

Andragogika a vzdělávání dospělých v Armádě České republiky

Veronika Vránová

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Veronika Vránová
Osobní číslo: H11941
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře
Forma studia: kombinovaná
Téma práce: Andragogika a vzdělávání dospělých v Armádě
České republiky

Zásady pro vypracování:

Studium odborné literatury.

Vymezení teoretických východisek z oblasti andragogiky a vzdělávání dospělých v AČR.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Vyvození závěrů na základě výsledků, shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

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

HUBEROVÁ, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Martin: Neografie, 1995. ISBN 80-85186-62-4.

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

Správa doktrín ŘeVD. Příprava příslušníků AČR. Praha: AVIS, 2007.

VYKOPALOVÁ, Hana. Sociálně patologické jevy v současné společnosti. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002. ISBN 80-244-0337-4.

MERRIAM, Sharan B. and Rosemary S. CAFFARELLA and Lisa M. BAUMGARTNER. Learning in Adulthood. New York, John Wiley & Sons, Inc., 3. Edition, 2007. ISBN-10: 0-7879-7588-5 | ISBN-13: 978-0-7879-7588-3.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

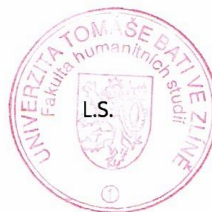
22. ledna 2014

Termín odevzdání bakalářské práce:

2. května 2014

Ve Zlíně dne 22. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

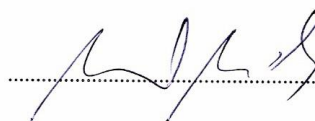
Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 14. 2. 2014



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

V této bakalářské práci je rozpracována problematika vzdělávání a přípravy vojáků Armády České republiky. Cílem je objasnit systém vzdělávání v Armádě České republiky a popsat problematiku prevence sociálně nežádoucích jevů. Teoretická část se zaměřuje na vzdělávání dospělých v rezortu Ministerstva obrany, popisuje systém vzdělávání příslušníků Armády České republiky a nejčastěji se vyskytující patologické jevy. Nedílnou součástí bakalářské práce je i praktická část, která je provedena formou dotazníkového šetření. Cílem výzkumu, je zjištění, zda příslušníci Armády České republiky jsou spokojeni se systémem vzdělávání v Armádě České republiky. Výzkumu se zúčastnilo 140 vojáků z povolání.

Klíčová slova:

andragogika, vzdělávání, armáda, prevence, sociální nežádoucí jevy

ABSTRACT

This bachelor thesis develops issues in the area of the training and education of soldiers in the Armed Forces of the Czech Republic. The aim of the bachelor thesis clarifies the system of the education and also describes problematic in the prevention of the pathological social phenomena in Armed Forces of the Czech Republic.

The theoretical part is focused on the education of adult members of the Ministry of Defense. This part describes system of the education of the Armed Forces of the Czech Republic's members and the most frequently occurring pathological social phenomena.

The practical part was accomplished by the questionnaire form. The aim of the practical part is research „How the members of the Armed Forces of the Czech Republic are satisfied with system of training and education in military“. The 140 Czech soldiers took part in this research/ study.

Keywords:

Andragogy, Education, Army, Prevention, pathological social phenomena

Poděkování

Děkuji panu doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za ochotu, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracovávání mé bakalářské práce.

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

OBSAH

ÚVOD.....	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	11
1.1 DOMÁCÍ, ZAHRANIČNÍ A CIZOJAZYČNÁ LITERATURA	11
1.2 VZTAH TÉMATU K ANDRAGOGICE.....	13
1.3 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM	15
2 VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO ROLE V ČINNOSTI AČR.....	17
2.1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V AČR JAKO SYSTÉM	18
2.2 VZDĚLÁVÁNÍ – STŘEDOŠKOLSKÉ A VYSOKOŠKOLSKÉ.....	20
2.3 VZDĚLÁVÁNÍ – VELITELSTVÍ VÝCVIKU – VOJENSKÁ AKADEMIE	22
3 SOCIÁLNĚ NEŽÁDOUCÍ JEVY A JEJICH PREVENCE	
PROSTŘEDNICTVÍM EDUKACE V AČR.....	24
3.1 MOBBING	26
3.2 NÁVYKOVÉ LÁTKY	28
3.3 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN	30
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
4 VÝZKUM.....	35
4.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A CÍL.....	35
4.2 DRUH VÝZKUMU	35
4.2.1 Postup zpracování údajů	36
4.3 ROZBOR ZÍSKANÝCH ÚDAJŮ	36
4.3.1 Rozbor a interpretace získaných poznatků.....	36
4.4 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	53
4.5 DOPORUČNÍ PRO PRAXI.....	54
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	57
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	59
SEZNAM OBRÁZKŮ	60
SEZNAM TABULEK.....	61
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

ÚVOD

Svět kolem nás se neustále mění a vyvíjí kupředu. Aby si jedinec vydobyl svoje postavení v dnešní společnosti, je nutné se neustále vzdělávat. Nároky jsou kladeny zejména na jazykové vybavení, počítačovou gramotnost, i sociální potřeby. Ale zároveň je zcela jasné, že společnosti nemůže jít pouze o to, aby lidé byli odborně vzdělaní, ale jde o určitý způsob výchovy určitým směrem. Všechny získané schopnosti, dovednosti a zkušenosti je nutné si osvojit, rozvíjet a aplikovat do profesního, osobního ale i rodinného života.

Tudíž ani v armádě a právě v armádě, není možné, aby šlo pouze o vzdělávání odborné, jak ovládat vojenskou techniku, jak velet, jak vést vojenské operace, jak efektivně se bránit nepříteli. V armádě je třeba se také zabývat etickými problémy a vůbec hodnotami lidského života. Neboť od každého vojáka se očekává, že je připraven i položit svůj život za Českou republiku, za její obyvatele a za demokracii.

Armáda se zejména zaměřuje na rozvoj kvalit, schopností a kompetencí vojenských profesionálů, na modely přípravy, výcviku a vzdělávání lidí, pro vedení, komunikaci a zvládnutí změn a zátěže (stresu), na sociálně nežádoucí jevy specifické pro vojenské prostředí.

Cílem této práce je informovat čtenáře o systému vzdělávání, vyzkoumat, zda jsou spokojeni se zavedeným systémem vzdělávání, a zjistit jaká je úroveň vzdělávání v prostředí Armády České republiky. Dále informovat o vzdělávacích zařízeních spadajících pod Ministerstvo obrany a o nutnosti dalšího vzdělávání, neboť i vojenská terminologie, technika, zbraňové systémy a celkový systém armády postupuje neustále kupředu. Je zde popsáno středoškolské i vysokoškolské vzdělávání, včetně dalšího vzdělávání, které je poskytované vojenskou akademií ve Vyškově, jedním z největších vzdělávacích zařízení u nás. Posléze popisujeme a vymezujeme sociálně nežádoucí jevy a poukazujeme na důležitost prevence prostřednictvím edukace. Práce podává přehled o aktivitách, které jsou spojeny se vzděláváním v armádě.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

V této kapitole se budeme zabývat teoretickou částí našeho zvoleného tématu bakalářské práce. Seznámíme se s literaturou, která se nejvíce zabývá námi zvoleným tématem, popíšeme si vztah tématu k andragogice a dále si definujeme pojmy andragogika, vzdělávání, armáda, sociálně nežádoucí jevy. Popíšeme si systémem vzdělávání v Armádě České republiky (dále jen AČR) a vzdělávací zařízení, která jsou nedílnou součástí naší armády.

1.1 Domácí, zahraniční a cizojazyčná literatura

K tématu naší bakalářské práce existuje řada odborné literatury. Vojenská literatury je soustředěna nejvíce u Velitelství výcviku vojenské akademie ve Vyškově. Při tvorbě bakalářské práce jsme čerpali nejvíce z domácích titulů: Bílá kniha o obraně, Příprava příslušníků AČR, Úvod do andragogiky, Psychický teror na pracovišti, Prevence sociálně patologických jevů a z cizojazyčné literatury uvádíme Learning in Adulthood.

Domácí

Bílá kniha o obraně (Ministerstvo obrany, 2011)

Bílá kniha o obraně popisuje současný stav ozbrojených sil České republiky. Poukazuje na problémy, které se vyskytují v armádě a na možný způsob jejich řešení. Je pojata jako systémový projekt vyjadřující myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu. Součástí Bílé knihy jsou i kapitoly personální řízení, příprava personálu a rozvoj schopností, které nám byly nápomocny při tvorbě teoretické části.

Příprava příslušníků AČR (Správa doktrýn ŘeVD, 2007)

Tato publikace vychází z bohatých zkušeností v oblasti přípravy velitelů, příslušníků štábů a jednotek. Harmonizuje obsah, metody a formy přípravy se standardy NATO v podmínkách profesní armády. Předkládá příslušníkům Armády České republiky optimalizované postupy vzdělávání. Zahrnuje individuální a kolektivní formy příprava a je členěna na přípravu jednotlivců, velitelů, příslušníků štábu a jednotek.

Úvod do andragogiky (Beneš, 2003)

Autor podává informace o vývoji andragogiky, rozvoji vzdělávání dospělých, popisuje vývoj andragogiky v šedesátých a sedmdesátých letech a po roce 1989 v České republice. Upozorňuje na rozdíl mezi výchovou a vzděláváním dospělých, dále pojednává o vzdělávání dospělých z hlediska příbuznosti vědních oborů – psychologie, sociologie, ekonomiky a managementu, a neopomíná i oblast společenského života.

Prevence sociálně patologických jevů (Pokorný, Telcová, Tomko, 2003)

Jedná se o příručku, která je primárně určena pracovníkům v oboru problematiky sociálně nežádoucích jevů. Seznamuje čtenáře se sociálně patologickými jevy. Pod tímto pojmem rozumíme chování jedince, které je charakteristické životním stylem, porušováním sociálních norem zákonů a předpisů, dále jednání a chování jedince, které vede k poškozování zdraví jedince, což ústí v individuální, skupinové či celospolečenské poruchy. Dále autoři popisují a rozdělují sociálně patologické jevy podle jejich vlastností a členitostí do různých skupin.

Zahraniční literatura

Psychický teror na pracovišti (Huberová, 1995)

Nedílnou součástí prevence sociálně nežádoucích jevů v AČR je i mobbing. Autorka B. Huberová pro psychický teror na pracovišti v publikaci užívá pojem mobbing, který vznikl z anglického to mob. Uznávaná novinářka v knize popisuje mobbing od příčin a pohnutek vzniku, přes druhy strategie mobbingu až k pomoci obětem mobbingu. Huberová si všímá hlavně mobbingu a odvolává se na výzkumy ze skandinávských krajin, kde zákony poukazují nejen na ochranu fyzického ale i psychického zdraví.

Cizojazyčná literatura

Learning in Adulthood (Merriam, Caffarella, Baumgartner, 2007)

V této publikaci se autorky snaží vysvětlit, proč je důležité dospělým usnadňovat proces učení, co je důležité vědět o problematice vzdělávání dospělých, kdo je dospělý student, jaký sociální kontext utváří učení, proč jsou dospělí zapojeni do vzdělávacích aktivit, jak se dospělý učí a jakým způsobem stárnutí ovlivňuje schopnost dospělého se učit. Je určena především pro vzdělavatele dospělých, ale zároveň nabízí nové poznatky a informace zcela nezasvěceným čtenářům.

1.2 Vztah tématu k andragogice

Stejně tak jako v civilním sektoru je andragogika významnou součástí vzdělávání v AČR. Vzdělávání je důležitou nutností v každé době, neboť vývoj společnosti se posouvá neustále kupředu. Ne jinak tomu je i u technologií, které využívá AČR. Pokud chceme být úspěšní v přípravě příslušníků AČR, musíme držet krok s moderními metodami vzdělávání, neboť vývojem prochází i vojenské technologie, vojenská výstroj a výzbroj. Musíme flexibilně reagovat na změny v souladu s mezinárodními smlouvami (NATO).

Vzdělávání dospělých vede k transferu znalostí a dovedností, které jsou potřebné při řešení praktických a každodenních problémů, ale také k rozvoji myšlení a zpracování poznatků. Každé další učení by mělo vést ke schopnosti dále se učit.

Merriam, Caffarella, Baumgartner (2007, s. 25) upozorňují, že ... *Vzdělávání dospělých se nevyskytuje ve vakuu. To, co se člověk potřebuje dozvědět o učení, jaké možnosti jsou k dispozici, způsob, jakým se člověk učí - to vše je do značné míry určováno společností, v níž člověk žije.*¹

V andragogice se setkáváme s pojmem vzdělávání, který Průcha (2000, s. 15) charakterizuje následovně, a to: *Vzdělávání se obecně v pedagogické teorii chápe jako proces záměrného a organizovaného osvojování poznatků, dovedností, postojů aj. typicky realizovaný prostřednictvím školního vyučování.*

Další pojetí vzdělávání dospělých charakterizoval Palán (1997, s. 30) jako ... *proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončili školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupili na trh práce.*

Proto i v AČR se stále více používá pojem vzdělávání jako proces, jehož prostřednictvím si člověk osvojuje poznatky a činnosti, které vnitřně zpracovává a přetváří ve

¹ Adult learning does not occur in a vacuum. What one needs of wants to learn, what opportunities are available, the manner in which one learns - all are to a large extent determined by the society in which one lives. (Merriam, Caffarella, Baumgartner (2007, s. 25)

vědomosti, návyky a dovednosti. Učení, vzdělávání a zdokonalování své kvalifikace se v armádě stává nezbytným předpokladem, doplňkem či součástí pracovních činností.

Andragogika uplatňuje postupy vzdělávání a výchovy, jejichž prostřednictvím se rozvíjí pracovní i sociální život dospělých jedinců.

Vzdělávání se odehrává mezi dvěma činiteli: mezi vzdělavatelem (lektorem) a vzdělávaným (účastníkem). (Mužík, 2004, s. 13)

Zvyšuje se i důraz, který je kladen na nejrůznější metody vzdělávání. V souladu se základními metodami vzdělávání dospělého v systému vzdělávání v AČR využíváme zejména: přednášku, seminář, ukázkou, popř. besedu.

Nyní si popíšeme jednotlivé metody:

Přednáška - patří mezi základní a nejběžnější vzdělávací formu a současně i metodu. Jde o pasivní formu získávání vědomostí, která je založena na monologické verbální metodě ze strany lektora. Ve vzdělávání dospělých je využívána zejména tam, kde je vysoká frekvence sdělovacích poznatků, vysvětlují se abstraktní pojmy, a kde je vysoký počet účastníků. (Bednaříková, 2007, s. 27)

Seminář – jedná se formu, kdy po úvodu následuje diskuse a prezentace referátů posluchači. Hlavním prvkem je existence jednoho tématu. Jde o formu, která podporuje rozvoj myšlení, odvahu projevit vlastní názor, obhájit jej a přiznat omyl. Měl by být veden kompetentní osobou a tok informací má liberálnější a trojstranný směr: od facilitátora k účastníkovi, od účastníka k jinému účastníkovi a od účastníka k facilitátorovi. (Bednaříková, 2007, s. 27, Palán, Langer, 2008, s. 155)

Ukázka – je sdělovací metoda, využívaná zejména při výcviku jednotlivce, ale i jednotky. Výhodou je vysoká názornost a úzký vztah s praxí. Podstatou je ukázka určitého předmětu nebo jevu, názorná ukázka činnosti s popisem, objasněním a vysvětlením. Je možné ji provádět i prostřednictvím výcvikového filmu, který přiblíží jevy jinak těžko pozorovatelné. (Interní zdroje)

Pro vybrané obory a specializace je výhodnější a ekonomicky efektivnější vzdělávání v civilních vzdělávacích zařízeních České republiky či zahraničních institucích. Ministerstvo obrany zvyšuje systematicky atraktivitu vzdělávacích a výcvikových zařízení jak pro naše příslušníky AČR, tak pro zahraniční studenty partnerských zemí. (Interní zdroje)

V další podkapitole si vymežíme teoretická východiska a základní pojmy spojené s tématem bakalářské práce, další kapitolou je vzdělávání a jeho činnost v roli AČR, kde se seznámíme se vzděláváním v Armádě České republiky.

1.3 K teoretickým východiskům a základním pojmům

Sociálně nežádoucí jevy (dále jen SNJ) se vyskytují tam, kde se porušují zákony, předpisy, normy, ale i tam, kde selhává lidský faktor a může vést k poškození zdraví jedince. V armádě může být příčinou vzniku sociálně nežádoucích jevů např. služba vojáků se zbraní, dlouhodobé odloučení od rodiny z důvodu služebního zařazení nebo nasazení vojáků v zahraniční operaci.

Prevence sociálně nežádoucích jevů (dále jen PSNJ) je v rezortu Ministerstva obrany (dále jen MO) vymezena rezortním vnitřním předpisem - Rozkazem ministra obrany č. 53/2010 Věstníku MO Prevence sociálně nežádoucích jevů, který vymezuje sociálně nežádoucí jevy jako: *rizikové chování vojáků v činné službě, žáků a studentů vojenských škol a občanských zaměstnanců (dále jen „zaměstnanec“) v oblastech škodlivého užívání tabákových výrobků, alkoholu nebo jiných návykových látek; protiprávního jednání, jako je zejména podporování a propagování hnutí směřujících k potlačování práv a svobod člověka, korupční jednání, terorismus, projevy extremismu a jiné; nedrogových závislostí, mezilidských vztahů a dalších jevů, které negativně ovlivňují kvalitu životního stylu zaměstnanců, popř. jejich rodiny.* (Interní zdroj)

Jiné vymezení pojmu sociálně patologické jevy (dále jen SPJ) nám nabízí Pokorný, Telcová, Tomoko (2003, s. 9) ... *Sociálně patologickým jevem se obecně rozumí takové chování jedince, které je charakteristické především nezdravým životním stylem, nedodržováním nebo porušováním sociálních norem, zákonů, předpisů a etických hodnot, chování a jednání, které vede k poškození zdraví jedince, prostředí, ve kterém žije a pracuje, a ve svém důsledku pak k individuálním, skupinovým či celospolečenským poruchám a deformacím.*

Prevence (z lat. praevenire – předcházet) je předcházení, eliminace negativních jevů, vytváření a realizace opatření, ale zároveň kladné ovlivňování společnosti. (Interní zdroj)

Příslušníci AČR se musí chovat a jednat způsobem, kterým se vyvarují sociálně nežádoucích jevů, v opačném případě může dojít ke kárnému řízení nebo ukončení služebního poměru. (Interní zdroj)

V rezortu MO se přednostně zabezpečuje primární prevence, která operativně reaguje na aktuální problémy spojené s výskytem SNJ. Aktivita primární prevence lze organizovat na úrovni:

- a) všeobecné – určena pro širší okruh zaměstnanců, cílem je zabránit vzniku popř. omezit stávající výskyt SNJ;
- b) selektivní – určena pro skupinu zaměstnanců, u kterých lze ve zvýšené míře předpokládat vznik SNJ;
- c) indikované – určena pro jedince s problémy v chování nebo s psychickými problémy, u kterých lze předpokládat vznik SNJ.

Armáda je organizace, jejímž hlavním úkolem je zabezpečení obrany území České republiky.

Andragogika v přeneseném slova smyslu znamená doprovázení mužů (anér, genitiv andros, = muž, dospělý). Dle Beneše (2003, s. 6) *znamená andragogika tedy doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa; tato cesta ale není samoučelná. Jejím globálním cílem je zařazení člověka do společnosti, což není plnohodnotně možné bez rozvoje jeho osobnosti.*

Další vymezení pojmu udává Prusáková (2005, s. 5): *Andragogiku chápeme ako vedu o edukácii dospelých. Jej predmet skúmania tvorí výchova dospelých, vzdelávanie dospelých a poradnstvo pre dospelých.*

2 VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO ROLE V ČINNOSTI AČR

Armáda České republiky je nedílnou součástí naší společnosti. S celkovým počtem cca 30 000 zaměstnanců (21 733 vojáků z povolání a 8 288 civilních zaměstnanců) si dovolíme AČR nazvat velkou samostatnou firmou v našem státě.

Jelikož se jedná o profesionální armádu, oblast andragogiky a vzdělávání dospělých spadá do profesionální andragogiky, kdy se zvyšují kvalitativní požadavky na vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů. Pokud chce být AČR konkurenceschopná na poli pracovních nabídek, musí investovat do rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání, čímž přinese užitek nejen sobě, ale celé společnosti. Proto ozbrojené síly při přípravě příslušníků AČR dbají zejména na výchovu, vzdělávání a výcvik. Jedině jejich vzájemným propojením lze dosáhnout rozvoje osobnosti skutečného vojenského profesionála a propojit přípravu personálu s řízením kariéry. Profesionalizací AČR vzrůstá význam vojenské didaktiky a odborně-pedagogické připravenosti všech příslušníků AČR. Jedním z hlavních důvodů je snaha o zintenzívnění a zefektivnění přípravy příslušníků AČR. (Interní zdroje)

Aby výchovný proces AČR byl účinný a efektivní, dbá armáda zejména na znalost a uplatňování principů přípravy příslušníků AČR. Principy jsou pravidla a ideje, které vyjadřují požadavky na zaměření, obsah, organizaci a metodiku výchovného působení. V současnosti patří mezi principy přípravy příslušníků AČR zejména: vědeckost, uvědomělost a aktivita, názornost, soustavnost a posloupnost, přiměřenost, udržování vědomostí, dovedností a návyků, kolektivnost a individuální přístup. (Interní zdroje)

Vědeckost – každý velitel při přípravě svých podřízených musí vycházet z vojenských a vojensko-technických znalostí, vědomosti musí vycházet z nejnovějších poznatků, příprava příslušníků AČR musí odpovídat zásadám vojenské sociologie, psychologie a pedagogiky. (Interní zdroje)

Uvědomělost a aktivita – zvýšení **uvědomělosti** je dosahováno vhodnou motivací podřízených, učební látkou a výkladem. **Aktivní přístup** cvičících při výcvikovém procesu zvyšuje efektivnost přípravy. (Interní zdroje)

Názornost – je hlavním předpokladem pro zvýšení efektivnosti výcviku, napomáhá lepšímu pochopení a zvládnutí látky. (Interní zdroje)

Soustavnost a posloupnost – vede vojáky od neznalosti k hlubokému osvojení učební látky, dosáhnout trvalých vědomostí, návyků a dovedností. (Interní zdroje)

Přiměřenost – vyžaduje, aby složitost, kvalitativní a kvantitativní rozsah vyučující látky a způsob výkladu odpovídaly skutečné úrovni cvičících, jejich duševnímu i fyzickému stavu. (Interní zdroje)

Udržování vědomostí – důležitou podmínkou a i prostředkem je neustálé utváření pevných, trvalých vědomostí, dovedností a návyků, jež jsou neustále opakovány, kontrolovány a hodnoceny. (Interní zdroje)

Kolektivnost a individuální přístup – každý kolektiv je tvořen jednotlivci s různými životními a pracovními zkušenostmi, fyzickou i duševní vyspělostí, proto je nutné při organizované přípravě z toho vycházet. (Interní zdroje)

2.1 Vzdělávání dospělých v AČR jako systém

V roce 2005 byl realizován nový systém přípravy příslušníků AČR, který má připravit AČR k plnění asistenčních úkolů. Z toho důvodu musí AČR přizpůsobit systém a obsah přípravy příslušníků AČR novým podmínkám a požadavkům ze strany NATO. Všichni příslušníci rezortu MO musí přípravu příslušníků AČR chápat jako systém řešící **výchovu, vzdělávání** a **výcvik**. (Interní zdroje)

Výchova – je proces plánovitého a cílevědomého působení na vědomí, city a vůli příslušníků AČR. Cílem je utvářet dovednosti a návyky žádoucího chování a jednání v souladu s požadavky a potřebami vojenských operací. Charakter výchovy musí být cílevědomý, dlouhodobý, komplexní a psychologický. (Interní zdroje)

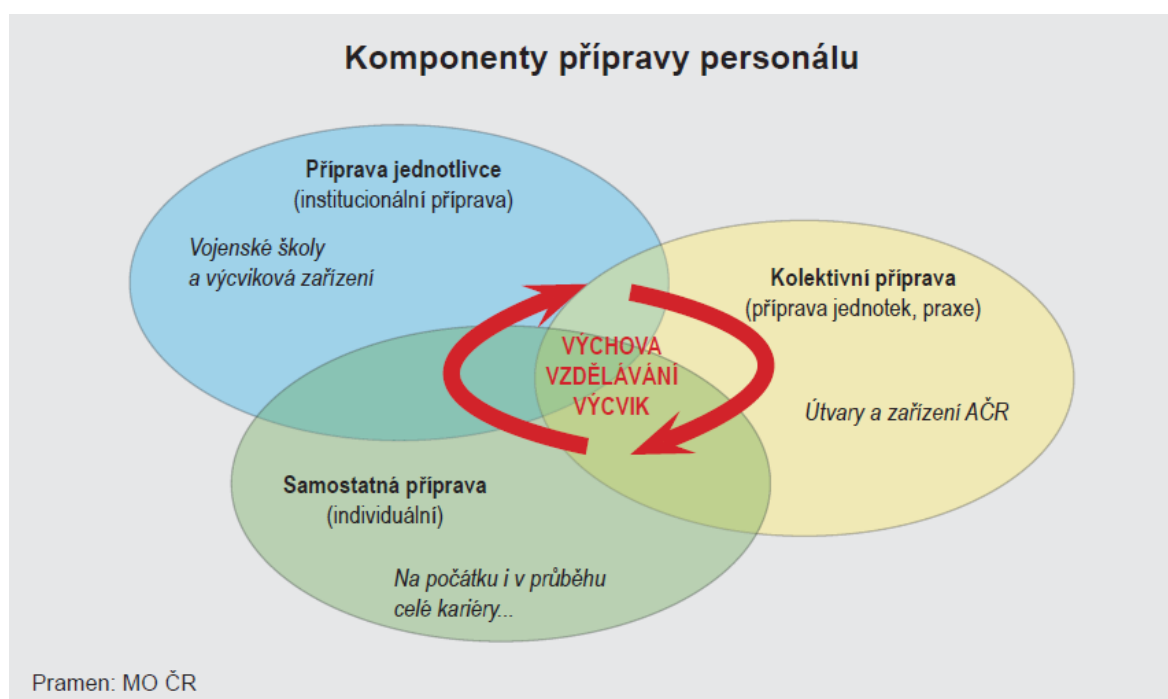
Vzdělávání – představuje nepřetržitý proces cílevědomého získávání a osvojování znalostí a dovedností a rozvíjení schopností člověka. Cílem je poskytnout příslušníkům AČR specifické poznatky, pro odbornou činnost s požadovanou kvalifikací. Vzdělávání je předmětem činnosti vojenských škol a výcvikových zařízení, uskutečňuje se různými metodami a formami. (Interní zdroje)

Výcvik – je organizovaný, cílevědomě řízený, soustavný a odborně vedený proces, jejichž výsledkem je vytvoření návyků, za účelem zvládnutí praktických dovedností.

V procesu výcviku se plní zejména výchovné i vzdělávací úkoly. Výcvik je předmětem výcvikových a školících zařízení, jednotek a útvarů. (Interní zdroje)

Individuální příprava vojáků je řízena centrálně na základě požadavků ozbrojených sil. Využívá se i poradenství ze strany psychologů a kaplanů AČR, kteří jsou připravováni zejména na poskytování pomoci v oblasti prevence sociálně nežádoucích jevů.

Centralizace umožňuje systémovou provázanost přípravy ve vojenských školách se systémem řízení kariér.



Obrázek č. 1 (Interní zdroje)

Celkový systém přípravy příslušníků AČR je komplex navazujících příprav v různých výcvikových a vzdělávacích zařízeních AČR. Systém individuální přípravy personálu je založen na soustavě celoživotního vzdělávání, které je tvořené akreditovaným vzděláním a profesní přípravou. Profesní příprava představuje systém kariérových a odborných kurzů.

V následujících podkapitolách si nastíníme tři nejvíce využívaná vzdělávací zařízení AČR, jedná se o středoškolské, vysokoškolské zařízení a Velitelství výcviku – vojenská akademie pro přípravu vojáků. Tyto zařízení přímo navazují na požadované schopnosti ozbrojených sil a jsou maximálně efektivní. (Interní zdroje)

2.2 Vzdělávání – středoškolské a vysokoškolské

Dnem 1. září 1993 byla ve Vyškově zřízena Vojenská střední škola Krále Jana Lucemburského. Z počátku tvořila součást Vojenské vysoké školy pozemního vojska. Škola umožňovala zájemcům o profesní službu v armádě čtyřleté denní studium nebo dvouleté denní nástavbové studium. Dále poskytovala praporčické kurzy pro absolventy civilních středních škol s maturitou, připravovala specialisty v oborech dělostřeleckém, ženijním, vojenské chemii, logistické zabezpečení, proviantní zabezpečení a služba PHM. (Interní zdroje)

V roce 2005 byla škola zrušena a jedinou vojenskou střední školou v České republice je Střední vojenská škola v Moravské Třebové. Slouží zejména k přímému doplňování ozbrojených sil v technických specifikacích, případně pro přípravu uchazečů ke studiu na vysoké škole, poskytuje střední odborné vzdělání ukončené maturitou a umožňuje vojákům získat certifikované kvalifikace uplatnitelní na civilním trhu práce po skončení služby. (Interní zdroje)

Škola také umožňuje studium tříletého nástavbového studijního oboru Podnikání. Jeho forma je dálková a je primárně určen pro vojáky z povolání s výučním listem. V rámci celoživotního vzdělávání probíhají při střední vojenské škole v Moravské Třebové jazykové kurzy anglického jazyka v rámci požadavků rezortu MO. (Interní zdroje)

Na uchazeče o studium jsou kladeny požadavky, jako u ostatních zájemců o službu v AČR. Součástí přijímacího řízení je test tělesné zdatnosti, lékařské vyšetření ve vojenské nemocnici a psychodiagnostické testy. (Interní zdroje)

Vysoká škola poskytuje vzdělávání nejenom vojákům profesionálům, ale i příslušníkům ostatních bezpečnostních složek. Umožňuje studium zaměstnancům státní správy a ostatním zájemcům o studium. Dále umožňuje postgraduální a celoživotní vzdělávání, kvalifikační kurzy a rozvíjí vojenskou vědu. Posláním Univerzity obrany (dále jen UO) je rozvoj myšlení, šíření vzdělanosti a nezávislosti vědeckého bádání důležitých pro Českou republiku. (Interní zdroje)

Univerzita obrany v Brně vznikla v roce 2004 a navazuje na působení tří bývalých vojenských vysokých škol – Vojenské akademie v Brně, Vysoké vojenské školy pozemního

vojska ve Vyškově a Vojenské lékařské akademie Jana Evangelisty Purkyně v Hradci Králové. (Interní zdroje)

UO vzdělává vojenské profesionály pro potřeby Armády České republiky a to zejména na velitelské funkce a funkce specialistů, proto je jim poskytováno vzdělávání nejen ve vojenské teorii a vojenské odbornosti, ale i v historii, právu, politologii, etice, sociologii, psychologii a dalších společenských a humanitně orientovaných vědách. (Interní zdroje)

OU je tvořena třemi fakultami: Fakulta ekonomiky a managementu, Fakulta vojenských technologií a Fakulta vojenského zdravotnictví. Jeden vysokoškolský ústav: Ústav ochrany proti zbraním hromadného ničení a dále dvě centra: Centrum jazykové přípravy a Centrum tělesné výchovy a sportu.

UO poskytuje akreditované bakalářské, magisterské a doktorské vzdělávání. Prioritní směry ve vzdělávání jsou od akademického roku 2014/2015 zaměřeny na studijní programy: Armádní leadership, Vojenské technologie, Vojenské všeobecné lékařství, Vojenské zubní lékařství a Vojenská farmacie.

Fakulta ekonomiky a managementu připravuje důstojníky AČR, kteří budou působit zejména na velitelských a manažersko-ekonomických funkcích. Studijní program fakulty je zcela srovnatelný se vzděláváním na civilních vysokých školách, který je rozšířen o vojensko-profesionální přípravu AČR.

Fakulta vojenských technologií je zaměřena na technické obory, s cílem zvládnutí náročné teorie moderních vojenských technologií. Vědecko-výzkumná část fakulty zahrnuje vojensko-technické oblasti strojní, elektrotechnické, stavební, geodetické, chemické, kartografické a informačních systémů a technologií.

V Hradci Králové má sídlo Fakulta vojenského zdravotnictví, která je centrem zdravotnického vzdělávání AČR. Příslušníkům AČR je poskytována příprava v oblasti zdravotnických profesionálů všech odborností, zdravotnické informatiky, vědy a výzkumu. Fakulta připravuje vojenské lékaře, farmaceuty a zdravotnické záchranáře.

Nedílnou součástí UO je i Centrum jazykové přípravy, které zajišťuje jazykové vzdělávání, orientované na resortní přípravu ke zkouškám podle normy NATO – STANAG 6001, ale i přípravu odborného jazyka inženýrů, lékařů, techniků a zdravotnického personálu.

K vzdělávání příslušníků AČR neodmyslitelně patří tělesná výchova a sport, které zabezpečuje Centrum tělesné výchovy a sportu. Zajišťuje výběrové tělovýchovné a sportovní činnosti, organizuje volnočasové aktivity a sportovní reprezentaci školy.

Univerzita obrany: Základní fakta o škole. [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z:http://www.unob.cz/univerzita/Stranky/zakladni_fakta_skoly.aspx

2.3 Vzdělávání – Velitelství výcviku – vojenská akademie

V roce 2009 bylo zřízeno Velitelství výcviku – Vojenská akademie (dále jen VeV – VA) ve Vyškově. Jedná se o vzdělávací a výcvikové zařízení rezortu Ministerstva obrany České republiky, které je předurčeno k provádění výcviku vojenských profesionálů ze strany základní, odborné a speciální přípravy, kariérového vojenského vzdělávání, ale i k přípravě příslušníků Aktivní zálohy AČR.

VeV – VA je prvkem odpovědným za rozvoj a provádění profesní přípravy personálu z řad hodnostních sborů nižších důstojníků, praporčíků, poddůstojníků a mužstva formou kariérových, specializačních, odborných, speciálních a účelových kurzů. Dále se podílí na vojenské přípravě studentů Univerzity obrany, na tvorbě vnitřních předpisů, směrnic, výcvikové dokumentace a informační podpory pro přípravu personálu.

Hlavní úkoly Velitelství výcviku – vojenská akademie jsou zejména:

- řídit a organizovat základní výcvik, speciální a odbornou přípravu vojenských profesionálů, aktivních záloha pro potřeby AČR;
- realizovat úkoly kariérového vzdělávání a výcviku v rozsahu své působnosti včetně přípravy studentů a absolventů Univerzity obrany;
- připravovat velitele a štáb před vyslání do zahraničních misí nebo struktur NATO a EU;
- zavádět nové teoretické poznatky a praktické zkušenosti do přípravy příslušníků AČR;
- zpracovávat učební plány a stanovovat jejich obsah ve své působnosti;
- zajišťovat odborný růst a kvalifikaci lektorů a instruktorů výcviku;
- analyzovat efektivnost a výsledky přípravy příslušníků AČR;

- zajišťovat tvorbu výukových a výcvikových pomůcek s využitím informační technologie;
- rozvíjet systém přípravy příslušníků AČR;
- rozvíjet forma a metody výcviku a výuky příslušníků AČR;
- podílet se na rozvoji moderních metod vzdělávání a výcviku.

Velitelství výcviku – vojenská akademie. [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z:<http://www.vavyskov.cz/content/velitelstvi-vycviku-%E2%80%93-vojenska-akademie>

3 SOCIÁLNĚ NEŽÁDOUCÍ JEVY A JEJICH PREVENCE PROSTŘEDNICTVÍM EDUKACE V AČR

V této kapitole si přiblížíme SNJ, se kterými se v AČR setkáváme nejvíce u vojenských útvarů a zařízení. Zejména je třeba podotknout, že tyto nežádoucí jevy se týkají pouze jedinců, nikoliv armády jako celku. Někdy stačí zmínka v tisku nebo jiném masmediu a na AČR je pohlíženo jako na „zkaženou“ organizaci, i když viníkem je pouze jedinec.

PSNJ je jedním z mnoha celospolečenských problémů, který se nevyhnul i plně profesionalizované Armádě České republiky. V rezortu obrany je PSNJ realizována od roku 1995, kdy byl současně vytvořen systém preventivních aktivit. Stěžejním dokumentem při řešení sociálně nežádoucích jevů je „Koncepte prevence sociálně nežádoucích jevů“, která se zpracovává zpravidla na období pěti let. Schvaluje ji ministr obrany a řídí se jí vojenské útvary.

Tato problematika vyžaduje cílevědomá řešení, komplexní a systematický přístup všech příslušných subjektů, a proto se AČR snaží pružně reagovat na vzniklé problémy. Hlavním cílem je zvyšovat klíčové schopnosti AČR, kvalitu života vojenských profesionálů, žáků a studentů vojenských škol, včetně jejich rodinných příslušníků.

V rezortu obrany se zejména vyskytují:

- nezdravé mezilidské vztahy (mobbing, bossing);
- rovnoprávnost mužů a žen;
- závislost na návykových látkách;
- kriminalita;
- diskriminace, rasová nesnášenlivost;
- projevy extremismu;
- nežádoucí chování sexuální povahy;
- korupční jednání a mnoho dalších jevů, které souvisí s nekvalitním životním stylem.

Činnost v oblasti PSNJ vychází zejména z následujících právních předpisů a dokumentů:

Koncepce prevence sociálně nežádoucích jevů na období 2010 – 2014;

Zákon č. 397/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami;

Zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání;

Národní strategie protidrogové politiky na období 2007 – 2009;

Strategie prevence kriminality na léta 2008 – 2011;

Strategie vlády proti korupci na období let 2006 – 2011;

Strategie boje proti extremismu.

K řešení otázek v oblasti PSNJ byla zřízena rezortní komise jako kolektivní, poradní, koordinační a iniciující orgán ministra obrany. Jedním z jejich primárních úkolů je každoročně stanovovat priority v oblasti preventivního působení.

V celém rezortu MO se na jejím zabezpečení podílí Vojenská policie, Velitelství výcviku – vojenská akademie, Univerzita obrany, Velitelství pozemních sil a jiné. U vojenských útvarů se zřizují komise pro prevenci SNJ, součástí které je metodik prevence SNJ. Diagnostická a poradenská činnost je zabezpečena zejména pracovníky psychologické, duchovní a právní služby. Komise se zaměřuje zejména na pravidelné analýzy výskytu SNJ a vyhodnocení opatření provedených v této oblasti. Pro účelnou eliminaci SNJ byl vytvořen systém vzdělávání příslušníků AČR, díky němuž jsou s problematikou seznamováni studenti Vojenské střední školy (dále jen VSŠ), Univerzity obrany v Brně, ale i frekventanti u Velitelství výcviku – Vojenské akademie Vyškov.

Nejčastěji se vyskytující sociálně nežádoucí jevy u útvarů a zařízení AČR, si nastíníme v následujících podkapitolách.

Ministerstvo obrany a Armáda České republiky: Prevence sociálně nežádoucích jevů v AČR. [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=8751>

3.1 Mobbing

Výraz mobbing pochází z anglického slova „to mob“, což znamená hromadně napadnout, dotírat. Můžeme se také setkat s pojmy „teror na pracovišti“ a „psychoteror“.

Mobbing je označením pro šikanování na pracovišti, pro nejruznější projevy nepřátelství, intrik a pomluv, které jsou systematickým, opakovaným a cílevědomým útokem na určitou osobu. O mobbingu hovoříme tehdy, jestliže se jedná o útok na oběť alespoň jedenkrát týdně, nejméně po dobu půl roku a agresory je jedna nebo více osob. (Vykopalová, 2002, s. 106)

Tento způsob získávání neoprávněné výhody za účelem vlastního pohodlí, obohacování a uspokojování specifických potřeb, lze klasifikovat jako trestný čin. S problematikou mobbingu se setkáváme nejen v civilním sektoru, ale i v AČR. Mobbing tedy může postihnout naprosto každého jedince a ten potřebuje naléhavě pomoc. (Interní zdroj)

Tato deformace vztahů na pracovišti se může projevovat různými způsoby a může mít různé důsledky, jako např. stupňující se psychické (deprese, poruchy koncentrace, myšlenky na sebevraždu), ale i psychosomatické (bolesti hlavy, zad, kožní onemocnění, onemocnění zažívacího traktu) problémy. Jedná-li se o dočasné neshody mezi kolegy, je velká pravděpodobnost, že vyjmenované příznaky samy časem odezní. V opačném případě pokračují i zdravotní potíže. (Interní zdroj)

Ke vzniku mobbingu jsou nezbytné určité předpoklady. Jedním z nich je výskyt osoby (agresora) nebo celé skupiny agresorů, kteří si zvolí vhodnou oběť. Dalším důležitým faktorem je atmosféra na pracovišti charakteristická stresovými podmínkami a hrozbou existenční nejistoty. (Interní zdroj)

Strategie mobbingu dle Vykopalové (2002, s. 108):

Zpochybnění nebo znevažování výkonů a schopností, útok na soukromý život, útok na osobnosti a na její zvláštnosti, kompromitace, neustálá kritika a výčitky, zrazování od motivace k práci, zpochybnění rozhodnutí, zpochybnění odborné způsobilosti aj.

Mobbingový proces dle Vykopalové (2002, str. 112):

konflikt, nástup psychického teroru, zveřejnění případu, vyloučení.

Mezi typické pachatele mobbingu podle Huberová B. (1995, s. 23, 24) patří:

***Strůjci** jsou určujícími činiteli, protože vymýšlejí stále nové hanebnosti a nenechávají tak oběť ani vydechnout, neboť si od toho slibují vlastní výhody, či se sami chtějí zbavit frustrace. Mnozí z nich jednájí sami, jiní si v kolektivu hledají spojence.*

***Náhodní pachatelé** - z naprosto bezvýznamného konfliktu se mezi dvěma účastníky rozvine trvalý spor. Jde o vyrovnaný boj, dokud jeden ze zúčastněných nezíská převahu. Přinejmenším až do té chvíle hraje morální úroveň náhodného pachatele rozhodující úlohu. Může si vybrat, zda v budoucnu všech zlomyslností, zanechá anebo již oslabeného protivníka zničí.*

***Spoluúčastníci** - existují dva typy. Jedni, kteří aktivně podporují jednoho či více strůjců tím, že zatlačují vybranou oběť do ústraní, kupříkladu kusými posměšnými poznámkami. A druzí, kteří se snaží celý problém nevidět, snaží se nedat se do této malé války zatáhnout, a tak k psychickému teroru pasivně přispívají. V každém případě však rovněž i na ně padá spoluzodpovědnost, neboť mobbing je zpravidla možný pouze s pomocí spoluúčastníků, kdy se pachatel činí dále, protože mu nikdo nepřekáží. Zastat se postiženého či se postavit nepravostem, to si přirozeně žádá osobní odvahy. Strach z toho, že sami v nějaké pasti uvízneme, bývá často větší než odvaha zachovat se dle vlastního smyslu pro spravedlnost.*

Mobbing rozlišujeme, jak ze strany mužů, tak ze strany žen a to následovně:

typické ženské metody (Huberová B., 1995, str. 24):

- *posmívání se kolegyni, přičemž terčem posměchu může být její účes a postava, podobně jako její hlas či gestikulace;*
- *přiložení si polínka do ohně – bez toho aniž bychom si nejdříve ověřili pravdivost dotyčných informací;*
- *štvání za zády oběti – upíráme jí právo se otevřeně vyjádřit;*
- *znepokojování kolegyně neustálými narážkami, které nikdy nekonkretizujeme;*
- *postižená se ocitá pod neustálou palbou kritiky, kdy vyrukujeme s každou domnělou či skutečnou chybou;*

- kolegyně nedokončí jedinou větu, protože ji neustále přerušujeme.

metody typické pro muže (Huberová B., 1995, str. 24, 25):

- ignorování kolegy, je pro nás vzduch – při rozhovorech jej přeskakujeme, v případech, kdy mluví, se odvracíme;
- neustále upozorňování na slabé stránky oběti, oběť systematicky shazujeme;
- namísto argumentů vyhrožujeme, někdy i násilím;
- znepokojujeme kolegu cynickými poznámkami o jeho způsobu života a jeho osobních stanoviscích;
- podsouváme oběti stále nové a nevděčné činnosti, o jejichž smyslu ji vědomě necháváme v nejistotě.

Možnost řešení mobbingu:

Pokud se situace na pracovišti i nadále nevyvíjí pozitivně, je třeba zvolit jiný postup řešení, kterým může být diskuse, vzepření se agresorů, požádat o pomoc kolegy nebo se obrátit přímo na zaměstnavatele.

V případě, že není možné vyřešit problém na pracovišti, je možné postupovat následovně a to: soudním sporem, odchodem ze zaměstnání, výpovědí, hledáním nového zaměstnání aj. (Vykopalová, 2002, s. 111-112)

3.2 Návykové látky

Návykové látky, zejména problematika zneužívání alkoholických nápojů spadá do hlavních cílů rezortní prevence. Nejen genetické vlivy, ale i společnost, ve které se pohybujeme, podmiňuje vznik závislosti na alkoholu. Vznik závislosti na alkoholu můžeme očekávat zejména u osob, které jsou psychicky labilní, prodělali dlouhodobé onemocnění, úraz hlavy, mají nevyořádané interpersonální vztahy, osoby s nízkým sebevědomím, atd. V prostředí AČR se tento problém dotýká zejména vojáků nasazených v zahraničních operacích, kteří jsou dlouhodobě odloučení od svých rodin a po návratu k rodině nejsou schopni se začlenit do běžného života.

Rozlišujeme čtyři skupiny osob, podle vztahu k alkoholu, a to:

- a) **abstinenti** – nepožívají žádné alkoholické nápoje;
- b) **konzumenti** – osoby, které pijí alkoholické nápoje pro jejich chuť, kterou mají rádi a jsou na ni zvyklí;
- c) **pijáci** – osoby, které pijí alkoholické nápoje zejména kvůli alkoholu v nich obsaženém;
- d) **alkoholici** – lidé se závislostí na alkoholu. Alkoholické nápoje jsou zdrojem alkoholu.

Podle Pokorný, Telcová a Tomko (2003, str. 85, 86) rozdělujeme vývoj alkoholismu do dvou fází:

1. Symptomatická fáze

- a) prealkoholická (tj. iniciální) fáze – trvá zpravidla půl až dva roky, důvodem k pití alkoholu je dostavující se euforie. Piják postupně zvyšuje dávky alkoholu, ale prozatím nedochází k projevům opilosti.
- b) prodromální (tj. varovná) fáze – zvyšují se dávky, ale i interval pití alkoholu. Piják začíná pít tajně a objevuje se častěji opilost.

2. Vlastní fáze

- a) krucální (tj. rozhodná) fáze – pravidelně dochází ke stavu opilosti, roste tolerance alkoholu, důvody k pití jsou méně závažné.
- b) chronická (tj. terminální či konečná) fáze – není možné žít bez alkoholu, každý den je nutné začít douškem alkoholu, opilost přetrvává po celý den a je provázena třesem rukou, bolestí hlavy, ztrátou soustředění, dostavuje se pocit úzkosti. V tomto stádiu už je pití alkoholu nezbytnou nutností k fungování jedince ve společnosti, dochází k úpadku osobnosti.

Následky nadměrného užívání alkoholu:

Nadměrné užívání alkoholu sebou přináší fyzické, psychické ale i sociální následky. S prvními následky alkoholismu dochází k utlumení činnosti mozku, ke snížení funkce vnímání, zmatenost, popírání. Později má alkohol vliv na činnost srdce, jater, slinivky břiš-

ní, po sociální stránce dochází k odcizení, prázdnotě, někdy agresí vůči svým milovaným. Konečným stádiem je smrt.

Léčba alkoholismu:

Prvním krokem je seznámení pacienta s problematikou alkoholismu a následnou léčbou pomocí psychoterapie, která je uskutečňována buď ambulantně nebo ústavně.

Alkoholik.cz. [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.alkoholik.cz/zavislost/>

3.3 Rovnost mužů a žen

Gendrová rovnost mužů a žen bývá vysvětlována jako rovnost mezi muži a ženami. Tento koncept hovoří o tom, že lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení.

Rovné zacházení mužů a žen je problémem každé moderní společnosti, v poslední době dochází k postupnému zlepšování stavu chápání této problematiky především v politice, státní správě, ale i v ozbrojených složkách České republiky.

Ženy v armádě působily již v dávné historii, kde zastávaly pomocné funkce. Za druhé světové války bylo zařazení žen podmíněno výjimečnou situací a počátkem 60. let 20. století se začaly uplatňovat ve větší míře v mírových podmínkách. S postupnou profesionalizací naší armády se zvýšily možnosti uplatnění žen vojákyň.

Usnesením vlády č. 236 v dubnu 1998 vláda přijala první programový dokument pro prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy – „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. A v návaznosti Usnesením vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 vláda uložila s účinností od roku 2002 všem ministerstvům zpracovat vlastní resortní postupy pro prosazování rovnosti žen a mužů. Agendu pro rovné zacházení s muži a ženami v rezortu Ministerstva obrany organizačně a metodicky zabezpečuje sekce personální MO.

(Interní zdroj)

Služební poměr vojáků z povolání v AČR se od 1. 12. 1999 řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Zde je v § 2 odst. 3 uvedeno, že je zakázána jakákoliv diskriminace vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného

stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i jednání vojenských služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. (Interní zdroj)

Z genderových stereotypů vyplývá, že je na ženu, ucházející se o službu v přímém výkonu, pohlíženo více kriticky a jsou důkladně prověřeny její schopnosti. Díky výchově oplývá odpovídajícími schopnostmi více mužů než žen. U žen, které mají zájem získat toto povolání je nutná vysoká připravenost a adaptabilita na převážně mužské prostředí. Muži se v kritických situacích spoléhají vzájemně na sebe a ženy jsou sledovány s větší kritičností. Je to jeden z důvodů, který jak po odborné a fyzické stránce ze strany kolegů a nadřízených odrazuje spoustu žen od volby tohoto povolání. (Marek, 2002, s. 16)

Pers-51-1 „Rovné zacházení s muži a ženami“ je služební pomůcka, která je určena všem zaměstnancům a zaměstnankyním v pracovním a služebním poměru, ale i pracovníkům a pracovnícím odborových organizací, které v rezortu působí. Pomůcka se zaměřuje především na objasnění práv zaměstnance nebýt diskriminován z důvodu pohlaví, na rovné zacházení s muži a ženami a na možné postupy při zjištění případů diskriminace z důvodu pohlaví. Informuje o právech osob, které jsou diskriminovány, a o možných důsledcích porušení práv a povinností, které vyplývají z rovného zacházení s muži a ženami v rámci plnění služebních a pracovních povinností. Obsahem pomůcky je i výpis z příslušných ustanovení právních předpisů a přehled kontaktních orgánů, na které se mohou v případech potřeby zaměstnanci obracet.

V souladu s vnitřním předpisem Prevence sociálně nežádoucích jevů, jehož součástí je i téma rovných příležitostí mužů a žen, probíhá u každého vojenského útvaru minimálně jedenkrát za čtvrtletí v rozsahu nejméně 1 hodiny přednáška z této oblasti.

Vzdělávání zaměstnanců MO v oblasti rovného přístupu a rovného zacházení s muži a ženami se zaměřuje zejména na:

- a) rovnost mužů a žen při přijímání do pracovního poměru a povolávání do služebního poměru;
- b) rovný přístup k odbornému vzdělání;
- c) rovné pracovní podmínky s důrazem na zamezení zneužívání práv a postavení vedoucích zaměstnanců a na ochranu důstojnosti mužů a žen na pracovišti.

Personální sekce MO zajišťuje:

- a) jednou ročně, ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí, přednáškový cyklus pro vedoucí zaměstnance přímo podřízené ministrovi obrany, další vedoucí zaměstnance a zaměstnance, kteří zabezpečují koncepční činnosti se zaměřením na princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie a judikátů Evropského soudního dvora;
- b) na základě požadavku vedoucích zaměstnanců MO a ve spolupráci s nevládními organizacemi, které se zabývají rovnými příležitostmi pro muže a ženy, a odborovými organizacemi, které působí v rezortu MO, pořádání osvětových akcí, odbornou literaturu a metodické materiály;
- c) vzdělávání vojáků a občanských zaměstnanců v rámci velitelské a operační přípravy velitelů včetně velitelského sboru a pedagogických zaměstnanců vojenských škol;
- d) vzdělávání studentů vojenských škol v rámci programu výuky všeobecně vzdělávacích předmětů. (Interní zdroj)

V rámci vojensko-odborné přípravy jsou u vojenských útvarů pořádány přednášky zaměřené na problematiku nevhodného chování včetně sexuálního obtěžování, diskriminačního jednání, které zajišťuje právní služba, psychologická služba a duchovní služba AČR.

V AČR se u bojových jednotek snaží řešit a předcházet těmto problémům přítomností vojenského psychologa a vojenského duchovních, kteří mohou pomoci již samotným vyslechnutím problému, se zárukou diskrétnosti, s ohledem na zpovědní tajemství a odlehčit tak emočnímu napětí radou či vysvětlením situace. Vzniklé problémy je nutno řešit jako velmi aktuální. (Interní zdroje)

Indikátor pro hodnocení plnění ustanovení vládních a rezortních opatření k prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2013 byl zpracován z důvodu vyhodnocení plnění vládních, resp. rezortních opatření přijatých k prosazování rovných příležitostí žen a mužů za rok 2013. Výsledky šetření:

- AČR je ženám dlouhodobě otevřená;
- podíl vojáků i občanských zaměstnankyň na všech vedoucích systemizovaných místech se mírně zvýšil;
- zvýšil se počet žen v hodnostech podplukovnice, majora, nadporučice;

- poměr žen a mužů přijatých ke studiu ve vojenských školách ve vztahu k počtu uchazečů a uchazeček o studium těchto škol je vyrovnaný (důkaz rovného přístupu, resp. nediskriminace);
- podíl žen vyslaných do zahraničních operací se, proti roku uplynulému, jen velmi mírně snížil;
- institut rodičovské dovolené (RD) je využíván jak vojákyněmi, tak vojáky – počet vojáků i vojákůň zařazených v dispozici z důvodu RD se snížil.

Vyhodnocení roku 2013. In: [online]. [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo vymezení základních pojmů, problematiky vzdělávání a prevence sociálně nežádoucích jevů u příslušníků Armády České republiky. V praktické části navážeme na teoretickou část a seznámíme se s kvantitativním výzkumem. Bylo použito dotazníkové šetření, jehož prostřednictvím jsme zjišťovali spokojenost se vzděláváním a povědomí o prevenci sociálně nežádoucích jevů příslušníků Armády České republiky.

4.1 Výzkumné otázky a cíl

Cílem kvantitativního výzkumu bylo prokázání spokojenosti se vzděláváním a prevencí sociálně nežádoucích jevů u příslušníků Armády České republiky.

Dílejší výzkumné otázky:

1. Zjistit, zda je většina příslušníků útvaru spokojena se systémem vzdělávání v AČR.
2. Zjistit, zda většina příslušníků útvaru upřednostňuje metodu – přednáška.
3. Zjistit, zda je pro většinu příslušníků útvaru vzdělávání v AČR přínosem.
4. Zjistit, zda kvalifikace lektorů na útvaru je podle příslušníků útvaru na dostatečné úrovni.
5. Zjistit, zda většina příslušníků útvaru se setkala s mobbingem.
6. Zjistit, zda většina příslušníků útvaru se setkala s bossingem.

4.2 Druh výzkumu

Výzkumná data byla získána pomocí dotazníkového šetření, které je objektivní, efektivní a není časově náročné na zpracování. Dotazníkové šetření bylo provedeno na konci měsíce únor 2014 v posádce Bučovice. Dotazník se skládá z předem připravených a formulovaných 15 uzavřených otázek, na které dotazované osoby odpovídali písemně.

4.2.1 Postup zpracování údajů

Na dotazník odpovídalo celkem 140 náhodně vybraných příslušníků útvaru. Byla použita čárková metoda pro zjištění, jakým způsobem odpovídali na otázky jednotliví respondenti. Jednotlivá získaná data byla zpracována v programu Excel za pomoci tabulek a grafů, jejichž prostřednictvím byla vypočítána absolutní a relativní četnost.

4.3 Rozbor získaných údajů

Dle Gavory (2000, s. 136) jsou zpracovaná výzkumná data jen pouhými čísly, která sama o sobě příliš neznamení, k tomu je nutná interpretace a vyhodnocení získaných informací.

4.3.1 Rozbor a interpretace získaných poznatků

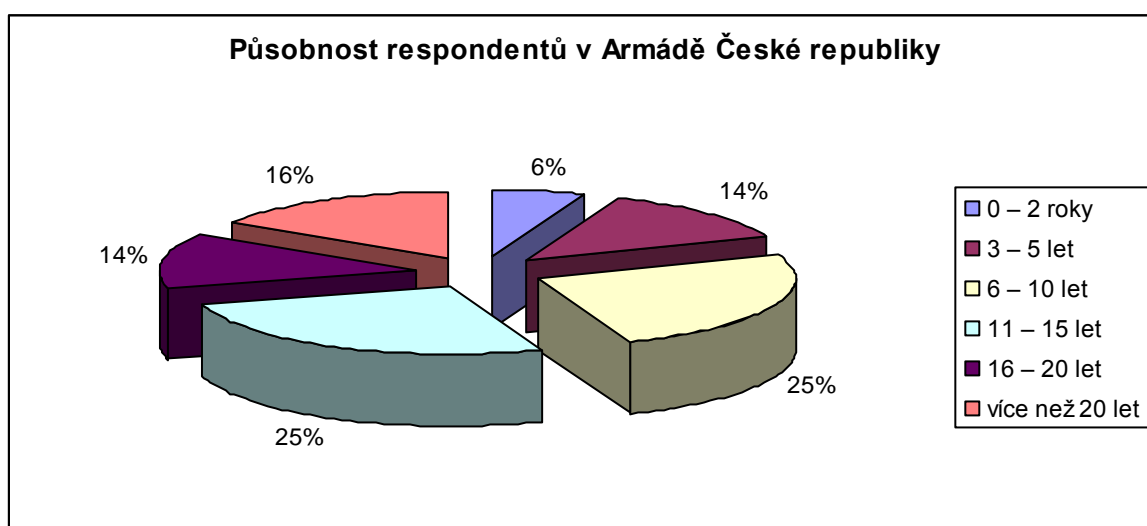
1. Otázka

Jak dlouho působil v Armádě České republiky?

- 0 – 2 roky
- 3 – 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 15 let
- 16 – 20 let
- více než 20 let

Tabulka č. 1 Působnost respondentů v Armádě České republiky

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
0 – 2 roky	8	6
3 – 5 let	19	14
6 – 10 let	35	25
11 – 15 let	37	25
16 – 20 let	19	14
více než 20 let	22	16
Celkem	140	100



Graf č. 1

Analýza odpovědi:

Vyhodnocením této otázky bylo zjištěno, že nejpočetnější skupinou působící v AČR byla skupina 25% respondentů s délkou působení mezi 11 – 15 rokem, 25% respondentů působí v AČR 6 – 10 let, 16% respondentů působí v armádě více než 20 let, 14% respondentů působí v armádě 3 – 5 let, dalších 14% působí v armádě mezi 16 – 20 rokem a pouze 6% působí v armádě v délce 2 let.

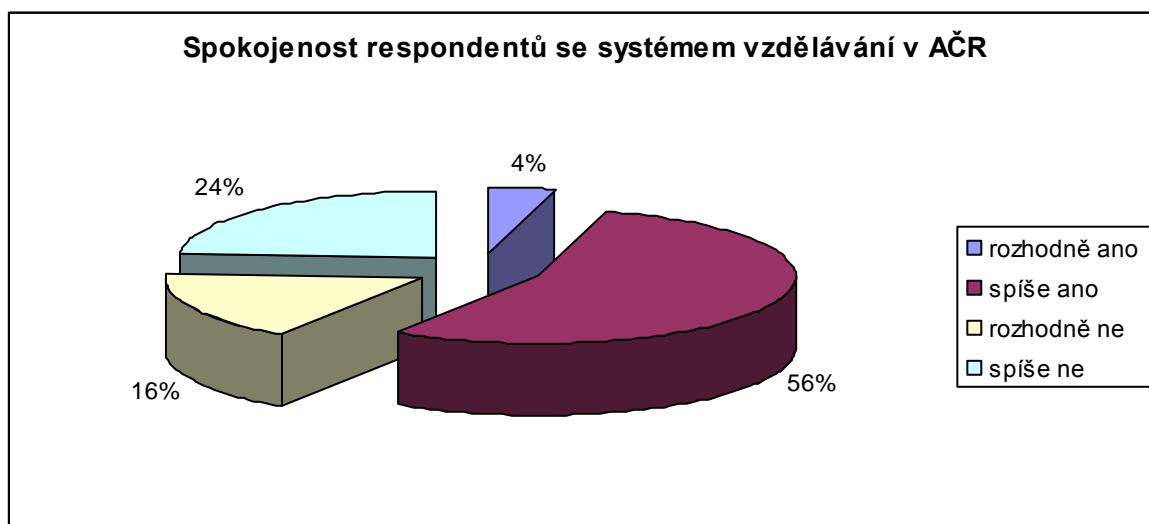
2. Otázka

Jste spokojen/a se systémem vzdělávání v Armádě české republiky?

- rozhodně ano
- spíše ano
- rozhodně ne
- spíše ne

Tabulka č. 2 Spokojenost respondentů se systémem vzdělávání v AČR

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
rozhodně ano	6	4
Spíše ano	77	56
rozhodně ne	23	16
spíše ne	34	24
Celkem	140	100



Graf č. 2

Analýza odpovědi:

Z vyhodnocení otázky je patrné, že 56% respondentů je spíše spokojeno se systémem vzdělávání v AČR, 24% respondentů je spíše nespokojeno, 16% rozhodně není spokojeno se systémem vzdělávání a pouze 4% respondentů je rozhodně spokojeno se systémem vzdělávání v AČR.

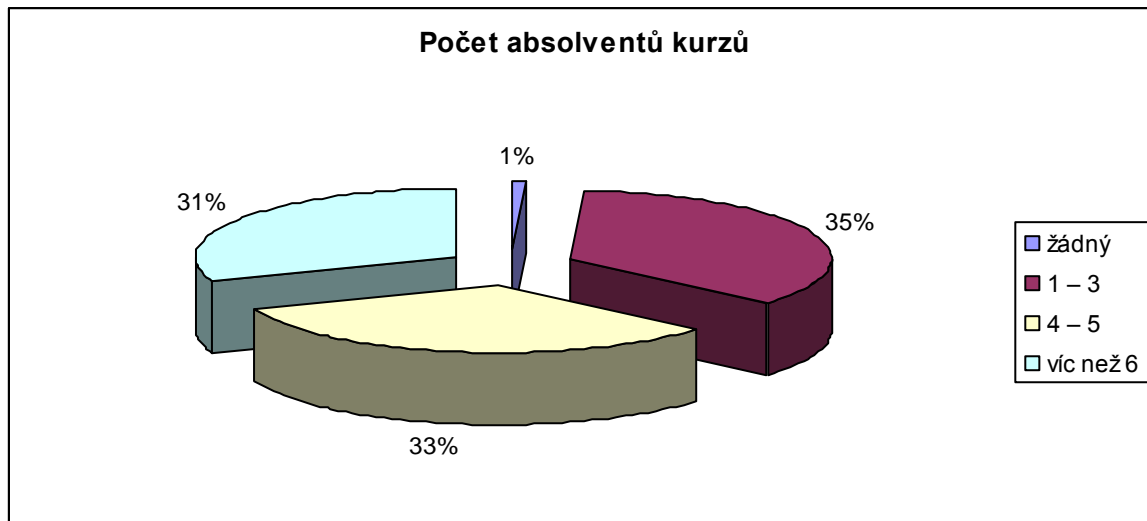
3. Otázka

Kolik kurzů jste za své působnosti v AČR absolvoval/a?

- žádný
- 1 – 3
- 4 – 5
- víc než 6

Tabulka č. 3 Počet absolvovaných kurzů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
žádný	1	1
1 – 3	50	35
4 – 5	46	33
víc než 6	43	31
Celkem	140	100



Graf č. 3

Analýza odpovědi:

Z vyhodnocení otázky vyplynulo, že 35% respondentů se účastnilo 1 – 3 kurzu, 33% respondentů absolvovalo 4 – 5 kurzů, 31% respondentů má více než 6 kurzů a pouze 1% respondentů nemá žádný kurz.

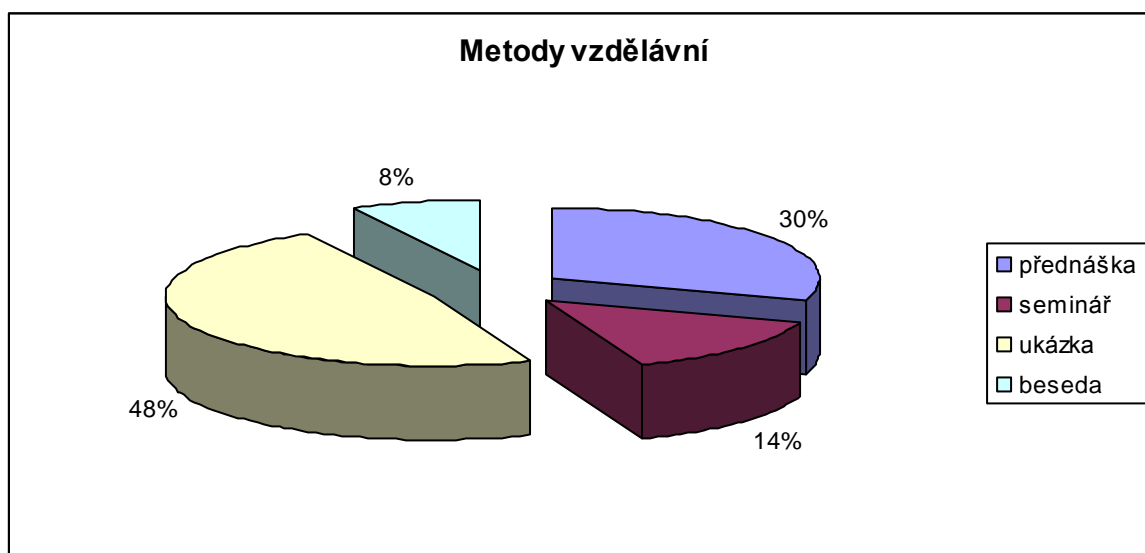
4. Otázka

Jaké upřednostňujete metody vzdělávání?

- přednáška
- seminář
- ukázka
- beseda

Tabulka č. 4 Metody vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost (%)	Relativní četnost (%)
přednáška	42	30
seminář	20	14
ukázka	67	48
beseda	11	8
Celkem	140	100



Graf č. 4

Analýza odpovědi:

Z vyhodnocení otázky bylo zjištěno, že 48% respondentů upřednostňuje ukázkou jako formu vzdělávání, 30% respondentů upřednostňuje přednášku, 14% respondentů upřednostňuje seminář a pouze 8% dává přednost besedě jako formě vzdělávání.

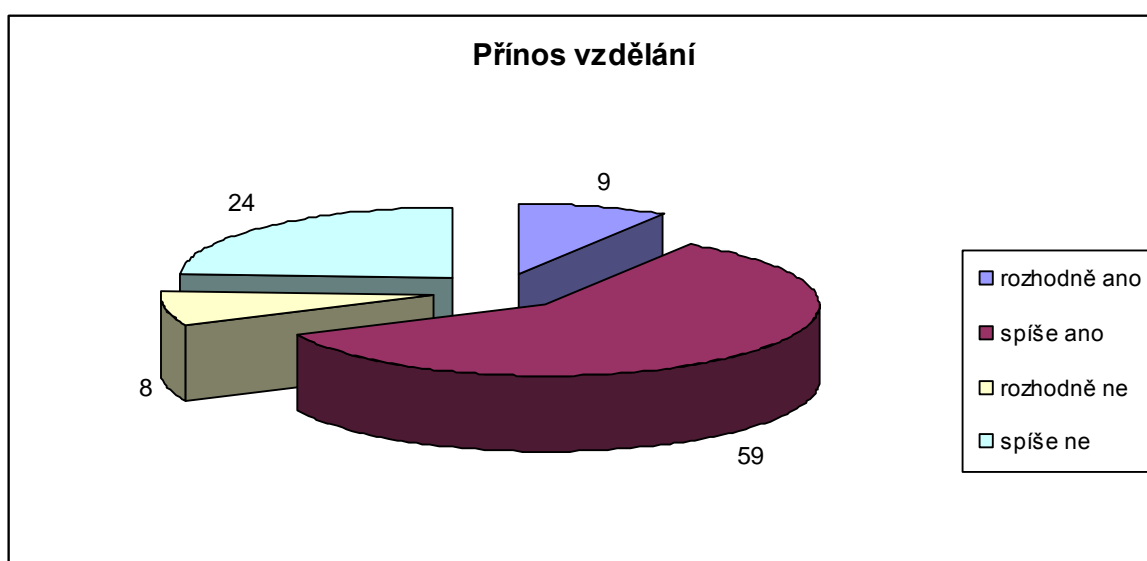
5. Otázka

Je pro Vás vzdělávání v AČR přínosem?

- rozhodně ano
- spíše ano
- rozhodně ne
- spíše ne

Tabulka č. 5 Přínos vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
rozhodně ano	13	9
spíše ano	82	59
rozhodně ne	11	8
spíše ne	34	24
Celkem	140	100



Graf č. 5

Analýza odpovědi:

59% respondentů spíše považuje vzdělávání jako přínos, 24% respondentů spíše nepovažuje vzdělávání za přínos, 9% respondentů rozhodně považuje vzdělávání za přínos a pouze 8% rozhodně nepovažuje vzdělávání za přínos.

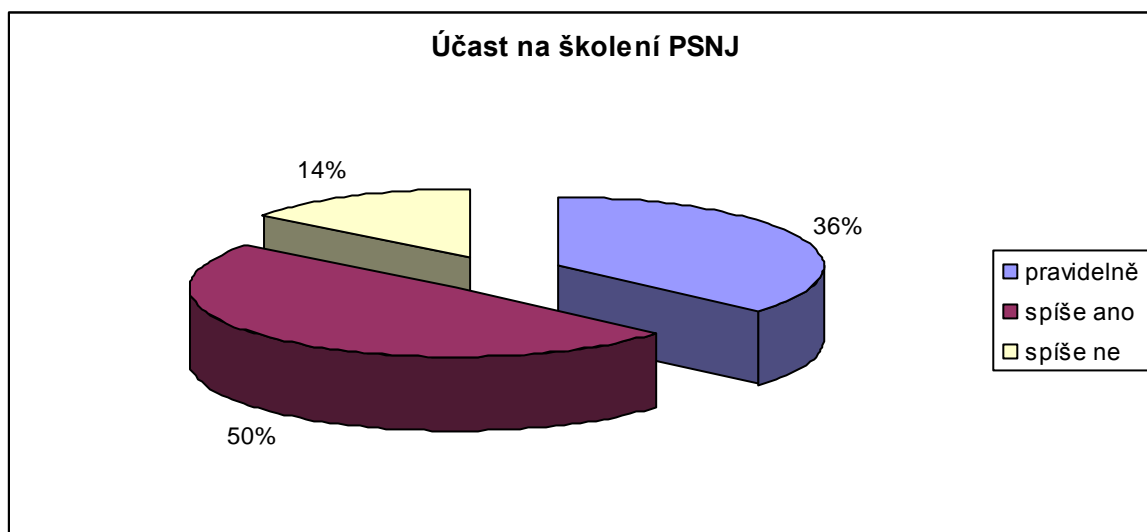
6. Otázka

Zúčastňujete se školení Prevence sociálně nežádoucích jevů na Vašem útvary?

- pravidelně
- spíše ano
- spíše ne

Tabulka č. 6 Účast na školení PSNJ

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
pravidelně	51	36
Spíše ano	69	50
spíše ne	20	14
Celkem	140	100



Graf č. 6

Analýza odpovědi:

Po vyhodnocení této otázky bylo zjištěno, že 50% se spíše zúčastňuje školení PSNJ, 36% se pravidelně zúčastňuje školení a pouze 14% se nezúčastňuje školení PSNJ.

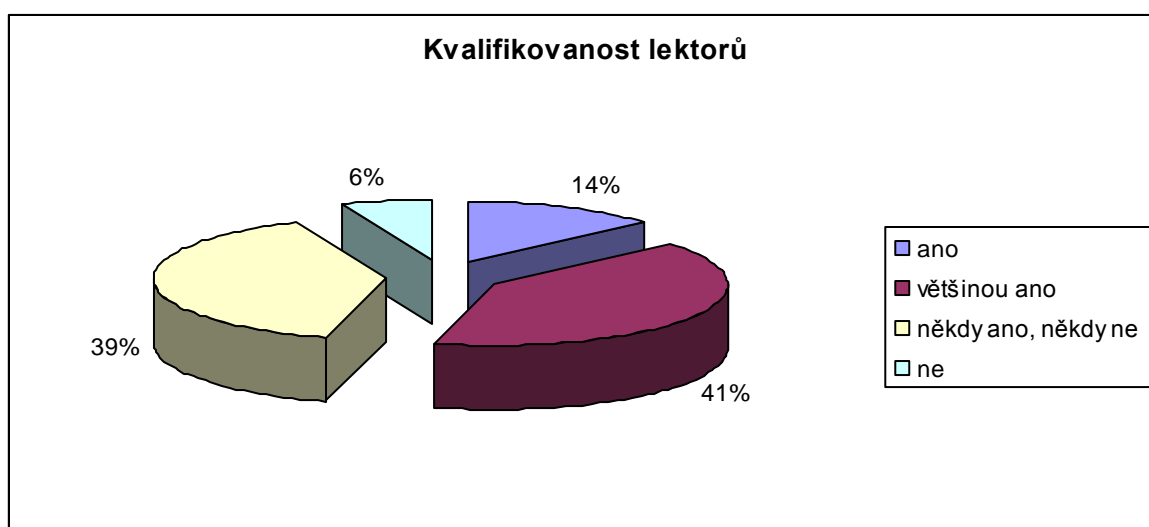
7. Otázka

Jsou podle Vašeho názoru lektori Prevence sociálně nežádoucích jevů na útvaru dostatečně kvalifikováni?

- ano
- většinou ano
- někdy ano, někdy ne
- ne

Tabulka č. 7 Kvalifikovanost lektorů

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ano	19	14
většinou ano	57	41
někdy ano, někdy ne	55	39
ne	9	6
Celkem	9	100



Graf č. 7

Analýza odpovědi:

14% respondentů vnímá lektory jako kvalifikované pracovníky PSNJ, 41% respondentů většinou vnímá lektory jako kvalifikované pracovníky, 39% většinou ano, většinou ne vnímá lektory jako kvalifikované a 6% respondentů nepovažuje lektory PSN za kvalifikované.

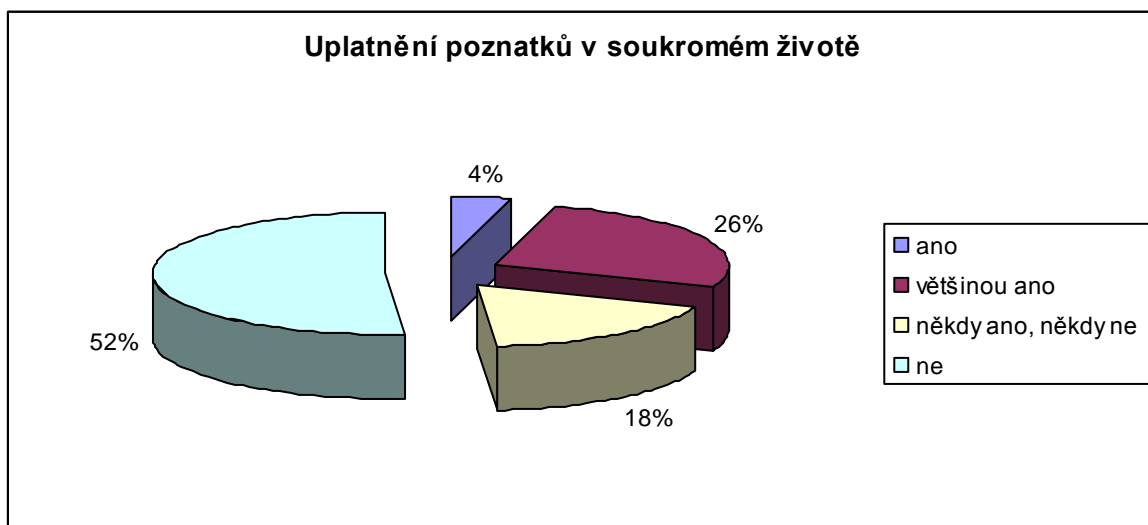
8. Otázka

Uplatnil/a jste poznatky ze školení Prevence sociálně nežádoucích jevů i v soukromém životě?

- rozhodně ano
- spíše ano
- rozhodně ne
- spíše ne

Tabulka č. 8 Uplatnění poznatků v soukromém životě

Odpověď	Absolutní četnost (%)	Relativní četnost (%)
ano	6	4
většinou ano	37	26
někdy ano, někdy ne	25	18
ne	72	52
Celkem	140	100



Graf č. 8

Analýza odpovědi:

Vyhodnocení této ukázky ukázalo, že 52% respondentů nevyužilo poznatky ze školení prevence sociálně nežádoucích jevů v soukromém životě, 18% respondentů někdy ano, někdy nevyužilo poznatků, 26% respondentů většinou využilo poznatků a 4% respondentů využilo získaných poznatků ze školení prevence sociálně nežádoucích jevů.

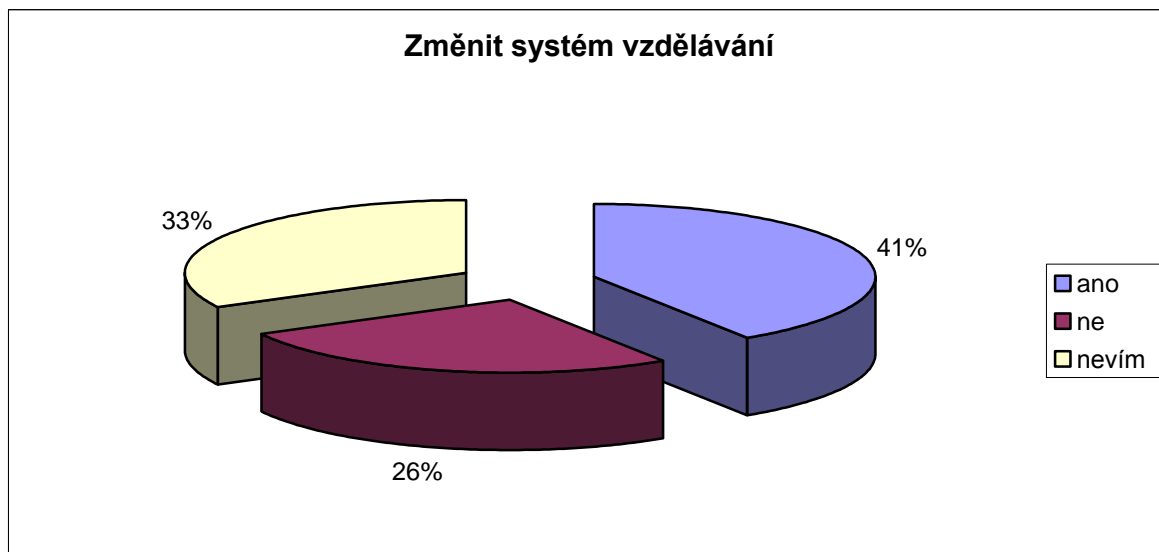
9. Otázka

Chtěl/a byste změnit systém vzdělávání v AČR?

- ano
- ne
- nevím

Tabulka č. 9 Změnit systém vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ano	57	41
ne	37	26
nevím	46	33
Celkem	140	100



Graf č. 9

Analýza odpovědi:

Na otázku: Chtěl/a byste změnit systém vzdělávání v AČR? 41% respondentů by chtělo změnit systém vzdělávání, 33% respondentů neví a 26% respondentů by systém vzdělávání neměnilo.

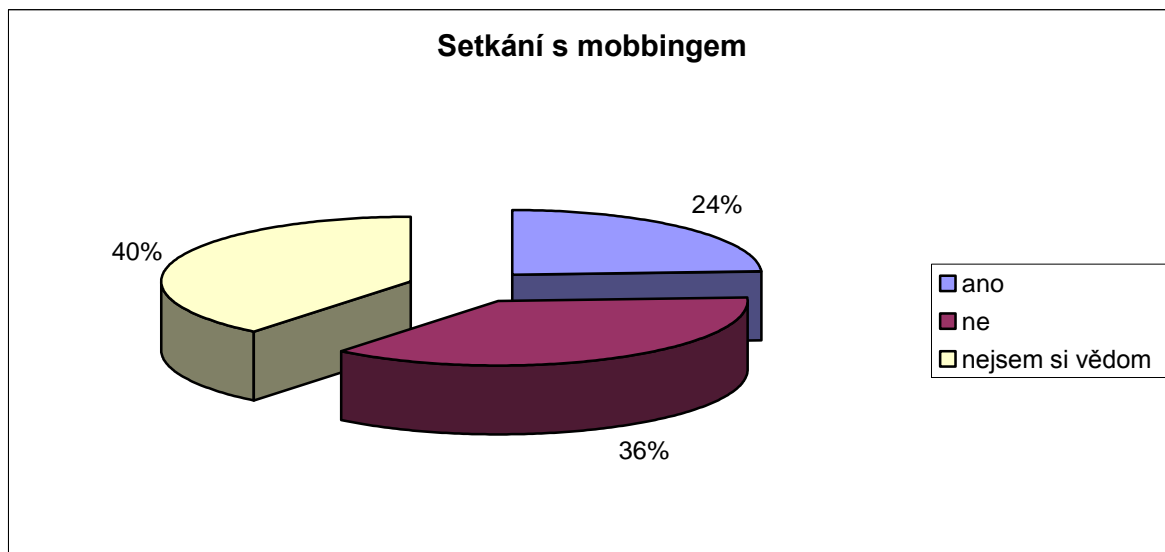
10. Otázka

Setkal/a jste se na pracovišti s mobbingem (forma znepríjemňování života na pracovišti, šikana na pracovišti)?

- ano
- ne
- nejsem si vědom

Tabulka č. 10 Setkání s mobbingem

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ano	34	24
ne	51	36
nejsem si vědom	55	40
Celkem	140	100



Graf č. 10

Analýza odpovědi:

Vyhodnocení této otázky ukázalo, že 40% respondentů neví co pojem mobbing znamená a tudíž si nejsou vědomi, že by se s ním setkali. 36% respondentů se s mobbingem neseťkalo a 24% respondentů se s mobbingem setkalo.

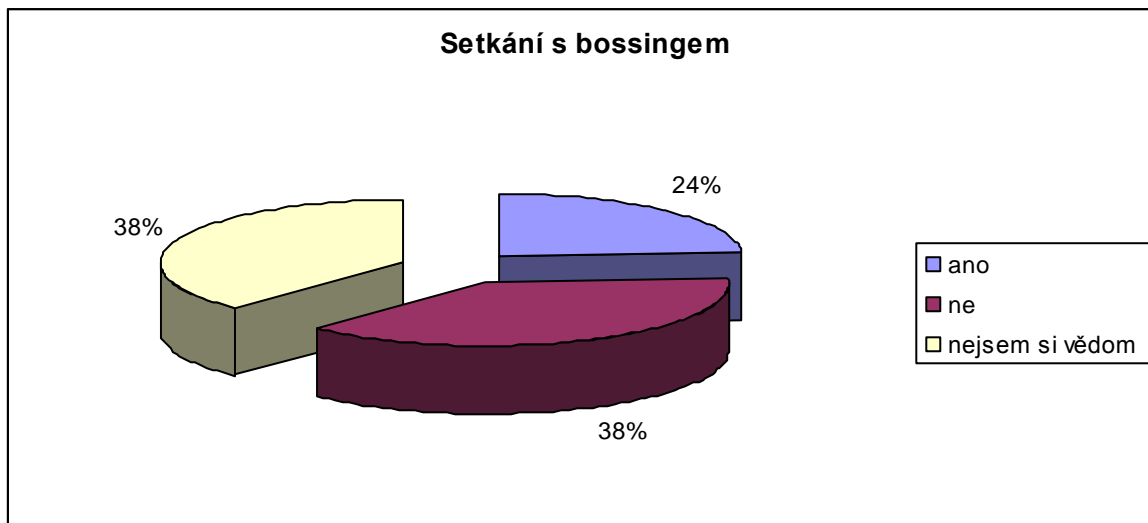
11. Otázka

Setkal/a jste se na pracovišti s bossingem (šikany se dopouští na svém podřízením nadřízený)?

- ano
- ne
- nejsem si vědom

Tabulka č. 11 Setkání s bossingem

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ano	33	24
ne	54	38
nejsem si vědom	53	38
CELKEM	140	100



Graf č. 11

Analýza odpovědi:

Z vyhodnocení této otázky vyplynulo, že 38% vojáků se nikdy nesetkalo s bossingem, 24% respondentů se setkalo s bossingem a 38% respondentů neví, co bossing znamená, tudíž si nejsou vědomi, jestli se s bossingem setkali.

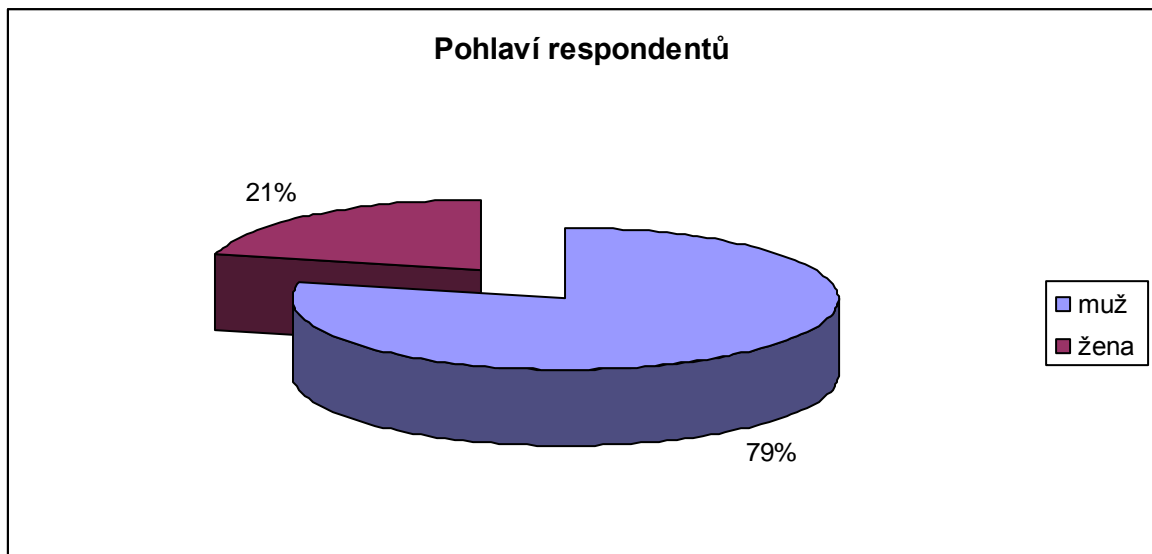
12. Otázka

Pohlaví?

- muž
- žena

Tabulka č. 12 Pohlaví respondentů

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
muž	110	79
žena	30	21
Celkem	140	100



Graf č. 12

Analýza odpovědi:

Vyhodnocení této otázky ukázalo, že mezi respondenty ze 79% převažovali muži a pouze 21% dotazovaných byly ženy.

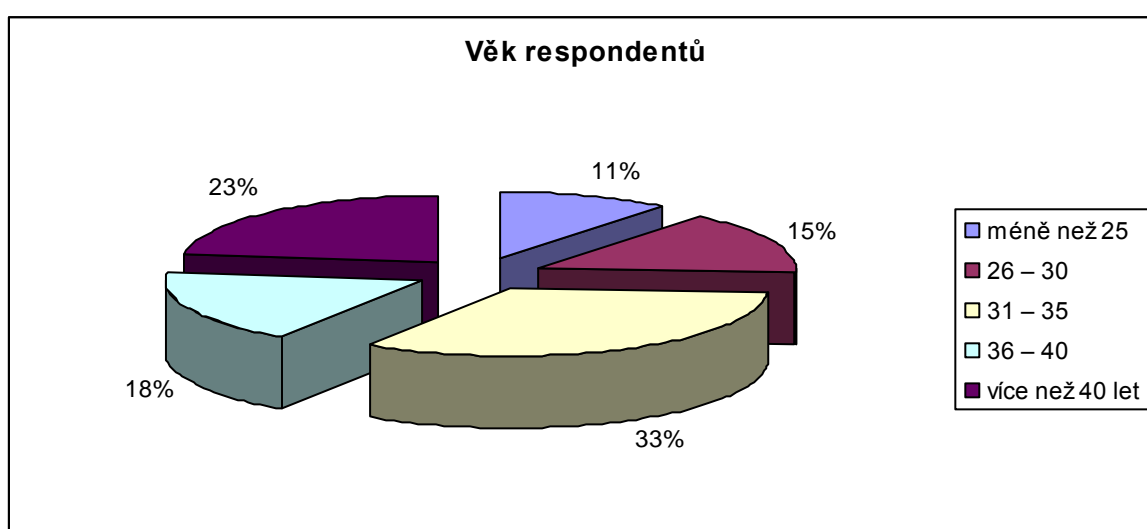
13. Otázka

Věk?

- méně než 25
- 26 – 30 let
- 31 – 35 let
- 36 – 40 let
- více než 40 let

Tabulka č. 13 Věk respondentů

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
méně než 25	15	11
26 – 30	21	15
31 – 35	47	33
36 – 40	25	18
více než 40 let	32	23
Celkem	140	100



Graf č. 13

Analýza odpovědi:

Vyhodnocením této otázky bylo zjištění, že ve věkovém rozmezí méně než 25 let bylo osloveno 11% respondentů, ve věkovém rozmezí 26 – 30 let bylo osloveno 15% respondentů, ve věkovém rozmezí 31 – 35 let bylo osloveno 33% respondentů, ve věkovém rozmezí 36 – 40 let bylo osloveno 18% respondentů a kategorie více než 40 let byla zastoupena 23%. Z průzkumu je tedy patrné, že byli osloveni převážně vojáci ve věku 31 – 35 let.

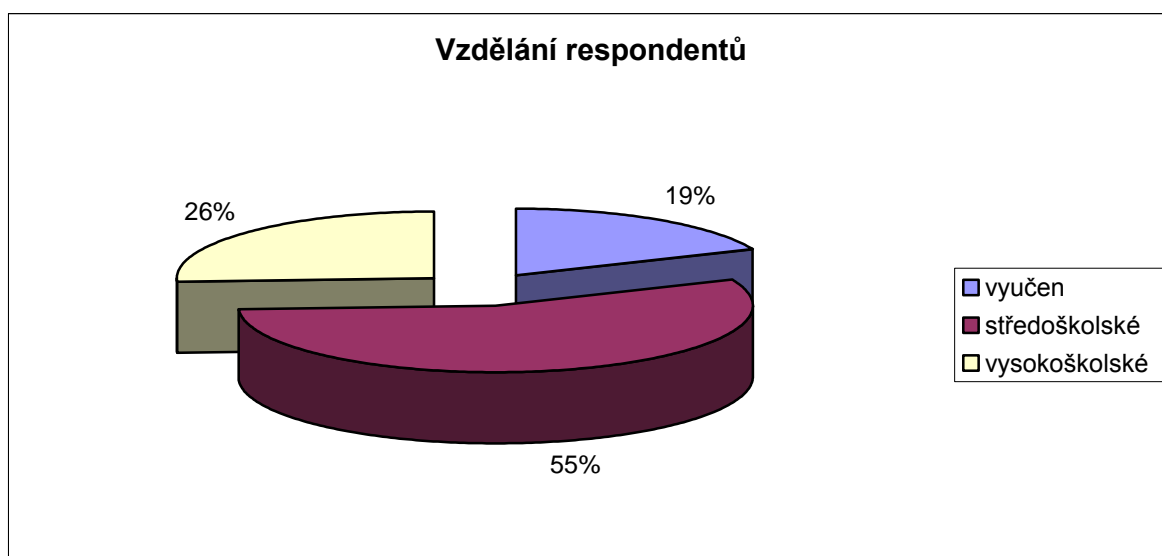
14. Otázka

Nejvyšší dosažené vzdělání?

- vyučen
- středoškolské
- vysokoškolské

Tabulka č. 14 Vzdělání respondentů

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
vyučen	26	19
středoškolské	78	55
vysokoškolské	36	26
Celkem	140	100



Graf č. 14

Analýza odpovědi:

Z vyhodnocení výzkumu je patrné, že převažuje středoškolské vzdělání respondentů z 55%, vysokoškolské vzdělání je zastoupeno 26% respondentů a pouze 19% respondentů je vyučeno. Můžeme tvrdit, že nejvíce vojáků z povolání má středoškolské vzdělání.

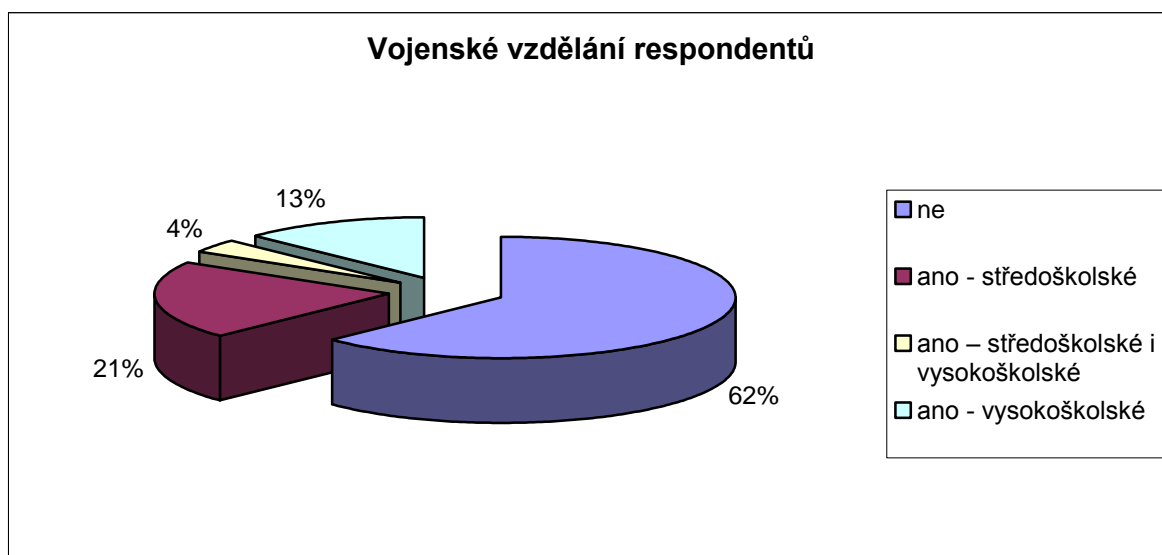
15. Otázka

Máte vojenské vzdělání?

- ne
- ano – středoškolské
- ano – středoškolské i vysokoškolské
- ano – vysokoškolské

Tabulka č. 15 Vojenské vzdělání respondentů

Odpověď	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
ne	88	62
ano – středoškolské	29	21
ano – středoškolské i vysokoškolské	5	4
ano – vysokoškolské	18	13
Celkem	140	100



Graf č. 15

Analýza odpovědi:

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 62% vojáků nemá vojenské vzdělání, 21% vojáků má vojenské středoškolské vzdělání, pouze 4% respondentů má středoškolské i vysokoškolské vzdělání a 13% respondentů má pouze vojenské vysokoškolské vzdělání.

4.4 Vyhodnocení výzkumných otázek

K jednotlivým výzkumným otázkám, které jsme si vybrali, se vztahují vybrané otázky z dotazníku.

Vyhodnocení dílčích výzkumných otázek:

1. Je většina příslušníků útvaru spokojena se systémem vzdělávání v AČR?

K této dílčí výzkumné otázce se vztahují otázky 2 a 9 z dotazníku. Ze zjištěných výsledků vyplynulo, že více jak polovina dotazovaných je spíše spokojena se systémem vzdělávání v AČR. Ovšem oproti tomu 1/3 dotazovaných příslušníků útvaru by změnila tento již zavedený systém vzdělávání v AČR.

Z výše uvedeného vyplývá, že i když je více jak polovina dotazovaných spokojena se systémem vzdělávání v AČR, přikláněli by se ke změně a zavedení nového systému vzdělávání.

2. Upřednostňuje většina příslušníků útvaru jako metodu vzdělávání – přednášku?

Odpověď na zvolenou výzkumnou otázku jsme získali pomocí otázky 4 z dotazníku. Z vyhodnocení preferencí vyplývá, že největší počet respondentů neupřednostňuje jako vzdělávací metodu přednášku, ale větší význam ze vzdělávacího hlediska je pro ně ukázka, jelikož se jedná o názorné předvedení se současným popisem, objasněním a vysvětlením.

3. Je pro většinu příslušníků útvaru vzdělávání v AČR přínosem?

Odpověď na tuto otázku jsme získali z dotazníkového šetření pomocí otázek 3 a 5. Podle odpovědí na otázku 5 vyplývá, že pro nadpoloviční většinu příslušníků útvaru je vzdělávání v AČR přínosem. Ale oproti tomu otázka 3 nám poukazuje na nízké procento kurzů, které vybraní příslušníci za své působnosti v AČR absolvovali.

4. Je kvalifikace lektorů na útvaru podle příslušníků útvaru na dostatečné úrovni?

K této dílčí výzkumné otázce se vztahuje otázka 6 a 7. Pouze 41% respondentů považuje kvalifikaci lektorů na útvaru za dostačující, i když se polovina dotazovaných pravidelně zúčastňuje školení prevence sociálně nežádoucích jevů, nezískali školitelé 100% důvěru příslušníků útvaru.

5. Setkala se většina příslušníků útvaru s mobbingem?

K této dílčí výzkumné otázce se vztahuje otázka 10 z dotazníku. Ani polovina dotazovaných nemá povědomí o tom, co mobbing znamená. Tudíž nejsme schopni vyhodnotit, zda se většina příslušníků útvaru s mobbingem setkala.

6. Setkala se většina příslušníků útvaru s bossingem?

Odpovědi na tuto dílčí otázku nám byla otázka 11 z dotazníkového šetření. Určitý počet dotazovaných má povědomí o významu pojmu bossing, tudíž odpověděli, že se bossingem nikdy nesešli, ale stejný počet dotazovaných nemá povědomí o významu slova bossing, a proto nemůžeme zcela jednoznačně odpovědět na tuto otázku. Pouze necelá 1/3 dotazovaných uvádí, že se s bossingem setkala.

Vyhodnocení hlavní výzkumné otázky, která zní: Jsou příslušníci AČR spokojeni se systémem vzdělávání a prevencí sociálně nežádoucích jevů na útvaru?

Na základě výše uvedených dílčích otázek můžeme konstatovat, že polovina dotazovaných je spokojena se stávajícím systémem vzdělávání, který je nastolen v AČR. Velký počet respondentů by se přikláněl k inovacím spojeným se vzděláváním. Prevence sociálně nežádoucích jevů je u útvaru pravidelně poskytována, ale příslušníci útvaru nejsou zcela přesvědčeni o kvalitách lektorů, kteří danou problematiku přednáší a více jak polovina dotazovaných uvádí, že v soukromém životě poznatky z přednášek prevence sociálně nežádoucích jevů nikdy neuplatnili.

4.5 Doporučení pro praxi

Jak už jsme uvedli výše, velký počet dotazovaných by uvítalo inovace v systému vzdělávání AČR. Pro zefektivnění vzdělávání bychom navrhovali např. zavést nové metody vzdělávání, navýšit počet vysílaných vojáků do mezinárodních kurzů a operací, za účelem získání nových zkušeností a znalostí, a s tím spojené i vzdělávací jazykové kurzy.

ZÁVĚR

V bakalářské práci popisujeme vzdělávání dospělých v systému Armády České republiky a prevenci sociálně nežádoucích jevů, která je důležitou součástí nejen v civilní oblasti, ale prostupuje i do prostředí armády. Jedná se o jevy, které souvisí se vztahy mezi lidmi.

A proto i v armádě se musí klást velký důraz na vzdělávání dospělých. Je zapotřebí mít vypracovanou jasnou koncepci vzdělávání, která odpovídá současným vědeckým poznatkům a využívá všechny možné moderní metody vzdělávání.

Také je třeba si uvědomit, že svět se rychle mění a tím i potřeby a schopnosti jednotlivých lidí. Nakonec závisí na jednotlivcích, zda disponují dostatečnými schopnostmi a motivací dále se vzdělávat a tím si udržovat určitou pozici v dnešní společnosti. Velké nároky na nás klade naše profese, zaměstnavatel, prostředí, rodina, veřejná činnost.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit, zda jsou příslušníci AČR spokojeni se systémem vzdělávání a zda školení prevence sociálně nežádoucích jevů je přínosem jak profesního tak soukromého života.

V první části je popsán vztah tématu k andragogice, systém vzdělávání v AČR a vybrané problémy prevence sociálně nežádoucích jevů vyskytujících se nejvíce v AČR.

Druhá část samotného výzkumu je zaměřena na příslušníky vojenského útvaru Bučovice, kde jsme prostřednictvím dotazníkového šetření zjišťovali spokojenost se systémem vzdělávání.

Z vyhodnocení dotazníku vyplynulo, že polovina dotazovaných je se systémem vzdělávání spokojena, nicméně druhá polovina dotazovaných by uvítala určité inovace. Jako doporučení můžeme uvést např. klást větší důraz na praktické schopnosti a dovednosti, získat více nových zkušeností a znalostí prostřednictvím účasti v mezinárodních kurzech a operacích a s tím spojené i vzdělávací jazykové kurzy.

Vzdělávání vojáků je velmi důležité pro fungování naší armády. Nasazení armády musí být velmi flexibilní, proto je zapotřebí, aby vojáci téměř na všech stupních měli dostatečné vědomosti, schopnosti a zkušenosti. Důležitá je u vojáků i psychologická příprava, díky které budou vojáci schopni zvládat mnohé stresové situace. Patří sem i sociálně nežádoucí jevy, jako nadměrné užívání alkoholu, rovnoprávnost mužů a žen, mobbing, bossing a jiné.

Je třeba si uvědomit, že každý jedinec je odpovědný sám za sebe, za své chování a své

činny. Člověk, jakož to i voják se chce vzdělávat, chce se zdokonalovat, protože pociťuje rozdíl mezi tím, čím si přeje být a tím, čím v současnosti je. Armáda se jen může snažit příslušníky ozbrojených složek vést a usměřňovat v oblasti vzdělávání a sociálně nežádoucích jevů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BEDNAŘÍKOVÁ, I. 2007. *Metodika vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Jihlava: VŠPJ-ICV.
- BENEŠ, Milan. 2003. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-542-6.
- GAVORA, Peter. 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.
- HUBEROVÁ, Brigitte. 1995. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Neografie. ISBN 80-85186-62-4.
- CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu* Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- MERRIAM, Sharan B. and Rosemary S. CAFFARELLA and Lisa M. BAUMGARTNER. 2007. *Learning in Adulthood*. New York, John Wiley & Sons, Inc., 3. Edition. ISBN-10: 0-7879-7588-5, ISBN-13: 978-0-7879-7588-3.
- MUŽÍK, Jaroslav. 2004. *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing. ISBN 80-7357-045-9.
- PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. *Základy andragogiky*. PRAHA: UJAK. ISBN 978-80-86723-58-7.
- POKORNÝ V., J. TELCOVÁ a Anton TOMKO. 2003. *Prevence sociálně patologických jevů*. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky. ISBN 80-86568-04-0.
- PRUSÁKOVÁ, Viera. 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.
- VYKOPALOVÁ, Hana. 2002. *Sociálně patologické jevy v současné společnosti*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 80-244-0337-4.

Interní zdroje

Koncepce prevence sociálně nežádoucích jevů na období 2011 – 2014

MAREK, V. Bosenské vzpomínky. A report 2002, č.1, s. 16.

MINISTERSTVO OBRANY. 2011. *Bílá kniha o obraně*. Havlíčkův Brod: Tiskárny Havlíčkův Brod. ISBN 978-80-7278-564-3.

Rozkaz ministra obrany č. 53/2010, Hlava 1, čl. 1

Rozkaz ministra obrany č. 20/2005, čl. 3 Věstníku Prevence sociálně nežádoucích jevů

Rozkaz ministra obrany 29/2002, čl. 3 Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany

SPRÁVA DOKTRÍN ŘeVD. 2007. *Příprava příslušníků AČR*. Praha: AVIS.

Pers-51-1 „Rovné zacházení s muži a ženami“

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

Zákon č. 397/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami;

Internetové zdroje

Alkoholik.cz. [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.alkoholik.cz/zavislost/>

Ministerstvo obrany a Armáda České republiky: Prevence sociálně nežádoucích jevů v AČR. [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=8751>

Univerzita obrany: Základní fakta o škole. [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: http://www.unob.cz/univerzita/Stranky/zakladni_fakta_skoly.aspx

Velitelství výcviku – vojenská akademie. [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.vavyskov.cz/content/velitelstvi-vycviku-%E2%80%93-vojenska-akademie>

Vyhodnocení roku 2013. In: [online]. [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AČR	Armáda České republiky
MO	Ministerstvo obrany
PSNJ	Prevence sociálně nežádoucích jevů
SNJ	Sociálně nežádoucí jevy
SPJ	Sociálně patologické jevy
UO	Univerzita obrany
VeV-VA	Velitelství výcviku - vojenská akademie

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 – Koncepce přípravy personálu

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 – Působnost respondentů v Armádě České republiky

Tabulka č. 2 – Spokojenost respondentů se systémem vzdělávání v AČR

Tabulka č. 3 – Počet absolvovaných kurzů

Tabulka č. 4 – Metody vzdělání

Tabulka č. 5 – Přínos vzdělávání

Tabulka č. 6 – Účast na školení PSNJ

Tabulka č. 7 – Kvalifikace lektorů

Tabulka č. 8 – Uplatnění poznatků v soukromém životě

Tabulka č. 9 – Změnit systém vzdělávání

Tabulka č. 10 – Setkání s mobbingem

Tabulka č. 11 – Setkání s bossingem

Tabulka č. 12 – Pohlaví respondentů

Tabulka č. 13 – Věk respondentů

Tabulka č. 14 – Vzdělání respondentů

Tabulka č. 15 – Vojenské vzdělání respondentů

SEZNAM PŘÍLOH

1. příloha: Dotazník

PŘÍLOHA Č. I: DOTAZNÍK

Vážení kolegové,

jmenuji se Veronika Vránová, jsem studentkou 3. ročníku oboru Andragogika a řízení lidských zdrojů v neziskové sféře, fakulta humanitních studií, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Tímto se na Vás obracím s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku, který je součástí mého výzkumného projektu, zaměřeného na vzdělávání příslušníků Armády České republiky.

Dotazník je zcela anonymní a bude použit pouze pro účely výše uvedeného výzkumného šetření.

Pokyny pro vyplnění dotazníku:

U jednotlivých otázek zaškrtněte jednu Vámi zvolenou odpověď, která Vám nejvíce vyhovuje. V případě, že si již zvolenou odpověď rozmyslíte, zakroužkujte nově zvolenou odpověď.

Otázky:

1. Jak dlouho působíte v Armádě České republiky?

- 0 – 2 roky
- 3 – 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 15 let
- 16 – 20 let
- více než 20 let

2. Jste spokojen/a se systémem vzdělávání v Armádě České republiky?

- rozhodně ano
- spíše ano
- rozhodně ne
- spíše ne

3. Kolik kurzů jste za své působnosti v Armádě České republiky absolvoval/a?

- žádný
- 1 – 3
- 4 – 5
- víc než 6

4. Jaké upřednostňujete metody vzdělávání?

- přednáška
- seminář
- ukázka
- beseda

5. Je pro Vás vzdělávání v Armádě České republiky přínosem?

- rozhodně ano
- spíše ano
- rozhodně ne
- spíše ne

6. Zúčastňujete se školení Prevence sociálně nežádoucích jevů na Vašem útvaru?

- pravidelně
- spíše ano
- spíše ne

7. Jsou podle Vaše názoru lektori Prevence sociálně nežádoucích jevů na útvaru dostatečně kvalifikovaní?

- ano
- většinou ano
- někdy ano, někdy ne
- ne

8. Uplatnil/a jste poznatky ze školení Prevence sociálně nežádoucích jevů i v soukromém životě?

- rozhodně ano
- spíše ano
- rozhodně ne
- spíše ne

9. Chtěl/a byste změnit systém vzdělávání v Armádě České republiky?

- ano
- ne
- nevím

10. Setkal/a jste se na pracovišti s mobbingem (forma zneřijemňování života na pracovišti, šikana na pracovišti)?

- ano
- ne
- nejsem si vědom

11. Setkal/a jste se na pracovišti s bossingem (šikany se dopouští na svém podřízeném nadřízený)?

- ano
- ne
- nejsem si vědom

12. Pohlaví:

- muž
- žena

13. Věk:

- méně než 25 let
- 26 – 30 let
- 31 – 35 let
- 36 – 40 let
- více než 40 let

14. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- vyučen
- středoškolské
- vysokoškolské

15. Máte vojenské vzdělání?

- ne
- ano – středoškolské
- ano – středoškolské i vysokoškolské
- ano - vysokoškolské