

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Brno 2011

Bc. Barbora Jägerová

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

Vzdělávání zaměstnanců Policie ČR

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Mgr. Zdeněk Šigut, PhD., MPH

Vypracoval:
Bc. Barbora Jägerová

Brno 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Vzdělávání zaměstnanců Policie ČR zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.
Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

Brno 29.11.2011

.....
Bc.Barbora Jágerová

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Mgr. Zdeňku Šigutovi PhD, MPH, za trpělivost, pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce a za velmi pozitivní přístup ke všem mým chybám.

Také bych chtěl poděkovat svému manželovi Jiřímu, mým dětem a rodičům, za morální podporu a trpělivost, kterou mi poskytli při zpracování mé diplomové práce, a kterých si za tuto pomoc nesmírně vážím.

Bc. Barbora Jägerová

OBSAH

Úvod

1. Vzdělávání zaměstnanců Policie ČR.....	5
1.1. Identifikace a plánování potřeb vzdělávání u Policie ČR.....	7
1.2. Možností vzdělávání u Policie ČR.....	9
1.3 Dílčí závěr.....	11
2. Personální řízení.....	12
2.1 Personální řízení a jeho funkce při vzdělávání u Policie ČR.....	12
2.2 Kvalifikační dohoda.....	14
2.3. Rámcový vzdělávací program.....	15
2.4 Dílčí závěr.....	22
3. Vzdělávání a policejní školství.....	24
3.1 Systém policejního vzdělávání.....	25
3.2 Základní odborná příprava policistů.....	26
3.2.1 Základní odborná příprava policistů služby cizinecké policie.....	28
3.3 Školní policejní středisko.....	33
3.4 Policejní akademie.....	34
3.5 TRIVIS.....	36
3.6 Ostatní možnosti studia.....	37
3.7 Hodnocení vzdělávání.....	40
3.8 Dílčí závěr.....	41
4. Empirická část.....	42
4.1 Vlastní výzkum – cíl a provedení.....	42
4.2. Výsledky výzkumu.....	43
4.3 Hypotézy – výsledky výzkumu.....	49
4.4 Dílčí závěr.....	51
5. Pohled personalisty na vzdělávání u Policie ČR.....	53

Závěr

Resumé

Abstract

Anotace

Seznam použité literatury

Seznam příloh

ÚVOD

Vzhledem k tomu, že jsem dva roky pracovala jako personalistka na Ředitelství služby cizinecké policie, rozhodla jsem se svou diplomovou práci zaměřit na vzdělávání zaměstnanců u Policie ČR. Mým úkolem personalisty bylo poskytnout maximální personální servis policistům na ICP Praha na mezinárodním letišti Praha Ruzyně a Odboru doprovodu letadel, dále veškeré náležitosti týkající se občanských zaměstnanců pracujících na výše uvedených odborech a v neposlední řadě vysílání zaměstnanců i policistů na studium vysokých škol, základní odborné přípravy, kurzy či na studijní pobyty na jiná oddělení nebo dokonce na studijní pobyt na jiné policejní útvary.

Jako personalista jsem měla přehled o možnostech studia, průběhu studia a také jsem mohla posoudit studijní výsledky, týkající se každého studujícího policisty či občanského zaměstnance z hlediska jeho osobního rozvoje. Ve své práci se chci zaměřit na vzdělávání zaměstnanců Policie ČR, zda je efektivní a přináší kvalitní výsledky, či zda je to spíše o kvantitě než o kvalitě. Největší část diplomové práce chci zaměřit na základní odbornou přípravu, která je základním kamenem vzdělávání u Policie ČR a má policisty připravit na jejich povolání a chci dokázat, že tato součást policejního studia je velmi důležitá pro kvalitní služební výkon policisty.

Vzhledem k tomu, že já na vzdělávání u policistů nahlížím ze strany personalisty, požádala jsem o názory i vedoucí pracovníky, kteří mi vyšli velmi ochotně vstříc a odpověděli i na moje otázky, týkající se vzdělávání. Jejich názory přikládám k tématům, ke kterým se vyjadřovali. S ohledem na to, že nemohu prezentovat celé názory tázaných (omezená kapacita diplomové práce), snažila jsem se odpovědi upravit do určité formy. Vedoucí oddělení jsou totiž ti, kteří se studenty - policisty setkávají pravidelně, dokonce oni sami prošli vzděláváním u Policie ČR a mohou tak posoudit, zda je ve vzdělávání policistů změna k lepšímu nebo zda se vzdělávání u Policie ČR přibližuje spíše k negativním zkušenostem. Dotázaní na mé otázky odpovídali poctivě, žádala jsem je pravdivý názor s tím, že samozřejmě nikde neuvedu jejich jména a to jsem se také dodržela. Proto u otázek nebude napsáno, kdo odpovídal, ale bude zde vyjádřený jejich názor v obecné rovině.

Empirická část bude zaměřena na výsledky rozhovorů s personalisty, mými kolegy, kteří mi neméně ochotně odpovídali na moje otázky, týkající se jejich názoru na vzdělávání policistů a občanských pracovníků u Policie ČR, zvláště na Ředitelství služby cizinecké policie.

Na konci diplomové práce ještě vyvrátím či potvrdím hypotézy, které jsem si stanovila v projektu diplomové práce. Hypotézy zní:

Hypotéza 1 :

„Základní odborná příprava policistů má zbytečně více specializací, měla by být jednotnější.“

Hypotéza 2 :

„Základní odborná příprava a praxe na školním policejním středisku dostatečně nepřipraví policisty na jejich budoucí povolání.“

Hypotéza 3:

„Vzdělávání policistů je důležité pro zvýšení jejich výkonnosti v povolání policisty.“

Hypotéza 4:

„Policisté mají možnost výběru vzdělávání.“

Během zpracovávání diplomové práce budu brát ohled na tyto hypotézy a možnosti jejich prokázání či vyvrácení.

1. Vzdělávání zaměstnanců Policie ČR

„Vznik vzdělávání dospělých je reakcí na historické a společenské změny moderních společností. V různých epochách a společenských podmínkách se názory na význam a úlohu vzdělávání dospělých mění.“¹

Vzdělávání zaměstnanců ve státním sektoru, respektive u Policie ČR se odvíjí na základě pracovního zařazení zaměstnance. Jako příklad mohu uvést sebe. Jak jsem již zmínila v úvodu, pracovala jsem jako personalista na oddělení personální práce a vzdělávání Ředitelství služby cizinecké policie. Dle tabulek bylo moje zařazení v 10 platové třídě s podmínkou, že musím mít vysokoškolské vzdělání bakalářského stupně. Jinak mi byl odpočítán jeden odpracovaný rok do platové tabulky, tím samozřejmě snížen plat a obojí bylo připsáno až po ukončení studia a získání titulu Bc. Pokud bych pokračovala studiem dalšího stupně, tedy magisterské studium a řádně bych jej ukončila, na vlastní žádost mohu povýšit až na 12 platovou třídu, na které je toto vzdělání určeno katalogem činností a platovými tabulkami.

„Pracovní pozice vyplývá z konkrétního pracoviště, z konkrétního pracovního místa. Předpokládá určitou pracovní roli a té musí odpovídat očekávané (vyžadované) standardy jednání a chování. K úspěšnému plnění pracovní role výrazně přispívají tři jevy: kompetence, kvalifikace pracovníka a rozvoj jeho osobnosti.“¹

Veškeré vzdělávání a jeho vhodnost pro policisty je dán služebním zákonem a katalogu činností. Občanský zaměstnanec se řídí zákoníkem práce. Příkladem může být tzv. popis služebních činností (služební náplň), který se vytváří na základě systemizace služebních a pracovních míst. Služební činnosti se opět týkají pouze policistů. Důležitým bodem je dosažené vzdělání.

Příklad 1.

Uvolnilo se služební místo vedoucího oddělení na oddělení krizového řízení Kanceláře ředitele SCP. Dle systemizace, která je dána opět služebním zákonem a dle katalogu činností musí být uchazeč vrchní komisař (tarifní třída 8 – dle služebního zákona a mzdových tabulek

¹ BENEŠ M., Andragogika, 1.vyd., Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2580-2,s.19

¹ MUŽÍK J., Androdidaktika, 2.vyd. Praha:ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9, str. 40

pro policisty) a dosahovat kvalifikačního předpokladu vzdělání – vysokoškolské minimálně v bakalářském stupni. Podrobný popis služebního místa je uveden níže v tabulce č. 1

POPIS SLUŽEBNÍ ČINNOSTI (služební náplň)

hodnostní označení, titul, jméno, příjmení:

Organizační začlenění pracoviště:

Policie České republiky

SCP

Kancelář ředitele SCP

Oddělení krizového řízení

a) obecná část:

Název služebního místa		Číslo funkce	Tarifní třída
dle systemizace služebních a pracovních míst	vedoucí oddělení	1.3.8	8
dle katalogu činností	vrchní komisař	1.3.8	8
Začlenění podle katalogu činností		ČÁST	Oddíl
		1	1.3.
Kvalifikační předpoklad vzdělání		<u>vysokoškolské – bakalářský</u>	

Tabulka 1 – Popis služební činnosti (služební náplně) při vyhlášení výběrového řízení

Tento popis jsem osobně zpracovávala při školení týkající se právě systemizace míst. Na základě tohoto popisu se vyhláší výběrové řízení, kdy uchazeč musí doložit, že splňuje veškeré kvalifikační předpoklady. Pokud nespĺňuje vzdělání a přesto je o uchazeče zájem, většinou se služební funkcionář rozhodne ve prospěch policisty s podmínkou, že si musí doplnit vzdělání v bakalářském stupni nejdéle do 4 let od nástupu do funkce. Pokud nesplní tuto podmínku, která je navíc stanovena v zákoně 361/2003 Sb. §19, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, je tento policista sesazen na odpovídající služební místo a na jeho pozici vyhláší nové výběrové řízení. Policistům je tedy dána možnost studia, pokud chtějí zvýšit svou kvalifikaci a mají zájem o kariéerní postup.

Výše uvedený popis služebních činností je závazný v tom, že podle něj se určuje, jaký stupeň vzdělání má policista mít, ale není zde uvedeno, co přesně musí studovat. Může se pak stát, že se na místo vrchního komisaře hlásí člověk, který má sice titul Bc., ale ne v právním či manažerském směru, který by tomuto místu odpovídal, ale například má vystudovanou zemědělskou fakultu, což je samozřejmě neuplatnitelné v praxi. Vyskytuje se zde velká chyba v zákoně, která neurčuje typ studia, ale jen kvalifikační předpoklad.

1. 1 Identifikace a plánování potřeb vzdělávání u Policie ČR

U Policie ČR je nejdůležitějším vzděláním maturita, neboť bez ukončeného středoškolského vzdělání maturitní zkouškou není uchazeč přijat k policejnímu sboru. Dalším důležitým krokem ve vzdělání, kterým musí projít každý policista, je základní odborná příprava (dále jen ZOP). Důležitá je díky tomu, že zde se policista učí vše o svém budoucím zaměstnání a je takovým předvojem služební zkoušky. ZOP je příprava na budoucí povolání a policisté na ni nastupují co nejdříve po přijetí do služebního poměru. Po skončení ZOP automaticky postupuje do vyšší tarifní třídy a dále může postoupit na další tarifní třídu podle doby trvání služebního poměru a podle dosaženého vzdělání. Tomuto specifickému vzdělávání věnuji část své diplomové práce. Další součástí služebního poměru je také vykonání služební zkoušky, kterou musí policista zvládnout do tří let od nástupu k Policii ČR. Během těchto tří let je policista ve služebním poměru na dobu určitou. Pokud složí služební zkoušku, jeho služební poměr se automaticky mění na dobu neurčitou.

Vzdělávání u policistů záleží hlavně na nich samých. Často se stává, že služebně i věkově starší policisté se jen velmi neradi pouští do dalšího studia, protože mají strach, že jej nebudou zvládat. Tím dávají větší šance na vzdělávání nově nastoupivším policistům. Domnívám se, že je to zásadní chyba, neboť tyto policisté ukončí studium (většinou prezenční na Policejní akademii) a odchází nakonec úplně na jiný útvar. Pokusila jsem se několikrát vysvětlit služebním funkcionářům, že by bylo vhodnější vysílat na studia starší a zkušené policisty s tím, že se jim samozřejmě vyjde při jejich studiu maximálně vstříc, ale vždy to bylo zamítnuto. I nadále se vysílali mladí policisté, kteří po dokončení studia měli mnohem vyšší a náročnější požadavky a pokud nebyly splněny jejich podmínky, hledali místo u jiného policejního útvaru.

Dalším „ožehavým“ problémem také zůstává motivační faktor. Úkolem vedoucích funkcionářů policejního sboru je zajišťovat podmínky pro profesionální výkon služby. Jsou odpovědní za potřebnou úroveň kompetencí pracovníků – tj. vzdělávání. Jakým způsobem ale motivovat své podřízené, aby byli ochotni ke studiu např. jazyků. Motivace v dnešních podmínkách prakticky neexistuje, naopak, vlivem politické situace nejen u Policie ČR, dochází k velkému úbytku starších a zkušených policistů, kteří v této nejisté době raději volí jednoduchý postup – odchod do „důchodu“. Tím vzniká precedens – na odděleních je málo zkušených policistů a tím pádem nelze vysílat nováčky do vzdělávacích kurzů a škol

1. 2 Možnosti vzdělávání u Policie ČR

U Policie ČR si může zaměstnanec i policista vybrat vzdělávání dle jeho schopností a potřeb. Nejde jen o školy, jež se přímo zabývají vzděláváním policistů a občanských zaměstnanců, ale o možnostech studovat i jiné obory. Příkladem studujícího občanského zaměstnance může být i kolegyně – personalistka Helena H., která studuje zemědělský obor, protože ví, že na obory, které by se týkaly psychologie a pedagogiky, by prostě nezvládala. Studium jí bylo povoleno, protože nikde není psáno, že jako občanský zaměstnanec a personalista musí vystudovat obor, který odpovídá jejímu pracovnímu zařazení. Samozřejmě služební funkcionář může odmítnout podepsat kvalifikační dohodu, většinou však rozhoduje první podpis a souhlas vedoucího oddělení. Nadřízení většinou kvalifikační dohodu občanským zaměstnancům schválí, již z toho důvodu, že občanský zaměstnanec nemá šanci studovat prezenčně, pouze dálkově. Tím pádem musí zároveň pracovat a proto nadřízení „přimhouří“ oči a kvalifikační dohodu schválí.

„Vysokoškolská výuka je vlastně pole vzdělávací praxe, kde se stýká pedagogika s andragogikou. Máme zde relativně pevně vymezen profil absolventa, cíle, obsah a formy vzdělávání. V použití metod výuky však dominuje relativní autonomie vysokoškolského učitele, který by měl k tradičním školským metodám (přednáška, seminář, cvičení) zařazovat stále více i metody vzdělávání dospělých, ať jde již o řešení simulovaných problémů

(případové studie, hraní rolí, manažerské hry) nebo o řešení problémů skutečných (workshop, Open Space). Ve vysokoškolské výuce je nutno hledat spíše společné znaky výuky studentů a dospělých a ty prohlubovat.“¹

Mezi možnostmi vzdělávání policistů jsou vysoké školy, jazykové kurzy a nově vytvořené vyšší odborné školy. Tyto školy vznikly na základě zrušených středních policejních škol a byly nahrazeny vyššími odbornými školami. Pro cizineckou policii je určena Vyšší odborná škola MV v Holešově, pro pořádkovou službu je to Vyšší odborná škola MV v Praze a v Brně, pro železniční je to Vyšší odborná škola MV v Pardubicích a pro dopravní policii je to Vyšší odborná škola MV v Jihlavě. Na těchto školách probíhají ostatní kurzy (např. jazykové, ETŘ – školení počítačového programu atd.), ale také vyšší odborná výuka, končící titulem

¹ MUŽÍK J., Androdidaktika, 2. vyd. , Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9, s. 26

DiS. Jak bylo již mnou zmíněno, tyto školy ještě zajišťují výuku cizích jazyků – angličtina, němčina, ruština, francouzština, které mají 3 stupně, s tím, že se musí začít na stupni 1 a konečný stupeň je 3. Dále tyto školy zajišťují různá školení, která se týkají nejen policistů, ale i zaměstnanců. Na VOŠ MV v Praze jsem se zúčastnila školení na počítačový program ETR, který je používán v celé republice, na všech pracovištích ministerstva vnitra a policejního prezidia. Tato školení probíhají ve specializovaných učebnách, kde si školený může vyzkoušet program přímo v počítači. Na konci obdrží certifikát o absolvování školení, který musí odevzdat svému nadřízenému (v přílohách je kopie mého certifikátu o proškolení v programu ETR). V neposlední řadě to jsou odborné kurzy, které jsou pouze pro policisty a mají zvýšit možnost uplatnění či postup v kariéře. Příkladem jsou psovodi. Pokud některý z policistů má tendenci přejít na oddělení pro psovody, nestačí mu jen určité vzdělání, ale musí mít i psovodské zkoušky a jeho pes musí splňovat určité nároky (např. certifikace na vyhledávání výbušnin, drog atp.). Jak jsem již výše uvedla, tyto kurzy se týkají specializovaných činností, jako jsou již zmínění psovodi, dále pyrotechnici, policisté mobilního zásahu, policisté skupiny VISION atd. Tyto školy jsou „uměle vytvořené“ právě pro policisty a zaměstnance MV, protože je důležité, aby tito lidé měli speciální školení, speciální přípravu. Tyto školy nelze nahradit jinými, maximálně co se týká právního směru, je možné nahradit studiem na Policejní akademii, přesto se domnívám, že hrají velkou a nezastupitelnou roli v oblasti policejní práce. Nyní se, v rámci úsporných opatření, uvažuje o zrušení některých škol – zrušení se týká SPŠ a VOŠ Brno, Jihlava, Pardubice. Tím se opět rozrostou řady odcházejících zkušených policistů do civilu.

Pro občanské zaměstnance jsou možnosti studia a výběru škol mnohem rozšířenější. Většinou mohou studovat obor, jaký chtějí, ale mají mnohem menší šanci na uzavření kvalifikační dohody. Musí studovat minimálně jeden rok z vlastního volného času a teprve po roce mají možnost požádat o uzavření kvalifikační dohody. Jediné, co musí absolvovat, jsou odborné kurzy, týkající se většinou počítačových programů. V poslední době to byl nově vytvořený kurz na datové schránky, které Policie ČR začala využívat

1. 3 Dílčí závěr

Vzdělávání zaměstnanců u Policie ČR, ať jsou to občanští zaměstnanci nebo policisté, je naprosto nezbytnou součástí pro fungující policejní aparát. Stává se však, že jsem jako personalista byla nucena povolovat studium policistům, kteří nastoupili v červenci a již v srpnu si žádali svého nejvyššího služebního funkcionáře (v tomto případě ředitele ŘSCP) o udělení souhlasného stanoviska s denním studiem na Policejní akademii. Co to obnáší? Tento policista chodí denně na přednášky (mimochodem není nijak kontrolovaný), musí dělat zkoušky a pobírá 80% svého platu!!!! V praxi to znamená, že nepracuje a bere jako řadový policista plat za to, že studuje. Je to velký rozdíl, protože civilní zaměstnanec nepobírá plat, pokud má denní studium a pokud je mu schváleno studium kombinované, tak má uzavřenou kvalifikační dohodu stejně jako policista a navíc na stejnou výši nákladů, ač policista bere mnohem vyšší plat. Mne byla kvalifikační dohoda schválena až po roce studia a nejprve jsem musela sladit moje přednášek s kolegyní, která také studuje. Další podmínkou bylo, že nebudu vyžadovat proplácení nákladů na cestu a stravu. Teprve tehdy mi byla povolena kvalifikační dohoda a tím také pokračování ve studiu Mgr. Domnívám se, že toto by se mělo změnit, alespoň v ohledu výši nákladů. Policisté by při studiu neměli pobírat více jak 50% z platu. Pokud nesouhlasí, je tu také možnost studia kombinovaného. Příkladem, kdy policista vystudoval kombinované studium je mnoho, např. můj manžel, který vystudoval Mgr. v kombinovaném studiu a rozhodně nějak netrpěl nedostatkem volna na přípravu ke zkouškám, diplomové práci či státním zkouškám. Studijní volno policisty upravuje Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „služební zákon“), tedy všichni studující policisté by měli mít stejné podmínky dle výše uvedeného zákona.

2. Personální řízení

2.1 Personální řízení a jeho funkce při vzdělávání u Policie

ČR

„Personální řízení je systém vzájemně spjatých činností zaměřených na: prognózování, plánování, vyhledávání, výběr, přijímání, adaptaci, propouštění pracovníků, jejich odborný rozvoj a zvyšování kvalifikace, hodnocení výkonu a posuzování pracovníků, utváření pracovních pozic, osobní rozvoj, řízení kariéry, motivaci, odměňování, vytváření pracovních podmínek s ohledem na ochranu zdraví a bezpečnost při práci, vytváření pracovních podmínek s ohledem na rozvoj výkonnosti a humanizaci práce, pracovní spokojenost a stabilizace pracovníků, vytváření dobrých a produktivních pracovních vztahů, vztahu pracovníka k firmě, vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, formování a rozvoj podnikové kultury.“¹

Personální strategie rozpracovává cíle a cesty k tomu:

- aby podnik měl správné lidské zdroje (schopné, kvalifikované, motivované pracovníky),
- aby podnik řídil tyto lidské zdroje k dosahování základních cílů a poslání podniku.

Vychází se zde ze zodpovědnosti dvou subjektů, které se na personálním řízení podílejí:

- útvar pro personální řízení – personalisté,
- vedoucí pracovníci na všech stupních řízení.

U Policie ČR je na každém personálním oddělení za vzdělávání odpovědný vždy jeden až dva personalisti, zde záleží na velikosti útvaru. Náplní práce personalisty, který má na starosti vzdělávání je velmi pestrá. Zjišťuje vypsání kurzy, zajišťuje jejich obsazenost, vysílá policisty na studijní pobyty, vystavuje rozkazy na studia, zajišťuje kvalifikační dohody, hlídá vzdělávání policistů, žádá o prodloužení či ukončení studia, kontroluje nedodržování kvalifikačních dohod, hlídá a zajišťuje proškolení zaměstnanců a jejich zvyšování kvalifikace, ukončuje kvalifikační dohody a vydává rozhodnutí o platbě nákladů na studia.

¹GREGAR, A., Řízení lidských zdrojů, 1.vyd., Brno: Institut mezioborových studií, 2008

Samozřejmě má na starosti vysílání nováčků na základní odbornou přípravu. Personalista má tedy na starosti rozvoj a vzdělávání pracovníků, rozvoj manažerů a řízení kariéry. Velice úzce spolupracuje s vedoucími pracovníky, kteří se podílejí na identifikaci potřeby vzdělávání, hodnotí výsledky vzdělávání a také úzce spolupracují na obsahu vzdělávacích programů.

Personální útvar neměl dříve takové pravomoci a práce personalistů byla spíše zaměřena na přijímání a propouštění pracovníků, na mzdovou agendu, sociální práci a administrativu, týkající se personální práce. Nyní je práce personalistů mnohem rozšířenější, jejich náplní práce je mnoho oblast, např.:

- personální prognózování a plánování,
- získávání, výběr, umístování a propouštění pracovníků,
- administrativa,
- mzdová politika,
- personální informace,
- vedení pracovníků,
- spolupráce s řídicími orgány podniku,
- personální organizační rozvoj,
- pracovně-právní problematika,
- bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci,
- analýza tvorba rozsahu činností,
- rozvoj pracovníků, zvyšování kvalifikace a jejich vzdělávání,
- znalost a schopnost pracovat se služebním zákonem a zákoníkem práce,
- výzkum názorů a postojů pracovníků organizace,
- spolupráce a kontrola při výběrových řízeních.

Pokud se týká personálního řízení a jeho činnosti týkající se vzdělávání, lze vymezit hlavní účel v této oblasti:

- personální řízení má umožnit managementu získávat, vzdělávat a motivovat lidi potřebné pro zabezpečení stávajících i budoucích pracovních činností, neustále rozvíjet lidský potenciál a vytvářet klima, které motivuje zaměstnance k plnění cílů podniku,

- podnikové vzdělávání pracovníků, identifikace potřeb, plánování a hodnocení výsledků vzdělávání, příprava vzdělávacích programů a vlastní organizace procesu vzdělávání,
- péče o pracovníky, která se týká proškolení v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Nových činností, které personalista musí zvládnout je opravdu hodně, proto se personální oddělení většinou dělí tak, aby personalisté měli každý svou specifickou náplň práce. Například na našem personálním oddělení byly dvě personalistky, které měly na starosti vzdělávání (vzhledem k tomu, že naše personální oddělení mělo na starosti Ředitelství Služby cizinecké policie a Oblastní ředitelství Služby cizinecké policie, musely být dvě), další dvě měly na starosti ostatní agendu týkající se ředitelství a jedna oblastního ředitelství, další personalistka měla na starosti občanské zaměstnance obou útvarů. Nepostradatelným členem týmu byla archivářka a samozřejmě zde byla vedoucí a sekretářka oddělení. Zvláštním členem personálního oddělení byla právnička. Ta zde měla na starosti kázeňské tresty a trestné činy policistů, které zpracovávala do žalob a odvolacích řízení, předávala dokumentace k soudu a zpracovávala podklady k trestním stíháním.

2. 2 Kvalifikační dohoda

Kvalifikační dohoda se uzavírá dle § 234 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Uzavírá s mezi Ministerstvem vnitra na straně jedné a na straně druhé se zaměstnancem. Důležitým krokem k uzavření kvalifikační dohody je žádost zaměstnance o povolení uzavření kvalifikační dohody s tím, že musí doložit zahájení studia Rozhodnutím o přijetí ke studiu. V žádosti se většinou uvádí, kdy byl zaměstnanec přijat ke studiu, předpokládaná doba uzavření kvalifikační dohody, začátek akademického roku a důvod studia. Žádost musí odsouhlasit a schválit přímý nadřízený zaměstnanec a poté služební funkcionář – většinou ředitel Krajské správy nebo, např. v mém případě, ředitel Služby cizinecké policie.

Součástí kvalifikační dohody musí být uvedeno, na jak dlouho je kvalifikační dohoda uzavřena a kde zaměstnanec studuje. Podpisem kvalifikační dohody se zaměstnanec zavazuje,

že pokud si zvýší kvalifikaci, musí setrvat u zaměstnavatele v pracovním či služebním poměru ještě určitou dobu po ukončení studia. Pokud to nesplní a odejde dříve, je povinen zaplatit náklady, které za něj zaměstnavatel vynaložil.

„Zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu 1 a půl roku od ukončení studia výše uvedené školy.“(čl. 2 kvalifikační dohody)

„V případě, že zaměstnanec závazek uvedený v čl. 2 této dohody nesplní, je povinen uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním kvalifikace. Půjde o náhradu platu ve výši průměrného výdělku za dny účasti na studiu, k přípravě a vykonání zkoušek a náhradu cestovních výdajů, jestliže mu byly zaměstnavatelem poskytnuty.“ (čl. 3 kvalifikační dohody)

Celé znění kvalifikační dohody je vloženo jakou příloha. Opět je to moje vlastní kvalifikační dohoda, kterou jsem uzavírala 12.2.2010, tedy až od druhého semestru magisterského studia na IMS v Brně. První semestr jsem musela studovat pouze ze svého volného času. Tímto se většina vedoucích oddělení „jistí“, že pokud zaměstnanci studium povolí, tak zaměstnanec studium i dokončí. Nejprve tedy počkají, zda zaměstnanec zvládne první semestr studia a teprve poté jsou ochotni kvalifikační dohodu schválit.

Kvalifikační dohoda je stejného znění a obsahu jak pro policisty, tak pro občanské zaměstnance.

2. 3 Rámcový vzdělávací program

„Rámcový vzdělávací program, který je takto vždy výslovně označen, je závazným dokumentem pro zpracování školního vzdělávacího programu, který vymezuje povinný obsah, rozsah a podmínky vzdělávání a stanoví konkrétní cíle, formy a délku vzdělávání. Rámcový vzdělávací program se zpravidla zpracovává pro vzdělávání poskytující zaměření vzdělání.“¹

¹ Nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010 o vzdělávání u Policie ČR, čl. 8, odst.3

Rámcový vzdělávací program se uplatňuje hlavně v oblasti bezpečnostní přípravy. Využívá se na středních policejních školách a na Policejní akademii. Cílem vzdělávání obsahového okruhu bezpečnostní příprava je vybavení žáků základními znalostmi obecně závazných právních norem a dovednostmi využívanými v bezpečnostních sborech, zejména v Policii ČR a formování postojů žáků projevujících zájem o službu v bezpečnostních sborech. Obsahový okruh bezpečnostní příprava seznámí žáky s právní úpravou činnosti a úkolů bezpečnostních sborů, zejména Policie České republiky a vězeňské služby, policejní ochrany ozbrojených sil a obecní policie. Žák je vychováván k uvědomění si odpovědnosti za bezpečnost občanů a službu občanům, k efektivnímu jednání a pomoci při vzniku mimořádných a pro občany nebezpečných událostí. Absolventi jsou vedeni k tomu, aby ve své v bezpečnostně právní činnosti důsledně vycházeli z práva a jeho norem:

- dodržovali etiku policejní práce a plnili co nejlépe povinnosti pracovníka bezpečnostních,
- činností dle právních norem,
- projevovali empatii k poškozeným a obětem trestných činů, nepoužívali zbytečně násilí vůči podezřelým,
- chránili lidské zdraví - své, svých kolegů a především občanů,
- uvědomovali si význam prevence před sankcemi,
- necítili averzi a předsudky vůči cizincům a příslušníkům minorit - nešikanovali je,
- byli ochotni v mezích svých možností angažovat se pro záchranu lidí v mimořádných situacích, za živelných pohrom a ekologických haváriích,
- obezřetně a odpovědně nakládali se střelivem a zbraněmi,
- jednali v souladu s ochranou živé a neživé přírody, udržitelného rozvoje a kulturních historických hodnot.

Tabulka č. 2: Rámcový vzdělávací program

Výsledky vzdělávání	Učivo
<p>Student:</p> <ul style="list-style-type: none"> - popíše úkoly, organizaci a řízení policie ČR a vysvětlí povinnosti a oprávnění policistů; - charakterizuje postavení obecní policie, popíše její věcnou a místní působnost, 	<p>1. Bezpečnostní sbory</p> <ul style="list-style-type: none"> - policejní právo a jeho normy - právní úprava činnosti bezpečnostních sborů upravující organizaci a úkoly

<p>úkoly a její organizaci, povinnosti strážníka a jeho oprávnění;</p> <ul style="list-style-type: none"> - popíše úkoly, organizaci a řízení vězeňské služby, povinnosti a oprávnění příslušníka vězeňské služby; - popíše povinnosti a oprávnění příslušníka při plnění úkolů justiční stráže; - rozliší působnost jednotlivých bezpečnostních sborů; 	
<p><u>Student:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - objasní práci Policie ČR jako službu veřejnosti a vysvětlí povinnosti policisty podle příslušných právních norem; - vymezí zákonné důvody a podmínky spojené s realizací jednotlivých oprávnění, včetně časových lhůt při omezení osobní svobody osob; - charakterizuje kategorie osob umístěných do policejní cely; - popíše etické aspekty jednání s osobami umístěnými v policejní cele; vysvětlí režim v policejní cele; charakterizuje jednotlivé druhy donucovacích prostředků; - vysvětlí zákonné důvody a oprávněnost použití donucovacích prostředků; - objasní součinnost a spolupráci policistů s orgány státní správy a samosprávy na úseku bezpečnosti; - charakterizuje oprávněné subjekty a hlavní zásady součinnosti a spolupráce s orgány státní správy a samosprávy na úseku 	<p><u>2. Policie ČR</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizační struktura služby pořádkové policie - povinnosti policistů - etika policejní práce - oprávnění policistů podle zákona o Policii ČR - policejní cely - donucovací prostředky - součinnost a spolupráce s orgány státní správy a samosprávy na úseku ochrany a bezpečnosti - doklady totožnosti občana - problematika pobytu občanů na území ČR - zbraně a střelivo - úkoly obecní policie a obvodních oddělení Policie ČR na úseku ochrany životního prostředí

<p>ochrany a bezpečnosti, včetně významu prevence;</p> <ul style="list-style-type: none"> - popíše doklady prokazující totožnost osoby; - charakterizuje správní řízení na úseku občanských průkazů; - popíše právní úpravu pobytu občanů na území ČR; - charakterizuje systém evidence obyvatel; - orientuje se v právní úpravě a průběhu správního řízení na úseku zbraní a střeliva a v podmínkách vydání zbrojního průkazu; - orientuje se v právní úpravě problematiky ochrany životního prostředí; 	
<p><u>Student:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - objasní působnost jednotlivých ministerstev v silniční dopravě; - vysvětlí oprávnění Policie ČR, obecní policie a Celní správy při dohledu nad silničním provozem a jejich úkoly v oblasti prevence; - dovede pro svou činnost využívat statistické prameny týkající se nehodovosti v silniční dopravě; - klasifikuje pozemní komunikace a jejich součásti; - vysvětlí zpoplatnění komunikací; - charakterizuje právní úpravu provozu na pozemních komunikacích a povinnosti 	<p><u>3. Organizační struktura služby</u></p> <p><u>dopravní policie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - doprava a společnost - rozdělení působnosti Ministerstva vnitra ČR a Ministerstva dopravy ČR a Ministerstva financí ČR na úseku silniční dopravy - prevence a bezpečnost silničního provozu - pozemní komunikace - pravidla provozu na pozemních komunikacích - podmínky provozu silničních vozidel na pozemních komunikacích - provozování silniční dopravy - přestupky související s provozem na

<p>účastníků;</p> <ul style="list-style-type: none"> - charakterizuje technické podmínky provozu vozidel na pozemních komunikacích; - charakterizuje zásady práce policisty při objasňování dopravní nehody a povinnosti účastníka dopravní nehody; - vysvětlí zásady přepravy nebezpečných látek na pozemních komunikacích; - definuje přestupek v dopravě včetně sankcí; - objasní blokové řízení; - zpracuje oznámení o dopravním přestupku; - objasní postup policie při podezření z požití alkoholických či jiných návykových látek účastníkem provozu na pozemních komunikacích; - popíše evidenci řidičů, evidenci motorových a přípojných vozidel; - vysvětlí problematiku registračních značek; - vysvětlí pojem registrační značka a ochranné znaky; - uvede druhy řidičských průkazů včetně skupin a podskupin řidičských oprávnění; 	<p>pozemních komunikacích</p> <ul style="list-style-type: none"> - správní evidence na úseku silničního provozu - řidičské průkazy a řidičská oprávnění
<p><u>Student:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - uvede jednotlivé druhy cestovních dokladů občanů ČR; - charakterizuje vybrané cestovní doklady cizinců ze třetích zemí, průkazy totožnosti občanů Evropské unie; - uvede důvody neplatnosti a zadržení cestovního dokladu občana ČR; 	<p><u>4. Organizační struktura služby cizinecké policie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - cestovní doklady - pobyt cizinců na území ČR - azyl a dočasná ochrana - doklady totožnosti cizince - česká a Schengenská víza - azyl a dočasná ochrana

<ul style="list-style-type: none"> - popíše průběh správního řízení na úseku cestovních dokladů; - charakterizuje jednotlivé druhy pobytu cizinců na území ČR a pravidla pobytového režimu cizinců; - popíše druhy víz ČR a jednotné schengenské vízum; - uvede oprávněné úřady vydávající víza; - popíše postavení azylantů a cizinců požívajících dočasné ochrany; - popíše aktuální stav evropské integrace; - dovede aplikovat zásady práva Evropské unie při uplatňování volného pohybu osob; - vysvětlí smysl, účel a základní pojmy Schengenského acquis; - popíše vznik a úkoly Europolu a charakterizuje systém mezinárodní policejní spolupráce; - charakterizuje terorismus; 	<ul style="list-style-type: none"> - evropské právo a Schengenské acquis - mezinárodní terorismus
<p><u>Student:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - vysvětlí základní pojmy související s ochranou člověka za mimořádných událostí; - klasifikuje druhy živelních pohrom, vysvětlí jejich příčinu, ochranu před nimi a význam prevence; - zdůvodní chování obyvatelstva při živelních pohromách; - popíše chování obyvatelstva při úniku nebezpečných látek a úlohu bezpečnostních 	<p><u>5. Ochrana člověka za mimořádných událostí</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - živelní pohromy - havárie s únikem nebezpečných látek - radiační havárie jaderných energetických zařízení - zásady poskytování první pomoci

<p>složek při tomto druhu ohrožení;</p> <ul style="list-style-type: none"> - zpracuje informace o řešení havárie s možnostmi úniku nebezpečných látek; - popíše chování obyvatelstva při radiační havárii; - zpracuje informaci o řešení možné radiační havárie; - klasifikuje základní zranění dle metodiky START; - dovede aplikovat nutnou první pomoc; 	
<p><u>Student:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - popíše historický vývoj zbraní, se zaměřením na zbraně palné; - charakterizuje konstrukce a principy činnosti jednotlivých zbraní; - dovede aplikovat právní normy vztahující se ke zbraním a střelivu; - rozlišuje „držení zbraní a střeliva“ a „nošení zbraní a střeliva“; - popíše kategorie zbrojních průkazů a uvede příklady povinností držitele zbrojního průkazu skupiny A až E; - aplikuje bezpečnostní opatření a zásady bezpečné manipulace při zacházení se zbraněmi a střelivem; - aplikuje základy teorie střelby při užití střelných zbraní; - popíše hlavní části nábojů; - uplatňuje žádoucí návyky a dovednosti v manipulaci se zbraněmi; 	<p><u>6. Střelecká příprava</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - zbraně a jejich historický vývoj - charakteristika některých zbraní - zákon o zbraních a střelivu - bezpečnostní opatření při zacházení se zbraněmi - teorie střelby - konstrukce nábojů - hlavní části náboje do palných zbraní - praktická manipulace se zbraní (suchý nácvik) - školní střelba dle pravidel sportovní střelby - čištění a údržba zbraní - zásady

<ul style="list-style-type: none"> - střílí s požadovanou přesností; - dodržuje postupy předepsané při přerušení střelby a v případě poruchy zbraně; - dovede čistit, udržovat a ukládat zbraně a střelivo. 	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Zdroj: Bc. Barbora Jägerová, 2009, personální oddělení Ředitelství služby cizinecké policie.

Z rámcového vzdělávacího programu pak každá instituce, jejímž cílem je vzdělávání, vychází při tvorbě školního vzdělávacího programu, který vystihuje její cíle a strategie ve vzdělávání.

„Školní vzdělávací program, který je takto vždy výslovně označen, zpracovává a schvaluje příslušná škola po dohodě s policejním prezidiem anebo s příslušným služebním funkcionářem anebo vedoucím zaměstnancem útvaru ministerstva, jedná-li se o vzdělávací program určený výlučně policistům povoláním k plnění úkolů v ministerstvu anebo ve školách. Školní vzdělávací program určený mimorezortním studujícím zpracovává se souhlasem odboru vzdělávání škola po projednání s příslušným zaměstnavatelem. V případě školních vzdělávacích programů určených pro více škol jej po dohodě s policejním prezidiem anebo příslušným zaměstnavatelem zpracuje a schválí škola určená odborem vzdělávání. Odbor vzdělávání též může na vyžádání dodatečně udělit další škole souhlas s užitím již registrovaného školního vzdělávacího programu zpracovaného samostatně jinou školou.“¹

2. 4 Dílčí závěr

Rámcový vzdělávací program je základním kamenem pro utváření školního rámcového programu. Je možné dle něj nastavit cíle a strategie vzdělávání ve všech oblastech, nejen u Policie ČR. Neméně důležitou součástí jsou však pracovníci ve školách, kteří mohou svými znalostmi a zkušenostmi přispět k vylepšení školního vzdělávacího programu. Vzhledem k tomu, co se nyní děje na politické scéně a zvláště pak přímo na ministerstvu vnitra, není možné jakkoliv vylepšovat vzdělávání policistů ani občanských zaměstnanců. Většinou nejsou peníze ani na základní pomůcky, které by mohly přispět ke zlepšení praktických dovedností policistů, většina vybavení na učebnách je stará a nemoderní. Na nové vybavení

¹ Nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010 o vzdělávání u Policie ČR, čl. 8, odst. 5

není, takže i nadále budou policisté své znalosti a dovednosti získávat pouze v praxi a na školách jejich znalosti obohatí pouze teoreticky.

Velkým zásahem do vzdělávání policistů i občanských zaměstnanců je také plánované rušení SPŠ a VOŠ při MV ČR. Zrušena bude speciální škola pro dopravní policisty v Jihlavě, dále pro železniční policii v Pardubicích a v neposlední řadě i policejní škola v Brně. Policejní škola v Holešově pro cizineckou policii zůstává, což se mi zdá nelogické. Jde totiž o to, že je tato škola hodně mimo „civilizaci“, noví policisté k cizinecké policii nenastoupili a navíc se cizinecká policie sloučila s Odborem azylové a migrační politiky a z původního počtu 4200 zaměstnanců cizinecké policie (policisté i občanskí zaměstnanci) zůstalo cca 2000 zaměstnanců. Ideálním řešením by bylo, kdyby se sloučila škola v Jihlavě se školou v Pardubicích a škola v Holešově pro cizineckou policii se přestěhovala do prostor školy v Brně nebo se sloučila se školou v Praze. Jako bývalá zaměstnankyně SPŠ MV v Praze vím, že prostory by zde byly, neboť v areálu jsou nově postavené budovy ubytoven a ty jsou z poloviny prázdné.

3. Vzdělávání a policejní školství

„Význam vzdělávání pro Policii ČR a její příslušníky je nesporný. Reforma Policie ČR příkládá vzdělání policistů mimořádnou důležitost. Vzdělání se prolíná prakticky všemi deseti pilíři, na kterých je založena (speciálně vzdělání je věnován 5 pilíř). Na konci reformního procesu by měl stát plně kvalifikovaný, zdravě sebevědomý profesionál schopný nést zodpovědnost za svoje jednání a rozhodování v různých situacích, které mu služba i život přinesou. Profesionála bez patřičného vzdělání si lze jen stěží představit.

Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „služební zákon“), postavil před řadu policistů požadavek doplnit si stupeň vzdělání. Poskytnutí stupně těm, jejichž pracovní zařazení to vyžaduje, je prioritou. Služební zákon dále umožnil studium všem, kteří o něj mají zájem a současně mají předpoklady ho absolvovat. Vzdělání je tedy třeba chápat nejen jako klíč k profesionalitě, ale též jako bránu ke kariérnímu růstu.“¹

Nedílnou součástí pracovní náplně policistů je, jak již bylo napsáno výše, jejich vzdělávání. Dalo by se říci, že je buď povinné, nebo dobrovolné. Mezi povinné se řadí základní odborná příprava, která probíhá na vyšších policejních školách. Zde záleží i na délce tohoto studia, protože k policistům nastupují již vysokoškolsky vzdělané osoby. Pro policistu, který má pouze střední školu, je základní odborná příprava vyměřena na 11 měsíců. Skládá se - 2 měsíce praxe a 9 měsíců studia a přípravy na povolání policisty. U vysokoškolsky vzdělaných policistů je to pouze půl roku a to na měsíc praxe a 5 měsíců studia. Policista, který studuje Policejní akademii, nemusí nastupovat na základní odbornou přípravu. Studium na Policejní akademii je tím plně nahrazeno. Bohužel, dle mého názoru bych doporučovala pro policisty, studující na Policejní akademii, také alespoň šestiměsíční základní odbornou přípravu, kde by se zaměřili na své povolání. Tito policisté se totiž perfektně orientují v právu a všeho, co se týká policie, ale chybí jim zde praxe a praktické informace, které se předávají právě při základní odborné přípravě. Je to hlavně tím, že na vyšších policejních školách učí policisté, kteří tím výkonem prošli, mají zkušenosti z terénu a jsou schopni studentům názorně ukázat, co vůbec služba u policie přináší. Na Policejní akademii (tím nechci snižovat znalosti

¹Baránková G., odbor vzdělávání a správy policejního školství

přednášejících), jsou většinou profesori, kteří teorii zvládají perfektně, ale praxe u policie je jim mnohem vzdálenější a spousta informací nejsou schopni podat tak, aby to posluchačům objasnilo určitý problém. Pokud mám na výběr při výběrovém řízení mezi policistou, který má jen střední školu nebo jinou neprávni vysokou školu, ale má dostatečnou praxi a posluchačem Policejní akademie, spíše se přikláním právě k uchazeči, který má jen tu střední školu.

3. 1 Systém policejního vzdělávání

Systém policejního vzdělávání zastřešuje:

- 5 škol se statutem Vyšší policejní škola – Brno, Praha, Jihlava, Pardubice, Holešov,
- 1 školské účelové zařízení v Praze – Ruzyni,
- Policejní akademie Praha – vysoká škola sloužící k dosažení stupně vzdělání ve studijním programu „Bezpečnostně právní studia“ a „Bezpečnostní management“ v bakalářském programu. Dále nabízí magisterské a doktorandské studium,
- 8 Školních policejních středisek – zde probíhá reálná výuka. Policisté zde vyzkoušejí, co se naučili v teorii a co je čeká v praxi,
- 4 speciální výcviková střediska zaměřená na oblast služební kynologie a hipologie,
- TRIVIS

Tyto školy zajišťují nástupní odbornou přípravu (ZOP), specializační profesní přípravu policistů ve výkonu služby, vyšší a střední odborné vzdělání v celé šíři. V omezené míře rovněž přípravu občanských zaměstnanců P ČR a MV. Dále jazykovou přípravu dle standardu MŠMT, alternativně také podle standardu „policejní jazykové zkoušky“ založené na modelových situacích. Tato se provádí hlavně na VOŠ a SPŠ MV Holešov, protože zde probíhá základní odborná příprava zaměřená na policisty sloužící u cizinecké policie.

Důraz ve výuce je kladen na komunikační dovednosti, zvyšování právního povědomí, zvyšování psychické odolnosti a zkvalitňování dovedností v používání donucovacích prostředků a služební zbraně. Součástí je minimálně 120 hodin služební přípravy a prověrky ze střelecké přípravy, kondiční přípravy a z přípravy k používání donucovacích prostředků.

Vzdělávací programy se vytváří na základě profilu absolventa, přesně definujícího, jakými znalostmi, dovednostmi, postoji a návyky má být policista vybaven. Aplikují se neustále nové

vzdělávací formy a metody, zejména praktická cvičení a modelové situace. Součástí každého vzdělávacího programu je hodnocení vzdělávacího procesu.

Vzdělávací program je koncipován takovým způsobem, že od jeho absolventa lze očekávat, že bude loajální vůči zaměstnavateli, dodržuje všechny zákonné a etické normy, je odolný vůči korupčnímu jednání, je schopen samostatně řešit problémy, trvale si osvojuje nové poznatky potřebné k výkonu jeho povolání, zvládá stresové situace, je empatický vůči svým klientům a je odpovědný za svá rozhodnutí.

3. 2 Základní odborná příprava policistů

Policisté, nově přijatí ke službě pořádkové, železniční, dopravní, cizinecké policie, popř. k ochranné službě, jsou po přijetí do služebního poměru povinni absolvovat základní odbornou přípravu (dále jen ZOP). ZOP poskytuje policistovi vědomosti a dovednosti, rozvíjí jeho schopnosti a postoje, a učí ho uznávat hodnoty potřebné pro výkon policejních činností. Podmínkou je, aby policista měl již maturitní zkoušku. Dle starého zákona si policista mohl maturitní zkoušku dodělat při ZOP, nyní je již maturitní zkouška podmínkou přijetí uchazeče k Policii ČR. ZOP je rozdělena na část teoretickou a část odborné praxe, která probíhá u každé služby jinak.

- pro pořádkovou, železniční a dopravní policii je celková délka trvání ZOP 9 měsíců. Teoretická část je v rozsahu cca 6 měsíců a výuka probíhá na středních a vyšších policejních školách v Praze – Hrdlořezy (zde je spíše pořádková), v Brně, v Jihlavě (zde je škola zaměřená na dopravní policii) a v Holešově (zde je více zaměřená na cizineckou policii). Část řízené praxe probíhá ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství v trvání 3 měsíců.
- u cizinecké policie je celková doba trvání ZOP 11 měsíců. Policisté začínají první měsíc praxí, potom je 9 měsíců teoretická část a pak mají opět měsíc praxe. Druhá část praxe je prováděna již na budoucím pracovišti a po skončení je zde policista ustanoven na stálém služebním místě.
- pokud se jedná o absolventy vysokých škol právního směru – je to rozdělené podle toho, zda vysokou školu absolvoval před nástupem či po nástupu k Policii ČR. Pokud ji absolvoval před nástupem do služebního poměru, musí projít teoretickou

částí v délce trvání 10 týdnů formou kombinovaného studia. Řízená praxe probíhá 1 měsíc ve školním policejním středisku a 2 měsíce na vybraných útvarech krajského ředitelství, kde je policista zařazen. Pokud policista začne studovat vysokou školu (např. Policejní akademii) po nástupu do služebního poměru, je to bráno, jako by se zúčastnil ZOP a prošel praxí.

Vědomosti a dovednosti získané v rámci ZOP jsou obsahem služební zkoušky, jejíž vykonání je jednou z podmínek pro zařazení policisty do služebního poměru na dobu neurčitou.

Praxe:

Při nástupu k Policii ČR je policista usazen na 2. tarifní třídu, kde má v popisu práce provádění základních úkonů policie pod odborným vedením do doby úspěšného ukončení ZOP. Pokud policista neabsolvuje ZOP či nezvládne závěrečné zkoušky, konané v rámci ZOP, nemůže být ustanoven na příslušnou tabulku a je pro nás, personalisty, spíše přítěží. Jako policista totiž nesmí vykonávat nic samostatně, vždy musí mít nad sebou kontrolu, tedy nadřízeného policistu. Jediným možným východiskem je povolení žádosti policisty k „opakování“ ZOP. Policisté jsou přijímáni na dobu určitou se zkušební dobou tři roky. Podmínkou k převedení policisty na dobu neurčitou je vykonání služební zkoušky. Nesmysl ovšem vzniká, když policista složí služební zkoušku úspěšně, tudíž je převeden na dobu neurčitou, ale ještě neprošel ZOP. Týká se to hlavně policistek, které jsou na rodičovské dovolené. Během ní většina policistek vykoná úspěšně služební zkoušku a teprve potom jdou studovat ZOP. Dle názoru více personalistů by nejdříve všichni měli projít ZOP a teprve pokud absolvují zkoušky k ukončení ZOP, by měli mít možnost složit služební zkoušku.

„1. Základní odbornou přípravu absolvuje každý policista bezprostředně po prvním přijetí do služebního poměru, případně i po ustanovení na služební místo z jiného bezpečnostního sboru, stanoví-li tak služební funkcionář.

2. Nedílnou součástí základní odborné přípravy je řízená odborná praxe, pokud je uvedena ve vzdělávacím programu.

3. Řízená odborná praxe se realizuje dle dané specializace ve školních policejních střediscích, na odborných útvarech policie a na dalších místech určených odborem vzdělávání nebo pověřeným pracovištěm policejního prezidia tak, aby pro jednotlivé specializace byla

garantována jednotná výstupní úroveň. Pro hodnocení policistů na řízené odborné praxi se obdobně aplikují zásady č. 16 (zásady hodnocení).

4. Podrobnosti o činnosti a organizaci školních policejních středisek stanoví interní akt řízení policejního prezidenta.“¹

3. 2. 1 Základní odborná příprava policistů služby cizinecké policie

Základní odborná příprava služby cizinecké policie má následující členění:

1 měsíc – první část odborné praxe realizovaná v gesci oddělení odborného výkonu praxe VPŠ a SPŠ MV v Holešově

10 měsíců – školní část základní odborné přípravy, která je rozdělena na čtyři témata:

- I. Základy policejních činností
- II. Postup policistů při provádění služebních zákroků, úkonů a činností
- III. Služba cizinecké policie
- IV. Jazyková příprava

1 měsíc – druhá část odborné praxe realizována v gesci oddělení odborného výkonu praxe VPŠ a SPŠ MV v Holešově (praxe je prováděna většinou na ICP na mez. letišti Praha – Ruzyně)

Výuka se ve školní části rozděluje na výše uvedená čtyři témata. Pro policisty nově přijaté do služebního poměru příslušníka Policie ČR jsou určena všechna čtyři témata. Téma I. a II. jsou totožná se školní částí základní odborné přípravy služby pořádkové, dopravní a železniční policie. Témata III. a IV. mohou být využita policisty jako specializační kurzy, pokud v předcházejícím vzdělávání mají splněnou ZOP. Školní vzdělávací program se realizuje formou denního studia. Výuka je zčásti předmětová, včetně modelových situací a praktických zaměstnání a zčásti integrovaná, organizovaná zejména formou integrovaného výcviku výkonu služby. Hodnocení studujících provádí průběžně vyučující. Studující také ve stanovených časových intervalech absolvují předmětová přezkoušení, zkoušky na závěr tématu a závěrečnou zkoušku.

¹ Nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010 o vzdělávání u Policie ČR, čl. 4

Časová rozvaha výuky je zobrazena v tabulce

Tabulka č. 3: Základní časová rozvaha ZOP

Využití délky studia podle dnů pro 10 měsíců	Týdny
10 měsíců pobyt v policejní škole	43
Diagnostika, nástup, vyřazení, závěrečná zkouška	2
Specifika kalendářního roku (státní svátky v pracovních dnech, neúplné týdny)	2
Dovolená	3
Výuka	36
Využití studia podle hodin	Hodiny
Časová dotace v předmětech	1116
Časová dotace výkonu služby (integrováný výcvik)	100
Celkový počet hodin	1216

Intranetové stránky MV ČR, Ředitelství služby cizinecké policie

Průběžné hodnocení

Znalosti, dovednosti a hodnotitelské postoje studujících jsou příslušnými vyučujícími v každém předmětu průběžně zaznamenávány a hodnoceny známkou 1-5 a pokud je student ohodnocen známkou 4 nebo 5, znamená to, že nesplňuje požadovaná kritéria.

Předmětová přezkoušení

Předmětová přezkoušení jsou hodnocena také známkou 1-5 a jsou organizována v rámci časové dotace předmětu. Hodnocení se započítává do průběžného hodnocení příslušného předmětu.

Zkoušky na závěr tématu

Na závěr tématu je zařazena zkouška. Jejím cílem je ověření intelektuální dovednosti studujících, schopnost spojovat získané znalosti a dovednosti různých disciplín integrovaných v příslušných tématech do jednoho funkčního celku a prokázat splnění cílů vzdělávání.

Př.

Policistka Jana L. nastoupila do ZOP v Holešově k 3.2.2010. První měsíc byl spíše fyzicky náročný, neboť to byl měsíc, kde se učila pochodovat, zacházet se zbraní a zvyšovala si svou fyzickou. Jak sama říká, bylo to první síto. Mnoho nováčků nevydrželo tuto náročnost a samo

odešlo do civilu. Od začátku také již měla dvoje zkoušky na závěr tématu neboli „studijního bloku“. Další blok zkoušek měla 8.9.2010, týkající se práva správního, občanského a trestního. Prošla (hodnocení-splnila) a mohla pokračovat dalším „studijním blokem“. Ovšem pokud by nepošla (hodnocení-nesplnila), musela by si zažádat o souhlas nadřízeného služebního funkcionáře (v tomto případě ředitele Ředitelství Služby cizinecké policie) o povolení opakovat tento studijní blok. ZOP se tedy prodlouží z 11 měsíců studia na 14 měsíců studia. Jana L. zvládla všechny zkoušky a na začátku prosince 2010 jsem jí mohla gratulovat k úspěšnému zvládnutí základní odborné přípravy a s radostí ji posunout na vyšší platovou tabulku. Nastoupila na letiště Ruzyně na oddělení cizinecké policie. Vzhledem k tomu, že měla velký potenciál, vyhrála výběrové řízení na jiné oddělení v rámci Policie ČR. S ohledem na to, kde nyní pracuje, nemohu uvést přesné pojmenování funkce, neboť je to v zájmu bezpečnosti.

Závěrečná zkouška

ZOP je ukončena po absolvování všech tří témat (u cizinecké policie jsou čtyři témata, jde o jazykovou přípravu), ovšem pokud studující má ze všech předepsaných zkoušek hodnocení splnil. Závěrečná zkouška je tvořena dvěma samostatnými zkouškami:

- zkouška ze základů policejních činností,
- zkouška ze služby cizinecké policie

Každá z obou zkoušek se skládá z ústní a praktické části.

Zkouška ze základů policejních činností

- je totožná se závěrečnou zkouškou pro všechny obory Policie ČR
- ústní část zkoušky tvoří téma odborně-bezpečnostní povahy, které student řeší z pohledu více zúčastněných disciplín
- praktická zkouška je realizována inscenační metodou, kdy student řeší simulovaný případ. Student si vylosuje jednu ze zkušebních otázek a prakticky předvede před komisí a potom může komisi popsat a vysvětlit svůj postup při řešení vylosovaného případu.

Zkouška ze služby cizinecké policie

- ústní zkoušku tvoří téma z problematiky cizinecké policie
- praktická zkouška je opět realizována inscenační metodou jako řešení simulovaného případu, rozdíl od první zkoušky je v tom, že případy jsou zaměřené na problematiku cizinecké policie.

Vzdělávací program probíhá v rámci učebně výcvikové základny VPŠ a SPŠ MV v Holešově za využití všech dostupných didaktických a technických prostředků.

Pokud se zaměříme na didaktické prostředky ve vzdělávání dospělých, v našem případě ve vzdělávání policistů v ZOP, měla by výuka probíhat ve třech fázích didaktického procesu.

Fáze didaktického procesu:

- **fáze motivační,**
- **fáze vytváření vědomostí a formování dovedností a návyků,**
- **fáze ověřování výsledků výuky.**

Fáze motivační

„Velmi významným faktorem ve vzdělávání dospělých je motivace. Motivace plní ve výuce zejména tyto funkce – podněcuje aktivitu účastníků, dává jejich činnosti zaměření a jejich různým činnostem určitou váhu. Účastníci se navzájem liší, mají odlišné vědomosti, dovednosti, zkušenosti, zvyky, postoje, zážitky z prostředí, ve kterém vyrostli a ve kterém žijí. Pro upevňování motivace účastníků je významné, aby výukové cíle byly reálné. Pro motivaci a pro vytváření výukové situace má průkazný vliv také navození přátelské a partnerské atmosféry mezi lektorem a účastníky. Účastníci předpokládají, že lektor je odborník s angažovaným vztahem, vnitřním zájmem a s hlubokým zaujetím pro vyučovanou problematiku. Entusiasmus lektora má rovněž silný motivační účinek. Lektor, který je problematikou zaujat, který má z vyučování vnitřní uspokojení, strhne i účastníky k pozitivnímu zájmu o učivo.“¹

Pokud se týká ZOP, zde je možné říci, že motivace neexistuje. ZOP studují policisté, kteří musí poslechnout nařízení nadřízeného policisty, který je ve vyšší hodnosti. První měsíc

¹MUŽÍK J., Androdidaktika, 2.vyd. , Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9, s. 50

ZOP probíhá praxe tak, že se policisté „otužují“ fyzicky na cvičáku a dalo by se to nazvat „sítím pro slabé“. Je to fyzicky a hlavně psychicky nejnáročnější část ZOP. Pokud policista vydrží, pokračuje školní částí – výukou. Většina policistů, zvláště těch starších, tuto část nezvládnou a odcházejí zpět do civilu. Často se zde objevuje i šikana ze strany školitelů, protože využívají své „nadřazenosti“. Příkladem může být potrestání celé třídy za to, že jeden policista nebyl schopen správně pochopit rozkaz školitele. V tento okamžik dochází k vytváření negativních emocí vůči policistovi ze strany jeho spolužáků.

Fáze vytváření vědomostí a formování dovedností a návyků

„Cílem uvedené fáze je zabezpečení jedné ze stěžejních didaktických funkcí vyučovacího procesu. Účastníci by měli porozumět učivu, získat předpoklady pro osvojení si učiva a upevnit si vědomosti, dovednosti a návyky. Při vytváření teoretických vědomostí jde o složitý proces osvojování pojmů, soudů, pravidel, pouček a vztahů. Význam teoretického, pojmového učení tkví v tom, že umožňuje obecně platné principy, pravidla, zákonitosti a poučky správně uplatnit v konkrétní situaci. Kdo porozumí teorii, nemusí pak získávat poznatky v praxi pomocí pokusu a omylu. Pro získání a osvojení vědomostí zpravidla ve výuce následuje formování dovedností a návyků. Dovedností rozumíme uvědomělé, aktivní použití vědomostí při jejich realizaci, při řešení úkolu. Ve výuce se dovednosti obvykle člení na motorické a intelektuální. Formování dovedností a návyků má v zásadě dvě části: jde o jejich vytváření a upevňování.“

Fáze ověřování výsledků výuky

„ Aby bylo možno výuku řídit a zdokonalovat, je nezbytné mít informace o tom, jak účastníci chápali učivo, jak si učivo osvojili, jak jsou schopní získané vědomosti, dovednosti a návyky aplikovat. Úkolem této fáze je provést:

1. zhodnocení průběžné kontroly didaktického procesu
2. zhodnocení účastníků
3. závěrečné zhodnocení výsledků výuky

Hodnocení a klasifikace dospělých účastníků je ožehavým problémem didaktiky. Je velmi

obtížné vědomosti, dovednosti a návyky účastníka zjistit objektivně a výsledek pak kvantifikovat známkou. Hodnocení a klasifikace je často ovlivňována subjektivními přístupy.“¹

Výuka tak probíhá, pouze s úpravami, které se musí přizpůsobit tomu, že jde o speciální vzdělávání dospělých. Významným přínosem pojetí ZOP je úzké spojení s praxí, integrací výuky a modelové výuky.

Využívají se zde metody problémové, hlavně tedy **metody situační a inscenační**, kdy se řeší případové studie a hraní rolí. Vše je přizpůsobeno maximálně praxi na policejních odděleních.

3. 3 Školní policejní středisko

„Školní policejní středisko (dále jen „středisko“) zřizuje ředitel krajského ředitelství Policie České republiky (dále jen „policie“) n základě rozhodnutí policejního prezidenta jako organizační článek krajského ředitelství policie.“

„Středisko se ve vymezeném rozsahu činnosti podílí na vzdělávání, výcviku a rozvoji morálních a osobnostních vlastností příslušníků policie (dále jen „policista“) při zabezpečování a metodickém usměrňování systému celoživotního vzdělávání policistů.

Středisko plní své úkoly i pro krajské ředitelství policie, jehož územní obvod byl do 31.prosince 2009 součástí územního obvodu krajského ředitelství policie, jehož je středisko součástí, pokud organizační řád, případně systemizace služebních a pracovních míst nově zřízeného krajského ředitelství policie nestanoví jinak.“²

Původně jsem se chtěla o této součásti ZOP zmínit pouze okrajově, ale pak jsem měla možnost popovídat si s jedním policistou (dále jen pan R.G.), pracujícím právě v této instituci. V Školním policejním středisku (dále jen ŠPS) probíhá totiž poslední součást ZOP a tou je praxe. Je vždy dvouměsíční a dělí se na praxi a teoretické modelové situace. První měsíc studenti ZOP většinou pod vedením instruktorů pracují jako budoucí policisté a zkoušejí, jak to v praxi vlastně funguje. Problémem je, že studenti ZOP mají přicházet na praxi již připraveni ze školy a umět teoreticky zvládat zadané úkoly. Pan R. mi oznámil, že tomu tak

¹ MUŽÍK J., Androdidaktika, 2.vyd. , Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9, str. 52

²Závazný pokyn policejního prezidenta č. 14/2010, čl. 1,2

není, ve školách se učí ještě staré věci. Příkladem je etický kodex, který je nový, přesto se studenti v ZOP učí ještě tomu starému. Učitelé - policisté v ZOP léta nebyli v terénu a tudíž nejsou schopni aktualizovat nové poznatky a drží se starých metod, které v konečném hodnocení spíše studentům ubližují a matou, než aby jim pomohli při nástupu do práce být kvalitním policistou. Nakonec musí vedoucí oddělení nově příchozího policistu znovu zaučovat na úkor své práce a svých podřízených. V horším případě nechávají čerstvé absolventy svému osudu a pak se stává, že mladý policista eticky i pracovně zklame.

Dalším neskutečným problémem, který nikdo neřeší je, že ač je to vzdělávací instituce, tak nemá svůj školní vzdělávací program. Každá vzdělávací instituce má mít svou vizi, strategii a cíle. Jak může mít ŠPS statut vzdělávacího institutu, když nemá nic?! Kdybych to vzala do důsledků, tak díky tomu, že je nyní „stopstav“ přijímání nových policistů, tak poslední běh ZOP proběhne do konce dubna a od 1.5.2011 by neměla ŠPS už existovat. Nemá totiž školní vzdělávací program a zajímalo by mě, co by tedy tato instituce měla vzdělávat? Tímto problémem se bohužel nikdo nezabývá, i když na to bylo již několikrát ze strany zaměstnanců ŠPS upozorňováno, nic se neděje. Je to velká škoda, pokud by měla tato součást školního systému u policie zaniknout, protože je velmi důležitá i v dalším vzdělávání policistů. V těchto budovách jsou pro policisty vybaveny učebny tak, aby co nejvíce připomínaly a kopírovaly služebny (pevně věřím, že již ty modernější) a policejní oddělení a zde se pak mohou policisté i nadále vzdělávat a zkusit si nové a nové policejní postupy.

Jedinou náplní ŠPS by pak v budoucnu mohla být pouze příprava na služební zkoušku a zajišťování veškerých podkladů a samozřejmě konání této služební zkoušky.

3. 4 Policejní akademie

O studiu na Policejní akademii jsem se zmínila již výše. Můj názor na nedokonalost a „nabubřelost“ této školy trvá. Jako zástupce personálního oddělení Ředitelství služby cizinecké policie jsem se zúčastnila workshopu na této škole s tím, že jsem měla pro budoucí absolventy připravené, dle mého úsudku velmi slušné nabídky, týkající se možnosti dalšího služebního zařazení u Policie ČR. Jsem totiž zastáncem toho, že pokud chci svou práci dělat dobře, je vhodné projít ji všemi stupni řízení. Nejvíce mne však zarazelo zjištění, že dokonce i vyučující na této VŠ vysloveně vtoukají svým studentům, že tato škola je výjimečná a pokud

ji vystudují, tak si mají nárokovat rovnou vedoucí pozice na odděleních, protože tyto znalosti nikde jinde nezískají. Vůbec zde neberou v potaz, že studenti většinou neprošli ani měsícem praxe, nemají jediný poznatek z chodu oddělení a nejsou schopni myslet na úrovni policisty, jež má za sebou několik let služby a tím spoustu získaných znalostí z terénu! Pro vyučující je zde nejdůležitější, že znají zákony, znají paragrafy, mají za sebou hodiny teorie v kriminalistice a jiných oborech. Ale zda jsou tyto vědomosti absolventi schopni využít v praxi, to je až tak nezajímá.

Policejní akademie se soustředí hlavně na vzdělávání studentů v oblasti bezpečnostně-právním, ale není schopna připravit je na praktickou část jejich práce. Mám velmi dobrou kamarádku, která momentálně studuje magisterský program na Policejní akademii. Její zkušenost s touto školou je spíše negativní. Většinou se při mých dotazech snažila opomíjet organizační věci, jako je přihlašování na zkoušky či k diplomové práci, špatně dané přednášky atp. S čím nebyla vůbec spokojená, byla výuka. Dokonce tvrdí, že tato škola, pokud nebude pracovat i nadále jen jako policistka, je pro ni naprostou ztrátou času. Začala tedy studovat další vysokou školu, která je zaměřena na psychologii, protože ani její služební místo u Policie ČR není jisté. Policejní akademie je sice prestižní policejní škola, ale také je to škola, která je naprosto neupotřebitelná, pokud odejde policista od policejního sboru. Policejní akademie je navíc pro potřeby Policie ČR brána jako náhrada za ZOP. Což je naprostý nesmysl, protože absolventi ZOP mají i praktickou přípravu, odborný výcvik a speciální předměty, které se zabývají budoucím oborem policisty. Tohle není možné aplikovat na Policejní akademii. Zde se studenti naučí perfektně teorii, ale praxi tu nikdo studenty nenaučí.

Policejní akademie ČR nabízí studium ve dvou bakalářských a magisterských studijních programech, které se člení na studijní obory:

Bakalářské studijní programy:

- B 6806 BEZPEČNOSTNĚ PRÁVNÍ STUDIA (Bc., PS, KS – 3leté),
obor Bezpečnostně právní studia,
obor Policejní činnosti,
obor Kriminalistika a další forenzní disciplíny.

- B 6807 VEŘEJNÁ SPRÁVA (Bc., PS, KS – 3leté),
obor Bezpečnostní management ve veřejné správě.

Navazující magisterské studijní programy:

- B 6806 BEZPEČNOSTNĚ PRÁVNÍ STUDIA (Mgr., PS, KS – 2leté),
obor Policejní management a kriminalistika.
- B 6807 VEŘEJNÁ SPRÁVA (Mgr., PS, KS – 2leté),
obor Bezpečnostní management ve veřejné správě.

„Policejní akademie ČR nabízí studijní obory, které jsou uzpůsobeny k uplatnění především v policejní praxi. Policejní akademie ČR představuje vrchol vzdělávací soustavy škol MV. Zaměřuje se na přípravu vysokoškolsky vzdělaných odborníků pro vybrané policejní a další bezpečnostní činnosti, integrovaný záchranný systém a výkon řídicích funkcí v policejní praxi a státní správě. Zabezpečuje přípravu vysokoškolsky vzdělaných odborníků, jejichž kvalifikaci nelze zajistit na jiných vysokých školách. Otázka dostatečné kapacity k uspokojení všech zájemců o studium se odráží v cílech reformního procesu policie.“¹

3. 5 TRIVIS

Trivis je střední a vyšší odborná škola zaměřena na prevenci kriminality a krizového řízení. V oblasti vzdělávání působí již od roku 1992. Studium je buď prezenční, nebo kombinované. Vlivem změn v legislativě odpovídajících novému školskému zákonu číslo 561/2004 Sb., má nyní tato škola název TRIVIS - Střední škola veřejnoprávní a Vyšší odborná škola prevence kriminality a krizového řízení Praha, s. r. o. Střední škola veřejnoprávní poskytuje úplné střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou v oboru bezpečnostně právní činnost (kód 68-42-M/01) a bezpečnostní služby (kód 68-42-L/51). Na vyšší odborné škole lze studovat dva obory – prevenci kriminality (kód 68 - 42/N01) a krizové řízení (kód 68 - 42 - N/02).

Vzdělávací program Prevence kriminality všestranně připravuje studenty na psychicky i fyzicky náročnou činnost na úseku prevence kriminality spojenou s bojem proti zločinu,

¹ Baránková G., odbor vzdělávání a správy policejního školství

zejména s problémy při jeho konkrétní realizaci v oblasti protidrogové prevence, využívají moderních technických metod souvisejících s ochranou osob a majetku. Absolventi tohoto programu získávají titul DiS. - diplomovaný specialista. Absolventi najdou uplatnění např. v orgánech státní správy a samosprávy, útvech ochrany a obrany velkých závodů, bank, pojišťoven a zařízení s rizikovým provozem, v řídicích a organizačních funkcích státní, městské a obecní policie, ale i v civilních bezpečnostních službách.

Vzdělávací program Krizového řízení připravuje studenty po stránce teoretické a praktické pro výkon činnosti na úseku krizového řízení při vyhlášení krizových stavů v případě živelných pohrom, ekologických nebo průmyslových havárií, nehod a nebezpečí, které ohrožují životy, zdraví a majetek nebo vnitřní pořádek a bezpečnost. Pokud studenti absolvují tento obor, také získávají titul DiS. - diplomovaný specialista. Absolventi najdou uplatnění např. ve středních článcích řízení státní správy a územní samosprávy, zejména v referátech obrany a ochrany, v různých funkcích státní, městské a obecní policie i dalších bezpečnostně zaměřených sborech a orgánech státní správy a krizových štábech, v řídicích funkcích útvarů ochrany průmyslových podniků, organizací a institucí a jako pracovníci operačních středisek jednotlivých složek IZS (hasiči, záchranné sbory, civilní ochrana).

Vzhledem k tomu, že tato škola je soukromá, je zde samozřejmě zavedené školné. To ovšem nezaručuje, že škola je vedená kvalitně. Naopak může vzniknout precedens, že placená škola se snadněji vystuduje než neplacená.

3. 6 Ostatní možnosti studia

„Společnost (stát, regiony, komuny, podniky atd.) zřizuje za účelem řešení relevantních otázek učení se dospělých vzdělávací organizace. Organizace vzdělávání dospělých jsou velmi různorodé a netvoří, na rozdíl od státního školství, žádný jednotný systém. Tyto organizace jsou předmětem výzkumu organizační sociologie a psychologie, teorií organizace a řízení a jiných disciplín.“¹

Zaměstnanci Policie ČR mají možnost studovat i na jiných vysokých školách. Vzhledem k tomu, že policisté se nejčastěji setkávají s právem, je jim doporučeno studium se zaměřením

¹BENEŠ M., Andragogika, 1.vyd., Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2580-2, s.63

na právo a pokud jsou to vedoucí oddělení, tak je možné ještě studium, jehož náplní je řízení lidských zdrojů. Kromě možnosti studia na Policejní akademii využívají studium na Universitě Jana Amose Komenského (dále jen UJAK), která je soukromá a platí se zde poměrně vysoké školné. Mnoho zaměstnanců od této školy kvůli vysokému školnému upouští a rozhodují se nad státními vysokými školami. Výhodou UJAK je ale možnost financování studia přes banku, což ulehčí i rodinnému rozpočtu a maximálně podpoří studenty ve studiu. Další možností studia je Institut mezioborových studií v Brně patřící pod Universitu Tomáše Bati ve Zlíně. Tato škola je zaměřená na studium Sociální pedagogiky. Je uzpůsobená přímo pro zaměstnance státní správy, což samozřejmě snižuje její hodnotu. Naopak si myslím, že tato škola je po odborné stránce jedna z mála, která má opravdu schopné a jedinečné profesory, jež svým studentům předávají maximum svých znalostí a poznatků z praxe.

Další možností je forma sebevzdělávání. Jednou z možností je korespondenční studium jazyků a dalších odborných kurzů, které nabízí Evropská škola korespondenčních kurzů.

„Student zaplacením získává učebnice s lekcemi (sešity, které obsahují dvoulekce), kde jsou úkoly, jež se po zvládnutí lekcí vyplní a zašlou k opravě přidělenému učiteli. Ten úkol opraví a s výslednou známkou zašle zpět studentovi. V případě jazykových kurzů jsou zasílány ještě CD-R s nahrávkami lekcí v cizím jazyce. Na konci kurzu student obdrží certifikaci, popřípadě pokud byl kurz rekvalifikační, zakončuje jej zkouškou před komisí.“

Výhodou této formy vzdělávání je její dostupnost, nenáročnost na čas a v neposlední řadě i dostupnost peněžní.

„Forma sebevzdělávání se vyznačuje tím, že lektor a účastník vyučovacího procesu jsou vlastně spojeni v jednu osobu. Základem procesu sebevzdělávání je testování, v jehož rámci se provádí různá přezkoušení či diagnózy týkající se vstupních vědomostí, dovedností, postojů, motivace apod. Testy jsou pak řazeny na úvod a závěr všech učebních fází, popř. i dalších kroků.

Další fází je přenos informací a jejich úprava v průběhu zpracování a dalšího využití v učení se. Po didaktické stránce jde o osvojování, upevňování a aplikaci získaných informací. Podoba těchto procesů je závislá na technickém provedení nosičů učebních informací.

Závěrem sebevzdělávání bývá často výzkumná zpráva, jejíž název symbolizuje velice aktivní roli učícího se a také skutečnost, že zpravidla v e-learningu řeší účastník často zcela konkrétní problém své profesní činnosti. Tato zpráva bývá předávána manažerovi vzdělávání či liniovým manažerům firmy.

Každá učební akce přes e-learning má definovaná kritéria hodnocení úspěšnosti sebevzdělávacího procesu. Zkoumá se zejména, jestli již účastník dosáhl vytyčených cílů svého učení. Nicméně je hodnocení nastaveno i na to, jaké nedostatky v jeho znalostech, dovednostech ještě dále existují atd. Hodnocení má ještě další varianty, kdy se např. hodnotí stupeň osvojení určité profese, stupeň osobnostního rozvoje, stupeň osvojení cizího jazyka atd.“¹

E-learning je forma výuky, která je ve vzdělávání zaměstnanců stále žádanější. Hlavní výhodou e-learningu je časová nezávislost – studovat se dá kdekoliv, kdykoliv podle vlastních možností. Jediné co je potřeba je internetové připojení, zvukovou kartu nebo sluchátka pro nerušený poslech. Touto formou lze studovat cokoli, již ji využívají i některé vysoké školy. Studenti studují zcela samostatně, vypracovávají úkoly a zasílají je svému tutorovi ke kontrole, připomínkám apod. Další z výhod e-learningu je, stejně jako u korespondenčních kurzů, poměrně nízká finanční náročnost.

Vysokých škol je v dnešní době nepřehledné množství, bohužel ne všechny zaručují kvalitní studium pro své studenty. Je tedy důležité se při výběru vysoké školy soustředit na reference studentů, kteří tuto školu již absolvovali, popřípadě si zjistit i kdo na škole přednáší a ne jen doporučení od ostatních kolegů či kamarádů, že slyšeli, že je dobrá. Může se totiž stát, že škola, kterou si studenti vyberou, může svou akreditaci ztratit nebo mít problémy se zákonem. Toho je dokladem např. plzeňská Univerzita práv. Tuto vysokou školu studoval můj soused, který opravdu poctivě prošel všemi roky studia, všemi zkouškami, státnice vykonal jako jeden z nejlepších, přesto je zde díky nepoctivým studentům a profesorům nad jeho studiem a diplomem stín pochybností. Je tedy nesmírně důležité se při výběru studia zamyslet nejen nad oborem, zda je vhodný pro mou další profesní kariéru, ale také nad „pověstí“ školy.

„Vysoké školy musí:

- Zaměřit se na zkvalitnění své práce hlavně v oblasti zprostředkování metodických a sociálních kompetencí, přičemž ale celkový profil studia se v zásadě nemusí měnit.
- Analyzovat své možnosti v práci s absolventy a v oblasti dalšího vzdělávání pracovníků ve vzdělávání dospělých.
- Zamyslet se nad možnostmi nabídky doplňujícího dvou až tříletého studia pro pracovníky ve vzdělávání dospělých bez potřebných kvalifikací.

¹MUŽÍK J., Androdidaktika, 2.vyd. , Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9, str. 58 - 59

- Zlepšit spolupráci s podniky, organizacemi a absolventy za účelem užšího kontaktu s praxí.
- Samozřejmě je nutné posílit výzkum a podílet se na rozvoji jak didaktiky a metodiky, tak i na poradenství v oblasti vzdělávací politiky.“¹

Vzdělávání může probíhat na pracovišti i mimo pracoviště. Mezi základní metody používané ke vzdělávání na pracovišti patří:

- instruktáž při výkonu práce,
- coaching,
- mentoring,
- counselling,
- asistování,
- pověření úkolem,
- rotace práce,
- pracovní porady.

3. 7 Hodnocení vzdělávání

„Konečným logickým stadiem školícího procesu je najít, jak bylo školení účinné. Interní vyhodnocení se týká posouzení toho, zda školící činnosti dosáhly svého cíle, jinými slovy: „Naučili se posluchači to, co se učili?“ Externí vyhodnocení má za cíl nalézt, zda bývalí posluchači aplikovali to, co se naučili při školení v kontextu se zaměstnáním, a zda jsou schopni podat takový výkon, který se od nich po školení očekává.“²

Ze školení většinou existují zpětné vazby, které jsou vždy na konci studijních materiálů jako příloha. Na vysokých školách je to většinou vykonání státní závěrečné zkoušky s obhajobou diplomové nebo bakalářské práce. Co se týká studia u Policie ČR, tak zpětná vazba je vykonání závěrečné nebo služební zkoušky, popřípadě zkoušek z odborných předmětů.

¹BENEŠ M., Andragogika, 1.vyd., Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2580-2, s. 101

²BUCKLEY, R., CAPLE, J., Trénink a školení, 1.vyd., Praha: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0358-7

„Hodnocení služebního výkonu policistů je původní systém, který vznikl v rámci policie. Systém klade důraz na posuzování kvality odvedené práce. Hodnocení je podkladem pro další řízení a rozhodování v personálních otázkách. Provádí se nejméně jednou v průběhu kalendářního roku a příslušník je hodnocen svým přímým nadřízeným. Hodnocení probíhá formou posouzení kompetencí, tj. předpokladů k výkonu práce a záznamů významných událostí. Zásadní místo v systému hodnocení zaujímá rozhovor hodnoceného s nadřízeným. Výsledky hodnocení slouží například pro kariérní postup v rámci policie, jako podklad pro finanční odměňování, ale i kázeňské řízení.“¹

3. 8 Dílčí závěr

Policejní vzdělávání upravují právní normy a interní předpisy vydané Ministerstvem vnitra či Policií ČR. Policejní vzdělávání je určeno všem policistům. Nedávno mi jeden kolega poslal email policisty, který před půl rokem dokončil ZOP a vyjádřil své pocity týkající se práce u policie. V jedné pasáži zde popisuje, jak probíhala výuka v ZOP. Tento úryvek vkládám do tohoto dílčího závěru a myslím, že více se již vyjadřovat k této části nemusím.

„Svoji "kariéru" jsem započal praxí před základní odbornou přípravou. Těch pár týdnů jsem zjistil, jak policie opravdu funguje, trochu jsem se okoukal a byl jsem spokojený. Vzhledem k tomu, že už před nástupem jsem byl dostatečně realistický, naplnilo se moje očekávání. Následně i základní odborná příprava mě bavila, i když tam se začaly objevovat první pochybnosti o podivném a neobvyklém vedení firmy. Nešlo mi na rozum, proč každých zhruba 50 studentů muselo mít svého vedoucího v hodnosti majora, který měl ještě dva poručíky jako zástupce, kdy hlavní pracovní náplní těchto lidí byla ranní kontrola ústroje a podepisování dovolenek. Další zarážející fakt byl ten, že jeden předmět nás "učilo" až pět vyučujících policistů v minimální hodnosti kapitána. Bylo až směšné, když do vyučovací hodiny přišli tři kapitáni a dva podplukovníci, kteří nám prvních deset minut pokládali otázky (ověřovali naše znalosti), poté si sedli do zadních lavic a zabíjeli čas. A toto bylo téměř ve všech předmětech.“

¹ S rozumem a odvahou – informace o možnostech uplatnění v Policii ČR

4. Empirická část

4.1 Vlastní výzkum – cíl a provedení

V této kapitole své diplomové práce se chci věnovat hlavně výsledkům z rozhovorů, které jsem dělala se všemi personálními pracovníky na cizinecké policii, a kteří mi odpovídali na otázky, které se týkají vzdělávání u Policie ČR. Již dopředu upozorňuji, že jsou to opravdu jejich názory, které jsem se snažil pouze stylisticky upravit. Celkem jsem oslovila 17 personalistů našeho oddělení, kteří mi ochotni a rádi vypomohli. Odpovídali zcela dle svého úsudku. Cílem výzkumu bylo zjistit názory personalistů na vzdělávání u Policie ČR, jaké jsou zkušenosti s výukou policistů a jakým způsobem vzdělávání ovlivňuje výkon jejich profese.

Výzkum byl proveden metodou rozhovoru, kde jsem kladla předem připravené otázky a dotázaní mi odpovídali. Z rozhovorů jsem vyvodila závěry za účelem potvrzení či vyvrácení hypotéz stanovených v úvodu diplomové práce.

Výzkum jsem rozdělila do čtyř fází. V první fázi jsem se věnovala přípravě otázek, které by měly pomoci vyvrátit či potvrdit hypotézy dané na začátku diplomové práce s tím, že jsem brala ohledy a na to, jaké zkušenosti mám jako personalistka se vzděláváním u Policie ČR já. Druhou fází byly již samotné rozhovory. Oslovila jsem 17 personalistů, které jsem pečlivě vybírala. Důležitým faktorem pro oslovení určitých osob bylo, aby měli co největší zkušenost se vzděláváním u Policie ČR nebo aby i oni prošli nějakým způsobem vzděláváním. Třetí fází bylo zpracování rozhovorů a vyhodnocení výstupů z řízených rozhovorů. Poslední, čtvrtou fází, je interpretace výsledků ve své diplomové práci.

4.2 Výsledky výzkumu

Jak jsem již výše uvedla, oslovila jsem 17 personalistů Policie ČR, z toho 14 žen a 3 muže. V době výzkumu již docházelo k masivnímu propouštění občanských zaměstnanců i policistů, proto jsem byla požádána o naprostou anonymitu dotázaných. Vzhledem k okolnostem jsem přislíbila, že nikde ve své diplomové práci nebudu uvádět jakékoliv informace, které by mohly vést k odhalení osobnosti dotázaných.

Rozhovor s personalisty – otázky:

Otázka č. 1: *Myslíte si, že by ZOP měla být jednotnější?*

Otázka č. 2: *Jsou absolventi ZOP dostatečně připraveni výkon svého povolání?*

Otázka č. 3: *Navýšili byste studium ZOP alespoň o dva měsíce praxe na příslušném oddělení?*

Otázka č. 4: *Jsou policisté, kteří studovali či studují VŠ výkonnější a lepší pracovníci?*

Otázka č. 5: *Je vzdělávání důležité pro další výkon policisty v praxi?*

Otázka č. 6: *Jsou rozdíly mezi studenty dálkového a prezenčního studia?*

Otázka č. 7: *Mají policisté možnost výběru studia (školy)?*

Otázka č. 8: *Je dostatek možností kurzů a vzdělávání pro zaměstnance PČR?*

Otázka č. 9: *Je důležitá kvalifikační dohoda při studiu zaměstnance Policie ČR?*

Otázka č. 10: *Měl by být rozdíl mezi kvalifikační dohodou pro občanské zaměstnance a policisty?*

Otázka č. 11: *Měl by mít policista či zaměstnanec po vystudování VŠ vždy možnost kariérního postupu?*

Jak jsem již výše napsala, oslovila jsem 17 personalistů z personálních oddělení Policie ČR. S každým personalistou jsem si v rámci rozhovoru domluvila hodinu jeho osobního času k vyplnění odpovědí na moje otázky. Většinu času jsme strávili nad odpověďmi na moje otázky, pokud nějaký čas zbyl, strávili jsme jej v rozhovoru nad dalšími možnými řešeními problémů, které dnešní práce u Policie ČR přináší.

Nyní zde předložím výsledky mého výzkumu, který byl veden formou řízeného rozhovoru. Ve výpovědích personalistů jsem neshledala podstatné rozdíly, ve většině případů se personalisté shodli. Domnívám se, že je to tím, že personalista přeci jen mnohem hlouběji „vidí“ do vzdělávání policistů a občanských zaměstnanců a díky kontaktu se studenty dokáže posoudit, zda jim studium prospělo či to byl ztracený čas.

Řízený rozhovor:

17 x personalista, 1 x tazatel

Otázka č. 1:

Myslíte si, že by ZOP měla být jednotnější?

Odpověď: Ano 7x,
Ne 5x,
Nevím 5x.

Sedm personalistů souhlasilo s tím, že by ZOP měla být ve své podstatě jednotnější.

Pět personalistů nesouhlasilo s jednotnějším vzděláváním policistů v ZOP, protože se domnívali, že každý odbor u Policie ČR má svá specifika a ty je nutné dokonale zvládnout. Pět personalistů nevědělo, zda by to bylo lepší nebo horší.

Otázka č.2:

Jsou absolventi ZOP a Školního policejního střediska dostatečně připraveni na výkon svého povolání?

Odpověď: Ano 3x,
Ne 10x,
Nevím 4x.

Tři personalisté byli přesvědčeni, že ZOP připraví policisty dokonale pro výkon jejich povolání.

Deset personalistů striktně odmítlo souhlasné stanovisko s tím, že nejvíc budoucím policistům pomůže při výkonu práce přímo praxe na oddělení.

Jen čtyři personalisté odpověděli, že neví, protože nemají dostatek průkazných podkladů, aby mohli jasně říci ano nebo ne.

Otázka č. 3

Navýšili byste studium ZOP alespoň o dva měsíce praxe na příslušném oddělení?

Odpověď: Ano 13x,
Ne 2x,
Nevím 2x.

Třináct personalistů souhlasilo s navýšením ZOP alespoň o dva měsíce s tím, že by to navýšení mělo být využito k praxi na budoucích odděleních policistů, aby po ukončení ZOP byli samostatnější.

Dva personalisté nesouhlasili s navýšením studia ZOP, protože se domnívají, že navýšení by nepřineslo kýžený efekt a praxe policistů na jejich odděleních by byla spíše přítěží pro výkon služby ostatních policistů.

Stejný počet personalistů si nebyl jist, zda by to bylo přínosem pro policisty či ne.

Otázka č. 4

Jsou policisté, kteří studovali či studují VŠ výkonnější a lepší pracovníci?

Odpověď: Ano 3x,
Ne 13x,
Nevím 1x.

Tři personalisté souhlasili s tím, že vysokoškolsky vzdělaní policisté jsou samostatnější při rozhodování v krizových situacích a lépe připraveni na výkon povolání. Záleží ovšem, zda dostanou k tomuto rozhodování prostor.

Třináct personalistů mělo opačný dojem, nevidí rozdíl ve vysokoškolsky vzdělaném policistovi a policistovi se středoškolským vzděláním. Naopak se domnívají, že policista s nižším vzděláním má větší ambice něco dokázat, aby se mohl vyrovnat policistovi s vyšším vzděláním.

Jeden personalista odpověděl neví, protože si myslí, že velkou částí se na výkonu podepisuje také osobnost policisty, nejen jeho vzdělání.

Otázka č. 5

Je vzdělávání důležité pro další výkon policisty v praxi?

Odpověď: Ano 17x,
Ne 0x,
Nevím 0x.

Při této otázce se všichni personalisté shodli na odpovědi ano. Vzdělávání je podle dotázaných velmi důležité pro další výkon policisty, a pokud chce policista dosáhnout lepšího služebního místa, je vzdělávání prvním krokem k získání vyššího postu. Personalisté zde brali ohled nejen na klasické vzdělávání, nabízené Policíí ČR, nýbrž také to, že policista je ochoten se sám vzdělávat, popřípadě si i platit nadstandardní kurzy.

Otázka č. 6

Jsou rozdíly mezi studenty kombinovaného a prezenčního studia?

Odpověď: Ano 8x,
Ne 5x,
Nevím 4x.

Většina dotázaných personalistů se přiklonila k odpovědi ano. Rozdíl vidí v tom, že studenti dálkového studia jsou mnohem samostatnější, dokážou mnohem lépe rozpoznat důležité informace od těch nedůležitých a jsou schopnější při rozhodování v krizových situacích. Oproti tomu se studenti denního studia dlouho rozhodují a většinou čekají, že někdo za ně rozhodne. Nejsou samostatní.

Pět personalistů rozdíl mezi studenty denního a kombinovaného studia neviděli.

Čtyři personalisté nevěděli, zda existuje nějaký rozdíl mezi studenty denního a kombinovaného studia.

Otázka č. 7

Mají policisté možnost výběru studia (školy)?

Odpověď: Ano 14x,
Ne 3x,
Nevím 0x.

Čtrnáct personalistů souhlasilo s tím, že v dnešní době mají policisté mnohem větší možnost výběru studia a školy. Existují totiž možnosti studovat vyšší odborné školy, vysoké školy, popřípadě speciální kurzy. Studium vysoké školy nemusí končit titulem Mgr., ale je možné jej ukončit pouze s titulem Bc.

Tři personalisté jasně řekli, že policisté nemají možnost výběru, protože policisté musí studovat školu, která má právní zaměření.

Otázka č. 8

Je dostatek možností kurzů a vzdělávání pro zaměstnance PČR?

Odpověď: Ano 17x,

Ne 0x,

Nevím 0x.

I v této otázce se všichni dotázaní personalisté shodli s tím, že pokud nemá policista či zaměstnanec možnost studovat nějakou školu či kurz nabízený Policií ČR nebo nějakou SPŠ a VŠ při MV, může si zaměstnanec na vlastní náklady zvolit studium podle sebe. V dnešní době existuje spousta soukromých škol, které nabízejí nepřehledné množství studia, ať jsou to jazykové školy nebo různé školy zaměřené na manažery. Pokud zaměstnanec nemá čas docházet na přednášky, existují instituce, nabízející korespondenční kurzy. V neposlední řadě se objevují také kurzy, které studenti studují za pomoci internetu a zkoušky absolvují např. přes skype.

Další tři otázky jsem položila „navíc“. Netýkají se tolik hypotéz, které bych měla vyvrátit či potvrdit, ale dalších dvou ožehavých témat, které jsou při vzdělávání velmi důležité. Problémem je uzavření a obsah kvalifikační dohody a dalšího využití vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců.

Otázka č. 9

Je důležitá kvalifikační dohoda při studiu zaměstnance Policie ČR?

Odpověď: Ano 14x,

Ne 0x,

Nevím 3x.

Čtrnáct personalistů kvalifikační dohodu považují za nedílnou součást vzdělávání policistů i občanských zaměstnanců. Domnívají se, že alespoň donutí zaměstnance ukončit řádně

studium s tím, že kvalifikační dohoda zároveň zajistí, aby vystudovaný zaměstnanec ihned neodešel pracovat do soukromé sféry.

Nikdo z personalistů neměl pocit, že kvalifikační dohoda není důležitá.

Tři personalisté si nebyli jisti, zda je nutná kvalifikační dohoda při studiu zaměstnance nebo není. Proto volili odpověď nevím.

Otázka č. 10

Měl by být rozdíl mezi kvalifikační dohodou pro občanské zaměstnance a policisty?

Odpověď: Ano 17x,
Ne 0x,
Nevím 0x.

Personalisté se opět shodli na tom, že by rozhodně měl být rozdíl mezi kvalifikační dohodou uzavíranou s policistou a kvalifikační dohodou uzavíranou s občanským zaměstnancem. Rozdíl se týká hlavně peněz, protože většinou se občanským zaměstnancům neproplácí cestovné a stravné, ale v případě odchodu ze státní správy musí zaplatit stejně jako policisté. Nikdo ovšem nevidí, že občanský zaměstnanec pobírá menší výplatu než policista a v případě odchodu nemá nárok na výsluhu a odchodné jako policista.

Proto ani jeden personalistů neodpověděl ne nebo nevím.

Otázka č. 11

Měl by mít policista či zaměstnanec po vystudování VŠ vždy možnost kariérního postupu?

Odpověď: Ano 6x,
Ne 7x,
Nevím 4x.

Při této otázce si dotázaní nebyli jisti co odpovědět. Šest personalistů se domnívalo, že když policista či zaměstnanec vystuduje vysokou školu a řádně ji ukončí, měl by mít automaticky nárok na vyšší postavení oproti ostatním zaměstnancům.

Sedm personalistů to zavrholo, jako naprosto neproveditelné, protože se domnívá, že by nakonec bylo více vedoucích jak podřízených policistů a ten samý efekt by to mělo i u

občanských zaměstnanců. Navíc se nedomnívají, že by to přineslo nějaký efekt zlepšení práce a výkonu.

Čtyři personalisté odpověděli neví, protože se domnívali, že na jedné straně by to další policisty motivovalo ke studiu a sebevzdělávání, na druhé straně souhlasili s druhou skupinou personalistů, kteří jasně řekli ne.

4. 3 Hypotézy - výsledky výzkumu

Hypotéza 1 :

„Základní odborná příprava policistů má zbytečně více specializací, měla by být jednotnější.“

Na základě výzkumu bylo více preferováno, aby byla ZOP jednotnější. Jde totiž o to, že část ZOP je naprosto stejná u všech oborů Policie ČR. Až v konečné fázi se ZOP dělí na různé specializace. V prvních fázích by policisté v ZOP měli více možností setkávat se s kolegy z jiných oborů a k rozdělení by mělo dojít až v té poslední fázi. Samozřejmě by měly být dvě závěrečné zkoušky. První by měla být na ukončení společné fáze studia a druhá závěrečná zkouška by měla ukončovat poslední, rozdílnou fázi studia ZOP.

Hypotéza č. 1 byla potvrzena.

Hypotéza 2 :

„Základní odborná příprava a praxe na školním policejním středisku dostatečně nepřipraví policisty na jejich budoucí povolání.“

Zde bylo jasně řečeno, že absolvování ZOP a praxe na školním policejním středisku nepřipraví dostatečně budoucí policisty na jejich povolání. Důvodem je velmi málo praxe, kterou policisté získávají při studiu ZOP. Dostatečná připravenost je viděna v tom, že by posluchači ZOP měli více praxe na svém budoucím oddělení, protože by potom byli samostatnější a nezdržovali by ostatní policisty na oddělení při výkonu jejich povolání. Rychleji by se díky praxi zapracovali.

Hypotéza č. 2 byla potvrzena.

Hypotéza 3:

„Vzdělávání policistů je důležité pro zvýšení jejich výkonnosti v povolání policisty.“

Policisté vědí sami, že pokud chtějí být výkonní, je nutné mít znalosti. Proto jsou vysíláni svými nadřízenými ke studiu různých specializačních kurzů, nadřízení jim podepisují kvalifikační dohody, pokud se rozhodnou studovat vysokou školu. I personalisté díky své práci vidí, že jakmile policista studuje či se věnuje sebevzdělávání, je ve službě mnohem výkonnější a samotnější. Jaký je rozdíl, když při výslechu cizince se policista domluví anglicky sám a nepotřebuje mít při výslechu ještě tlumočníka. Pak je jasné, že vše probíhá mnohem rychleji a kvalitněji a navíc pozdvihne prestiž celému policejnímu sboru v očích veřejnosti.

Hypotéza č. 3 byla potvrzena.

Hypotéza 4:

„Policisté mají možnost výběru vzdělávání.“

Pokud se policista rozhodne studovat, může si vybrat studium, jaké chce. Jedinou podmínkou je, aby studium bylo zaměřeno na právo. Svým způsobem je to omezení. Na druhou stranu mají policisté mnohem větší možnost absolvování kurzů, které nejsou přístupné občanským zaměstnancům. Příkladem jsou jazykové kurzy, které jsou určeny pro policisty, ale občanští zaměstnanci si musí kurzy zaplatit. Policisté tedy na výběr mají nejen, co se týká studia vysokých škol nebo vyšších odborných škol, ale i co se týče kurzů a speciálních školení.

Hypotéza č. 4 byla potvrzena.

4. 4 Dílčí závěr

Pro policisty je vzdělávání velmi důležitou součástí jejich práce. Bez vzdělávání, ať je to základní odborná příprava, studium vysoké školy nebo vyšší odborné školy, specializační kurz, jazykový kurz atp. by policista nebyl schopen vykonávat svou práci. Při každém kroku, který udělá ve vzdělávání dopředu, se dovídá nové a nové informace, které může ve svém

náročném povolání uplatnit. Každý policista i občanský zaměstnanec by se měl sám vzdělávat, mít zájem o další možnosti vzdělávání a informovat se o nových možnostech vzdělávání. Často se setkáváme s odpovědí, že není čas na studium, nejsou peníze atd. V dnešní době je možnost vzdělávání v pohodlí domova a za velmi nízké školné. Není nutností studovat hned vysokou školu, která má školné 20.000,- Kč nebo se rovnou hlásit na Karlovu univerzitu. Je důležité, aby obor, který chci studovat, rozšiřoval mé obzory v práci a pomohl mi postoupit v kariérním žebříčku o stupeň výš.

Je důležité mít při studiu trpělivost. Někteří policisté vzdávají studium již při nástupu do školy, jen co se dozví, co je třeba vše přechíst, nastudovat a připravit ke zkouškám. První a druhý semestr je na vysoké škole ten nejtěžší. Pokud policista nebo zaměstnanec projde a zvládne první dva semestry, tak zbytek již lze bez problému zvládnout.

Personalisté dokážou sledovat úspěchy „svých“ policistů. Jako personalistka jsem měla na starosti 320 policistů. Když nastoupil nějaký policista na studium vysoké školy, byla jsem to já, kdo jej po schválení žádosti vysílal na studium a připravoval kvalifikační dohodu. Osobně mohu říci, že se většina studentů snaží studium úspěšně dokončit. Většinou je motivem k úspěšnému ukončení studia povýšení či možnost zúčastnit se výběrového řízení na jiné služební místo. Sledovala jsem úspěšnost policistů při studiu a společně s vedoucími oddělení jsme plánovali jejich budoucí kariéru a možný posun v organizační struktuře Policie ČR. Hodně policistů však po vystudování nezůstávalo na svém oddělení, ale hlásili se na jiná služební místa u jiných útvarů. Někteří vedoucí se pak snaží své podřízené, kterým dovolí studium, „stáhnout“ zpět na své oddělení i za cenu vytvoření nového služebního místa.

Občanský zaměstnanec si po vystudování vysoké školy také může zažádat o nové, vyšší pracovní místo. Bohužel, zde na výběr není, a pokud neumí systemizaci či jiné specializace, nemá šanci na povýšení. Většinou tedy občanští zaměstnanci studují jen takový stupeň (bakalářský, magisterský), aby to odpovídalo jejich pracovnímu zařazení a nepřišli o místo, popřípadě se jim dorovnala mzda. Také zde není taková podmínka, aby studovali obor, který je blízký jejich náplni práce. Zde je možnost i schválení jiného typu školy. Policisté mají podmínku, že vysoká škola musí být právního směru, což někteří policisté vnímají jako diskriminaci.

5. Pohled personalisty na vzdělávání u Policie ČR

O vzdělávání dospělých jsem se zajímala již dříve, protože jsem pracovala jako školitelka nejprve u kosmetické firmy AVON a poté jako školitelka manažerů i firmy ISM International. Když jsem nastoupila na pozici personalistky na Ředitelství služby cizinecké policie, byla jsem osobně velmi překvapena přístupem ke vzdělávání dospělých ve státní správě, přímo tedy u Policie ČR. Domnívala jsem se, že se státní sektor bude chtít více přiblížit možnostmi vzdělávání soukromému sektoru. Není tomu tak.

V soukromé sféře se majitelé a manažeři podniku snaží zvyšovat kvalifikaci svých pracovníků, protože vědí, že potom bude potenciál jejich podřízených na vyšší úrovni, pracovníci budou motivovaní a samozřejmě je lze pak využít i jako interní zdroj při povyšování na jiné pracovní místo. Svým zaměstnancům většina firem platí jazykové vzdělávání s tím, že lektoři docházejí do firmy, specifická školení jsou vedena vždy v příjemném prostředí s tím, že je zde veškeré potřebné materiální zabezpečení. Pokud se zaměstnanec rozhodne studovat vysokou školu, většinou se mu snaží firma vyjít vstříc nejen časově, ale i peněžně. Příkladem může být firma .A.S.A., která svým zaměstnancům platí kurzy angličtiny, školné a další odborné kurzy – účetnictví, odpadové hospodářství apod.

Ve státní správě přišlo rozčarování, protože zde doslova docházelo k boji o to, kdo půjde studovat. Nejčastěji byly vysílány na studia nově nastoupivší policisté, kteří neměli skoro žádnou praxi, navíc jim bylo povoleno denní studium. Služebně starší policisté měli problém s tím, aby jim vedoucí oddělení byl ochoten podepsat žádost o uzavření kvalifikační dohody. Pokud podpis přeci jen získali a byla s nimi uzavřena kvalifikační dohoda, bylo to na základě toho, že již museli být přijati na vysokou školu, škola musela mít právní charakter a policista směl studovat pouze kombinované studium. U „deňáků“ jsem měla dokonce pocit, že se vedoucí snaží těchto nováčků spíše zbavit, aby jim nepřekáželi a co nejdéle si udržet zkušené policisty.

Za občanské pracovníky mohu mluvit přímo já. Když jsem poprvé žádala o uzavření kvalifikační dohody, bylo mi řečeno, že neexistuje, protože již jedna kolegyně na oddělení

vysokou školu studuje a já již potřebnou kvalifikaci na své pracovní místo mám. V té době jsem totiž dokončila bakalářské studium a byla přijata na pokračující magisterské. Žádost o kvalifikační dohodu mi byla zamítnuta již od počátku. Magisterské studium jsem přesto nastoupila, na přednášky a zkoušky jsem si brala dovolenou nebo jsem se snažila si zkoušky přesunout na víkendy. Po prvním semestru jsem si zažádala znovu o uzavření kvalifikační dohody. Teprve po dlouhém kombinování mých přednášek a přednášek kolegyně se souhlasem, že nebudu požadovat cestovné a stravné, mi byla žádost podepsána nadřízenými a kvalifikační dohoda byla uzavřena. Kvalifikační dohoda je připojena v přílohách.

Také jsem při nástupu začala pracovat v programu zvaném ETR. Nikdy jsem s tímto počítačovým programem nepracovala, viděla jsem v prvně až jako personalistka. Školení na tento program jsem absolvovala až rok po nástupu do pracovního poměru! Po roce jsem měla zájem studovat angličtinu, bohužel mi bylo řečeno, že přednost mají zaměstnanci ve služebním poměru.

Když jsem pak dávala k podpisu žádosti o studia jazykových kurzů, studijních pobytů na jiných odděleních, studia vyšších odborných škol a vysokých škol od policistů, která jim byla okamžitě podepisována a schvalována nejvyššími nadřízenými, cítila jsem to jako křivdu. Nyní již vím, že to bylo rozhodnutí vyšších manažerů, protože ti chtěli šetřit a šetřili na nesprávných místech. Kdyby totiž povolili studium všem bez rozdílu, domnívám se, že i celkově by Policie ČR nebyla v takovém stavu, jako je nyní. Odcházející zkušené policisty by totiž mohli automaticky nahradit další policisté a to samé by mohlo být u občanských zaměstnanců.

Samotný proces schvalování kvalifikační dohoda, kurzů a studijních pobytů na jiných oddělení nebyl nijak složitý, spíše tam šlo tzv. o čas a „papírování“, které nemá se vzděláváním vůbec nic společného. Velkou část totiž zabralo sestavení žádosti a poté jeho schvalování. Například při studijních pobytech na jiných odděleních, které policisté absolvovali, protože se měli šanci naučit i jiné znalosti než ty z jejich oboru. Stávalo se tak, že policista z cizinecké policie šel na „zkušenou“ na oddělení řízení dopravy. Tam získal potřebné znalosti, a pokud se osvědčil, byla mu nabídnuta práce. Samozřejmě musel se nejprve přihlásit do výběrového řízení a teprve poté, když vyhrál (zajímavé je, že to bylo pokaždé – pozn. autorky), mohl být převelen na jiné oddělení. Tím se jeho místo na původním oddělení uvolnilo a mohlo být nabídnuto dalšímu možnému uchazeči. Okamžitě se musely vystavovat rozhodnutí a rozkazy o převelení a ty se samozřejmě vystavovaly 3x. Jednou pro

archiv a složku policisty, jednou pro policistu a jednou pro založení na personálním oddělení. Když se spočítám, tak na studijní pobyt s pozdějším převelením jsem vydávala 4 rozhodnutí. A to samé bylo se schvalováním studia a kvalifikačních dohod. Často se stávalo, že jsem se dozvěděla, že musím povolit studium policistovi, který již jednou ze studia odešel. Zde velkou roli hrálo, kdo je či příbuzný a jakékoliv poznámky, že není jisté, zda další studium úspěšně dokončí, se setkávala se zamítavým postojem nadřízených. Mám pocit, že u Policie ČR se nehledí na to, zda je policista schopný studovat, protože ti, kteří měli studijní předpoklady a byli ochotni se studiu věnovat, těm byla většinou kvalifikační dohoda zamítnuta a ti studovali na vlastní náklady a okrádali svou rodinu o čas. Pro nadřízené měl studijní předpoklad mladý, nově nastoupivší policista. Těmto žadatelům se žádosti hromadně schvalovali.

Celkový pohled na vzdělávání u Policie je spíše smíšený. Jako personalista jsem musela vycházet vstříc nesmyslným požadavkům nových policistů a když mi přišel zkušený policista s výpovědí, tak jediným důvodem bylo, že nemá šanci povýšit, studovat či jít na jiné oddělení. Samozřejmě zde hodně hráli roli i pracovní a mezilidské vztahy, ale z větší části to bylo hlavně z výše uvedených důvodů. Prostě pro funkcionáře byl důležitější mladý, nezkušený policista než praxí „protřelý“ policista.

Příkladem můžou být dva případy, které dodnes dávám za příklad fungování Policie ČR. Policistka, která nebyla schopna udělat ani na potřetí služební zkoušku (již třetí pokus je na povolení ředitelem odboru!) ji na počtvrté udělala. Začala jsem nenápadně zjišťovat, jak je vůbec možné, že jí byl povolen třetí pokus, když měsíc předtím byla podobná žádost jednoho policisty zamítnuta služebním funkcionářem. Zjištění bylo šokující, i když ve státní správě asi obvyklé. Kolegyně personalistka mi sdělila, že policistky otec je osobním řidičem nejvýše postaveného služebního funkcionáře u jiného odboru. A na základě jeho intervence nejen že jí byla povolena další opravná služební zkouška, ale bylo komisařům doporučeno, aby zkoušku tentokrát vykonala (informace od jednoho z komisařů – pozn. autorky). Což se stalo.

Dalším případem byl zájemce o práci u Policie ČR. Když jsme ho „nabírali“, velmi arogantním způsobem nám oznámil, že pokud bude muset nastoupit základní odbornou přípravu, tak ale rozhodně ne na SPŠ a VOŠ MV v Holešově, ale pouze do Prahy na SPŠ a VOŠ MV v Hrdlořezích. Kolegyni jsem poté doporučila zamítavý postoj k jeho přijetí a totéž jsem doporučila i vedoucí oddělení s tím, že to bude „potížista“. Služební funkcionář ovšem nakázal, že se policista přijme a protože se mu mělo vyhovět, nastoupil již od začátku na

oddělení, kde pro něj nebyla nesystemizovaná tabulka a navíc si nebyl schopen vyřídit alespoň žádost o studijní pobyt. Ale díky pobytu na tomto oddělení mohl studovat ZOP v Praze. Celý případ nakonec skončil vlastním přičiněním policisty. Byla na něj podávána jedna stížnost za druhou, kdy neposlušal nařízení vedoucího ani ostatních služebně starších policistů a ještě se všude chlubil, jak si poručil a my jsme mu museli vyjít vstříc. Nakonec vytáhl na služebně zbraň, mířil na kolegy policisty a zkoušel zacházení se zbraní. Policistovi jsem po dohodě s jeho vedoucím oddělení dala na výběr – buď odejde na vlastní žádost a bude tím pádem mít možnost hlásit se i jiného odboru Policie ČR nebo jej nechám odejít na porušení služební smlouvy a již nikdy nebude mít možnost nastoupit k Policii ČR. Rozhodl se odejít na vlastní žádost. Dohru toto vše mělo ještě později, kdy mi volal kolega z jiné personální pravomoci a do telefonu mi dával jasně najevo, jaká jsem špatná personalistka, že policista musel odejít, protože jsem mu odmítla dát souhlas na žádost o studia ZOP do Prahy. Vše jsem kolegovi vysvětlila, dokonce i důvody proč policista odešel. Co vím, tak v Praze tento policista neslouží. A doufám, že neslouží nikde jinde.

Toto byly jen dva z případů, které jsme za svoji praxi personalistky musela řešit. Bylo jich mnohem více, ale to už by se netýkalo vzdělávání. Je mi líto, že u policie se na vzdělávání nepohlíží jako v soukromém sektoru. V soukromém sektoru je to nadstandardní, firmy se snaží svým zaměstnancům maximálně vyjít vstříc, cení si zájmu o vzdělávání a prohlubování kvalifikace. Vědí, že pak zaměstnanec je mnohem cennější a schopnější a pro zaměstnance je to motivace, která jim přinese nejen kariérní růst, ale také více peněz, což je v dnešní době největší motivační síla. Ve státním sektoru jsem měla pocit, že policisté – hlavně ti mladí – to berou jako bezva ulejárnu. Vždyť co jim chybí, jsou doma, maximálně jdou na přednášky a pobírají 80% platu. Samozřejmě pokud jsou na denním studiu. A po dokončení studia hledají práci na jiném odboru, účastní se nespočetně výběrových řízení, dokud nějaké nevyhrají. Přece si on, policista s titulem, nepůjde sednout na letiště do „kukaně“ a razítkovat pasy.

A proto studium u Policie ČR nepovažuji za ideální, nesouhlasím s mnoha postupy a pokud služební funkcionáři nezmění své názory a postupy, budou zkušenější a kvalifikovanější policisté a zaměstnanci odcházet do soukromé sféry a jim zůstanou sice vysokoškolsky vzdělání, ale naprosto v praxi neupotřebitelní mladí policisté.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zaměřila hlavně na vzdělávání policistů a občanských zaměstnanců u Policie ČR. V kapitole 5. jsem objasnila, jak na vzdělávání u Policie ČR nahlížím jako bývalá personalistka a také jako žadatelka o kvalifikační dohodu vzhledem ke studiu vysoké školy. Můj osobní názor samozřejmě nelze brát, že takhle nahlíží na vzdělávání u Policie všichni zaměstnanci. Je to můj subjektivní názor ze zkušeností, kterými jsem prošla a které mne směřovaly k výběru tématu diplomové práce.

Pokud se podívám na vzdělávání zaměstnanců ve státní správě s odstupem času, kdy jsem nyní zaměstnána v soukromém sektoru, nedomnívám se, že by se „blýskalo na lepší časy“. Příkladem je již uvedené rušení škol, omezování kurzů a navíc odchod policistů s tím, že noví policisté se přijímat nebudou. Tím opět dojde k omezení dalších a dalších vzdělávacích kurzů, až nakonec, pokud bude chtít zaměstnanec zvýšit svojí kvalifikaci, bude si muset kurz zaplatit. Navíc výuka nebude se zaměřením na Policii ČR a její problematiku, ale spíše na soukromý sektor a jeho problematiku.

Již nyní studují policisté jazykové kurzy na vlastní náklady, a jakmile si jsou jistí, že jazyk zvládají na úrovni komunikace, vyhledávají jiná pracovní místa v soukromém sektoru, čili odcházejí do „důchodu“. Příkladem může být nedávná výpověď několika desítek vysoce postavených manažerů u Policie ČR. Tito lidé již nemají motivaci zůstat na svých postech. Policisté, kteří vyhrájí výběrová řízení a postoupí na jejich místa, již nebudou mít takové výhody, jako jejich předchůdci, protože hodně výdajů se seškrvalo a jedním z výdajů, které Ministerstvo vnitra považuje za naprosto zbytečné, je právě vzdělávání. Naši nejvyšší funkcionáři se totiž domnívají, že policista i zaměstnanec má na sobě pracovat za vlastní peníze. Kde je ale na sebevzdělávání vezme, je nezajímá. Na pracovních a služebních místech však chtějí nejlépe odborníky, s mnohaletou praxí a s vysokoškolským vzděláním. Musím si položit otázku, jak může 22letý, nově nastoupivší zaměstnanec, mít odbornou praxi, vysokoškolské vzdělání, měl by ovládat minimálně tři světové jazyky a požadovat minimální mzdu – vzor ideálního pracovníka u Policie ČR.

Vzdělávání je nedílnou součástí každého z nás a je jedno, zda je to studium vysoké školy nebo vzdělávání formou korespondenčního kurzu. Je důležité se sebevzdělávat a pracovat na sobě. Každý z nás by měl mít touhu se naučit něčemu novému, dosud nepoznanému. Povznese nás to a pomůže v seberealizaci či při hledání lepšího pracovního místa, při

pohovorech a rozhovorech nebudeme mít pocit, že jsme zbyteční, protože díky vzdělávání jsme měli možnost přiučit se něčemu novému. A jak se říká – kolik znáš jazyků, tolikrát jsi člověkem. Vždyť co je nejkrásnější, když v cizině mluvíte jazykem hostitelů.

Investujme tedy do vzdělání nejen svého, ale svých dětí, jednou nám za to budou vděční.

Resumé

Ve své diplomové práci se zabývám problematikou vzdělávání policistů a občanských zaměstnanců u Policie ČR.

V teoretické části jsem se zaměřila na možnosti vzdělávání, které Policie ČR nabízí, policejnímu školství, povinnému studiu pro policisty a možnosti sebevzdělávání zaměstnanců.

Praktická část diplomové práce je věnována hlavně rozhovoru s personalisty, jejich názorům a vyvrácení či potvrzení hypotéz.

Závěry, jež jsem učinila, vyplynuly hlavně ze zkušeností mých jako personalistky na Ředitelství služby cizinecké policie a ze zkušeností ostatních personalistů, vedoucích oddělení a samotných policistů a občanských zaměstnanců Policie ČR.

ABSTRACT

In my thesis I deal with the issue of training of police officers and civilian employees in the police.

In the theoretical part, I focused on learning opportunities, which provides police, police education, compulsory education for police officers and the possibility of self-education employees.

The practical part of the thesis is mainly devoted to interview with recruiters, their opinions and refute or confirm hypotheses.

The conclusions that I did, resulted mainly from my experience as a personnel clerk at the Directorate of Alien Police Service and the experience of other personnel, department heads and their own officers and civilian police employees.

Anotace

Bc. Jägerová, Barbora. Vzdělávání zaměstnanců u Policie ČR. Diplomová práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Brno: Institut mezioborových studií, 2011.

Ve své diplomové práci se zabývám vzděláváním policistů a občanských zaměstnanců u Policie ČR, možnostmi vzdělávání pro obě skupiny, povinným vzděláním pro policisty a hledáním přínosu vzdělávání pro další rozvoj a kariéru policistů a občanských zaměstnanců.

Klíčová slova: vzdělávání, kurzy, policie, základní odborná příprava, studium, služební zkouška.

Annotation

Bc. Jägerová, Barbora. Training of employees in the police. Master's thesis. Zlin: Tomas Bata University in Zlin, Brno: Institute of Interdisciplinary Studies, 2011.

In my thesis I deal with education officers and civilian employees in the police, education opportunities for both groups, compulsory education for police officers and search for other benefits of education and career development of police officers and civilian employees.

Keywords: education, courses, police, basic training, study, service test.

Seznam použité literatury:

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
2. ADAIR, J., 100 tipů jak úspěšně řídit a vést lidi, 1.vyd., Brno: CP Books, 2005.
ISBN 80-251-0529-6-9
3. ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, dotisk 2005, Praha: Grada, 2005.
ISBN 80-247-0469-2
4. BENEŠ M., Andragogika, 1.vyd., Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2580-2
5. BISCHOF, A., BISCHOF, K., Aktivní sebeřízení, 1.vyd., Praha: Grada, 2003.
ISBN 80-247-0647-4
6. BROOKS, I., Firemní kultura, 1.vyd., Brno: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-763-9
7. BUCKLEY, R., CAPLE, J., Trénink a školení, 1.vyd., Praha: Computer Press, 2004.
ISBN 80-251-0358-7
8. DONNELLY, J., H., Jr., GIBSON, J.L., IVANCEVICH, J., M., Management, 1.vyd.,
Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-422-3
9. HODGSON, S., Psychologické a jiné výběrové testy, 1.vyd., Praha: Grada, 2007.
ISBN 978-80-247-1945-0
10. KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, 3.vyd., Praha: Management Press, 2006.
ISBN 80-7261-033-3
11. KRÜGER, W., Vedení týmů, 1.vyd., Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0780-2
12. LIVIAN Y.F., PRAŽSKÁ, L., Řízení lidských zdrojů, 1.vyd., Praha: HZ systém,
1997. ISBN 80-86009-19-X
13. MUŽÍK J., Androdidaktika, 2.vyd., Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9
14. PLAMÍNEK, J., Vedení lidí, týmů a firem, 2.vyd., Praha: Grada, 2005.
ISBN 80-247-1092-7
15. STÝBLO, J., Moderní personalistika, 1.vyd., Praha: Grada, 1998.
ISBN 80-7169-616-1
16. ŠTĚPANÍK, J., Umění jednat s lidmi, 1.vyd., Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0530-3

17. GREGAR, A., Řízení lidských zdrojů, 1.vyd., Brno: Institut mezioborových studií, 2008- učební text
18. S rozumem a odvahou – informace o možnostech uplatnění v Policii České republiky
19. Informace Policejního prezidia České republiky
20. Rámcový vzdělávací program – MV, Odbor vzdělávání a správy policejního školství
21. internetové stránky VOŠ a SPŠ MV v Holešově a v Praze
22. Baránková G., odbor vzdělávání a správy policejního školství
23. Nařízení Ministerstva vnitra č. 40/2010 o vzdělávání u Policie ČR

Seznam příloh

1. Popis služební činnosti (služební náplň)
2. Přihláška k vykonání služební zkoušky
3. Přihláška SPŠ a VOŠ MV v Praze
4. Kvalifikační dohoda (§ 234 zákoníku práce)
5. Žádost o uzavření kvalifikační dohody
6. Osvědčení o absolvování kurzu ETR
7. Organizace služební zkoušky a činnost zkušební komise v průběhu služební zkoušky.
8. Systém ZOP příslušníků Policie České republiky
9. VOŠ a SPŠ MV v Holešově – témata absolventských prací
10. VOŠ a SPŠ MV v Holešově – žádost o uznání učebního modulu
11. VOŠ a SPŠ MV v Holešově Přihláška k volitelnému učebnímu modulu 2. a 3. Ročník
12. VOŠ a SPŠ MV v Holešově – Přihláška ke vzdělávání

POPIS SLUŽEBNÍ ČINNOSTI (služební náplň)

hodnostní označení, titul, jméno, příjmení:

Organizační začlenění pracoviště:

*Policie České republiky
Oblastní ředitelství SCP
Inspektorát cizinecké policie
Skupina specialistů*

a) obecná část

Název služebního místa		Číslo funkce	Tarifní třída
dle systemizace služebních a pracovních míst	vrchní inspektor	1.3.6	6
dle katalogu činností	vrchní inspektor	1.3.6	6
Začlenění podle katalogu činností		ČÁST	Oddíl
		1	1.3.
Kvalifikační předpoklad vzdělání		střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	

Citace uplatnitelná z katalogu činností (dle uplatněného povolání a tarifní třídy v něm uvedené):

1.3.6.13. – vrchní inspektor

Koordinace a usměrňování oborů policejní činnosti v útvech policie s územně vymezenou působností nižšího stupně nebo útvech policie s oblastní působností.

b) podrobný popis služební činnosti (služební náplň)

- 01. - činnosti
- 02. - odpovědnosti
- 03. - další ustanovení

- 01.01. Dle pokynu nadřízených koordinuje a usměrňuje činnost pracoviště a kontroluje činnost policistů skupiny specialistů v souladu s dlouhodobě uloženými úkoly a vydanými interními akty řízení.
- 01.02. Dle pokynu nadřízených se osobně podílí na přímém usměrňování výkonu skupiny specialistů.
- 01.03. Dle pokynu nadřízených provádí instruktáž policistů před vysláním do služby, kontroluje vybavení služebními pomůckami, jednotnou výstroj a výzbroj, namátkově ověřuje znalosti policistů.
- 01.04. Zabezpečuje školení policistů v oblasti cestovních a jiných dokladů a vybraných technických prostředků.
- 01.05. Zajišťuje zpracování informací a dokumentace o neregulérních dokladech a nových vzorech dokladů a zodpovídá za jejich řádný stav a způsob uložení.
- 01.06. Předkládá vedoucímu ICP personální a kázeňské návrhy.
- 01.07. Koordinuje a usměrňuje samostatný výkon odborných činností policistů dle vnitřního členění skupiny, v oblasti nasazení a obsluhy vybraných druhů technických prostředků, např. pro denní a noční pozorování, termovizních, signálních, detekčních, čtecích, spojovacích a jiných prostředků.
- 01.08. Spolupodílí se na vytváření vhodných podmínek, zabezpečuje organizaci instruktážně metodických zaměstnání na úseku vyhodnocování dokladů pro potřeby útvaru.
- 01.09. V době nepřítomnosti vedoucího a jeho zástupců dle jejich pokynů koordinuje a usměrňuje činnost skupiny.
- 01.10. Vede stanovenou služební dokumentaci.
- 01.11. V případě potřeby plní úkoly dozorčí služby v plném rozsahu.
- 01.12. Vyhodnocuje oprávněnost služebních zákroků a použití donucovacích prostředků a služební zbraně.
- 01.13. Podílí se na plnění závazků vyplývajících z mezinárodních smluv.
- 01.14. Provádí úkony k žadatelům o mezinárodní ochranu a žadatelům o poskytnutí dočasné ochrany.
- 01.15. Zpracovává dokumentaci v souvislosti s trestním, správním a přestupkovým řízením, zpracovává stanovená statistická hlášení a další služební dokumentaci stanovenou vedoucím útvaru.
- 01.16. Zabezpečuje pořizování obrazových záznamů a snímání daktyloskopických otisků v souvislosti s prohlášením víza za neplatné, správním vyhoštěním, zajištěním cizince za účelem správního vyhoštění, zjišťováním totožnosti nebo plněním závazku vyplývajících z mezinárodní smlouvy anebo v souvislosti s poskytnutím dočasné ochrany.
- 01.17. Podle pokynu nadřízeného plní i další úkoly, které nejsou ve služební náplni uvedeny, ale odpovídají služebnímu zařazení a tarifní třídě.

- 02.01. Odpovídá za zpracování statistických hlášení a vedení stanovené služební dokumentace.
- 02.02. Odpovídá za plnění úkolů na úseku trestního, správního a přestupkového řízení.
- 02.03. Odpovídá za řádné používání technických prostředků, za jejich hospodárné využívání, za dodržování předpisů v oblasti finančního a materiálního zabezpečení, za pořádek na pracovištích skupiny specialistů.
- 02.04. Odpovídá za dodržování předpisů v oblasti materiálního a finančního zabezpečení.
- 02.05. Odpovídá za dodržování předpisů a pokynů k uložení zbraní a střeliva.
- 02.06. Odpovídá za řádné hospodaření podle příslušných předpisů a interních aktů řízení se svěřenými hodnotami
- 02.07. Odpovídá za plnění úkolů vyplývajících z interních aktů řízení pro provoz systému EKIS v aplikaci WEB včetně časového plánování.

- 03.01. Spolupracuje s odborným pracovištěm ObŘ SCP při vyhodnocování dokladů, předávání informací k dokladům a technickým prostředkům a přípravě instrukčně-metodických zaměstnání.
- 03.02. Je pověřenou úřední osobou oprávněnou provádět úkony správního orgánu v řízení u Policie České republiky oblastního ředitelství SCP dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.
- 03.03. Je ustanoven doručovatelem dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

V dne

.....
policista

.....
nadřízený

STŘEDNÍ POLICEJNÍ ŠKOLA MV V PRAZE

úsek jazykového vzdělávání

poštovní přihrádka 24

Pod Táborem 102/5

190 24 Praha 9

PŘIHLÁŠKA

- a) k přijímacím zkouškám
b) ke studiu v intenzivních kombinovaných kurzech (formou soustředění)
c) ke zkouškám po samostatné přípravě
d) do zdokonalovacího kurzu *) nehodící se škrtněte

hodnost	titul	příjmení	jméno

datum narození:

osobní číslo:

(číslo průkazu)

útvár: **ŘSCPP**

místo zařazení:

telefon na pracoviště:

adresa bydliště:

požaduje ubytování:

ANO

NE

(pouze u studia v intenz. kombin. kurzech a pro posluchače s mimopražským bydlištěm a pracovištěm, na přijímací zkoušky a zkoušky po samostatné přípravě se ubytování neposkytuje)

zkouška vykonána:

(vyplňují posluchači, kteří mají

zkoušku předchozího stupně nebo studují)

jazyk:

stupeň:

dne:

klasifikace:

Jazyk	ANGLICKÝ			
stupeň	I.	II.	III.	IV.
termín				

Datum:

_____ podpis

PRIORITA:

DOPORUČUJI:

SCHVALUJI:

plk. JUDr. Jindřich URBAN
ředitel

Výtisk č.:

Služba cizinecké policie
Olšanská 2
130 51 Praha 3

Č.j.: CPR-60-2113/ČJ-9CPP-2009

**KVALIFIKAČNÍ DOHODA
(§ 234 zákoníku práce)**

Česká republika - Ministerstvo vnitra, zastoupené ředitelem Služby cizinecké policie vrchním radou plukovníkem Mgr. Vladislavem Husákem (dále jen zaměstnavatel) na straně jedné

a paní Bc. Barbora Jägerová, datum narození: 14.08.1975
OEČ: 654098
bytem: Božanovská 2345/16, Praha, 193 00
(dále jen zaměstnanec) na straně druhé,

uzavírají podle § 234 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů tuto

kvalifikační dohodu

Čl. 1

Policie České republiky umožní od 12. února 2010 zaměstnanci studium na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně a Institutu mezioborových studií v Brně. Jedná se o poskytnutí magisterského vzdělání kombinovanou formou. Jmenovaná studuje 1. ročník vysoké školy.

Čl. 2

Zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu 1 a půl roku od ukončení studia výše uvedené školy.

Čl. 3

(1) V případě, že zaměstnanec závazek uvedený v čl. 2 této dohody nesplní, je povinen uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním kvalifikace. Půjde o náhradu platu ve výši průměrného výdělku za dny účasti na studiu, k přípravě a vykonání zkoušek a náhradu cestovních výdajů jestliže mu byly zaměstnavatelem poskytnuty.

(2) Povinnost uhradit zaměstnavateli náklady uvedené v odst. 1 se vztahuje i na případ, kdy zaměstnanec pracovní poměr rozváže ještě v době zvyšování kvalifikace (v době studia).

(3) Závazek setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru stejně jako povinnost při nedodržení závazku uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady (dle odst. 1) zůstávají nedotčeny i v případě, že zaměstnanec bez vážných důvodů studium ukončí (případně přeruší), aniž by získal vyšší kvalifikaci. Doba, po kterou je zaměstnanec povinen setrvat v pracovním poměru k zaměstnavateli v tomto případě stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec s personální pravomocí. Tato doba bude činit nejméně jednonásobek délky skutečného trvání studia, nesmí však překročit dobu pěti let.

Čl. 4

Nejvyšší celková částka, kterou je zaměstnanec povinen v případě nesplnění svého závazku uhradit, činí 200.000,00 Kč.

Výši finanční částky, kterou zaměstnanec při nesplnění svého závazku zaměstnavateli uhradí, určí finanční pracoviště na základě skutečně vyplacených náhrad platu za dny pracovního volna, které zaměstnanec při studiu čerpal, případně dalších náhrad platu, které byly zaměstnanci poskytnuty.

Čl. 5

Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek setrvat v pracovním poměru podle čl. 2 a čl. 3 této dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace se poměrně sníží.

Čl. 6

Vedle případů taxativně uvedených v § 235 odst. 3 zákoníku práce nevznikne zaměstnanci povinnost nahradit náklady spojené se zvyšováním jeho kvalifikace též v případech stanovených v kolektivní smlouvě uzavřené mezi Ministerstvem vnitra ČR a základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na Ministerstvu vnitra ČR a Nezávislým odborovým svazem Policie ČR ze dne 23. 1. 2007 (Věstník Ministerstva vnitra částka 11/2007).

Tato dohoda byla vyhotovena ve třech vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a zbývající zaměstnavatel.

Praha 30.12.2009.

zaměstnanec



M. Hlaváč

zaměstnavatel

Police ČR
Ředitelství služby CP Praha
oddělení personální práce a vzdělávání

Došlo: - 4 -08- 2009

Č.j.: CPD-424-21/CP-2009-009011

Počet listů: 1 Přílohy: 1/1

Bc. Barbora Jägerová
Nar.: 14.8.1975
OEČ: 654098
Personalista

Praha 6. srpna 2009
Přílohy: 1/1

Police České republiky
Ředitelství služby cizinecké policie

K rukám ředitele plk.Mgr.Vladislava Husáka

Cestou oddělení personální práce a vzdělávání

Žádost o uzavření kvalifikační dohody

Vzhledem k tomu, že jsem byla přijata ke studiu navazujícího magisterského studijního programu, Specializace v pedagogice, studijní obor Sociální pedagogika (kombinovaná forma studia) na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a Institutu mezioborových studií v Brně v akademickém roce 2009/2010 s předpokládanou dobou studia 2 roky, žádám o uzavření kvalifikační dohody. Začátek akademického roku je 25.9.2009.

Důvodem studia je prohlubování znalostí v oblasti práva, andragogiky, řízení lidských zdrojů, psychologie a pedagogiky.

Předem děkuji za kladné vyřízení mé žádosti.

S pozdravem

Barbora Jägerová
Bc. Barbora Jägerová
personalista

Ne - navrhuji

Botková
Bc. Růžena Botková
Vedoucí oddělení personální práce a vzdělávání

Ne - schvaluji

plk. Mgr. Vladislav Husák
Ředitel služby cizinecké policie

Jana Mena 5.8.2009

[Signature]

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY
VYŠŠÍ POLICEJNÍ ŠKOLA A STŘEDNÍ POLICEJNÍ ŠKOLA MV V PRAZE

Kód: P2/0196 Forma studia: denní Třída: ETR-Po-14/10
Studium zahájeno: 05. května 2010 Studium ukončeno: 06. května 2010
Číslo protokolu o závěrečných zkouškách: ETR-Po-14/10/00157044

OSVĚDČENÍ

O ABSOLVOVÁNÍ KURZU

Jméno(a) a příjmení: Bc. Barbora Jágerová
Den, měsíc a rok narození: 14. srpen 1975
Místo narození: Kolín
Osobní evidenční číslo: 00654098

Jmenovaný[á] absolvoval[a]

specializační kurz

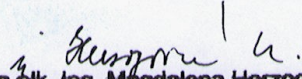
Evidence trestního řízení pro pracovníky podatelny nebo elektronické podatelny
název

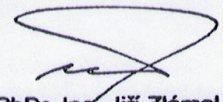
Podmínky závěrečné zkoušky podle požadovaných cílových kompetencí

splnil[a]

V Praze dne 06. května 2010




rada plk. Ing. Magdalena Herzogová
předseda zkušební komise


vrchní rada plk. PhDr. Ing. Jiří Zlámal, Ph.D., MBA
ředitel školy

Praha 21. listopadu 2006

Počet listů: 4

**ORGANIZACE SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY A ČINNOST ZKUŠEBNÍ KOMISE
V PRŮBĚHU SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY**

1. Organizace služební zkoušky

- a) Po podání přihlášky k vykonání služební zkoušky příslušníkem policie ČR (dále jen „policista“) pověřený služební funkcionář (dále jen „služební funkcionář“) stanoví a zveřejní termín a místo konání služební zkoušky (dále jen „zkouška), složení komise a ústroj pro zkoušky.
- b) Služební funkcionář stanoví časový plán a pořadí konání jednotlivých částí zkoušky.
- c) Témata a náměty k tématům pro písemnou a ústní část zkoušky jsou zveřejněna na intranetu MV na portálu PP ČR – skupina vzdělávání a služební přípravy (dále jen „SVSPS“) a na odboru vzdělávání a správy policejního školství MV (dále jen „OVSPŠ“).
- d) Otázky k tématům pro písemnou část zkoušky, včetně odpovědí obdrží služební funkcionář od SVSPS a u policistů povolaných k plnění úkolů v Ministerstvu vnitra nebo zařazených ve škole a školském zařízení od OVSPŠ.
- e) Zkušební testy pro písemnou část budou v průběhu měsíce ledna až února 2007 připraveny pro zpracovávání v elektronické podobě pro určená místa v Policii ČR a útvarech MV, která stanoví SVSPS a OVSPŠ a která budou zveřejněna na intranetových stránkách uvedených útvarů. Určené útvary mohou písemné testy generovat a zpracovávat na PC nebo po jejich vygenerování provést tisk testů k písemnému zpracování.
- f) Otázky pro ústní případně praktickou část zkoušky připraví služební funkcionář na základě zveřejněných témat a námětů k tématům.
- g) Pro opakovanou ústní část služební zkoušky, jejíž součástí byla praktická část, připraví služební funkcionář 30 souborů po dvou ústních otázkách, pro případ, kdy byl policista v ústní části hodnocen výrokem „nevyhověl“ a u praktické části výrokem „vyhověl“.
- h) Praktická část zkoušky je realizována jako řešení modelového případu. Dobu na přípravu a vykonání praktické části zkoušky stanoví služební funkcionář podle obtížnosti zadání.
- i) Zkouška je veřejná s výjimkou písemné části zkoušky a jednání zkušební komise o hodnocení policisty; praktická část zkoušky je neveřejná

- v případech, kdy je to nutné z důvodu ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Zkouška je rovněž neveřejná, jsou-li jejím předmětem utajované informace.
- j) Osvědčení se tiskne v systému EKIS nebo se použijí formuláře vydané v elektronické podobě. Datum vystavení osvědčení je poslední den zkoušky. Osvědčení podepíše předseda zkušební komise a služební funkcionář.
 - k) Studijní materiály pro základní odbornou přípravu, které jsou podkladem pro přípravu policisty k vykonání služební zkoušky jsou zveřejněny na intranetových stránkách Střední policejní školy MV v Holešově, případně mohou být na stránkách ostatních škol.

2. Předseda zkušební komise

- a) Řídí její práci a odpovídá za její činnost. Před zahájením zkoušky seznámí členy zkušební komise s organizací a vlastním průběhem zkoušky.
- b) Podle konkrétních povětrnostních podmínek může operativně rozhodnout o změně ústroje.
- c) Nemůže-li ze zvlášť závažného důvodu krátkodobě vykonávat svoji funkci, vykonává ji po dobu jeho nepřítomnosti místopředseda zkušební komise a pokud není jmenován, tak ji vykonává další člen zkušební komise určený služebním funkcionářem.
- d) Po ukončení každé zkoušky svolává neveřejnou pracovní poradou, na které se zhodnotí výsledky jednotlivých policistů. Výsledky zapíše určený člen komise bezprostředně do protokolu o služební zkoušce. Po této poradě oznámí předseda policistům dílčí výsledky zkoušky.
- e) Oznamuje policistovi závěrečné hodnocení zkoušky.
- f) Poslední den po ukončení závěrečné zkoušky podepíše "Osvědčení o služební zkoušce" a „Protokol o průběhu služební zkoušky“ nebo „Protokol o průběhu opakované služební zkoušky“ (dále jen „protokol“) a „Seznam policistů přihlášených ke služební zkoušce“ (dále jen „seznam“).

3. Určený člen komise

- a) Zabezpečí, aby ve zkušebních učebnách a prostorech byly veškeré potřebné pomůcky, psací stroje, počítače, tiskopisy a technické prostředky.
- b) Připraví pracovní materiály pro členy zkušební komise.
- c) Pro zkoušku připraví příslušnou dokumentaci a v průběhu zkoušky ji vede.
- d) Rozepíše časový harmonogram a pořadí policistů ke zkoušce (zpravidla abecedně) a toto pořadí vyvěsí na dveře zkušební místnosti.
- e) Připraví dostatečný počet orazítkovaných papírů pro písemnou přípravu ústní zkoušky.
- f) Vede předepsaný protokol a seznam.
- g) Po vylosování souboru otázek policistou zapíše ihned do protokolu číslo zkušebního souboru otázek, text nevypisuje. Každý den po pracovní poradě komise zapíše neprodleně do protokolu hodnocení policistů; na závěr zapíše každému policistovi do protokolu celkové hodnocení.
- h) Po písemné části služební zkoušky zapíše číslo zkušebního testu do protokolu a vyhodnocený test přiloží k protokolu.
- i) Zabezpečí po dohodě s předsedou zkušební komise shromáždění policistů k vyhlášení dílčích a celkových výsledků zkoušky.

- j) Po ukončení zkoušek předá protokol a seznam služebnímu funkcionáři k dalšímu opatření.
- k) Připraví osvědčení o služební zkoušce k předání policistům.

4. Zkoušející člen komise

- a) V den zkoušky si vyzvedne soubor zkušebních otázek, který předá předsedovi zkušební komise. Po ukončení zkoušky je v kompletním stavu vrátí.
- b) Po vylosování čísla souboru otázek policistou mu předá text souboru otázek. Po jejím přečtení policistou se ho zeptá, zda zadání souboru otázek porozuměl.
- c) Vždy po ukončení zkoušky zajistí bezpečné uložení pomůcek tak, aby nedošlo k jejich ztrátě nebo poškození.

5. Průběh zkoušky

- a) Příslušníci nastoupí v první zkušební den ve stanovenou dobu do zkušební místnosti. Předseda zkušební komise představí ostatní členy zkušební komise.
- b) Příslušníci přicházejí ke zkoušce podle předem stanoveného pořadí.
- c) Po vstupu do zkušební místnosti se policista hlásí předsedovi zkušební komise, není-li přítomen tak dalšímu členovi komise.
- d) Policista si vylosuje soubor otázek. Po vylosování souboru otázek nahlásí zkušební komisi jeho číslo a sdělí jí, zda zadání porozuměl nebo požádá o vysvětlení.
- e) Příslušníci losují soubor otázek jednotlivě, každý sám. Tažení druhého (náhradního) souboru otázek není přípustné.
- f) Po vyzkoušení deseti policistů se soubor otázek vrací do původního souboru zkušebních otázek. Soubor otázek vylosovaný podruhé se již nevrací.
- g) Při odpovědi policisty členové zkušební komise nezasahují do samostatné odpovědi policisty, mohou ho pouze upozornit na odklonění se od zadání tématu, pokud se odpověď od jejího obsahu viditelně odchyluje nebo je zřejmé, že policista otázku špatně pochopil.
- h) Teprve po skončení samostatné odpovědi policistou se mohou členové zkušební komise přesvědčit doplňujícími otázkami souvisejícími se zkušebním tématem o jeho znalostech. Otázky kladené policistovi, musí být jasné, logicky přesné, jednoznačné a stylizačně správné.
- i) Po ukončení zkoušky odevzdá policista vylosovaný soubor otázek, podepsanou přípravu, případně pomůcky a požádá předsedu zkušební komise o dovolení odejít.
- j) Je-li policista výborně připraven a z průběhu zkoušky není pochyb o tom, že danou problematiku perfektně zvládá, může předseda komise ukončit zkoušku dříve. Je však nutné zachovat následujícímu policistovi čas na přípravu.
- k) V průběhu zkoušky opouštějí členové zkušební komise zkušební místnost jen v nejnnutnějších případech. Zkoušce musí být přítomni nejméně dva členové zkušební komise (s výjimkou písemné zkoušky), při menším počtu přítomných členů komise předseda komise zkoušení přeruší.
- l) Předseda a pokud je jmenován místopředseda nesmějí opustit zkušební místnost současně. Je-li to nezbytné, vyhlásí předseda komise přestávku.

6. Hodnocení služební zkoušky

- a) Komise může rozhodnout o hodnocení zkoušky policisty pouze tehdy, je-li přítomen plný počet členů komise. Výjimku tvoří nepřítomnost člena komise ze zvlášť závažného důvodu.
- b) Člen komise se nesmí zdržet hlasování.
- c) V případě, že organizace nebo délka písemné části nebo praktické části zkoušky nevyžaduje stálou přítomnost všech členů komise, navrhnou hodnocení této části zkoušky jen ti členové komise, kteří jí byli přítomni.
- d) Komise rozhoduje o hodnocení policisty na návrh členů komise hlasováním. Předseda komise má při rovnosti hlasů rozhodující hlas.



Pomáhat a chránit

POLICEJNÍ PREZIDIUM ČESKÉ REPUBLIKY



Praha dne 6. listopadu 2009

Počet listů: 4

E - mail

dle rozdělovníku

System základní odborné přípravy příslušníků Policie České republiky - informace

Po realizaci změn v systému základní odborné přípravy příslušníků Policie České republiky (dále jen „ZOP“) Vám k informaci zasiláme přehled aktuálních programů ZOP.

Od minulé „informace“ v dubnu 2008 došlo na základě požadavků jednotlivých služeb v systému ZOP k těmto změnám:

- nová ZOP – pro policisty služby kriminální policie a vyšetřování (část II.),
- změna - u policistů s dosaženým vysokoškolským vzděláním neprávnického směru v části III. a) došlo z důvodu nedostatečné časové dotace k požadované míře osvojení potřebných znalostí a dovedností v dřívějším systému ke srovnání podmínek vzdělávání s obecnými podmínkami vzdělávání policistů s dosaženým vzděláním středním s maturitou anebo vyšším odborným,
- změna - u policistů s dosaženým vysokoškolským vzděláním právního směru v části III. b) je v případě dostatečného počtu zájemců a podle kapacitních možností příslušné školy možno školní část ZOP realizovat nejen kombinovanou, ale i denní formou studia,
- nová ZOP - pro příslušníky ostatních bezpečnostních sborů, kteří jsou ustanoveni na volné služební místo u Policie ČR podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“). (část IV.),

V současné době jsou tak realizovány následující druhy ZOP:

I. **U policistů s dosaženým vzděláním středním s maturitou anebo vyšším odborným, s výjimkou vzdělání bezpečnostně právního zaměření**

a) **pro policisty služby pořádkové, dopravní a železniční policie**

- 1 měsíc - první část odborné praxe - realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie,
- 6 měsíců - školní část - realizovaná ve vyšších a středních policejních školách Ministerstva vnitra (dále jen „policejní škola“),

Strojnická 27
170 89 Praha 7

Tel.: +420 974 834 491
Fax: +420 974 834 709

E-mail: pp.rtlz.podatelna@pcr.cz

www.policie.cz

2 měsíce - druhá část odborné praxe - realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie,

- v průběhu školní části této ZOP budou všichni policisté čerpat 3 týdny řádné dovolené v termínu stanoveném ředitelem policejní školy,
- v případě postupu absolventa této ZOP na služební místo pro které je stanovena služební hodnost inspektor (5. TT), bude muset policista vždy absolvovat navazující specializační kurz k získání potřebných vědomostí a dovedností, (ZOP naplňuje další odborný požadavek formou odborného vzdělávání pro vybraná služební místa ve třetí tarifní třídě s tím, že praktický výkon služby po minimální dobu trvání služebního poměru pro čtvrtou tarifní třídu podle zákona, umožní přechod do čtvrté tarifní třídy).

b) pro policisty služby cizinecké policie

- 1 měsíc - první část odborné praxe - realizovaná v oddělení výkonu odborné praxe při Vyšší policejní škole a Střední policejní škole Ministerstva vnitra v Holešově (dále jen „VPŠ a SPŠ MV Holešov“),
- 10 měsíců - školní část - realizovaná ve VPŠ a SPŠ MV Holešov,
- 1 měsíc - druhá část odborné praxe - realizovaná v oddělení výkonu odborné praxe při VPŠ a SPŠ MV Holešov,

c) pro policisty služby pořádkové, dopravní a železniční policie absolventy studijního oboru 68-42-M/. nebo 68-42-N/.

- 1 měsíc - první část odborné praxe - realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie,
- 6 měsíců - školní část - realizovaná ve VPŠ a SPŠ MV Holešov,
- 2 měsíce - druhá část odborné praxe - realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie,

d) pro policisty služby cizinecké policie absolventy studijního oboru 68-42-M/. nebo 68-42-N/.

- 1 měsíc - první část odborné praxe - realizovaná v oddělení výkonu odborné praxe při ve VPŠ a SPŠ MV Holešov,
- 6 měsíců - školní část - realizovaná ve VPŠ a SPŠ MV Holešov,
- 5 měsíců - druhá část odborné praxe - realizovaná v oddělení výkonu odborné praxe při ve VPŠ a SPŠ MV Holešov,

- e) v případě postupu absolventů ZOP uvedených v písm. b), c), a d) na služební místo pro které je stanovena vyšší služební hodnost, nebude muset policista automaticky absolvovat další specializační kurz pro 5 TT, jako je tomu v písm. a), (pokud se nebude jednat o služební místo pro které je stanoven další odborný požadavek nebo jiný zvláštní požadavek, který je nutno splnit absolvováním konkrétního specializačního kurzu).

II. U policistů s dosaženým vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním bez ohledu na zaměření studia, kteří jsou při přijetí do služebního poměru ustanoveni na služební místo v rámci služby kriminální policie a vyšetřování

- 1 měsíc - první část odborné praxe - realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie,
- 12 týdnů - školní část - realizovaná ve Vyšší policejní škole MV v Pardubicích,
- 2 měsíce - druhá část odborné praxe - realizovaná v rámci příslušného krajského ředitelství policie, podle rozhodnutí služebního funkcionáře,

Absolvování této ZOP umožní „akcelerovaný postup“ dle ustanovení § 22 odst. 3 zákona, policista nebude muset absolvovat další specializační kurz pro 5. TT, jako je tomu v bodě I.

písm. a), (pokud se nebude jednat o služební místo pro které je stanoven další odborný požadavek nebo jiný zvláštní požadavek, který je nutno splnit absolvováním konkrétního specializačního kurzu).

III. U policistů s dosaženým vysokoškolským vzděláním

a) neprávního zaměření

- 1 měsíc – první část odborné praxe – realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie (u příslušníků služby cizinecké policie v oddělení výkonu odborné praxe při VPŠ a SPŠ MV Holešov),
- 6 měsíců – školní část - realizovaná v policejních školách,
- 2 měsíce – druhá část odborné praxe - realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie,

- v průběhu školní části této ZOP budou všichni policisté čerpat 3 týdny řádné dovolené v termínu stanoveném ředitelem policejní školy,

b) právního zaměření

- 1 měsíc - první část odborné praxe – realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie (u příslušníků služby cizinecké policie v gesci oddělení výkonu odborné praxe VPŠ a SPŠ MV Holešov),
- 10 týdnů – školní část formou denního nebo kombinovaného studia - realizovaná v policejní škole s rozložením dle kapacitních možností od deseti týdnů do devíti měsíců,
- 2 měsíce - druhá část odborné praxe - realizovaná v rámci příslušného krajského ředitelství policie, podle rozhodnutí služebního funkcionáře (u příslušníků služby cizinecké policie v délce jednoho měsíce v gesci oddělení výkonu odborné praxe VPŠ a SPŠ MV Holešov),

c) na Policejní akademii ČR, kteří v době studia nebyli příslušníky Policie ČR, a kteří

1. jsou při přijetí do služebního poměru ustanoveni na služební místo, pro které je stanovena služební hodnota vrchní referent, je ZOP realizovaná bez školní části formou odborné praxe následovně:

a. u policistů služby pořádkové, dopravní a železniční policie

- 1 měsíc – první část - realizovaná ve školním policejním středisku příslušného krajského ředitelství policie,
- 2 měsíce – druhá část - realizovaná v rámci správy kraje, podle rozhodnutí služebního funkcionáře

b. u policistů služby cizinecké policie

- 2 měsíce - realizovaná v oddělení výkonu odborné praxe při VPŠ a SPŠ MV Holešov,

2. jsou při přijetí do služebního poměru ustanoveni na volné služební místo na základě výběrového řízení podle ustanovení § 22 odst. 4 zákona, nemusí absolvovat odbornou praxi, pokud to z povahy vykonávané činnosti není nezbytně nutné.

d) absolvování ZOP uvedených pod písmeny a), b) a c) umožní „akcelerační postup“ dle ustanovení § 22 odst. 3 zákona, policista nebude muset absolvovat další specializační kurz pro 5. TT, jako je tomu v bodě I. písm. a), (pokud se nebude jednat o služební místo pro které je stanoven další odborný požadavek nebo jiný zvláštní požadavek, který je nutno splnit absolvováním konkrétního specializačního kurzu).

IV. Pro policisty, kteří jsou ustanoveni na volné služební místo v Policii ČR z ostatních bezpečnostních sborů podle zákona¹⁾, a splňují další odborné požadavky pro toto místo

je v současné době realizována na Vyšší policejní škole a Střední policejní škole Ministerstva vnitra Praha tzv. „rekvalifikační“ ZOP v trvání 4 dny.

V. Pro policisty bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, kteří

- a) jsou přijati do služebního poměru k Policii ČR a ustanoveni na služební místo podle § 22 odst. 4 zákona, nebo
- b) jsou ustanoveni na služební místa, která charakterem pracovní náplně nevyžadují užší vymezení odborné bezpečnostní specializace, nebo
- c) jsou ustanoveni na služební místa, pro něž je stanoven další odborný požadavek, pro který je již zpracován konkrétní vzdělávací program a tento vzdělávací program bude policista povinen absolvovat bezprostředně po skončení univerzální základní odborné přípravy jako specializační přípravu,

je v současné době realizována na Vyšší policejní škole a Střední policejní škole Ministerstva vnitra Praha a ve Školském účelovém zařízení Ministerstva vnitra v Praze-Ruzyni tzv. „univerzální“ ZOP u které školní část trvá 4 týdny.

Konkrétní termíny jednotlivých ZOP včetně realizujících policejních škol jsou vypisovány v systému EKIS II.

Zpracoval: pplk. Mgr. et Mgr. Vladimír Mandat

genmjr. Mgr. Oldřich MARTINŮ
policejní prezident
v z. plk. Mgr. Ing. Ivan BÍLEK v. r.

plk. Ing. Roman Fidler v. r.
ředitel ŘŘLZ PP ČR

Rozdělovník k č.j. PPR-22968-1/ČJ-2009-99OP-OV:

- Krajské ředitelství policie Severomoravského kraje
- Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje
- Krajské ředitelství policie Východočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Západočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Severočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Středočeského kraje
- Krajské ředitelství policie Hlavního města Prahy
- Policie ČR útvar odhalování korupce a finanční kriminality služby kriminální policie a vyšetřování
- Policie ČR útvar odhalování organizovaného zločinu služby kriminální policie a vyšetřování
- Policie ČR národní protidrogová centrála služby kriminální policie a vyšetřování
- Policie ČR útvar zvláštních činností služby kriminální policie a vyšetřování
- Policie ČR útvar speciálních činností služby kriminální policie a vyšetřování
- Policie ČR úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu služby kriminální policie a vyšetřování
- Policie ČR kriminalistický ústav Praha
- Policie ČR útvar pro ochranu ústavních činitelů ochranné služby
- Policie ČR útvar pro ochranu prezidenta České republiky ochranné služby
- Policie ČR služba cizinecké policie
- Policie ČR útvar rychlého nasazení
- Policie ČR úřad služby kriminální policie a vyšetřování
- Policejní prezidium odbor vnitřní kontroly
- Policejní prezidium kancelář policejního prezidenta
- náměstek policejního prezidenta pro službu kriminální policie a vyšetřování
- náměstek policejního prezidenta pro vnější službu
- náměstek policejního prezidenta pro ekonomiku

¹⁾ Např. § 20 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

TÉMATATA ABSOLVENTSKÝCH PRACÍ

ČÍSLO TÉMATU	NÁZEV MODULU, NÁZEV PRÁCE	VEDOUcí PRÁCE
	MODUL FIOFOSFIE	PO SVP
1	Filosofická východiska výchovy v průběhu historického vývoje.	Mgr. Švecová
2	Morální vlastnosti státních zaměstnanců.	Mgr. Švecová
3	O etickém kodexu studujících aneb Kam kráčíš naše vyšší a vysoké školství?	Mgr. Švecová
4	Filosofický náhled na globální problémy společnosti.	Mgr. Švecová
5	Život a dílo známé osobnosti z oblasti filosofie.	Mgr. Švecová
	MODUL ANDRAGOGIKA	PO SVP
6	Návrh prezentace projektu z oblasti prevence negativních jevů ve společnosti.	Mgr. Švecová
7	Diferencovaná komunikace v andragogice (volný výběr cílové skupiny nebo obecné shrnutí zásad).	Mgr. Švecová
8	Motivace dospělých k všživotnímu učení.	Mgr. Švecová
9	Moje zkušenosti se vzděláváním v dospělém věku.	Mgr. Švecová
10	Vzdělávací systémy policie v zemích Evropské unie (komparativní andragogika).	Mgr. Švecová
11	Preventivní role policisty v komunikaci s občanem – lze vychovávat dospělé?	Mgr. Švecová
12	Týmová spolupráce v profesi policisty.	Mgr. Švecová
13	Mají policisté zájem na dalším vzdělávání?	Mgr. Švecová
14	Osobnost vyučujícího jako jeden z motivujících faktorů v procesu celoživotního učení.	Mgr. Švecová
	MODUL SOCIÁLNÍ PSYCHOLOGIE	PO SVP
15	Profesní kompetence policisty a význam emocí v jednání s OTČ.	Mgr. Cváček
16	Etický kodex, nezastupitelná součást profesních kompetencí ve výkonu služby PČR.	Mgr. Cváček
17	Stres v policejní činnosti, jeho význam a důsledky v práci policisty.	Mgr. Cváček
18	Nezbytnost seberegulace (sebeovládání) policisty ve zvládnutí situací výkonu služby PČR.	Mgr. Cváček
19	Význam komunikačních dovedností v jednání s občany a výkon profese policisty.	Mgr. Cváček
20	Komunikační proces a analýza transakcí při předcházení konfliktů v jednání s občany.	Mgr. Cváček

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

21	Týmová práce jako vyústění profesní připravenosti a efektivní činnosti policistů ve výkonu.	Mgr. Cváček
22	Požadavky na osobnost policisty profesionála, poznání sebe předpoklad utváření a budování profesních kompetencí.	Mgr. Cváček
23	Extremismus v ČR, jeho formy, projevy s nimiž se v policejní praxi setkáváme.	Mgr. Cváček
24	Extremismus v ČR, jeho formy, projevy s nimiž se v policejní praxi setkáváme.	Mgr. Cváček
	Význam sociálního učení v získávání profesních kompetencí.	PO SVP
	Význam sociálního učení v získávání profesních kompetencí.	Mgr. Cváček
IV.	MODUL VÝVOJOVÁ PSYCHOLOGIE	Mgr. Cváček
25	Práce s novými, začínajícími policisty, stojícími na prahu své kariéry.	Mgr. Cváček
26	Preventivní a osvětová práce policistů mezi dětmi a mládeží.	Mgr. Cváček
27	Specifika a úskalí při jednání policistů se seniory.	Mgr. Cváček
28	Senior jako oběť trestného činu.	Mgr. Cváček
29	Ženy v řadách Policie ČR.	PO SVP
	Ženy v řadách Policie ČR.	Mgr. Hájková
V.	MODUL MULTIKULTURA	Mgr. Hájková
30	Menšiny a migranti na území ČR a specifika jejich komunikace.	Mgr. Hájková
31	Diferencovaný přístup policistů a zaměstnanců resortu MV v jednání s cizinci.	Mgr. Hájková
32	Diferencovaný přístup policistů a zaměstnanců resortu MV v jednání s příslušníky minorit.	Mgr. Hájková
33	Zvláštnosti komunikace a jednání policistů a zaměstnanců resortu MV s romskou menšinou.	Mgr. Hájková
34	Zvláštnosti komunikace a jednání policistů a zaměstnanců resortu MV s vietnamskou menšinou.	Mgr. Hájková
35	Projevy rasismu a extremismu v ČR.	Mgr. Hájková
36	Komunikace a jednání policistů a zaměstnanců resortu MV s příslušníky arabského světa.	Mgr. Hájková
37	Islamismus a vnímání jeho nositelů občany majorit ČR.	Mgr. Hájková
38	Chování, jednání a činnosti příslušníků bývalé SSSR na území ČR.	Mgr. Hájková
39	Rasismus, xenofobie, jejich projevy a vliv na chování a jednání občanů majorit ČR.	Mgr. Hájková
	Rasismus, xenofobie, jejich projevy a vliv na chování a jednání občanů majorit ČR.	PO SVP
VI.	MODUL MANAGEMENT	plk. PaedDr. Strachota
40	Osobnost manažera.	plk. PaedDr. Strachota
41	Osobnost manažera a styl jeho práce.	plk. PaedDr. Strachota
42	Styl a metody práce efektivního manažera.	plk. PaedDr. Strachota
43	Autorita manažera.	plk. PaedDr. Strachota
44	Interpersonální komunikace v práci manažera.	plk. PaedDr. Strachota

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

45	Úloha komunikace v procesech řízení.	plk. PaedDr. Strachota
46	Etika v práci policejního manažera.	plk. PaedDr. Strachota
47	Firemní kultura v práci Policie ČR.	plk. PaedDr. Strachota
48	Význam motivace v práci manažera.	plk. PaedDr. Strachota
49	Řízení lidských zdrojů.	PO SVP
	MODUL SOCIOLOGIE	kpt. Bc. Ing. Kaňová
50	Sebevražednost.	kpt. Bc. Ing. Kaňová
51	Prostituce.	kpt. Bc. Ing. Kaňová
52	Sekty a destruktivní hnutí v ČR.	PO SVP
	MODUL EKONOMIKA	kpt. Bc. Ing. Kaňová
53	Historický vývoj ekonomických teorií.	kpt. Bc. Ing. Kaňová
54	Vliv konkurence v tržním mechanismu.	kpt. Bc. Ing. Kaňová
55	Americká krize a její dopad na českou ekonomiku.	kpt. Bc. Ing. Kaňová
56	Úloha reklamy a reklamní politiky v tržním mechanismu.	kpt. Bc. Ing. Kaňová
57	Úloha reklamy a reklamní politiky (osobní – v.o.s.; k.s.; kapitálové – s.r.o. a a.s.).	kpt. Bc. Ing. Kaňová
58	Klady a záporny obchodních společností	kpt. Bc. Ing. Kaňová
59	Klady a záporny obchodních společností (osobní – v.o.s.; k.s.; kapitálové – s.r.o. a a.s.).	kpt. Bc. Ing. Kaňová
60	Obchodování na burze a burzovní obchody.	kpt. Bc. Ing. Kaňová
61	Historie marketingu a možnosti jeho využití v podmínkách ČR.	kpt. Bc. Ing. Kaňová
	MODUL INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGIE	PO IVT
	MODUL INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGIE	kpt. Mgr. Kolomazník
62	Počítačová grafika a způsoby jejího využití na ZÚ pořádkové policie (metody, softwarové a hardwarové prostředky).	kpt. RNDr. Chmelař
63	Policejní informační systémy (popis, filosofie, návaznosti, integrita a flexibilita analytické a softwarové oblasti).	Ing. Žalčík
64	Kriminalita v oblasti porušování práv plynoucích z duševního vlastnictví (historie počinů, kriminalita v oblasti duševního vlastnictví, formy trestné činnosti, vliv hospodářské krize na růst počítačové kriminality).	plk. PhDr. Bezděková
65	Zabezpečení počítačů, bezpečnostní politika (typy, druhy, sledování, možnosti zabezpečení).	PO IVT
	MODUL OCHRANA DAT	kpt. RNDr. Chmelař
66	Počítačový terorismus (definice, problémy, obrana).	kpt. RNDr. Chmelař
67	Ochrana dat na pracovišti.	Ing. Žalčík
68	Obrana proti nevyžádané reklamě (srovnání Česká republika a svět včetně právních norem).	

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

69	Zabezpečení dat před zničením a ztrátou.	Mgr. Zdráhal
70	Rootkity – princip činnosti a ochrana před účinky (hrozba rootkitů pro informační a komunikační bezpečnost přenosu a možnosti využití verifikovaných dat počítačových IS).	Ing. Žalčík
71	Sociotechnicky – pronikání do informačních systémů (pojem, možnosti průniku do IS).	kpt. RNDr. Chmelař
72	Zabezpečení systému ETR před zneužitím (různé formy ochrany, historie, neoprávněný přístup).	plk. PhDr. Bezděková
XI.	MODUL ÚVOD DO PRÁVNÍCH DISCIPLÍN	PO PRÁVA
73	Vztah Ústavy ČR a Listiny základních práv a svobod k trestnímu právu.	kpt. JUDr. Mikula,
74	Lid je zdrojem veškeré státní moci.	kpt. JUDr. Lysko
75	Postavení a úloha státních orgánů v demokratickém právním státě.	kpt. JUDr. Mikula
76	Zákonné vstupy příslušníka policie do základních práv a svobod občanů.	kpt. JUDr. Mikula, kpt. JUDr. Lysko
XII.	MODUL TRESTNÍ PRÁVO	PO PRÁVA
77	Vzájemná spolupráce mezi policejními orgány a státními zástupci při prověřování TČ.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
78	Přínos zkráceného přípravného řízení na postih pachatelů TČ od zavedení tohoto řízení do současné doby.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
79	Komparace rozdílů skutkových podstat TČ podle trestního zákona č. 140/1961 Sb. a trestního zákoníku č. 40/2009.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
80	Procesní úkoly k zajištění osob, věcí a jiných majetkových hodnot využívané ve vyšetřování TČ.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
81	Klady a zápory při vyšetřování TČ policejními orgány.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
82	Postavení policejního orgánu při prověřování trestné činnosti mladistvých a odlišnosti od prověřování trestné činnosti zletilých pachatelů trestných činů.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
83	Omyl skutkový a omyl právní a jejich dopad na trestnost pachatele TČ.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
84	Dopad zákona č. 40/2009 Sb. (trestní zákoník) na změnu trestního řádu.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
XIII.	MODUL PŘESTUPKOVÉ PRÁVO	PO PRÁVA
85	Nejčastěji páchané přestupky v dopravě řešené příslušníky dopravní policie, jejich oznamování a řešení správním orgánem.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

86	Skutkové podstaty přestupků v rámci právního řádu České republiky.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
87	Návrhové přestupky a jejich řešení.	kpt. JUDr. Lysko, plk. Lehký
PO PRÁVA		
XIV. MODUL SPRÁVNÍ PRÁVO		
88	Blokové řízení jako jeden z druhů projednávání přestupků příslušníkem Policie České republiky.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Příkrylová
89	Proces dokazování ve správním řízení.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Příkrylová
90	Průběh správního řízení, oprávněné prostředky a jejich dopad na vydání rozhodnutí.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Příkrylová
91	Postavení subjektů ve správním řízení.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Příkrylová
PO PRÁVA		
XV. MODUL PRACOVNÍ PRÁVO		
92	Zvláštní postavení žen a mladistvých v pracovním poměru.	kpt. JUDr. Ziegelbauer, kpt. JUDr. Mikula
93	Odměňování za práci v pracovních právních vztazích.	kpt. JUDr. Ziegelbauer, kpt. JUDr. Mikula
94	Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.	kpt. JUDr. Ziegelbauer, kpt. JUDr. Mikula
95	Překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele.	kpt. JUDr. Ziegelbauer, kpt. JUDr. Mikula
PO PRÁVA		
XVI. MODUL SLUŽEBNÍ POMĚR		
96	Doba služby, služební pohotovost a doba odpočinku příslušníka Policie České republiky.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Ziegelbauer
97	Odlíšnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů od zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a právní institut práce přesčas.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Ziegelbauer
98	Omezení příslušníka bezpečnostního sboru dle zákona č. 361/2003 Sb.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Ziegelbauer
99	Zvláštní postavení žen ve služebním poměru příslušnic Policie ČR.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Ziegelbauer
100	Odpovědnost za škodu příslušníka Policie ČR a odpovědnost za škodu Policie ČR.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Ziegelbauer

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

101	Zvláštní řízení při projednávání jednání, které má znaky přestupku příslušníka P ČR.	kpt. JUDr. Štopl, kpt. JUDr. Ziegelbauer
PO SDP		
XVII.	MODUL DOPRAVNĚ BEZPEČNOSTNÍ ČINNOSTI POLICIE	
102	Alkohol a drogy v dopravě.	kpt. Bc. Píkrýlová
103	Vývoj nehodovosti v ČR (příčiny, následky, statistiky).	kpt. Sviták
104	Mezinárodní dohoda přepravy nebezpečných věcí a její aplikace v praxi.	kpt. Ing. Kučera
105	Problematika tachografů v silniční dopravě.	kpt. Mgr. Kejval
106	Trestná činnost v silniční dopravě.	kpt. Mgr. Rožnovjak
107	Přestupky a jiné správní delikty v dopravě.	kpt. Mgr. Sova
108	Bodyový systém a jeho vliv na přestupky proti bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích.	kpt. Sviták
109	Bodyový systém a dopravní nehodovost.	kpt. Mgr. Rožnovjak
110	Problematika dopravní nehodovosti v ČR, ve vztahu ke koncepci přípravy řídičů	kpt. Mgr. Kejval
111	Řidičského oprávnění skupiny „B“.	kpt. Ing. Kučera
112	Problematika padělání řidičských průkazů.	kpt. Bc. Heryán
	Dopravně-inženýrská činnost.	PO SPP
XIII.	MODUL POLICEJNÍ ČINNOSTI	
113	Police ČR – partner dalších orgánů státu, územních samosprávných celků a veřejnosti.	plk. Mgr. Tobiáš
114	Přínos reformy policie pro práci základních útvarů.	kpt. Mgr. Píkrýl
115	Vzdělávání policistů – klíč k profesionalitě. Reforma policejního vzdělávání.	plk. Mgr. Tobiáš
XIX.	MODUL STRATEGIE A Taktika ČINNOSTI SP A ŽP	PO SPP
116	Strategie a taktika v policejní práci.	kpt. Mgr. Píkrýl
117	Prevence v policejní činnosti a její uplatňování v podmínkách základních útvarů P ČR.	kpt. Mgr. Píkrýl
118	Community policing – rozvoj metody v policejní praxi.	kpt. Mgr. Píkrýl
119	Community policing v činnosti obvodních (místních) oddělení Policie České republiky.	kpt. Mgr. Píkrýl
XX.	MODUL POLICIE A HROMADNÁ NARUŠENÍ VEŘEJNÉHO POŘÁDKU	PO SPP
120	Úkoly a postupy Policie ČR při hromadném narušení veřejného pořádku.	plk. Mgr. Tobiáš
121	Příprava a průběh zákroku pod jednotným velením při hromadném narušení veřejného pořádku.	plk. Mgr. Tobiáš
XXI.	MODUL BEZPEČNOSTNÍ SLUŽBY	PO SPP
122	Význam, postavení a úkoly Zpravodajských služeb ČR.	kpt. Mgr. Zouzal
123	Specifika přípravy příslušníků Vězeňské služby k výkonu povolání.	kpt. Mgr. Zouzal

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

124	Součinnost a spolupráce Policie ČR s Obecní policií.	kpt. Mgr. Zouzal
125	Význam, postavení a úkoly Vojenské policie.	kpt. Mgr. Zouzal
126	Význam a činnost Vojenské policie v zahraničních misích.	kpt. Mgr. Zouzal
127	Význam, postavení a úkoly Celní zprávy.	kpt. Mgr. Zouzal
	PO SPP	
	kpt. Mgr. Benda	
	kpt. Mgr. Benda	
	kpt. Mgr. Benda	
	PO SPP	
	kpt. Mgr. Bárteczková	
	kpt. Mgr. Bárteczková	
	kpt. Mgr. Bárteczková	
	PO SPP	
	kpt. Mgr. Blahová	
	kpt. Mgr. Blahová	
	kpt. Mgr. Blahová	
	kpt. Mgr. Blahová	
	PO SCP	
	kpt. Mgr. Stambolidis	
	kpt. JUDr. Ošťádal	
	kpt. Mgr. Stambolidis	
	kpt. JUDr. Ošťádal	
	kpt. Mgr. Stambolidis	
	kpt. JUDr. Ošťádal	
	kpt. Mgr. Stambolidis	
	kpt. JUDr. Ošťádal	
	kpt. Mgr. Stambolidis	
	kpt. JUDr. Ošťádal	
	kpt. Mgr. Stambolidis	
	kpt. JUDr. Ošťádal	
	PO SPP	
	kpt. Mgr. Novosád	
128	Plán společného zásahu v rámci IZS při pátrání po osobách.	
129	Plán společného cvičení s dalšími složkami IZS nebo orgány krizového řízení.	
130	Hospodářská opatření pro krizové stavy v rezortu MV ČR.	
	MODUL KONTROLNÍ ČINNOST A VYŘIZOVÁNÍ STÍŽNOSTÍ	
	Kontrola a kontrolní činnost a její význam pro hodnocení podřízených.	
131	Hodnocení podřízených v podmínkách Policie ČR.	
132	Příjem, prošetřování a vyřizování stížností v podmínkách Policie ČR.	
133	MODUL DOMACÍ NÁSILÍ	
	Domácí násilí – věc veřejná?	
134	Vliv médií na domácí násilí.	
135	Domácí násilí – mýtus nebo skutečnost?	
136	Domácí násilí – přirozený jev?	
137	MODUL STRATEGIE A TAKTIKA ČINNOSTI SCP	
	Cestovní doklady.	
138	Extradice cizinců z území ČR.	
139	Správní vyhoštění.	
140	Spolupráce s orgány ochrany hranic sousedních států.	
141	Znovuzavedení ochrany hranic.	
142	Ochrana vzdušných hranic a kontrola bezpečnostního prostoru letiště.	
143	MODUL VÝKON SLUŽBY CIZINECKÉ POLICIE V SCHENGENSKÉM PROSTORU	
	Instituit přeshraničního pronásledování v návaznosti na mezinárodní smlouvy.	
144		

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

145	Pohraniční kontrola na vnějších hranicích se zaměřením na mezinárodní letiště.	kpt. Mgr. Novosád
146	Pobytová kontrola cizinců ve vnitrozemí.	kpt. Mgr. Novosád
147	Schengenské pátrání.	kpt. Mgr. Novosád
148	Kontrola tranzitního prostoru mezinárodního letiště.	kpt. Mgr. Novosád
149	Profilig cizinců.	kpt. Mgr. Novosád
150	Kontrola bezpečnostního prostoru mezinárodn. letiště při nalezení podezřelého předmětu.	kpt. Mgr. Novosád
151	Vztahy součinnosti a spolupráce Služby cizinecké policie.	kpt. Mgr. Novosád
152	Hraniční kontrola ozbrojených sil a závislých osob, zvláštní lety.	kpt. Mgr. Novosád
153	Mezinárodní spolupráce související s ochranou vnějších hranice.	kpt. Mgr. Novosád
154	Ochrana mořské hranice.	PO SCP
XXVII.	MODUL EVROPSKÝ INTEGRACNÍ PROCES	
155	Evropská unie a práva občanů EU.	kpt. Mgr. Kučná kpt. Mgr. Duchyňová
156	Pohraniční jednotky rychlé reakce (RABIT).	kpt. Mgr. Kučná kpt. Mgr. Duchyňová
157	Role a odpovědnost vyplývající z předsednictví země v Radě EU.	kpt. Mgr. Kučná kpt. Mgr. Duchyňová
158	Proces schvalování zákonů a rozhodnutí v EU.	kpt. Mgr. Kučná kpt. Mgr. Duchyňová
159	Vysílání styčných důstojníků k plnění úkolů v zemích původu a tranzitu nelegální migrace.	kpt. Mgr. Kučná kpt. Mgr. Duchyňová
160	Působnost SCP při ochraně civilního letectví	kpt. Mgr. Kučná kpt. Mgr. Duchyňová
XXVIII.	MODUL BEZPEČNOSTNÍ POLITIKA	PO KRIMINALISTIKY
161	Právní úprava a orgány odpovědné za bezpečnostní politiku.	plk. JUDr. Vichlenda, JUDr. Béréš
162	Vztah bezpečnostní politiky, trestní politiky a kontroly kriminality.	plk. JUDr. Vichlenda, JUDr. Béréš
XXIX.	MODUL KRIMINOLOGIE	PO KRIMINALISTIKY
163	Možnosti prevence kriminality v kriminalisticko praktické činnosti Policie ČR.	plk. JUDr. Vichlenda, JUDr. Béréš
164	Fenomenologie majtkové kriminality na vybraném teritoriu.	plk. JUDr. Vichlenda, JUDr. Béréš

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

165	Fenomenologie hospodářské kriminality na vybraném teritoriu.	plk. JUDr. Vichlenda, JUDr. Běřeš
166	Kontrola kriminality mládeže uplatňovaná na vybraném teritoriu.	plk. JUDr. Vichlenda, JUDr. Běřeš
167	Sekundární viktimizace způsobená nesprávným postupem orgánů činných v trestním řízení.	plk. JUDr. Vichlenda, JUDr. Běřeš
168	Kriminologické aspekty nového trestního zákoníku.	plk. JUDr. Vichlenda
XXX.	MODUL KONTROLA KRIMINALITY	PO KRIMINALISTIKY
169	Vývojové trendy na úseku prevence a represe kriminality.	JUDr. Běřeš, kpt. Mgr. Pacíková
170	Projekty prevence kriminality na místní úrovni a dosavadní zkušenosti z jejich uplatňování.	JUDr. Běřeš, kpt. Mgr. Pacíková
171	Probační a mediační služba ČR při řešení následků trestné činnosti mezi pachatelem a poškozeným.	JUDr. Běřeš, kpt. Mgr. Pacíková
172	Domácí vězení jako alternativa výkonu trestu odnětí svobody.	JUDr. Běřeš, kpt. Mgr. Pacíková
173	Kamerové monitorovací systémy jako prostředky situační prevence na místní úrovni.	JUDr. Běřeš, kpt. Mgr. Pacíková
174	Příčiny a možnosti prevence recidivy.	JUDr. Běřeš, kpt. Mgr. Pacíková
XXXI.	MODUL KRIMINALISTIKA	PO KRIMINALISTIKY
175	Kriminalistickotechnická a znalecká služba Policie ČR.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Bednář
176	Kriminalistickotechnická činnost na základních útvarech Policie ČR.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Bednář
177	Postavení, oprávnění a povinnosti policejního orgánu při ohledání místa činu, předmětů, stop a jejich zajištění.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Bednář
178	Zvláštnosti úkonů prvního zásahu na MČ při prověřování náhlých úmrtí.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Bednář
179	Zvláštnosti úkonů prvního zásahu na MČ při krádeži vloupáním.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Bednář
180	Specifika ohledání MČ krádeže vloupáním.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Bednář

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

181	Specifika ohledání při mimořádné události.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Bednář
182	Specifika dokumentace ohledání MČ dopravní nehody.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Bednář
XXXII.	MODUL KRIMINALISTICKOTECHNICKÁ ČINNOST	PO KRIMINALISTIKY
183	Uplatnění videozáznamů při identifikaci osob.	kpt. Mgr. Michalec
184	Moderní trendy v dokumentaci místa činu.	kpt. Mgr. Michalec
185	Možnosti balení a zasílání kriminalistických stop.	kpt. Mgr. Michalec
186	Využití entomologie v kriminalistice.	kpt. Mgr. Michalec
187	Kriminalistické zkoumání skla.	kpt. Mgr. Michalec
XXXIII.	MODUL HOSPODÁŘSKÁ KRIMINALITA	PO KRIMINALISTIKY
188	Hospodářská kriminalita a organizovaný zločin z pohledu kriminalistiky a kriminologie.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
189	Nové trendy v oblasti počítačové kriminality a jejich vliv na vývoj kriminalistických metod, určování identity v digitálním prostředí, kriminalistické digitální stopy.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
190	Metodika vyšetřování kriminality v oblasti duševního vlastnictví.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
191	Finanční kriminalita (pyramidové hry, skimming – kopírování bankovních karet, padělání peněz).	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
192	Legalizace výnosů z trestné činnosti.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
193	Korupce (peněžní korupce, korupce v Policii ČR).	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
194	Zvláštnosti podniků a počátečních úkonů při vyšetřování hospodářské kriminality.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
195	Typické stopy a důkazní prostředky v hospodářské kriminalitě.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
196	Zvláštnosti výsledků obviněných a svědků při vyšetřování hospodářské kriminality.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
197	Pachatel hospodářské kriminality.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda
198	Kontrola hospodářské kriminality.	kpt. Mgr. Sukaný, plk. JUDr. Vichlenda

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

XXXIV.	MODUL ORGANIZOVANÁ KRIMINALITA	PO KRIMINALISTIKY
199	Aktuální teroristické hrozby v ČR.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Michalec
200	Možnosti boje proti terorismu.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Michalec
201	Aktuální stav a struktura organizované kriminality v ČR.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Michalec
202	Korupce jako forma organizované kriminality.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Michalec
203	Kriminalita spjata s nočním životem.	plk. JUDr. Vichlenda, kpt. Mgr. Michalec
XXXV.	MODUL FORENZNÍ DISCIPLÍNY	PO KRIMINALISTIKY
204	Věrohodnost výpovědi (znaky živé a věrohodné výpovědi).	JUDr. Běreš
205	Psychologie výslechu dětí.	JUDr. Běreš
206	Význam soudní pitvy pro policejní orgány.	JUDr. Běreš
207	Psychologie obětí, viktimizace a dynamika prožívání újmy.	JUDr. Běreš
208	Vliv drogové závislosti na páchaní trestné činnosti.	JUDr. Běreš
209	Poruchy chování a osobnosti u pachatelů trestných činů.	JUDr. Běreš
210	Sexuální deviace a sexuální delikvence.	JUDr. Běreš
XXXVI.	MODUL OPERATIVNĚ PÁTRACÍ ČINNOST	PO KRIMINALISTIKY
211	Historický vývoj SKPV.	plk. Mgr. Foitl
212	Místo a úloha podpurných operativně pátracích prostředků v boji se zločinem.	plk. Mgr. Foitl
213	Místo a úloha operativně pátracích prostředků v boji se zločinem.	plk. Mgr. Foitl
214	Využití odposlechu telekomunikačního provozu v boji se zločinem.	plk. Mgr. Foitl
215	Využití operativní situace při objasňování trestné činnosti.	plk. Mgr. Foitl
216	Využití prvotních a následných operativně pátracích opatření při objasňování trestné činnosti.	plk. Mgr. Foitl
217	Specializované pracovní týmy a jejich úloha při objasňování závažné trestné činnosti.	plk. Mgr. Foitl
XXXVII.	MODUL ODHALOVÁNÍ OBECNĚ KRIMINALITY	PO KRIMINALISTIKY
218	Objasňování TČ s extremistickým podtextem.	kpt. Ing. Cuták
219	Postup policejního orgánu při odhalování domácího násilí.	kpt. Ing. Cuták
220	Odhalování drogové kriminality.	kpt. Ing. Cuták

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

221	Objasňování trestného činu vraždy spáchaných střelnými zbraněmi.	kpt. Ing. Cuták
222	Odhalování šikany ve škole.	kpt. Ing. Cuták
223	Odhalování TČ na úseku nedovoleného ozbrojování.	kpt. Ing. Cuták
224	Způsoby objasňování trestných činů souvisejících s prostitucí.	kpt. Ing. Cuták
225	Odhalování korupce ve státní správě.	kpt. Ing. Cuták
226	Odhalování a objasňování TČ páchané cizinci na území ČR.	kpt. Ing. Cuták
227	Odhalování trestné činnosti páchané na dětech.	kpt. Ing. Cuták
228	Odhalování trestné činnosti páchané mládeží.	kpt. Ing. Cuták
229	Způsoby objasňování při oznámení NVS.	kpt. Ing. Cuták
230	Objasňování podezřelých úmrtí.	kpt. Ing. Cuták
231	Způsoby odhalování a objasňování trestného činu krádeže.	kpt. Ing. Cuták
232	Vývoj majetkové kriminality v ČR (v regionu, mikroregionu).	kpt. Ing. Cuták
XXXVIII.	MODUL ODHALOVÁNÍ HOSPODÁŘSKÉ KRIMINALITY	PO KRIMINALISTIKY
233	Způsoby odhalování a objasňování TČ proti životnímu prostředí.	plk. Mgr. Foitl
234	Odhalování počítačové kriminality.	plk. Mgr. Foitl
235	Způsoby objasňování finanční kriminality.	plk. Mgr. Foitl

Jméno, příjmení, datum narození studenta
Obor a zaměření vzdělávání
Studijní skupina

Místo a datum:
Počet listů:

Ředitel
Vyšší policejní školy a Střední policejní školy
Ministerstva vnitra v Holešově
Zlínská 991
769 01 Holešov

Žádost o uznání učebního modulu

Žádám o uznání učebního modulu*
v zimním období – v letním období školního roku 2008/2009.

V roce 2008 jsem absolvoval**, čímž jsem splnil
podmínky pro splnění učebního modulu*

K žádosti přikládám stanovisko nadřízeného:

.....
podpis služebního funkcionáře

.....
podpis studenta

Vyjádření vyučujícího: doporučuji - nedoporučuji
V Holešově

.....
podpis vyučujícího

Doporučení ZŘŠ OV: doporučuji - nedoporučuji
V Holešově

.....
podpis ZŘŠ OV

Rozhodnutí ředitele VPŠ a SPŠ MV: ANO - NE
V Holešově

.....
podpis ředitele školy

* střelecká příprava nebo tělesná příprava

** prověřkové cvičení ze střelecké přípravy pro požadovanou skupinu nebo prověrky
z nácvičku použití donucovacích prostředků



Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

Zlínská 991, 769 01 Holešov, tel. 573 324 111, fax 573 324 103, e-mail sekret@spshol.cz

PŘIHLÁŠKA

k volitelnému učebnímu modulu pro šk. rok 2010/2011
ročník 2.

Příjmení, jméno : třída :

Zaměření vzdělávacího programu:

Volitelný modul :

<input type="checkbox"/> Domácí násilí	<input type="checkbox"/> Informační systémy policie ČR
<input type="checkbox"/> Andragogika	<input type="checkbox"/> Informační technologie ECDL
<input type="checkbox"/> Multikulturní společnost	

Pozn.: označte křížkem 2 z uvedených modulů a zvolte 1 modul náhradní (označte „N“).
Vyplněnou přihlášku zašlete na výše uvedenou adresu poštou, nebo e-mailem na adresu:
horakova@mail.sps.km.jm, nebo doručte osobně na studijní odd. VPŠ a SPŠ MV v Holešově.

Datum :

Podpis :



Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

Zlínská 991, 769 01 Holešov, tel. 573 324 111, fax 573 324 103, e-mail sekret@spshol.cz

PŘIHLÁŠKA

k volitelnému učebnímu modulu pro školní rok 2010/2011
3. ročník

Příjmení, jméno : třída :

Zaměření vzdělávacího programu:

Volitelný modul :

<input type="checkbox"/> <i>Hospodářská kriminalita</i>	<input type="checkbox"/> <i>Kriminalistickotechnická činnost</i>
<input type="checkbox"/> <i>Andragogika</i>	<input type="checkbox"/> <i>Multikulturní společnost</i>
<input type="checkbox"/> <i>Forenzní disciplíny</i>	<input type="checkbox"/> <i>Organizovaná kriminalita a terorismus</i>
<input type="checkbox"/> <i>Kontrola kriminality, community policing</i>	<input type="checkbox"/> <i>Konverzace v cizím jazyce</i>

Pozn.: označte křížkem 2 z uvedených modulů a zvolte 1 modul náhradní (označte „N“).
Vyplněnou přihlášku zašlete na výše uvedenou adresu poštou, nebo e-mailem na adresu:
horakova@mail.sps.km.jm, nebo doručte osobně na studijní odd. VPŠ a SPŠ MV v Holešově.

Datum :

Podpis :

PŘIHLÁŠKA KE VZDĚLÁVÁNÍ

Obor vzdělání (název): Bezpečnostně právní činnost
Vzdělávací program (kód a název): 68-42-N/04 Bezpečnostně právní činnost
Zaměření vzdělávacího programu,
do kterého se uchazeč hlásí:
Forma vzdělávání: kombinovaná
Školní rok: 2010/2011 Ročník:

Hodnost, jméno a příjmení:		Rodné číslo:
Datum a místo narození, stát:		OEČ:
Adresa trvalého pobytu:	Ulice, č.p.: Město, obec: PSČ:	Telefon/Mobil:
Místo služebního působiště:	KŘ P ČR: Územní odbor: Útvar: Pracoviště:	Služební tel.:
Kontaktní intranetová adresa:		
IZO absolvované střední školy:		Datum maturitní zkoušky:
Zvolený cizí jazyk pro studium (křížkem označte pouze jednu variantu):		
<input type="checkbox"/> anglický jazyk <input type="checkbox"/> německý jazyk <input type="checkbox"/> ruský jazyk		
Povinné přílohy, které jsou součástí této přihlášky (křížkem označte všechny přílohy, které přikládáte):		
<input type="checkbox"/> úředně ověřená kopie maturitního vysvědčení		
<input type="checkbox"/> u policistů kopie aktuálního rozhodnutí ředitele o ustanovení na služební místo, ověřená služebním funkcionářem s personální pravomocí		
<input type="checkbox"/> u občanských zaměstnanců kopie pracovní smlouvy ověřená služebním funkcionářem s personální pravomocí		
V	Dne:	Podpis uchazeče:

Přihlášku ke studiu vyplňte hůlkovým písmem nebo psacím strojem.