

**Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav regionálních a bezpečnostních věd**

**Příprava personálu v bezpečnostním systému ČR**

**Bc. Eliška Horáková**

**Diplomová práce  
2019**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Eliška Horáková**  
Osobní číslo: **E17433**  
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Regionální rozvoj: Bezpečnost regionu**  
Název tématu: **Příprava personálu v bezpečnostním systému ČR**  
Zadávací katedra: **Ústav regionálních a bezpečnostních věd**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem diplomové práce je formou komparativní studie analyzovat formy, způsoby a institucionální organizaci přípravy personálu složek ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a dobrovolnických organizací angažovaných v integrovaném záchranném systému v ČR.

#### Osnova:

- Rešerše odborné literatury a dalších pramenů.
- Bezpečnostní sbory a ozbrojené síly České republiky, dobrovolnické organizace v IZS.
- Zpracování komparativní studie.
- Formulace závěrů a návrhů.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BALABÁN, M., PERNICA, B. Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2015. 310 s. ISBN 978-80-246-3150-9.

DESSLER, G. Human resource management. 9th ed. Upper Saddle River: Pearson Education, 2003. 558 s. ISBN 0-13-045265-3.

MATES, P., ŠKODA, J., VAVERA, F. Veřejné sbory. Praha: Wolters Kluwer, ČR, 2011. 384 s. ISBN 978-80-7357-604-2.

NATO. Recruiting and retention of military personnel. Neuilly-sur-Seine Cedex, France: North Atlantic Treaty Organization, Research and Technology Organization, 2007. 516 s. ISBN 978-928-3700-623.

TOMEK, P., NOVÝ, K. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. 403 s. ISBN 80-868-9871-7.

VILÁŠEK, J., FIALA, M., VONDRÁŠEK, D. Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století. Praha: Karolinum, 2014. 189 s. ISBN 978-80-246-2477-8.

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Mgr. Bohuslav Pernica, Ph.D.

Ústav regionálních a bezpečnostních věd

Datum zadání diplomové práce: 3. září 2018

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2019

doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.

děkanka

L.S.

Ing. Zdeněk Matějka, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. září 2018

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 29. 4. 2019

Bc. Eliška Horáková

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Mé poděkování patří vedoucímu práce Ing. Mgr. Bohuslavu Pernicovi Ph.D. za odborné vedení práce, cenné rady, věcné připomínky, vstřícnost při konzultacích a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování diplomové práce.

## **ANOTACE**

*Diplomová práce se zabývá přípravou personálu v bezpečnostním systému ČR. Pozornost je věnována vojákům z povolání, policistům, profesionálním a dobrovolným hasičům. Práce analyzuje způsob jejich vzdělávání a rozvoj v konceptu přípravy jednotlivce. Ke vzájemné komparaci je použit kompetenční model v procesu celoživotního učení. Studium koncepcí vzdělávání a přípravy personálu ozbrojených sil a bezpečnostních sborů bylo zjištěno, že příprava personálu se realizuje prostřednictvím rezortních škol (Armáda ČR, Policie ČR), ve spolupráci s veřejnými školami (Policie ČR, Hasičský záchranný sbor ČR) a zejména pak všechny bezpečnostní složky disponují vlastním výcvikovým zařízením. Přestože všechny srovnávané složky své koncepce přípravy personálu mají založeny na konceptu celoživotního učení, liší se však odlišnou terminologií.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Bezpečnostní sbory, bezpečnostní systém ČR, celoživotní učení, kompetence, ozbrojené síly, příprava personálu*

## **TITLE**

*Education and training of personnel in the security system of the Czech Republic*

## **ANNOTATION**

*The master thesis focuses on the education and training of personnel in the security system of the Czech Republic. The attention has been paid to professional soldiers, police officers, professional and voluntary firefighters. The method of their education and career growth is analyzes. In order to compare it each other, a competency model in the process of lifelong learning has been employed. The study of training concept of the Czech Armed Forces, as well as Security Forces personnel proved that the training of the personnel is performed through departmental facilities (the Czech Armed Forces, the Police of the Czech Republic) in cooperation with public schools (the Police of the Czech Republic, the Fire Rescue Service of the Czech Republic). Besides, all forces have their own training centers. Although the Czech Armed forces, as well as Security forces applies the same training concept, lifelong learning, they differ the terminology describing the training process.*

## **KEYWORDS**

*Security forces, security system of the Czech Republic, lifelong learning, competence, armed forces, training of personnel*

# OBSAH

ÚVOD.....	10
<b>1 BEZPEČNOSTNÍ SYSTÉM ČR .....</b>	<b>11</b>
1.1 BEZPEČNOSTNÍ SYSTÉM ČR.....	11
1.2 PERSONÁL V BEZPEČNOSTNÍM SYSTÉMU ČR.....	19
<b>2 PRINCIPY PŘÍPRAVY PERSONÁLU V BEZPEČNOSTNÍM SYSTÉMU ČR.....</b>	<b>24</b>
2.1 INSTITUCIONÁLNÍ RÁMEC VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY .....	24
2.2 SYSTÉM PŘÍPRAVY PERSONÁLU.....	25
2.3 PŘÍPRAVA PERSONÁLU V KONTEXTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ .....	29
2.4 KOMPETENCE A KOMPETENČNÍ MODEL .....	32
2.5 SPECIFIKA PŘÍPRAVY PERSONÁLU .....	34
<b>3 ANALÝZA PŘÍPRAVY PERSONÁLU V BEZPEČNOSTNÍM SYSTÉMU ČR .....</b>	<b>37</b>
3.1 SYSTÉM PŘÍPRAVY VOJÁKŮ .....	37
3.2 SYSTÉM PŘÍPRAVY POLICISTŮ .....	40
3.3 SYSTÉM PŘÍPRAVY PROFESIONÁLNÍCH A DOBROVOLNÝCH HASIČŮ .....	43
3.4 SYSTÉM PŘÍPRAVY CELNÍKŮ.....	48
3.5 SYSTÉM PŘÍPRAVY PŘÍSLUŠNÍKŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY .....	50
<b>4 SROVNÁVACÍ STUDIE .....</b>	<b>53</b>
4.1 DESIGN VÝZKUMU.....	53
4.2 VSTUPNÍ KOMPETENCE PŘI PŘIJÍMÁNÍ DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU .....	54
4.3 INSTITUCIONÁLNÍ A PRÁVNÍ ZAJIŠTĚNÍ PŘÍPRAVY PERSONÁLU .....	58
4.4 ROZVOJ KOMPETENCÍ V KONTEXTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ .....	60
4.5 KOMPETENČNÍ MODEL POVOLÁNÍ .....	66
4.6 SHRNUÍ .....	72
ZÁVĚR.....	75
POUŽITÉ ZDROJE .....	77
SEZNAM PŘÍLOH.....	86

## SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Aktéři zajišťující bezpečnost ČR .....	11
Obrázek 2: Počet profesionálního personálu ve služebním poměru a dobrovolných členů v bezpečnostním systému ČR v roce 2017 .....	21
Obrázek 3: Model povolání .....	27
Obrázek 4: Pojetí přípravy personálu .....	28
Obrázek 5: Pyramida pojetí vzdělávání podle kompetencí .....	30
Obrázek 6: Pojetí kvalifikací založených na kompetencích .....	31
Obrázek 7: Hierarchický model kompetencí .....	33
Obrázek 8: Formy přípravy personálu .....	35
Obrázek 9: Etapy přípravy vojsk v rámci úkolového uskupení .....	39
Obrázek 10: Proces případové studie .....	53
Tabulka 1: Národní bezpečnostní složky .....	13
Tabulka 2: Složky integrovaného záchranného systému .....	17
Tabulka 3: Kategorie jednotek požární ochrany .....	18
Tabulka 4: Struktura personálu v bezpečnostním systému ČR .....	20
Tabulka 5: Služební hodnosti a hodnostní označení ozbrojených sil a bezpečnostních sborů .....	23
Tabulka 6: Systém celoživotního učení dospělých .....	30
Tabulka 7: Typy dalšího profesního vzdělávání .....	31
Tabulka 8: Vymezení klíčových kompetencí .....	32
Tabulka 9: Formy přípravy personálu .....	34
Tabulka 10: Fáze přípravy příslušníků bezpečnostních složek .....	36
Tabulka 11: Komplexní systém přípravy vojáků .....	38
Tabulka 12: Vzdělávací a výcviková zařízení vojáků .....	40
Tabulka 13: Komplexní systém přípravy policistů .....	41
Tabulka 14: Vzdělávací a výcviková zařízení policistů .....	43
Tabulka 15: Komplexní systém přípravy hasičů .....	44
Tabulka 16: Moduly vstupní přípravy hasičů .....	45
Tabulka 17: Vzdělávací a výcviková zařízení profesionálních a dobrovolných hasičů .....	46
Tabulka 18: Komplexní systém přípravy dobrovolných hasičů .....	47
Tabulka 19: Komplexní systém přípravy celníků .....	49
Tabulka 20: Vzdělávací a výcviková zařízení celníků .....	49
Tabulka 21: Komplexní systém přípravy příslušníků vězeňské služby .....	50
Tabulka 22: Vzdělávací a výcviková zařízení příslušníků vězeňské služby .....	52
Tabulka 23: Přehled cílů a výzkumných otázek srovnávací studie .....	54
Tabulka 24: Komparace vstupních kompetencí na uchazeče .....	57
Tabulka 25: Doba trvání základní odborné přípravy .....	58
Tabulka 26: Komparace přípravy personálu a počtu subjektů .....	59
Tabulka 27: Komparace právních předpisů upravující vzdělávání personálu .....	60
Tabulka 28: Požadavky na důstojníka ozbrojených sil .....	62
Tabulka 29: Požadavky na důstojníka ozbrojených sil .....	63
Tabulka 30: Činnosti vedoucích pracovníků v procesu vzdělávání podřízených vojáků .....	64
Tabulka 31: Charakteristika vybraných povolání .....	66
Tabulka 32: Stupně vzdělání a obory pro výkon vybraných povolání .....	67
Tabulka 33: Legislativní požadavky na způsobilost k výkonu povolání .....	68
Tabulka 34: Kompetenční model poručíka ozbrojených sil ČR .....	69
Tabulka 35: Kompetenční model policisty – komisaře služby pořádkové policie .....	70
Tabulka 36: Kompetenční model hasiče – komisaře .....	71



## SEZNAM ZKRATEK

AČR	Armáda České republiky
CS ČR	Celní správa České republiky
ČR	Česká republika
hasič	příslušník Hasičského záchranného sboru České republiky
HZS	Hasičský záchranný sbor České republiky
IZS	integrovaný záchranný systém
JPO	jednotka požární ochrany
JSDH	jednotka sboru dobrovolných hasičů obcí nebo podniků
voják	příslušník ozbrojených sil České republiky
MO ČR	Ministerstvo obrany České republiky
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
NATO	Severoatlantická aliance
NSP	Národní soustava povolání
PČR	Policie České republiky
policista	příslušník Policie České republiky
Sb.	sbírka zákonů
SDH	sbor dobrovolných hasičů

## ÚVOD

Základní funkcí státu je reprodukce společnosti a zajištění bezpečnosti na území státu. Podle ústavního zákona č. 110/1998 Sb., *o bezpečnosti ČR*, ve znění pozdějších předpisů je za bezpečnost odpovědná vláda ČR. Tuto odpovědnost garantují dle ústavního zákona č. 110/1998 Sb., *o bezpečnosti ČR*, ve znění pozdějších předpisů v článku 3 „*ozbrojené síly, ozbrojené bezpečnostní sbory, záchranné sbory a havarijní služby*.“ Tyto složky jsou naplněny příslušníky ozbrojených sil (vojáky) a příslušníky bezpečnostních sborů, kteří se musí adekvátně připravovat k výkonu svého povolání. Proto **cílem diplomové práce je formou komparativní studie analyzovat formy, způsoby a institucionální organizaci přípravy personálu složek ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a dobrovolnických organizací angažovaných v integrovaném záchranném systému v ČR.**

Za účelem naplnění cíle je práce rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola práce popisuje funkci a strukturu bezpečnostního systému naší země. Vychází ze standardního vymezení nosných podsystémů bezpečnostního systému a vymezuje také poslání integrovaného záchranného systému (IZS) a popisuje dobrovolnické organizace působící v rámci IZS. Druhá kapitola se zaměřuje na problematiku vzdělávacího systému a formuluje jeho institucionální rámec. Dále popisuje účel a principy přípravy příslušníků v bezpečnostním systému v kontextu s celoživotním učením. V tomto směru stojí za zmínku termín kompetence a kompetenční model. Třetí kapitola analyzuje přípravu příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů včetně členů v dobrovolných jednotkách požární ochrany (JPO), kterými jsou dobrovolní hasiči. Čtvrtá kapitola obsahuje srovnávací studii přípravy personálu v bezpečnostním systému naší země. Pozornost věnujeme vojákům, příslušníkům Policie ČR (policistům), příslušníkům Hasičského záchranného sboru ČR (hasičům) a dobrovolným hasičům. Tato kapitola se nejprve zaměřuje na požadavky na vstupní kompetence z hlediska přijímání osob do služebního poměru a dále na problematiku institucionálního a právního zajištění systému vzdělávání ve sledovaných složkách. Vynechána není ani problematika rozvoje kompetencí v kontextu celoživotního učení. Samostatná podkapitola bude věnována kompetencím pro výkon vybraného povolání. Nedílnou součástí kapitoly je rovněž shrnutí zjištěných poznatků. Diplomová práce je doplněna obrázky, tabulkami a rovněž přílohou dokumentací.

# 1 BEZPEČNOSTNÍ SYSTÉM ČR

Máme-li porozumět, jakým způsobem je zajištěna příprava personálu v bezpečnostním systému ČR, je třeba v první kapitole definovat bezpečnostní systém ČR, charakterizovat jeho účel a strukturu. Poté vymežíme personál, který v něm pracují.

## 1.1 Bezpečnostní systém ČR

Hovoříme-li o bezpečnostním systému, je důležité nejprve definovat pojem bezpečnost. Jedná se o komplexní a důležitý pojem, který je používán v mnoha oborech a oblastech lidské činnosti. V kontextu diplomové práce je podstatné chápat bezpečnost z hlediska politického, kde je objektem stát. MV ČR (2016, s. 5) definuje bezpečnost jako: „stav, kdy je systém schopen odolávat známým a předvídatelným (i nenadálým) vnějším a vnitřním hrozbám, které mohou negativně působit proti jednotlivým prvkům (případně celému systému) tak, aby byla zachována struktura systému, jeho stabilita, spolehlivost a chování v souladu s cílovostí.“ Bezpečnost se obecně dělí na vnější a vnitřní. Vnější bezpečnost eliminuje hrozby působící vně státu, respektive eliminuje vojenské hrozby. Naproti tomu vnitřní bezpečnost minimalizuje hrozby uvnitř státu.

Vláda ČR			
Ozbrojené síly	Ozbrojené bezpečnostní sbory	Záchranné sbory	Havarijní služby
obrana státu před vnějším napadením	veřejný pořádek a vnitřní bezpečnost	ochrana života, zdraví a majetku před požáry a pomoc při mimořádných událostech	pomoc při řešení mimořádných událostí
<b>Státní orgány, orgány územních samosprávných celků a právnické a fyzické osoby</b>			

**Obrázek 1: Aktéři zajišťující bezpečnost ČR**

*Zdroj: upraveno podle (zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti ČR, ve znění pozdějších předpisů)*

Zajištění bezpečnosti obyvatelstva patří k základním povinnostem každého státu. Podle článku 1 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti ČR, ve znění pozdějších předpisů je ČR povinna za „zajištění svrchovanosti a územní celistvosti České republiky, ochrana jejich demokratických základů a ochrana životů, zdraví a majetkových hodnot.“ Všechny tyto entity lze komplexně pojmenovat termínem národní bezpečnost. Obrázek 1 popisuje složky, které jsou povinny zajišťovat bezpečnost v ČR.

Nástrojem pro naplnění zmíněných cílů je bezpečnostní systém ČR, který je založen na „*legislativním vyjádření působnosti a vzájemných vazeb jednotlivých složek (moci zákonodárné, výkonné, soudní, územní samosprávy a právnických a fyzických osob), jejich vazeb mimo bezpečnostní systém a ve stanovení jejich povinností*“ (Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2015, s. 23). Přehled právních předpisů ČR upravujících bezpečnost ČR zachycuje Příloha A.

Strukturu bezpečnostního systému lze klasifikovat několika způsoby. Skládá se buď ze složek řídicích, nebo z výkonných. Řídicími složkami se rozumí spolupráce a řízení jednotlivých složek. Naopak v rovině výkonné jde o zvládání krizových situací a mimořádných událostí, o prevenci nebo výstavbu a rozvoj schopností, přípravu a varování v ten správný čas. Na strukturu se lze dívat i z hlediska povahy prvků jako například instituce, personál, materiální/technické vybavení, normy, předpisy, prostředí aj. Na základě převládající materiální povahy činností rozlišuje platná bezpečnostní strategie bezpečnostní složky do následujících množin (Balabán a Pernica, 2015, s. 10–12):

- diplomatická a konzulární služba;
- zpravodajské služby;
- nástroje obranné politiky
- nástroje vnitřní bezpečnosti a ochrany obyvatelstva:
- nástroje kybernetické bezpečnosti;
- krizové řízení jako subsystém a jeho orgány;
- nástroje přípravy obyvatelstva na krizové situace a mimořádné události.

Bezpečnostní systém má několik prvků, které lze hierarchicky uspořádat. Na vrchol pomyslné pyramidy zařazujeme prezidenta republiky, dále Parlament ČR, vládu ČR, Bezpečnostní radu státu. Tyto prvky jsou nazývány jako ústřední. Za funkčnost bezpečnostního systému a zajištění bezpečnosti odpovídá vláda ČR. Standardně se vymezují tyto čtyři výkonné složky:

- hlavní výkonné prvky (ozbrojené síly a bezpečnostní sbory);
- zpravodajské služby ČR;
- integrovaný záchranný systém;
- další prvky bezpečnostního systému (obecní policie, soukromé bezpečnostní služby, dobrovolnické služby apod.).

Vzhledem k rozsahu dílčích pravomocí v oblasti obrany a bezpečnosti, spolu s krizovým řízením, jsou prvky bezpečnostního systému ČR podrobněji sepsány v Příloze B.

**Tabulka 1: Národní bezpečnostní složky**

Bezpečnostní složka (právní úprava vzniku)		Zaměstnanci ve služebním poměru	Právní úprava zaměstnaneckého vztahu	Ústřední orgán státní správy			
ozbrojené síly	Armáda ČR (č. 219/1999 Sb.) Vojenská kancelář prezidenta republiky (č. 219/1999 Sb.) Hradní stráž (č. 219/1999 Sb.) Vojenská policie (č. 300/2013 Sb.)	vojáci	zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání	Ministerstvo obraný ČR			
					Vojenské zpravodajství (č. 289/2005 Sb.)		
					zpravodajské služby	příslušníci zpravodajských služeb	Vláda ČR (premiér)
	bezpečnostní sbory	Policie ČR (č. 273/2008 Sb.) Hasičský záchranný sbor ČR (č. 320/2015 Sb.) Celní správa ČR (č. 17/2012 Sb.) Vězeňská služba ČR (č. 555/1992 Sb.) Generální inspekce bezpečnostních sborů (č. 341/2011 Sb.)	policisté	č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	Ministerstvo vnitřní ČR		
hasiči						Ministerstvo financí ČR	
celníci						Ministerstvo spravedlnosti ČR	
příslušníci vězeňské služby						Samostatný státní úřad	
policisté							

*Zdroj: vlastní zpracování*

Tabulka 1 podává výčet národních bezpečnostních složek, které stručně popíšeme spolu s IZS a dobrovolnickými organizacemi. Podle Pernici (2017a) „jakákoliv instituce představuje organizační strukturu, kombinaci personálu (lidské zdroje) a majetku (věcné zdroje), prostřednictvím které je naplňován její účel definovaný národní legislativou. Výsledky činnosti jakékoliv instituce jsou dány kombinací faktorů práce a kapitálu.“ Pernica (2015) dále uvádí, že bezpečnostní složky jsou koncipovány jako ucelené. To je dáno tím, že síly, prostředky,

schopnosti, ale i personál mohou být do určité míry v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech vzájemně doplňovány.

### **Ozbrojené síly**

Ozbrojené síly se řadí do silových rezortů výkonné moci státu a bezpečnostního systému. Hlavním posláním je připravovat se k obraně státu a chránit jej proti vnějšímu napadení uvnitř systému společné obrany NATO. Armáda ČR (AČR) je hlavní složkou ozbrojených sil ČR. Formálně je hlavním velitelem ozbrojených sil prezident republiky. Česká armáda je součástí vojsk NATO od roku 1999 a řídí se zásadami kolektivní obrany podle článku 5 Washingtonské úmluvy. Vojáci se tak účastní společných cvičení a operací, což plyne z článku 3, prostřednictvím kterého *„budou smluvní strany jednotlivě i společně stálo a účinnou svépomocí a vzájemnou výpomocí udržovat a rozvíjet svoji individuální i kolektivní schopnost“* (NATO, 1949). AČR se člení na vojenské útvary, vojenská zařízení a vojenské záchranné útvary armády a lze je spojovat do organizačních celků. Je důležité ozbrojené síly chápat jako provázaný celek složený z několika částí, který v případě obrany státu nemůže fungovat samostatně. Podrobnější organizační strukturu zobrazuje Příloha C.

Kromě ochrany vnější bezpečnosti se podílí i na zajištění bezpečnosti vnitřní. Vojáci v rámci IZS pomáhají při likvidaci a omezení následků průmyslových a ekologických havárií, při povodních, přívalech sněhu, při likvidacích ohnisek nebezpečných nákaz apod. Posilují PČR při mimořádných akcích, kde se preventivně předpokládá nebezpečí narušení veřejného pořádku a dalších bezpečnostních hrozeb nevojenského charakteru.

Úkoly Vojenské kanceláře prezidenta republiky souvisejí s výkonem pravomocí prezidenta a řízením Hradní stráže. Hradní stráž zabezpečuje ostrahu a obranu Pražského hradu a objektů, které jsou dočasným sídlem prezidenta a jeho hostů. Dalším úkolem je pořádání vojenské pocty (zákon č. 219/1999 Sb., *o ozbrojených silách ČR*, ve znění pozdějších předpisů).

### **Bezpečnostní sbory**

Mates, Škoda a Vavera zdůrazňují, že veřejné sbory vymezuje právě jejich veřejnoprávní charakter, a sice *„jak co do jejich zřízení, které se děje zákonem, respektive na základě zákona, tak i obsahu činnosti, která je regulována předpisy veřejného, především správního práva, přičemž jejichž zřizovatelem je stát nebo obce“* (Mates, Škoda, Vavera. 2011, s. 1.).

Stěžejním posláním sborů je péče o bezpečnost a vnitřní pořádek státu. V rámci organizačních principů se u těchto sborů uplatňuje princip centralizace, koncentrace a dekoncentrace, princip monokratický a jmenovací a princip služební a instanční podřízenosti.

*„Veřejné sbory jsou řízeny z jednoho centra ministerstvem, ministrem či vládou a přímo pak ústřední organizační složkou, resp. „ředitelem“ toho kterého veřejného sboru (ředitelem, generálním ředitelem, policejním prezidentem)“ (Mates, Škoda, Vavera, 2011, s. 19).*

PČR je definována jako *„jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor“* (zákon č. 273/2008 Sb., *o Policii ČR*, ve znění pozdějších předpisů). Její motto *„Pomáhat a chránit“* vyjadřuje, že se jedná o službu veřejnosti. Hlavní úkoly PČR jsou ochrana veřejného pořádku, ochrana osob a majetku a je jednou ze základních složek IZS. PČR působí převážně na území ČR, ve výjimečných případech mohou být policisté vysláni do zahraničí. V rámci bezpečnostního systému platí princip subsidiarity *„vyjadřující obecnou povinnost policejních orgánů provést adekvátní opatření tehdy, když příslušné orgány (resp. organizace), pro které je to hlavním úkolem, na vzniklou situaci nereagují (ohrožení či porušení chráněných zájmů), nebo ji nestačí zvládnout. Stejně tak platí, že není-li v určité oblasti společenských vztahů speciálně povolán k ochraně vnitřního pořádku a bezpečnosti jiný orgán veřejné moci, potom i zde působí policie“* (Hrudka a Zámek, 2012, s. 16). Činnost PČR řídí Policejní prezidium ČR. Mezi další pracoviště patří útvary PČR s celostátní působností a krajská ředitelství (útvary s územně vymezenou působností). Podrobnější organizační strukturu zobrazuje Příloha D.

Hasičský záchranný sbor ČR (HZS) je neozbrojený sbor, jehož základním úkolem je chránit životy a zdraví obyvatel a majetek před požáry a podávat účinnou pomoc při mimořádných událostech. Na jeho činnost se vztahují další zákony, především zákon č. 239/2000 Sb., *zákon o IZS*, zákon č. 240/2000 Sb., *krizový zákon* a zákon č. 133/1985 Sb., *o požární ochraně*. HZS je základní složkou IZS a hraje hlavní roli v přípravách státu na mimořádné události. Organizačně tvoří HZS generální ředitelství, 14 krajských hasičských sborů a další složky (například vzdělávací zařízení, technická zařízení apod.). Organizační strukturu HZS zobrazuje Příloha E. Výkonnou složkou HZS jsou HZS krajů. Součástí krajských sborů jsou územní odbory a jejich dislokované stanice.

Celní správa ČR (CS ČR) zastupuje dvě pozice. Mimo toho, že se jedná o bezpečnostní sbor, je tvořena soustavou celních orgánů státní správy. Tvoří ji Generální ředitelství cel (správní úřad s celostátní působností), jemuž je podřízeno 15 celních úřadů. Podle Matese, Škody a Vavery (2011, s. 44) je do určité míry problematické, že u tohoto sboru nejsou zákonem stanoveny jeho funkce, ale je pouze vymezen pojem celnictví, jenž vymezuje zákon č. 85/2004 Sb., *o Celní správě ČR*, ve znění pozdějších předpisů jako *„plnění úkolů celními orgány, včetně úkolů při správě daní a poplatků podle zvláštních správních předpisů a při správě cel.“* Podle Matese, Škody a Vavery (2011, s. 47) celní orgány v první řadě vykonávají funkci kontrolní

a dozorčí při přechodu zboží přes hranice, vybírají cla, udělují povolení, vedou příslušnou evidenci apod. Zároveň ale také celníci vykonávají policejní funkce, tedy plní funkci bezpečnostních sborů tím, že pátrají po zboží, které uniklo celnímu dohledu, sledují osoby podezřelé z porušování celních předpisů, provádějí kriminalistické analýzy apod. CS ČR je nejdůležitější orgán v oblasti správy daní a cel (je správcem spotřebních daní). Generální ředitelství má postavení policejního orgánu v řízení o trestných činech spáchaných porušením celních předpisů a předpisů o dovozu, vývozu a průvodu zboží, daňových předpisů a předpisů o umístění a pořízení zboží v členských státech Evropské unie.

Úkoly VS ČR jsou obecně vymezeny v § 1 odst. 1 zákona č. 555/1992 Sb., *o Vězeňské službě a justiční strážní ČR*, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a trestu odnětí svobody a dále ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství. Základním úkolem podle téhož zákona je správa a ostraha vazebních a dalších věznic, dozor nad výkonem vazby a trestem odnětí svobody. Ve věznicích plní příslušníci vězeňské služby i funkci výchovnou vůči osobám ve výkonu trestu tak, aby u nich vytvořili předpoklady pro řádný život po propuštění. VS ČR řídí generální ředitel, kterého jmenuje ministr spravedlnosti. Mezi organizační jednotky se řadí generální ředitelství, vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, Střední odborné učiliště VS ČR a Akademie Vězeňské služby (zákon č. 555/1992 Sb., *o Vězeňské službě a justiční strážní ČR*, ve znění pozdějších předpisů).

### **Zpravodajské služby**

Bezpečnostní informační služba je jednou ze zpravodajských služeb, která se zabývá vnitřní bezpečností a je významnou součástí bezpečnostního systému. Podle § 5 odstavce 1 zákona č. 153/1994 Sb., *o zpravodajských službách ČR*, ve znění pozdějších předpisů zabezpečuje v rámci své působnosti informace: „*o záměrech a činnostech namířených proti demokratickým základům, svrchovanosti a územní celistvosti České republiky, o zpravodajských službách cizí mocnosti, o činnostech ohrožujících státní a služební tajemství, o činnostech, jejichž důsledky mohou ohrozit bezpečnost nebo významné ekonomické zájmy České republiky, týkající se organizovaného zločinu a terorismu.*“ Naopak podle Vojenského zpravodajství (2019) se Vojenské zpravodajství zabývá informacemi pocházejícími ze zahraničí důležitými pro bezpečnost ČR, informacemi o zpravodajských službách cizí moci v oblasti ochrany, informacemi o všech skutečnostech, které by mohly ohrozit obranu ČR (včetně činností ohrožujících utajované skutečnosti v oblasti obrany).



Podle Úřadu pro zahraniční styky a informace (2016) tato instituce zpracovává informace, které pocházejí také ze zahraničí a mají potencionální vliv na bezpečnost ČR a její ekonomické a zahraničně politické zájmy. Personálem zpravodajských služeb se v práci nebudeme zabývat, jelikož konkrétní informace jsou utajované a neveřejné.

### **Integrovaný záchranný systém a dobrovolnické organizace**

IZS je zřízen na základě zákona č. 239/2000 Sb., o IZS, ve znění pozdějších předpisů. Je důležité pochopit skutečnost, že se nejedná o instituci nebo sbor, ale prostřednictvím IZS jsou zajišťovány záchranné a likvidační práce při mimořádných událostech. Praxe prokazuje, že je vysoce účinným nástrojem ochrany obyvatelstva. IZS „je nutno chápat jako koordinovaný postup jeho složek při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací“ (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 11).

**Tabulka 2: Složky integrovaného záchranného systému**

Základní složky		Ostatní složky		
Hasičský záchranný sbor ČR	jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí území	vyčleněné síly a prostředky ozbrojených sil	ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory	ostatní záchranné sbory
Zdravotnická záchranná služba	Policie ČR	orgány ochrany veřejného pořádku	orgány ochrany veřejného zdraví	havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby
		zařízení civilní obrany	neziskové organizace a sdružení občanů, která lze využít k záchranným a likvidačním pracím	

*Zdroj: upraveno podle (zákon č. 239/2000., o IZS, ve znění pozdějších předpisů)*

Tabulka 2 znázorňuje složky IZS. Základní složky jsou připraveny a povinny na základě předpisů rychle a nepřetržitě zasahovat na celém území státu. Ostatní složky IZS se povolávají na vyžádání k záchranným a likvidačním pracím podle druhu mimořádné události a na základě jejich oprávnění. O jejich zařazení rozhoduje HZS příslušného kraje, v jehož kompetenci je i poplachový plán. Pokud zvláštní správní předpisy nestanoví jinak, je velitelem zásahu velitel jednotky požární ochrany, který řídí záchranné a likvidační práce a koordinuje činnost jednotlivých složek IZS (jeho pravomoci stanovuje vyhláška MV ČR č. 247/2001 o organizaci činnosti jednotek požární ochrany).

Jestliže IZS zasahuje, znamená to, že se na místě mimořádné události se shromáždí dvě anebo více složek IZS a úkolem je společnými silami vyřešit vzniklou událost. Metoda řízení závisí nejenom na druhu a velikosti mimořádné události, ale je důležité zohlednit také druh složek, které se podílejí na řešení (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 13–14).

**Tabulka 3: Kategorie jednotek požární ochrany**

	<b>územní působnost</b>	<b>místní působnost</b>
<b>profesionální hasiči</b>	<b>JPO I</b>	<b>JPO IV</b>
	jednotka HZS kraje	jednotka HZS podniku
<b>dobrovolní hasiči</b>	<b>JPO II</b>	<b>JPO V</b>
	jednotka SDH obce s členy, kteří vykonávají službu jako svoje hlavní nebo vedlejší povolání	jednotka SDH obce
	<b>JPO III</b>	<b>JPO VI</b>
	jednotka SDH obce	jednotka SDH podniku

*Zdroj: upraveno podle (vyhláška MV ČR č. 247/2001 Sb.)*

Zásadní význam v bezpečnostním systému ČR na úrovni dobrovolné účasti v požární ochraně mají sbory dobrovolných hasičů, které vykazují v právním systému dvojí postavení. Jsou jimi jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků (JSDH) anebo sbory dobrovolných hasičů (SDH). JSDH spadají do systému JPO mezi dobrovolné jednotky, které upravuje zákon č. 133/1985 Sb., *o požární ochraně*, ve znění pozdějších předpisů a zřizuje je obec nebo podnik. Podle HZS ČR (2019) se JPO rozumí organizovaný systém, který je složen vyškolenými hasiči, požární technikou a věcnými prostředky. Dělí se do kategorií, přičemž základním kritériem je zřizovatel a schopnosti určené k plnění úkolů. Příslušné kategorii odpovídá také způsob přípravy hasičů. JPO mají územní působnost přesahující katastrální území obce, ve které jsou dislokovány. Na druhou stranu existují JPO mající územní působnost omezenou na obec, nebo objekt zřizovatele (ve výjimečných případech lze i mimo). Rozdělení JPO dle plošného pokrytí je znázorněno v tabulce 3.

Druhým případem jsou zmiňované SDH fungující v nevládním neziskovém sektoru na úrovni občanského sdružení působícím v oblasti požární ochrany. Upravuje je zákon č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*. Organizačně spadají pod dobrovolná občanská sdružení, která je spravují. Jde o Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska, Českou hasičskou jednotu či Moravskou hasičskou jednotu. Z institucionálního pohledu sice nemají s JSDH nic společného,

personálně jsou však propojené (Stejskal, 2015, s. 272). Nicméně členem SDH se může stát doslova kdokoliv (například právnická osoba nebo fyzická osoba bez věkového, zdravotního omezení apod.).

Mezi dobrovolnické organizace se řadí například Český červený kříž (humanitární organizace), Horská služba (záchranná organizace) a další jiné organizace různého zaměření. Význam všech dobrovolnických organizací podtrhuje to, že jsou v nich zastoupeni profesionálové a personál je na krizové situace různého typu odborně připravován. Tyto organizace však nejsou předmětem této práce.

## 1.2 Personál v bezpečnostním systému ČR

V bezpečnostní teorii je zavedeno používání pojmu personál, jehož synonymem v managementu jsou lidské zdroje. *„Nositelem schopností bezpečnostního systému je personál bezpečnostních sborů a ozbrojených sil ve služebním poměru“* (Pernica a Zůna, 2015, s. 185). Dnes, když v ČR v době míru není všeobecná branná povinnost, se jedná o zaměstnance státu, pro něž je služba státu v oblasti bezpečnosti povoláním. *„Na dobrovolnících v zaměstnaneckém poměru je tak závislé zachování, transformace a rozvoj operačních schopností bezpečnostního systému“* (Balabán a Pernica, 2015, s. 10).

Pokud budeme sledovat bezpečnostní systém z hlediska personálu, můžeme konstatovat, že je velmi různorodý. Pernica a Zůna (2015, s. 188) mezi ně zahrnuje: *„osoby politické s pravomocí rozhodovat, úředníky (státní úředníci a úředníci samosprávných územních celků) s povinností připravovat podklady pro rozhodování politických osob, příslušníky bezpečnostních sborů a ozbrojených sil vázaných služební přísahou ke státu, zaměstnance organizací zřizovaných a provozovaných územními celky, nevládními organizacemi a soukromými společnostmi ve veřejném zájmu, dobrovolníky (vykonávajícími zájmovou činnost).“* Musíme k tomu dodat, že v případě bezprostředního ohrožení státu se součástí bezpečnostního systému stává téměř každý občan ČR. Tato povinnost je zakotvena v zákoně č. 585/2004 Sb., *o branné povinnosti a jejím zajišťování*.

S odkazem na Karaffu (2014, s. 66) lze osoby zapojené do bezpečnostních činností rozdělit do pěti kategorií, a to: *„personál ve služebním poměru, zaměstnanci úřadů a institucí v pracovním poměru podle zákoníku práce, volení členové zastupitelských sborů a vedoucí pracovníci státní správy a samospráv, občané sdružení na principu dobrovolnosti v různých spolcích a zájmových organizacích, po přijetí a zavedení tzv. služebního zákona do praxe*

*i zaměstnanci úřadů institucí v pracovním poměru podle tohoto zákona.*“ Obecné rozdělení personálu na základě české legislativy je patrné z tabulky 4.

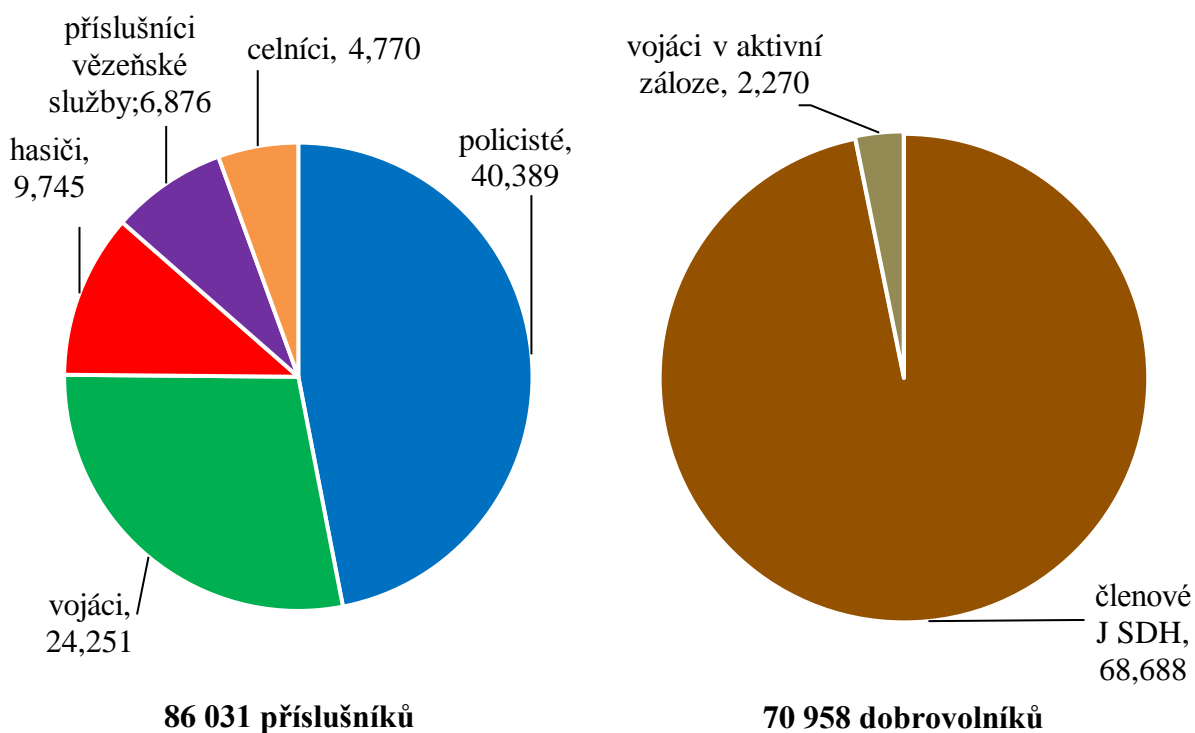
**Tabulka 4: Struktura personálu v bezpečnostním systému ČR**

	vojenský	nevojenský			
právní úprava zaměstnaneckého vztahu	ve služebním poměru			v pracovním poměru	ve zvláštním poměru ke státu
profesionální personál	vojáci z povolání	příslušníci bezpečnostních sborů	státní zaměstnanci	zaměstnanci veřejného či soukromého sektoru	
neprofesionální personál	vojáci v záloze	nevojenské zálohy			žáci denního studia škol ministerstev obrany a vnitra
	vojáci v aktivní záloze			dobrovolníci a jejich sdružení	
	vojáci v mimořádné službě				osoby (politické), které jsou voleny nebo jmenovány

*Zdroj: upraveno podle (Pernica a Žižna, 2015, s. 190)*

Tabulka 4 dělí personál na vojenský a nevojenský, profesionální a neprofesionální a na základě zaměstnaneckého vztahu. Personálním jádrem profesionálních sil jsou vojáci z povolání, kteří vykonávají činnou službu v době míru a příslušníci bezpečnostních sborů. Součástí neprofesionálního personálu jsou zálohy ozbrojených sil ČR, což jsou vojáci v záloze, vojáci v aktivní záloze, anebo v případě stavu ohrožení státu či válečného stavu vojáci vykonávající mimořádnou službu. Mezi nevojenské zálohy můžeme zařadit členy v dobrovolných JPO. V tomto případě jsou po dobu svého zaměstnání ve služebním poměru. Tomek a Nový (2006, s. 21) podotýkají, že služební poměr je specifický druh pracovněprávního vztahu, kde jedním z charakteristických rysů je to, že zaměstnavatelem je stát. Na druhé straně je voják nebo příslušník bezpečnostního sboru, kteří jsou přijati na dobu určitou.

Personál v pracovním poměru je v činnosti bezpečnostního systému tvořen doplňováním prostřednictvím IZS. V tomto případě jde třeba o zaměstnance obecní policie, zdravotnické záchranné služby, horské služby apod. Občané jako jednotlivci se mohou také zapojovat do chodu bezpečnostního systému. Pozici dobrovolníků zastávají například členové SDH.



**Obrázek 2: Počet profesionálního personálu ve služebním poměru a dobrovolných členů v bezpečnostním systému ČR v roce 2017**

*Zdroj: vlastní zpracování podle (Rubášová, 2019; HZS ČR, 2018; VS ČR, 2018; MO ČR, 2019; Ministerstvo financí ČR, 2018)*

V návaznosti k předchozímu textu je dobré si uvědomit početní situaci a poměr příslušníků mezi jednotlivými bezpečnostními složkami a dobrovolnickými organizacemi. Z obrázku 2 vyplývá, že bezpečnostní systém v roce 2017 zahrnoval celkem 86 031 osob ve služebním poměru (bez Vojenského zpravodajství) a 70 958 dobrovolníků. Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska (2018) v roce 2017 evidovalo 358 324 dobrovolných členů.

Podmínky pro přijetí uchazeče o vstup do služebního poměru jako vojáka z povolání či jako příslušníka bezpečnostního sboru nejsou nijak odlišné. V obou případech musí splňovat tyto podmínky:

- být občanem ČR, který o přijetí požádá písemně;
- starší 18 let;
- být trestně bezúhonný;
- splňovat stupeň vzdělání, který závisí na místě, o které žádá (výjimka může být udělena u příslušníků zpravodajské služby);
- je zdravotně, osobnostně a fyzicky schopný k výkonu služby;
- je plně svéprávným;
- nesmí být členem politické strany či hnutí;
- nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost ani být členem řídicích a kontrolních orgánů právnických osob;
- složit přísahu.

Jde-li o příslušníka bezpečnostního sboru, musí být dále oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi (pokud to služební místo vyžaduje).

Personál v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech je hierarchicky rozlišen a řízen na základě principu nadřízenosti a podřízenosti (řízení probíhá na základě rozkazů). Tato skutečnost se pojí jednak s odměňováním příslušníků, a to na základě platového zařazení, ale také se stanovením kvalifikačních předpokladů, čili požadavků na vzdělání, které souvisí s charakterem výkonu služby, jež je dána odborností každého zaměstnance (Pernica a Zůna, 2015, s. 192). Podíváme-li se na tabulku 5, ozbrojené síly jsou složeny ze šesti hodnostních sborů (mužstvo, poddůstojníci, praporčíci, nižší důstojníci, vyšší důstojníci, generálové) a jsou v rámci kompetencí členěny na služební hodnosti. Naopak bezpečnostní sbory hodnostní sbory nepoužívají.

**Tabulka 5: Služební hodnosti a hodnostní označení ozbrojených sil a bezpečnostních sborů**

Ozbrojené síly				Bezpečnostní sbory		
hodnostní sbor	služební hodnost	předpoklad vzdělání	označení NATO	předpoklad vzdělání	hodnostní označení	služební hodnost
mužstvo	vojín	E	OR-1	-	-	-
	svobodník	E	OR-1	-	-	-
poddůstojníci	desátník	E	OR-2	-	-	-
	četař	E	OR-3	-	-	-
	rotný	E	OR-4	E	rotný	referent
praporčíci	rotmistr	D	OR-5	D	strážmistr	vrchní referent
	nadrotmistr	D	OR-6	D	nadstrážmistr	asistent
	-	-	-	D	podpraporčík	vrchní asistent
	praporčík	D	OR-7	D	praporčík	inspektor
	nadpraporčík	D	OR-8	D/C	nadpraporčík	vrchní inspektor
	štábní praporčík	C	OR-9	-	-	
nižší důstojníci	-	-	-	D/C	podporučík	komisař
	poručík	B	OF-1	C/B	poručík	
	nadporučík	B	OF-1	C/B	nadporučík	vrchní komisař
	kapitán	B	OF-2	B	kapitán	
vyšší důstojníci	major	A	OF-3	B	major	rada
	podplukovník	A	OF-4	A	podplukovník	rada, vrchní rada, vrchní státní rada
	plukovník	A	OF-5	A	plukovník	
generálové	brigádní generál	A	OF-6	A	brigádní generál	rada, vrchní rada, vrchní státní rada
	generálmajor	A	OF-7	A	generálmajor	
	generálporučík	A	OF-8	A	generálporučík	
	armádní generál	A	OF-9	-	-	-

**Předpoklad vzdělání:**

A – vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu, B – vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu, C – vyšší odborné, D – střední s maturitní zkouškou, E – střední nebo střední s výučním listem

*Zdroj: upraveno podle (zákon č. 221/1998 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů;*

*zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších*

*předpisů; Pernica a Zůna, 2015, s. 193)*

## 2 PRINCIPY PŘÍPRAVY PERSONÁLU V BEZPEČNOSTNÍM SYSTÉMU ČR

Poté co jsme si udělali představu o struktuře bezpečnostního systému ČR a velikosti bezpečnostních složek, nám tato kapitola pomůže osvětlit systém přípravy personálu v bezpečnostním systému. Nejprve si definujeme institucionální zajištění, kde je kladen důraz na rozlišení akreditovaného vzdělávání od vlastních vzdělávacích zařízení. Poté bude věnována pozornost systému přípravy personálu v souvislosti s celoživotním učením a uvedeme specifika přípravy bezpečnostního personálu.

### 2.1 Institucionální rámec vzdělávací soustavy

Principy vzdělávání personálu v bezpečnostním systému tak zároveň nastiňují vzdělávací politiku v ČR. Vzdělávací politikou jsou dle Pařízka (1993) rozuměny principy, priority a metody rozhodování o vzdělávacích institucích včetně určení strategického cíle rozvoje vzdělání, legislativního rámce vzdělávacích institucí, způsobu financování, stanovení cílů a obsahu výchovy, ovlivňování podmínek činnosti vzdělávacích zařízení a také způsob jejich kontroly. Vzdělávací politika je v ČR v kompetenci vlády ČR. Nicméně může být ovlivňována i ze strany Evropské unie. V našem případě zaujímá důležitou roli i NATO (pro vojenský personál), Pokud chce vláda ovlivnit kvalitu vzdělávání, má, jak publikuje Veselý (2015, s. 38), tři hlavní možnosti – stanoví cíle a problémy (tím určuje co a proč je cílem vzdělávací politiky), nastaví nástroje (což určuje, jak bude vzdělání realizováno), nebo nastaví a rozdělí roli aktérů v tvorbě a implementaci politiky (kdo a kde vzdělání provede).

Ať už se jedná o ozbrojené síly nebo bezpečnostní sbory, jsou již při získávání příslušníků požadované určité kvalifikační předpoklady, které jak se domnívají Pernica a Zůna (2015, s. 200), „jsou spojovány s mobilitou jednotlivce na trhu práce.“ Kvalifikační předpoklady vzdělání jsou získávány prostřednictvím školského systému a vymezuje je školský zákon a též vysokoškolský zákon. Proces dosažení kvalifikačních předpokladů včetně odpovídajících vzdělávacích institucí znázorňuje Příloha F. Dílčí úrovni vzdělání odpovídá mezinárodní standardní klasifikace vzdělání, která je známá pod zkratkou ISCED 2011.

Institucionální zabezpečení systému přípravy personálu v bezpečnostním systému využívá národní vzdělávací systém, který je stanoven zákonem. V ČR vzdělání poskytují školy veřejné, státní a soukromé v rámci akreditovaných studijních oborů.



Bezpečnostní vzdělávání se formuje, byť pozvolně, od roku 1990. Tehdy se začali seskupovat odborníci, kteří se podíleli na spoluprobě oboru bezpečnostních studií. V první dekádě 21. století začala vznikat výzkumná pracoviště, která položila základy pro bezpečnostní studia v ČR. V poslední době již zastávají nejdůležitější roli v oblasti vzdělávání především vysoké školy (Bureš, Mareš, Waisová, 2016). Podle údajů z roku 2014, mělo akreditovaný studijní program v oboru bezpečnosti nejméně 19 vysokých škol. Jednalo se o studijní programy a obory v oblasti bezpečnostních studií, krizového řízení, ochrany obyvatelstva, obrany státu, ochrany ekonomiky, hospodářských a dalších opatření pro krizové stavy, vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku, požární ochrany a IZS (Karaffa, 2014). Mimo tradičních státních a veřejných vysokých škol lze bezpečnostní obory studovat na několika soukromých školách.

Kvalifikační požadavky jsou vnitřní záležitostí a každý z bezpečnostních sborů má vlastní koncepci přípravy personálu. Jak v ozbrojených silách, tak v bezpečnostních sborech se příprava příslušníků k naplnění kvalifikačních požadavků zpravidla realizuje formou interních výcvikových a kvalifikačních kurzů či odborných školení určených k získání oprávnění k výkonu povolání, které se realizují ve vlastních vzdělávacích zařízeních podniků či organizací, které se nacházejí mimo vzdělávací soustavu. O konkrétních vzdělávacích a výcvikových zařízeních působících v jednotlivých bezpečnostních složkách se dočteme v následujícím textu práce (v kapitole 3).

## **2.2 System přípravy personálu**

Příprava personálu v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech zahrnuje všechny procesy moderního managementu týkající se práce s lidskými zdroji jako nejvyšší formy personální práce. V rámci řízení personálu uvnitř bezpečnostního systému by měly být uplatněny (v modifikované podobě) všechny složky personální práce, které vymezil Dessler (2003, s. 2) do třinácti procesů, s tím, že zácvik nových zaměstnanců a posílení jejich kompetencí je na čtvrté pozici a vzdělávání (školení) a jejich rozvoj najdeme na pozici deváté. Přestože se příprava personálu v jednotlivých složkách bezpečnostního systému liší podle specifik oblasti činnosti, lze pozorovat, že přístupy moderního managementu jsou obecně přijímány a uplatňovány.

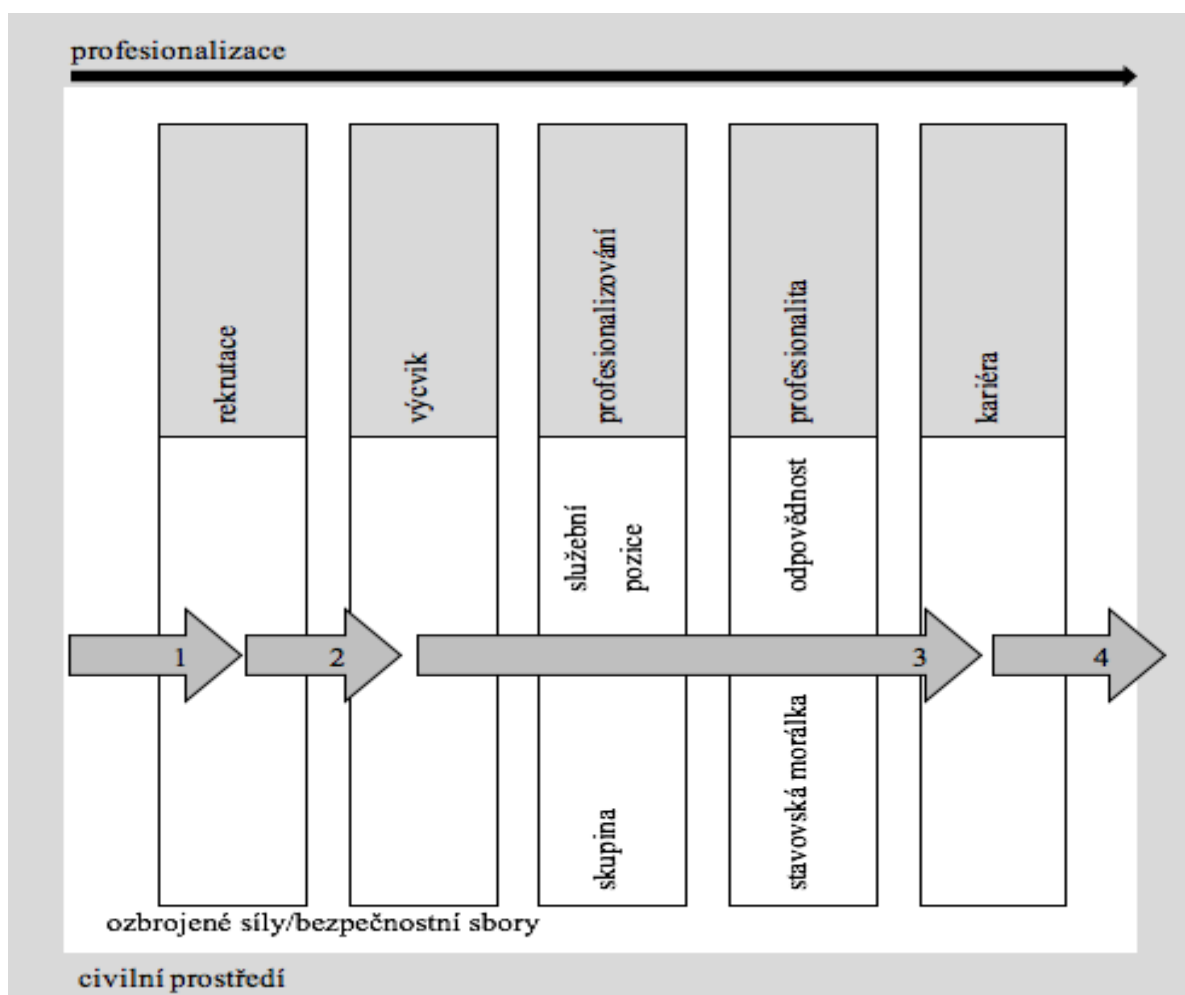
Pernica a Zůna (2015, s. 197) kladou důraz na to, že při analýze přípravy personálu bezpečnostních sborů je třeba sledovat *„účel a účelnost přípravy personálu v rámci bezpečnostního systému; vztah státu k příslušníkům ve služebním poměru po dobu jeho trvání*

*a naopak jejich loajality k bývalému zaměstnavateli po skončení jejich služebního vztahu; ekonomická hlediska, tj. velikosti dané ozbrojené složky, požadavky na její autarkii uvnitř státu a bezpečnostního systému, místa poskytované přípravy v personální politice dané ozbrojené složky a vazby přípravy na kariéru jednotlivce uvnitř bezpečnostního sboru nebo ozbrojených sil.“*

Specifikou v ozbrojených silách a v bezpečnostních sborech je to, že jsou v nich zastoupeny profese, které mají ekvivalent na trhu práce (lékaři, ekonomové, řidiči apod.) a profese, které v civilním životě neexistují. Velkou část přípravy personálu si ozbrojené síly a bezpečnostní sbory musejí zajišťovat vlastními silami a část kompetencí je věcí vnitřního know-how příslušných bezpečnostních složek. Stát tak vytváří mechanismy pro určitý organizovaný dohled, který má zabránit jejich zneužití (Pernica a Zůna, 2015, s. 197).

Profese, profesionál a profesionalizace patří k pojmům, které jsou nyní hojně používány v různých oblastech. V současnosti se nejedná pouze o osoby, ale i samotné firmy se nazývají profesionálními, či jejich výrobky označují jako profesionální. Profesi popisuje Petráčková a Kraus (1997, s. 621) jako „*druh pracovní činnosti, vykonávané jako zaměstnání, povolání.*“ Od slova profese se odvozuje slovo profesionalita (odbornost) a profesionál. To je osoba, která je odborníkem v profesi kterou vykonává (Pernica a Zůna, 2015, s. 197–199). Jednotlivé profese mají různé specializace (například voják – střelec, voják – zdravotník, policista – vyšetřovatel, policista – kynolog, hasič – velitel, hasič – strojník apod.), které vyžadují různé kompetence. V rámci AČR se používají čísla vojenské odbornosti, pro kterou je voják vycvičen.

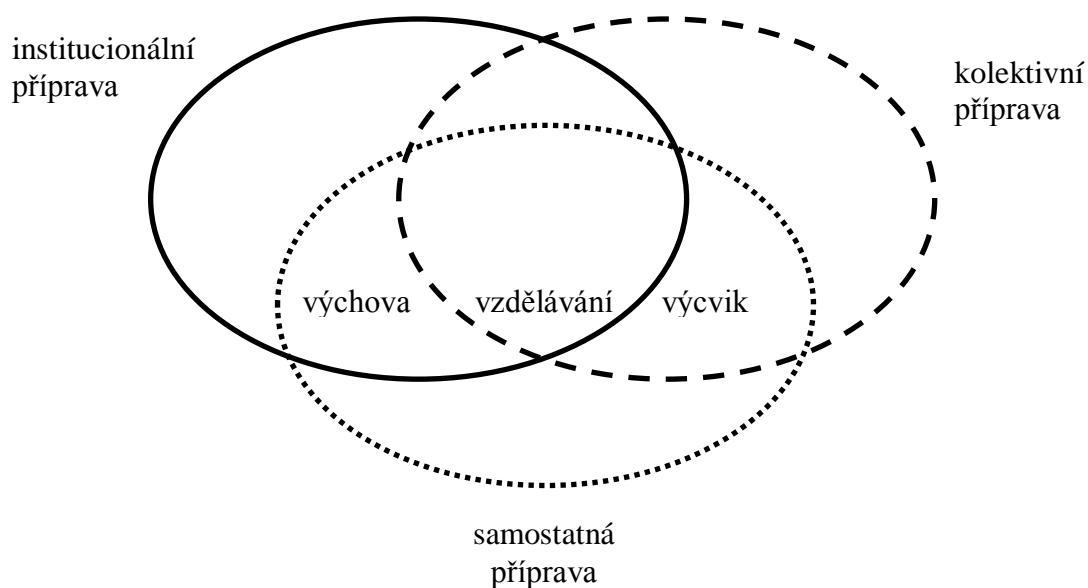
Profesionalizaci Sørensen (1991) chápe jako „*proces vývoje směrem k povolání.*“ Dochází k formování jedince k co nejlepšímu výkonu příslušné profese po celou dobu jeho výcviku až po udržení na své pozici, tj. formování osobnostních a odborných kvalit. Pojem se váže také k transformaci armády, která je chápána jako nahrazení neprofesionálních osob plně profesionálními. Pernica (2007, s. 5) uvádí, že jde o proces, který je charakterizován dvěma základními body. V prvním případě se vymezuje výkon vojenských činností týkající se zvyšování profesní kvalifikace, přičemž se jedná o kvalitu vykonávané činnosti. Za druhé se jedná o vykonávání zaměstnání, za které jsou profesionálové peněžně odměněni a zároveň dochází ke zvýšení počtu vojáků, kteří provádějí službu jako své hlavní zaměstnání. Pro vysvětlení procesu profesionalizace je využíván model povolání, který znázorňuje obrázek 3, jenž je založen na systému vzájemných relací. Nejenže se dá model využít na vojenské profese, ale lze jej prakticky aplikovat na všechny profese v bezpečnostních sborech.



**Obrázek 3: Model povolání**

*Zdroj: upraveno podle (Sørensen, 1991; Pernica a Zůna, 2015 s. 198)*

Z obrázku 3 vyplývá, že proces profesionalizace začíná získáním jedince pro službu (1), přičemž tento jedinec přichází z civilního prostředí. Pokračuje jeho přípravou k příslušné odbornosti (2) a dále postupem na služební pozice v rámci této odbornosti (3). Poslední etapou je ukončení pracovní kariéry odchodem do civilního prostředí (4), kde může jedinec zhodnotit svoje nabyté kompetence v dané odbornosti (Sørensen, 1991).



**Obrázek 4: Pojetí přípravy personálu**

*Zdroj: (Pernica a Zůna, 2015, s. 202)*

Podle odborníků v oblasti bezpečnosti, lze vymezit společné požadavky na vzdělání, profesní připravenost a morální vlastnosti osob zapojených do bezpečnostního systému. Příprava personálu zahrnuje propojené oblasti, které tvoří ucelený systém, jež se vzájemně doplňují a prolínají. Jedná se o výcvik, výchovu a vzdělávání, respektive jde o institucionální podobu přípravy, individuální podobu přípravy a praxi, což zobrazuje obrázek 4.

Výchova je chápána jako „proces záměrného působení na osobnost člověka s cílem dosáhnout pozitivních změn v jejím vývoji“ (Průcha, Mareš a Walterová, 2003, s. 277). Z hlediska požadavků bezpečnostních složek je výchova cílevědomá a dlouhodobá činnost, jejímž cílem je, aby vojáci a příslušníci bezpečnostních sborů disponovali tělesnými, duševními, morálními a etickými vlastnostmi, které od nich stát a společnost očekává a vyžaduje.

Vzdělávání je dnes pojímáno jako celoživotní proces učení. Jedná se o institucionalizovanou činnost. Člověk si osvojuje nejen znalosti a dovednosti, ale i morální vlastnosti a postoje, dále získává informace, návyky a odborné kompetence. Pomocí těchto prvků člověk funguje v hospodářství a společnosti jako celku. Vzdělávání nelze chápat pouze jako prostředek k získání kvalifikace k profesi (Mužík, 2012, s. 23). Proces vzdělávání lze rozdělit na prvky, které Karaffa (2014) vymezil následovně:

- získání kvalifikačních předpokladů v rámci formálního vzdělávání pro výkon povolání a příslušnou pracovní pozici;
- získání klasifikačních požadavků k výkonu určité pracovní pozice za účelem získání obecné a odborné kompetence;
- celoživotní učení jako příležitost i povinnost se vzdělávat v různých fázích vývoje člověka zahrnující formální i neformální formy školského a mimoškolského vzdělávání.

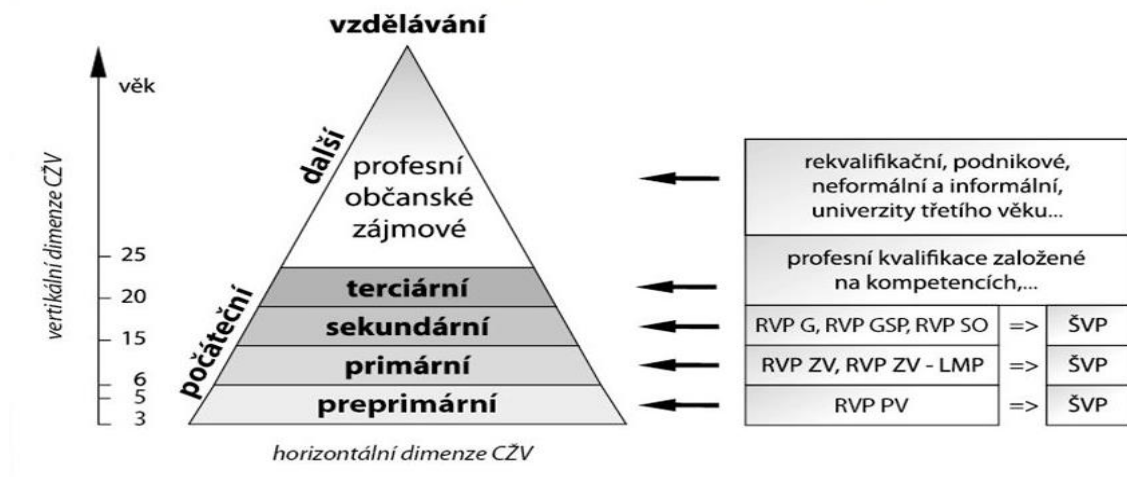
Výcvikem se rozumí „*praktická příprava pro vykonávání konkrétní specializované pracovní role*“ (Průcha, Mareš a Walterová, 2003, s. 276). Výcvik je v kompetenci jednotlivých institucí a pracovišť. „*Vycvičenost příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených bezpečnostních sborů k provádění základních a specifických úkonů, nezbytných pro činnost s přidělenou výstrojí a výzbrojí, je elementárním předpokladem pro výkon služby*“ (Karaffa, 2014). Výcvik je zaměřen především na osvojení manuálních zručností.

Prostřednictvím výše zmiňovaných oblastí dochází ke splnění cílů a úspěchů v přípravě personálu podle Přípravy příslušníků AČR (2007, s. 37–38) pomocí „*společného úsilí, osobním příkladem, správnou metodikou a připraveností všech velitelů, příslušníků štábů a jednotek. Výsledkem tohoto úsilí je získání vědomostí, dovedností a návyků.*“

### **2.3 Příprava personálu v kontextu celoživotního učení**

Celoživotní učení se v současnosti uplatňuje v ČR i moderním světě v rámci celkového ekonomického, politického a sociálního rozvoje, kdy je potřeba neustále se přizpůsobovat novým standardům a adaptovat se na měnící prostředí. Souvisí s tím také rozvoj nových informačních a komunikačních technologií, který umožňuje snadnou dostupnost mnoha nových informací a zdrojů (Beneš, 2014, s. 103).

Evropský parlament a Rada EU (2016) definuje celoživotní učení jako „*veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektiv*“



**Obrázek 5: Pyramida pojetí vzdělávání podle kompetencí**

*Zdroj: (Veteška, 2010, s. 64)*

Obrázek 5 znázorňuje jednotlivé etapy z hlediska kompetenčního přístupu ke vzdělávání aplikované na ČR. Jedná se o počáteční vzdělávání dětí a mládeže, vzdělávání dospělých v produktivním věku a vzdělávání seniorů. Rovněž zahrnuje dva rozměry, které jsou chápány jako komplexní a propojený celek. Jedná se o vertikální rozměr (ve smyslu celoživotní). Zde se řadí všechny druhy formálního vzdělávání. Druhý je rozměr horizontální (ve smyslu v celé šíři života) kde jde o nástroj určený pro zlepšování procesu učení v každodenním životě při odlišných činnostech. Etapy by měly být legislativně propojeny a důležitá je jejich návaznost a přístupnost.

**Tabulka 6: Systém celoživotního učení dospělých**

formální vzdělávání	neformální vzdělávání	informální vzdělávání
ucelené studium na školách	další profesní vzdělávání	občanské a zájmové vzdělávání

*Zdroj: upraveno podle (Mužik, 2012, s. 24)*

Koncept celoživotního učení dospělých představuje ucelený systém osvojování nových poznatků, které jedinec využívá ve svém životě (Holford, Riddell a Weedon, 2009, s. 75–76). Na systém celoživotního učení dospělých lze nahlížet z několika úhlů pohledů, které si lze uvědomit z tabulky 6. V rámci svého ukončeného vzdělání si jedinec volí své povolání, ve kterém se často musí průběžně vzdělávat a učit novým postupům (Holford, Riddell a Weedon, 2009, s. 71) a stejně tak je tomu v případě ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. U příslušníků probíhá další vzdělávání a získávání kvalifikace s ohledem na pozici a umístění v konkrétní bezpečnostní složce. Jejich vzdělávání většinou probíhá formou terciárního nebo

dalšího vzdělávání a pedagog, lektor či jiná autorita při vzdělávání jedná výhradně s dospělými osobami.

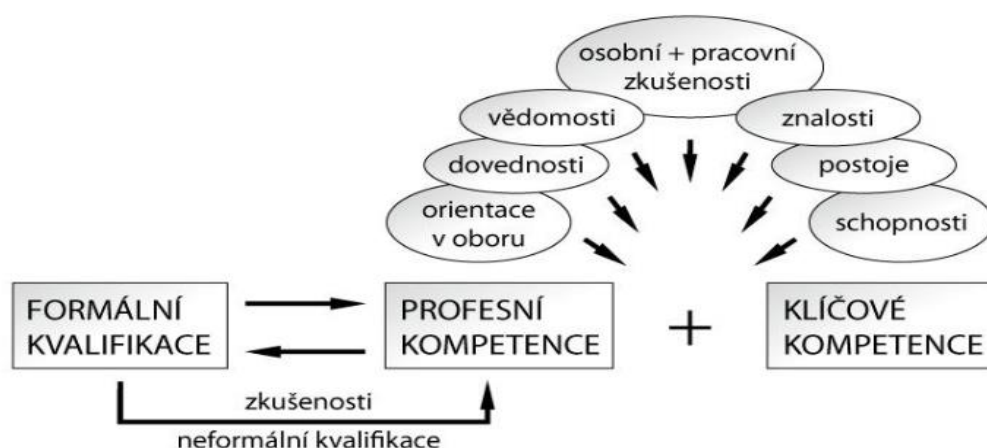
Účast dospělých osob na neformálním vzdělávání probíhá formou profesního vzdělávání v organizacích a váže se na vykonávanou profesi. Cílem je rozvoj dovedností, kompetencí, znalostí, schopností a postojů požadovaných pro výkon povolání. Vše se realizuje ve výchovně-vzdělávacích institucích, výcvikových střediscích nebo přímo na personálních útvarech podniků, firem, společností apod. Naopak informální učení je neorganizované a institucionálně nekoordinované. Jde o proces získávání vědomostí, dovedností z každodenních zkušeností a činností realizovaných například v práci ale i ve volném čase (Kalnický, 2007, s. 42; Mužík 2012, s. 25–26).

**Tabulka 7: Typy dalšího profesního vzdělávání**

Další profesní vzdělávání		
kvalifikační vzdělávání	rekvalifikační vzdělávání	normativní školení
zvyšování, prohlubování, specializace, rozšiřování kvalifikace, zaškolení, zaučení	předrekvalifikační kurzy, specifické, nespecifické, doplňkové a zaměstnanecké rekvalifikace	odborná způsobilost, bezpečnost práce, protipožární obrana, způsobilost k výkonu povolání

*Zdroj: upraveno podle (Mužík, 2012, s. 24; Palán, 2002, s. 23)*

V běžné realitě je součástí profesního vzdělávání dospělých kvalifikační vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání a normativní školení (vzdělávání určené právním předpisem), což prezentuje tabulka 7.



**Obrázek 6: Pojetí kvalifikací založených na kompetencích**

*Zdroj: (Veteška, 2010, s. 101)*

Jak je patrné z obrázku 6, kvalifikace úzce koreluje s kompetencemi, což podle Vetešky a Tureckiové (2011, s. 100) „platí zejména v neformálním vzdělávání zaměřeném především na rozvoj profesních či odborných způsobilostí.“

## 2.4 Kompetence a kompetenční model

Pojem kompetence představuje specifický soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod, postupů a postojů, které umožňují jednotlivci osobní rozvoj. Kompetence tak lze chápat ve dvou rovinách, a sice jako soubor rozhodovacích pravomocí, ze kterých vyplývá odpovědnost za důsledky rozhodnutí, anebo jako sadu zdrojů, které jednotlivec rozvíjí v procesech vzdělávání (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 25). Pojem kompetence definuje Veteška a Tureckiová (2008, s. 26) jako „jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést svá rozhodnutí odpovědnost“ a uplatňují se jak v profesním tak i v soukromém životě.

Jednotlivé kompetence dělí Carroll a McCrackin (1997 cit. podle Kubeš, Kurnický a Spillerová, 2004, s. 35) do čtyř skupin: klíčové, týmové, funkční a vůdcovské a manažerské. Klíčové jsou základem při stanovení potřeb kritérií při výběru nového pracovníka. Mezi týmové kompetence se nejčastěji řadí stanovování společných cílů, stanovování priorit, definování rolí a vytváření efektivního pracovního procesu. Funkčními kompetencemi jsou myšleny specializované vědomosti a dovednosti.

**Tabulka 8: Vymezení klíčových kompetencí**

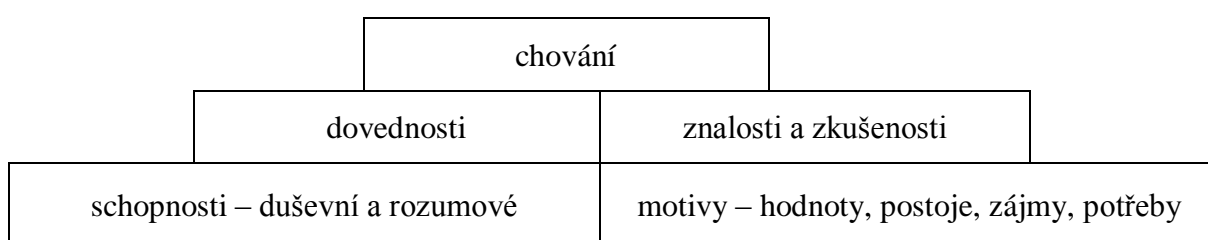
<b>sociální kompetence</b>	schopnost práce v týmu, kooperativnost, schopnost čelit konfliktům a stresovým situacím, komunikativnost
<b>kompetence ve vztahu k vlastní osobě</b>	kompetentní zacházení se sebou samým, být svým vlastním manažerem, schopnost reflexe vůči sobě samému, vědomé rozvíjení vlastních hodnot, schopnost posouvat sám sebe a dále se rozvíjet
<b>kompetence v oblasti metod</b>	plánovitě se zaměřením na cíl uplatňovat odborné znalosti, vypracovávat tvořivé a neortodoxní řešení, strukturovat a klasifikovat nové informace, dávat věci do kontextu a poznávat souvislosti, kriticky přezkoumávat v zájmu dosažení žádoucích inovací a změn, zvažovat šance a rizika

*Zdroj: upraveno podle (Belz a Siegrist, 2001 cit. podle Pokorný, nedatováno, s. 3)*

Belz a Siegrist vymezili klíčové kompetence podle tabulky 8. Pokorný (nedatováno, s. 3), poukazuje na to, že tyto kompetence mají přenositelnou povahu nejen v profesi, ale jsou využitelné i v životě.



Klemp (1998 cit. podle Kubeš, Kurnický a Spillerová, 2004, s. 38) odlišil dvě skupiny kompetencí: praktiky (zvyklosti), tj. co lidé v pozici dělají, aby dosáhli výsledku; a vlastnosti (atributy) respektive co lidé do své pracovní pozice přinášejí. Pro kompetence je navíc dle Vetešky a Tureckiové (2008, s. 31–32) charakteristické, že jsou vždy kontextualizované, multidimenzionální, jsou definované standardem a mají potenciál pro akci a rozvoj. Kompetentnost jednotlivce se posuzuje podle toho, jak se chová v různých životních situacích, jak nakládá se svým lidským kapitálem a případně jak rozvíjí svůj potenciál. Je třeba rozlišovat schopnost od kompetence. Kompetence je mnohem komplexnější, představuje soubor schopností, vědomostí, zkušeností apod.



**Obrázek 7: Hierarchický model kompetencí**

*Zdroj: upraveno podle (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 32)*

Strukturu kompetence vyjadřuje obrázek 7, z čehož vyplývá, že kompetence se týkají celé osobnosti člověka a jsou hierarchicky uspořádány. Mohou být získávány v průběhu celého života, ale stejně tak lze kompetence ztratit (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 32). Vodák a Kucharčíková (2011, podle Horváthová, Bláha a Čopíková, 2016 s. 235) publikují, že do kompetenční složky osobnosti vstupuje řada faktorů a popisují je následovně:

- **Motivy** – vše, co podněcuje činnost člověka určitým směrem, vnitřní pohnutky, jež povzbuzují a udržují aktivitu.
- **Rysy** – představují charakteristiky osobnosti. Jde především o temperament, kterým je určováno, jak bude člověk emocionálně reagovat na podněty z okolí.
- **Vnímání sebe samého** – má to vliv na osobní přesvědčení, zda člověk dokáže daný úkol zvládnout, obsahuje víru ve vlastní schopnosti.
- **Vědomosti** – zahrnují všechny poznatky získané v určité oblasti související s prací vykonávanou na dané pracovní pozici.
- **Dovednosti** – zajišťují, že je člověk schopen vykonávat činnost související s nějakým úkolem.

Kompetenční model obsahuje všechny kompetence, které jsou nezbytné k efektivnímu plnění úkolů a celkovému úspěchu organizace (Hroník, 2007, s. 30). Funkční kompetenční model má být dle Hroníka (2007, s. 71) propojující (ve smyslu návaznosti na strategii společnosti), uživatelsky přátelský, jednotný (funguje napříč společností), široce využitelný (pro výběr, hodnocení, rozvoj, vzdělávání a odměňování) a sdílený. Efektivní kompetenční model má obsahovat deset až dvanáct kompetencí a má vycházet z pozorovatelného chování (Hroník, 2006, s. 31).

Horváthová, Bláha a Čopíková (2016, s. 232) hovoří o tom, že moderní management došel k závěru, že klasické funkční řízení neodpovídá potřebám 21. století a že řízení lidí musí znamenat především jejich vedení. Dobrý manažer musí být zároveň dobrý lídr, který umí motivovat spolupracovníky k naplňování cílů organizace a k vysokému pracovnímu výkonu. Preferovaným způsobem řízení je řízení podle kompetencí, respektující individuální znalosti, dovednosti a schopnosti jednotlivých členů pracovního týmu. Dobré kompetenční modely by měly odpovědět na otázky, jako jaké jsou požadavky pro výkon jednotlivých pracovních pozic, jak vybrat správné lidi nebo kdo má být povýšen a kdo dosáhl hranice svých možností.

## 2.5 Specifika přípravy personálu

Potřeba vzdělání vychází ze schopností, kterými mají disponovat prvky v bezpečnostním systému. Můžeme si pod tím představit například schopnost ubránit celé území ČR, efektivně spolupracovat při vzniku mimořádné události. Držitelem schopností je organizační prvek (útvár), jejich skupina, nebo pouze segment organizačního prvku (jednotka). Nepostradatelné schopnosti vyplývají z určených rolí v bezpečnostním systému ČR nebo také ze scénářů použití bezpečnostních složek a ozbrojených sil (Bílá kniha o obraně, 2011, s. 93).

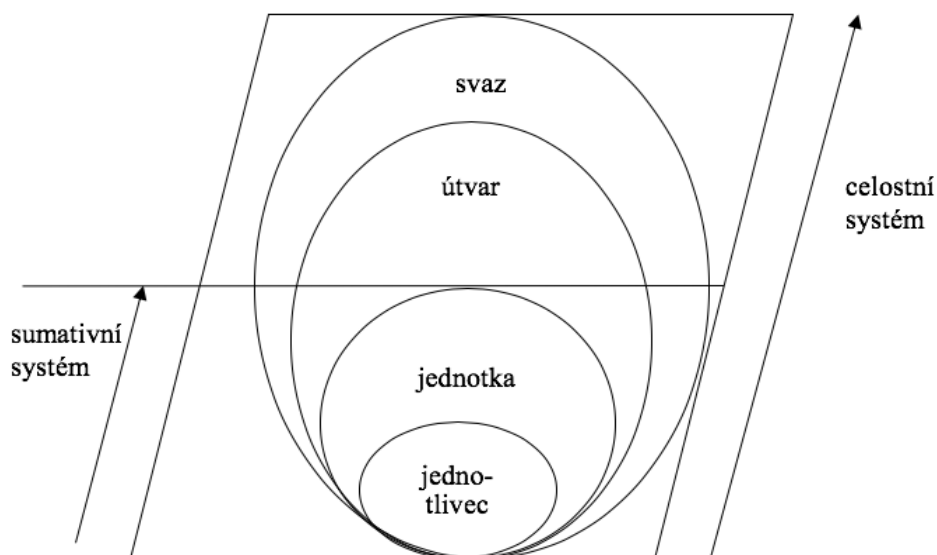
**Tabulka 9: Formy přípravy personálu**

Druh přípravy	Forma přípravy
druh činnosti	teoretická příprava, praktická příprava, polní výcvik
počet členů personálu	individuální příprava, skupinová příprava, hromadná příprava
místo provádění	příprava na učebnách, v terénu, ve speciálních zařízeních
kontakt mezi vyučujícím a příslušníkem	příprava prezenční, příprava distanční, kombinace prezenční a distanční přípravy

*Zdroj: upraveno podle (Příprava příslušníků AČR, 2007, s. 194)*

Formy přípravy personálu představují soubor různých podmínek, při kterých se realizuje příprava, která probíhá účelně, logicky v souladu se stanovenými cíli a úkoly. Formy přípravy

lze rozdělit dle několika hledisek. Patří mezi ně druh činnosti, počet a struktura personálu, místo provádění, kontakt mezi vyučujícím a příslušníkem, které blíže popisuje tabulka 9.



**Obrázek 8: Formy přípravy personálu**

*Zdroj: vlastní zpracování*

V závislosti na velikosti a rozsahu příslušných kompetencí či úkolů může být prvkem například jednotlivec, skupina jednotlivců (jednotka), skupina jednotek (útvár) nebo skupina útvarů či skupina armád. Tento systém zpodobňuje obrázek 8. Aplikujeme-li systém na příkladu vojenské jednotky a hasičské jednotky, kde jsou jednotlivé prvky hierarchicky organizovány do formací s různým počtem personálu a vybavením (vzestupně), získáme řetězec:

- AČR: voják – družstvo – četa – rota – prapor – pluk – divize – armádní sbor – armáda – skupina armád.
- HZS: hasič – družstvo – četa – jednotka požární ochrany (sbor).

Příprava bezpečnostního personálu zahrnuje přípravu individuální, skupinovou a hromadnou. Individuální forma si klade za cíl, aby byl jednotlivec opatřen vědomostmi, dovednostmi a návyky v požadované úrovni, a aby byl schopen plnit své úkoly, správně se rozhodovat a podílet se na zajišťování bezpečnostních zájmů ČR. Naopak do skupinové přípravy můžeme zařadit přípravu v rámci jednotky, kde úkolem je to, aby skupina jednotlivců byla při plnění úkolů sjednocena, sladěna a schopna jednat jako tým (Letov, 1938, s. 248–249;

Příprava příslušníků AČR, 2007, s. 25, 45). To lze v případě bezpečnostních sborů označit za sumativní (souhrnný) systém. Tím se podle Pernici (2017b) rozumí takový systém, „jehož vlastnosti jsou určeny součtem vlastností jeho podsystémů.“

Naopak na ozbrojené síly (AČR) je nutné nahlížet jako na celostní (holistický) systém z toho důvodu, že musí působit jako celek, kde v rámci jejich prvků (bojové prvky, jednotky bojové podpory a jednotky bojového uskupení v pozemních a vzdušných silách) je důležitá jejich součinnost. Jako celek disponuje vlastnostmi, které žádný z prvků nemá. Ukážeme-li si to na příkladu, tak hasičská jednotka je funkční zasahuje-li lokálně při výjezdu, kam přicházejí na pomoc další hasičské jednotky, které dělají to samé ve stejné kvalitě. Kdežto mají-li se ozbrojené síly chovat jako celek při obranné operaci, musí každý její prvek jednat v každém okamžiku jako celek, jehož je částí. Schopnost těchto prvků operovat nám vytvoří novou kvalitu, například vzdušné síly podporují pozemní síly v jejich postupu.

**Tabulka 10: Fáze přípravy příslušníků bezpečnostních složek**

<b>Fáze přípravy</b>	<b>Účel přípravy</b>
vstupní příprava	formování základních vědomostí, dovedností, návyků a výchovy
odborná (základní profesní) příprava	získání oprávnění k výkonu povolání nebo funkce
specializační příprava	získání specifické dovednosti
kariérová (rozvojová) příprava	splnění podmínek přípravy nutných v postupu v kariéře do vyšších pozic v hierarchické struktuře nebo k výkonu funkce vyžadující vyšší profesní kvalifikaci
účelová (předoperační) příprava	k plnění specifického úkolu jako je příprava k výkonu funkcí v operacích krizového řízení, mnohonárodních strukturách, ve vojenských operacích apod.

*Zdroj: upraveno podle (Pernica a Zůna, 2015, s. 203–204)*

Fáze přípravy (včetně popisu), kterými dochází k naplnění kvalifikačních požadavků profesionálního personálu v bezpečnostních složkách, zobrazuje tabulka 10.

## 3 ANALÝZA PŘÍPRAVY PERSONÁLU V BEZPEČNOSTNÍM SYSTÉMU ČR

Poté co jsme seznámili se strukturou personálu v bezpečnostním systému a představili koncepty využitelné pro analýzu, lze je nyní aplikovat na nejvýznamnější složky bezpečnostního systému ČR. Kapitola objasňuje systém přípravy personálu v bezpečnostních složkách se zaměřením na příslušníky bezpečnostních sborů. S ohledem na jejich velikost pozornost věnujeme třem největším zaměstnaneckým skupinám. Jsou jimi vojáci z povolání, policisté, profesionální hasiči a dobrovolní hasiči.

### 3.1 Systém přípravy vojáků

AČR je od roku 2005 plně profesionální, což znamená, že je při získávání (rekrutaci) nových vojáků odkázána na trh práce a stejně tak i další složky ozbrojených sil. Pokud by struktura AČR byla optimální (plánuje zvýšení počtu vojáků), jednalo by se o náhradu personálu, který „ubyl“ z této struktury. Dnes se plánuje zvýšení počtu vojáků (na 30 000), což klade na proces získávání vojáků zvýšené nároky. AČR může využít předchozí kvalifikace zaměstnanců jen do určité míry a monopol na přípravu vojáků ve vlastních ozbrojených silách má stát. Podle Pernici a Zůny (2009) *„tento monopol existuje v případě vojenského výcviku. V jiných formách přípravy, například jazykové či při vzdělávání odborného vojenského profesionálního personálu, toto mohou zastávat jak vojenské školy, tak školy nevojenské.*

Zásadním dokumentem, který vychází ze závazných předpisů Ministerstva obrany ČR (MO ČR) a interních předpisů MO ČR uvedené v Příloze G, je Koncepce přípravy personálu rezortu MO ČR na léta 2012–2018. Východiskem jsou také alianční dokumenty a iniciativy, a sice Nový strategický koncept NATO, „Smart Defence“ a „Pooling and Sharing“, které ovlivnily mezinárodní vzdělávání personálu MO ČR.

Příprava *„zahrnuje vzdělávání, vojenský výcvik vojáků k plnění bojových, záchranných a humanitárních úkolů a výchovu k vlastenectví“* (MO ČR, 2011, s. 7). Týká se nejen vojáků z povolání, ale i přípravy občanských zaměstnanců, vojáků v aktivní záloze, žáků a studentů vojenských škol. Hlavním cílem je připravit vojáka z povolání jako *„kvalifikovaného odborníka v dobrovolném služebním poměru, vzdělaného ve vojenství a speciálně připraveného pro vojenskou praxi, plnícího společensky významnou roli při zabezpečování obrany státu, za níž je placen a určitým způsobem zvýhodněn“* (MO ČR, 2011, s. 17).

**Tabulka 11: Komplexní systém přípravy vojáků**

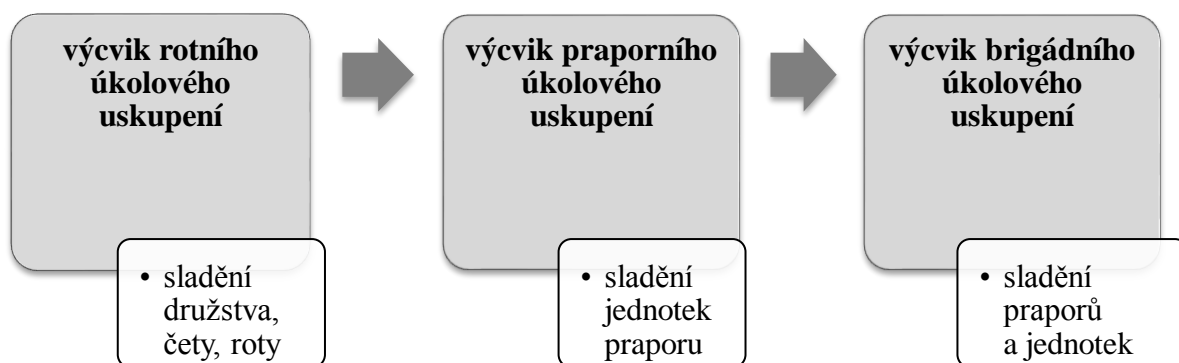
Činnosti přípravy						
pravidelná odborná příprava						
základní příprava	odborná příprava	specializační příprava	speciální příprava	kariérová příprava	jazykové vzdělávání	účelová příprava (příprava jednotek)
příprava v rámci celoživotního učení						

*Zdroj: upraveno podle (Příprava příslušníků AČR, 2007, s. 39–40; Němeček et al., 2017, s. 24)*

Tabulka 11 znázorňuje činnosti přípravy vojáků. Systém přípravy personálu v rámci AČR představuje komplex činností na sebe navazujících, řešící přípravu jednotlivců i jednotek ve výcvikových a vzdělávacích zařízeních AČR., ale i různé formy cvičení organizačních celků všech úrovní. Důraz je kladen na výchovu k vlastenectví a výchovu k lidským právům. Pokud je voják absolvuje, splní tak kvalifikační požadavky pro výkon konkrétní pozice nebo specifického služebního úkolu. Příprava odborná, specializační, speciální, účelová spolu s kariérovými kurzy jsou součástí profesní přípravy vojáků.

Za prioritu považuje AČR přípravu vojáků ve všech hodnostních sborech, tj. přípravu vojáka pro jeho postup kariérou. Platí zde obecná doporučení managementu lidských zdrojů, aby vzdělávací a výcvikové aktivity byly adekvátní kariérovému řádu a umožnily jedinci kariérový postup v rámci hodnostního sboru. Mezi kariérové kurzy se řadí praporčický, vyšší praporčický, důstojnický, kurz pro vyšší důstojníky a kurz generálního štábu. Absolventi kurzů získají všeobecné profesní kompetence, které jsou dány zejména v oblasti leadershipu (tj. schopnost velet, řídit a vést skupinu vojáků) v rámci daného hodnostního sboru (MO ČR, 2011, s. 25–27).

Dále je kladen důraz na výchovu k vlastenectví, která vychází z toho, že služba v ozbrojených silách je vysoce náročná, a to jak psychicky, tak fyzicky, je normativní a porušení norem je sankcionováno. „*Od jedince je vyžadována kázeň, vlastenectví, hrdost, loajalita, čest, odvaha a obětavost, upřednostňování zájmů celku nad individuálními zájmy, plnění rozkazů, respektování vojenské hierarchie a akceptace určitých omezení individuální svobody vojáků z povolání, vyplývající z průběhu jejich služby*“ (MO ČR, 2011, s. 20).



**Obrázek 9: Etapy přípravy vojsk v rámci úkolového uskupení**

*Zdroj: upraveno podle (MO ČR, 2011, s. 36)*

V souvislosti s obrázkem 8 do systému přípravy vojáků patří i příprava vojsk (jednotek), která se především zaměřuje na požadavky a úkoly v rámci úkolových uskupení. Smyslem takové přípravy je, aby jednotka byla připravena k operačnímu nasazení, disponovala dovednostmi nutné pro plnění bojové i nebojové poslání v jakémkoli operačním prostředí v ČR i zahraničí (MO ČR, 2011, s. 33). Tento výcvik je rozdělen do tří etap, které popisuje obrázek 9.

Před skončením služebního poměru hraje důležitou roli i rekvalifikace vojáků (pokud služební poměr trvá alespoň pět let), která je taktéž součástí systému celoživotní přípravy, pokud však o ni voják požádá. Podle MO ČR (2011, S. 39) je cílem takového rekvalifikačního kurzu připravit vojáka do civilního prostředí a pomoci mu získat potřebné znalosti a dovednosti, které se dají uplatnit na trhu práce.

Příprava personálu v rámci MO ČR je realizována především prostřednictvím rezortních zařízení a využívá i možnosti vzdělávání v zahraničí (využívání vzdělávacích a výcvikových zařízení aliančních států NATO).

Opět se vychází z poznatků moderního managementu a výchovné působení je součástí řídicí práce všech velitelů a příslušníků štábů na všech stupních velení a řízení v rezortu MO ČR. V dokumentech NATO je opakovaně zdůrazňován význam řízení lidských zdrojů uplatňující poznatky moderního managementu v činnosti armády. Zejména je zdůrazňováno, že získávání a stabilizace vojáků vyžaduje jasná organizační opatření, která stanovují jednotný postup a omezují vliv individuálních rozhodnutí (NATO, 2007).

**Tabulka 12: Vzdělávací a výcviková zařízení vojáků**

MO ČR		
náměstek ministra obrany pro personalistiku		náčelník generálního štábu AČR
školské zařízení	výcvikové zařízení	
Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola MO ČR v Moravské Třebové	Školící a vzdělávací středisko MO ČR v Choceradech	Velitelství výcviku – Vojenská akademie ve Vyškově
Univerzita obrany v Brně		
Vojenský obor při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze		

*Zdroj: upraveno podle (MO ČR, 2011, s. 15)*

Nové vojáky nelze získávat jen z řad absolventů vojenských škol, ale v rámci pracovního trhu musí AČR získávat pro službu i absolventy škol civilních, přičemž ne všichni zájemci o službu v armádě splňují potřebné kompetence (často je překážkou přijetí nedostatečná fyzická zdatnost). Noví vojáci z řad absolventů civilních škol si musí doplnit odborné vojenské vzdělání a rozšířit svoje odborné vojenské vzdělání si musí i absolventi vojenských škol. Organizační zabezpečení vzdělávacích a výcvikových institucí, které jsou v gesci rezortu obrany, zobrazuje tabulka 12.

### 3.2 Systém přípravy policistů

Vedení PČR si klade za cíl dosáhnout v roce 2020 toho, aby systém policejního vzdělávání odpovídal nárokům kladeným na službu veřejnosti. Zajistí potřebnou vzdělávací kapacitu během základní odborné přípravy, kurzů pro naplňování dalšího odborného požadavku a výcviku v rámci služební přípravy.

Nový uchazeč o práci u PČR musí mít středoškolské vzdělání s maturitou nebo příslušný stupeň vzdělání, který je stanoven pro výkon specializovaných a řídicích pozic. Podmínkou ale není, že příslušné vzdělání musí získat na policejní škole, ale policisté volí dostupnější vzdělání na veřejných, státních nebo soukromých školách.



**Tabulka 13: Komplexní systém přípravy policistů**

Činnosti přípravy				
pravidelná odborná příprava				
základní odborná příprava	odborná příprava na služební místo	odborná příprava na vykonávanou činnost	další odborná příprava	manažerský výcvik
příprava v rámci celoživotního učení				

*Zdroj: upraveno podle (Závazný pokyn policejního prezidenta č. 1/2014; MV ČR, 2008, s. 14)*

Systém přípravy policistů zahrnuje kvalifikační přípravu a další odbornou přípravu, jejíž součástí je i služební příprava. Jednotlivé činnosti přípravy popisuje tabulka 13. Každý nově přijatý policista musí povinně absolvovat základní odbornou přípravu v délce dvanáct měsíců. Zahrnuje čtyři části – nástupní výcvik v délce jednoho měsíce konaný ve školním policejním středisku nebo na Vojenské akademii ve Vyškově, odbornou přípravu v délce šest měsíců konanou ve vzdělávacím zařízení PČR, tři měsíce řízení odborné praxe ve školních policejních střediscích a na základních útvarech a dva měsíce další odborné přípravy ve vzdělávacích zařízeních PČR ukončené závěrečnou zkouškou. I po úspěšném složení této zkoušky jsou policisté nadále (po dobu tří let) v pracovním poměru na dobu určitou a během této doby musí složit služební zkoušku. Cílem nástupního výcviku, je ověřit, zda potencionální policista má kompetence pro práci u PČR, především dostatečnou fyzickou a psychickou odolnost. Dále je nutné získání potřebných návyků a vztahu k PČR. Po úspěšném absolvování základního výcviku splní policista kritéria stanovená pro použití služební zbraně, naučí se reagovat na služební rozkazy, porozumí základním povinnostem policisty a naučí se, jak zvyšovat svoji fyzickou kondici. Zároveň získá osvědčení pro přidělení služební zbraně. Součástí přípravy personálu je činnost policejního psychologa, který zajišťuje dle Čírtkové (2004, s. 51) „*vstupní psychologické vyšetření (posuzování psychické způsobilosti zájemců o vstup do policie), poradenství a psychologickou podporu v konfliktních a krizových (stresových) situacích, například při použití střelné zbraně, speciální psychologickou péči u exponovaných pozic.*“

Další vzdělání policistů (podle konceptu celoživotního učení) zahrnuje zejména služební přípravu a různá jednorázová školení a kurzy, které se řadí do kategorie dalšího neformálního vzdělání. Účelem je zejména posílení odborné kvalifikace, ale také posílení duševní hygieny policistů. Obecnou další odbornou přípravu vykonávají všichni policisté, seznamují se zde s novými zákony a postupy. Tělesná, střelecká a taktická příprava slouží ke zdokonalení

fyzické, taktické a střelecké kondice. Intenzita výcviku probíhá dle rozdělení do rizikových skupin (zásahové jednotky, přímý výkon v terénu, nepřímý výkon) a přezkušování probíhá každoročně. Další odborná příprava vyplývá z konkrétního služebního místa, je zaměřena na upevnění a rozšíření kompetencí, jako například školení dopravních policistů v nových předpisech Evropské unie. Prostřednictvím manažerského výcviku se předpokládá získání návyků adekvátně jednat, řídit a vést spolupracovníky v odborné policejní činnosti (MV ČR, 2008, s. 14–15).

Legislativně je stanoveno, že nejméně každé tři roky musí být provedeno hodnocení každého policisty zaměstnaného na dobu neurčitou, přičemž se posuzuje jeho odbornost, kvalita plnění služebních povinností, teoretické znalosti v oblasti bezpečnosti a schopnost jejich aplikace v praxi. Na základě výsledků hodnocení a s přihlédnutím k názoru příslušníka (jeho vlastním vzdělávacím potřebám) jsou stanoveny úkoly pro další rozvoj. V hodnocení se rozlišuje, zda příslušník dosahuje (zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů):

- vynikajících výsledků;
- velmi dobrých výsledků;
- dobrých výsledků;
- dobrých výsledků s výhradami;
- neuspokojivých výsledků.

Podle výsledků hodnocení se řídí kariérní postup policistů a v případě potřeby je jim umožněno další studium na policejních školách či absolvování adekvátních kurzů. Součástí profesního vzdělání policistů je nácvik odolnosti proti psychické zátěži, a to jak v rámci policejního školství, tak v následném profesním vzdělávání.

Koncepce rozvoje Policie ČR do roku 2020 (Policejní prezidium ČR, 2017, s. 97–98) analyzovala některé nedostatky v práci s lidskými zdroji včetně oblasti vzdělávání a ohledně výcviku a vzdělávání navrhla například tato opatření: posílení lektorské kapacity a obsluhujícího personálu, zajištění výukových a výcvikových kapacit pro kvalitní přípravu policistů, zajištění vzdělávacích potřeb v souvislosti se vznikem nových bezpečnostních rizik a nových typů kriminality a boje proti nim. Vzdělávání označili Langer a Martinů (2009, s. 16) za klíč k profesionalitě a jeden z deseti pilířů reformy PČR z hlediska vzdělání vstupního i celoživotního. Policisté projevují zájem o kurzy jazykového vzdělávání, prioritou je však

zejména manažerské vzdělávání. V jiných oblastech byl oproti tomu rozsah výuky zúžen (Policejní prezidium ČR, 2015, s. 41).

**Tabulka 14: Vzdělávací a výcviková zařízení policistů**

MV ČR				PČR
školské zařízení				výcvikové zařízení
Střední policejní škola a Vyšší policejní škola MV ČR v Holešově	Střední policejní škola a Vyšší policejní škola MV ČR v Praze	Policejní akademie ČR v Praze	Střední odborné školy oprávněné MV ČR *	Školní policejní střediska

**Poznámky:**

\*nejsou součástí rezortu MV ČR

*Zdroj: (MV ČR, 2014, s. 14–15)*

Organizační zabezpečení vzdělávacích a výcvikových institucí, které jsou v gesci rezortu vnitra nebo v PČR zobrazuje tabulka 14. Příprava policistů je rozdělena na vzdělávání na středních, vyšších a vysokých školách a výcvikových zařízeních. Rezortní vzdělávání zahrnuje základní odborné vzdělávání, další odbornou přípravu a studium za účelem dosažení vyššího stupně vzdělání. Vyšší policejní školy zajišťují vzdělávání v oboru působnosti MV ČR a zahrnují taktéž odbornou přípravu policistů. Školy poskytují základní a specializované policejní vzdělání a zajišťují odborný růst policistů. V ČR existují i jiné školy mající oprávnění od MV ČR, které vyučují studijní obor bezpečnostně právní činnost. Tyto školy zobrazuje Příloha H. Pokud policista ukončí svůj služební poměr, jeho vyšší odborné vzdělání není příliš uplatnitelné jinde než u bezpečnostních sborů.

### 3.3 Systém přípravy profesionálních a dobrovolných hasičů

*„Na každý druh jednotky požární ochrany jsou odlišné nároky z hlediska jejich operační hodnoty dané dobou výjezdu od nahlášení mimořádné události a maximální dobou dojezdu na místo zásahu, a odlišné nároky na osoby vykonávající činnost v těchto jednotkách z hlediska odborné, fyzické, zdravotní a psychické způsobilosti“ (Vitášek, 2014, s. 36). Činnost HZS je velmi rozsáhlá a na hasiče jsou kladeny specifické požadavky. Na uchazeče do HZS jsou kladeny přísné nároky a vedle požadavků (týkajících se osobnostní a zdravotní způsobilosti) společných pro příslušníky všech bezpečnostních sborů, musí uchazeč absolvovat prověrku na ověření tělesné zdatnosti, která se skládá ze dvou testů silových a jednoho testu vytrvalostního (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 58/2008 Sb.).*

V posledních letech se spektrum činností v působnosti HZS velmi rozšířilo, což klade zvýšené nároky na kvalitu personálu. V kompetenci HZS je také civilní obrana obyvatelstva a široká oblast požární prevence. Na všechny tyto skutečnosti reaguje koncepce vzdělávání HZS, která představuje moderní přístup k výcviku a vzdělávání příslušníků a zaměstnanců HZS. Vzdělávání považuje za strategický prostředek vedoucí nejen k profesionalitě a loajalitě k výkonu služby, ale i stabilizaci pracovníků. Koncepce reaguje na požadavky současného managementu a považuje proces celoživotního učení za nástroj zvyšování pracovního výkonu (efektivní plnění aktuálních úkolů) i za nástroj variability pracovníků umožňující adaptaci na případné změny a zajišťující potencionální kariérní růst. Vzdělávání hasičů zahrnuje kontinuální části, které zobrazuje tabulka 15. Výčet právních předpisů a interních aktů řízení MV ČR, které upravují problematiku vzdělávání v HZS zobrazuje Příloha CH.

**Tabulka 15: Komplexní systém přípravy hasičů**

Činnosti přípravy			
vstupní vzdělávání			prohlubující vzdělávání
vstupní příprava	kurzy k získání odborné způsobilosti	specializační kurzy	manažerské vzdělávání
	příprava k vykonání služební zkoušky	doplňkové kurzy	jazyková příprava
	kurzy k prodloužení platnosti osvědčení odborné způsobilosti	-	jiné vzdělávání
příprava v rámci celoživotního učení			

*Zdroj: upraveno podle (HZS ČR, nedatováno, s. 15)*

Nově přijatí hasiči musejí po přijetí do služebního poměru absolvovat vstupní přípravu, která je rozdělena do čtyř modulů (viz. tabulka 16), které jsou absolvovány chronologicky (společná část a část podle profilace oblasti, do níž jsou zařazeni). Vstupní příprava je ukončena závěrečnou zkouškou. Specializační kurzy slouží k získání užší specializace pro výkon speciálních činností a jsou nabízeny prostřednictvím katalogu (hasiči si vybírají podle svých aktuálních vzdělávacích potřeb). Doplnkové kurzy slouží k doplnění znalostí, dovedností a návyků potřebných pro zastávané místo, neposkytují odbornou způsobilost ani specializaci. Příprava na vykonání služební zkoušky je koordinována, organizována a řízena oddělením vzdělávání Generálního ředitelství HZS ČR. Pravidelná odborná příprava je pro hasiče povinná a týká se aktuálních požadavků na výkon služby (HZS ČR, nedatováno, s. 10–11).

Po přijetí do služebního poměru je každý nový hasič seznámen s komplexními informacemi o HZS jako o bezpečnostním sboru, je seznámen s organizační strukturou a s působností HZS jako celku i působností jeho jednotlivých složek. Jde především o to, aby pochopil svůj podíl na působnosti celku. Následuje odborná příprava podle pracovního zařazení, případně specializace pro výkon jednotlivých činností. Hasič musí prokazovat svoji odbornou způsobilost pro služební místo, na které jsou zařazeni. Platnost osvědčení je 5 let (vyhláška MV ČR č. 247/2001 Sb.). K získání nebo prodloužení osvědčení se musí hasič zúčastnit odborné přípravy.

**Tabulka 16: Moduly vstupní přípravy hasičů**

Typ modulu	Účastník modulu	Popis modulu
modul I – úvodní	hasič bez ohledu na zařazení na konkrétní služební místo	nezbytný základní přehled o právních normách a interních aktech řízení, pořadová příprava, zdravotní a psychologická příprava, topografická příprava
modul II – obecný		přehled o fungování sboru ve všech oblastech jeho působnosti, základní orientace v oblastech, které budou později rozvíjeny v rámci profilačních modulů stanovených jednotlivým odbornostem
modul III – profilační	podle požadavků plynoucích ze služebního zařazení hasiče	zaměření na vymezené odbornosti, profilace nového hasiče podle jeho zařazení na služební místo, příprava hasiče v případě změny služebního místa
modul IV – praxe		rozšíření teoretické znalosti, praktické dovednosti a zkušenosti ve své profilaci

*Zdroj: (HZS ČR, nedatováno, s. 36)*

Prostřednictvím HZS je dále zajišťována (HZS ČR, 2016, s. 13–14):

- odborná příprava členů JPO;
- odborná příprava členů dobrovolných JPO;
- odborná příprava pro prodloužení platnosti odborné způsobilosti ve funkci hasič a starší hasič;
- vzdělávání dalších subjektů působících v rámci IZS, ochrany obyvatelstva a krizového řízení, pro což mají příslušné odbory generálního ředitelství zpracovány samostatné koncepce.

**Tabulka 17: Vzdělávací a výcviková zařízení profesionálních a dobrovolných hasičů**

	školské zařízení	výcvikové zařízení
profesionální a dobrovolní hasiči	Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku	
	Střední odborné školy oprávněné MV ČR *	Záchranný útvar HZS
	Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava *	Institut ochrany obyvatelstva v Lázních Bohdaneč
	Univerzita obrany v Brně *	Školní a výcvikové zařízení HZS (Zbiroh, Frýdek-Místek, Brno)
dobrovolní hasiči a členové	-	Ústřední hasičská škola Bílé Poličany
		Ústřední hasičská škola Jánské koupele ve Vítkově
		Centrum hasičského hnutí Příbrav

**Poznámky:**

\*nejsou součástí rezortu MV ČR


*Zdroj: upraveno podle (HZS ČR, 2016, s. 7–9)*

Rezortní, mimorezortní vzdělávací a výcvikové zařízení zobrazuje tabulka 17. Podrobnější výčet středních odborných škol mající oprávnění vyučovat obor Požární ochrana zobrazuje Příloha H. HSZ má oblast vzdělávání plně propojenou s oblastí řízení lidských zdrojů, vychází z analýzy vzdělávacích potřeb jak organizace, tak jednotlivců. Vzdělávací proces je cíleně řízen, monitorován a vyhodnocován. Vzdělávání probíhá jak v rezortních, tak v dalších zařízeních a důraz klade na moderní výukové formy včetně e-learningu.

Specifikem JPO je, že do jejich činnosti poměrně významně zasahuje stát, který legislativně koordinuje jejich činnost a zajišťuje vzdělávání a výcvik (prostřednictvím HZS – krajských ředitelství). Odbornou přípravu JSDH řeší zákon č. 133/1985 Sb., *o požární ochraně*, vyhláška MV ČR č. 247/2001 o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR a další interní dokumenty. Sbírkou interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR vymezuje pokyny a rozkazy, které stanovují mimo jiné i odbornou přípravu a odbornou způsobilost členů JSDH.

**Tabulka 18: Komplexní systém přípravy dobrovolných hasičů**

Činnosti přípravy				
základní odborná příprava	pravidelná odborná příprava	odborná příprava a odborná způsobilost strojníků, velitelů družstev a velitelů	odborná příprava k získání nebo prodloužení způsobilosti	odborná příprava v rámci specializačních kurzů



*Zdroj: upraveno podle (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2014).*

Systém odborné přípravy a odborné způsobilosti dobrovolných hasičů naznačuje tabulka 18. Příprava je rozdělena do pěti základních částí. Úspěšné absolvování základní odborné přípravy do jednoho roku po přijetí do jednotky je podmínkou, kterou musí splnit každý dobrovolný hasič, aby se mohl samostatně účastnit zdolávání požáru a ostatních prací. Rozsah výuky je stanoven minimálně na čtyřicet vyučovacích hodin. Po absolvování základní odborné přípravy se provádí přezkoušení, které, pokud je úspěšné, vede k získání potvrzení (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2014).

Pravidelnou odbornou přípravu dobrovolných hasičů organizují velitelé jednotek, kteří volí témata těchto povinných školení pro každý rok. Témata jsou jednotlivými veliteli volena s ohledem na předurčenost jednotky k záchranným pracím, ochraně obyvatelstva či stanovení norem znalostí hasičů. Pravidelná odborná příprava je stanovena v minimálním rozsahu čtyřiceti hodin. U JSDH obcí kategorie JPO II a JPO III je minimální rozsah stanoven na šestnáct hodin. Tato forma odborné přípravy je realizována na stanicích HZS kraje zejména formou stáže členů nebo celé JSDH. Obsahem stáže může být i účast na zásahu jednotky HZS kraje u mimořádných událostí (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2014).

Velitelé dobrovolných jednotek, strojníci a velitelé družstev mohou své funkce vykonávat pouze za předpokladu, že složili příslušnou zkoušku. Podnik nebo obec, které dobrovolnou jednotku zřizují, zajišťují společně s velitelem dobrovolné jednotky účast jmenovaných subjektů na odborné přípravě k získání či prodloužení způsobilosti.

Územně příslušný HZS kraje vydává úspěšným absolventům zkoušky osvědčení o odborné způsobilosti, které je platné pět let, popřípadě se platnost stávajícího osvědčení o dalších pět let prodlužuje. Rozlišuje se odborná příprava k získání odborné způsobilosti, která probíhá v odborných kurzech vzdělávacích zařízení MV ČR – Generálního ředitelství HZS ČR, u HZS krajů, nebo ve vzdělávacích zařízeních, které určuje MV ČR – Generální ředitelství HZS ČR. Tato forma přípravy může být také realizována ve vzdělávacím zařízení spolku působícího

na úseku požární ochrany, pokud bylo toto určeno MV ČR – Generálním ředitelstvím HZS ČR na základě žádosti daného spolku (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2014).

Pro prodloužení odborné způsobilosti je stanovena doba školení na osm hodin a všichni velitelé jsou povinni je absolvovat ročně, minimálně však 3krát během pěti let. V tomto případě se po pěti letech podrobí pouze zkoušce k prodloužení odborné způsobilosti. Strojníci jednotek SDH obcí kategorie JPO II a JPO III pro získání odborné způsobilosti absolvují prezenční kurz v rozsahu čtyřicet hodin, popřípadě dvacet čtyři hodin prezenčně a zbytek formou e-learningu. Pro prodloužení odborné způsobilosti absolvují strojníci po pěti letech šestnáctihodinovou přípravu ke zkoušce. Strojníci jednotek v kategorii JPO V a JPO VI, které disponují cisternovou automobilovou stříkačkou nebo automobilovou stříkačkou, absolvují odbornou přípravu pro získání odborné způsobilosti v rozsahu šestnácti hodin. Pro prodloužení odborné způsobilosti po pěti letech je stanoven stejný počet přípravných hodin. Strojníci jednotek v kategorii JPO V a JPO VI, kteří nedisponují cisternovou automobilovou stříkačkou či automobilovou stříkačkou, absolvují odbornou přípravu pro získání nebo prodloužení odborné způsobilosti v rozsahu osmi hodin (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2014).

Pokud jsou někteří členové dobrovolných jednotek vybráni ke speciálním činnostem, musí absolvovat specializační kurzy zakončené ověřením odborných znalostí. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2014 rozlišuje tyto specializace:

- technik technické a chemické služby dobrovolné JPO;
- nositel dýchací techniky;
- technik ochrany obyvatelstva v JSDH (pouze obce);
- základy zdravotních znalostí pro členy dobrovolných JPO;
- obsluhovač motorové pily v JPO;
- práce na vodě pro členy dobrovolných JPO;
- člen JSDH (pouze obce), předurčené k zásahům při silničních dopravních nehodách plus doplněn kurzem zdravotních znalostí.

### **3.4 System přípravy celníků**

Zájemci o práci celníka musí splňovat podmínky podle zákona č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů. Přijímací řízení se koná pouze v případě, že CS ČR disponuje volným služebním místem. Pokud je přijímací řízení zahájeno, uchazeč, který předložil žádost a doložil stupeň dosaženého vzdělání, se musí



podrobit posouzení odborné způsobilosti. Vyšetření provádí Psychologické pracoviště CS ČR. Následuje posouzení fyzické způsobilosti a posouzení zdravotní způsobilosti. Pokud uchazeč splní všechny podmínky, jsou mu nabídnuty možnosti uplatnění u celní správy. Příprava celníků zahrnuje činnosti, které znázorňuje tabulka 19.

**Tabulka 19: Komplexní systém přípravy celníků**

Činnosti přípravy			
vstupní kurzy		specializační odborné kurzy	
základní celní kurz	kurzy k získání odborné způsobilosti	specializační certifikované kurzy	ostatní profesní příprava
	příprava k vykonání služební zkoušky	doplňkové kurzy	jiné vzdělávání
	-	jazyková příprava	-
příprava v rámci celoživotního učení			

*Zdroj: upraveno podle (Ministerstvo financí ČR, 2018, s. 40)*

Po nástupu do služebního poměru musí nový celník získat odbornou způsobilost a za tím účelem absolvovat základní celní kurz (do šesti měsíců od nástupu). Do služebního poměru jsou přijímáni absolventi jakéhokoli maturitního oboru a jakékoli vysoké školy. Při přijímání na služební místa ve vyšších tarifních třídách, na které je vypsáno výběrové řízení, je zpravidla požadován obor a zaměření. Základní celní kurz probíhá prezenčně, zahrnuje tělesnou přípravu, teoretickou přípravu a praktickou přípravu, a je ukončen základní celní zkouškou. S nově přijatým celníkem je uzavřen služební poměr na dobu tří let. V den nástupu do výkonu služby musí splnit služební slib a do tří let musí vykonat služební zkoušku. Teprve po jejím úspěšném složení může být přijat na dobu neurčitou. Na základní celní kurz navazují certifikované specializační kurzy podle požadované odbornosti pro zastávané služební místo.

**Tabulka 20: Vzdělávací a výcviková zařízení celníků**

Školní zařízení	Výcvikové zařízení
-	Školící středisko celní správy v Jílovišti
	Středisko služební přípravy v Bochoři
	Výcvikové zařízení služební kynologie v Heřmanicích

*Zdroj: upraveno podle (Karaffa, 2014; CS ČR, 2017)*

Vzdělávání a příprava celníků se uskutečňují v zařízeních, které zobrazuje tabulka 20. Vzdělávání v celní správě zajišťuje především Školící středisko celní správy v souladu

s Konceptí profesní přípravy zaměstnanců celní správy ve vlastních vzdělávacích zařízeních, přičemž některé formy vzdělávání zajišťuje prostřednictvím e-learningu (Ministerstvo financí ČR, 2018, s. 40).

### 3.5 Systém přípravy příslušníků vězeňské služby

Příslušníci vězeňské služby mají za úkol zabezpečit vnější a vnitřní prostor věznic. Jejich přípravu k výkonu práce upravuje Koncepte vězenvství do roku 2025 a nařízení generálního ředitele VS ČR č. 55/2010, o vzdělávání ve VS ČR.

**Tabulka 21: Komplexní systém přípravy příslušníků vězeňské služby**

Činnosti přípravy		
vstupní vzdělávání		prohlubující vzdělávání
úvodní	následné	manažerské vzdělávání
-	základní odborná příprava typu A	jazykové vzdělávání
	-	ostatní vzdělávání
příprava v rámci celoživotního učení		

*Zdroj: upraveno podle (nařízení generálního ředitele VS ČR č. 55/2010)*

Obecně tabulka 20 dělí vzdělávání příslušníků vězeňské služby na vstupní vzdělávání a prohlubující vzdělávání. Vstupním úvodním vzděláváním, které je zahájeno okamžitě po vzniku služebního poměru, si příslušník osvojí základní dovednosti nutné pro způsobilost vykonávat zaměstnání a seznámí se s právními a vnitřními předpisy organizace, ze kterých plynou jeho povinnosti a práva vztahující se k provádění své činnosti. Probíhá v organizační jednotce určené jako místo výkonu služby nebo sjednané jako místo výkonu práce (Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2016, s. 30).

Základní úroveň vzdělávání příslušníků vězeňské služby tvoří základní odborná příprava typu A – bez rozdílu služebního zařazení (ostatní typy jsou určeny pro zaměstnance, nikoli pro příslušníky), která je povinná pro všechny nově přijaté příslušníky. Zaměřuje se zejména na všestrannou přípravu příslušníka k výkonu služby, jeho profesní orientaci ve složce a je nedílnou součástí systému celoživotního učení. Byla sestavena tak, aby příslušník ovládal potřebné zákony, uměl bezpečně manipulovat s donucovacími prostředky a zbraněmi a získal praktické zkušenosti potřebné k výkonu služby, jelikož při jejím výkonu se pohybuje v blízkosti vězňených osob (Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2016, s. 30–31).

Služební a profesní příprava příslušníků zahrnuje systém pravidelného a systematického školení, které je realizováno v rámci jednotlivých organizačních jednotek VS ČR. Smyslem takové přípravy je pak pochopitelně zejména prohlubovat a upevňovat znalosti a dovednosti nutné pro odpovídající výkon služby. Profesní příprava zahrnuje problematiku bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, dále je pozornost věnována protipožární přípravě, zdravotní přípravě, komunikaci s vězňenými a civilními osobami. Je rovněž nutné, aby příslušníci byli relevantně obeznámeni s obsahem právních předpisů, které upravují výkon práce v podmínkách VS ČR. Za zmínku stojí v tomto směru znalost zákona č. 555/1992 Sb., *o vězeňské službě a justiční stráž*, dále pak zákona č. 361/1999 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Neméně důležitou je také znalost obsahu zákona č. 40/2009 Sb., *trestního zákoníku*. Dále je nutné příslušníky obeznámit s problematikou drogovou, se zásadami chování při vzniku jisté krizové a mimořádné situace, za zmínku stojí i různé aspekty činnosti krizového štábu apod.

Služební příprava zahrnuje střeleckou přípravu, sebeobranu, využívání donucovacích prostředků, taktiku a provádění služebního zákroku, problematiku krizových a mimořádných situací, vynechána není ani taktika realizace eskorty nebezpečných osob. Do služební a profesní přípravy jsou zařazeni všichni zaměstnanci dané organizační jednotky, kteří jsou nadále děleni na čtyři skupiny, Do první skupiny spadají všichni vedoucí pracovníci, do druhé skupiny patří všichni příslušníci, kteří nejsou ve vedoucích funkcích. Tato skupina se vnitřně dělí na vězeňskou stráž, justiční stráž a příslušníky, kteří provádějí eskort nebezpečných osob. Třetí skupina zahrnuje takové příslušníky, kteří jsou zařazeni do správní služby. Jsou nadále členěni na příslušníky oddělení výkonu trestu a vazby, správní referenty a ostatní příslušníky správní služby. Čtvrtou skupinou jsou občanští zaměstnanci organizační jednotky.

Dokument Koncepce vězénství do roku 2025 se dále zaměřuje (Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2016, s. 31) na problematiku prohlubujícího vzdělávání manažerského, která je definována pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a v bezpečnostních sborech a je orientována zejména na odpovídající získání, osvojení a rozvoj pracovní a sociální kompetence jedince, rozvoj osobnostních předpokladů a ucelených znalostí o procesech manažerského řízení a rozhodování vedoucími služebními funkcionáři a vedoucími zaměstnanci VS ČR. Manažerské vzdělávání je kromě toho rozděleno na tři typy v souvislosti s úrovní řízení. Klasifikace je provedena na základní, střední a vrcholový management.

**Tabulka 22: Vzdělávací a výcviková zařízení příslušníků vězeňské služby**

Školské zařízení	Výcvikové zařízení
-	Akademie Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem

*Zdroj: upraveno podle (Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2016, s. 31)*

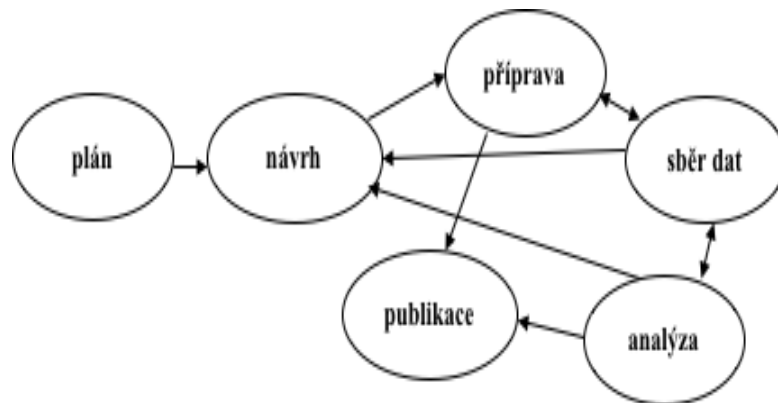
Dále nelze opomenout ani problematiku získání a prokázání kvalifikačního požadavku jazykového vzdělání, který se vztahuje na příslušníka, jenž je ustanoven na takovém služebním místě, kde je vyžadováno aktivní používání cizího jazyka pro výkon pracovních nebo služebních činností, resp. je vyžadováno aktivní používání cizího jazyka v jiné souvislosti ve vztahu k plnění úkolů VS ČR. Podrobnosti dále stanovuje nařízení generálního ředitele VS ČR 59/2008. Roli však sehrává rovněž možnost stáží a exkurzí, které jsou organizovány právě pro příslušníky VS ČR, přičemž za stáž nebo exkurzi je pokládána odborná praxe organizovaná Akademií VS ČR, která, jak vyplývá z tabulky 22, je jediným zařízením, které zajišťuje vzdělávání a výcvik příslušníků vězeňské služby. Smyslem je pochopitelně zejména prohloubení nebo upevnění odborných znalostí a získání praktických znalostí a zkušeností.

## 4 SROVNÁVACÍ STUDIE

Poté co jsme popsali systém přípravy personálu v bezpečnostních složkách, docházíme ke srovnání. Veškeré zkoumané bezpečnostní složky chápou vzdělávání a přípravu personálu jako komplexní, provázaný systém. V této kapitole se zaměříme na vojáky, policisty, hasiče a dobrovolné hasiče. Nejprve popíšeme metodu a cíle výzkumu a stanovíme výzkumné otázky. Prostřednictvím komparativní studie analyzuje požadavky na kompetence personálu vybraných bezpečnostních složek. Budeme sledovat kompetence nutné pro přijetí do služebního poměru a rozvoj kompetencí v procesu celoživotního učení včetně rozvoje manažerských kompetencí (řízení a vedení lidí).

### 4.1 Design výzkumu

Dle Yina (2009, s. 27) je k vytvoření případové studie důležité uvědomění si pěti složek výzkumu, které jsou považovány za základní. Jedná se o výzkumné otázky, hypotézy (pokud jsou), definování jednotek studie, logické propojení dat s hypotézami a určení kritérií pro vysvětlení zjištění. Rozlišit lze různé typy případových studií. Exploratorní (průzkumná) studie se zabývá strukturou případu, deskriptivní podává co nejkomplexnější popis jevu, explanační (vysvětlující) studie odkrývá méně známé vztahy a struktury a testovací případová studie je založena na ověřování správnosti stanovené teorie. Průběh procesu ilustruje obrázek 10.



**Obrázek 10: Proces případové studie**

*Zdroj: upraveno podle (Yin 2009, s. 1)*

Poté co jsme soustředili informace potřebné ke srovnávací studii a vysvětlili si systém, ve kterém se nacházíme, tak můžeme zpracovat srovnávací studii. Základní výzkumnou jednotkou je jednotlivec, jakožto nositel kompetencí, tj. voják z povolání, policista a profesionální a dobrovolný hasič. Vše bude popsáno od chvíle, kdy je příslušník přijat do služebního poměru (vyjma dobrovolného hasiče) až po okamžik, kdy je zcela připraven plnit

nároky spojené s výkonem svého povolání a absolvovat kariérový postup. Z tabulky 22 vyplývají cíle a výzkumné otázky stanovené pro srovnávací studii. Cílem práce není vytvořit nové teorie či predikce, nýbrž odhalit shody a diference mezi sledovanými složkami.

**Tabulka 23: Přehled cílů a výzkumných otázek srovnávací studie**

Dílčí cíle	Výzkumné otázky (VO)
Zaměřit se na vybrané bezpečnostní složky, a to na AČR, PČR a HZS a stanovit základní kompetence personálu nutné pro přijetí do služebního poměru a jejich kompetence potřebné pro další kariérový postup.	VO 1: Jaké vstupní kompetence jsou vyžadovány při přijímání vojáků, policistů a profesionálních hasičů do služebního poměru – jaké jsou rozdíly a shody?
V rámci AČR, PČR a HZS analyzovat realizaci konceptu celoživotního učení se zaměřením na manažerské vzdělávání a leadership.	VO 2: Jaké je institucionální zajištění systému vzdělávání personálu ve sledovaných bezpečnostních složkách a dobrovolnických organizací?
	VO 3: Jaké právní předpisy upravují vzdělávání a přípravu personálu ve sledovaných bezpečnostních složkách a dobrovolnických organizací?
V rámci AČR, PČR a HZS porovnat kompetenční požadavky pro výkon vybraného povolání.	VO 4: Je ve sledovaných bezpečnostních složkách uplatňován kompetenční model řízení lidských zdrojů, leadership a principy celoživotního učení?
	VO 5: Je vzdělávání a příprava profesionálních a dobrovolných hasičů unifikovaná?

*Zdroj: vlastní zpracování*

## 4.2 Vstupní kompetence při přijímání do služebního poměru

AČR, PČR a HZS jsou hierarchicky řízené organizace s jasně vymezenými vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Minimální požadavky na uchazeče o přijetí do služebního poměru jsou stanoveny zákonem a toto musí být východiskem při stanovení kompetencí a pokusech o vypracování kompetenčních modelů. V rámci přijímacího řízení je nezbytné odlišit, které kompetence jsou nepostradatelné, a které lze naopak získat či rozvinout prostřednictvím výcviku a vzdělávání. Do jisté míry zde budou vždy hrát významnou roli osobnostní vlastnosti uchazečů, zejména míra jejich extraverte (zaměření osobnosti směrem k ostatním lidem) a neuroticismu (nevyrovnanosti).

### Přijímání nových vojáků

Stát se vojákem z povolání je možné již při studiu vojenské školy, ale to není podmínkou vstupu do služby v rámci služebního poměru vojáka z povolání. AČR neustále hledá nové

zájemce o službu vojáka z povolání. Od budoucích řadových vojáků nejsou požadovány žádné další specifické kompetence, což neplatí v případě, kdy jsou obsazována určitá pracovní místa. V tomto případě jsou vyžadovány specifické kompetence a jsou to podle AČR (2019) například řídičské oprávnění skupiny B nebo C, úplné středoškolské vzdělání s maturitou v určitém oboru, lékařský diplom, vzdělání v gastronomii, vzdělání v oblasti informačních a komunikačních technologií, znalost anglického jazyka, praxe u PČR apod. Na rekrutačním místě poté uchazeč obdrží termín vstupní lékařské prohlídky, která se uskutečňuje ve vojenské nemocnici (součástí je i psychologické vyšetření). Na tuto prohlídku navazuje testování fyzické způsobilosti.

Budoucí voják je přijat na zkušební dobu (na dobu určitou), během níž absolvuje základní výcvik, který může kdykoli ukončit. Výcvik (základní odborná příprava), trvá tři měsíce, jež odpovídá zkušební době a jeho cílem je seznámit budoucího vojáka se základními právy a povinnostmi, naučit jej zvládnout základní činnosti potřebné k přežití na bojišti a k boji, obsluhu a střelbu z ručních zbraní a vytvoření fyzických a psychických předpokladů pro výkon služby vojáka. Základní odborná příprava probíhá formou permanentního výcviku rozděleného do čtyř fází zakončených zkouškou. Po složení závěrečné zkoušky se jedinec stane vojákem ve služebním poměru.

### **Přijímání nových policistů**

Průběh přijímacího řízení se liší podle jednotlivých krajských ředitelství, ale podle Halíčkové (2016, s. 47–48) vždy zahrnuje tyto prvky:

- skupinová informační schůzka,
- individuální informační schůzka,
- ověření fyzické způsobilosti,
- zjištění osobnostní způsobilosti uchazeče,
- posouzení zdravotní způsobilosti,
- posouzení dalších způsobilostí,
- přijetí uchazeče do služebního poměru (na dobu určitou), či přerušování přijímacího řízení (odmítnutí uchazeče).

Aby mohlo dojít k zahájení přijímacího řízení, musí splnit podmínky stanovené zákonem č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů. Pro posouzení kompetencí uchazeče pro výkon práce policisty je mimořádně důležité

posouzení jeho osobnostní způsobilosti. Existují totiž jedinci, pro které je práce policisty zcela nevhodná (úzkostné osobnosti s vysokou mírou neuroticismu).

Každý začínající policista je přijat na dobu určitou a musí absolvovat základní odbornou přípravu zaměřenou na získání základních kompetencí nutných k výkonu policejní činnosti. Do tří let od přijetí do služebního poměru musí absolvovat služební zkoušku a teprve po jejím úspěšném složení je přijat na dobu neurčitou. Zkušební zkoušky zajišťují Školní policejní střediska krajských ředitelství.

### **Přijímání nových profesionálních hasičů**

Základní požadavky na uchazeče o práci profesionálního hasiče jsou stejné jako u příslušníků PČR. Jsou rovněž dané zákonem č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů. Vedle testování osobnostní a zdravotní způsobilosti musí uchazeči o povolání profesionálního hasiče absolvovat náročnou prověrku fyzické zdatnosti, která se skládá ze dvou testů silových a jednoho testu vytrvalostního. Souvisí to s tím, jak se zvyšují nároky na specifické kompetence hasičů, zejména při mimořádných událostech a krizových situacích (živelných pohromách, dopravních nehodách atd.) Nově přijatý hasič musí absolvovat základní odbornou přípravu, která je zaměřena na dvě oblasti:

- získání kompetencí společných pro všechny hasiče (obecné informace o bezpečnostních sborech, působnost HZS, působnost jeho jednotlivých složek, související legislativa, etické zásady),
- získání specifických kompetencí pro jednotlivé pracovní pozice (například požární ochrana, strojník požární ochrany).

Nově přijatý příslušník HZS je přijat na dobu určitou v celkovém trvání tří let a teprve po složení služební zkoušky a získání pozitivního hodnocení dosavadní činnosti je jeho služební poměr změněn na dobu neurčitou. Hasiči musí pravidelně, každých pět let, prokazovat svoji odbornou způsobilost pro výkon služby.

Cílem přijímacích řízení by mělo být vybrat takové uchazeče, kteří nejenže splňují základní požadavky, tj. disponují příslušnými kompetencemi, ale také disponují potenciálem k dalšímu rozvoji a zdokonalování znalostí a schopností podle aktuálních potřeb. Základní předpoklady uchazeče o přijetí do AČR a bezpečnostních sborů jsou dány příslušnými zákony a liší se pouze marginálně. Pro přehlednost jsou tyto požadavky shrnuty do tabulky 24



**Tabulka 24: Komparace vstupních kompetencí na uchazeče**

Požadavek	AČR	PČR	HZS
písemná žádost	ano	ano	ano
starší 18 let	ano	ano	ano
občanství ČR	ano	ano	ano
svéprávnost	ano	ano	ano
bezúhonnost	ano	ano	ano
stanovený stupeň vzdělání	ano min. střední odborné	ano min. úplné střední odborné vzdělání s maturitou	ano min. úplné střední odborné vzdělání s maturitou
zdravotní způsobilost	ano	ano	ano
osobnostní způsobilost	ano	ano	ano
fyzická způsobilost	ano	ano	ano
psychická způsobilost	ano	ano	ano
zákaz příslušnosti k politické straně nebo hnutí	ano	ano	ano
zákaz živnostenské nebo jiné výdělečné činnosti	se souhlasem nadřízeného	ano, ale s výjimkami	ano, ale s výjimkami
zákaz členství v řídicích a kontrolních orgánech podnikatelských subjektů	ne – výjimky	ano	ano
zákaz členství v odborech	ano	ne	ne

*Zdroj: vlastní zpracování*

Zatímco AČR připouští u uchazečů středoškolské vzdělání bez maturity (výuční list), u bezpečnostních sborů je vyžadováno úplné středoškolské vzdělání s maturitou. Při posuzování nároků na fyzickou zdatnost bylo zaznamenáno, že nejnižší jsou u AČR, nejvyšší naopak u HZS. U vojáků neplatí jednoznačný zákaz živnostenské nebo jiné výdělečné činnosti a ve výjimečných případech mohou být členy řídicích a kontrolních orgánů podnikatelských subjektů (se souhlasem nadřízeného). Naproti tomu nesmí být členy odborů (na rozdíl od bezpečnostních sborů v AČR odbory nepůsobí). U bezpečnostních sborů existují výjimky v případech uvedených v paragrafech 29, 31 a 33 a některé činnosti (například publikační a lektorskou činnost) může povolit ředitel bezpečnostního sboru interním aktem.

**Tabulka 25: Doba trvání základní odborné přípravy**

AČR	PČR	HZS/JSDH
tři měsíce (12 pracovních týdnů)	dvanáct měsíců (52 pracovních týdnů)	600 hodin/40 hodin (15 pracovních týdnů/1 pracovní týden)

*Zdroj: vlastní zpracování*

Získání základní odborné přípravy v jednotlivých bezpečnostních složkách se liší nejen dobou trvání, jak naznačuje tabulka 25, ale také svou intenzitou. Je třeba dále dodat, že v rámci doby trvání základní odborné přípravy je pouze naučit se být příslušníkem daného bezpečnostního sboru, tj. mít kompetence být vojákem, policistou nebo hasičem. Do základní odborné přípravy není zahrnut kariérní postup nebo získávání kompetencí na specializovanou pozici. Je třeba dodat, že hasiči dostávají osvědčení o získání odborné způsobilosti automaticky společně s dokladem o ukončení studia absolventů škol nabízejících obory Požární ochrana a bezpečnost práce anebo oboru Strojník požární ochrany vystudovaném na rezortní nebo mimorezortní škole. Ostatní hasiči musí získání odborné způsobilosti prokázat nejpozději do dvanácti měsíců ode dne zařazení na vykonávanou funkci. Z tabulky 25 je dále patrné, že rozsah základní odborné přípravy profesionálních hasičů je mnohokrát vyšší, než u dobrovolných hasičů JSDH.

### **4.3 Institucionální a právní zajištění přípravy personálu**

Příprava příslušníků a dobrovolných členů, k získání kvalifikačních předpokladů a požadavků, je institucionálně zajištěna ve vzdělávacích anebo přímo ve vlastních výcvikových zařízeních. Tabulka 26 podává přehled o tom, ve kterých subjektech probíhá příprava personálu.

**Tabulka 26: Komparace přípravy personálu a počtu subjektů**

		Školské zařízení						RVZ	Celkem (školské zařízení/ RVZ)
		školský zákon			vysokoškolský zákon				
		OU	SŠ	VOŠ	StVŠ	VeVŠ	SVŠ		
<b>MO ČR</b>	AČR	ne	ano (1)	ano (1)	ano (1)	zčásti	ne	ano (2)	5 (3/2)
<b>MV ČR</b>	PČR	ne	ano (2)	ano (2)	ano (1)	zčásti	ne	ano (8)	13 (5/8)
	HZS	ne	ano (1)	ano (1)	ne	zčásti	ne	ano (5)	7 (2/5)
	JSDH	ne	ano (1)	ano (1)	ne	ne	ne	ano (8)	8 (0/8)
<b>SH ČMS</b>	SDH	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ano (3)	3 (0/3)
<b>Celkem</b>	-	-	-	-	-	-	-	26	36 (10/26)

**Poznámky:**

AČR – Armáda ČR; HZS – Hasičský záchranný sbor ČR; JSDH – jednotka sboru dobrovolných hasičů obcí nebo podniků; OU – odborné učiliště (střední vzdělání s výučním listem); MO ČR – Ministerstvo obrany ČR; MV ČR – Ministerstvo vnitra ČR; PČR – Policie ČR; RVZ – rezortní výcvikové zařízení; SDH – sbor dobrovolných hasičů; SH ČMS – Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska; SŠ – střední škola (střední vzdělání s maturitou); StVŠ – vysokoškolské vzdělání na státní škole; SVŠ – vysokoškolské vzdělání na soukromé škole; VeVŠ – vysokoškolské vzdělání na veřejné škole; VOŠ – vyšší odborná škola (vyšší odborné vzdělání)

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z tabulky 26 vyplývá, že institucionálně zajištěna je nejvíce PČR. To může být dané tím, že policistů, jakožto osob ve služebním poměru podle obrázku 2, je nejvíce. Naopak ani jedna sledovaná složka nedisponuje odborným učilištěm nebo soukromou vysokou školou.

Problematika vzdělávání, příprava a rozvoj personálu se v jednotlivých složkách řídí pomocí právních předpisů, nařízením, vyhláškami, koncepčními materiály nebo prostřednictvím různých interních předpisů, které vydává kompetentní bezpečnostní složka. Tabulka 27 srovnává právní zajištění vzdělávání personálu.

**Tabulka 27: Komparace právních předpisů upravující vzdělávání personálu**

		Právní předpis legislativy	Vláda ČR	Bezpečnostní složky		
		zákon	nařízení	vyhláška	koncepce	vnitřní předpis
<b>MO ČR</b>	AČR	ano	ano	ano	ano	ano
<b>MV ČR</b>	PČR	ano	ano	ano	ne	ano
	HZS	ano	ano	ano	ano	ano
	JSDH	ano	ano	ano	zčásti	ano
<b>SH ČMS</b>	SDH	ne	ne	ne	ne	ano

**Poznámky:**

AČR – Armáda ČR; HZS – Hasičský záchranný sbor ČR; JSDH – jednotka sboru dobrovolných hasičů obcí nebo podniků; MO ČR – Ministerstvo obrany ČR; MV ČR – Ministerstvo vnitra ČR; PČR – Policie ČR; SDH – sbor dobrovolných hasičů; SH ČMS – Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z tabulky 27 je zřejmé, že koncepce vzdělávání není vypracovaná pro policisty a dobrovolníky SDH. Nejvíce právních předpisů je zpracováno pro vojáky a profesionální hasiče.

#### **4.4 Rozvoj kompetencí v kontextu celoživotního učení**

Pokud jsme prozatím hovořili o kompetencích, chápali jsme je jako získané schopnosti pro výkon určité profese, tj. ve smyslu připravenosti jedince pro výkon dané činnosti. Základ kvality osobnosti ale tvoří tzv. klíčové kompetence, které jedincům umožňují větší uplatnění nejen v profesním ale i osobním životě. Tyto kompetence přesahují odbornost a jejich nabývání a rozvíjení je celoživotním procesem, kterému je nutno přizpůsobit systém učení a vzdělávání ve všech oblastech včetně bezpečnostního prostředí.

Odborníci v oblasti vojenského řízení (jejich závěry můžeme vztáhnout i na bezpečnostní sbory) se shodují, že v každé úrovni vojenského řízení je zakotven manažerský prvek a důstojníci musejí ovládat základní manažerské techniky včetně tvůrčího vedení lidí (leadershipu). V následujícím textu budeme sledovat, jak je v rámci dalšího vzdělávání zastoupeno rozvíjení klíčových kompetencí včetně rozvíjení tzv. měkkých dovedností.

*„V principech, které formuluje Doktrína AČR, jakož i koncept NNEC, nacházíme požadavky na schopnosti a kompetence lidí a lidských systémů ozbrojených sil. Odsud lze čerpat a formulovat zadání pro změny v koncipování procesu přípravy jejich příslušníků, vojáků –*

bojovníků. Akcent je samozřejmě položen na rozvoj kompetencí, vztahujících se k vedení a řízení“ (Pokorný, nedatováno, s. 19).

V armádách NATO je využíváno řízení podle kompetencí a kompetenční modely jsou využívány pro tvorbu programů přípravy a vzdělávání vojáků zejména do velitelských pozic. V rámci vojenské organizace NATO rovněž uplatňuje leadership a AČR v posledních letech přebírá zkušenosti z řízení lidských zdrojů v rámci NATO. Uvnitř Univerzity obrany působí katedra leadershipu, která vypracovala určitý kompetenční model zahrnující požadavky na sociální kompetence vojáků z povolání. Jedná se o „komunikaci a taktické dovednosti, morální kompetence (integrita, hodnoty), schopnost týmové práce (kooperativnost, participativnost), učení a seberozvoj (motivace k učení), zvládnutí zátěže a řešení konfliktů“ (Mikulka a Saliger, 2016). Tento model můžeme uplatnit nejen v rámci ozbrojených sil, ale i v rámci bezpečnostních sborů.

### **Celoživotní učení a rozvoj klíčových kompetencí vojáků**

Základní pracovní náplní každého vojáka je bojová činnost. „Na jeho schopnostech a jeho připravenosti tak závisí bojeschopnost a úspěch celé jednotky, a často i jeho vlastní život, nebo životy ostatních“ (Němeček et al., 2017, s. 5). Příprava vojenského personálu zahrnuje tři složky, konkrétně výchovu, vzdělávání a výcvik. Probíhá po celou dobu jeho služebního poměru a je založena na principu celoživotního učení. Na kvalifikační předpoklady, které získávají jedinci v rámci formálního vzdělávání (na vojenských i civilních školách), navazují kvalifikační požadavky realizované formou armádních profesních kurzů, tzn. kombinace výcvikových, kvalifikačních a kariérových kurzů a odborných školení určených k udělení hodnosti v příslušném hodnostním sboru, dále pro další kariéerní postup v příslušném hodnostním sboru a získání oprávnění pro výkon pracovní pozice na konkrétním systematizovaném místě.

Profesionalizace AČR přinesla do přípravy vojenského personálu významné změny. Velitelé na všech úrovních pracují výhradně s vojáky z povolání, což si vyžádalo jiný přístup, než když pracovali pouze s vojáky v základní službě. Významnou roli hrají i zkušenosti z účasti vojáků v bojových operacích v rámci NATO. Zejména při vzdělávání vyšších důstojníků je třeba sledovat, aby byli schopni rychle se orientovat v neznámých situacích a uměli se přizpůsobit nepředvídatelným okolnostem. Požadavky na důstojníky AČR jsou velmi vysoké.

**Tabulka 28: Požadavky na důstojníka ozbrojených sil**

Obecné požadavky	Speciální požadavky
dobry zdravotní stav	zodpovědnost
beztrestnost a splnění bezpečnostních požadavků	odhodlanost jít příkladem
vycvičenost pro činnost v boji	schopnost týmové práce
dobrá fyzická kondice	schopnost motivovat podřízené
oddanost principům demokracie a humanismu	cílevědomost
hrdost na příslušnost k ozbrojeným silám	snaha vzdělávat se
čestnost, statečnost, odvaha a obětavost	ambicióznost
vysoká úroveň obecného vzdělání	jazyková způsobilost
odpovídající odborné vzdělání	analytické schopnosti
znalosti potřebné pro výkon funkce	objektivita a zdravý úsudek
-	obecné vojenské vzdělání nad rámec funkce
-	specializované vzdělání pro výkon funkce

*Zdroj: upraveno podle (Němeček et al., 2017, s. 11)*

Výše uvedený soubor požadavků v tabulce 28 vyjadřuje základní požadované kompetence u každého vyššího důstojníka. Dnešní důstojník musí zastat roli velitele, manažera a lídra. Tomu se musí přizpůsobovat systém a obsah vzdělávání. Lídři v armádě existovali i v minulosti, ale to se jednalo o vynikající jedince s vysokým charisma, kteří měli lídrové vlastnosti vrozené. „Dnes je snahou lídry vychovávat programově od počátku služební kariéry každého důstojníka, který se vydá velitelskou cestou“ (Němeček et al., 2017, s. 17). Požadavky na důstojníky lze rozdělit do dvou oblastí, a sice na osobnostní kompetence (požadované charakterové vlastnosti) a požadované sociální kompetence. Tyto požadavky se vztahují na všechny důstojníky na všech úrovních řízení a jsou uvedené v tabulce 29.

**Tabulka 29: Požadavky na důstojníka ozbrojených sil**

<b>Vlastnosti/rysy</b>	<b>Kompetence</b>
<b>charakter</b>	<b>vést</b>
vojenské hodnoty, empatie, válečný étos	vést ostatní, budovat důvěru, rozšiřovat vliv, vést osobním příkladem, komunikativnost
<b>vzhled a vystupování</b>	<b>rozvíjet</b>
vojenské a profesní vystupování, fyzická zdatnost, sebedůvěra, odolnost	pozitivní prostředí/duch sounáležitosti, připravovat sebe sama, udržovat odbornost
<b>intelekt</b>	<b>dosahovat</b>
duševní agilnost, zdravý úsudek, inovativnost, taktnost, odbornost, dosažení odborného vzdělání, znalosti potřebné pro výkon funkce	dosahovat výsledky

*Zdroj: (Němeček at al., 2017, s. 18)*

Dnes má první fakulta Univerzity obrany název Fakulta vojenského leadershipu a ve své struktuře má katedru leadershipu cíleně zaměřenou na přípravu budoucích velitelů – lídrů. V kariérových kurzech na Centru bezpečnostních a vojenskostrategických studií je leadership samostatný učební předmět. Vyšší důstojníci se zúčastňují zahraničních kariérových kurzů a podmínkou je pro ně znalost anglického jazyka. Lze konstatovat, že v rámci AČR je vytvořen kompetenční model vojáka – profesionála a systém výchovy, výcviku a vzdělávání směřuje k jeho naplňování.

### **Celoživotní učení a rozvoj klíčových kompetencí policistů**

Další vzdělání policistů (podle konceptu celoživotního učení) zahrnuje zejména služební přípravu a různá jednorázová školení a kurzy. Jejich obsah vychází ze subjektivních vzdělávacích potřeb policistů a z výsledků pravidelných hodnocení (prováděných jednou za tři roky), podle nichž jsou stanoveny úkoly pro další rozvoj pracovníka, případně podmínky pro jeho kariérní postup (například absolvování bakalářského či magisterského vzdělání). Součástí odborného vzdělání policistů je nácvik odolnosti proti psychické zátěži a velký význam je přikládán manažerskému vzdělávání. Management PČR je podle (PČR, 2010) rozdělen do tří kategorií a to na základní, střední a top management. Dle tohoto rozdělení jsou sestaveny manažerské profily (obdobu kompetenčních modelů) a tomu je přizpůsoben obsah vzdělávání.

Koncepce PČR zdůraznila potřebu rozšíření sil, prostředků a kapacit PČR. Na prvním místě zmiňovala nutnost zvýšení počtu policistů v přímém výkonu služby a konstatovala, že v minulých letech došlo ke snížení počtu řídicích pracovníků, což vytvořilo značné nároky na efektivitu činnosti pracovníků. Zároveň konstatovala, že došlo k odchodu řady odborníků

a to i v oblasti vzdělávání a výcviku policistů. Kromě toho došlo k snížení výukové kapacity policejních škol MV ČR. Koncepce hovoří o nutnosti tento stav změnit a mimo jiné také o připravovaném kompetenčním modelu policie. Model má být postaven na principech používaných Národní soustavou povolání (NSP) a Národní soustavou kvalifikace a bude vycházet ze schválené metodiky používané v rámci Evropské unie (Policejní prezidium ČR, 2015, s. 10, 43).

Podle poznatků se další vzdělávání policistů zaměřuje na profesní kompetence, jazykové vzdělávání, vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích a méně se týká sociálních kompetencí. Přetrvává řízení v rámci služební hierarchie a leadership je individuální záležitostí manažerů. V rámci celoživotního učení je uplatňována strategie „učící se organizace“, aplikující vzdělávání jak na pracovišti, tak mimo pracoviště. Šugár a Jedinák (2011) uvádějí formy vzdělávání, které jsou shrnuty v tabulce 30.

**Tabulka 30: Činnosti vedoucích pracovníků v procesu vzdělávání podřízených vojáků**

<b>V rámci vzdělávání policistů na pracovišti</b>	<b>V rámci vzdělávání policistů mimo pracoviště</b>
dobře vedená instruktáž při výkonu služby (ranní rozdělení úkolů)	doporučovat nejlepší policisty ke studiu na vysoké škole
uplatňovat coaching a mentoring u nových policistů	studujícím policistům vycházet vstříc tak, aby mohli řádně plnit úkoly spojené s jejich studiem
využívat asistování a pověření úkolem u zkušenějších policistů	umožnit policistům absolvování různých odborných kurzů potřebných pro výkon profese
uplatňovat v přijatelné míře rotaci práce	-
pečlivě připravit a řídit průběh pracovní porady	-

*Zdroj: (Šugár a Jedinák, 2011)*

### **Celoživotní učení a rozvoj klíčových kompetencí hasičů a dobrovolných hasičů**

Zjistili jsme, že HZS má velmi dobře rozpracovaný a direktivně řízený systém celoživotního učení profesionálních hasičů i členů JPO (zaměření odborné přípravy je každoročně stanoveno pokynem generálního ředitele HZS ČR). Zahrnuje získání odborné způsobilosti, obnovu odborné způsobilosti, specializační kurzy, odborné kurzy, jazykové kurzy a přípravu na složení služební zkoušky. Významným prvkem je, že jsou stanoveny tzv. normy znalostí hasičů, které můžeme považovat za určitou alternativu kompetenčních modelů.

Normy znalostí hasičů stanovuje pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 54/2013. Jsou závazné pro odbornou přípravu profesionálních i dobrovolných hasičů. Normy znalostí hasičů



stanovují minimální znalosti a dovednosti, kterými musí hasič disponovat, aby mohl zastávat příslušné pracovní místo. Z těchto norem také vychází vzdělávání členů dobrovolných JPO, které zobrazuje tabulka 17. Tyto normy se nezabývají zdravotní a fyzickou způsobilostí hasičů, ani dalšími kvalifikačními požadavky na výkon práce hasičů. Neřeší ani způsob ověřování stanovených znalostí a dovedností a vydávání příslušných osvědčení. To řeší jiné normy a předpisy. V rámci sledovaného pokynu se normy znalostí členů do skupin, které jsou uvedené v Příloze I, přičemž skupiny H až P jsou určeny pouze pro funkce v JSDH (pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 54/2013).

Na základě příslušného pokynu jsou stanoveny normy pro funkce zastávané hasiči ve služebním poměru (příslušníky HZS). Jedná se o tyto funkce: hasič, hasič – strojník, hasič – technik chemické služby, technik chemické služby – chemik, velitel družstva a velitel čety (ve služební hodnosti vrchní inspektor). Normy znalostí velmi podrobně specifikují odborné kompetence a u manažerských funkcí (velitel družstva, velitel čety) k tomu přistupují požadavky na schopnost organizačního a operačního řízení (HZS ČR, 2014). Velitel čety musí ovládat vedení družstva (nutná je tříletá praxe) a mít znalosti a dovednosti pro: „*vedení a řízení činnosti čety při plnění standardních úkolů stanoveným JPO, včetně organizace a provádění odborné přípravy družstva, řízení zásahu jednotek požární ochrany, koordinaci složek IZS při zásahu*“ (MV ČR – Generální ředitelství HZS ČR, 2014a). Vedle rozsáhlých odborných znalostí a dovedností se požaduje, aby velitel znal zásady práce s podřízenými, zásady vedení a řízení pracovní skupiny (čety) a uměl předcházet konfliktům na pracovišti, případně je uměl řešit.

U dobrovolných hasičů JSDH jsou stanoveny normy pro funkce: hasič, strojník I, strojník II, technik technické a chemické služby, technik ochrany obyvatelstva, velitel družstva a velitel JSDH. Podrobněji se zmíníme o požadavcích na funkci velitel družstva a velitel JSDH. Velitel družstva a velitel JSDH musí mít znalosti a dovednosti nezbytné pro výkon funkce hasič a nejméně roční praxi pro získání odborné způsobilosti pro tuto funkci. Dále musí mít potřebné znalosti a dovednosti pro: „*vedení a řízení činnosti družstva a jednotky při plnění standardních zásahů stanovených JPO, včetně organizace a provádění odborné přípravy JPO, řízení zásahu JPO v rozsahu 1. stupně poplachu, koordinaci složek integrovaného záchranného systému při zásahu*“ (MV ČR – Generální ředitelství HZS ČR, 2014b).

Normy znalostí pro jednotlivé funkce jsou rozpracovány velmi podrobně, ale vztahují se především k tvrdým kompetencím, což je z hlediska charakteru činnosti hasičů pochopitelné, stejně jako omezené uplatnění leadershipu. V souvislosti se vzděláváním hasičů je nutno

připomenout internetové stránky věnované vzdělávání hasičů a to, že, splňují nejen informační funkci, ale že jejím prostřednictvím je provozován (pro registrované členy) e-learning.

#### 4.5 Kompetenční model povolání

S kompetenčními modely pracuje Národní soustava povolání (NSP), jež popisuje v katalogu (online databázi) jednotlivá povolání, a Centrální databáze kompetencí, která dělí kompetence na odborné znalosti a dovednosti, obecné dovednosti a měkké kompetence. Obsahuje přes 23 000 dovedností, více než 2 300 odborných znalostí apod., které jsou označovány až čtyřmístným kódem a nazývány jako hladiny klasifikace, a jsou následně přiřazovány k jednotlivým druhům povolání evidovaných v NSP. Jedná se o jediný ucelený kompetenční model.

Za účelem porovnání v kontextu s předchozím textem, jsou vybraná tyto povolání: poručík ozbrojených sil ČR, policista – komisař a hasič – komisař. Pro povolání PČR je vzata konkrétní specializace, tj. komisař služby pořádkové policie, jelikož povolání policista – komisař neobsahovalo podrobný popis. Tyto povolání charakterizuje tabulka 31. Pokud se podíváme na tabulku 5, sledovaná povolání jsou v rámci složek na stejné úrovni. Činnosti poručíka ozbrojených ČR podrobně popisuje Příloha J.

**Tabulka 31: Charakteristika vybraných povolání**

<b>Poručík ozbrojených sil ČR</b>	vykonává službu podle potřeb ČR, kvalifikačních požadavků, předpokladů a vojenské odbornosti, s požadavkem na odolnost vůči zvýšené fyzické a psychické zátěži, v rámci služby vykonává specializované, technické a odborné činnosti související s výkonem a plněním odborných úkolů v oblasti vzdělávání, výcviku a péče o vojáka, nebo s plánováním a prováděním údržby a oprav speciálních vojenských technických prostředků a systémů a velí vojenským organizačním formacím na úrovni pracoviště nebo skupiny
<b>Policista – komisař služby pořádkové policie</b>	komplexně koordinuje a řídí činnosti policie na úseku trestního řízení a výkonu služby u organizačních článků pořádkové policie v rámci útvarů policie s územně vymezenou působností
<b>Hasič – komisař</b>	vykonává systémové činnosti pro různé služební agendy v HZS zejména na úseku státního požárního dozoru a požární prevence nebo ochrany obyvatelstva nebo krizového plánování a příprav nebo civilního nouzového plánování nebo IZS nebo speciálních služeb ve vyšší územně vymezené působnosti např. krajské ředitelství HZS ČR, zařízení Generálního ředitelství HZS ČR

*Zdroj: upraveno podle (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017a)*

V tabulkách 32 až 36 porovnáváme vybrané atributy. Jsou jimi kvalifikační předpoklady, legislativní požadavky a kompetenční model. Pokud se atributy shodují pro všechna povolání, jsou podbarvené tmavě zelenou barvu. V případě, že se shodují pro dvě povolání, je zvoleno světle zelené podbarvení.

**Tabulka 32: Stupně vzdělání a obory pro výkon vybraných povolání**

	<b>Nejvhodnější</b>	<b>Vhodné</b>
<b>poručík ozbrojených sil ČR</b>	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu v oboru například vojenská technika strojní, vojenský zdravotnický management, vojenská specializace, ochrana vojsk a obyvatel, teorie řízení a bojového použití jednotek pozemního vojska, vojenská logistika, vojenská geodézie a kartografie, teorie obrany státu, letecká a raketová technika	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
<b>policista – komisař služby pořádkové policie</b>	vyšší odborné vzdělání v oboru bezpečnostně právní činnost	vyšší odborné vzdělání
<b>hasič – komisař</b>	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu v oboru požární ochrana a průmyslová bezpečnost	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu

*Zdroj: vlastní zpracování podle (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b)*

Jak vyplývá z tabulky 32, nejvhodnějším typem vzdělání u AČR, PČR i HZS je přímo oborové vzdělání. Dostačující stupně vzdělání se shodují pro hasiče nebo vojáka. Na policistu je kladen nižší stupeň vzdělání.

**Tabulka 33: Legislativní požadavky na způsobilost k výkonu povolání**

	<b>Povinné</b>	<b>Doporučené</b>
<b>Poručík ozbrojených sil ČR</b>	vzdělávání a výcvik v rámci ozbrojených sil ČR podle zákona č. 221/1999 Sb., <i>o vojácích z povolání</i>	řízení osobních automobilů – řidičský průkaz skupiny B
	příprava ozbrojených sil ČR podle zákona č. 219/1999 Sb., <i>o ozbrojených silách ČR</i>	držení, nošení a oprávněná použití zbraní a střeliva (zbrojní průkaz)
	odborná způsobilost podle vyhlášky č. 217/2010 Sb.	–
<b>Policista – komisař služby pořádkové policie</b>	–	řízení osobních automobilů – řidičský průkaz skupiny B
<b>Hasič – komisař</b>	odborná způsobilost hasičů podle vyhlášky č. 247/2001 Sb.	řízení osobních automobilů – řidičský průkaz skupiny B

*Zdroj: vlastní zpracování podle (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b)*

Legislativní požadavky na způsobilost k výkonu vybraných povolání se shodují, jak nastiňuje tabulka 33, pouze v doporučených požadavcích, a to v povinnosti vlastnit řidičský průkaz skupiny B. Nejméně legislativních požadavků je kladeno na policistu.

Tabulka 34, tabulka 35 a tabulka 36 poskytují přehled kompetenčních požadavků pro výkon vybraných povolání. U každé kompetence je vždy uvedeno číslo, které prezentuje na kolik je kompetence potřebná, respektive nutná pro výkon daného povolání. To je udáno ve formátu stupeň/na škále potřebných kompetencí pro výkon povolání.

**Tabulka 34: Kompetenční model poručíka ozbrojených sil ČR**

Odborné dovednosti	Odborné znalosti	Obecné dovednosti	Měkké kompetence
metodické vedení výuky a výcviku vojáků (6/8)	postupy při obsluze a údržbě zbraní nebo přidělených zbraňových systémů (6/8)	počítačová způsobilost (2/3)	efektivní komunikace (4/5)
obsluha a údržba přiděleného zbraňového systému (6/8)	postupy při plánování údržby a oprav speciálních vojenských a technických systémů (6/8)	způsobilost k řízení osobního automobilu (2/3)	řešení problémů (4/5)
obsluha a údržba přidělené zbraně (6/8)	vojenská taktika a strategie vyplývající z rozsahu příslušného služebního místa (6/8)	numerická způsobilost (2/3)	plánování a organizování práce (3/5)
plnění úkolů v úkolových uskupeních, v bojových podmínkách a v zahraničních vojenských operacích (6/8)	první pomoc (6/8)	jazyková způsobilost v češtině (2/3)	zvládání zátěže (3/5)
vedení boje se zbraní nebo zbraňovým systémem samostatně nebo v sestavě vojenské jednotky vyplývající z rozsahu příslušného služebního místa (6/8)	vnitřní předpisy ozbrojených sil ČR (6/8)	jazyková způsobilost v angličtině (2/3)	vedení lidí (4/5)
plnění úkolů při vojenském výcviku, odborné přípravě a vzdělávání (6/8)	bezpečnost práce a požární ochrana (6/8)	-	-
obsluha a údržba vojenské výzbroje a výstroje (6/8)	postupy řízení a velení vyplývající ze služebního zařazení v ozbrojených silách ČR (6/8)	-	-
plnění úkolů, zajišťování a výkon odborných a odborně specializovaných činností vyplývajících z vojenské hodnosti poručíka, vojenské odbornosti a zařazení na služebním místě (6/8)	metody vzdělávání, kariérového postupu a odborné přípravy v ozbrojených silách ČR (6/8)	-	-
organizace vzdělávání, kariérové a odborné přípravy vojáků (6/8)	činnosti poručíka ozbrojených sil ČR (6/8)	-	-
organizace obsluhy, údržby a oprav speciálních vojenských technických prostředků a systémů (6/8)	postupy při vykonávání náročných technických, specializovaných a odborných činností v ozbrojených silách ČR (6/8)	-	-

*Zdroj: vlastní zpracování podle (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b)*

**Tabulka 35: Kompetenční model policisty – komisaře služby pořádkové policie**

Odborné dovednosti	Odborné znalosti	Obecné dovednosti	Měkké kompetence
zpracovávání předpisů, pokynů a instrukcí pro výkon služby a jejich aktualizace (6/8)	pořádková činnost policie (6/8)	počítačová způsobilost (2/3)	efektivní komunikace (4/5)
samostatné provádění metodického odborného dohledu policejní činnosti (6/8)	držení, nošení a používání střelných zbraní (6/8)	právní povědomí (3/3)	spolupráce (4/5)
vyhledávání bezpečnostních rizik a stanovení opatření k jejich eliminaci (6/8)	-	jazyková způsobilost v češtině (2/3)	samostatnost (3/5)
řízení dopravních inspektorátů, obvodních a místních oddělení policie a dalších útvarů PČR (6/8)	-	-	řešení problémů (3/5)
-	-	-	plánování a organizování práce (3/5)

*Zdroj: vlastní zpracování podle (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b)*

**Tabulka 36: Kompetenční model hasiče – komisaře**

Odborné dovednosti	Odborné znalosti	Obecné dovednosti	Měkké kompetence
vykonávání lektorské činnosti (6/8)	požární prevence (6/8)	počítačová způsobilost (2/3)	efektivní komunikace (4/5)
plnění úkolů na daném úseku služební agendy dle řádů, metodik a platných právních předpisů HZS (6/8)	plánování, řízení a koordinace výkonu státního požárního dozoru (6/8)	právní povědomí (2/3)	spolupráce (4/5)
provádění odborných činností při ochraně obyvatelstva v rámci IZS, krizového plánování a civilního nouzového plánování (6/8)	předpisy a technické normy požární ochrany (6/8)	jazyková způsobilost v češtině (2/3)	samostatnost (4/5)
provádění odborné poradenské a konzultační činnosti ve svěřené oblasti působnosti HZS (6/8)	zásady součinnosti s jednotkami IZS, PČR a vymezenými osobami (6/8)	-	řešení problémů (3/5)
vedení příslušných záznamů na úseku požárního dozoru a požární prevence, ochrany obyvatelstva, IZS, krizového plánování a příprav nebo civilního nouzového plánování (6/8)	legislativa a ostatní předpisy krizového řízení, havarijního plánování, civilní ochrany objektů a osob a kritické infrastruktury (6/8)	-	aktivní přístup (4/5)
provádění analýz stavu operativně technických opatření na úseku požárního dozoru, požární prevence, ochrany obyvatelstva a IZS (6/8)	postupy při vykonávání odborných a specializovaných činností vyplývající z rozsahu příslušného služebního místa (6/8)	-	-
organizování odborné přípravy JPO (6/8)	-	-	-
provádění požárně-preventivní činnosti na veřejných akcích (6/8)	-	-	-
operativní řešení organizačních a provozních problémů ve svěřené oblasti (6/8)	-	-	-
provádění odborných činností při požárním dozoru a požární prevenci (6/8)	-	-	-
účast na pravidelném výcviku a odborné přípravě (6/8)	-	-	-

*Zdroj: vlastní zpracování podle (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b)*

Jak si lze uvědomit z tabulky 34, tabulky 35 a tabulky 36 kompetence se shodují v kategorii obecné kompetence a měkké kompetence. Na poručíka ozbrojených sil je v případě kompetence efektivní komunikace kladen vyšší stupeň. Co se týká dalších dovedností a znalostí, ty jsou specifické pro každé povolání.

NSP rovněž popisuje povolání hasiče ozbrojených sil tak, že „*provádí hasební a záchranné práce při všech druzích zásahů, a to i ve specifických výcvikových a bojových podmínkách*“ a hasiče v HZS, který „*provádí hasební a záchranné práce při všech druzích zásahů s využitím získaných odborností a s uplatněním samostatného rozhodování a s odpovědností za celé určené úseky činnosti*“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017a). Za zmínku stojí ten fakt, že na hasiče v ozbrojených silách je požadováno minimálně střední vzdělání s výučním listem, kdežto hasič v HZS musí mít dokončené střední vzdělání s maturitní zkouškou. Kompetenční požadavky jsou pak zčásti srovnatelné.

Pokud bychom se dále zaměřili například na poručíka Vojenské policie, který se hodnostně rovná vrchnímu inspektoru pořádkové policie, zjistíme, že tyto pozice by měly být taktéž srovnatelné. Ovšem v NSP poručík Vojenské policie chybí.

Vykonávané funkce požadují určité složitosti, které odpovídají určitému stupni dosaženého vzdělání (inteligenci). Porovnáním docházíme k závěru, že když se vytvářel koncept NSP, tak se vytvářel nedůsledně. Jinými slovy, že každá bezpečnostní složka si kompetence projektovala sama, odděleně a neexistuje jednotný systém, který by zastřešoval problematiku kompetenčního modelu. Ze srovnání vyplývá, že kompetence mezi jednotlivými bezpečnostními složkami jsou neporovnatelné, přes to všechno, že všechny bezpečnostní složky jsou předurčené k obraně a ochraně šesti entit národní bezpečnosti.

## **4.6 Shrnutí**

Do služebního poměru vojáka z povolání nebo příslušníka bezpečnostního sboru mohou být přijati nejen absolventi vojenských a rezortních škol, ale i absolventi škol civilních. AČR vyžaduje u uchazeče o přijetí do služebního poměru výuční list, bezpečnostní sbory středoškolské vzdělávání s maturitou. Přesto je pro uchazeče absolvování institucionalizovaného bezpečnostního vzdělání na rezortní škole výhodou a v rámci kariérového postupu AČR i bezpečnostní sbory tento způsob vzdělávání svým příslušníkům umožňují.



AČR, PČR a HZS rozlišují u uchazečů kompetence, které jsou klíčové a uchazeči o služební poměr je musí splňovat a kompetence, které lze získat výcvikem a vzděláváním. Pokud AČR obsazuje konkrétní pracovní pozice, požaduje další specifické kompetence jako řidičský průkaz skupiny B, znalost angličtiny, vzdělání v konkrétním oboru včetně příslušného stupně vzdělání. Vhodnost uchazeče o službu v AČR je následně ověřena v průběhu intenzivního tříměsíčního výcviku, který může uchazeč kdykoli přerušit a teprve po úspěšném zvládnutí se může stát vojákem z povolání. Podobné požadavky jsou kladeny na příslušníky bezpečnostních sborů s tím, že se vyžaduje vyšší vstupní kvalifikace. Nároky na fyzickou zdatnost jsou rovněž zvýšené a to zejména u hasičů, kteří musí absolvovat náročnou prověrku fyzické zdatnosti. Jak v AČR, tak v rámci přijímacích řízení u bezpečnostních sborů, řada uchazečů nesplní zdravotní způsobilost a další jsou vyřazeni z důvodu fyzické nezpůsobilosti nebo (což se často ukáže během základního výcviku) neprokáže dostatečnou psychickou odolnost.

Jak A ČR, tak rovněž sledované bezpečnostní sbory reflektují potřebu celoživotního učení a v tom smyslu realizují programy dalšího vzdělávání podle vlastních specifických potřeb. AČR se ve formě dalšího vzdělávání poměrně výrazně odlišuje. Další vzdělávání probíhá v rámci kariérového kurzu a jazykové vzdělávání zde má také specifickou formu. Kariérové kurzy připravují vojáky k výkonu služby s cílem jmenování do vyšší hodnosti. PČR usiluje o maximální efektivnost (zřejmě i o nižší časovou a finanční náročnost studia) a v tom smyslu zdůrazňuje význam vzdělávání na pracovišti. Předpokládá to ovšem především kvalitní management schopný vytvořit prostředí učící se organizace, jakož i vytvoření kompetenčního modelu pro konkrétní služební místa. Pozitivním faktorem je, že PČR identifikuje individuální vzdělávací potřeby příslušníků. Příkladem specializačních kurzů u PČR je například Ochrana utajovaných informací, Kryptografická ochrana, Bezpečnostní správa informačních systémů, Administrativní bezpečnost, Fyzická bezpečnost.

V posledních letech se v AČR i v bezpečnostních sborech uplatňuje moderní způsob řízení lidských zdrojů a hovoří se o tzv. klíčových kompetencích, které lze rozvíjet prostřednictvím celoživotního učení a vzdělávání. Zdůrazňuje se, že součástí velení a řízení v bezpečnostním prostředí je manažerský prvek a že i zde nachází uplatnění leadership přizpůsobený specifickým potřebám AČR a bezpečnostních sborů. V rámci dalšího vzdělávání se, mimo jiné, věnuje pozornost rozvíjení klíčových kompetencí, jako jsou sociální kompetence, kompetence ve vztahu k vlastní osobě a kompetence v oblasti metod.

Významnou roli při přípravě vojáků z povolání, zejména důstojníků, hraje členství v NATO. Způsob práce s lidskými zdroji v rámci NATO inspiroval vojenské odborníky k vytvoření

kompetenčních modelů důstojníků ozbrojených sil. Lze se domnívat, že by mohl být určitým vodítkem pro tvorbu kompetenčních modelů v bezpečnostních sborech, zejména v PČR.

Do způsobu vzdělávání policistů se promítá skutečnost, že počet policistů je poddimenzován a policisté často volí metody umožňující výcvik a vzdělávání během výkonu práce. Musíme ovšem zdůraznit, že se jedná o jednu z nejefektivnějších metod učení. PČR také výrazně uplatňuje talent management, identifikuje policisty vhodné pro povýšení a těm umožňuje vzdělávání na Policejní akademii ČR.

System hasičského vzdělání je propracovaný a jeho specifikem je, že zahrnuje rovněž dobrovolné JPO. To, že se (ze zákona) stal hlavním článkem IZS, položilo nové, a to značné, nároky na kompetence profesionálních hasičů, z nichž je vhodné vyzdvihnout zejména nároky na řídicí schopnosti velitelů zásahů.

## ZÁVĚR

Má-li být zajištěna bezpečnost na území ČR, potřebujeme k tomu nejen materiální a finanční zdroje, ale zejména pak zdroje lidské. Sebelepší bezpečnostní systém nebude fungovat, když nebude zajišťován lidmi kompetentními, tedy vybavenými nejen vědomostmi a dovednostmi umožňujícími jejich uplatnění v bezpečnostní praxi, lidmi nejen vzdělanými, ale i osobnostně vyzrálými a pochopitelně rovněž adekvátně fyzicky zdatnými. Cílem této diplomové práce proto bylo formou komparativní studie analyzovat formy, způsoby a institucionální organizaci přípravy personálu složek ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a dobrovolnických organizací angažovaných v IZS. Práce se zaměřila na jádro bezpečnostního systému ČR. Tím byli vojáci z povolání a příslušníci bezpečnostních sborů (policisté a profesionální hasiči) a členové dobrovolných JPO (dobrovolní hasiči).

Na základě provedené analýzy a srovnávací studie jsme hledali odpovědi pět výzkumných otázek. Není-li uvedeno jinak, všechna srovnání se vztahují k roku 2018. Odpovědí na VO 1 je, že mezi sledovanými složkami existuje shoda ve vstupních kompetencích. To vyplývá z toho, že všechna povolání jsou součástí jednotné soustavy odměňování, čili příslušníci jsou ve služebním poměru a jsou odměňováni podle dosaženého vzdělání. Od vzdělání se taktéž odvíjí složitost práce. Pomocí provedené komparace je taktéž možné vysledovat odlišnosti. V rámci AČR existuje nižší požadavek na vzdělání uchazeče ve srovnání se stavem u bezpečnostních sborů, jelikož postačuje výuční list, zatímco v případě bezpečnostních sborů je nezbytná maturita. U všech složek je nutné absolvovat základní odbornou přípravu.

Pokud jde o odpověď na VO 2, pak platí, že sledované složky vždy užívají vlastní rezortní výcviková zařízení, kde jejich příslušníci dostávají náležité kompetence, které potřebují pro výkon povolání. Příprava personálu se realizuje také prostřednictvím rezortních škol (AČR, PČR) ve spolupráci s veřejnými školami (PČR, HZS). Pouze HZS nedisponuje resortní vysokou školou.

Lze zodpovědět VO 3, přičemž odpověď zní následovně. Zatímco v některých případech (HZS) je obsah přípravy stanoven vyhláškou, jinde tomu tak není a některé komparované bezpečnostní složky (PČR) pak dokonce vůbec nedisponují vlastní koncepcí vzdělávání. Přestože ti ostatní zpracovávají koncepce přípravy, kompetencemi se nezabývají.

Díky analýze dokumentů můžeme taktéž odpovědět na VO 4. Jak AČR, tak rovněž sledované bezpečnostní sbory, reflektují potřebu celoživotního učení a v tom smyslu realizují programy dalšího vzdělávání podle vlastních specifických potřeb. Nicméně jednotlivé

bezpečnostní složky v tomto kontextu užívají odlišnou terminologii. V rámci komparace byl vytvořen závěr, že v AČR i ve sledovaných bezpečnostních sborech je kladen důraz na klíčové kompetence, nicméně odlišná je již míra zhodnocení významu sociálních kompetencí (větší důraz je kladen na odborné a metodické kompetence). Vyvážený poměr klíčových kompetencí představuje kompetenční model důstojníka (lídra) uplatňovaný v rámci AČR. Přes určité rezervy lze konstatovat, že v ozbrojených silách i bezpečnostních sborech jsou uplatňovány moderní způsoby řízení lidských zdrojů a tomu odpovídá i systém výchovy, výcviku a vzdělávání. S kompetenčním modelem pracuje také NSP, který byl podle výzkumu vytvářen nesymetricky. NSP definuje v případě AČR pouze služební hodnost bez ohledu na konkrétní zastávanou specializaci.

Z odpovědi na poslední VO 5 plyne, že systém vzdělávání v rámci HZS je direktivně řízený (prostřednictvím pokynů generálního ředitele HZS ČR) a jeho velkým přínosem je, že pokrývá i oblast vzdělávání dobrovolných hasičů v JSDH. Normy znalostí hasičů představují velmi efektivní přístup a můžeme je považovat za určitou alternativu kompetenčních modelů. Z výzkumu vyplývá, že obě složky mají jiného zřizovatele a tím odlišný systém zaměstnávání. Profesionální a dobrovolní hasiči mají stejné povinnosti, ale jsou mezi nimi velké rozdíly, které vycházejí z délky a intenzity trvání odborné přípravy a dalšího profesního učení. To vychází z toho že profesionální hasiči plní při zásahu složitější a náročnější úkony, kdežto dobrovolní hasiči plní především úkoly v týlovém prostoru.

Aplikací výzkumu vyplývá, je-li bezpečnostní systém chápán jako celostní, pak by příprava měla být řešena celistvě a standardy, které popisují přípravu personálu by měly konvergovat a být popsány na stejném základě. To se ukázalo na příkladu Vojenské policie, kdy Vojenská policie se liší od PČR i přes to, že vojáci u Vojenské policie a policisté u PČR mají mít stejné kompetence. Na základě zjištění se navrhuje možnost sjednocení pojetí služebního poměru v AČR a v bezpečnostních sborech jako celoživotního zaměstnání a propustnost mezi AČR a bezpečnostními sbory. V tomto směru se nabízí možnost, aby příslušníci po ukončení služebního poměru měli možnost nalézt vhodné uplatnění v rámci bezpečnostních sborů. Když skončí voják u ozbrojených sil, může přejít k PČR, či vězeňské stráži. Vzhledem k tomu, že vojenská hodnost může zastávat poměrně širokou škálu služebních pozic by bylo vhodné v rámci NSP vypracovat kompetenční modely pro specifické povolání.

## POUŽITÉ ZDROJE

### Monografie a kapitoly v monografiích

1. *Armáda ČR: symbol demokracie a státní suverenity*, 2014. 3., dopl. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – Vojenský historický ústav Praha. ISBN 978-80-7278-643-5.
2. BALABÁN, Miloš a Bohuslav PERNICA, 2015. *Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-802-4631-509.
3. BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.
4. *Bílá kniha o obraně*, 2011. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace. ISBN 978-80-7278-564-3.
5. ČÍRTKOVÁ, Ludmila, 2004. *Policejní psychologie*. Vyd. 4., V nakl. Portál 2., rozš. Praha: Portál. ISBN 80-717-8931-3.
6. DESSLER, Gary, 2003. *Human resource management*. 9th ed. Upper Saddle River: Pearson Education. ISBN 0-13-045265-3.
7. HOLFORD, John, Shelia RIDDELL a Elisabet WEEDON, 2009. *Patterns of Lifelong Learning: Policy & Practice in an Expanding Europe*. LIT Verlag. ISBN 978-3-8258-1448-9.
8. HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ, 2016. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-430-1.
9. HRUDKA, Josef a David ZÁMEK, 2012. *Organizace a činnost policejních služeb: stav k 1. 1. 2012*. Praha: Police history. ISBN 978-80-7368-489-1.
10. HRONÍK, František, 2006. *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 80-247-1458-2.
11. HRONÍK, František, 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
12. KALNICKÝ, Juraj, 2007. *Systémová andragogika*. Vyd. 2., dopl. V Ostravě: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity. ISBN 978-80-7368-489-1.

13. KUBEŠ, Marián, Roman KURNICKÝ a Dagmar SPILLEROVÁ, 2004. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 80-247-0698-9.
14. LETOV, Jiří, 1938. Naše armáda. *Armáda a národ*. Praha: Národní rada československá, s. 183–249. ISBN neuvedeno.
15. MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA, 2011. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2.
16. MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
17. NATO, 2007. *Recruiting and retention of military personnel*. Neuilly-sur-Seine Cedex. France: North Atlantic Treaty Organization, Research and Technology Organization. ISBN 978-928-3700-623.
18. NĚMEČEK, Vojtěch et al., 2017. *Trendy kariérového vzdělávání důstojníků ozbrojených sil České republiky*. V Brně: Univerzita obrany. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7582-011-2.
19. PALÁN, Zdeněk, 2002. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského. ISBN neuvedeno.
20. PERNICA, Bohuslav, 2007. *Profesionalizace ozbrojených sil: trendy, teorie a zkušenosti*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky. ISBN 978-80-7278-381-6.
21. PERNICA, Bohuslav, 2015. Silová ministerstva: konkurence, nebo spolupráce?. BALABÁN, Miloš a Bohuslav PERNICA. *Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, s. 166–172. ISBN 978-802-4631-509.
22. PERNICA, Bohuslav a Jaromír ZŮNA, 2015. Profesionálové: kvantita, kvalita a příprava. BALABÁN, Miloš a Bohuslav PERNICA. *Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, s. 186–217. ISBN 978-802-4631-509.
23. PETRÁČKOVÁ, Věra a Jiří KRAUS, 1997. *Akademický slovník cizích slov: [A-Ž]*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0607-9.

24. PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ, 2003. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-717-8772-8.
25. *Příprava příslušníků AČR*, 2007. Vojenská publikace: Pub-70-01-01. Vyškov: Správa doktrín, Ředitelství výcviku a doktrín. ISBN neuvedeno
26. RAŠEK, Antonín a Vladimír KRULÍK, 2015. Bezpečnostní systém: optimalizace, nebo nová koncepce. BALABÁN, Miloš a Bohuslav PERNICA. *Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, s. 82–117. ISBN 978-802-4631-509.
27. STEJSKAL, Libor, 2015. Občané v bezpečnostním systému: dobrovolnictví a občanská participace v prostoru mezi státem a trhem. BALABÁN, Miloš a Bohuslav PERNICA. *Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, s. 257–282. ISBN 978-802-4631-509.
28. TOMEK, Petr a Karel NOVÝ, 2006. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 80-868-9871-7.
29. VESELÝ, Arnošt, 2015. Konceptuální rámec vzdělávací politiky: jak analyzovat vzdělávací výstupy, výsledky a efekty. KOHOUTEK, Jan, Arnošt VESELÝ a Zuzana ŠPAČKOVÁ. *Vzdělávací politika*. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, s. 29–57. ISBN neuvedeno.
30. VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1770-8.
31. VETEŠKA, Jaroslav, 2010. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-8086723-98-3.
32. VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2011. Kompetenční přístup v neformálním vzdělávání. VETEŠKA, Jaroslav. *Teorie a praxe kompetenčního přístupu ve vzdělávání*. Praha: Educa Service, s. 97–111. ISBN 978-80-87306-09-3.
33. VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK, 2014. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-2477-8.
34. YIN, Robert K., 2009. *Case study research: design and methods*. 4th ed. Los Angeles, Calif.: Sage Publications. ISBN 978-1-4129-6099-1.

## Odborné články

35. BUREŠ, Oldřich, Miroslav MAREŠ a Šárka WAISOVÁ, 2016. Výzkum a studium mezinárodní bezpečnosti v České republice v zrcadle článků publikovaných v Mezinárodních vztazích. *Mezinárodní vztahy* [online]. **51**(3), s. 41–55 [cit. 2019-03-28]. ISSN 2570-9429. Dostupné z: <https://mv.iir.cz/article/view/1337>
36. KARAFFA, Vladimír, 2014. Vzdělávání v bezpečnostním systému České republiky. *Vojenské rozhledy* [online]. **23**(55), č. 4, s. 63–74 [cit. 2019-02-28]. ISSN 2336-2995. Dostupné z: <http://vojenskerozhledy.cz/component/k2/vzdelavani-v-bezpecnostnim-systemu-ceske-republiky#jak-citovat-tento-clanek-how-to-cite-this-article>
37. MIKULKA, Zdeněk a Radomír SALIGER, 2016. Rozvoj sociálních kompetencí vojáka – leadera. *Economics and Management* [online]. Brno: Univerzita obrany, (mimořádné číslo), s. 131–136 [cit. 2019-04-04]. ISSN 1802-3975. Dostupné z: [https://www.unob.cz/eam/Documents/Archiv/EaM\\_M\\_2016/Mikulka\\_Saliger.pdf](https://www.unob.cz/eam/Documents/Archiv/EaM_M_2016/Mikulka_Saliger.pdf)
38. PAŘÍZEK, Vlastimil, 1993. Perspektivní varianty vzdělávací politiky. *Pedagogika: časopis pro vědy o vzdělávání a výchově* [online]. **43**(2), s. 115–120 [cit. 2019-03-28]. ISSN 2336-2189. Dostupné z: <http://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?cat=10252&lang=cs>
39. PERNICA, Bohuslav a Jaromír ZŮNA, 2009. Dnes už jiná armáda: změny v systému přípravy nižších důstojníků. *Vojenské rozhledy* [online]. **18**(50), č. 3, s. 43–48 [cit. 2019-01-20]. ISSN 2336-2995. Dostupné z: <http://vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/vzdelavani-a-vycvik/dnes-uz-jina-armada-zmeny-v-systemu-pripravy-nizsich-dustojniku>
40. RAŠEK, Antonín a Miloš BALABÁN, 2002. Ustavení komplexního systému řízení bezpečnosti České republiky. *Vojenské rozhledy* [online]. **43**(4), č. 3, s. 3–20 [cit. 2019-02-28]. ISSN 2336-2995. Dostupné z: <https://docplayer.cz/2371055-Ustaveni-komplexniho-systemu-rizeni-bezpecnosti-ceske-republiky.html>
41. ŠUGÁR, Ján a Petr JEDINÁK, 2011. Komparace vzdělávacích potřeb příslušníků Policie České republiky v rámci jejich vysokoškolského studia na Policejní akademii České republiky v Praze. *Kriminalistika*, **44**, č. 2, s. 110-124. ISSN 12109150.

## Příspěvky ve sbornících

42. SØRENSEN, Henning, 1991. Indikace. In: *Vojenský profesionál a problémy profesionalizace armád*. Praha: Správa sociálního řízení FMO, s. 79–85. ISBN neuváděno.



## **Koncepční a strategické materiály**

43. HZS ČR, nedatováno. *Koncepce vzdělávání HZS ČR na roky 2011–2016 s výhledem do roku 2020*. Praha: Obor personální, oddělení vzdělávání.
44. HZS ČR, 2016. *Koncepce vzdělávání HZS ČR na roky 2016–2021*. Praha: Ministerstvo vnitra – Generální ředitelství HZS ČR.
45. MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR, 2016. *Koncepce vězeňství do roku 2025*. Praha: Sekce trestní politiky.
46. MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR, 2015. *Bezpečnostní strategie ČR 2015*. Praha. ISBN 978-80-7441-005-5.
47. MO ČR, 2011. *Koncepce přípravy personálu rezortu MO na období 2012–2018*. Praha: Sekce personální Ministerstva obrany.
48. MV ČR, 2008. *Reforma Policie ČR: Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR*. Odbor vzdělávání a správy policejního školství. Praha.
49. MV ČR, 2014. *Analýza policejního vzdělávání*. Odbor bezpečnostního výzkumu a policejního vzdělávání. Praha.
50. MV ČR, 2016. *Terminologický slovník pojmů z oblasti krizového řízení, ochrany obyvatelstva, environmentální bezpečnosti a plánování obrany státu*. Praha: Odbor bezpečnostní politiky a prevence kriminality.
51. POLICEJNÍ PREZIDIUM ČR, 2015. *Rozvoj Policie ČR v letech 2016–2020*. Praha.
52. POLICEJNÍ PREZIDIUM ČR, 2017. *Koncepce rozvoje Policie ČR do roku 2020*. Praha.

## **Právní předpisy**

53. Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 55/2010, o vzdělávání ve VS ČR.
54. Nařízení vlády č. 60/2015 Sb., o stanovení seznamu činností pro jednotlivé vojenské hodnosti.
55. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 58/2008 Sb., kterým se stanovují požadavky na tělesnou zdatnost občana při přijímání do služebního poměru příslušníka HZS ČR.
56. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 54/2013, kterým se stanovují normy znalostí hasičů.
57. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2014, k odborné přípravě a odborné způsobilosti členů jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků.

58. Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., *o bezpečnosti ČR*, ve znění pozdějších předpisů.
59. Vyhláška MV ČR č. 247/2001 Sb., *o organizaci činnosti jednotek požární ochrany*.
60. Vyhláška č. 217/2010 Sb., *o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání*.
61. Zákon č. 555/1992 Sb., *o Vězeňské službě a justiční strážci ČR*, ve znění pozdějších předpisů.
62. Zákon č. 111/1998 Sb., *o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*, ve znění pozdějších předpisů.
63. Zákon č. 219/1999 Sb., *o ozbrojených silách ČR*, ve znění pozdějších předpisů.
64. Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění pozdějších předpisů.
65. Zákon č. 273/2000 Sb., *o Policii ČR*, ve znění pozdějších předpisů.
66. Zákon č. 185/2004 Sb., *o Celní správě ČR*, ve znění pozdějších předpisů.
67. Zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů.
68. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 1/2014 ze dne 9. ledna 2014, kterým se upravuje profesní vzdělávání.

### **Elektronické zdroje**

69. AČR, 2019. Volná místa podle lokace: požadavky. In: *Armáda ČR: kariéra* [online]. [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <https://kariera.army.cz/volna-mista>
70. CS ČR, 2017. *Profesní příprava celníků a základní celní kurz*. In: *CS ČR* [online]. [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/kariera/Stranky/Profesn%C3%AD-př%C3%ADprava-celn%C3%ADku-a-základn%C3%AD-celn%C3%AD-kurz.aspx>
71. EURYDICE, 2018. Hlavní rysy vzdělávacího systému v ČR. In: *Eurydice: Česká republika overview* [online]. [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/czech-republic\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/czech-republic_en)
72. EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EU, 2006. Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení. In: *Evropská unie* [online]. [cit. 2019-04-21]. Dostupné z:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006D1720&from=CS>

73. HZS ČR, 2014. Normy znalostí hasičů. In: *Generální ředitelství HZS ČR* [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/normy-znalosti.aspx>
74. HZS ČR, 2017. Organizační struktura HZS ČR: O nás. In: *Generální ředitelství HZS ČR* [online]. [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/hasici-cr-web-o-nas-hasicky-zachranny-sbor-cr.aspx>
75. HZS ČR, 2018. *Statistická ročenka 2017 HZS ČR*. In: *HZS ČR*. Praha: Ministerstvo vnitra – Generální ředitelství HZS ČR [online]. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/soubor/informacni-servis-statistiky-rocenka-2017-pdf.aspx>
76. HZS ČR, 2019. Jednotky požární ochrany. In: *Generální ředitelství HZS ČR* [online]. [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/jednotky-po-961839.aspx>
77. LANGER, Martin a Oldřich MARTINŮ, 2009. Reforma Policie ČR. In: *Policie ČR* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/soubor/reforma-policie-cr-cz-pdf.aspx>
78. MINISTERSTVO FINANCÍ ČR, 2018. Informace o činnosti Celní správy ČR za rok 2017. In: *Ministerstvo financí ČR* [online]. Praha [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: [https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Dane\\_Vyhodnoceni-Pr-002\\_2017\\_Informace-o-cinnosti-CS-CR.pdf](https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Dane_Vyhodnoceni-Pr-002_2017_Informace-o-cinnosti-CS-CR.pdf)
79. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2017a. Katalog povolání: Ozbrojené síly a bezpečnostní sbory. In: *Národní soustava povolání* [databáze online]. Praha [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: <https://nsp.cz/odborny-smer/ozbrojene-sily-a-bezpecnostni-sbory>
80. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2017b. Centrální databáze kompetencí: autonomní systém pro správu znalostí, dovedností a měkkých kompetencí. In: *Národní soustava povolání* [databáze online]. Praha [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz>
81. MO ČR, 2019. *Vývoj skutečných počtů osob v MO ČR*. In: *MO ČR* [online]. Praha [cit. 2019-03-16]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/scripts/detail.php?id=129653>
82. MV ČR – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HZS ČR, 2014a. Norma znalostí pro funkci velitel čety v jednotce HZS kraje, záchranného útvaru HZS ČR a HZS podniku.

- In: *Vzdělávací portál JPO* [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: [https://www.hasici-vzdelavani.cz/sites/default/files/download/download/nz-velitel\\_cety-6.pdf](https://www.hasici-vzdelavani.cz/sites/default/files/download/download/nz-velitel_cety-6.pdf)
83. MV ČR – GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HZS ČR, 2014b. Norma znalostí pro funkci velitel družstva a velitel JSDH. In: *Vzdělávací portál JPO* [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: [https://www.hasici-vzdelavani.cz/sites/default/files/download/download/nz-sdh-vd\\_a\\_vj-12.pdf](https://www.hasici-vzdelavani.cz/sites/default/files/download/download/nz-sdh-vd_a_vj-12.pdf)
84. NATO, 1949. Severoatlantická smlouva: Washington, D.C., 4. dubna 1949. In: *NATO* [online]. [cit. 2019-01-24]. Dostupné z: [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_17120.htm?selectedLocale=cs](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17120.htm?selectedLocale=cs)
85. PČR, 2010. Profesionální vzdělávání managementu Policie ČR: zveřejněné informace 2010. In: *PČR* [online]. Praha [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/profesni-vzdelavani-managementu-policie-cr.aspx>
86. POKORNÝ, Vratislav, nedatováno. Kognitivní management – kompetence, dovednosti a metadovednost: Kompetence manažera pro krizový management v bezpečnostním prostředí. In: *Univerzita obrany: Fakulta ekonomiky a managementu* [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: [https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/20053/mod\\_resource/content/1/Kompetence%20manageradoc-1.pdf](https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/20053/mod_resource/content/1/Kompetence%20manageradoc-1.pdf)
87. POLICIE ČR, 2016. *Organizační struktura PČR*. In: *PČR* [online]. [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/organizacni-struktura-policie-cr.aspx>
88. SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA, 2018. Výroční zpráva 2017. In: *Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska* [online]. Praha: Hasiči, s.r.o. [cit. 2019-03-29]. Dostupné z: [https://www.dh.cz/images/Dokumenty/vyrocnizprava/2017/VZ\\_SHCMS\\_jednostrany\\_2018\\_WEB.pdf](https://www.dh.cz/images/Dokumenty/vyrocnizprava/2017/VZ_SHCMS_jednostrany_2018_WEB.pdf)
89. ÚŘAD PRO ZAHRANIČNÍ STYKY A INFORMACE, 2016. Úřad pro zahraniční styky a informace: Kdo jsme. In: *Úřad pro zahraniční styky a informace* [online]. [cit. 2019-01-14]. Dostupné z: <https://www.uzsi.cz/cs/kdo-jsme/>
90. VOJENSKÉ ZPRAVODAJSTVÍ, 2019. Vojenské zpravodajství: O nás. In: *Vojenské zpravodajství* [online]. [cit. 2019-01-14]. Dostupné z: <https://www.vzcr.cz/kdo-jsme-35>

91. VS ČR, 2018. Výroční zpráva za rok 2017. In: *Vězeňská služba ČR* [online]. Praha [cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2018/03/vyrocn%C3%AD-zprava-VS-CR-2017.pdf>

### **Ostatní zdroje**

92. HALÍČKOVÁ, Hana, 2016. *Projekt kompetenčního modelu pro uchazeče o práci u Policie ČR*. Zlín. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí práce doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.
93. PERNICA, Bohuslav, 2017a. Zdrojové zajištění bezpečnosti: faktor práce (základní charakteristiky). *Zdroje a procesy pro bezpečnost regionu* [prezentace]. Univerzita Pardubice.
94. PERNICA, Bohuslav, 2017b. Strategické plánování funkcionality bezpečnostního a obranného systému. *Zdroje a procesy pro bezpečnost regionu* [prezentace]. Univerzita Pardubice.
95. RUBÁŠOVÁ, Hana, 2019. *Re: Struktura policistů 2015–2019*. [e-mailová komunikace]. 27. února 2019, 6:15 CET [cit. 2017-03-15].

## SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha A Seznam právních předpisů upravující bezpečnost ČR
- Příloha B Prvky bezpečnostního systému ČR
- Příloha C Organizační struktura AČR
- Příloha D Organizační struktura PČR
- Příloha E Organizační struktura HZS
- Příloha F Struktura vzdělávacího systému v ČR na školní rok 2018/2019
- Příloha G Seznam právních předpisů a interních aktů řízení MO ČR, které upravují problematiku vzdělávání v ozbrojených silách
- Příloha H Seznam veřejných a soukromých škol v ČR
- Příloha CH Seznam právních předpisů a interních aktů řízení MV ČR, které upravují problematiku vzdělávání v HZS
- Příloha I Normy znalostí hasičů
- Příloha J Seznam činností vojenské hodnosti poručík v závislosti na jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti

## **Příloha A – Seznam právních předpisů upravující bezpečnost ČR**

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., *Ústava ČR*, ve znění pozdějších předpisů
2. Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., *o bezpečnosti ČR*, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 2/1969 Sb., *o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR*, ve znění pozdějších předpisů
4. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod
5. zákon č. 222/1999 Sb., *o zajišťování obrany ČR*, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon č. 219/1999 Sb., *o ozbrojených silách ČR*, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 585/2004 Sb., *zákon o branné povinnosti a jejím zajišťování* (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 220/1999 Sb., *o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze*, ve znění pozdějších předpisů
10. Zákon č. 289/2005 Sb., *o Vojenském zpravodajství*, ve znění pozdějších předpisů
11. Zákon č. 300/2013 Sb., *o Vojenské policii a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů
12. Zákon č. 240/2000 Sb., *o krizovém řízení a o změně některých zákonů* (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů
13. Zákon č. 239/2000 Sb., *o Integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů (zákon o IZS)
14. Zákon č. 320/2015 Sb., *o Hasičském záchranném sboru ČR a o změně některých zákonů* (zákon o hasičském záchranném sboru)
15. Zákon č. 17/2012 Sb., *o Celní správě ČR*, ve znění pozdějších předpisů
16. Zákon č. 555/1992 Sb., *o Vězeňské službě a justiční strážní ČR*, ve znění pozdějších předpisů
17. Zákon č. 341/2011 Sb., *Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákonů*, ve znění pozdějších předpisů
18. Zákon č. 153/1994 Sb., *o Zpravodajských službách ČR*, ve znění pozdějších předpisů
19. Zákon č. 154/1994 Sb., *o Bezpečnostní informační službě*, ve znění pozdějších předpisů
20. Zákon č. 273/2008 Sb., *o Policii ČR*, ve znění pozdějších předpisů

21. Zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů
22. Zákon č. 553/1991 Sb., *o obecní policii*, ve znění pozdějších předpisů
23. Nařízení vlády č. 462/2000 Sb., k provedení krizového zákona, ve znění nařízení vlády č. 36/2003 sb. a nařízení vlády č. 431/2010 sb.
24. Vyhláška ministerstva vnitra č. 328/2001 Sb., *o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému*
25. Vyhláška ministerstva vnitra č. 380/2002 Sb., *k přípravě a provádění ochrany obyvatelstva*
26. Vyhláška č. 226/2015 Sb., *o zásadách pro vymezení zóny havarijního plánování a postupu při jejím vymezení a o náležitostech obsahu vnějšího havarijního plánu a jeho struktury.*



## **Příloha B – Prvky bezpečnostního systému ČR**

### **Orgány moci zákonodárné:**

- Parlament ČR (Poslanecká sněmovna a Senát),
- Ústavní soud (částečně).

### **Orgány moci výkonné:**

- Prezident republiky a Kancelář prezidenta republiky,
- Vláda ČR,
- Ministerstva ČR (Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo obrany, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo financí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo dopravy, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo kultury),
- Ústřední orgány státní správy (Správa státních hmotných rezerv, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Český báňský úřad, Energetický regulační úřad, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Národní bezpečnostní úřad apod.),
- Další správní úřady s celostátní působností (Česká národní banka, Nejvyšší kontrolní úřad, Státní veterinární správa, Nejvyšší státní zastupitelství, Český červený kříž apod.),
- krizové mezirezortní koordinační, pracovní a poradní orgány (Bezpečnostní rada státu, Výbor pro obranné plánování, Výbor pro civilní nouzové plánování, Výbor pro zpravodajskou činnost, Ústřední krizový štáb, Ústřední povodňová komise apod.).

### **Orgány moci soudní:**

- Ústavní soud,
- Nejvyšší soud,
- Nejvyšší správní soud,
- Vrchní soud,
- Krajské a okresní soudy.

### **Ozbrojené síly ČR:**

- Armáda ČR,
- Hradní stráž,
- Vojenská kancelář Prezidenta republiky.

### **Ozbrojené bezpečnostní sbory:**

- Policie ČR,
- Vězeňská služba ČR a justiční stráž,
- Celní správa ČR,
- Vojenská policie (částečně).

### **Zpravodajské služby:**

- Vojenské zpravodajství,
- Úřad pro zahraniční styky a informace,
- Bezpečnostní informační služba.

### **Záchranné sbory a služby:**

- Hasičský záchranný sbor ČR,
- Báňská záchranná služba,
- Zdravotnická záchranná služba,
- Letecká pátrací a záchranná služba.

### **Instituce a orgány s územní působností – krajská úroveň:**

- Orgány územní samosprávy:
  - Hejtman kraje,
  - Rada kraje,
  - Zastupitelstvo kraje,
  - Bezpečnostní rada kraje,
  - Krizový štáb kraje,
  - Povodňová komise kraje,
  - Krajský úřad.
- Správní úřady:
  - Krajská hygienická stanice,
  - Krajská veterinární správa,
  - Obvodní báňský úřad (jen ve vybraných lokalitách),
  - Celní ředitelství,
  - Finanční ředitelství,
  - Krajské státní zastupitelství,
  - Zdravotní ústav.
- Orgány moci soudní:
  - Krajský soud.

- Ozbrojené síly ČR:
  - Krajská vojenská velitelství.
- Ozbrojené bezpečnostní sbory:
  - Krajské ředitelství policie kraje.
- Záchrané sbory a služby:
  - Jednotka Hasičského záchranného sboru kraje,
  - Územní středisko zdravotnické záchranné služby,
  - Revírní báňská záchranná stanice (jen ve vybraných lokalitách),
  - středisko Horské služby (jen ve vybraných lokalitách),
  - středisko Speleologické záchranné služby (jen ve vybraných lokalitách),
  - místní skupina Vodní záchranné služby (jen ve vybraných lokalitách).

#### **Instituce a orgány s územní působností – okresní úroveň:**

- Správní úřady:
  - Místní hygienická stanice,
  - Inspektorát krajské veterinární správy,
  - Celní úřad,
  - Finanční úřad,
  - Okresní státní zastupitelství,
  - pobočka Státního zdravotního ústavu.
- Orgány moci soudní:
  - Okresní soud,
- Ozbrojené bezpečnostní sbory:
  - Krajské ředitelství Policie kraje – územní odbor,
  - Inspektorát celní a finanční stráže.

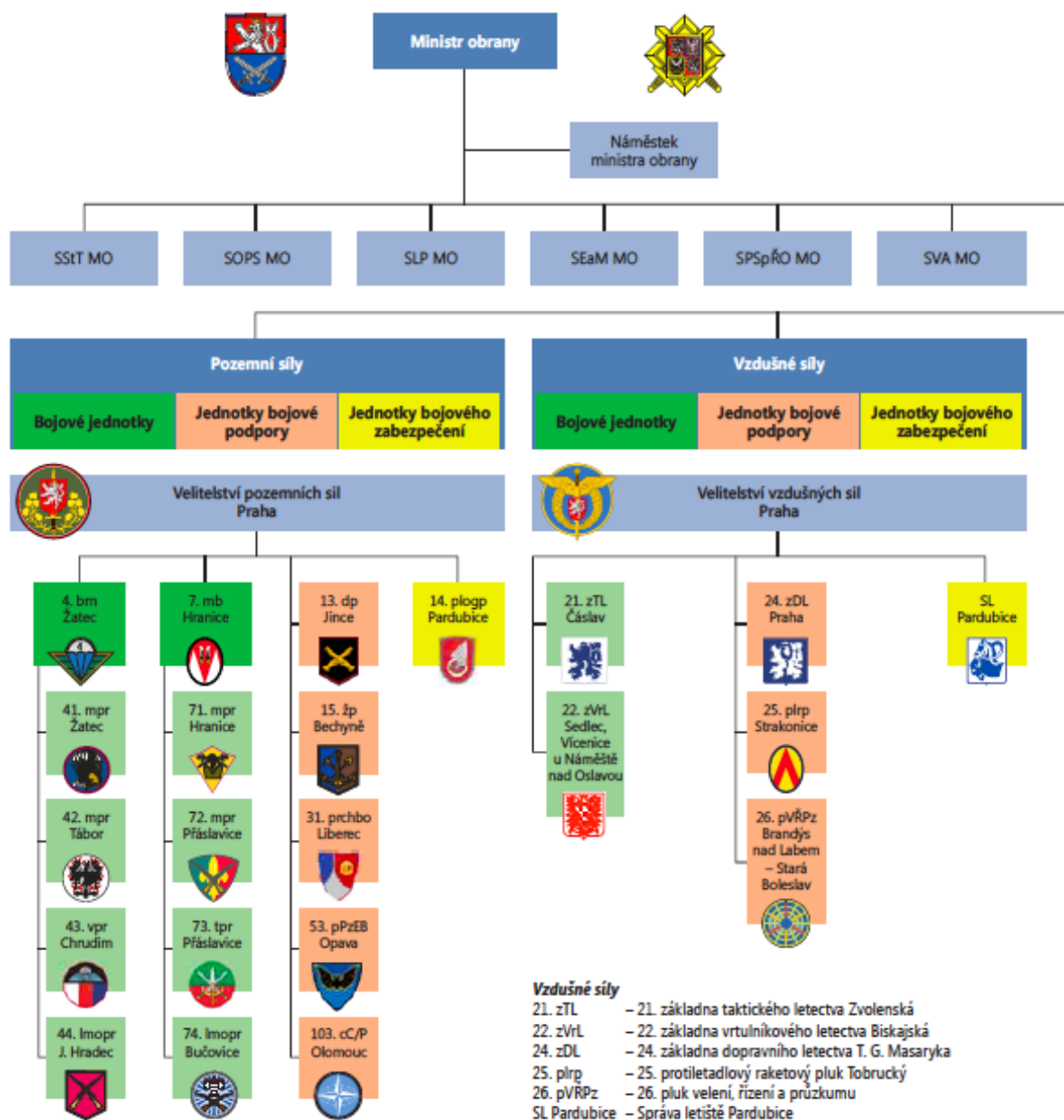
#### **Instituce a orgány s územní působností – obecní a místní úroveň:**

- Orgány územní samosprávy:
  - Zastupitelstvo obce (obce s rozšířenou působností),
  - Rada obce (obce s rozšířenou působností),
  - Starosta obce (obce s rozšířenou působností),
  - Bezpečnostní rada (obce s rozšířenou působností),
  - Krizový štáb obce (obce s rozšířenou působností),
  - Povodňová komise obce (obce s rozšířenou působností),
  - Obecní úřad,

- Magistrát statutárního města.
- Správní úřady:
  - Finanční úřad.
- Ozbrojené bezpečnostní sbory:
  - Městské ředitelství Policie ČR,
  - Obvodní oddělení Policie ČR,
  - Místní oddělení Policie ČR,
  - Městská a obecní policie.
- Záchranné sbory a služby:
  - Jednotka Hasičského záchraného sboru,
  - Jednotka Hasičského záchraného sboru podniku,
  - Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce,
  - Jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku.
- Soukromé bezpečnostní služby,
- Nevládní organizace, think-tanks,
- Dobrovolníci,
- Humanitární organizace:
  - Český červený kříž,
  - Vodní záchraná služba českého červeného kříže,
  - Sdružení Česká katolická charita,
  - ADRA,
  - Člověk v tísni o.p.s.
- Bezpečnostní komunita,
- dobrovolné, neformální a relativně ustálené společenství zástupců odborné i laické veřejnosti, neziskového sektoru, univerzit, vědeckých a výzkumných institucí apod., aktivně se vyjadřující k otázkám bezpečnosti státu a problémům bezpečnostní politiky.

*Zdroj: upraveno podle (Rašek a Balabán, 2002)*

## Příloha C – Organizační struktura AČR



### Pozemní síly

- 4. bm – 4. brigáda rychlého nasazení Obrany národa
- 41. mpr – 41. mechanizovaný prapor Generála Josefa Malého
- 42. mpr – 42. mechanizovaný prapor Svatováclavský
- 43. vpr – 43. výsadkový prapor Československých parašutistů
- 44. Imopr – 44. lehký motorizovaný prapor Generála Josefa Ereta
- 7. mb – 7. mechanizovaná brigáda Dukelská
- 71. mpr – 71. mechanizovaný prapor Sibiřský
- 72. mpr – 72. mechanizovaný prapor
- 73. tpr – 73. tankový prapor Hanácký
- 74. Imopr – 74. lehký motorizovaný prapor Plukovníka Bohuslava Malečka

### Vzdušné síly

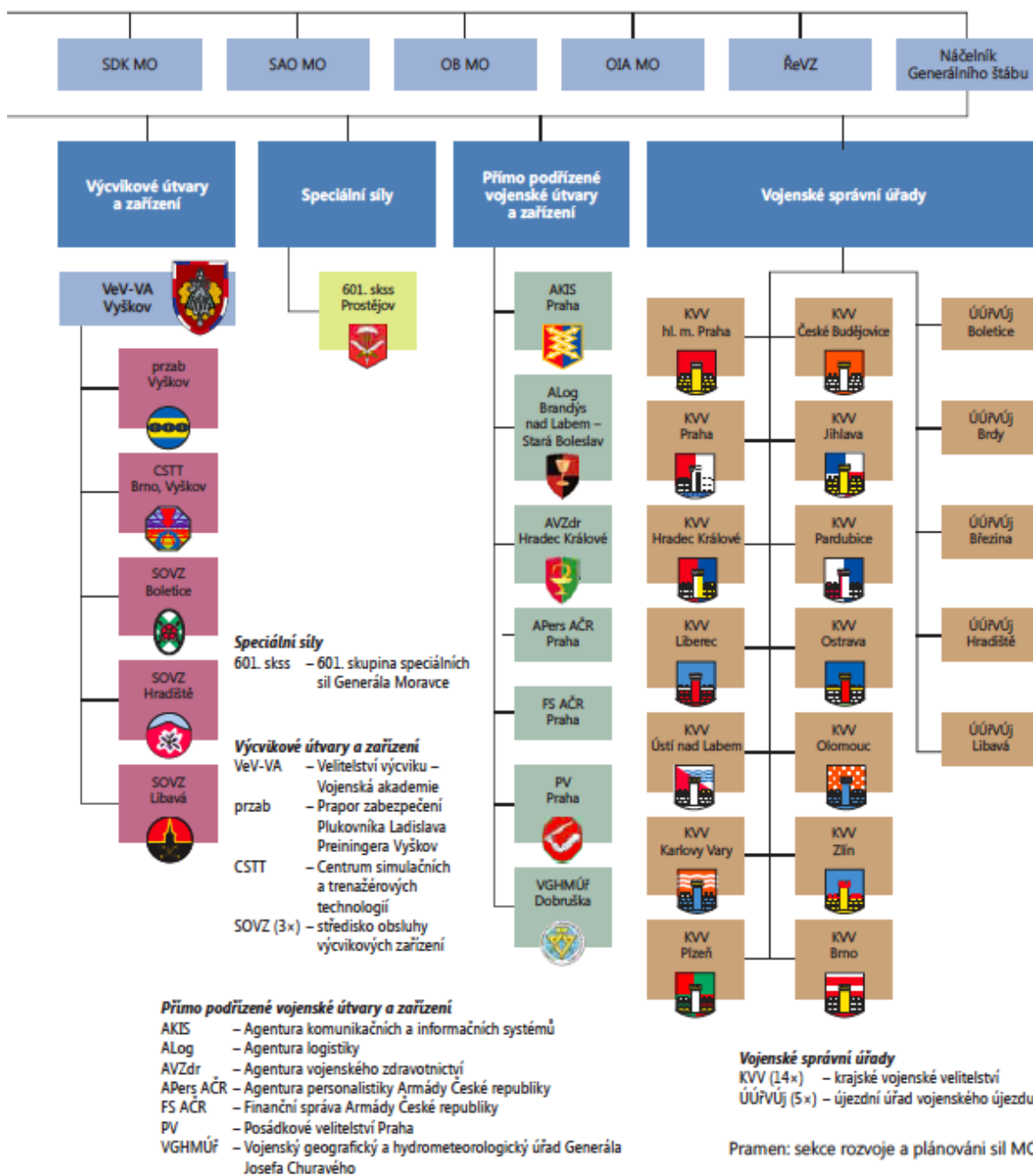
- 21. zTL – 21. základna taktického letectva Zvolenská
- 22. zVrL – 22. základna vrtulníkového letectva Biskajská
- 24. zDL – 24. základna dopravního letectva T. G. Masaryka
- 25. plrp – 25. protiletadlový raketový pluk Tobrucký
- 26. pVrPz – 26. pluk velení, řízení a průzkumu
- SL Pardubice – Správa letiště Pardubice

Zdroj: (Armáda ČR, 2014, s. 224)

**Ministerstvo obrany**

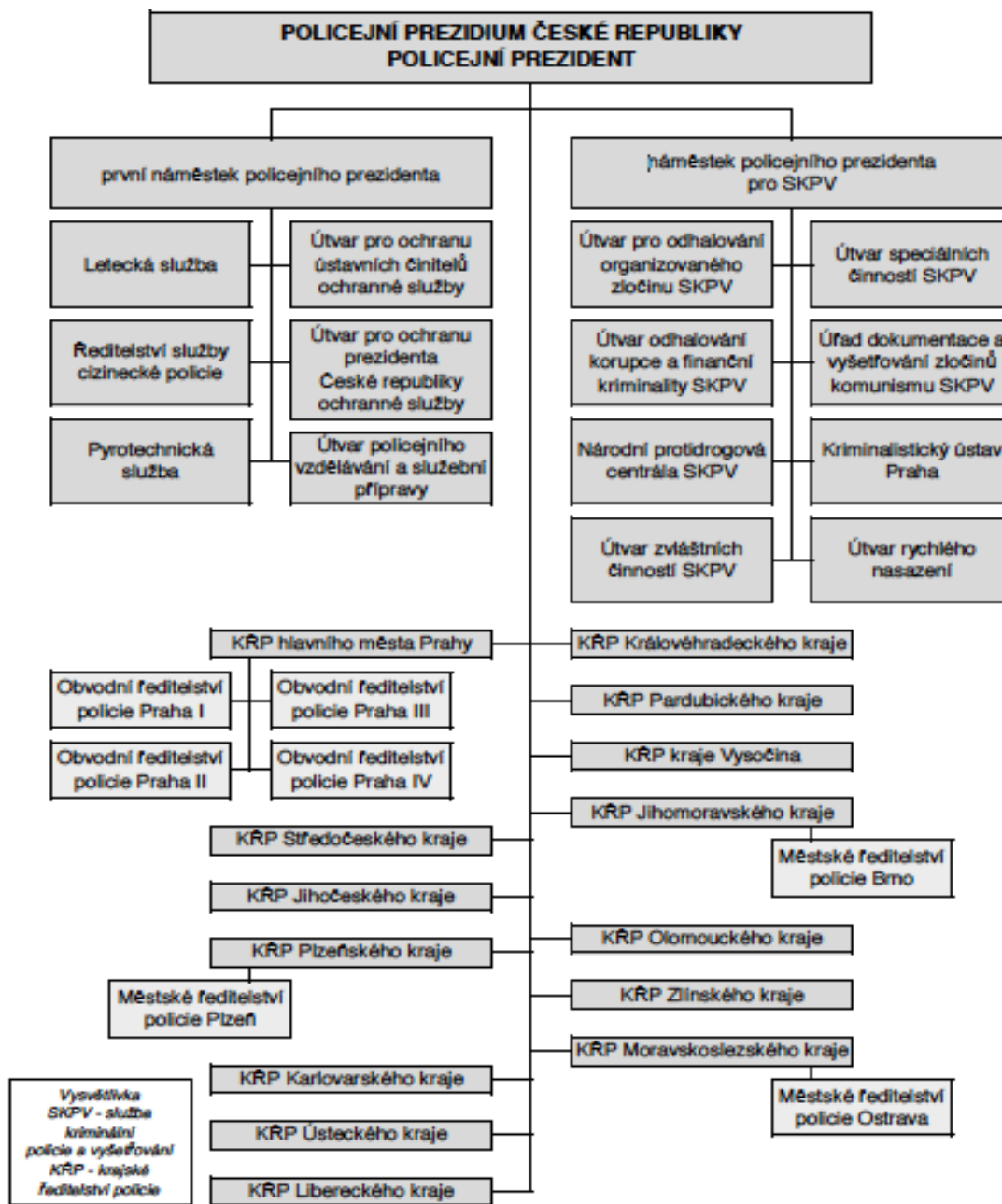
SStT MO – sekce státního tajemníka MO  
 SOPS MO – sekce obranné politiky a strategie MO  
 SLP MO – sekce legislativní a právní MO  
 SEaM MO – sekce ekonomická a majetková MO  
 SPSpŘO MO – sekce průmyslové spolupráce a řízení organizací MO  
 SVA MO – sekce vyzbrojování a akvizic MO

SDK MO – sekce dozoru a kontroly MO  
 SAO MO – sekce administrativní a organizační MO  
 OB MO – odbor bezpečnosti MO  
 OIA MO – odbor interního auditu MO  
 ŘeVZ – ředitel Vojenského zpravodajství



Zdroj: (Armáda ČR, 2014, s. 225)

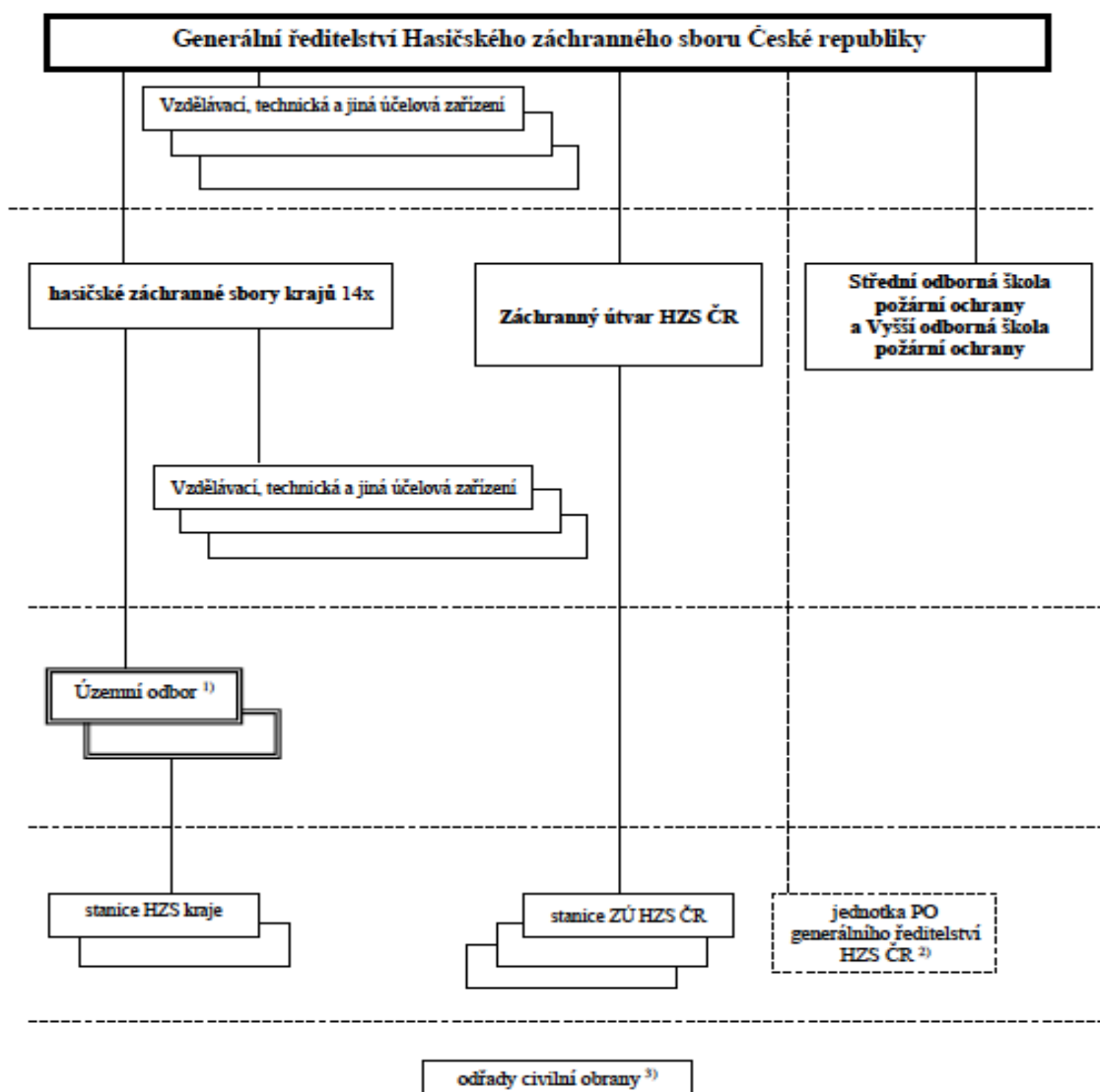
## Příloha D – Organizační struktura PČR



Zdroj: (Policie ČR, 2016)

## Příloha E – Organizační struktura HZS

### Hasičský záchranný sbor České republiky



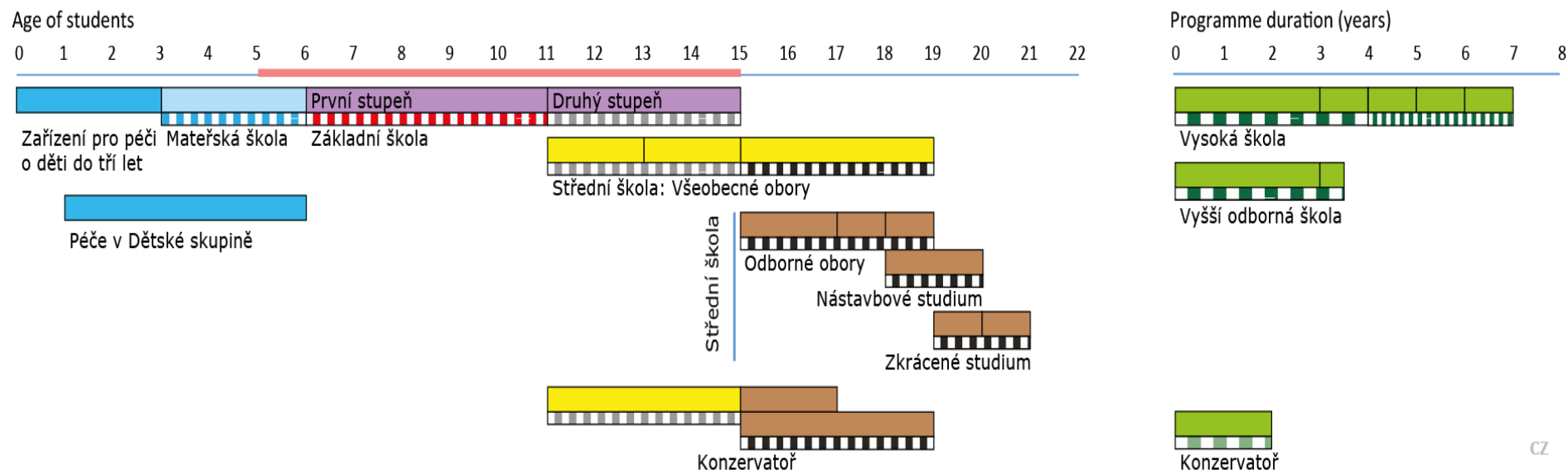
1) HZS hl. m. Prahy se nečlení na územní odbory.

2) Podle § 65 odst. 2 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, Ministerstvo vnitra může k plnění mimořádných úkolů na úseku požární ochrany zřídit jednotku generálního ředitelství HZS ČR.

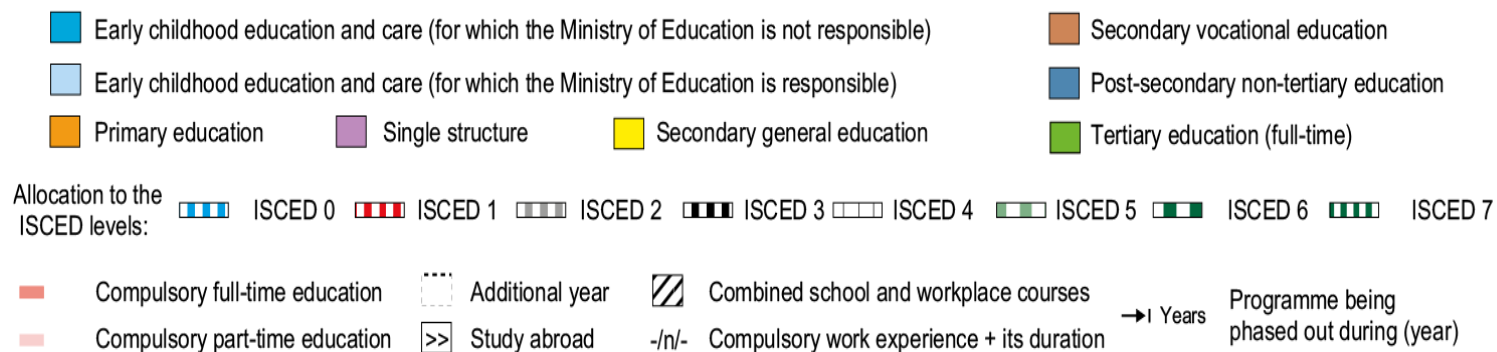
3) Podle § 10 odst. 1 zákona č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru), generální ředitelství HZS ČR, HZS kraje a ZÚ HZS ČR mohou k plnění úkolů za stavu ohrožení státu a válečného stavu zřízovat a organizačně, materiálně a personálně připravovat odfady civilní obrany z jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo jejich částí.



## Příloha F – Struktura vzdělávacího systému v ČR na školní rok 2018/2019



**Czech Republic  
2018/19**



Zdroj: (Eurydice, 2018)

## **Příloha G – Seznam právních předpisů a interních aktů řízení MO ČR, které upravují problematiku vzdělávání v ozbrojených silách**

1. Zákon č. 219/1999 Sb., *o ozbrojených silách ČR*, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 111/1998 Sb., *o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 561/2004 Sb., *o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání a o změně některých zákonů (školský zákon)*, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 214/2004 Sb., *o zřízení Univerzity obrany*.
7. Zákon č. 179/2006 Sb., *o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)*, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 563/2004 Sb., *o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů.
9. Zákon č. 220/1991 Sb., *o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře*, ve znění pozdějších předpisů.
10. Zákon č. 95/2004 Sb., *o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta*, ve znění pozdějších předpisů.
11. Zákon č. 96/2004 Sb., *o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)*, ve znění pozdějších předpisů.
12. Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů.
13. Zákon č. 124/1992 Sb., *o Vojenské policii*, ve znění pozdějších předpisů.
14. Zákon č. 12/1997 Sb., *o bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích*, ve znění pozdějších předpisů.
15. Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., *o soustavě oborů vzdělávání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání*.

16. Vyhláška č. 264/1999 Sb., *o poskytování studijního volna vojákům z povolání.*
17. Vyhláška č. 279/1999 Sb., kterou se stanoví kategorie vojenského leteckého personálu, jejich kvalifikace a rozsah odborných znalostí a vzor průkazu vojenského leteckého personálu, ve znění vyhlášky č. 336/2008 Sb.
18. Vyhláška č. 217/2010 Sb., *o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání.*
19. Vyhláška č. 103/2005 Sb., *o zdravotní způsobilosti k vojenské činné službě.*
20. Vyhláška č. 220/2007 Sb., kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem obrany provádějí některá ustanovení školského zákona, ve znění vyhlášky č. 425/2008 Sb.
21. Vyhláška č. 177/2009 Sb., *o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou, ve znění pozdějších předpisů.*
22. Vyhláška č. 42/1999 Sb., *o obsahu žádosti o akreditaci studijního programu, ve znění vyhlášky č. 312/2011 Sb.*
23. Vyhláška č. 343/2002 Sb., *o postupu a podmínkách při zveřejnění průběhu přijímacího řízení na vysokých školách, ve znění vyhlášky č. 276/2004 Sb.*
24. Vyhláška č. 187/2009 Sb., *o minimálních požadavcích na studijní programy všeobecné lékařství, zubní lékařství, farmacie a na vzdělávací program všeobecné praktické lékařství.*
25. Vyhláška č. 188/2009 Sb., *o atestační zkoušce, aprobační zkoušce a závěrečné zkoušce certifikovaného kurzu a o postupu ověření znalosti českého jazyka pohovorem lékařů, zubních lékařů a farmaceutů (o zkouškách lékařů, zubních lékařů a farmaceutů).*
26. Vyhláška 189/2009 Sb., *o atestační zkoušce, zkoušce k vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, závěrečné zkoušce akreditovaných kvalifikačních kurzů a aprobační zkoušce a o postupu při ověření znalosti českého jazyka (vyhláška o zkouškách podle zákona o nelékařských zdravotnických povoláních).*
27. Vyhláška č. 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.
28. Vyhláška č. 55/2011 Sb., kterou se stanoví činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.
29. Vyhláška č. 105/2008 Sb., *o naturálních a peněžních náležitostech žáků vojenských středních škol, ve znění vyhlášky č. 198/2010 Sb.*

30. Vyhláška č. 176/2009 Sb., *kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.*
31. Usnesení vlády č. 28 ze dne 3. ledna 2001 ke Zprávě o výchově k lidským právům v ČR.
32. Usnesení vlády č. 1154 ze dne 12. listopadu 2003 o Koncepti výstavby profesionální Armády ČR a mobilizace ozbrojených sil ČR, přepracované na změněný zdrojový rámeček.
33. Usnesení vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.
34. Usnesení vlády č. 761 ze dne 11. července 2007 o Strategii celoživotního učení ČR.
35. Usnesení vlády č. 907 ze dne 23. července 2008 o Vojenské strategii ČR.
36. Usnesení vlády č. 8 ze dne 5. ledna 2009 k návrhu Implementačního plánu Strategie celoživotního učení.
37. Usnesení vlády č. 369 ze dne 18. května 2011 o Bílé knize o obraně.
38. Usnesení vlády č. 665 ze dne 8. září 2011 o Bezpečnostní strategii ČR.
39. Rozkaz ministra obrany č. 8/2010 Věstníku Zásady tvorby systemizovaných míst, ve znění pozdějších rozkazů ministra obrany.
40. Rozkaz ministra obrany č. 23/2008 Věstníku Působnost.
41. Rozkaz ministra obrany č. 85/2010 Věstníku Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání.
42. Rozkaz ministra obrany č. 1/2007 Věstníku Jazykové vzdělávání zaměstnanců v rezortu MO ČR, ve znění rozkazu ministra obrany č. 51/2010 Věstníku.
43. Rozkaz ministra obrany č. 86/2010 Věstníku Posuzování vzdělání potřebného ke splnění základního kvalifikačního požadavku.
44. Rozkaz ministra obrany č. 9/2008 Věstníku Zvláštnosti průběhu služby vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a rekvalifikaci, ve znění pozdějších rozkazů ministra obrany.
45. Rozkaz ministra obrany č. 33/1995 Věstníku Změny ve vojenském školství.
46. Rozkaz ministra obrany č. 15/1996 Věstníku Zřízení střední školy.
47. Rozkaz ministra obrany č. 29/1997 Věstníku Propůjčení čestného názvu.
48. Rozkaz ministra obrany č. 12/1999 Věstníku Zrušení vojenské střední školy.
49. Rozkaz ministra obrany č. 34/2003 Věstníku Změny ve vojenském školství.

50. Rozkaz ministra obrany č. 19/2004 Věstníku Změny ve vojenském školství.
51. Rozkaz ministra obrany č. 32/2005 Věstníku Zrušení vojenských středních škol.
52. Rozkaz ministra obrany č. 14/2006 Věstníku Změny ve vojenském školství.
53. Rozkaz ministra obrany č. 13/2008 Věstníku Zrušení vojenské školy.
54. MO ČR, Bílá kniha o obraně, MO ČR, OKP 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.
55. Koncepce vzdělávání personálu rezortu MO ČR, výstavby a rozvoje vojenského školství na roky 2006–2011.
56. Koncepce vzdělávání personálu rezortu MO ČR, výstavby a rozvoje vojenského školství na roky 2012–2018.
57. Systém přípravy a vyčleňování vojsk do pohotovosti schválený Radou NGŠ 20. října 2008.
58. Aktualizovaný rezortní protikorupční program vydaný v souladu s usnesením vlády č. 1199 ze dne 25. 10. 2006 a č. 676 ze dne 18. 6. 2007 a schválený ministryní obrany 31. srpna 2007 (Věstník MO částka 16/2008).
59. Koncepce prevence sociálně nežádoucích jevů na období 2010 až 2014 schválená ministrem obrany 30. září 2009 (Věstník MO ČR částka 18/2009).

*Zdroj: (MO ČR, 2011, Příloha č. 3)*

## Příloha H Seznam veřejných a soukromých škol v ČR

Veřejná škola	Soukromá škola
<b>obor Bezpečnostně právní činnost (6842M01)</b>	
Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola, Praha 4	Bezpečnostně právní akademie, s.r.o., Ostrava
Střední škola technická, Most	Bezpečnostně právní akademie, s.r.o., Praha
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Kladno	Bezpečnostně právní akademie, s.r.o., Plzeň
Střední zdravotnická škola, Praha 10	Bezpečnostně právní akademie, s.r.o., Malé Svatoňovice
Střední lesnická škola a Střední odborná škola, Šluknov	TRIVIS-Střední škola veřejnoprávní, Vodňany
Střední průmyslová škola chemická, Pardubice	TRIVIS-Střední škola veřejnoprávní, Karlovy Vary
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Dubno	Střední škola informatiky a právních studií, o.p.s., České Budějovice
Střední odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola, Chomutov	-
Vyšší odborná škola, Střední průmyslová škola a Střední odborná škola služeb a cestovního ruchu, Varnsdorf	-
<b>obor Požární ochrana (3608M01)</b>	
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Dubno	Odborná střední škola podnikatelská, s.r.o., Kolín
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Kladno	-
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště dopravní, Čáslav	-
Střední škola techniky a služeb, Karviná	-
Střední odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola, Chomutov	-
Střední průmyslová škola chemická, Pardubice	-
Střední škola polytechnická, České Budějovice	-
Střední průmyslová škola, Hranice	-
Integrovaná střední škola, Semily	-

*Zdroj: vlastní zpracování*

## **Příloha CH – Seznam právních předpisů a interních aktů řízení MV ČR, které upravují problematiku vzdělávání v HZS**

1. Zákon č. 361/2003 Sb., o *služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 133/1985 Sb., o *požární ochraně*, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 320/2015 Sb., o *Hasičském záchranném sboru ČR a o změně některých zákonů* (zákon o hasičském záchranném sboru), ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 239/2000 Sb., o *Integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 240/2000 Sb., o *krizovém řízení a o změně některých zákonů* (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 561/2004 Sb., o *předškolním, základním, středním, vyšším a jiném vzdělávání* (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 111/1998 Sb., o *vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů* (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů
8. Nařízení vlády č. 211/2010 sb., o *soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání*
9. Vyhláška č. 247/2000 sb., o *organizaci a činnosti jednotek požární ochrany*
10. Další prováděcí a související předpisy k uvedeným zákonům
11. Usnesení vlády č. 865 ze dne 26. října 2015, kterým se schvalují rámcová pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech
12. Společné minimum pro potřeby vzdělávání odborníků v oblasti bezpečnosti schválené usnesením bezpečnostní rady státu č. 32 ze dne 3. července 2007
13. Pokyn generálního ředitele HZS ČR a nařízení MV ČR č. 40/2001, kterým se vydává bojový řád jednotek požární ochrany
14. Pokyn generálního ředitele HZS ČR a nařízení MV ČR č. 9/2006, kterým se vydává řád strojní služby HZS ČR
15. Pokyn generálního ředitele HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 23/2006 k zajištění realizace pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech schválených usnesením vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005

16. Pokyn generálního ředitele HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 23/2006 k zajištění realizace pravidel
17. Vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech schválených usnesením vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005
18. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 21/2006, kterým se vydává řád technické služby HZS ČR
19. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 23/2006, kterým se stanoví postup při organizaci služební zkoušky v HZS ČR
20. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 30/2006, kterým se vydává řád chemické služby HZS ČR
21. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 42/2007, kterým se vydává Cvičební řád jednotek požární ochrany – pořadový výcvik
22. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 43/2007, kterým se vydává Cvičební řád jednotek požární ochrany – technický výcvik
23. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 25/2009, kterým se stanoví Řád výkonu služby v jednotkách HZS podniků, SDH obci a SDH podniků
24. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 4/2010, kterým se stanoví povinnost dosažení požadované úrovně znalostí z oblasti práce s výpočetní technikou pro příslušníky a občanské zaměstnance MV-generálního ředitelství HZS ČR
25. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 29/2011, kterým se stanovují odbornosti v HZS ČR
26. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 46/2011, kterým se stanoví zásady zřizování, odborná příprava a vybavení lezeckých družstev a lezeckých skupin pro práci ve výšce a nad volnou hloubkou
27. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 37/2012, k ověřování odborné způsobilosti fyzických osob, vydávání a odnímání osvědčení o odborné způsobilosti
28. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2013, k odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR
29. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 4/2013, kterým se stanoví požadavky na vedení odborné přípravy v zařízeních simulujících reálné podmínky požáru používaných u HZS ČR
30. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 7/2013, kterým se upravuje organizace vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních MV ČR – generálního ředitelství HZS ČR, ve Střední odborné



škole požární ochrany a Vyšší odborné škole požární ochrany ve Frýdku-Místku a v Záchraném útvaru HZS ČR

31. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 15/2013, kterým se upravují postupy při provádění trhacích prací, podmínky skladování a evidence výbušnin, pravidelná odborná příprava a podmínky pro jmenování do opěrného bodu pro provádění trhacích prací
32. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 30/2013, kterým se stanoví zásady pro poskytování ubytování a stravování a pro účtování nákladů spojených se vzdělávacími akcemi ve vzdělávacích zařízeních
33. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 53/2013, k odborné způsobilosti zaměstnanců zařazených na vybraných funkcích v jednotkách hasičského záchranného sboru podniků a členů vykonávajících službu v JSDH jako svoje zaměstnání v pracovním poměru
34. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 54/2013, kterým se stanovují normy znalostí hasičů
35. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 57/2013, kterým se stanoví základní zaměření pravidelné odborné přípravy jednotek požární ochrany a příslušníků HZS ČR
36. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 3/2014, k odborné přípravě a odborné způsobilosti členů jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků
37. Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 6/2015, k realizaci preventivně výchovné činnosti u HZS ČR
38. Rozkazy generálního ředitele HZS ČR, kterými se pravidelně vydávají termíny služebních zkoušek a rozpisů kurzů ve vzdělávacích zařízeních HZS ČR.

*Zdroj: (HZS ČR, nedatováno, Příloha č. 1)*

## **Příloha I – Normy znalostí hasičů**

Normy znalostí profesionálních a dobrovolných hasičů se člení do těchto skupin:

- A) organizace požární ochrany;
- B) bezpečnost práce;
- C) požární prevence;
- D) požární taktika;
- E) technický výcvik;
- F) věcné prostředky;
- G) předlékařská pomoc a psychologická příprava;
- H) služby v jednotce;
- I) odborná příprava členů jednotek;
- J) práce ve výšce a nad volnou hloubkou;
- K) ochrana obyvatelstva, civilní ochrana;
- L) činnost jednotek při ochraně obyvatelstva;
- M) strojní služba;
- N) strojní služba - řízení požární techniky;
- O) činnost jednotek při vybraných mimořádných událostech;
- P) zdravotní příprava.

Normy znalostí vydává MV ČR – generální ředitelství HZS ČR a jsou dostupné na internetové adrese <http://www.hzscr.cz/clanek/normy-znalosti.aspx>.

*Zdroj: (pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 54/2013*

## **Příloha J – Seznam činností vojenské hodnosti poručíka v závislosti na jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti**

- Komplexní řízení a velení:
  - bojové skupině (velitel skupiny);
  - četě (velitel čety);
  - pracovišti v centru nebo středisku agentury, praporu, vojenském útvaru praporečnického typu, samostatné rotě, vojenském útvaru rotního typu nebo rotě (náčelník pracoviště);
  - skupině technické radionavigační služby, inženýrské letecké služby, leteckého technického a provozního zabezpečení nebo letištního zabezpečení (náčelník skupiny);
  - výcvikové skupině speciálního určení skupiny speciálních sil (velitel skupiny);
- nastudování a interpretace rozsáhlých sólových partů hudebních děl; odborné vedení nástrojové skupiny, komorních a malých souborů směřující k rozšiřování základních vědomostí, dovedností a návyků (vedoucí nástrojové skupiny);
- obsluhování technických a speciálních systémů letadla (palubní inženýr);
- odborné řízení bezpečnostního managementu samostatné roty nebo vojenského útvaru rotního typu (bezpečnostní manažer);
- poskytování preventivní, diagnostické a léčebné ambulantní péče v oboru zubního lékařství bez odborného dohledu (zubní lékař);
- provádění:
  - analýz a jejich vyhodnocování (analytik);
  - odborné činnosti v centru agentury, praporu nebo ve vojenském útvaru praporečnického typu (důstojník);
  - odborné činnosti v oblasti psychologických služeb a psychosociální podpory (psycholog);
  - vzdělávací činnosti poskytující odborné znalosti a dovednosti k získání odborné kvalifikace nebo k rekvalifikaci (lektor);
  - příprava, kontrola, uchovávání a výdej léčivých přípravků, poskytování odborných informací o jejich bezpečném a účelném používání a dávkování pod odborným dohledem; výkon samostatných odborných činností farmaceuta po získání odborné způsobilosti (farmaceut);

- samostatné:
  - řízení podsystemů při plnění odborných úkolů v praporu, vojenském útvaru praporečnického typu, samostatné rotě, vojenském útvaru rotního typu nebo rotě (důstojník);
  - vykonávání odborných specializovaných prací v Hradní strážce, Vojenském zpravodajství, Vojenské policii, praporu nebo ve vojenském útvaru praporečnického typu (důstojník);
  - vykonávání odborných specializovaných prací v praporu, vojenském útvaru praporečnického typu, samostatné rotě, vojenském útvaru rotního typu nebo rotě (důstojník);
- vedení letadla ve dvojici na nepravidelné trati s přistáními na neznámém letišti nebo v neznámém terénu, s nepravidelnými přistáními na mezinárodních letištích při letech bezpečnostního charakteru a do krizových oblastí včetně koordinace činností s pozemními složkami (pilot);
- výchovně vzdělávací činnost směřující k rozšiřování základních vědomostí, dovedností a návyků (učitel);
- vykonávání odborných specializovaných prací v organizačním celku přímo podřízeném Ministerstvu obrany, centru nebo středisku agentury, brigádě, vojenském útvaru brigádního typu, základně letectva, leteckém křídle nebo pluku (důstojník),
- zajišťování:
  - odborné trenérsko-metodické a sportovní přípravy v daném sportovním odvětví (trenér);
  - správy (administrování) systému výpočetní techniky (inženýr);
- základní radiolokační řízení letového provozu ve stanoveném rozsahu odpovědnosti (řídící letového provozu).

*Zdroj: (Nařízení vlády č. 60/2015 Sb., o stanovení seznamu činností pro jednotlivé vojenské hodnosti)*