatek vůle“) nebo pocit uzavřené etapy („mám hotovo“) a také odpovědi, které výslovně odmítají existenci překážek („účastním se“, „chci se dál vzdělávat“, „vzdělávám se“). Zazněl i důvod spojený s věkem, „v mém věku už to není perspektivní“.

Z výsledků vyplývá, že časová a finanční náročnost jsou nejčastějšími důvody neúčasti na dalším vzdělávání. Významná je i nízká motivace a pocit nedostatečného přínosu, což naznačuje, že efektivní podpora by měla cílit nejen na praktické podmínky, ale i na zvýšení relevance a viditelnosti benefitů vzdělávání pro každodenní praxi policistů.

Položka 11: Jaké změny by podle Vás mohly usnadnit příslušníkům Policie další vzdělávání?



Graf 11 Změny, které by mohly příslušníkům Policie usnadnit další vzdělávání

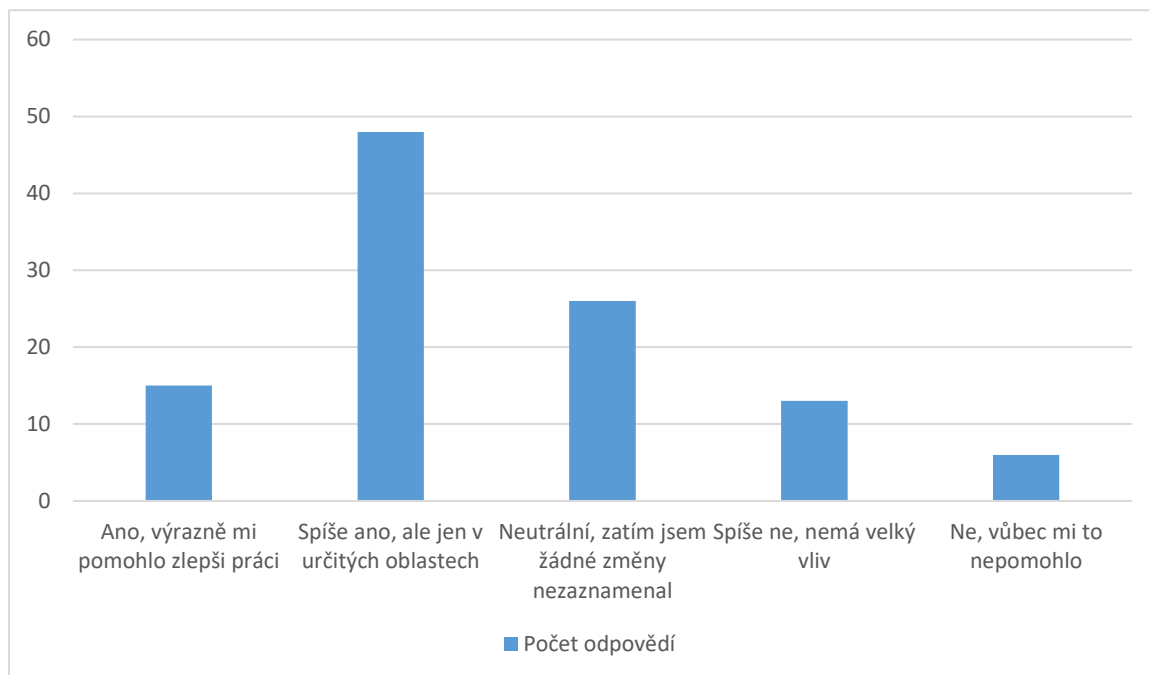
(Zdroj: vlastní)

Položka číslo 11 se zaměřovala na návrhy respondentů, jaké změny by mohly usnadnit další vzdělávání příslušníkům Policie České republiky. Výsledky ukazují, že nejčastěji byla zvolena možnost „širší nabídka kurzů a školení“, kterou označilo 47 respondentů. Tento výsledek potvrzuje předchozí zjištění, že nabídka vzdělávacích programů není ze strany mnoha policistů vnímána jako dostatečně pestrá nebo relevantní. Možnost většího množství studijního volna jako zlepšující faktor uvedlo 37 respondentů, což naznačuje, že příslušníci Policie ČR by ocenili větší časovou flexibilitu umožňující snadnější kombinaci služby a studia.

Finanční podpora byla zvolena 33 respondenty, čímž se opět potvrzuje, že ekonomická stránka je důležitým faktorem ovlivňujícím rozhodování o účasti na dalším vzdělávání. Lepší organizační podpora ze strany zaměstnavatele označilo 31 respondentů, což může poukazovat na potřebu systematictějšího přístupu k řízení a podpoře vzdělávání v rámci policejního systému. V rámci volné odpovědi uvedl 1 respondent stručně „cokoliv“, což lze chápat jako výraz obecné otevřenosti ke změnám nebo jako signál, že jakákoli zlepšující iniciativa by byla vítána.

Celkově lze konstatovat, že příslušníci Policie ČR vidí prostor ke zlepšení především v oblasti rozšíření nabídky kurzů, časové flexibility a organizační či finanční podpory. Výsledky potvrzují, že usnadnění přístupu ke vzdělávání vyžaduje komplexní přístup, který bude zohledňovat jak praktické, tak i systémové aspekty.

Položka 12: Domníváte se, že další vzdělávání má pozitivní dopad na Váš pracovní výkon?



Graf 12 Má další vzdělávání pozitivní dopad na Váš pracovní výkon?

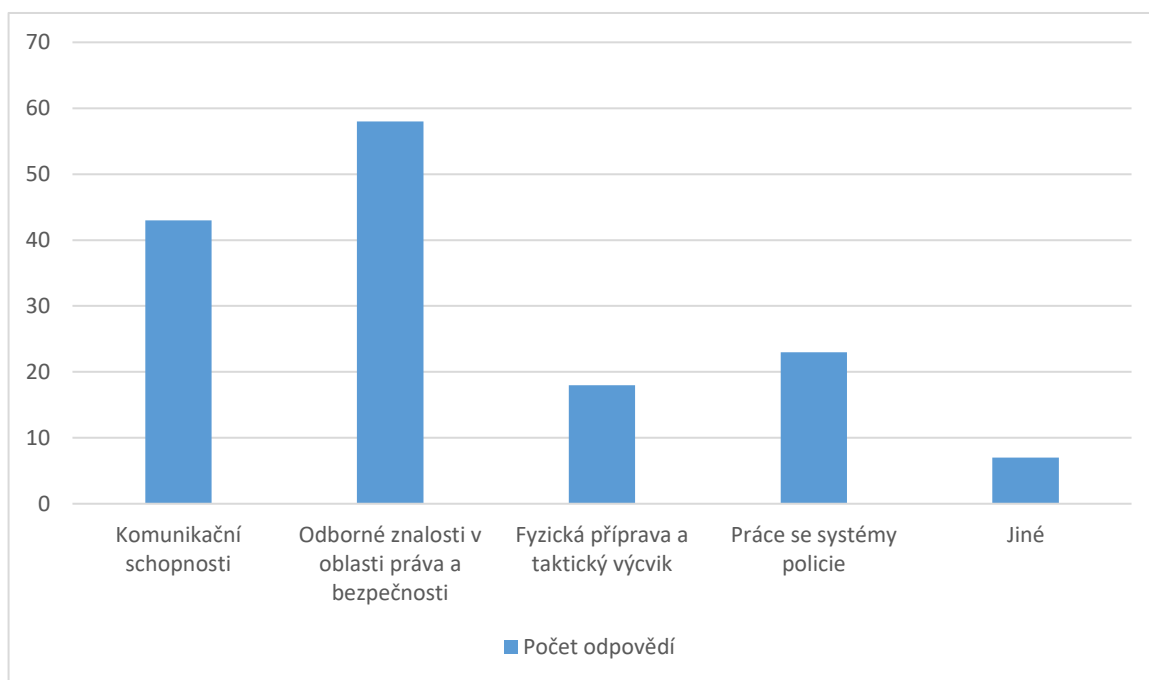
(Zdroj: vlastní)

Většina respondentů uvedla, že další vzdělávání mělo pozitivní dopad na jejich pracovní výkon, přičemž 48 z nich uvedlo, že pomohlo alespoň v některých oblastech. To potvrzuje, že vzdělávání je obecně vnímáno jako užitečné, i když jeho efekt nemusí být vždy plošný nebo okamžitě viditelný.

Výrazné zlepšení výkonu díky dalšímu vzdělávání zaznamenalo 15 respondentů, což představuje skupinu, která vnímá silnou souvislost mezi vzděláváním a kvalitou práce. Naopak 26 respondentů nezaznamenalo žádnou změnu a 13 se domnívá, že vzdělávání nemá velký vliv. 6 respondentů uvedlo, že jim vzdělávání vůbec nepomohlo, což může odrážet buď nízkou kvalitu konkrétních kurzů, jejich nevhodné zaměření, nebo nedostatečnou podporu implementace získaných poznatků v praxi.

Celkově lze říci, že vzdělávání je příslušníky Policie ČR vnímáno převážně pozitivně, zejména pokud je obsahově a prakticky dobře cílené. Pro zvýšení efektivity vzdělávacích aktivit je vhodné zohlednit profesní specifika jednotlivých pozic a důrazněji podporovat přímé využití získaných dovedností v každodenní praxi.

Položka 13: Které dovednosti se Vám díky vzdělávání podařilo nejvíce zlepšit?



Graf 13 Dovednosti nejvíce zlepšené díky dalšímu vzdělávání

(Zdroj: vlastní)

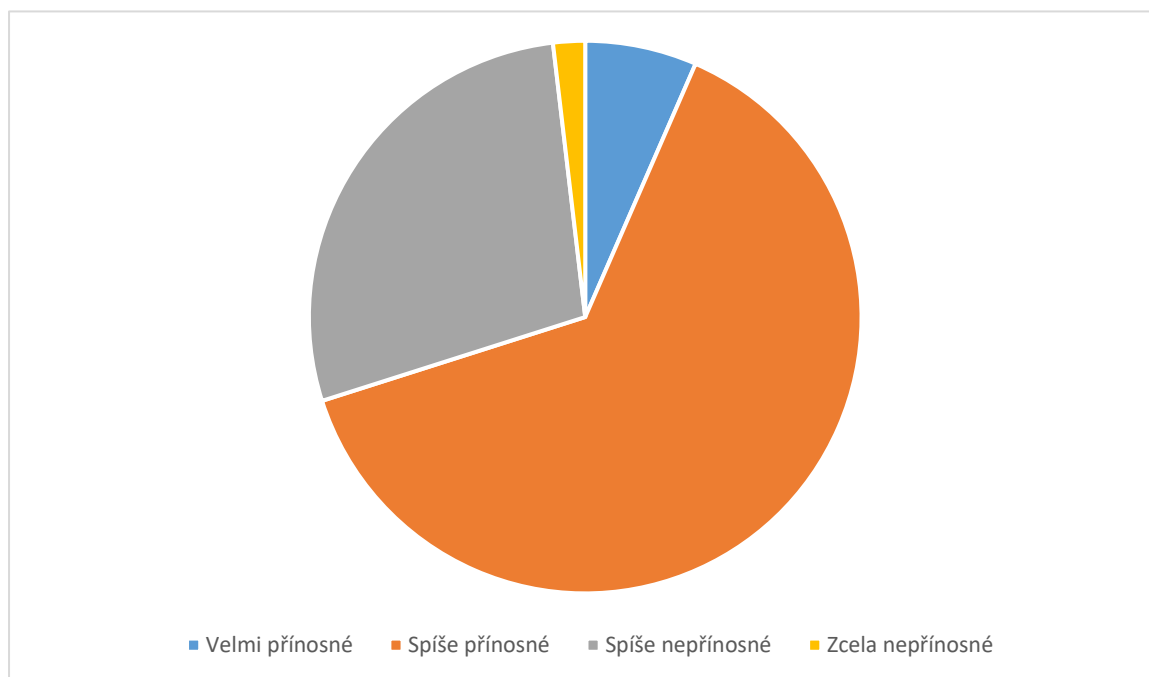
Nejčastěji respondenti uváděli, že se jim prostřednictvím dalšího vzdělávání nejvíce podařilo zlepšit odborné znalosti v oblasti práva a bezpečnosti, což označilo 58 respondentů. To potvrzuje, že právě odborné kompetence jsou ve vzdělávacích programech vnímány jako nejvíce rozvíjené a zároveň nejvíce využitelné v rámci policejní praxe. Komunikační schopnosti jako oblast nejvýraznějšího posunu uvedlo 43 respondentů. Téměř čtvrtina dotázaných (23 osob) zaznamenala zlepšení v oblasti práce se systémy Policie ČR, a 18 respondentů uvedlo fyzickou přípravu a taktický výcvik jako oblast, ve které vzdělávání přineslo největší přínos.

V rámci otevřené odpovědi se vyjádřilo 7 respondentů. Čtyři z nich uvedli, že žádné dovednosti nezískali („nic“, „vše mi dala praxe ve výkonu“), což může signalizovat buď nízký přínos konkrétního absolvovaného vzdělávání, nebo jeho nedostatečnou praktičnost. Zbylí respondenti zmínili konkrétní oblasti, jako je práce u PC, jazykové dovednosti

(angličtina) či odhalování padělků, což dokládá, že specializované kurzy mohou mít pro některé příslušníky konkrétní a přímý přínos.

Výsledky ukazují, že vzdělávání nejvíce rozvíjí odborné a komunikační kompetence, zatímco jiné oblasti jako technická zdatnost nebo fyzická příprava jsou rozvíjeny méně často. Efektivita vzdělávacích programů může být dále posílena, pokud budou lépe reagovat na individuální potřeby a specifika různých služebních pozic.

Položka 14: Jak byste ohodnotili přínos vzdělávacích programů v rámci Policie?

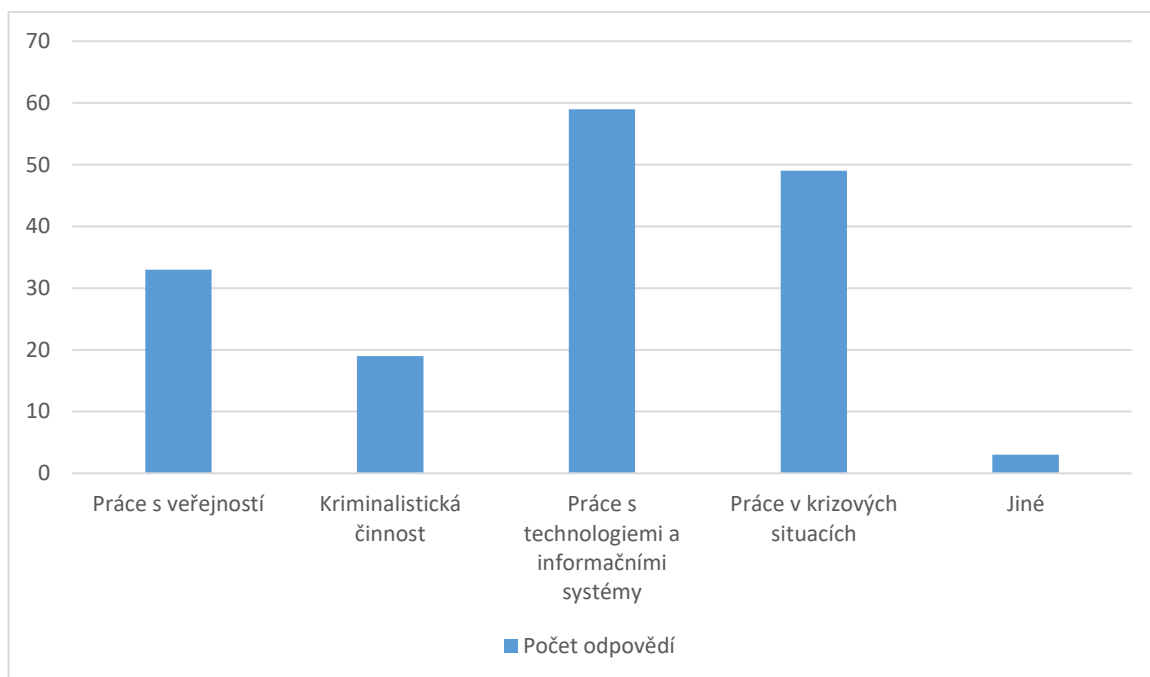


Graf 14 Hodnocení přínosu vzdělávacích programů v rámci Policie

(Zdroj: vlastní)

Většina respondentů (68 osob) hodnotí vzdělávací programy v rámci Policie ČR jako spíše přínosné. Tento výsledek naznačuje, že policisté vnímají vzdělávání převážně pozitivně, i když si zároveň uvědomují určitá omezení či prostor pro zlepšení. Jen menší část respondentů ho označila za velmi přínosné nebo naopak nepřínosné, což potvrzuje převládající vnímání programů jako užitečného, byť nikoliv dokonalého nástroje pro profesní rozvoj.

Položka 15: Jaké oblasti Vaší práce by si podle Vás zasloužily větší zaměření v rámci vzdělávacích aktivit pro policisty?

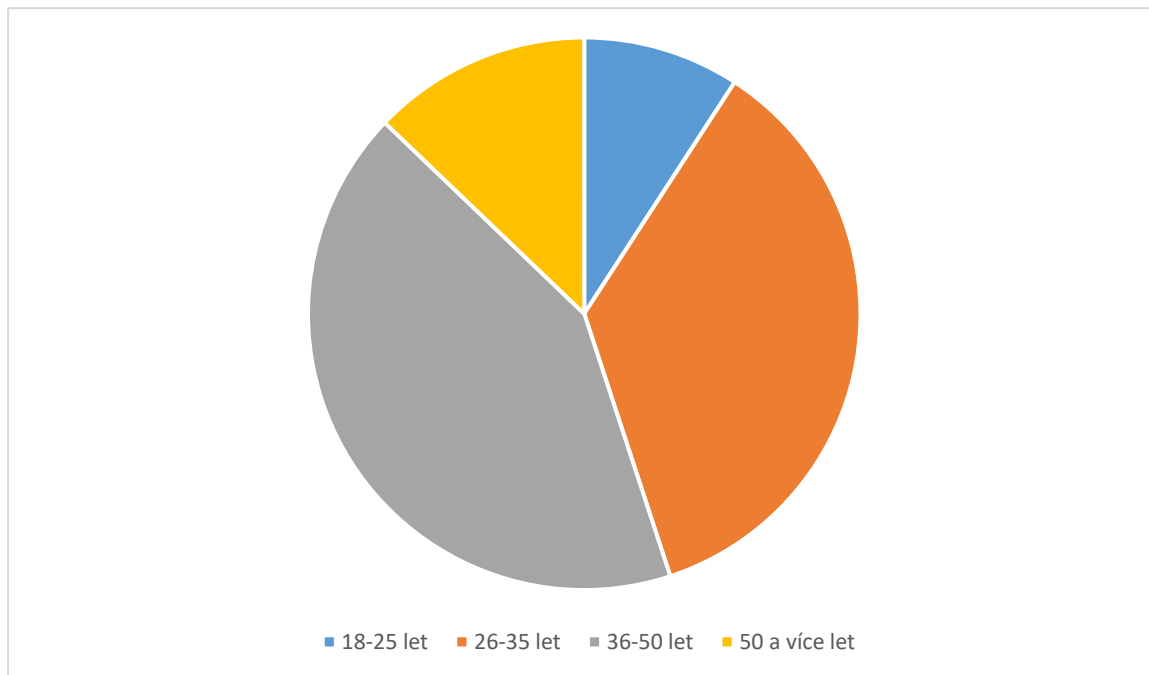


Graf 15 Oblasti práce, které by si podle Vás zasloužily větší zaměření v rámci vzdělávacích aktivit pro policisty

(Zdroj: vlastní)

Respondenti nejčastěji uvedli, že by si větší zaměření v rámci vzdělávacích aktivit zasloužila oblast práce s technologiemi a informačními systémy, kterou označilo 59 respondentů. Tento výsledek odráží rostoucí význam digitálních nástrojů v policejní praxi a potřebu policistů být technicky dobře připraveni na práci s moderními systémy. Zároveň ovšem můžeme v takové odpovědi sledovat přílišný důraz na spisovou službu policistů. Práce v krizových situacích zaujala 49 respondentů, což ukazuje na důležitost posilování kompetencí v oblasti zvládání mimořádných událostí, stresových situací a taktiky zásahu. Práci s veřejností jako klíčovou oblast pro další vzdělávání označilo 33 respondentů, což poukazuje na důležitost komunikačních a sociálních dovedností v každodenní službě.

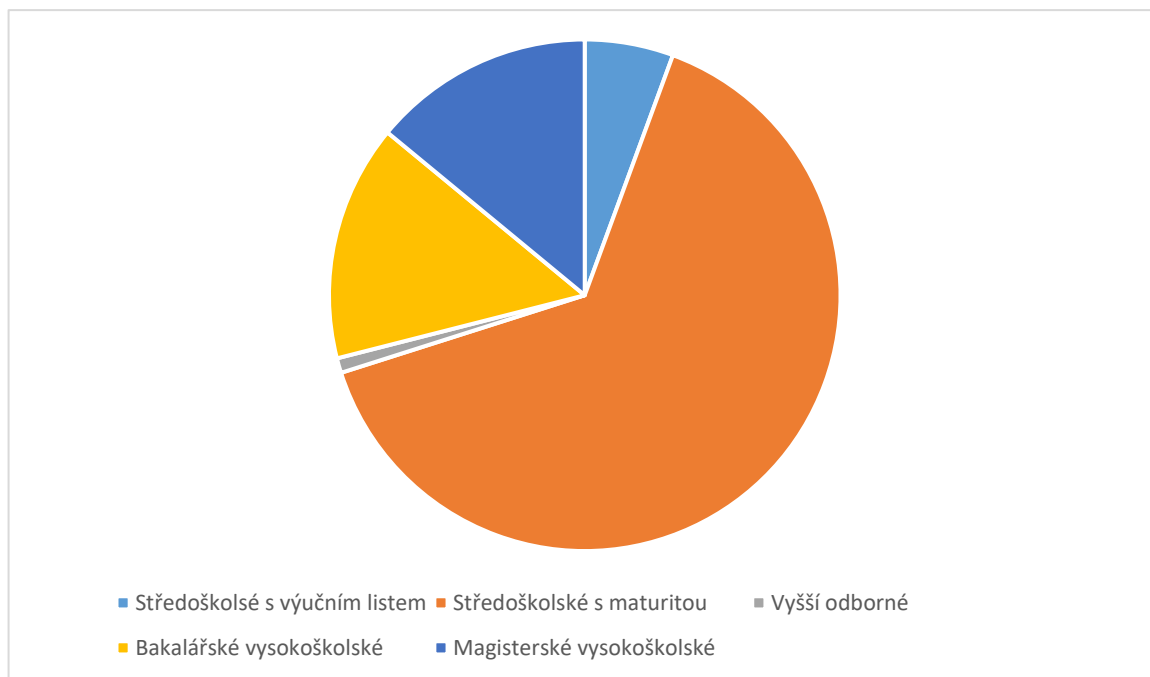
Naopak kriminalistickou činnost uvedlo 19 respondentů, tedy spíše menší skupina, což může souviset s tím, že se jedná o specializovanou oblast, která nemusí být pro všechny respondenty relevantní. Ve volné odpovědi se vyjádřili 3 respondenti, kteří zmínili potřebu vzdělávání v oblasti práva, donucovacích prostředků a jazykových kurzů. Tyto odpovědi potvrzují zájem o prakticky využitelné a profesně důležité znalosti. Celkově lze říci, že policisté by uvítali posílení vzdělávacích aktivit zejména v oblasti technologií, krizového řízení a práce s veřejností, tedy oblastech, které jsou čím dál více klíčové pro efektivní výkon jejich profese.

Položka 16: Kolik vám je let?

Graf 16 Věk respondentů

(Zdroj: vlastní)

Nejvíce respondentů spadalo do věkové skupiny 36–50 let (46 osob), následováno skupinou 26–35 let (39 osob), což potvrzuje, že výzkumný soubor tvořili převážně příslušníci v aktivním středním věku, kdy je otázka profesního rozvoje a dalšího vzdělávání obzvláště aktuální. Starší věková skupina 50 a více let byla zastoupena 14 respondenty a nejmladší skupina 18–25 let pouze 9 respondenty. Přestože se v některých otevřených odpovědích objevily názory, že pro starší příslušníky již další vzdělávání nemá perspektivu, je důležité zdůraznit, že celoživotní vzdělávání má nezastupitelný význam pro všechny věkové kategorie. Pravidelná aktualizace znalostí, schopnost reagovat na nové výzvy a změny v legislativě, technologiích i společenském prostředí jsou klíčové pro kvalitní a profesionální výkon policejní služby bez ohledu na věk.

Položka 17: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

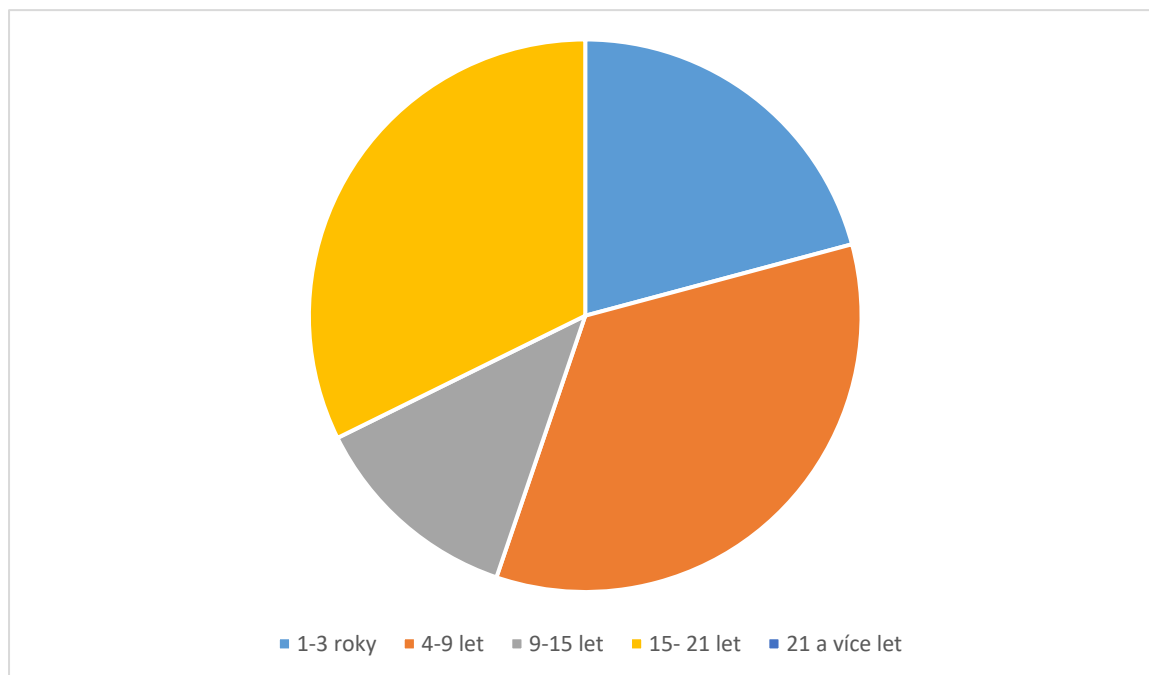
Graf 17 Nejvyšší dosažené vzdělávání respondentů

(Zdroj: vlastní)

Nejvíce respondentů uvedlo jako své nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou, a to 69 osob. Tento údaj je v souladu s požadavky stanovenými § 7 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., který určuje, že základní kvalifikační předpoklad pro přijetí do služebního poměru je střední vzdělání s maturitní zkouškou. Tento stupeň vzdělání tak tvoří základní kvalifikační rámec pro většinu příslušníků Policie ČR.

Vyšší odborné vzdělání uvedl 1 respondent, bakalářské vzdělání 15 respondentů a stejný počet osob dosáhl magisterského vysokoškolského vzdělání, což dokládá, že část příslušníků překračuje zákonný rámec a dále se profesně rozvíjí. Středoškolské vzdělání s výučním listem mělo 6 respondentů, tedy menšina policistů, jež může být zařazena pouze do služební hodnosti „rotný“. Zařazení v této služební hodnosti je možné pouze na vybraných útvarech policie.

Struktura dosaženého vzdělání zároveň odráží skutečnost, že většina respondentů působí v běžném výkonu služby, kde je nejčastěji požadováno právě středoškolské vzdělání s maturitou. Tento výsledek je logický s ohledem k tomu, že pracovníků ve vedoucích funkcích, u nichž se častěji předpokládá vysokoškolské vzdělání, je výrazně méně než řadových policistů, kteří tvoří převážnou část sloužících policistů.

Položka 18: Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie ČR?

Graf 18 Délka služebního poměru u Policie ČR

(Zdroj: vlastní)

Nejvíce respondentů uvedlo, že jsou ve služebním poměru 4–9 let (33 osob), což odpovídá období po splnění základních podmínek pro trvalé zařazení do služby. 31 respondentů má za sebou více než 21 let služby, což je doba, kterou mnoho příslušníků vnímá jako ideální k odchodu do důchodu kvůli dosažení nejvyššího možného odstupného a významné výsluhy hovorově označované jako „zlatý padák“. 20 osob je ve službě 1–3 roky, tedy v počátečním období, které zpravidla vrcholí absolvováním služební zkoušky, po níž dochází k přechodu na služební poměr na dobu neurčitou. Další skupiny tvoří respondenti s délkou služby 9–15 let (12 osob) a 15–21 let (12 osob), přičemž právě 15letá hranice je dalším významným milníkem, protože po jejím dosažení vzniká nárok na služební výsluhu.

Řazení časových intervalů v této otázce bylo záměrně zvoleno tak, aby reflektovalo klíčové milníky služebního poměru u Policie České republiky, tedy období ukončení adaptační fáze, vznik nároku na výsluhové náležitosti a období, které je často spojováno s odchodem ze služby v souvislosti s výhodnými podmínkami.

Tyto výsledky dokládají, že ve výzkumném souboru byli zastoupeni jak začínající příslušníci, tak policisté s dlouholetou služební historií. Tato různorodost přispívá k

celistvějšímu pohledu na motivaci k dalšímu vzdělávání napříč celou kariérní dráhou v rámci Policie ČR.

5.1 Interpretace dat výzkumného šetření

Hlavními důvody pro účast na dalším vzdělávání jsou podle respondentů především osobní rozvoj a kariérní růst, přičemž osobní rozvoj byl uváděn nejčastěji. To naznačuje, že policisté se nevzdělávají pouze z povinnosti, ale z vlastního zájmu a potřeby zlepšovat své schopnosti. Důležitým zjištěním je, že většina respondentů považuje vzdělávání za důležité či spíše důležité pro svou profesní dráhu, a to navzdory tomu, že část z nich vnímá překážky zejména v časové náročnosti nebo absenci přímých benefitů.

Další vzdělávání je většinou vnímáno jako přínosné pro profesní dovednosti i kariérní postup. Přesto však více než třetina respondentů odpověděla, že přínos pocítuje jen částečně nebo vůbec, což naznačuje prostor pro zefektivnění obsahu a zaměření vzdělávacích programů. Nejčastěji sledovaným cílem vzdělávání je získání nových dovedností a zvýšení šancí na kariérní postup. Motivační faktory dále potvrzují, že největší vliv má finanční podpora a možnost profesního postupu. Policisté by přivítali také studijní volno či snížení pracovní zátěže během studia. Mezi hlavní bariéry naopak patří nedostatek času, často kombinovaný s rodinnými povinnostmi, finanční náročnost vzdělávání a omezená podpora ze strany nadřízených. Tyto faktory zřetelně ukazují, že podpora ze strany organizace je pro vzdělávací motivaci klíčová.

Z hlediska vnímání dostupnosti vzdělávání v rámci Policie ČR převažuje mírně pozitivní hodnocení, nicméně značná část respondentů upozorňuje na slabiny, zejména co se týče nabídky vhodných kurzů. V otázce podpory ze strany nadřízených se výsledky pohybují mezi pozitivní a částečnou zkušeností, přičemž čtvrtina respondentů podporu vůbec nepocítuje. To dokládá, že systematickosti přístupu nadřízených není rovnoměrná a je silně individuální. Dále výsledky ukazují, že největší přínosy vzdělávání respondenti vnímají v oblasti odborných znalostí a komunikačních dovedností, zatímco oblast technického výcviku nebo práce s informačními systémy má menší zastoupení. Přesto právě oblast technologií byla označena jako ta, která si zaslouží v budoucnu největší pozornost ve vzdělávání, následovaná prací v krizových situacích a prací s veřejností.

Z demografických údajů je patrné, že největší část výzkumného souboru tvořili příslušníci ve věku 36–50 let a s praxí 4–9 let, tedy aktivní služební střed. Tento fakt

potvrzuje, že se šetření týkalo především řadových policistů, což odpovídá jejich početní převaze oproti pracovníkům ve vedoucích funkcích.

Zajímavé je také zjištění, že ačkoliv někteří respondenti ve volných odpovědích uváděli vyšší věk jako důvod, proč už se nechtějí vzdělávat, význam celoživotního vzdělávání v policejní praxi nelze opomíjet. I zkušený příslušník se totiž musí přizpůsobovat měnícím se podmínkám výkonu služby, legislativě a technologiím. Proto by vzdělávání mělo být vnímáno jako kontinuální součást profesní dráhy bez ohledu na věk nebo délku služby.

Analýza společných vztahů mezi otázkami

Pro ověření vztahu mezi vybranými proměnnými byly vytvořeny kontingenční tabulky u dvou logicky i statisticky nejrelevantnějších kombinací otázek, a to mezi položkou č. 2 a položkou č. 16 a dále mezi položkou č. 3 a položkou č. 18. Tyto otázky byly zvoleny záměrně, neboť umožňovaly jednoznačné odpovědi a zároveň se jednalo o potenciálně související proměnné, u kterých lze předpokládat rozdílnost názorů na základě věku či délky služby.

U ostatních otázek nebyla kontingenční analýza provedena především z důvodu metodologické nevhodnosti. Jednalo se buď o otázky s možností více odpovědí, což znemožňuje tvorbu dvourozměrné kontingenční tabulky, nebo o kombinace otázek, které by nevedly k logicky interpretovatelnému výsledku z hlediska testování hypotéz. Výsledky těchto otázek byly proto vyhodnoceny samostatně formou popisné statistiky výše v textu.

Analýza položek 2 a 16 dotazníkového šetření

Cílem této části analýzy je zjistit, zda existuje souvislost mezi věkem respondentů a tím, jakou důležitost přisuzují dalšímu vzdělávání ve své profesní dráze. Pro účely zjednodušení a zpřehlednění dat byla položka č. 16 dotazníku převedena do dvou věkových kategorií: respondenti ve věku 18–35 let a respondenti ve věku 36 let a více. Tímto způsobem bylo možné porovnat názory mladších a starších příslušníků Policie České republiky na význam dalšího vzdělávání v rámci jejich kariérního rozvoje.

Nejprve byly sestaveny tabulky absolutních a relativních četností položky 2 a 16 dotazníkového šetření. Na základě těchto dat byla následně vytvořena kontingenční tabulka pozorovaných četností. Následné provedení testu nezávislosti chí – kvadrát nebylo provedeno. Chráska uvádí: „Testu nezávislosti chí-kvadrát nelze použít v případech, kde ve více než 20 % polí kontingenční tabulky jsou očekávané četnosti menší než 5, a v případě, že v některém poli je očekávaná četnost menší než 1.“ (Chráska, 2007, str. 78)

Tabulka 3 Absolutní a relativní četnost položky 2 dotazníku

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Velmi důležité	25	23,1
Spíše důležité	49	45,5
Neutrální	24	22,2
Spíše nedůležité	5	4,6
Zcela nedůležité	2	4,6

(zdroj: vlastní)

Tabulka 4 Absolutní a relativní četnost položky 16 dotazníku

	Absolutní četnost	Relativní četnost
18-35 let	48	44,4
35-50 a více let	60	55,6

(zdroj: vlastní)

Tabulka 5 Kontingenční tabulka – pozorovaná četnost

	Velmi důležité	Spíše důležité	Neutrální	Spíše nedůležité	Zcela nedůležité	Součet
18-35 let	3	27	12	3	3	48
35 a více let	22	22	12	2	2	60
Součet	25	49	24	5	5	Σ 108

(zdroj: vlastní)

Na základě získaných dat byla provedena popisná statistika zaměřená na vztah mezi věkem respondentů a jejich vnímáním důležitosti dalšího vzdělávání v rámci profesní dráhy. Pro účely přehlednosti byli respondenti rozděleni do dvou věkových kategorií: 18–35 let a 36 let a více. Následně bylo vyhodnoceno, jaké odpovědi jednotlivé skupiny uváděly v rámci škály od „velmi důležité“ po „zcela nedůležité“.

U mladších respondentů (18–35 let) převažovala odpověď „spíše důležité“ (27 odpovědí), přičemž celkem 62,5 % z nich označilo další vzdělávání jako velmi nebo spíše důležité. Neutrální postoj nebo negativní hodnocení pak tvořilo 37,5 % odpovědí. Nejčastější odpovědí tedy bylo „spíše důležité“.

Starší věková skupina (36 let a více) uváděla nejčastěji možnost „velmi důležité“ (22 odpovědí), přičemž celkem 73,3 % respondentů této skupiny označilo vzdělávání za velmi nebo spíše důležité. Neutrální nebo negativní hodnocení bylo zastoupeno v 26,7 % případů.

Z výsledků je patrné, že ačkoliv v obou skupinách převažuje pozitivní postoj ke vzdělávání, starší respondenti vykazují silnější důraz na jeho význam, zatímco mladší policisté častěji volí střední nebo rezervovanější vyjádření. To může souviset s rozdílnými životními zkušenostmi.

Analýza položek 3 a 18 dotazníkového šetření

V následující části jsou prezentovány výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na vztah mezi vnímáním přínosu dalšího vzdělávání na profesní dovednosti a šanci na kariérní postup v kontextu s délkou služebního poměru příslušníků Policie České republiky. Konkrétně byly analyzovány odpovědi na položku 3 dotazníku, která zjišťovala, zda podle respondentů „zlepšuje další vzdělávání jejich profesní dovednosti a šance na kariérní postup v rámci Policie ČR“, a položku 18, která se týkala délky jejich služebního poměru. Výsledky jsou dále prezentovány v tabulkách 6, 7 a 8 a jejich vzájemný vztah bude dále prozkoumáván.

Tabulka 6 Absolutní a relativní četnost položky 3 dotazníku

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	51	47,2
Ne	19	17,6
Částečně	35	32,4
Nevím	3	2,8

(zdroj: vlastní)

Tabulka 7 Absolutní a relativní četnost položky 18 dotazníku

	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-15 let	65	60,2
16 a více let	43	39,8

(zdroj: vlastní)

Tabulka 8 Kontingenční tabulka – pozorovaná četnost

	Ano	Ne	Částečně	Nevím	Součet
1-15 let	32	7	25	1	65
16 a více let	19	11	11	2	43
Součet	51	18	36	3	Σ 108

(zdroj: vlastní)

Vzájemná kombinace tabulek 6 a 7 se zrcadlí v kontingenční tabulka 8, která zobrazuje vztah mezi délkou služebního poměru příslušníků Policie České republiky a jejich vnímáním přínosu dalšího vzdělávání na profesní dovednosti a šance na kariérní postup v rámci Policie ČR.

Se získaných dat byla provedena popisná analýza zkoumající vztah mezi délkou služebního poměru respondentů a jejich vnímáním přínosu dalšího vzdělávání pro zlepšení profesních dovedností a šancí na kariérní postup v rámci Policie České republiky. Pro účely přehlednosti byli respondenti rozděleni do dvou skupin podle délky služebního poměru: 1–15 let a 16 a více let. Toto dělení bylo zvoleno záměrně z důvodu vznikajícího nároku na výsluhu po 15 letech ve služebním poměru. Následně bylo vyhodnoceno, jaké odpovědi jednotlivé skupiny uváděly v rámci škály „ano“, „částečně“, „ne“ a „nevím“.

U respondentů se služebním poměrem v délce 1–15 let převažovala odpověď „ano“ (32 odpovědí), což představuje 47,8 % této skupiny. Dalších 25 respondentů (37,3 %) označilo možnost „částečně“, zatímco odpověď „ne“ uvedlo 7 respondentů. Odpověď „nevím“ byla zastoupena pouze v 1 případě. Nejčastější odpovědi v této skupině tedy bylo, že další vzdělávání zlepšuje profesní dovednosti a kariérní šance.

U respondentů se služebním poměrem 16 let a d odpovědělo „ano“ 19 respondentů (41,3 %), „částečně“ 11 respondentů (23,9 %), „ne“ uvedlo 11 respondentů (23,9 %) a odpověď „nevím“ zvolili 2 respondenti (4,3 %). Ve srovnání s první skupinou je tedy patrné, že mezi služebně staršími příslušníky je vnímání přínosu dalšího vzdělávání méně jednoznačné a častěji se vyskytují i negativní odpovědi.

Z výsledků vyplývá, že příslušníci s kratší délkou služebního poměru (1–15 let) častěji vnímají další vzdělávání pozitivně, a to jak v oblasti profesního rozvoje, tak kariérního postupu. Naopak u příslušníků s delším služebním poměrem (16 let a více) je patrná vyšší míra skepse k významu vzdělávání, což se projevuje vyšším podílem odpovědi „ne“ a nižším procentem jednoznačně pozitivních hodnocení. Tento rozdíl může souviset s rozdílnými očekáváními, zkušenostmi a vnímanými možnostmi kariérního růstu u jednotlivých skupin příslušníků Policie České republiky. Možná je také souvislost s rezignací na kariérní postup z důvodu dosažení výsluhové délky služebního poměru, která se také mohla zrcadlit v odpovědích déle sloužících policistů.

Zodpovězení výzkumných otázek

Na základě provedeného výzkumu lze konstatovat, že příslušníci Policie České republiky mají převážně pozitivní motivaci k dalšímu vzdělávání. Motivace je nejčastěji spojována se zlepšením profesních dovedností a zvýšením šancí na kariérní postup, jak ukázala analýza odpovědí na položku 3 dotazníku. Významná část respondentů uvedla, že

další vzdělávání jim umožňuje nejen profesní růst, ale také lepší zvládání pracovních povinností.

Co se týče bariér, které příslušníkům brání v dalším vzdělávání, z výsledků vyplývá, že hlavními překážkami jsou zejména časová náročnost výkonu služby, nedostatek volného času a někdy i organizační komplikace spojené s dostupností vhodných vzdělávacích kurzů. Finanční důvody nebo nízká vnitřní motivace byly uváděny méně často.

Následné vzdělávání příslušníků Policie České republiky podle výsledků výzkumu skutečně přispívá ke zlepšení výkonu jejich práce. Většina respondentů vnímá vzdělávání jako nástroj, který rozšiřuje jejich znalosti, dovednosti a kompetence potřebné pro každodenní výkon služby. Dále bylo zjištěno, že vzdělávání přispívá i k větší sebedůvěře příslušníků a jejich schopnosti reagovat na nové nebo krizové situace, což je v rámci policejní profese klíčové.

Celkově výsledky dotazníkového šetření a analýzy vzájemných vztahů položek mezi sebou ukazují, že motivace k dalšímu vzdělávání mezi příslušníky Policie ČR existuje a je poměrně silná, avšak její realizace je často limitována časovými, organizačními a finančními faktory. Cílená podpora ze strany vedení, smysluplná nabídka kurzů a jasná návaznost vzdělávání na kariérní postup mohou tyto bariéry výrazně zmírnit.

5.2 Diskuse

V rámci této kapitoly budou porovnány výsledky dotazníkového šetření provedeného pro účely této bakalářské práce s výstupy z jiných bakalářských prací, které se zaměřují na obdobné téma – konkrétně na motivaci příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání. Cílem tohoto srovnání je zjistit, zda se výsledky výzkumu shodují s jinými zjištěními v této oblasti, a zda lze vysledovat opakující se trendy, názory a postoje příslušníků Policie ČR napříč různými pracemi a časovými obdobími. Toto porovnání zároveň napomáhá zasadit získaná data do širšího kontextu a posílit jejich výpovědní hodnotu.

Jako soubor pro komparaci je možno využít bakalářskou práci zveřejněnou Vanesou Pyszkovou z roku 2023 na téma Koncepce vzdělávání příslušníků Policie České republiky. Autorka ve své práci uvádí dotazníkové šetření provedené na menším vzorku příslušníků policie a to konkrétně 20 policistů zařazených na obvodním oddělení Prostějov. Komparací výsledků obou dotazníkových šetření zaměřených na motivaci k dalšímu vzdělávání,

překážky v tomto procesu a dovedností které se podařilo dalším vzděláváním nejvíce zlepšit lze identifikovat převážně shody. V oblasti motivace k dalšímu vzdělávání se závěry obou prací částečně shodují dominantním motivačním faktorem je kariérní růst. V šetření mé bakalářské práce tuto možnost označilo 41 ze 108 respondentů, zatímco v porovnávané práci se k ní přihlásilo 10 z 20 respondentů. Obdobně se v obou případech vyskytovala také motivace spojená se zvýšením finančního ohodnocení, což potvrzuje hypotézu o významu těchto dvou faktorů v motivaci k dalšímu vzdělávání příslušníků Policie ČR. Současně ke shodě dochází v oblasti překážek ve vzdělávání. V mém výzkumu dominovaly jako hlavní bariéry nedostatek času, v porovnávané práci byly tyto aspekty také hodnoceny jako hlavní bariérou pro další vzdělávání. V oblasti zlepšení dovedností, které se u příslušníků zlepšily byly v obou výzkumech uvedené jako největší odborné znalosti z oblasti práva a bezpečnosti. Shodnost těchto výsledků potvrzuje výsledky z výše uvedených oblastí bakalářské práce. (Pyszková,2023)

Další bakalářskou prací na komparaci byla zvolena bakalářská práce Martina Gazdika z roku 2020 na téměř shodné téma s mou vlastní prací tedy „Vzdělávání příslušníků policie ČR a jejich motivace k dalšímu vzdělávání. V této práci bylo prováděno dotazníkové šetření u územního odboru Hradec Králové. Výzkumný soubor této práce tvořilo 135 sloužících policistů. V průběhu výzkumného šetření pozorujeme při podobných otázkách taktéž podobných výsledků. Při porovnání výsledků týkajících se překážek dalšího profesního vzdělávání, otázka č. 6 v mém výzkumu a otázka č. 9 ve druhé práci, je možné pozorovat určité podobnosti, ale zároveň i výrazné rozdíly. V obou šetřeních byla jako nejčastější překážka označena časová náročnost. V mém dotazníku ji uvedlo 69 respondentů, což ji řadí na první místo. Stejně tak ve druhé práci byla tato překážka nejfrekventovanější, označena byla v 81 odpovědích. Tato shoda potvrzuje, že časové vytížení, patrně spojené se směnným provozem a náročností policejní služby, představuje pro většinu příslušníků Policie ČR zásadní bariéru v jejich profesním rozvoji.

Zásadní rozdíl mezi oběma výzkumy však nastává u hodnocení finanční náročnosti. V mém výzkumu byla finanční stránka označena jako druhá nejčastější překážka, což signalizuje, že respondenti pocítují nedostatečnou finanční podporu nebo omezené možnosti financování vzdělávacích aktivit. Naproti tomu ve druhém výzkumu se finanční důvody objevily pouze ve 3 odpovědích, což je marginální hodnota. Tento rozpor může být způsoben několika faktory. Tento rozpor může být způsoben několika faktory. Prvním z nich může být rozdílné vnímání finanční náročnosti mezi jednotlivými respondenty – záleží nejen na jejich

platové třídě a délce služby, ale i na osobní a rodinné finanční situaci. Výzkumný soubor mé práce mohl zahrnovat více policistů s nižšími příjmy nebo většími finančními závazky, pro které je investice do dalšího vzdělávání citelnější.

Odlišný výsledek může být způsoben také různým způsobem interpretace otázky samotnými respondenty. Někteří mohli pod pojem "finanční náročnost" zahrnovat i nepřímé náklady (např. ztrátu příplatků za směny, cestovné, ubytování apod.). Rozdíl mohl být zapříčiněn odlišným rokem realizace výzkumu. V roce 2020 příslušníci policie čelili problémům s šířícím se virem COVID- 19. V tomto roce byly příjmy plošně všech policistů vyšší z důvodu nadstandartních odměn spojených s vyšší mírou možnosti nákazy tímto virem. Tento rozdíl ve vnímání překážek tak ilustruje, že přestože mohou být obecné bariéry profesního rozvoje podobné, jejich konkrétní dopad se může výrazně lišit v závislosti na lokálním kontextu, možnostech organizace i individuálních faktorech jednotlivých příslušníků. (Gazdik, 2020)

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou motivace příslušníků Policie České republiky k dalšímu vzdělávání. Cílem bylo analyzovat motivační faktory, které ovlivňují rozhodování o účasti na vzdělávacích aktivitách, identifikovat bariéry bránící dalšímu vzdělávání a zjistit, jak příslušníci policie vnímají přínos vzdělávání pro výkon své profese.

Teoretická část práce vymezila základní pojmy spojené s motivací a vzděláváním dospělých, přičemž zvláštní pozornost byla věnována specifikům policejního vzdělávání a profesního rozvoje v bezpečnostních složkách. V rámci praktické části bylo provedeno kvantitativní šetření, jehož výsledky poskytly relevantní odpovědi na stanovené výzkumné otázky.

Výsledky výzkumného šetření ukázaly, že většina příslušníků Policie České republiky vnímá další vzdělávání jako důležitý nástroj profesního rozvoje a kariérního postupu. Motivace ke vzdělávání je převážně pozitivní, přičemž respondenti vnímají přínos vzdělávacích aktivit především v oblasti zlepšení odborných dovedností a zvýšení profesní kompetence. Pozitivní vztah ke vzdělávání byl patrný napříč věkovými kategoriemi i různou délkou služebního poměru, přesto však starší příslušníci a ti se delším služebním poměrem přikládali vzdělávání vyšší význam.

Z hlediska bariér bránících dalšímu vzdělávání byly nejčastěji uváděny časové důvody, vysoké pracovní vytížení a omezená nabídka vhodných vzdělávacích kurzů. Finanční náročnost či nezájem o vzdělávání byly zmiňovány podstatně méně často.

Výzkum rovněž potvrdil, že další vzdělávání přispívá ke zkvalitnění výkonu služby. Respondenti, kteří absolvovali další vzdělávání, uváděli lepší připravenost na výkon náročných služebních úkolů, vyšší sebedůvěru a schopnost pružně reagovat na nové situace.

Na základě získaných poznatků lze konstatovat, že podpora a rozvoj systému dalšího vzdělávání příslušníků Policie České republiky představuje zásadní faktor nejen pro individuální profesní růst policistů, ale také pro celkové zvyšování kvality policejní služby. Efektivní vzdělávací strategie by se proto měly zaměřit na odstranění stávajících bariér a na posilování vnitřní motivace příslušníků prostřednictvím vytváření podnětného vzdělávacího prostředí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen, 2015. *Řízení lidských zdrojů*. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. Vedení lidí v praxi. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2914-5. Dostupné také z: [NAWEBobsahy25737.pdf](#).

CHERRY, Kendra. *Maslow's Hierarchy of Needs*. Verywell Mind [online]. Updated July 12, 2022 [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z: <https://www.verywellmind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760>

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: vědecký výzkum a analyzování, statistické metody, výhody a nevýhody kvantitativního přístupu, měření v pedagogickém výzkumu, metody zpracování výsledků, sběr dat: základy kvantitativního výzkumu*. Pedagogika. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.

ČESKO. Zákon č. 273/2008 Sb., ze dne 17. července 2008 o Policii České republiky. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>

ČESKO. Zákon č. 361/2003 Sb., ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Další vzdělávání dospělých v roce 2022*. Praha: Český statistický úřad, 2023. [online]. [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/40988203-8268-f8d2-a963-112088ca66fa/23005324.pdf?version=1.0>

ENCYCLOPÆDIA BRITANNICA. *Police*. Encyclopaedia Britannica [online]. 2024 [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/topic/police>

GAVORA, Peter; JŮVA, Vladimír a HLAVATÁ, Vendula, 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 9788073151850. KOLÁŘ, Zdeněk, 2012. *Výkladový slovník z pedagogiky*. Praha: Grada. ISBN 9788024737102.

GAZDIK, Martin. *Vzdělávání příslušníků Policie ČR a jejich motivace k dalšímu vzdělávání*. Bakalářská práce. Vedoucí Jedličková, Iva. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta. 2020. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ryeovj/>.

LONDON SCHOOL OF BUSINESS AND FINANCE. *What is the purpose of Continuing Professional Development (CPD)*. LSBF [online]. 2023 [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z:

[https://www.lsb.org.uk/blog/news/education-careers/what-is-the-purpose-of-continuing-professional-development-\(cpd\)](https://www.lsb.org.uk/blog/news/education-careers/what-is-the-purpose-of-continuing-professional-development-(cpd))

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Na co se často ptáte*. MŠMT [online]. [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/ministerstvo/na-co-se-casto-ptate>

MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. Praha: ASPI. ISBN 8073570459.

MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 9788073577384.

PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace*. ISBN 978-80-247-5515-1.

PORADA, Viktor a HOLCR, Květoň, 2011. *Policejní vědy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-314-8.

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Police České republiky*, 2017. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky. ISBN 978-80-270-0664-9.

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy*. Policie ČR [online]. [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z: <https://policie.gov.cz/clanek/utvar-policejního-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY. *O škole*. Policejní akademie ČR [online]. [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z: https://www.polac.cz/g2/view.php?o_skole/index.html

PRŮCHA, Jan; WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří, 2009. *Pedagogický slovník*. Vyd. 6. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-647-6.

PYSZKOVÁ, Vanesa. *Koncepce vzdělávání Policie České republiky*. Bakalářská práce, vedoucí Hoke, Eva. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta logistiky a krizového řízení, Ústav ochrany obyvatelstva, 2023. Dostupné také z: <http://hdl.handle.net/10563/53305>.

SKALKOVÁ, Jarmila, 2007. *Obecná didaktika: 2., rozšířené a aktualizované vydání*. Grada. ISBN 978-80-247-6981-3. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/obecnadidaktika-109/>.

VYŠŠÍ POLICEJNÍ ŠKOLA A STŘEDNÍ POLICEJNÍ ŠKOLA MINISTERSTVA VNITRA V HOLEŠOVĚ. *Základní informace*. SPŠ MV v Holešově [online]. [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z: <https://www.spshol.cz/home/info-o-skole/zakladni-informace>

VYŠŠÍ POLICEJNÍ ŠKOLA A STŘEDNÍ POLICEJNÍ ŠKOLA MINISTERSTVA VNITRA V PRAZE. *O nás*. Škola MV ČR [online]. [cit. 17. 4. 2025]. Dostupné z: <https://www.skolamv.cz/o-skole/o-nas-1.html>

VETEŠKA, Jaroslav a TURECKIOVÁ, Michaela, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN 9788024717708.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Pyramida potřeb.....	16
--------------------------------	----

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Důvod pro účast na dalším vzdělávání	39
Graf 2 Důležitost vzdělávání v rámci profesní dráhy	40
Graf 3 Zlepšuje další vzdělávání Vaše kariérní dovednosti a šance na kariérní postup	41
Graf 4 Jaké osobní či profesní cíle byste chtěli dosáhnout prostřednictvím dalšího vzdělávání	42
Graf 5 Benefity nejvíce motivující příslušníky k účasti na dalším vzdělávání	43
Graf 6 Překážky nejvíce bránící v dalším vzdělávání.....	45
Graf 7 Omezují pracovní povinnosti Vaše další vzdělávání?	46
Graf 8 Dostupnost vzdělávacích programů v rámci Policie ČR.....	47
Graf 9 Podpora nadřízených pro následné vzdělávání.....	48
Graf 10 Hlavní důvod pro neúčast na dalším vzdělávání	49
Graf 11 Změny, které by mohly příslušníkům Policie usnadnit další vzdělávání	51
Graf 12 Má další vzdělávání pozitivní dopad na Váš pracovní výkon?	52
Graf 13 Dovednosti nejvíce zlepšené díky dalšímu vzdělávání	53
Graf 14 Hodnocení přínosu vzdělávacích programů v rámci Policie	54
Graf 15 Oblasti práce, které by si podle Vás zasloužily větší zaměření v rámci vzdělávacích aktivit pro policisty	55
Graf 16 Věk respondentů.....	56
Graf 17 Nejvyšší dosažené vzdělávání respondentů.....	57
Graf 18 Délka služebního poměru u Policie ČR.....	58

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1. Dělení dalšího profesního vzdělávání	23
Tabulka 2. Zařazení do služební hodnosti na základě nejvyššího dosaženého vzdělání a délce trvání služebního poměru	31
Tabulka 3 Absolutní a relativní četnost položky 2 dotazníku	61
Tabulka 4 Absolutní a relativní četnost položky 16 dotazníku	61
Tabulka 5 Kontingenční tabulka – pozorovaná četnost	61
Tabulka 6 Absolutní a relativní četnost položky 3 dotazníku	63
Tabulka 7 Absolutní a relativní četnost položky 18 dotazníku	63
Tabulka 8 Kontingenční tabulka – pozorovaná četnost	63

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- A ČR Česká republika
- B Sb. sbírky
- C Č. číslo
- D odst. odstavec

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník Motivace k následnému vzdělávání příslušníků Policie České republiky

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK MOTIVACE K NÁSLEDNÉMU VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

1. Jaký je Váš hlavní důvod pro účast na dalším vzdělávání? (možnost více odpovědí)

- a) Osobní rozvoj
- b) Kariérní růst
- c) Zvýšení finančního ohodnocení
- d) Požadavek zaměstnavatele
- e) Jiné (uved'te):

2. Jak důležité je pro Vás další vzdělávání v rámci vaší profesní dráhy?

- a) Velmi důležité
- b) Spíše důležité
- c) Neutrální
- d) Spíše nedůležité
- e) Zcela nedůležité

3. Domníváte se, že další vzdělávání zlepšuje Vaše profesní dovednosti a šance na kariérní postup v Policii ČR?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Částečně
- d) Nevím

4. Jaké osobní či profesní cíle byste chtěli dosáhnout prostřednictvím dalšího vzdělávání?

- a) Získání nových dovedností
- b) Zlepšení pracovního výkonu
- c) Zvýšení šancí na kariérní postup

d) Získání vyšší kvalifikace

e) Jiné (uved'te):

**5. Jaké benefity by vás nejvíce motivovaly k účasti na dalším vzdělávání?
(možnost více odpovědí)**

a) Finanční podpora (např. stipendium, příspěvek na školné)

b) Možnost kariérního postupu

c) Snížená pracovní zátěž během studia

d) Možnost studijního volna

e) Jiné (uved'te):

6. Jaké hlavní překážky vám brání v dalším vzdělávání? (možnost více odpovědí)

a) Nedostatek času kvůli pracovnímu vytížení

b) Finanční náročnost vzdělávání

c) Nedostatek podpory od nadřízených

d) Nedostatečná nabídka relevantních kurzů

e) Osobní nezájem o další vzdělávání

f) Jiné (uved'te):

7. Domníváte se, že pracovní povinnosti omezují vaši možnost dalšího vzdělávání?

a) Ano, zcela mi to znemožňuje studium

b) Spíše ano, ale s velkým úsilím je to zvládnutelné

c) Spíše ne, dá se to skloubit

d) Ne, nemám s tím problém

8. Jak hodnotíte dostupnost vzdělávacích programů v rámci Policie ČR?

a) Velmi dobrá

b) Spíše dobrá

c) Spíše špatná

d) Velmi špatná

9. Cítíte ze strany nadřízených podporu pro další vzdělávání?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Částečně
- d) Nevím

10. Co je hlavním důvodem vaší neúčasti na dalším vzdělávání?

- a) Nedostatek času
- b) Nevidím v tom přínos pro svou práci
- c) Finanční náklady jsou příliš vysoké
- d) Nezískal/a bych žádné výhody
- e) Jiné (uveďte):

11. Jaké změny by podle vás mohly usnadnit příslušníkům PČR další vzdělávání?

(možnost více odpovědí)

- a) Finanční podpora
- b) Více studijního volna
- c) Širší nabídka kurzů a školení
- d) Lepší organizační podpora ze strany zaměstnavatele
- e) Jiný (uveďte):

12. Domníváte se, že další vzdělávání má pozitivní dopad na váš pracovní výkon?

- a) Ano, výrazně mi pomohlo zlepšit práci
- b) Spíše ano, ale jen v určitých oblastech
- c) Neutrální, zatím jsem žádné změny nezaznamenal/a
- d) Spíše ne, nemá velký vliv
- e) Ne, vůbec mi to nepomohlo

13. Které dovednosti se vám díky dalšímu vzdělávání podařilo nejvíce zlepšit?

(možnost více odpovědí)

- a) Komunikační schopnosti

- b) Odborné znalosti v oblasti práva a bezpečnosti
- c) Fyzická příprava a taktický výcvik
- d) Práce se systémy policie
- e) Jiné (uved'te):

14. Jak byste ohodnotil/a přínos vzdělávacích programů v rámci PČR?

- a) Velmi přínosné
- b) Spíše přínosné
- c) Spíše nepřínosné
- d) Zcela nepřínosné

15. Jaké oblasti vaší práce by si podle vás zasloužily větší zaměření v rámci vzdělávacích aktivit pro policisty?

- a) Práce s veřejností
- b) Kriminalistická činnost
- c) Práce s technologiemi a informačními systémy
- d) Práce v krizových situacích
- e) Jiné (uved'te):

16. Kolik Vám je let?

- a) 18-25 let
- b) 26-35 let
- c) 36-50 let
- d) 50 a více let

17. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Středoškolské s výučním listem
- b) Středoškolské s maturitou
- c) Vyšší odborné
- d) Bakalářské vysokoškolské

e) Magisterské vysokoškolské

18. Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie České republiky?

a) 1-3 roky

b) 4-9 let

c) 9-15 let

d) 15-21 let

e) 21 a více let