

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Systém vzdělávání a rozvoje pracovníků v

organizaci Městská policie Plzeň

Employee education and development system in

Pilsen Municipal Police

Martin Machulda

Plzeň 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„*Systém vzdělávání a rozvoje pracovníků v organizaci Městská policie Plzeň*“

vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 20.4.2024

v. r. *Martin Machulda*

Zásady pro vypracování práce

1. Diskutujte problematiku a trendy ve vzdělávání zaměstnanců.
2. Popište systém a specifika vzdělávání strážníků městské policie.
3. Pomocí vhodných metod zhodnoťte profesní vzdělávání strážníků Městské policie Plzeň.
4. Identifikujte silná a slabá místa a případné potřeby dalšího vzdělávání strážníků Městské policie Plzeň.
5. Formulujte záměr.

Studijní program

Ekonomika a management: Podniková ekonomika a management

Poděkování

Touto formou bych rád poděkoval vedoucí mé bakalářské práce Ing. Kateřině Mičudové, Ph.D., za její dohled, cenné rady a trpělivost. Dále bych chtěl také poděkovat Bc. Petře Machuldové za její ochotu a odhodlání při zajišťování informací ohledně organizace a JUDr. Ludku Hosmanovi za jeho odborný dohled v oblasti výzkumu vzdělávacího systému Městské policie Plzeň. Děkuji také všem zaměstnancům Městské policie Plzeň, kteří si našli čas a zúčastnili se mého výzkumu.

Obsah

Obsah

Úvod	7
1 Vzdělávání	8
2 Formy a trendy vzdělávání pracovníků	9
2.1 Nejčastější vzdělávací metody	9
2.2 Trendy vzdělávání	11
2.2.1 E-learningové kurzy	11
2.2.2 Mobile learning	13
2.2.3 Virtuální a rozšířená realita	13
2.2.4 Koučování a mentoring	13
3 Potřeba se vzdělávat	15
3.1 Dovednosti, které můžeme rozvíjet	15
3.2 Oblasti vzdělávání	16
3.3 Motivace k plnění potřeb	17
3.3.1 Typy motivace	18
3.3.2 Motivační faktory	18
4 Obecní (městská) policie	19
4.1 Základní činnosti obecní policie	19
4.2 Historie obecní policie v českých zemích	20
5 Městská policie Plzeň	21
5.1 Historie Městské policie Plzeň	21
5.2 Organizační schéma	21
6 Povinné vzdělání strážníků obecních policí v ČR	24
6.1 Způsoby vzdělávání strážníků	25

6.2	Rozsah odborných předpokladů a výcviku čekatele a strážníka daný vyhláškou	26
7	Vzdělávání strážníků Městské policie Plzeň.....	29
7.1	Odbor vzdělávání Městské policie Plzeň	29
7.2	Vzdělávací kurzy – povinné.....	30
7.3	Vzdělávací kurzy – nepovinné	32
7.4	Vzdělávání v rámci benefitů	34
8	Vzdělávání městských policí v jiných městech.....	35
8.1	Městská policie hlavního města Prahy	35
8.2	Městská policie Příbram.....	36
8.3	Městská policie Karlovy Vary	36
9	Kvantitativní výzkum	38
9.1	Cíl výzkumu	39
9.2	Výzkumné otázky.....	39
9.3	Realizace výzkumu	39
9.4	Interpretace výsledků výzkumu	39
10	Závěr výzkumu	60
10.1	Odpovědi na výzkumné otázky	61
11	Návrhy na zlepšení.....	63
	Závěr	67
	Seznam použitých zdrojů	68
	Seznam tabulek	70
	Seznam grafů.....	71
	Seznam zkratk.....	72
	Seznam příloh.....	73

Úvod

V dnešní rozvíjející se společnosti je kladen velký důraz na změnu a inovaci. To platí i v případě Městské policie Plzeň, která se stále snaží udržet krok s vyvíjejícími se technologiemi a postupy. Aby tyto inovace a nové technologie mohli být nasazeny v terénu, je zapotřebí proškoleného a vzdělaného personálu, který bude umět nové vybavení a postupy v praxi aplikovat. Přípravu zaměstnanců k používání nejnovějších metod a prostředků má na starosti vzdělávací institut Městské policie Plzeň s akreditací od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České Republiky.

Cílem této bakalářské práce je seznámit s problematikou vzdělávání a rozvoje zaměstnanců u Městské policie Plzeň, zvážit, zda je současný systém vzdělávání dostačující pro přípravu na výkon povolání a určit možné oblasti, kde by zaměstnanci uvítali zlepšení.

Práce je rozdělena do 3 částí. První část je zaměřena na obecné vzdělávání, jsou zde představeny formy a trendy v oblasti vzdělávání a důvody ke vzdělávání. Druhá část blíže představuje Městskou policii Plzeň a seznamuje se vzděláváním v této organizaci. Pro účely porovnání jsou v této kapitole stručně popsány vzdělávací systémy dalších tří městských policií. Třetí a poslední kapitolou je samotný výzkum, který probíhal formou dotazníkového šetření a snažil se odhalit silné a slabé stránky systému a objevit možnosti jejich zlepšení. V této kapitole se také nachází detailní představení výzkumných otázek a odpovědí na tyto otázky, včetně argumentace autora. Na závěr kapitoly jsou zde uvedeny konkrétní možná zlepšení vzdělávacího systému.

1 Vzdělávání

Vzdělávání je proces, který podporuje a napomáhá učení. V návaznosti na mezinárodně obvyklé vymezení pojmů se rozlišuje formální a neformální vzdělávání jako záměrné, strukturované a organizované aktivity od informálního učení, které organizovanou formu, strukturu a někdy i záměr postrádá. Na rozdíl od vzdělávání lze vzdělání chápat nikoliv jako proces, ale jako stav, ke kterému vzdělávání vede. Vzdělání můžeme tedy vnímat buď jako souhrn osvojených znalostí, dovedností a schopností jednotlivého člověka, nebo úžeji jako formální uznání výsledku učení (jako je například stupeň vzdělání nebo kvalifikace) (Český statistický úřad [czso], 2018).

Formální vzdělávání je forma studia realizovaná ve vzdělávacích institucích jako jsou školy či univerzity. Formální vzdělávání zahrnuje navazující stupně vzdělávání (základní, střední a terciální), jejichž dosažení je možné podložit příslušným osvědčením (jako je vysvědčení, výuční list, maturitní vysvědčení, diplom a podobně), které relevantní národní autority uznávají. Obecně bývá nejčastěji formální vzdělávání spojováno s takzvaným počátečním vzděláváním, kterým si každý jedinec projde během svých prvních dekád života, alespoň v podobě povinné školní docházky. Formální vzdělávání také hraje podstatnou roli v konceptu celoživotního vzdělávání prostřednictvím dalšího vzdělávání dospělých, které můžeme definovat jako snahu o doplnění vzdělávání a/či dosažení vyššího/jiného stupně vzdělání po skončení počátečního vzdělávání. Další vzdělávání je často od počátečního vzdělávání odděleno vstupem na trh práce nebo přerušením obvykle kontinuální vzdělávací dráhy počátečního vzdělávání z jiného důvodu (czso, 2016).

Neformální vzdělávání probíhá mimo formální vzdělávací systém, který vede k dosažení určitého stupně vzdělávání doloženého certifikátem. Neformální vzdělávání se skládá z organizovaných výchovně vzdělávacích aktivit (z pravidla bývají dobrovolné), které se odehrávají mimo rámec zavedeného oficiálního školského systému a uchazečům nabízí záměrný rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů založených na uceleném systému hodnot. Organizátory neformálního vzdělávání jsou sdružení dětí a mládeže a další nestátní neziskové organizace, školská zařízení pro zájmové vzdělávání (především střediska volného času, vzdělávací agentury, kluby, kulturní zařízení a další) (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [msmt], n.d.).

2 Formy a trendy vzdělávání pracovníků

2.1 Nejčastější vzdělávací metody

Markéta Kadeřábková ve svém článku rozděluje metody vzdělávání zaměstnanců do dvou kategorií:

- Vzdělávání mimo pracoviště;
- Vzdělávání na pracovišti (Kadeřábková, 2020).

Metody vzdělávání mimo pracoviště jsou nejčastěji realizovány externí organizací, která se zaměřuje na tento typ vzdělávání. Obecně se jedná o nákladnější způsob vzdělávání, kterým mohou zaměstnanci rozšířit své znalosti a dovednosti. Může nastat situace, kdy podnik musí využít služeb externí školící organizace (například firma nemá nikoho z interních zdrojů, kdo by školení mohl realizovat). Mezi metody vzdělávání mimo pracoviště se řadí:

- **Přednáška** – nejčastější vzdělávací metoda, která se používá i mimo podnikové vzdělávání. Metoda spočívá v předávání teoretických znalostí a faktů prostřednictvím prezentace. Výhoda metody spočívá v možnosti klást otázky a diskutovat s přednášejícím. Metoda ztrácí na efektivitě, pokud je přednáška realizovaná pouze formou výkladu bez možnosti zpětné vazby.
- **Workshop** – interaktivní seminář, který se zaměřuje na praktické řešení problémů. Toto řešení vyžaduje, aby účastníci semináře využili své znalosti a dovednosti a tím se tyto vlastnosti procvičily. Seminář také vyžaduje po zúčastněných aktivní zapojení, kreativitu a při určitých situacích i kooperaci s ostatními.
- **Hraní rolí** – spočívá v simulaci určité situace, ve které dostanou účastníci přidělenou roli, kterou následně v simulaci zastupují. Cílem simulace je replikovat reálné scénáře v nerizikovém prostředí. Metoda je nejvhodnější pro pracovníky, kteří často jednají se zákazníky. Metoda je také oblíbená jako součást výběrového řízení.
- **Případová studie** – zaměřena na analýzu konkrétní situace, která proběhla nebo je šance na její průběh a obsahuje hledání vhodného východiska. Metoda se využívá pro testování uchazečů a školení vedoucích pracovníků.

- **Stáž** – zaměřena na vzdělávání a poznání potenciálních budoucích pracovníků. Stáže jsou výhodné pro obě zúčastněné strany. Firmy zjistí, zda se účastník stáže na danou pracovní pozici hodí a má tak smysl do něj investovat další úsilí. Uchazeč zase pozná své silné a slabé stránky a zjistí, zda do firmy zapadne. Metoda slouží také jako efektivní způsob získávání nových pracovníků.
- **Studium na střední či vysoké škole** – zaměstnancům je umožněno díky možnosti studia distanční, případně kombinovanou formou, které tyto instituce nabízí. Podniky mohou své zaměstnance motivovat ke vzdělávání tímto způsobem pomocí flexibilní pracovní doby.
- **Rekvalifikační kurzy** – speciální akreditované kurzy nabízené vzdělávacími organizacemi. Absolvováním kurzu si mohou zaměstnanci rozšířit své znalosti a dovednosti (Kadeřábková, 2020).

Metody vzdělávání na pracovišti jsou nejčastěji zaměřeny na praktické znalosti a dovednosti. Mezi tyto metody se řadí:

- **Instruktáž** – se nejčastěji používá ve výrobních podnicích k zaškolování zaměstnanců. Vzdělávání probíhá skrze instruktora, který účastníkům předvádí a vysvětluje pracovní postupy a úkony, které se vztahují k dané pracovní pozici.
- **Asistování** – je charakteristicky podobné k instruktáži. Na rozdíl od instruktáže se asistování používá k zaškolování zaměstnanců pro výkon náročnějších pracovních úkolů a pozic. Princip metody spočívá v asistování profesně staršímu pracovníkovi, kterého nový zaměstnanec pozoruje při výkonu práce a pod jehož odborných dohledem si dané činnosti zkouší.
- **Rotace práce** – se používá pro trénink nových manažerů. Podstatou metody je, aby si pracovník osvojil různé pracovní úkony a vyzkoušel si jednotlivé pracoviště v organizaci.
- **Briefingy** – je anglický termín označující poradu členů týmu před zahájením týmové aktivity. Důvodem realizace briefingu je motivace pracovníků a snaha uvolnit členy týmu od stresu.
- **Pracovní porada** – je metoda, která se používá buď k řešení určitého úkolu, nebo ke vzdělávání zaměstnanců, které je realizované někým z firmy (Kadeřábková, 2020).

2.2 Trendy vzdělávání

Technologický pokrok změnil všechny stránky podnikání, což zahrnuje i vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. V této podkapitole budou definovány současné trendy v oblasti profesního, ale i osobního vzdělávání. Současným trendem ve vzdělávání je propojení vzdělávání s informačními a telekomunikačními technologiemi. Základním a také prvním systémem vzdělávání, který propojil tyto technologie se vzděláváním, je e-learning. Systémy typu mobile learning, virtuální a rozšířená realita vychází ze systému e-learningu, tudíž se výhody a nevýhody e-learning vztahují i na tyto systémy.

2.2.1 E-learningové kurzy

Václav Maněna ve své knize popisuje e-learning jako: „*Způsob vzdělávání, který využívá moderní informační a komunikační technologie k předávání výukového obsahu, komunikaci účastníků vzdělávání a k řízení výukového procesu*“ (Maněna a kol., 2015, s. 15).

Ludvík Eger ve svém díle upozorňuje, že za pojmem e-learning nemůžeme označit vše, co je spojeno s informačními technologiemi. Za e-learning nelze považovat předávání dat a informací bez didaktického zpracování obsahu. Proto nejčastější formy předávání dat a informací, jako jsou e-maily, e-meetingsy a instant messaging nemůžeme považovat za formu e-learningu, pokud jejich obsah nebyl didakticky zpracován. Mnoho dalších autorů nepovažuje za e-learning multimediální propagaci bez dalšího pedagogického významu (Eger, 2020).

V podnikovém vzdělávání se setkáváme s e-learningovými kurzy vytvořenými speciálně pro konkrétní subjekty výuky. Kromě vzdělávacího obsahu kurzy obsahují také testy, na kterých si mohou zaměstnanci otestovat své znalosti, a alespoň jeden závěrečný test. Některé kurzy mohou obsahovat pouze testovou část, tyto kurzy slouží pouze k testování zaměstnanců a následné archivaci výsledků. Na základě těchto výsledků je možné vygenerovat certifikaci o absolvování kurzu, která poté může sloužit jako podklad pro kariérní růst zaměstnance nebo přidělené odměny. E-learning je často využíván jako forma distanční výuky, kde účastníci studují zcela samostatně (Maněna a kol., 2016).

E-learning je jedna z nejnovějších forem výuky, jejíž existence je možná díky rozvoji informačních a komunikačních technologií. I tato forma vzdělávání přináší své výhody

i nevýhody. Spoluprací odborníků na informační technologie i pedagogických pracovníků na vývoji e-learningových systémů vznikly systémy spojující nejmodernější technologie s aktuálními poznatky z pedagogiky a psychologie. Díky této spolupráci převažují výhody těchto systémů nad jejich nevýhodami (Maněna a kol., 2015).

Mezi hlavní výhody e-learningu můžeme řadit:

- **Přístupnost vzdělání** – je jednou z hlavních výhod e-learningu. E-learning totiž zpřístupňuje vzdělávání téměř každému, protože jediné, co student potřebuje, je stabilní připojení k internetu a zařízení, které je schopné se k internetu připojit. Pokud student tyto podmínky splňuje, otevírá se mu globální síť tříd, lekcí, kurzů a školení, které může absolvovat.
- **Flexibilita** – studenti nejsou časově ani fyzicky omezeni. Mohou se vzdělávat svým tempem a lekci si mohou kdykoliv zopakovat. V případě potřeby si mohou otestovat probranou látku cvičným testem pro lepší zpětnou vazbu.
- **Aktualizace** – oproti knihám a učebnicím, jež se aktualizují pouze publikací nového aktualizovaného vydání, lze soubory v e-learning jednoduše aktualizovat a obohacovat je o nové informace. To umožňuje e-learningový materiál neustále zdokonalovat.
- **Možnost získat akreditované osvědčení o absolvování** – je další výhodou e-learningu, neboť mnoho platforem poskytuje akreditované certifikáty o úspěšném absolvování, což je skvělé pro posílení životopisu a udržení relevantních dovedností. To také pomáhá uchazečům o zaměstnání, protože mnoho velkých korporací tyto akreditace aktivně hledá (Keegan, 2021).

Hlavní nevýhoda e-learningového systému spočívá ve velké finanční nákladnosti na vytvoření. Jako u každého komplexního informačního systému je i v případě e-learningového systému zapotřebí adekvátní technologie, která bude systém udržovat a provozovat, a personál, který bude systém aktualizovat. Tento provoz musí být nepřetržitý, aby se do něj mohli účastníci kurzu kdykoliv přihlásit. Vytvoření takového systému může trvat v rámci týdnů či měsíců, zde záleží na komplexnosti a očekávání od daného systému. Problém také nastává s vývojem v oblasti informačních a komunikačních technologií, kdy systém musí být neustále aktualizován na novější zařízení nebo kompletně předělán. E-learning není vhodný pro všechny typy znalostí

a dovedností. Systém podporuje minimální komunikační dovednosti, tento problém lze částečně eliminovat vhodným implementováním videokonferencí a konzultací (Maněna a kol., 2015).

Budoucností e-learningu je tzv. mobile learning, ve kterém se využívají mobilní a bezdrátové technologie.

2.2.2 Mobile learning

Mobile learning (nebo m-learning) je způsob vzdělávání realizovaný pomocí mobilního zařízení. Flexibilita mobile learningu u lidí zvyšuje motivaci učit se. Princip metody spočívá ve velmi krátkých lekcích, ve kterých se využívá interaktivních herních prvků a notifikací. Díky využití mobilního zařízení má student probíranou látku vždy k dispozici. Lekce jsou obvykle zakončeny kvízy či testy, které nutí studenta nově získané znalosti a vědomosti neustále opakovat (lmc, 2019).

2.2.3 Virtuální a rozšířená realita

První formy virtuální reality se začaly objevovat během 60. let 20. století, kdy byl vytvořen první letecký simulátor pro armádu a velké letecké společnosti. Jako nejméně pohlcující typ virtuální reality se označuje „desktop VR“. Jedná se o trojrozměrný virtuální svět, který je promítán na standardním počítačovém monitoru. Desktop VR se začala objevovat díky pokroku v počítačové technice začátkem 21. století. Nejvěrohodnější typy virtuální reality využívají stereoskopický displej se snímači pohybu, které určují, kam se uživatel dívá. Obraz okolního světa je zcela blokován a díky tomu je dosaženo velkého pocitu imerze a nerušeného pohledu do virtuálního světa (Boyles, 2017).

Rozšířená realita je hybrid mezi virtuální realitou a skutečným světem. Typ rozšířené reality zvaný „marker-based“ využívá obraz reálného světa, do kterého následně promítá obsah virtuálního světa (Boyles, 2017).

2.2.4 Koučování a mentoring

Koučování představuje (na rozdíl od jednorázové instruktáže) „*dlouhodobější instruování, vysvětlování a sdělování připomínek i periodickou kontrolu pracovníka ze strany kouče*“ (Urbancová & Vrabcová, 2023, s. 62). Kouč může k naplnění cílů, které si stanovila organizace, pracovat s jednotlivými pracovníky nebo týmy. Koučování tak

dosahuje viditelných výsledků při práci s manažery, ale i zaměstnanci společnosti (Urbancová & Vrabcová, 2023).

Mentoring (sdílení znalostí a zkušeností) je obdoba koučování. Určitá iniciativa a odpovědnost ale v tomto případě spočívá na školeném zaměstnanci, který si sám vybírá mentora (rádce). Během mentoringu dochází k výměně zkušeností a znalostí, tím dochází k uchování znalostní báze a rozvoji organizace. Existuje také reverzní mentoring, během kterého mladší zaměstnanci slouží jako mentoři pro starší zaměstnance (Urbancová & Vrabcová, 2023).

3 Potřeba se vzdělávat

V dnešním rychle se měnícím světě je vzdělávání klíčové pro osobní růst, rozvoj našich dovedností, adaptaci na nové technologie, úspěch v práci a zajištění konkurenceschopnosti na pracovním trhu. Neustále vyvíjející technologie a pracovní prostředí nutí jedince k udržování relevantních dovedností. Udržovat krok s technologiemi, které jsou potřebné pro výkon povolání pomáhá zaměstnancům právě celoživotní vzdělávání. Pokud je zaměstnanec ochoten investovat do svého vzdělání a rozvoje za účelem zdokonalení svých schopností, zvyšuje si šanci na kariérní růst v současném zaměstnání či na získání atraktivní pracovní příležitosti a zůstává tak pro trh práce atraktivním kandidátem. Vzdělávání samozřejmě není jenom o získávání pracovních dovedností, ale také o příležitosti objevovat nové oblasti, rozvíjet své současné záliby nebo najít nové, a tím se rozvíjet jako osobnost. Získání nových znalostí a perspektivy otevírá nové možnosti a pomáhá lépe porozumět světu (genexia, n.d.).

3.1 Dovednosti, které můžeme rozvíjet

Komunikační dovednosti jsou jednou z těch nejdůležitějších dovedností, které lze aplikovat snad v každém povolání a neztratí se ani v osobním životě člověka. Zaměstnavatel může například svému zaměstnanci pomoci s asertivním jednáním, aby byl schopen vyjádřit své myšlenky a potřeby. Rozvoj komunikačních dovedností taktéž pomůže s aktivním nasloucháním i se schopností prezentovat své nápady (Dubová, 2023).

Vzhledem k povaze práce je také nutnost zvyšovat odbornost i v oblastech technologií. Zde se jedná o takzvané „hard skills“, které zaměstnancům pomáhají s plněním pracovních povinností. Můžeme sem zařadit například ovládání softwaru, projektové řízení nebo analýzu dat (Dubová, 2023).

Mezi další dovednosti, které může zaměstnavatel u zaměstnance rozvíjet jsou dovednosti v oblasti mezilidských vztahů, které zaměstnanci pomáhají pracovat v týmu, řešit nenadálé situace a zvládnout konflikt. Rozvoj těchto dovedností přináší do týmů více pochopení a příjemnější atmosféru (Dubová, 2023).

3.2 Oblasti vzdělávání

Ve vzdělávání rozlišujeme dva pojmy „formování pracovních schopností člověka“ a „formování pracovních schopností pracovníka“. V prvním případě jde o obecné pracovní schopnosti člověka, které získává celý svůj život, bez ohledu na to, kdy, kde a z čí iniciativy se uskutečňuje. Ve druhém případě se jedná o aktivitu související s vykonávanou prací, jde tedy o formování pracovních schopností pracovníka konkrétní organizace. Aktivity jsou organizovány a poskytovány v rámci personální a sociální práce organizace (Koubek, 2015, s. 254).

Oblast všeobecného vzdělávání je zaměřena na základní dovednosti a znalosti, díky kterým může člověk žít ve společnosti. Zmíněné vlastnosti jsou základním stavebním blokem pro získávání a rozvoj specializovaných pracovních vlastností a dovedností (Koubek, 2015).

Oblast odborného vzdělávání, někdy též známá jako oblast formování kvalifikace, je zaměřena na získávání specifických znalostí a dovedností, které jsou orientovány na určité zaměstnání i následnou aktualizaci či přizpůsobení daným požadavkům pracovního místa. Pod danou oblast tedy spadá:

- **Základní příprava na povolání** – netýká se personálu organizace a stojí mimo vzdělávání organizace. Jedná se o přípravu v učňovských zařízeních pro mládež připravující se na dělnické povolání.
- **Orientace** – je zaměřena na zkrácení procesu adaptace nového pracovníka v organizaci. Cílem je zprostředkovat všechny potřebné informace, znalosti a dovednosti pro výkon práce, kterou bude pracovník vykonávat.
- **Doškolení** – proces optimalizování znalostí a dovedností pracovníka, aby odpovídaly požadavkům na jeho pracovním místě. Jde o nástroj využívaný ke zvyšování pracovního výkonu a prosperity organizace.
- **Přeškolení** – formulace pracovních schopností a dovedností směřující k osvojení nového povolání, které se více či méně odlišuje od dosavadního. U více se lišících povolání se jedná o plnou rekvalifikaci, naopak u méně se lišících povolání se jedná o částečnou rekvalifikaci (Koubek, 2015).

Oblast rozvoje se zabývá obohacováním znalostí a dovedností nad rámec nezbytně nutných požadavků k vykonávání současného povolání. Oblast se zaměřuje na pochopení komplexních problémů, které často překračují meze daného oboru. Josef

Koubek ve své knize popisuje tento rozvoj jako: „*Rozvoj, který je orientován více na kariéru pracovníka než na jím momentálně vykonávanou práci*“ (Koubek, 2015, s. 257).

3.3 Motivace k plnění potřeb

Motivace je psychologický proces, který dodává energii a pomáhá udržet směr spojovaný s prací, úkolem, určitou rolí nebo projektem. Motivaci lze tedy definovat jako soubor energických sil pocházejících z jedince i mimo něj. Tyto síly se podílí na pracovním chování jedince, určují formu, směr a intenzitu. Pracovní motivace je v ekonomickém smyslu rozvoje brána jako konkurenční výhoda. Motivaci zaměstnanců můžeme vnímat jako základní jednotku teorií, které se zaměřují na efektivitu a vývoj organizací (Šmahaj & Cakirpaloglu, 2016).

Šmahaj a Cakirpaloglu zmiňují následující základní teorie spojené s motivací pracovníka:

- **Expektační teorie** – zaměřená na proces, během kterého si zaměstnanci vybírají, do čeho budou investovat svůj čas a úsilí. K rozhodnutí zaměstnanci zvažují pravděpodobnost dosažení úspěchu a zisku. Přesvědčovací složky, jež úsilí obsahuje, je složka očekávání, složka instrumentální a valence. Tyto tři složky společně realizují impuls k jednání (pokud jedna ze složek není přítomna, impuls realizován nebude).
- **Teorie spravedlnosti** – založena na předpokladu vyrovnávání investic/vstupů (například úsilí, znalosti a oddanost) zaměstnanců do práce pomocí zisků/výstupů (například výše platu, bonusy a benefity). Díky tomuto vyrovnání dochází k motivaci zaměstnanců. Teorie také uznává fakt, že může dojít k nerovnováze mezi vstupy a výstupy a tím může dojít k podhodnocování nebo přečehování zaměstnanců. Oba stavy mohou negativně ovlivnit motivaci zaměstnanců.
- **Teorie self-determinace** – teorie sebeurčení je zaměřena na podstatu motivace. Teorie předpokládá, že jedinci jsou aktivní a orientují se na růst. Psychologický růst a integrační tendence mohou být pozitivně i negativně ovlivněny, protože jsou citlivé na sociální a životní prostředí. Teorie rozlišuje motivaci na dva druhy – vnější a vnitřní motivaci (Šmahaj & Cakirpaloglu, 2016).

3.3.1 Typy motivace

Existují dva základní typy motivace – vnější a vnitřní. Někteří výzkumníci také spekulují o existenci třetího typu motivace – rodinné motivace. Příkladem rodinné motivace jsou činnosti, které jedinec vykonává bez jakékoliv vnitřní motivace, ale pro podporu své rodiny, zejména finančně (Cherry, 2022a).

Vnější motivace vychází z vnějšku jedince. Tento typ motivace často zahrnuje odměny v podobě finančního ohodnocení, sociálního uznání, pochvaly a trofejí. Jedinci, kteří jsou motivováni vnějším způsobem, budou pokračovat ve vykonávání určitých činností, které je samy o sobě nenaplňují. Příkladem může být vykonání dodatečné práce, která je nebaví nebo je nezajímá, mimo pracovní dobu pro získání dodatečného finančního ohodnocení od zaměstnavatele. Tento typ motivace může být velice účinný. Motivování za pomoci vnějších odměn může být efektivním způsobem nabuzení a udržení motivace lidí, kteří vykonávají úkoly, které jim přijdou nezáživné nebo obtížné. I přesto, že externí odměňování může zvýšit motivaci jedince, nadměrným odměňováním můžeme docílit jevu opačného (Cherry, 2022b).

Vnitřní motivace vychází z vnitřku jedince. Tento druh motivace vzniká při plnění činností, ze kterých má jedinec osobní požitek a nejsou plněny za účelem získání externí odměny jako peníze nebo ocenění. Činnosti generují pro jedince požitek, pokud v jejich vykonávání vidí smysl. Tyto činnosti také mohou jedinci dát pocit pokroku nebo získání nové kompetence. Aktivitu, při jejíchž plnění získává jedinec pocit gratifikace, mohou být také odměněny externími způsoby. Vědci ovšem prokázali, že externí odměňování aktivit, které jedinec považuje za smysluplné a rád je vykonává, může snížit celkový požitek z výkonu této aktivity. Tomuto fenoménu se odborně říká účinek nadměrného ospravedlnění. Mezi faktory, jež ovlivňují vnitřní motivaci, řadíme například výzvu, kontrolu, kooperaci a soutěžení, zvědavost a uznání (Cherry, 2022c).

3.3.2 Motivační faktory

Jan Urban dělí motivační faktory na hmotné a nehmotné. Do hmotných faktorů se nejčastěji řadí peníze, za které lze uspokojit různé potřeby. Platí zde, že motivační účinek s rostoucím uspokojením potřeb klesá. Oproti tomu nehmotné uspokojování potřeb, jež nelze uspokojit hmotnými prostředky (například peníze), je způsob motivování pomocí pochval, uznání či možnosti získat nové zkušenosti (Urban, 2017).

4 Obecní (městská) policie

Obecní policie je orgánem obce, který zabezpečuje místní záležitosti veřejného pořádku v rámci působnosti obce a plní další úkoly, pokud tak stanoví zákon č. 553/1991 Sb. – Zákon o obecní policii nebo zvláštní zákon. Obecní policii zřizuje a zrušuje obecní zastupitelstvo pomocí obecně závazné vyhlášky (Ministerstvo vnitra České republiky [mvcr], 2020).

Obecní policie se rozlišuje na obecní a městskou policii. Obecní policie je zřizována obcemi a městská policie je zřizována městysy a městy. Mezi obecní policií a městskou policií není z hlediska jejich pravomocí rozdíl. Rozdíl je pouze v názvu. V zákonech a v dokumentech Ministerstva vnitra České republiky se pod pojmem obecní policie rozumí obecní i městská policie (mvcr, 2021).

4.1 Základní činnosti obecní policie

Obecní policie je všeobecně garantem při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku na území, pro které byla zřízena. Rozsah úkolů a činností, které obecní policie v rámci působnosti obce vykonává, je striktně vyjmenován v zákoně č. 553/1991 Sb. – Zákon o obecní policii:

- přispívá k ochraně a bezpečnosti osob a majetku;
- dohlíží na dodržování pravidel občanského soužití;
- dohlíží na dodržování obecně závazných vyhlášek a nařízení obce;
- podílí se v rozsahu stanoveném tímto nebo zvláštním zákonem na dohledu na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích;
- podílí se na dodržování právních předpisů o ochraně veřejného pořádku a v rozsahu svých povinností a oprávnění stanovených tímto nebo zvláštním zákonem činí opatření k jeho obnovení;
- podílí se na prevenci kriminality v obci;
- provádí dohled nad dodržováním čistoty na veřejných prostranstvích v obci;
- odhaluje přestupky, jejichž projednávání je v působnosti obce;

- poskytuje za účelem zpracování statistických údajů Ministerstvu vnitra na požádání údaje o obecní policii (Zákon o obecní policii, 2020).

Pro srovnání základní činnosti městské stráže (ekvivalent obecní policie) z devatenáctého století:

- dohlíží na průjezdnost vozovek a průchodnost chodníků;
- dohlíží na čistotu veřejného prostranství;
- převáží obviněné k soudu;
- aktivně spolupracují s dobrovolným záchranným oddílem;
- zamezuje přestoupení zákona (Schiebl, 1880).

4.2 Historie obecní policie v českých zemích

Počátky obecních a městských policií na našem území sahají až do poloviny devatenáctého století. V těchto dobách byla lokální policie nazývána „obecní nebo městská stráž“. Odtud také pochází označení „strážník“. Dle výroku Ministerstva zeměbrany z roku 1909 mohla místní policie, která převážně působila na území autonomního města, v případě nutnosti a v ojedinělých případech, rozšířit svoji působnost i na venkovské okresy nacházející se mimo město. Během druhé světové války byla všechna města v Protektorátu Čechy a Morava s počtem obyvatel nad deset tisíc povinna zřídit Obecní výkonnou policii, která nesla název Gemeindevollzugspolizei. Ta se dělila na uniformovanou a neuniformovanou. Obecní výkonná policie fungovala do roku 1942, kdy byla společně s ostatními policejními složkami sloučena do takzvané protektorátní policie – Protektoratspolizei. V období totality došlo k začlenění policejních složek a četnictva do nově vznikajícího Souboru národní bezpečnosti, který jako jediný mohl na našem území vymáhat právo a pořádek. V roce 1991 byl přijat zákon č. 553/1991 Sb. – Zákon o obecní policii, který obnovil činnost lokálních policejních souborů (Městská policie Třebíč, n.d.).

5 Městská policie Plzeň

Městská policie Plzeň, oficiální název organizace je Statutární město Plzeň – Městská policie, je městská policie zřízena v roce 1992 statutárním městem Plzeň vyhláškou č. 15/1992 přijatou zastupitelstvem města Plzně dne 23.4.1992 s účinností od 8.5.1992. Městská policie Plzeň působí na katastrálním území města Plzně a podléhá přímo primátorovi města. Městská policie Plzeň je orgánem obce.

5.1 Historie Městské policie Plzeň

Začátek Městské policie Plzeň v ulicích západočeské metropole byl velmi skromný. Pouhých 25 strážníků našlo zázemí v budově dnešní radnice, která se nachází na náměstí Republiky. Přesto se práce strážníků osvědčila a Městská policie Plzeň si tak získala velmi pozitivní odezvu ze strany nejen veřejnosti, ale i představitelů města. Díky pozitivnímu náhledu na organizaci se začaly řady strážníků rychle rozšiřovat. Město také začalo investovat do zdokonalení vybavení a koncem prvního roku fungování již organizace zaměstnávala 84 strážníků, kteří se už mohli těšit i z nového služebního vozidla. Vznikly také další dvě služebny, obvodní služebna Lochotín v severní části města a služebna Střed v centru města v Dominikánské ulici. Operační oddělení spolu s administrativou zůstaly v budově radnice (Beránek & Hazdrová, 2022).

V současnosti Městská policie Plzeň zaměstnává 289 zaměstnanců, z toho je 228 strážníků a 61 civilních zaměstnanců (data jsou ze dne 18.3.2024). Městská policie Plzeň založila vlastní odbor pro výuku a výcvik strážníků - Odbor vzdělávání, který získal v roce 2008 akreditaci školícího střediska Městské policie Plzeň od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky pro přípravu strážníka k činnostem obecní policie. Díky této akreditaci může školící středisko školit a připravovat strážníky a strážníky čekatele na zkoušky z odborné způsobilosti u Ministerstva vnitra České republiky.

5.2 Organizační schéma

Struktura Městské policie Plzeň je dána organizačním řádem, který je schvalován radou města Plzně. V interních dokumentech Městské policie Plzeň je organizační řád definován takto: „Organizační řád Městské policie Plzeň je organizační norma, která stanoví zejména postavení a působnost Městské policie Plzeň, organizační strukturu

Městské policie Plzeň, systém jejího řízení, pravomoci a odpovědnosti velitele Městské policie Plzeň, vedoucích pracovníků Městské policie Plzeň, postavení zaměstnanců Městské policie Plzeň a působnost organizačních celků Městské policie Plzeň.“ Na tento organizační řád navazují všechny ostatní interní normativní akty, jejichž obsah a uplatňování musí být v souladu s organizačním řádem Městské policie Plzeň (Mach, 2017).

Jak již bylo zmíněno v současnosti zaměstnává Městská policie Plzeň 289 zaměstnanců (228 strážníků a 61 civilních pracovníků). Organizace měla v roce 2023 ve své vozidlové základně 46 služebních vozidel.

Městská policie Plzeň je řízena primátorem města Plzně. Zastupitelstvo města může řízením Městské policie Plzeň pověřit jiného člena zastupitelstva. Pokud městskou policii řídí pověřený člen zastupitelstva města, pak tento člen vykonává pravomoci primátora dle organizačního řádu Městské policie Plzeň. Oproti primátorovi nemůže pověřený člen zastupitelstva rozhodovat o zařazení strážníka do funkce inspekčního strážníka (Mach, 2017).

Nejvýše postavenými strážníky Městské policie Plzeň jsou velitel městské policie, zástupce velitele a zástupce velitele pro výkon služby. Tito strážníci zodpovídají za plynulý chod organizace a její veřejnou reprezentaci. Poskytují pravidelné informace primátorovi města, vytváří podmínky pro realizaci školení a výcviku strážníků, vytváří podmínky pro spolupráci mezi městskou policií a dalšími orgány státní správy a územní samosprávy (nejčastěji se jedná o Policii České republiky). Mezi další pozice a oddělení velitelství patří inspekční strážník primátora, sekretariát, ředitelství úseku logistiky a oddělení vnitřní kontroly a stížností. Organizační řád Městské policie Plzeň dále organizaci dělí do tří úseků:

- Úsek vnitřní služby;
- Úsek vnější služby;
- Úsek logistiky (Mach, 2017).

Za správný chod úseku vnitřní služby zodpovídá zástupce velitele Městské policie Plzeň, který je nadřízeným všech zaměstnanců zařazených do organizačních složek Městské policie Plzeň, které spadají pod tento úsek. Mezi organizační složky spadající do úseku vnitřní služby patří:

- Odbor analýzy a prevence kriminality;
- Odbor vzdělávání;
- Tiskový odbor;
- Útulek pro zvířata v nouzi (Mach, 2017).

Za úsek vnější služby zodpovídá zástupce velitele pro výkon služby, který je přímým nadřízeným velitelům obvodních služeben a operačního oddělení. Pod tento úsek spadají veškeré obvodní služebny Městské policie Plzeň a jedná se tak o úsek s nejvyšším počtem zaměstnanců. Konkrétně pod úsek vnější služby spadají následující organizační složky:

- Operační oddělení;
- Služebna celoměstských činností;
- Dopravní skupina;
- Obvodní služebna Lochotín;
- Obvodní služebna Slovany;
- Obvodní služebna Střed;
- Obvodní služebna Bory;
- Obvodní služebna Skvrňany;
- Obvodní služebna Doubravka (Mach, 2017).

Úsek logistiky vede ředitel úseku logistiky, který je jako u předchozích úseků přímým nadřízeným všech zaměstnanců zařazených do útvarů spadajících pod tento úsek. Konkrétně se stará o následující útvary:

- Ekonomicko-technický úsek;
- Personální odbor (Mach, 2017).

6 Povinné vzdělání strážníků obecních policií v ČR

Strážníkem může být občan České republiky, který:

- a) je bezúhonný,
- b) je spolehlivý,
- c) je starší 18 let,
- d) je zdravotně způsobilý,
- e) **dosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou a**
- f) **má osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů** (dále jen „osvědčení“).

Strážník může být v základním pracovněprávním vztahu strážníka pouze k jedné obci (Zákon o obecní policii, 2020).

Zákon č. 553/1991 Sb. – Zákon o obecní policii opravňuje strážníka vykonávat své povinnosti pouze pokud má platné osvědčení daných tímto zákonem. Osvědčení strážníkovi vydává Ministerstvo vnitra České republiky na dobu 5 let (dříve pouze na 3 roky) po úspěšném splnění zkoušky z odborné způsobilosti. Po úspěšném vykonání čtvrté zkoušky vydá Ministerstvo vnitra České republiky strážníkovi osvědčení na dobu neurčitou. Pokud dojde ke změně osobních údajů strážníka nebo pokud strážník navazuje na ukončený pracovní poměr novým pracovním poměrem jako strážník jiné obce ve lhůtě 3 měsíců, Ministerstvo vnitra České republiky zhotoví na žádost strážníka do 15 dnů nové osvědčení s uvedenými změnami osobních údajů nebo změnou názvu příslušné obce (Zákon o obecní policii, 2020).

Příhlášku ke zkoušce z odborné způsobilosti podává za strážníka čekatele příslušná obec. Předtím než zkouška proběhne, je tato obec povinna čekateli zajistit školení pro přípravu k činnostem strážníka obecní policie ve vzdělávacím zařízení s udělenou akreditací od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Dále musí obec zajistit čekateli před zkouškou výcvik k používání donucovacích prostředků a realizaci oprávnění podle zákona o obecní policii nebo zvláštního zákona. Tento výcvik je vykonáván vzdělávacím zařízením s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky nebo na základě dohody mezi obcí a Policií České republiky, kdy jej provede Policie České republiky. Čekateli je po absolvování výcviku

vydáno potvrzení od akreditovaného vzdělávacího zařízení nebo od Policie České republiky. Získání tohoto potvrzení je podmínkou, aby se čekatel mohl pokusit o složení zkoušky z odborné způsobilosti. Náklady na školení přípravy k činnostem strážníka obecní policie a výcvik k používání donucovacích prostředků a realizaci oprávnění dle zákona o obecní policii jsou hrazeny obcí (Zákon o obecní policii, 2020).

Samotná zkouška odborné způsobilosti je složena ze dvou částí, které jsou samostatně vykonávány a hodnoceny. Obě části zkoušky jsou vykonávány v jeden den. První část zkoušky tvoří písemný test, který u čekatele prověřuje základní znalosti právních úprav v potřebném rozsahu pro plnění úkolů obecní policie. Druhou částí zkoušky je pohovor, který čekatele prověřuje v jeho schopnosti aplikace teoretických znalostí. Pro úspěšné zvládnutí zkoušky musí čekatel splnit podmínky obou částí zkoušky. Při neúspěchu může čekatel zkoušku dvakrát opakovat bez podání další přihlášky (Zákon o obecní policii, 2020).

6.1 Způsoby vzdělávání strážníků

Jak již bylo v předchozí části zmíněno, o výcvik a školení strážníků a strážníků čekatelů potřebných pro výkon jejich povinností se stará vzdělávací zařízení s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Tato vzdělávací zařízení můžeme dělit podle jejich vlastnictví na vlastní vzdělávací zařízení (majiteli je příslušná obecní policie nebo jiná státní instituce) a soukromé vzdělávací zařízení (majitelem je fyzická osoba nebo právnická osoba s výjimkou obecní policie nebo jiné státní instituce).

Vlastní vzdělávací zařízení jsou zřizována pouze pro velká města s velkým počtem strážníků městské policie (například Praha, Plzeň, Brno nebo Ostrava). **Soukromá vzdělávací zařízení** jsou pod přísným dohledem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, které ověřuje, zda dané zařízení splňuje určité podmínky (učební osnovy, erudice pedagogů, platná akreditace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky pro oblast vzdělávání strážníků obecní policie). Soukromá vzdělávací zařízení jsou využívána převážně menšími obcemi s malým počtem strážníků obecní policie.

6.2 Rozsah odborných předpokladů a výcviku čekatele a strážníka daný vyhláškou

Rozsah odborných předpokladů čekatele a strážníka stanovuje Ministerstvo vnitra České republiky, a to formou vyhlášky. V současnosti se jedná o vyhlášku č. 418 ze dne 11. listopadu 2008, kterou se provádí zákon o obecní policii. Vyhláška stanovuje za odborné předpoklady pro strážníka nebo čekatele znalost ústavního pořádku České republiky, základy kriminalistiky v dostatečném rozsahu pro potřeby plnění úkolů obecní policie, právní úpravy a schopnost praktického uplatňování teoretických znalostí. Rozsah právních úprav, které musí strážník nebo čekatel znát, uvádí příloha č. 1 k vyhlášce č. 418/2008 Sb. a patří mezi ně tyto právní úpravy:

- obecní policie,
- obecního a krajského zřízení,
- shromažďování,
- Policie České republiky,
- trestního práva,
- živnostenského podnikání,
- střelných zbraní a střeliva,
- přestupků a jiných správních deliktů, jejichž projednávání je v působnosti obce,
- správního řízení,
- bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích,
- ochrany před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami,
- krizového řízení a integrovaného záchranného systému (vyhláška č. 418/2008 Sb., 2008).

Stejně jako rozsah odborných předpokladů, tak i rozsah výcviku čekatele a strážníka je stanoven Ministerstvem vnitra České republiky vyhláškou č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii. Konkrétní rozsah výcviku čekatele nebo strážníka je uveden v příloze č. 2 k vyhlášce č. 418/2008 Sb. a zahrnuje zvládnutí:

- Hmatů, chvatů, úderů a kopů sebeobrany:
 - postoj, přemístování a úhyby,
 - přímý úder otevřenou dlaní,

- přímý úder pěstí,
- obloukový úder pěstí (hák, zvedák),
- úder loktem,
- kyvadlový kop vpřed (do výše rozkroku),
- kop kolenem,
- kryty na horní, spodní a střední pásmo,
- páky a odváděcí techniky (zvrátka, průlom lokte dlaní, odváděcí klíč).
- Slzotvorných, elektrických nebo jiných obdobně dočasně zneschopňujících prostředků.
- Obušku a jiného úderného prostředku:
 - nošení, postoj, úchop a vytažení,
 - úderové techniky,
 - kryty,
 - odváděcí klíč,
 - využití obušku nebo jiného úderného prostředku proti napadení úderem, kopem, tyčí nebo nožem.
- Techniky poutání:
 - zásady manipulace s pouty,
 - poutání vestoje s opřením nebo bez opory,
 - poutání v kleku nebo v lehu,
 - snímání pout,
 - zajištění pachatele pod hrozbou použití střelné zbraně s následným poutáním (s důrazem na povelovou techniku),
 - připoutání osoby ke vhodnému předmětu.
- Použití služební zbraně jako donucovacího prostředku:
 - úder služební zbraní (držení zbraně a vedení úderu),
 - hrozba služební zbraní (postavení strážníka a slovní příkazy),
 - varovný výstřel,
 - poskytnutí první pomoci osobě zraněné při užití donucovacího prostředku.
- Taktiky zákroku při
 - předvádění osoby,
 - zjištění, zda osoba u sebe nemá zbraň,

- zákazu vstupu na určená místa,
- vstupu do bytu nebo jiného uzavřeného prostoru,
- zjištění totožnosti osoby,
- zajištění místa trestného činu.
- Oprávnění v provozu na pozemních komunikacích zahrnujících
 - zásady bezpečnosti práce při usměrňování provozu na pozemních komunikacích,
 - zastavování vozidel, a to i z jedoucího vozidla obecní policie za použití světelného nápisu „STOP“, následnou kontrolu řidiče vozidla a jeho osádky,
 - usměrňování provozu na pozemních komunikacích za využití pokynů stanovených pro řízení provozu policisty,
 - praktické zpracování oznámení podezření ze spáchání přestupku proti bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích,
 - rozhodování o odstranění (odtahu) vozidla,
 - používání technických prostředků k zabránění odjezdu vozidla,
 - použití certifikovaných zařízení k provedení orientačního vyšetření přítomnosti alkoholu nebo jiné návykové látky v organismu povinné osoby,
 - použití certifikovaných zařízení určených k měření rychlosti vozidel (vyhláška č. 418/2008 Sb., 2008).

7 Vzdělávání strážníků Městské policie Plzeň

Městská policie Plzeň trvale zajišťuje připravenost svých pracovníků k vykonání zkoušek odborné způsobilosti i k praktickému výkonu služby. Způsob, kterým se realizují výcviky, výuky a přípravy za účelem zdokonalení zaměstnanců, je upravován interní směrnici č. 6/2000 ze dne 1. září roku 2006. Jednou z ucelených oblastí přípravy a rozvoje strážníků jsou kurzy nástupní, prolongační, doškolovací a povinného školení a výcviku (dále jen proškolovací kurzy). Oblast je sestavena tak, aby se strážník zúčastnil minimálně jednou za rok organizované přípravy (Městská policie Plzeň, 2006).

Velitelé obvodních služeben odpovídají za zdokonalování odborných znalostí, které zaměstnanec potřebuje k výkonu pracovních činností na dané obvodní služebně. Velitel obvodní služebny provádí namátkově v řádné pracovní době přezkoušení zaměstnance. Přezkoušení znalostí zaměstnance lze vykonat ústní nebo písemnou formou. Pokud velitel obvodní služebny během přezkoušení zjistí, že znalosti zaměstnance obsahově nepokrývají okruh tematických otázek, které stanovuje Ministerstvo vnitra České republiky pro dané období k vykonání ústní a praktické zkoušky, stanoví velitel služebny termín, do kdy musí zaměstnanec učinit opatření (dodatečná intenzivní školení ve vzdělávacím institutu) k odstranění těchto nedostatků (Městská policie Plzeň, 2006).

7.1 Odbor vzdělávání Městské policie Plzeň

Městská policie Plzeň má zřízen Odbor vzdělávání s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky pro přípravu k činnostem strážníka městské policie, který komplexně zajišťuje odbornou přípravu čekatelů a průběžně doškoluje a zkouší všechny strážníky Městské policie Plzeň. Jak již bylo uvedeno, tento odbor vzdělávání v rámci organizační struktury spadá do úseku vnitřní služby, jenž má ve své gesci zástupce velitele Městské policie Plzeň, kterému je podřízen současný vedoucí odboru, JUDr. Luděk Hosman spolu s dalšími pěti pracovníky školícího střediska. Kromě stálých zaměstnanců odboru se na výuce strážníků podílí i někteří zaměstnanci Městské policie Plzeň v rámci své specializace, například k tématu měření rychlosti, otázek z personální a pracovněprávní oblasti, k provádění kontrol a řešení stížností, v používání docházkového systému, vedení týmu krizové pomoci apod. Odbor vzdělávání se zásadně podílí na výběru nových uchazečů o práci strážníka a ověřuje i jejich fyzickou způsobilost. Těmto uchazečům zajišťuje potřebnou výuku a výcvik ke

zvládnutí zkoušky z odborné způsobilosti a k získání zbrojního průkazu. Kromě doškolení a zkoušení z teoretických znalostí strážníka, zajišťuje odbor také pravidelnou fyzickou, taktickou a střeleckou přípravu. Eviduje, realizuje a vyhodnocuje prověrky, kterými zjišťuje fyzickou způsobilost strážníků. Dalším úkolem odboru je sledování novelizace právních norem a předpisů, které se týkají činností městských a obecních policí, a s těmito novelizacemi seznamuje zaměstnance Městské policie Plzeň. Odbor také kromě školení zajišťuje podklady pro povolávání strážníků do nástupních, prolongačních, doškolovacích a proškolovacích kurzů. Po absolvování jakéhokoliv kurzu zaeviduje a vydá strážníkovi potvrzení o absolvování (Beránek & Hazdrová, 2022).

Tabulka 1 Činnost odboru vzdělávání v roce 2023:

Nástupní kurz čekatelů	Proškoleno 16 čekatelů	2 termíny
Prolongační kurz	Proškoleno 50 strážníků	5 termínů
Doškolovací kurz	Proškoleno 178 strážníků	10 termínů

Zdroj: Městská policie Plzeň (2024)

7.2 Vzdělávací kurzy – povinné

Nástupní kurz je určen pro čekatele v období od jeho nástupu do pracovního poměru po úspěšné vykonání odborné zkoušky strážníka. Základní nástupní kurz trvá deset až čtrnáct týdnů a je zaměřen na teoretickou a praktickou přípravu čekatele pro vykonání zkoušky z odborné způsobilosti Ministerstva vnitra České republiky. Základní kurz může také podle potřeby rovněž zahrnovat dny řízené praxe, na jejichž základě si čekatelé osvojí způsob, kterým strážník vystupuje na veřejnosti, komunikaci s přestupci, seznamují se s organizací služby a upevňují si místní znalost. Hlavním cílem kurzu však zůstává připravit čekatele na úspěšné zvládnutí zkoušky zvláštní odborné způsobilosti a zkoušky k získání zbrojního průkazu, proto do základní přípravy patří také střelecká příprava včetně provedení ostrých střelb. Mezi další tematické celky přípravy patří:

- Dopravně bezpečnostní příprava,
- Psychologie,
- Právo,
- Kriminalistika,

- Základy první pomoci,
- Radioprovoz,
- Speciální tělesná příprava (Městská policie Plzeň, 2006).

Prolongační kurz je směřován k přípravě strážníků účastnících se pravidelného ověření stanovených odborných předpokladů před komisí zřízenou Ministerstvem vnitra České republiky, a to v rozsahu 32 hodin. Souběžně s prolongačním kurzem probíhá i kurz proškolovací, kterého se účastní strážníci, kteří již získali osvědčení na dobu neurčitou, nemusí již tedy absolvovat zkoušku před komisí, ale jsou povinni jedenkrát za pět let absolvovat povinné školení a výcvik podle zákona o obecní policii.

Doškolovací kurz je směřován k průběžnému seznámení strážníků s aktuálními legislativními změnami, tedy novelami zákonů a ostatních právních předpisů, vyhlášek a nařízení statutárního města Plzeň, potřebných k výkonu služby strážníka. Zároveň se věnuje opakování stanovených odborných předpokladů strážníka. Tento kurz je povinen každý strážník absolvovat jedenkrát za kalendářní rok v rozsahu 16 hodin, vyjma roku, ve kterém se účastní prolongačního či proškolovacího kurzu.

Taktická příprava je organizována ve flexibilních blocích. Tyto bloky jsou přizpůsobeny modelovým situacím, které hledají inspiraci z reálných případů v úředních záznamech, a proto se s nimi strážník může během své služby setkat. Během simulace dané modelové situace strážník trénuje použití donucovacích prostředků, a díky propojení bloku s kurzy první pomoci, i poskytování neodkladné zdravotní pomoci (rychlou reakci na zranění, ošetření drobných poranění a zajištění bezpečnosti postižené osoby). Bloky jsou pro všechny strážníky pořádané každý měsíc vyjma července a srpna v časovém fondu jedné hodiny a z důvodu zachování aktuálnosti a lepší efektivity je jejich náplň pravidelně obměňována (Pužmanová, 2024).

Kurzy speciální tělesné a fyzické přípravy jsou zaměřeny na vedení strážníků k udržování tělesné zdatnosti, která je potřebná k výkonu povinností a oprávnění a zvládnutí nutných technik pro efektivní použití donucovacích prostředků podle zákona o obecní policii. Způsob realizace výcviku pro zdokonalení po stránce fyzické i taktické je upravován interní směrnicí č. 6/2000 z roku 2006. Tím, že se Městská policie Plzeň snaží neustále zajišťovat fyzickou a taktickou připravenost svých zaměstnanců k lepším výkonům, musí se každý strážník zúčastnit fyzických testů za účelem přezkoušení tělesné způsobilosti k výkonu služby ve stanoveném termínu minimálně jednou ročně

(Městská policie Plzeň, 2006). Pro členy Pořádkové jednotky Městské policie jsou kritéria ke splnění těchto fyzických testů přísnější než pro běžné strážníky, neboť všechny podmínky musí splnit s větším počtem opakování ve stejném čase a dále je mají rozšířené o specifické silové cviky.

Kurz střelecké přípravy seznamuje zaměstnance s pravidly ohledně manipulace se zbraní a chování se na střelnici podle vnitřního předpisu, Směrnice č. 15/2022 Zacházení se zbraněmi drženými na zbrojní licenci u Městské policie Plzeň. Účast na kurzu střelecké přípravy je pro strážníky povinná, a to nejméně jednou za půl roku a maximálně jednou za měsíc. Pro strážníky zařazených do motorizované hlídky je účast povinná jednou v kalendářním měsíci vyjma července a srpna. Absolvování kurzu střelecké přípravy strážníky je jednou z podmínek k nošení služební zbraně. Pokud se strážník nezúčastní kurzu v určeném období bez udání závažného důvodu absence nebo jsou u něj zjištěny zásadní nedostatky v manipulaci či používání zbraně, může mu být služební zbraň odejmuta.

7.3 Vzdělávací kurzy – nepovinné

Společné cvičení Městské policie Plzeň a Vodní záchranné služby ČČK Plzeň je orientováno na záchranu tonoucího. Strážníci a záchranáři se kromě záchrany a následné resuscitace tonoucího učí také sebeobrany ve vodě vůči panikařícímu nebo agresivnímu tonoucímu a samotné bezpečnosti zachránce. Účastníci si vyzkouší záchranu tonoucího v praktické simulaci.

Seminář Zdravotní záchranné služby Plzeňského kraje je směřován k seznámení strážníků se zásadami poskytnutí první pomoci postižené osobě. Strážníci se na semináři naučí základnímu ošetření povrchových zranění (jako jsou zlomeniny, krvácení, popáleniny a další). Dále se seminář věnuje technikám resuscitace, a to konkrétně technikám masáže srdce, umělého dýchání z úst do úst a umělého dýchání za použití samorozpínacího vaku (takzvaný ambuvak). Samotná resuscitace je rozdělena podle vývojového stádia, ve které se postižená osoba nachází, tedy na resuscitaci dospělého, dítěte a kojence. Kromě poskytnutí teoretických znalostí je součástí semináře i praktické cvičení, během kterého si mohou strážníci vyzkoušet získané teoretické poznatky pod odborným dohledem.

Součinnostní cvičení pořádkové jednotky Městské policie Plzeň se speciální pořádkovou jednotkou Policie České republiky je zaměřeno na seznámení s taktikami zákroku pořádkových jednotek proti pasivnímu i aktivnímu pachateli. V rámci cvičení se probírá i pohyb družstev pořádkových jednotek v objektech a použití donucovacích prostředků proti pachatelům.

Seminář Zdravotnické záchranné služby Plzeňského kraje AMOK pro Městskou policii Plzeň a Policii České republiky je specializován na zákrok strážníků a policistů proti aktivnímu střelci. Školení probíhá v rámci součinnosti s dalšími složkami integrovaného záchranného systému, tím se rozvíjí lepší připravenost a spolupráce mezi těmito složkami. Strážníci a policisté se na školení učí taktikám zákroku proti aktivnímu střelci a poskytování první pomoci zraněným, jejich rozdělení a následné předání Zdravotnické záchranné službě Plzeňského kraje. Seminář zahrnuje nejen teoretickou, ale i praktickou část, během které si účastníci semináře vyzkouší nově získané informace v praxi.

Kurz odchyty zvěře - strážníci se mohou zúčastnit odborného kurzu pro Odchyt zvířat bez pána, toulavých a opuštěných zvířat a zacházení s nimi, včetně péče o ně v útulcích pro zvířata, a pro sběr a neškodné odstraňování kadáverů zvířat v zájmovém chovu. Pro Městskou policii Plzeň tento kurz zajišťuje Veterinární univerzita v Brně. Během kurzu si strážníci osvojí techniky odchyty toulavé a opuštěné zvěře a následnému zacházení s odchycenými zvířaty. Dále se také strážníci během kurzu naučí, jak pečovat o zvířata, které jsou umístěny v útulcích. Městská policie Plzeň spravuje pro město Plzeň zřízený Útulek pro zvířata v nouzi, kdy zde o umístěná zvířata i o celé zařízení pečují zaměstnanci Městské policie. Kromě odchyty a poskytování péče odchyceným zvířatům se strážníci také učí sběru kadáverů zvířat v zájmovém chovu a jejich neškodnému odstranění. Kurz je zakončen zkouškou a strážníkovi je po úspěšném absolvování udělen certifikát.

Referentské školení strážníků – řidičů služebních vozidel seznamuje strážníky s novinkami v dopravě (obecně), ale i na území města Plzně. Strážníci jsou také seznamováni s případnými změnami v zákoně č. 361/2000 Sb. Školení se koná jednou ročně a trvá 8 hodin. Účast na školení je dobrovolná, i přesto že v minulosti bylo školení povinné. Závěrem je zkušební test, který ověří získané znalosti strážníků. Součástí školení nejsou žádné praktické jízdy se služebními vozidly, jedná se tak pouze o procvičení teoretických poznatků.

Školení obsluhy čtyřkolek zajišťuje pro Městskou policii Plzeň společnost, která bezplatně zapůjčila své motorové čtyřkolky do výkonu služby strážníkům. Čtyřkolky jsou plně vybaveny včetně nutných úprav a barevného označení odpovídající normám služebních vozidel Městské policie Plzeň. Strážníci jsou společností odborně proškoleni ve způsobu užívání čtyřkolky a jsou seznámeni s návodem k obsluze těchto vozidel.

Kurzy Správy informačních technologií (SIT) nabízí strážníkům možnost zdokonalovat své znalosti v oblasti informačních technologií. Kurzy probíhají průběžně a jsou směřovány jak pro úplné začátečníky, tak i pro pokročilé uživatele. Strážníci se během kurzu naučí pracovat převážně s balíčkem Microsoft Office, ale i s dalšími aplikacemi, které organizace používá. Kurz tak komplexně připravuje zaměstnance k práci na počítači u Městské policie Plzeň.

Výcvik členů pořádkové jednotky je zaměřen na zvýšení fyzické připravenosti strážníků zařazených do pořádkové jednotky, k udržování a zvyšování tělesné zdatnosti, která je potřebná k výkonu jejich povinností a lepším výkonům s důrazem na silovou stránku.

7.4 Vzdělávání v rámci benefitů

Možnost se zúčastnit **výuky cizích jazyků** je dána všem zaměstnancům v rámci zaměstnaneckých benefitů. Výhodou tohoto benefitu je fakt, že si zaměstnanec sám zvolí, jaký druh jazykového kurzu chce absolvovat a ten je mu organizací v plné výši proplacen. Nevýhodou benefitu je skutečnost, že výuka cizího jazyku musí probíhat výhradně ve školském zařízení mimo organizaci a pouze v průběhu školního roku. Podmínkou čerpání benefitu je schválení žádosti k jeho absolvování velitelem Městské policie Plzeň a předložením potvrzení o jeho absolutoriu doplněné logicky potvrzením o platbě. Benefit lze čerpat opakovaně.

Jako další prostředek a možnost získání lepší **fyzické kondice nebo regenerace těla**, kromě povinných i nepovinných kurzů fyzické přípravy, slouží benefit nabízený prostřednictvím karty Multisport, na které se zaměstnavatel finančně podílí ze tří čtvrtin. Zaměstnanci tak mohou využívat služeb všech sportovišť a obdobných zařízení včetně využití bazénů a relaxačních studií, které tyto služby a aktivity v rámci benefit karty podporují.

8 Vzdělávání městských policií v jiných městech

8.1 Městská policie hlavního města Prahy

Hlavní město **Praha** nechalo pro svoji městskou policii zřídit jejich vlastní (soukromé) vzdělávací středisko s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, které slouží ke vzdělávání strážníků a čekatelů **Městské policie hlavního města Prahy**. Nové uchazeče o zaměstnání čeká, stejně jako u Městské policie Plzeň, tří měsíční nástupní kurz, na kterém se čekatel připravuje ke zvládnutí zkoušky z odborné způsobilosti Ministerstva vnitra České republiky k získání osvědčení. Po získání osvědčení čekají na nového strážníka ještě dva měsíce studia v jejich školském útvaru, kde se strážník seznamuje s vyhláškami hlavního města Prahy. Zároveň spolu se studiem městských vyhlášek vykonává strážník také odbornou praxi na obvodech hlavního města Prahy. Pokud se o zaměstnání na pozici strážníka hlásí uchazeč s platným osvědčením Ministerstva vnitra České republiky (strážník městské/obecní policie z jiného města/obce) podstoupí pouze 1 měsíc studia ve školském útvaru. Poté, co je strážníkovi uděleno osvědčení Ministerstva vnitra České republiky na dobu neurčitou, navštěvuje strážník povinně každých 5 let proškolovací kurz.

Po dobu nástupního kurzu, ale i v následujících kurzech (jako je například prolongační kurz či proškolovací kurz) zajišťují výcvik týkající se manipulace a použití donucovacích prostředků a služební zbraně instruktoři bojové přípravy z řad Městské policie hlavního města Prahy. Mimo nástupní, prolongační a proškolovací kurzy se strážníci zdokonalují ve svých střeleckých dovednostech na kurzu střelecké přípravy, a to povinně minimálně třikrát ročně. Dále strážníci musí rozvíjet svoji fyzickou připravenost, kterou ověřují fyzické testy konající se jednou za dva roky, a dále musí zlepšovat své schopnosti sebeobrany. K tomu slouží kurz fyzické přípravy, který je propojen s kurzem sebeobrany, a strážník se jej musí zúčastnit minimálně šestkrát ročně (jedna lekce trvá 2 hodiny, strážník tak za rok absolvuje minimálně 12 hodin fyzické přípravy a sebeobrany). Povinnou intenzitu střelecké přípravy i fyzické přípravy uvádí vnitřní směrnice Městské policie hlavního města Prahy.

V rámci pracovního benefitu je strážníkům poskytnuta možnost studovat anglický jazyk. Pokud dojde k novelizaci zákonů nebo vyhlášek vzniká vedoucím pracovníkům povinnost proškolení strážníky, kterou dále delegují na svoje podřízené.

8.2 Městská policie Příbram

Oproti Plzni nebo Praze, která pro vzdělávání strážníků a čekatelů svých městských policí zřídila svá vlastní vzdělávací střediska, město **Příbram** využívá ke vzdělávání strážníků a čekatelů své městské policie služeb soukromého vzdělávacího institutu POLIS. Vzdělávací institut zajišťuje pro čekatele **Městské policie Příbram** nástupní kurz (kromě střelecké přípravy) a dle dohody také poskytuje prolongační a proškolovací kurzy (bez střelecké přípravy) strážníkům, které vede certifikovaný instruktor vzdělávacího institutu POLIS. Výcvik zaměřený na manipulaci a použití služební zbraně zajišťuje během základního kurzu pro čekatele Městské policie Příbram nasmlouvaná střelnice, která zároveň také poskytuje svého instruktora na manipulaci se zbraní. Strážníci Městské policie Příbram si také zlepšují své střelecké dovednosti během střelecké přípravy na nasmlouvané střelnici pod vedením instruktora střelnice, a to minimálně čtyřikrát do roka. Strážníci se také účastní minimálně čtyřikrát ročně kurzů fyzické přípravy a sebeobrany, které strážníky připravují na každoroční přezkoušení z fyzické způsobilosti a pomáhají jim si udržet svou fyzickou zdatnost a procvičit si techniky sebeobrany.

V rámci pracovních benefitů je strážníkům nabízena benefit karta s částkou 8 500 korun českých, které může strážník využít na zlepšení své fyzické připravenosti. V rámci spolupráce s BESIP Ministerstva dopravy České republiky je strážníkům nabízena také škola smyku. Městská policie Příbram sama poskytuje kurzy v oblasti odchyty zvířat a ve spolupráci se Zdravotnickou záchranou službou Středočeského kraje i zdravotnické kurzy.

8.3 Městská policie Karlovy Vary

Stejně jako Městská policie Příbram i **Městská policie Karlovy Vary** využívá služeb soukromého vzdělávacího institutu. Soukromý vzdělávací institut TRIVIS – střední škola veřejnoprávní Karlovy Vary s.r.o., který v Karlových Varech působí od roku 1995 a v roce 2001 se stal samostatným subjektem (dříve spadal do sítě TRIVIS v Praze) zajišťuje pro čekatele a strážníky Městské policie Karlovy Vary nástupní a prolongační kurzy. Proškolovací kurzy vede pan Mgr. Jiří Roneš, který vlastní vzdělávací institut s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky v Praze a na základě smlouvy dojíždí do Karlových Varů jedenkrát ročně. Proškolovací kurz se tedy

koná pouze jednou ročně a trvá 8 hodin. Kromě proškolovacího kurzu pan Mgr. Jiří Roneš také seznamuje zaměstnance Městské policie Karlovy Vary se změnami v zákonech a vyhláškách potřebných pro jejich práci. Strážníci Městské policie Karlovy Vary se ke zlepšení svých střeleckých dovedností účastní střelecké přípravy pod vedením svého vlastního instruktora, který je zaměstnán Městskou policií Karlovy Vary, a to sedmkrát ročně. K udržení fyzických vlastností strážníků slouží kurzy fyzické přípravy, které se konají každý měsíc (dvanáctkrát za rok). Na kurzu fyzické přípravy strážníci, kromě zlepšení jejich fyzických dovedností, trénují i použití donucovacích prostředků. Příslušníci hlídky pultu centralizované ochrany se účastní dodatečného kurzu slaňování a lezeckého výcviku, které vedou instruktoři z řad Policie České republiky. Kurz odchyty toulavé zvěře poskytuje pro Městskou policii Karlovy Vary stejně jako pro Plzeň Veterinární univerzita v Brně. Oproti předchozím městským policiím neposkytuje Městská policie Karlovy Vary v rámci benefitů žádné vzdělávací či rozvojové kurzy.

Tabulka 2 Srovnávací tabulka vzdělávacích zařízení městských policií v ČR

	Plzeň	Hl. m. Praha	Příbram	Karlovy Vary
Školící středisko	Vlastní s akreditací	Vlastní s akreditací	Externí POLIS	Externí TRIVIS
Rozsah nástupních kurzů	10-14 týdnů + 2 týdny řízené praxe	3 měsíce + 2 měsíce školení a praxe	6 týdnů	7 týdnů
Rozsah doškolovacích kurzů	1x ročně 16 hodin	6x ročně 2 hodiny	nezajišťuje	dle novel zákonů
Rozsah prolongačních a proškolovacích kurzů po 5ti letech	1x ročně 32 hodin	1x ročně 32 hodin	1x ročně 32 hodin	1x ročně 8 hodin
Zajištění výcviku a střelecké přípravy	vlastní instruktoři	vlastní instruktoři	externí instruktor	vlastní instruktor
Rozsah povinné fyzické přípravy	1x ročně	1x za 2 roky	1x ročně	v rámci praktické výuky
Rozsah povinné střelecké přípravy	2x ročně	3x ročně	4x ročně	7x ročně
Rozsah povinné praktické výuky	10x ročně 1 hodina	6x ročně 2 hodiny	4x ročně	12x ročně
Benefity	Benefit karta, výuka jazyků	výuka jazyků	Benefit karta	žádné
Ostatní nepovinné kurzy	odchyt zvířat, zdravotní péče, výcvik s PČR	nezajišťuje	odchyt zvířat, zdravotní péče, škola smyku	odchyt zvířat, slaňování

Zdroj: vlastní zpracování (2024)

9 Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření, kterého se zúčastnili zaměstnanci organizace Městská policie Plzeň. Účast na dotazníkovém šetření byla dobrovolná a zapojilo se do něj celkem 50 osob. Dalších 9 osob si dotazník zobrazilo, ale nevyplnili jej. Zbývající občané si dotazník nezobrazili vůbec.

Výzkum byl proveden za pomoci polostrukturovaného dotazníku, který obsahoval 26 otázek, a to v období od 18. března 2024 do 31. března 2024. Samotný dotazník byl vypracován ve spolupráci se zaměstnanci Městské policie Plzeň z důvodu jasné a odborné formulace otázek pro snadné a jednoznačné pochopení ze strany dotazovaných strážníků. Dotazovaní měli možnost volby jedné (u některých otázek i více) z nabídnutých odpovědí, případně mohli využít (pokud to nabídka odpovědí umožňovala) možnosti otevřené odpovědi, kam mohli uvést vlastní odpověď. Výsledky dotazníkového šetření byly dále konzultovány s vedoucími pracovníky Městské policie Plzeň, kteří je doplnili o dodatečné údaje, které z odpovědí nevyplývaly.

Velkou výhodou dotazníkového šetření jsou malé náklady na provedení výzkumu. Dotazníky jsou jednou z nejlevnějších metod sběru kvantitativních dat, která je v současné době k dispozici. Další velkou výhodou dotazníku je přístup k obrovskému množství informací od velké demografické skupiny v relativně krátkém čase. Odkaz na dotazník lze totiž umístit na webový portál (ať už vlastní, ale i na cizí v podobě placené propagace), poslat e-mailem jednotlivcům nebo ho zveřejnit na sociálních sítích, čímž vzniká příležitost umožnit respondentům zůstat v anonymitě. Pokud lidé věří, že jejich odpovědi nebudou přímo spojeny s jejich pověstí, uvádí informace s větší přesností (Gaille, 2020).

Naopak velkou nevýhodou dotazníkového šetření je fakt, že mohou existovat rozdíly v tom, jak lidé rozumí otázkám průzkumu. Není neobvyklé, že respondenti mají problém pochopit význam některých otázek, i navzdory tomu, že se otázky mohou zdát jasné lidem, kteří dotazník vytvořili. Takto chybné vyložení otázek může výsledky šetření zkreslit nezamýšleným směrem. Jediný způsob, jak se tomuto problému vyhnout, je co nejjednodušeji otázky interpretovat. Další nevýhodou je riziko, že některé otázky zůstanou nezodpovězené či budou respondenty ignorovány. Pokud některé otázky nejsou povinné, mohou se respondenti rozhodnout, že na ně neodpoví. Řešením, jak tuto nevýhodu obejít, je nastavit zodpovězení otázek dotazníku za

povinné. Dotazník by měl být, v tomto případě, krátký a věcný, jinak lidé dotazník opustí a vůbec jej nevyplní (Gaille, 2020).

9.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, zda je současný vzdělávací systém strážníků Městské policie Plzeň dostatečný.

9.2 Výzkumné otázky

Hlavní výzkumnou otázkou, na kterou bude hledána odpověď je:

„Je současný systém vzdělávání u Městské policie Plzeň dostačující?“

Vedlejší otázky, které budou zodpovězeny jsou:

- A) Odpovídá rozsah vzdělávání současným potřebám praxe strážníků Městské policie Plzeň?**
- B) Jak je vnímáno vzdělávání u Městské policie Plzeň z pohledu zaměstnanců?**

9.3 Realizace výzkumu

Dotazníkové šetření bylo realizováno elektronickou podobou dotazníku. Odkaz na dotazník byl následně rozeslán pomocí interního komunikačního systému mezi strážníky Městské policie Plzeň napříč všemi obvodními služebnami včetně jejich vedoucích pracovníků. Účast na dotazníkovém šetření bylo dobrovolné a dotazník byl strukturován tak, aby byla zachována anonymita respondenta.

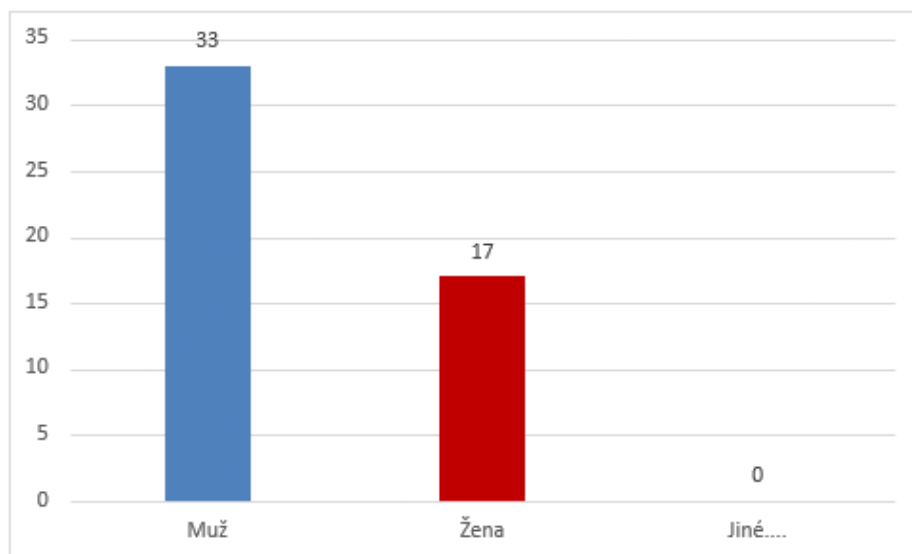
9.4 Interpretace výsledků výzkumu

Všichni respondenti, kteří se podíleli na výzkumu, odpověděli na všechny hlavní otázky dotazníku. 22 respondentů nevyužilo doplňující otázku č.8 k otázce č.7, kde mohli vyjádřit možnosti zlepšení akreditovaného vzdělávacího institutu Městské policie Plzeň. V případě některých otevřených odpovědí byla nastavena možnost odpovědi na povinnou, aby tyto otázky nezůstaly nezodpovězené nebo byly respondenty ignorovány. Zároveň ale z důvodu rizika o předčasné ukončení dotazníku byla respondentům nabídnuta možnost zapsání slova „nevím“ pro případ, že by nevěděli nebo nechtěli uvést vlastní názor, nebo pro jejich možnou domnělou obavu z nutnosti se více rozepsat. Někteří respondenti možnost otevřených odpovědí k vyjádření svého názoru využili.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Většina respondentů účastnících se výzkumného šetření v počtu 33 osob jsou mužského pohlaví, zbylých 17 respondentů jsou ženy. Nikdo z dotazovaných nevyužil možnosti uvést jiné pohlaví, kterým se identifikuje. Tento poměr mezi pohlavím respondentům přibližně odpovídá celkovému poměru pohlaví zaměstnanců Městské policie Plzeň, kde také převažují muži.

Graf 1 Pohlaví respondentů

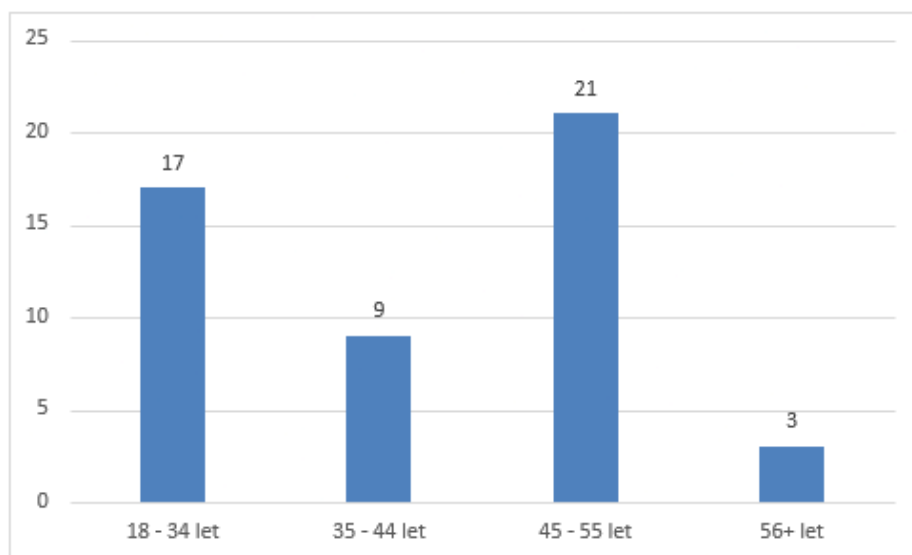


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie patříte?

Z odpovědí definitivně vyplývá, že největší počet dotazovaných (v počtu 21 respondentů) podílejících se na výzkumu patří do věkové kategorie osob ve věku 40 – 55 let. Další nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou jsou respondenti (v počtu 17 osob) ve věku 18 – 34 let. Po této kategorii se nachází respondenti (v počtu 9 osob) spadající do kategorie osob ve věku 35 – 44 let. Nejmenší zastoupení mezi respondenty měla nejstarší věková kategorie v počtu pouhých 3 respondentů ve věku 56 let a výše. K určení těchto věkových kategorií posloužila interní směrnice Městské policie Plzeň, která používá stejná věková rozmezí ke stanovení fyzických předpokladů strážníka.

Graf 2 Věkové kategorie



Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Tabulka 3 Věkové rozložení pohlaví

	Muž	Žena	Jiné...	Celkem
18 – 34 let	10	7	0	17
35 – 44 let	3	6	0	9
45 – 55 let	17	4	0	21
56+ let	3	0	0	3
Celkem	33	17	0	50

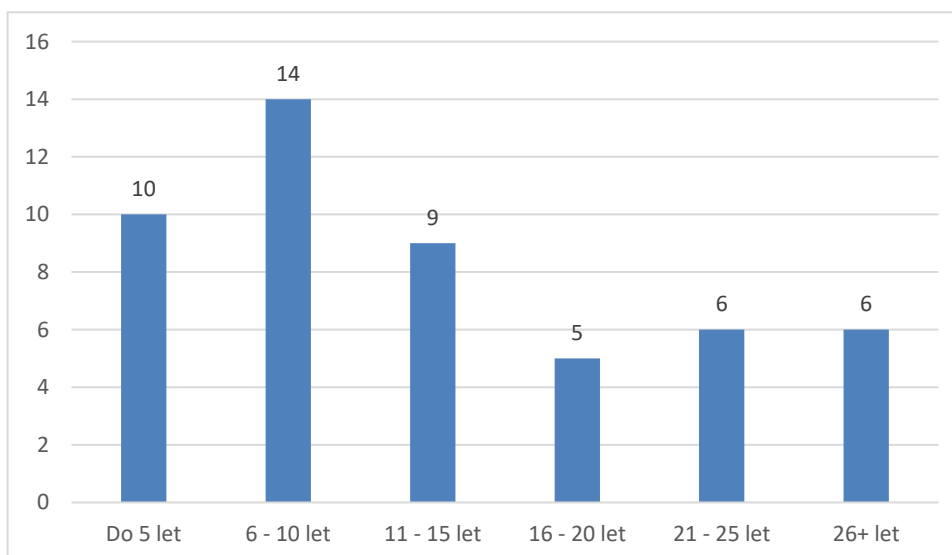
Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Z tabulky je patrné, že starší věkové kategorie (45 – 55 let a 56+ let) jsou v dotazníku zastupovány převážně muži. Kategorie 35 – 44 let je naopak zastupována častěji ženami. U věkové kategorie 18 – 34 let opět převažují respondenti mužského pohlaví, ovšem rozdíl není tak výrazný jako u předchozích kategorií.

Otázka č. 3: Váš počet odpracovaných let u Městské policie Plzeň?

Největší počet respondentů (14 osob) patří do kategorie 6 – 10 let odpracovaných u Městské policie Plzeň. Dalšími nejčastěji zastupovanými kategoriemi jsou respondenti (10 osob), kteří odpracovali u Městské policie Plzeň 5 let a méně spolu s respondenty (9 osob), kteří u městské policie pracují 11 – 15 let. Naopak oproti těmto silným skupinám stojí služebně nejstarší kategorie, kde se o čtvrté místo dělí respondenti služebně nejstarších kategorií (v počtu 6 osob každá) kategorie 21 – 25 let a kategorie 26+ odpracovaných let a nejméně zastoupenou kategorií jsou respondenti (5 osob) patřící do kategorie 16 – 20 let.

Graf 3 Odpracovaná léta respondentů

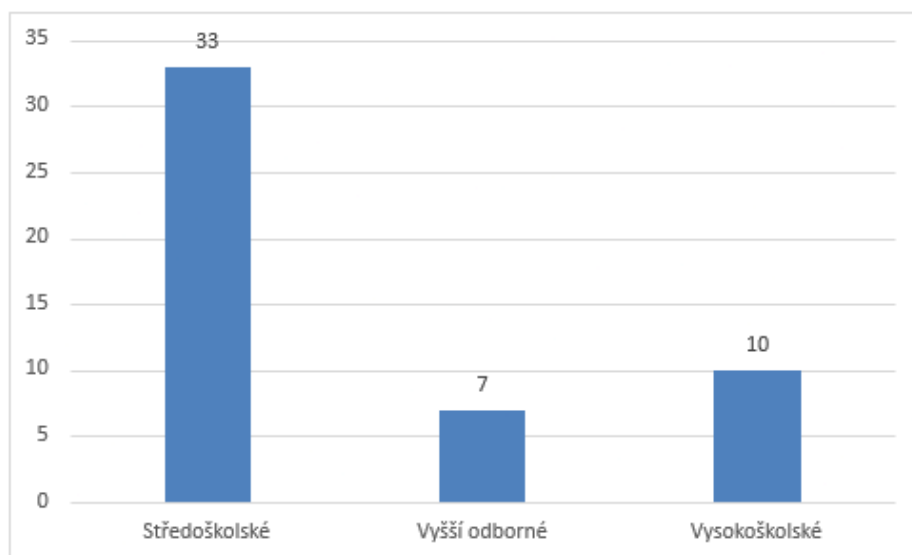


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

U této otázky nejvíce převládali respondenti se středoškolským vzděláním zakončené maturitní zkouškou, které je studijním minimem pro práci u Městské policie Plzeň, a to v počtu 33 osob. Oproti tomu s výrazně menším zastoupením stojí kategorie respondentů (10 osob) s vysokoškolským vzděláním. Nejmenší zastoupení v počtu 7 osob měli respondenti s vyšším odborným vzděláním. Jak již bylo řečeno nejnižší stupeň vzdělání, kterého musí respondent dosáhnout k získání pracovního poměru u Městské policie Plzeň je středoškolské vzděláním zakončené maturitou, proto zjišťovat zastoupení respondentů základního a středního odborného vzdělání postrádalo smysl.

Graf 4 Nejvyšší dosažené vzdělání

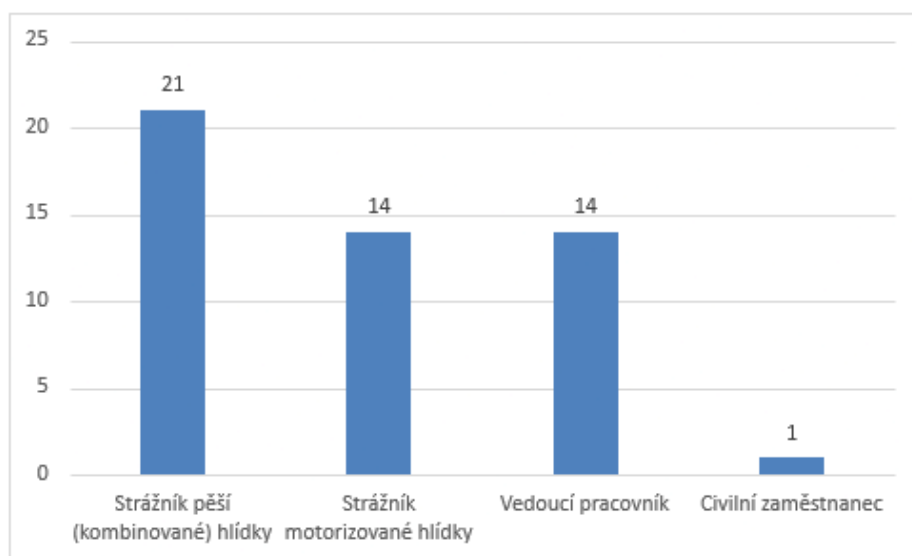


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 5: Na jaké pozici u Městské policie Plzeň jste zařazen/a?

Největší počet respondentů (21 osob) pracuje u Městské policie Plzeň na pozici strážníka, konkrétně pěší (kombinované) hlídky. Na pozici strážníka motorizované hlídky je zařazeno 14 respondentů, stejně je tomu tak na pozici vedoucího pracovníka, kterou vykonává také 14 respondentů. Nejmenší zastoupení mají civilní zaměstnanci Městské policie Plzeň s pouhým 1 respondentem.

Graf 5 Zastoupení pozic u Městské policie Plzeň

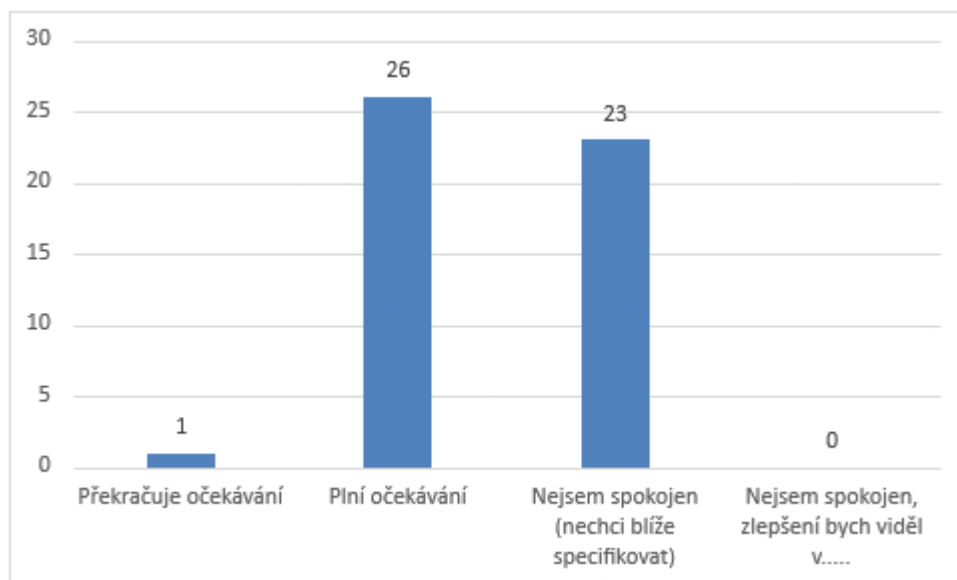


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 6: Na jaké úrovni vnímáte současný vzdělávací systém u Městské policie Plzeň?

Úroveň současného systému vzdělávání není příliš vysoká z důvodu téměř vyvážených názorů respondentů, kdy 26 respondentů (převážně se jednalo o vedoucí pracovníky a strážníky pracující u Městské policie Plzeň méně než 6 let) shledává systém jako plnící jejich očekávání. Oproti tomu stojí 23 respondentů, kteří s úrovní současného vzdělávacího systému nejsou spokojeni, ale žádný z nich nevyužil možnost uvedení případných zlepšení tohoto systému (jednalo se převážně o zaměstnance na pozici strážníka, kteří u Městské policie Plzeň odpracovali 6 – 15 let). Pouze jeden respondent shledal, že současný vzdělávací systém překračuje očekávání.

Graf 6 Úroveň současného vzdělávacího systému

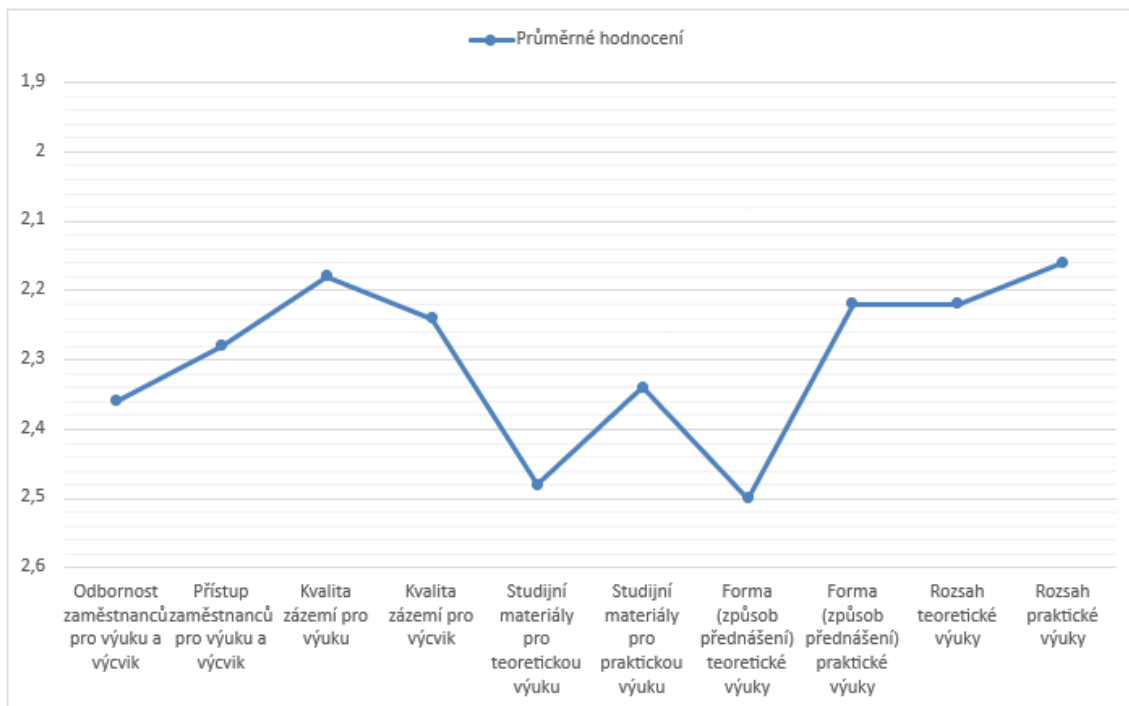


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 7: Jak byste ohodnotil/a vzdělávací zařízení Městské policie Plzeň?

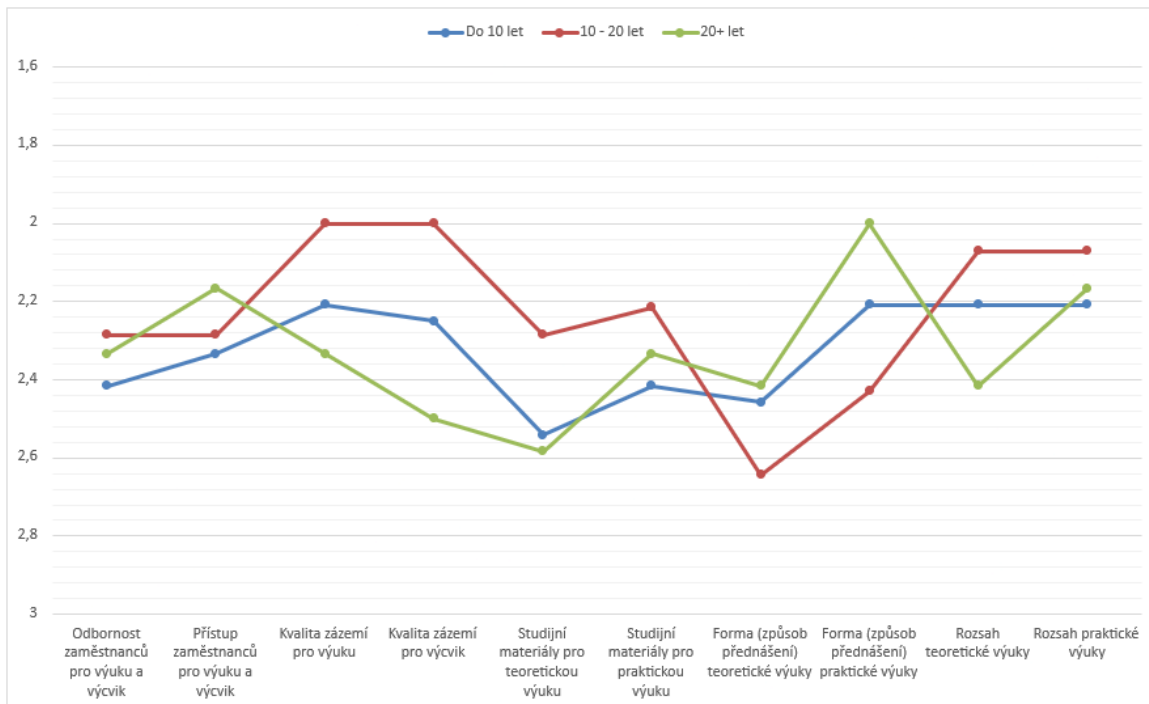
Respondenti měli u této otázky hodnotit vzdělávací zařízení Městské policie Plzeň, které se stará o výuku a výcvik zaměstnanců organizace. Mezi 3 nejlépe hodnocené kategorie vzdělávacího institutu patří rozsah praktické výuky, kvalita zázemí pro výuku a rozsah teoretické výuky. Mezi 3 nejhůře hodnocené kategorie patří forma (způsob přednášení) teoretické výuky, odbornost zaměstnanců pro výuku a výcvik a studijní materiály pro teoretickou výuku. Další hodnocené kategorie s konkrétním hodnocením jsou uvedeny v grafu níže (1 = překračuje očekávání, 2 = splňuje očekávání, 3 = je potřeba zlepšení, 4 = nedostačující).

Graf 7 Průměrné hodnocení jednotlivých kategorií vzdělávacího zařízení



Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Graf 8 Průměrné hodnocení kategorií podle odpracovaných let u MPP



Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Forma (způsob přednášení) teoretické i praktické výuky hodnotili negativně převážně zaměstnanci pracující u Městské policie Plzeň 10 – 20 let. Tito zaměstnanci naopak za dostačující shledali kvalitu zázemí pro výuku a výcvik. Skupina zaměstnanců, která odpracovala u organizace více jak 20 let hodnotila nejhůře studijní materiály pro teoretickou výuku a kvalitu zázemí pro výcvik. Za dostačující hodnotila skupina formu prezentace praktické výuky. Služebně nejmladší zaměstnanci nejhůře hodnotili materiály k teoretické výuce a formu přednášení této výuky. Pozitivně hodnotili kvalitu zázemí pro výuku, formu praktické výuky a rozsah praktické a teoretické výuky.

Otázka č. 8: Uved'te, v čem spatřujete možnost "je nutné zlepšení"

Pouze 3 respondenti jsou se vzdělávacím zařízením Městské policie Plzeň plně spokojeni. Nutné zlepšení vzdělávacího zařízení vidí respondenti v oblasti přístupu zaměstnanců střediska (5 osob), kvality zázemí (5 osob), rozsahu a kvality materiálu (5 osob) a odbornosti zaměstnanců (3 osoby). Dalším 5 respondentům nepřišel alokovaný čas na praktickou výuku dostačující, proto by jej chtěli navýšit. 24 respondentů žádné zlepšení neuvádí či o žádném neví.

Tabulka 4 Možná zlepšení vzdělávacího institutu

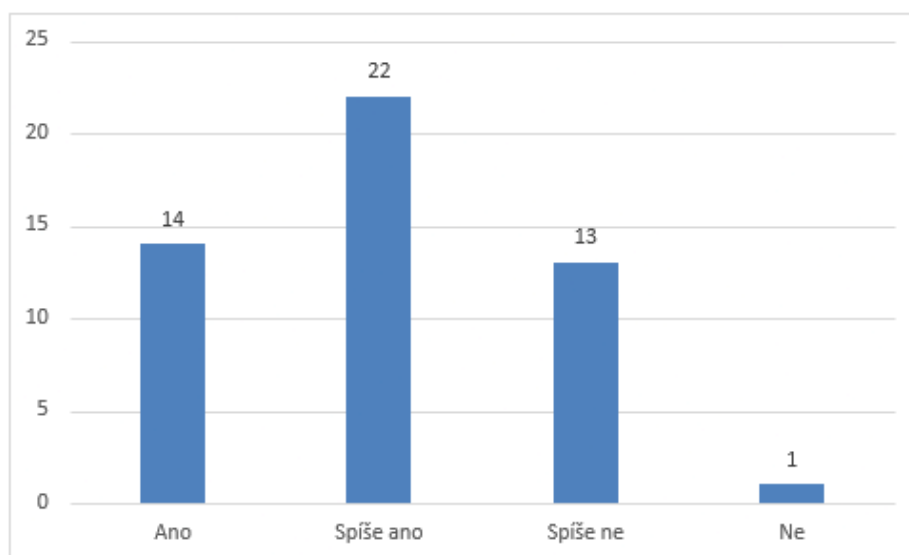
Oblasti zlepšení	Absolutní četnosti
Plně spokojeni se současným systémem	3
Přístup zaměstnanců střediska	5
Kvalita zázemí	5
Kvalita materiálu	5
Odbornosti zaměstnanců střediska	3
Čas na praktickou výuku	5
Neuvádí/neví	24
Celkem	50

Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 9: Máte pocit, že je dosavadní teoretická výuka dostačující pro Vaše pracovní zařazení? (rozsah probíraného učiva, dostatečný časový fond)

Dosavadní teoretická výuka je plně dostačující pro 14 respondentů. 22 respondentů uvedlo, že je dosavadní teoretická výuka spíše dostačující pro jejich pracovní zařazení. 13 respondentů shledává teoretickou výuku spíše za nedostačující pro jejich pracovní zařazení a 1 respondent shledal dosavadní výuku teorie za nedostačující pro jeho pracovní zařazení. Jednalo se o respondenty, kteří s úrovní vzdělávacího systému (otázka č. 6) nejsou spokojeni.

Graf 9 Úroveň teoretické výuky z pohledu zaměstnanců

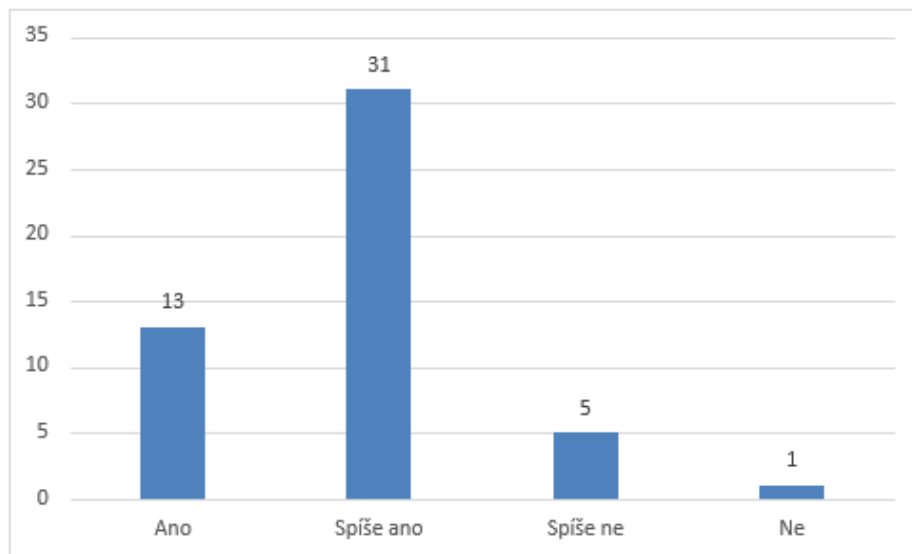


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 10: Máte pocit, že je dosavadní praktická výuka dostačující pro Vaše pracovní zařazení? (rozsah probíraného učiva, dostatečný časový fond)

Oproti teoretické výuce si dosavadní praktická výuka vede lépe, kdy 13 respondentů shledalo dosavadní praktickou výuku za dostačující a 31 respondentů ji shledalo za spíše dostačující pro jejich pracovní zařazení. S dosavadní praktickou výukou bylo nespokojeno 5 respondentů, kteří ji shledali za spíše nedostačující pro svá pracovní zařazení, a 1 respondent, který ji shledal za nedostačující pro své pracovní zařazení. Jednalo se převážně o strážníky motorizované hlídky.

Graf 10 Úroveň praktické výuky z pohledu zaměstnanců

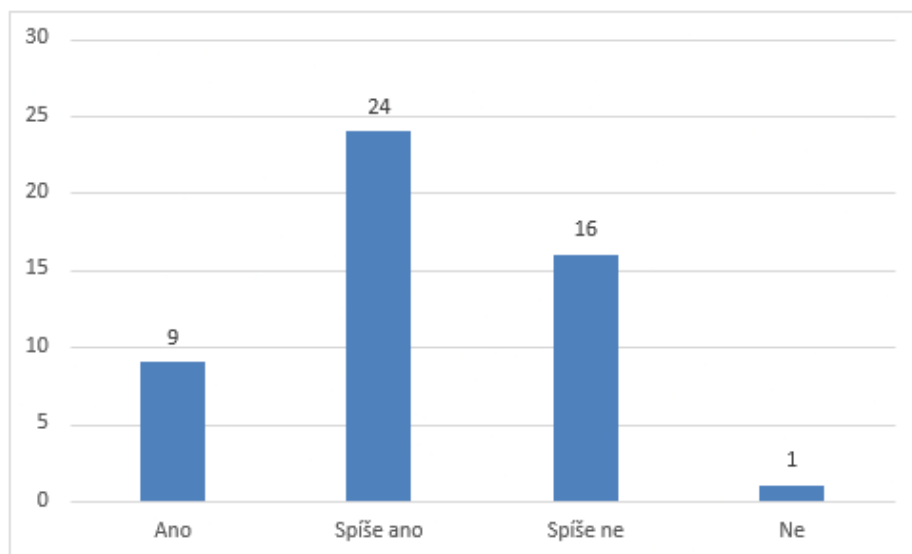


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 11: **Máte pocit, že je dosavadní teoretická výuka přínosná pro Vaše pracovní zařazení? (uplatnění v praxi = lze aplikovat/využít v praxi)**

Přínosnost dosavadní teoretické výuky pro svá pracovní zařazení vidí 9 respondentů. 24 respondentů shledává teoretickou výuku za spíše přínosnou. Za spíše nepřínosnou považuje teoretickou výuku 16 respondentů a 1 respondent ji shledal za nepřínosnou pro své pracovní zařazení.

Graf 11 Přínos teoretické výuky do praxe z pohledu zaměstnanců

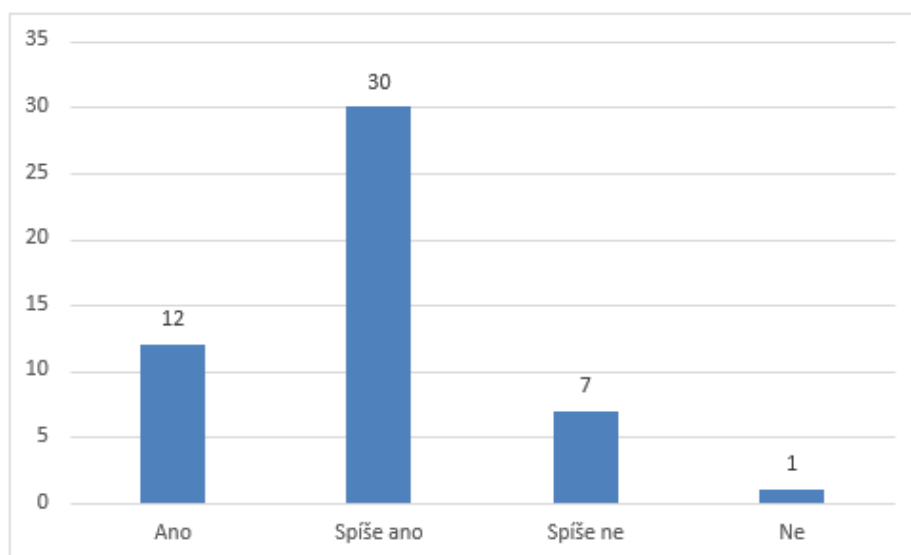


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 12: Máte pocit, že je dosavadní praktická výuka přínosná pro Vaše pracovní zařazení? (uplatnění v praxi = lze aplikovat/využít v praxi)

I v této kategorii si praktická výuka vede lépe než výuka teoretická. Dosavadní praktickou výuku považuje za přínosnou 12 respondentů. Dalších 30 respondentů shledává praktickou výuku za spíše přínosnou pro své pracovní pozice. 7 respondentů uvádí výuku za spíše nepřínosnou pro jejich zařazení. Stejně jako u předchozí otázky 1 respondent považuje dosavadní praktickou výuku za nepřínosnou pro svůj pracovní výkon.

Graf 12 Přínos praktické výuky do praxe z pohledu zaměstnanců

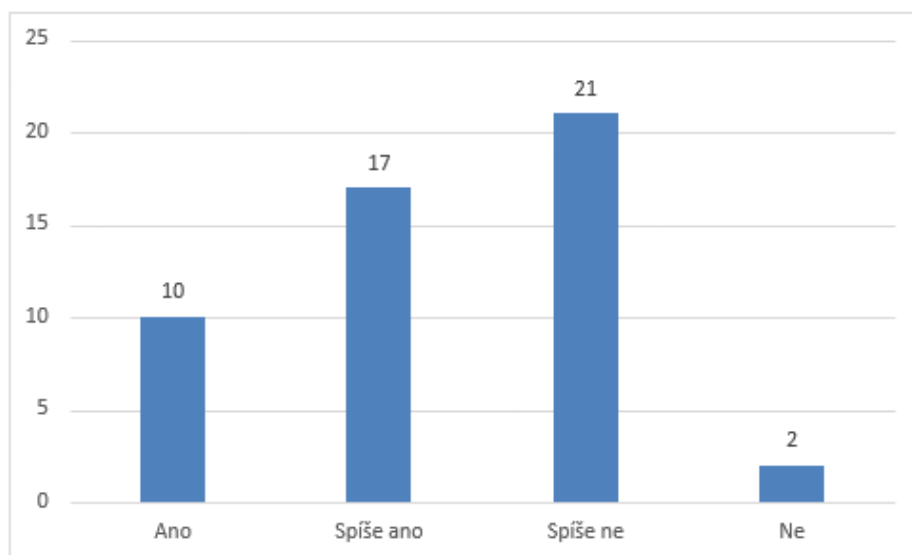


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 13: Myslíte si, že Vám je nabídnut dostatek vzdělávacích příležitostí k výkonu Vašeho zaměstnání?

10 respondentů si myslí, že jim organizace nabízí dostatek vzdělávacích příležitostí. Dalších 17 respondentů odpovědělo na otázku spíše ano. Velká část respondentů (21 osob) si spíše nemyslí, že je jim nabídnut dostatek vzdělávacích příležitostí k výkonu zaměstnání. Pouhým 2 respondentům nepříjde počet vzdělávacích příležitostí za dostačující.

Graf 13 Dostatečnost nabízených vzdělávacích příležitostí

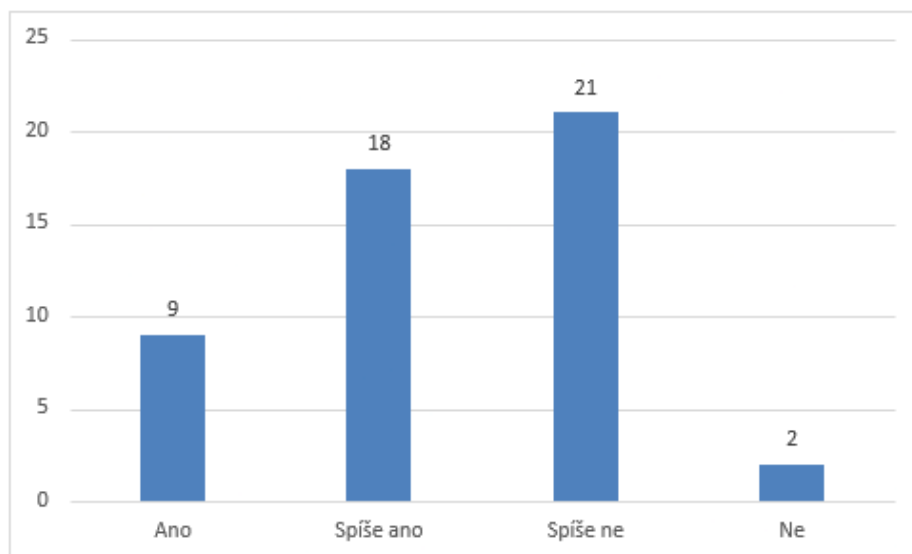


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 14: **Považujete nabídku NEPOVINNÝCH vzdělávacích aktivit, kurzů a školení za dostačující?**

Za dostačující považuje nabídku 9 respondentů. Dále vnímá nabídku za spíše dostačující 18 respondentů. 21 respondentů uvádí, že dosavadní rozsah nepovinných vzdělávacích aktivit, kurzů a školení je spíše nedostačující a 2 respondenti nabídku považují za nedostačující.

Graf 14 Dostatečnost nabízených nepovinných vzdělávacích možností



Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 15: Chtěli byste rozsah NEPOVINNÉ výuky a výcviku doplnit o nějakou další aktivitu?

Většina respondentů (31 osob, z toho 18 mužů a 13 žen, tj. vyrovnaný poměr pohlaví) má zájem obohatit současný rozsah nepovinné výuky a výcviku o další aktivitu či aktivity. 16 respondentů uvedlo konkrétní příklady aktivit, které by rádi v současném rozsahu našli. Jednalo se především o jazykové kurzy (10 respondentů), a to konkrétně o anglický jazyk (uvedli 4 z 10 respondentů). Dále se jednalo o kurzy sebeobrany, která v rozsahu chyběla 5 respondentům, a kurz zaměřený na práci s počítačem. 14 respondentů (z toho je 13 mužů a pouze 1 žena) nechce současný rozsah nepovinných vzdělávacích aktivit rozšířit a 5 respondentů si není jisto odpovědí.

Tabulka 5 Rozšíření rozsahu nepovinné výuky

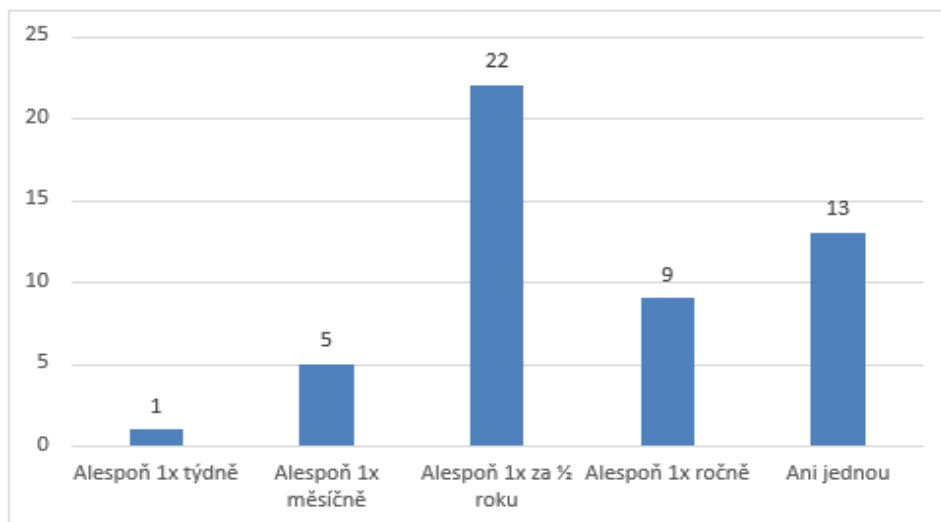
Oblasti zlepšení	Absolutní četnosti
Ano, ale nenapadá mě o jakou	15
Jazykové kurzy	10
Kurzy sebeobrany	5
Kurz práce na počítači	1
Ne	14
Nevím	5
Celkem	50

Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 16: Kolikrát jste se aktivně účastnil/a NEPOVINNÝCH vzdělávacích aktivit, kurzů a školení v posledním roce?

Pouze 1 respondent se v posledním roce pravidelně účastnil libovolné nepovinné vzdělávací aktivity, kurzu či školení, a to alespoň jedenkrát týdně. Dalších 5 respondentů se zúčastnilo alespoň jedenkrát měsíčně. Značná část respondentů (22 osob) využila možnost účasti na nepovinné aktivitě, kurzu či školení alespoň jedenkrát za půl roku a dodatečných 9 respondentů se těchto aktivit zúčastnilo minimálně jednou za rok. 13 respondentů v posledním roce nevyužilo jediné nepovinné vzdělávací aktivity, kurzu či školení.

Graf 15 Frekvence účasti na nepovinných vzdělávacích aktivitách v posledním roce

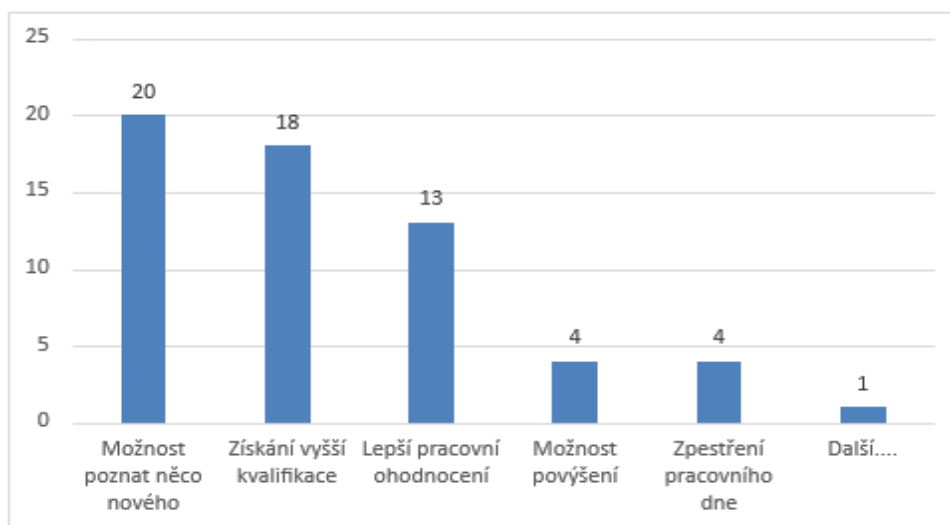


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 17: **Co (by) Vás motivovalo k účasti na NEPOVINNÉ vzdělávací aktivitě, kurzu či školení?**

Nejčastěji (by) respondenty motivovala k účasti na nepovinné vzdělávací aktivitě, kurzu či školení možnost poznat něco nového (20 respondentů) a získání vyšší kvalifikace (18 respondentů). 13 respondentů uvedlo také lepší pracovní ohodnocení jako zdroj motivace k účasti. Možnost povýšení a zpestření pracovního dne vybrali pouze 4 respondenti. Jeden z respondentů využil možnosti vlastní odpovědi, ta se ovšem zaměřuje spíše na problematiku nedostatečného množství nepovinných vzdělávacích aktivit, nikoliv na formu motivace k účasti.

Graf 16 Zdroje motivace k účasti na nepovinné vzdělávací aktivitě

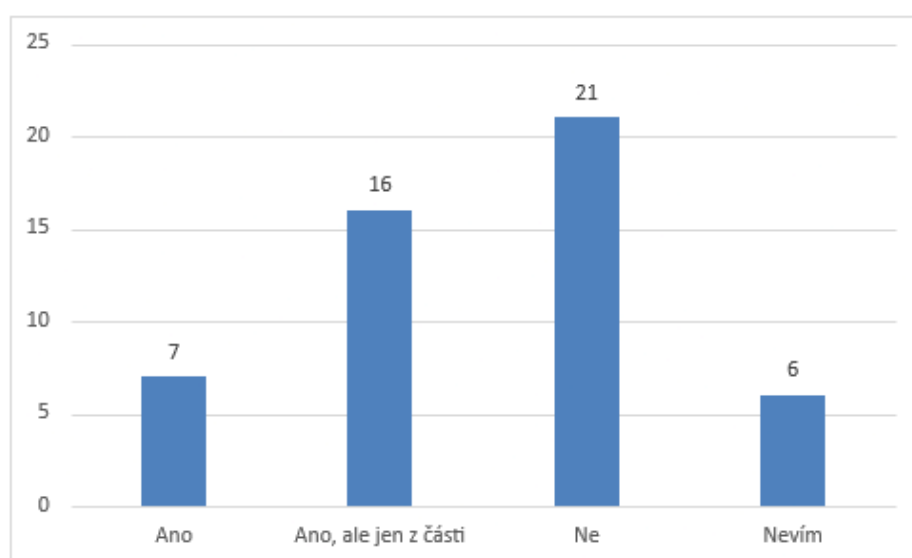


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 18: Byl/a byste ochoten/ochotna za účast na NEPOVINNÉ vzdělávací aktivitě, kurzu či školení do budoucna platit?

7 respondentů by bylo ochotno za účast na nepovinných vzdělávacích aktivitách, kurzech či školeních platit. Dalších 16 respondentů by bylo také ochotno za účast platit, ale pouze z části. 21 respondentů není ochotno za nepovinné vzdělávací aktivity, kurzy či školení platit a 6 respondentů si nebyli jisti, zda by za účast byli ochotni platit či nikoliv.

Graf 17 Ochota zaměstnanců platit za nepovinné vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 19: Byl/a byste ochoten/ochotna za NEPOVINNOU vzdělávací aktivitou, kurzem či školením dojíždět i mimo pracovní dobu?

Mimo pracovní dobu by bylo ochotno dojíždět za nepovinnou vzdělávací aktivitou, kurzem či školením bez ohledu na vzdálenost pouze 8 respondentů. Dalších 19 respondentů by také byli ochotni dojíždět i mimo pracovní dobu, ale pouze do vzdálenosti 50 kilometrů. Respondenti ochotni za vzdělávací aktivitou dojíždět jsou převážně služebně nejmladší (do 10 odsloužených let). 23 respondentů by ve svém volném čase nedojížděli za žádnou vzdělávací aktivitou, kurzem či školením.

Graf 18 Ochota dojíždět mimo pracovní dobu za nepovinným vzděláním

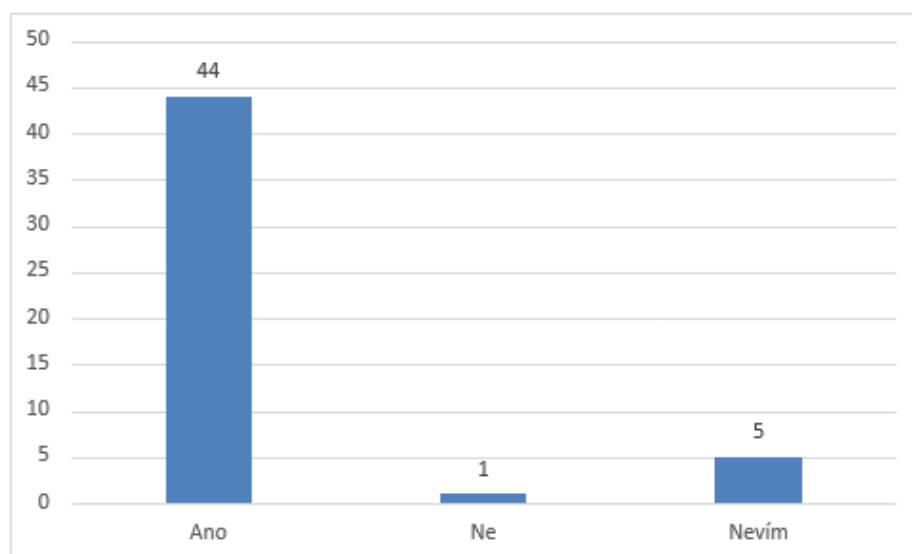


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 20: **Měl/a byste zájem se NEPOVINNÝCH vzdělávacích aktivit účastnit i ve své pracovní době?**

Skoro všichni respondenti (44 osob) projevili zájem o účast na nepovinných vzdělávacích aktivitách během své pracovní doby. Pouze jeden respondent uvedl (zaměstnan na pozici vedoucího pracovníka, který má odslouženo více jak 26 let), že by o možnost účasti na nepovinné vzdělávací aktivitě během své pracovní doby neměl zájem a dalších 5 respondentů si svou účastí není jisto.

Graf 19 Zájem o účast na nepovinných aktivitách během pracovní doby

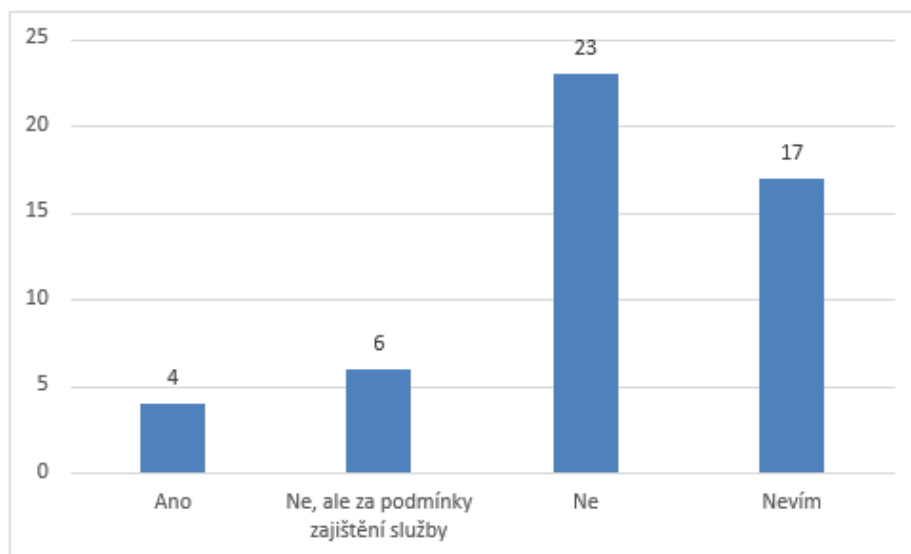


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 21: Měl/a byste jako vedoucí pracovník problém uvolnit zaměstnance na NEPOVINNOU vzdělávací aktivitu v pracovní době?

29 respondentů nemá problém s uvolněním zaměstnance během jeho pracovní doby za účelem účasti na nepovinné vzdělávací aktivitě. Z těchto 29 respondentů nemá s uvolněním zaměstnance problém 23 dotazovaných bez jakékoliv podmínky a 6 respondentů zaměstnance uvolní pouze, pokud by došlo k zajištění výkonu služby. Je třeba podotknout, že pouze 14 respondentů v otázce č.5 uvedlo, že je vedoucím pracovníkem, lze tedy odvozovat, že se i ostatní respondenti vžili do role nadřízeného. Pouze 4 respondenti mají problém s uvolněním zaměstnance v pracovní době. Odpovědi respondentů, kteří momentálně nepracují na pozici vedoucího pracovníka, zde byli zohledněny z důvodu možnosti rychlé obměny pracovníků na vedoucích pozicích (nejkratší možný interval je 7 dnů). Je možné, že respondenti, kteří uvedli, že jsou vedoucím pracovníkem, už v současnosti nemusí zastupovat tuto pozici a vice versa.

Graf 20 Svolnost k uvolnění zaměstnance v pracovní době na nepovinné vzdělávání

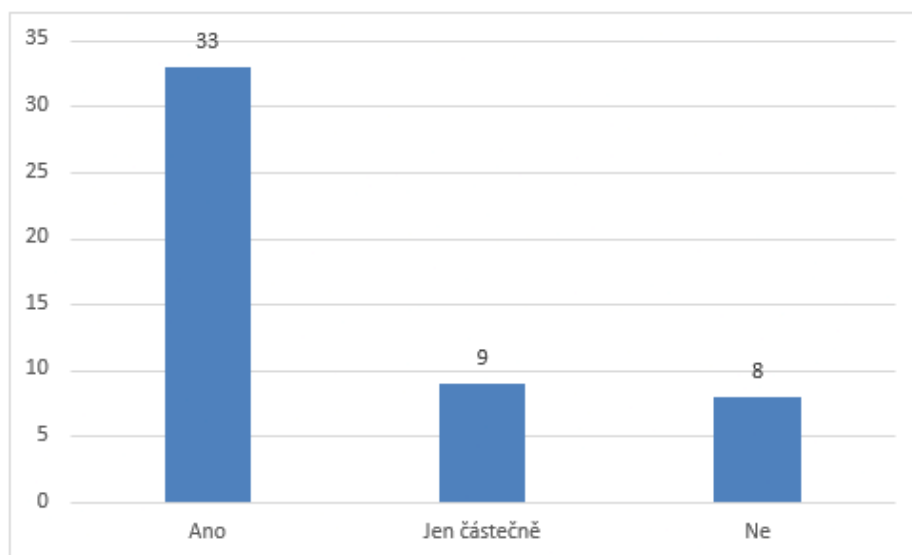


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 22: Jste si vědom/a o nabídce možnosti vzdělávání v rámci benefitů vyplývajících z Kolektivní smlouvy?

Skoro všichni respondenti jsou do jisté míry obeznámeni s nabídkou vzdělávání v rámci benefitů. 33 respondentů ví o této možnosti a dalších 9 respondentů má pouze částečné povědomí o nabídce vzdělávání v rámci benefitů. 8 respondentů s touto možností není vůbec seznámeno. Skupina s nejmenším povědomím o nabídce vzdělávání v rámci benefitů tvoří strážníci pracující u Městské policie Plzeň 6 – 10 let.

Graf 21 Povědomí zaměstnanců o nabídce vzdělávání v rámci benefitů

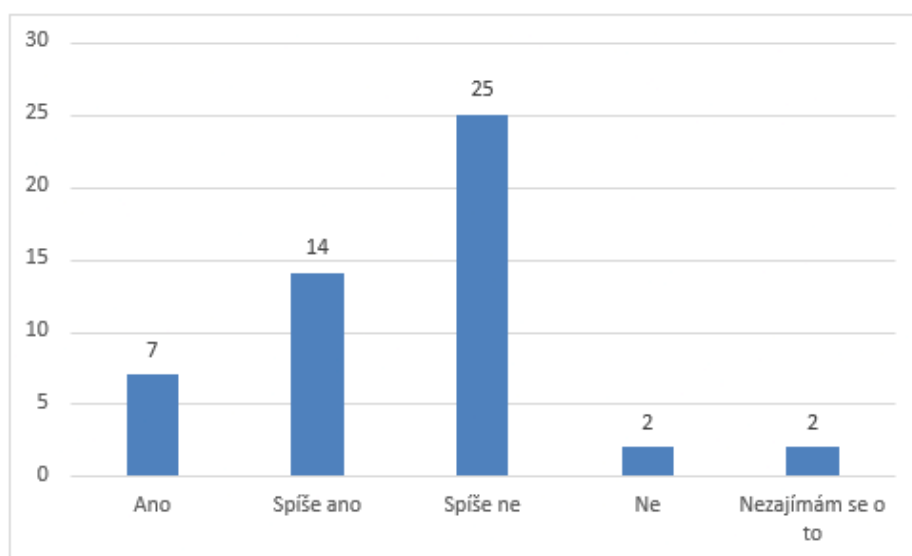


Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 23: **Myslíte si, že Vám je v rámci organizace nabídnuto dostatečné množství vzdělávacích a rozvojových aktivit formou benefitů vyplývajících z Kolektivní smlouvy?**

7 respondentů považuje množství vzdělávacích a rozvojových aktivit, které jim poskytuje Městská policie Plzeň v rámci benefitů za dostatečné a dalších 14 respondentů považuje nabízené množství za spíše dostatečné. 2 respondenti považují nabídku za nedostatečnou a 25 respondentů za spíše nedostatečnou. Pouzí 2 respondenti se o vzdělávání a rozvoj v rámci benefitů nezajímají.

Graf 22 Dostatečnost nabízených vzdělávacích a rozvojových aktivit ve formě benefitů



Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 24: Kterou vzdělávací aktivitu, kurz či školení (povinné i nepovinné) považujete za nejužitečnější s nejvyšším využitím ve Vašem pracovním zařazení?

Polovina respondentů (25 osob) o žádné užitečné vzdělávací aktivitě, kurzu či školení, které našlo nejvyšší uplatnění v jejich pracovním zařazení, neví. Ze zbylé poloviny nejvíce respondentů (8 osob) zvolilo za nejužitečnější vzdělávací aktivitu kurz zdravotní péče. Dále respondenti volili výcvikové bloky (5 osob), taktickou přípravu (3 osoby), střeleckou přípravu (3 osoby), vedení týmu krizové pomoci (2 osoby), odchyt zvířat (2 osoby) a cizí jazyky (2 osoby).

Tabulka 6 Kurzy s největším profesním využitím

Kurzy	Absolutní četnosti
Zdravověda	8
Výcvikové bloky	5
Taktická příprava	3
Střelecká příprava	3
Vedení týmu krizové pomoci	2
Odchyt zvířat	2
Cizí jazyky	2
Nevím	25
Celkem	50

Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 25: Kterou vzdělávací aktivitu, kurz či školení (povinné i nepovinné) považujete za nejméně užitečné?

39 respondentů uvádí, že o žádné aktivitě, kurzu či školení, které by považovali za nejméně užitečné neví. Za nejméně užitečné školení zvolilo 5 respondentů referentské školení řidičů a další 4 respondenti vybrali doškolovací kurz. Pouze 1 respondent zvolil školení první pomoci. Poslední respondent z důvodu neaktualizování probírané látky na kurzech a školení uvedlo, že mu všechny kurzy a školení pořádané Městskou policií Plzeň přijdou zbytečné.

Tabulka 7 Nejméně užitečné kurzy

Kurzy	Absolutní četnosti
Referentské školení řidičů	5
Doškolovací kurz	4
Školení první pomoci	1
Veškeré nabízené kurzy	1
Nevím	39
Celkem	50

Zdroj: vlastní zpracování (2024)

Otázka č. 26: Kterou vzdělávací aktivitu, kurz či školení (povinné i nepovinné) považujete za nejužitečnější s nejvyšším využitím pro Váš vlastní seberozvoj či osobní růst?

Stejně jako u předchozích dvou otázek i zde většina respondentů (33 osob) žádnou aktivitu neuvádí. Zbylí respondenti nejčastěji uvádí jako nejužitečnější kurz pro vlastní seberozvoj zdravotní vědu (8 osob), cizí jazyky (3 osoby), doškolovací kurz (2 osoby) a střelby (2 osoby). Pouhým 2 respondentům přijde, že žádný z nabízených kurzů či školení nelze využít k vlastnímu seberozvoji či osobnímu růstu.

Tabulka 8 Kurzy s největším využitím pro seberozvoj zaměstnanců

Kurzy	Absolutní četnosti
Zdravověda	8
Cizí jazyky	3
Doškolovací kurz	2
Střelby	2
Žádný	2
Nevím	33
Celkem	50

Zdroj: vlastní zpracování (2024)

10 Závěr výzkumu

Z výzkumu byla zjištěna úroveň systému vzdělávání u Městské policie Plzeň, která je ze 46 % vnímána negativně, což je poměrně velká část. Negativně úroveň vzdělávání vnímá převážně skupina strážníků, kteří u Městské policie Plzeň pracují 6 – 15 let. Tento postoj ovlivňují jejich osobní zkušenosti získané praxí, které se v některých případech neztotožňují s prezentovanými předepsanými postupy při úkonech či zákrocích. Služebně nejmladší skupina strážníků hodnotí úroveň vzdělávání naopak pozitivně, jelikož je pro ně prezentované učivo nové a zajímavé. Úroveň tohoto systému snižuje výuka teorie, která je dle zaměstnanců prezentována neuspokojivou formou a za použití nedostatečného množství studijních materiálů. Například část vyučujících nepoužívá k prezentaci výukového materiálu moderní technologie a místo této vhodnější vizuální formy přednáší prostřednictvím strojového monotónního výkladu učiva nebo volí způsob tzv. samostudia. Dále úroveň vzdělávání snižuje také nedostatečná odbornost pracovníků vzdělávacího institutu a jejich přístup k vyučování, zde ovšem výzkum hodnotil pracovníky jako celek. Dalším dotazováním bylo zjištěno, že se problematika nedostatečné odbornosti vyučujících nevztahuje na všechny zaměstnance, ale pouze na určité jedince. Z těchto poznatků lze tedy výuku teorie prohlásit za slabší místo současného systému vzdělávání, které je třeba zlepšit.

Oproti tomu stojí výuka praktických dovedností, s jejíž formou, rozsahem a přínosností pro praxi jsou zaměstnanci velice spokojeni a můžeme ji tak považovat za silné místo vzdělávacího systému i navzdory tomu, že i zde je potřeba pár zlepšení, např. navýšení alokovaného času pro výuku nebo rozšíření spektra modelových situací. Za zcela nejslabší místo praktické výuky spatřují zaměstnanci v nedostatku pomůcek určených k výcviku modelových situací. V tomto smyslu se vyjádřila převážně služebně nejmladší skupina strážníků, naopak skupiny služebně starších strážníků to vnímají opačně. Důvodem rozdílného pohledu je příliš velké očekávání ze strany začínajících strážníků, oproti těm služebně starším, kteří ve srovnání se současným širokým spektrem moderního vybavení, měli celá léta k dispozici jen minimum většinou zastaralého náčiní.

Výzkum se dále zabýval rozsahem nepovinné výuky a výcviku, který většina zaměstnanců (54 %) považuje za dostačující, ale i přesto se shodli na jeho rozšíření (62 %), například ve formě zajištění jazykových kurzů v rámci organizace. 74 %

respondentů se v posledním roce účastnilo nějakého nepovinného kurzu, kdy převážný zájem o účast projevili strážníci pěších (kombinovaných) hlídek. Z tohoto zjištění lze usoudit, že zájem o nepovinnou výuku a výcvik je vysoký. Zaměstnance k účasti nejčastěji motivuje vidina možnosti poznat něco nového, získání vyšší kvalifikace nebo lepší pracovní ohodnocení. Nečekaným pozitivním zjištěním je fakt, že 46 % respondentů je ochotno za účast na těchto aktivitách platit, ať už jen částečně nebo v plné výši. Až 88 % respondentů má zájem se jich účastnit i v pracovní době.

10.1 Odpovědi na výzkumné otázky

Je současný systém vzdělávání u Městské policie Plzeň dostačující?

Ano, současný systém vzdělávání lze i navzdory jeho nedostatkům (nízká úroveň), které vyplynuly z kvantitativního šetření, považovat za dostačující, jelikož dosahuje očekávaných výsledků s téměř stoprocentní úspěšností při získávání odborných předpokladů strážníků (zákonné minimum). Systém rozsahově pokrývá teoretické, ale i praktické znalosti, které jsou zapotřebí k výkonu povolání strážníka. Strážníci mají na výběr i z několika nepovinných kurzů, které jsou zaměřeny na jejich další profesní růst. Dále je strážníkům v rámci benefitů nabízena možnost se účastnit na jazykových kurzech dle vlastní volby, které také napomáhají jejich osobnímu rozvoji.

Odpovídá rozsah vzdělávání současným potřebám praxe strážníků Městské policie Plzeň?

Ano, náplň vzdělávání teoretické výuky (legislativa) i praktické výuky (taktiky zásahu, použití donucovacích prostředků, ale i zdravotní a dalších praktických dovedností) plně odpovídá současným potřebám. Je neustále aktualizována a přizpůsobována vývoji současného dění ve společnosti. Vzhledem k tomu, že jsou strážníci systematicky seznamováni se změnami v zákonech a vyhláškách, je zajištěna aktuálnost jejich znalostí. Strážníci si zároveň své nabyté poznatky pravidelně zkoušejí na různých modelových situacích, které napomáhají jejich připravenosti v praxi.

Jak je vnímáno vzdělávání u Městské policie Plzeň z pohledu zaměstnanců?

Z otázek č. 9 až č. 13 vyplývá, že zaměstnanci vnímají vzdělávání u Městské policie Plzeň převážně za dostačující. Nejčastěji zaměstnanci viděli problém v nedostatečném množství materiálu pro teoretickou výuku s následnou prezentací některých poznatků. Zaměstnanci by tedy uvítali lepší přístup a vyšší odbornost u některých přednášejících a poskytnutí nových materiálů pro teoretickou výuku včetně možnosti si je ponechat pro vlastní využití. Obdobně vnímají i potřebu nových materiálů pro teoretickou výuku praktické části spočívající v obnově, větším rozšíření probíraných modelových situací. S rozsahem nepovinné výuky jsou zaměstnanci převážně spokojeni, ovšem rozšířili by jej o kurzy cizích jazyků, které jsou v rámci benefitů jednotlivcům pouze propláceny a zaměstnanec si kurz musí najít sám mimo organizaci. Praktická výuka jako taková je zaměstnanci vnímá velice pozitivně a lze ji tak považovat za nejsilnější stránku vzdělávání u Městské policie Plzeň.

11 Návrhy na zlepšení

Ze získaných informací lze tedy prohlásit, že systém vzdělávání a rozvoje Městské policie Plzeň je schopen připravit budoucí strážníky na práci u organizace. Systém velice dobře připravuje čekatele k úspěšnému zvládnutí zkoušky z odborné způsobilosti, což lze vypožorovat i z velké úspěšnosti u této zkoušky. I navzdory těmto dobrým výsledkům lze nalézt oblasti, se kterými strážníci nejsou spokojeni, a které by chtělo zlepšit. Většinu těchto problémů je možné vyřešit v rámci samotné organizace, tudíž by tato řešení stála převážně úsilí ze strany vzdělávacího institutu.

Strážníci by uvítali zlepšení odbornosti vyučujících v oblasti teoretické výuky. Někteří vyučující jsou pouze teoretici bez zkušeností, které by mohl strážníkům v rámci výuky předat. Některé okruhy jsou vyučovány jen běžnými strážníky a dalšími zaměstnanci Městské policie Plzeň, kteří si prošli pouze kurzem k zaměřené oblasti a nemají tak dostatek odborných znalostí a zkušeností k dané tématice. Proto je organizaci doporučeno, aby tyto bloky přednášeli zkušení odborníci z řad záchranářů, hasičů a státních policistů. Tím, že se jedná o složky integrovaného záchranného systému nelze cena toho opatření určit, neboť v rámci vzájemné spolupráce těchto složek probíhají tato vzájemná školení převážně bezplatně. Organizace by si tak musela domluvit pouze intenzitu těchto kurzů a sladění časových možností.

Dále si strážníci stěžovali na způsob prezentace vyučujících, kteří často výuku přednáší monotónně a pouze slovní formou. Zde je možné doporučit nátlak ze strany vedení vzdělávacího institutu na své školitele, aby více využívali k přednášce moderních technologií, jako je třeba projektor a softwarové vybavení (balíček Microsoft Office). Dále by chtělo více zapojit do výuky strážníky, například formou diskuze, a tím udělat výuku více interaktivní. Pokud by zaměstnanci střediska neměli nedostatečné znalosti a zkušenosti s hardwarovým a softwarovým vybavením, mohou se zúčastnit kurzu pořádaného Správou informačních technologií Plzeň. Tyto kurzy jsou již v systému vzdělávání Městské policie Plzeň zařazeny, takže se zaměstnanci vzdělávacího institutu mohou naučit s těmito technologiemi pracovat bez dodatečných nákladů pro organizaci.

Následně je zapotřebí obměnit modelové situace ve výuce. V teoretické výuce se dlouhodobě používají stejné příklady k přiblížení úkonů a zákroků v praxi, ale ty už neodpovídají současným potřebám. Zde by bylo přínosné více využívat aktuální úřední záznamy z událostí současného dění v praxi a ty v rámci výuku rozebírat.

V případě modelových situací v praktické výuce jsou strážníci trénováni na ideálních podmínkách, kdy „pachatel“ neklade odpor a strážníci tak nejsou připraveni na stresové situace (například poutání člověka pod vlivem návykových látek). Ve skutečných situacích nelze vždy použít předpisových postupů, které se strážníci učí. Služebně starší strážníci tak vnímají tuto výuku za zbytečnou a neztotožňují se s některými postupy. V současnosti dochází v tomto ohledu ke zlepšení, simulují se různé situace ve venkovním prostředí (opuštěné budovy, sklepy a další). Zde je možné doporučit, aby v těchto hraných simulacích kladli „pachatelé“ určitou míru odporu (samozřejmě nelze přesně simulovat sílu a agresi, kterou mohou zapříčinit návykové látky bez jejich užití) a strážník tak byl připraven adekvátně a pohotově reagovat na eskalující situaci.

Zaměstnanci by také uvítali zajištění tištěného studijního materiálu, který v současné době nemají k dispozici pro vlastní potřeby. Veškerý studijní materiál je pouze v elektronické podobě, i když strážníci preferují tištěnou verzi, kterou si musí obstarat na vlastní náklady. Na kurzech používají podklady vyučujících, které si vzájemně půjčují a předčítají, bez možnosti si je ponechat, tudíž si do nich nemohou dělat své vlastní poznámky. K dispozici dostávají pouze listy na vyplnění písemných testů. V této oblasti by mohla organizace vložit více finančních prostředků k zajištění studijních podkladů pro zaměstnance, které by si mohli ponechat a zanášet si do nich své poznatky z výuky. Jelikož organizace disponuje technologií k množení materiálu (tiskárny se skenerem) může si jejich tisk zprostředkovat sama. Zde je ovšem těžké určit přesnou sumu finančních nákladů na tisk (rozsah materiálu se u jednotlivých oblastí liší), lze ovšem říci, že by financování tisku neměl být problém, jelikož měla organizace za rok 2023 nevyužito z rozpočtu necelých 14 mil. korun českých.

V oblasti studijního materiálu k praktické výuce udělala organizace v roce 2023 velké zlepšení a je teď na vysoké úrovni. Pro výuku byl realizován nákup moderních pomůcek, jako je například cvičná resuscitační figurína dospělého člověka, dítěte a novorozence. Dále také Městská policie Plzeň pořídila cvičnou variantu automatizovaného externího defibrilátoru pro řízenou kardiopulmonální resuscitaci. V neposlední řadě došlo k zakoupení cvičných střelných zbraní systému FX a atrap chladných zbraní. Rozšířen byl také inventář o cvičné slzotvorné prostředky, tazery, transportní plachty a ochranné pomůcky (balistické vesty, protiúderové komplety). Vzhledem k razantnímu zlepšení této oblasti není třeba momentálně dalších zlepšení.

Někteří strážníci také projeví zájem o navýšení počtu kusů munice, která jim je přidělena na střelecké přípravě. V současné době je k nácviku střelby přiděleno jednotlivci 25 kusů munice na jeden výcvik. Strážníci by proto chtěli tento počet navýšit minimálně na 50 kusů (o 25 kusů pro každého) pro jednotlivce, což odpovídá jednomu standardnímu balení. V současné době se cena jedno náboje ráže 9x19 milimetrů pohybuje okolo 7 korun českých. Navýšení by tak organizaci stálo okolo 175 korun českých navíc za každého strážníka pro jeden výcvik. Je nutno podotknout, že o navýšení počtu munice projeví zájem jen někteří strážníci a není zde tedy jasné, jestli navýšení přijmout (pokud vůbec) na úrovni celé organizace, či jen v rámci specializovaných útvarů (motohlídky, pořádková jednotka).

Strážníci by také doplnili rozsah nepovinné výuky v rámci organizace o kurzy cizích jazyků, které jsou momentálně strážníkům pouze propláceny v rámci benefitu a zaměstnanci si musí kurz najít a zajistit sami mimo organizaci. Jazykové kurzy se cenově pohybují kolem 180 korun českých (jazyková škola Spell a Eufkrat v Plzni) za 1 vyučující hodinu (60 minut) pro jednotlivce. Je možné, že by organizace získala určitou formu zvýhodnění (pravděpodobně by se jednalo o slevu), při naplnění kapacity kurzy svými zaměstnanci. Kurzy mají většinou kapacitu okolo 10 studentů.

Tabulka 9 Srovnání jazykových škol Spell a Eufkrat

	Spell	Eufkrat
Cena na osobu za 60 minut výuky	176 Kč	180 Kč
Cena na osobu nabízeného kurzu	6350 Kč	1800 Kč
Počet hodin v kurzu	36 h	10 h

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ceníku Spell & Eufkrat (2024)

Dalším doporučením je zařadit výuku sebeobranu mezi nepovinné kurzy. Sebeobrana je u Městské policie Plzeň vyučována v rámci povinných kurzů. Strážníci by ale uvítali možnost účastnit se dodatečných nepovinných kurzů sebeobranu. Jelikož kurz vyučuje zaměstnanec Městské policie Plzeň v prostorách vzdělávacího institutu organizace, došlo by pouze k vyřízení zaměstnance a obsazení prostorů institutu. Nárázově je provedení kurzu dohodnut specialistu (obvykle vrcholový sportovec bojových sportů), který na základě pozvání vede kurz dobrovolně a není tak organizací za výcvik placen.

Přání strážníků bylo také obnovení lezeckého družstva nebo možnost účasti v tzv. škole smyku pod odborným dohledem.

V minulosti u Městské policie Plzeň fungovalo plně vybavené lezecké družstvo o počtu osmi členů, dobrovolných strážníků, kteří se účastnili pravidelných výcviků pod dohledem instruktora z řad organizace. Jelikož byla jejich využitelnost v přímém výkonu služby minimální (na území města působí několik hasičských jednotek, které disponují profesionálními lezci), bylo toto družstvo zrušeno a veškerá výbava odprodána. V tomto směru je ze stejných důvodů záměr obnovení lezeckého družstva neopodstatněný.

Oproti tomu zajištění účasti strážníků na praktickém cvičení jízdy se služebním vozidlem v nepříznivých podmínkách své opodstatnění má. V minulosti již byl výcvik uskutečněn v rámci spolupráce s BESIP bez zásadních finančních nároků na školení. Ve stejné formě lze doporučit tuto spolupráci obnovit. Největším úskalím tohoto školení jsou případné finanční náklady spojené s opravou možných poškození vozidel a zároveň jejich absence ve výkonu služby.

Závěr

Bakalářská práce se věnovala tématu „Systém vzdělávání a rozvoje pracovníků v organizaci Městská policie Plzeň“. Cílem této práce bylo seznámit se vzděláváním a rozvojem pracovníků Městské policie Plzeň a zjistit, zda je systém vzdělávání a rozvoje dostatečný, popřípadě nalézt možnosti jeho zlepšení.

První dvě části práce měli za úkol seznámit s problematikou vzdělávání obecně a představit Městskou policii Plzeň a její systém vzdělávání. V této části byly také vypsané povinné i dobrovolné kurzy a školení, kterých se mohou zaměstnanci organizace účastnit. Byly zde také představeny systémy vzdělávání u městských policií ve městech Praha, Příbram a Karlovy Vary.

Třetí a poslední kapitola se věnovala samotnému kvantitativnímu výzkumu. V této kapitole došlo k představení způsobu získávání dat, uvedení konkrétního data, kdy byl výzkum realizován, kolik osob se jej zúčastnilo a jak byl dotazník distribuován mezi zaměstnance Městské policie Plzeň. Následně zde byly definovány výzkumné otázky, na které se výzkum snažil najít odpovědi. Nachází se zde také kompletní vyhodnocení dotazníkového šetření včetně možných doporučení ke zlepšení úrovně současného vzdělávacího a rozvojového systému Městské policie Plzeň.

Z odpovědí získaných z dotazníkového šetření a z konzultací s vedoucími pracovníky bylo zjištěno, že současný systém vzdělávání a rozvoje organizace je, co se týče potřeb organizace, dostatečný, neboť je schopen efektivně připravit nové zaměstnance na práci u Městské policie Plzeň. Vzdělávací institut dosahuje v oblasti přípravy uchazečů na zkoušku z odborné způsobilosti Ministerstva vnitra České republiky velice dobrých výsledků, to ovšem nezabránilo služebně zkušenějším zaměstnancům odhalit nedostatky vzdělávacího systému. Poslední kapitola práce se tak zabývala možným řešením nejčastějších problémů, které zaměstnanci pocítovali, včetně návrhů k účelnému zvednutí úrovně tohoto systému.

Seznam použitých zdrojů

- Beránek, P. & Hazdrová, M. (2022). *Almanach 30 let MP*. Městská policie Plzeň
- Boyles, B. (2017). *Virtual Reality and Augmented Reality in Education*. Dostupné 12. 1. 2023 z https://www.westpoint.edu/sites/default/files/inline-images/centers_research/center_for_teching_excellence/PDFs/mtp_project_papers/Boyles_17.pdf
- Český statistický úřad (2016). *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*. Dostupné 14. 3. 2024 z <https://www.czso.cz/documents/10180/76208655/23005318k1.pdf/7557902d-41bf-48fd-bf73-9217ccf38aa3?version=1.1>
- Český statistický úřad (2018). *Vzdělání a vzdělávání*. Dostupné 19. 3. 2024 z <https://www.czso.cz/documents/10180/91397717/33022719a2.pdf/24f730f5-917b-4c11-8aaa-cf8d5a79c8c6?version=1.1>
- Dubová, Z. (2023). *Dovednosti zaměstnanců: Jak je efektivně rozvíjet?*. Dostupné 21. 3. 2024 z <https://rekvalifikacnikurzy.cz/clanky/dovednosti-zamestnancu>
- Eger, L. (2020). *E-learning a jeho aplikace*. ZČU.
- Eufkrat (n.d.). *Přehled kurzů*. Dostupné 15. 4. 2024 z <https://www.eufkrat.cz/jazykove-kurzy/kurzy-pro-verejnost/vyber-kurzu/>
- Geille, L. (2020). *20 Advantages and Disadvantages of Survey Research*. Dostupné 25. 3. 2024 z <https://vittana.org/20-advantages-and-disadvantages-of-survey-research>
- Genexia (n.d.). *Proč je důležité celoživotní vzdělávání*. Dostupné 20. 3. 2024 z <https://www.genixa.cz/blog/proc-je-dulezite-celozivotni-vzdelavani>
- Cherry, K. (2022a). *What is motivation? The drivign force behind human actions*. Dostupné 5. 2. 2023 z <https://www.verywellmind.com/what-ismotivation-2795378>
- Cherry, K. (2022b). *What is extrinsic motivation?*. Dostupné 5. 2. 2023 z <https://www.verywellmind.com/what-is-extrinsic-motivation-2795164>
- Cherry, K. (2022c). *What is intrinsic motivation? How internal rewards drive behavior*. Dostupné 5. 2. 2023 z <https://www.verywellmind.com/what-isintrinsic-motivation-2795385>
- Kadeřábková, M. (2020) *Metody vzdělávání zaměstnanců: Víte, jaké lze použít?*. Dostupné 17.8.2023 z <https://orangeacademy.cz/clanky/metody-vzdelavani-zamestnancu/>
- Keegan, L. (2021). *23+ Benefits Of eLearning You Should Know*. Dostupné 2. 4. 2024 z https://skillscouter.com/benefits-of-elearning/#6_On-Demand_Learning_Is_More_Flexible
- Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. (5. edice). Management Press.
- lmc (2019). *Už jste slyšeli o M-learningu? Vyzkoušejte ho u zaměstnanců*. Dostupné 30. 1. 2023 z <https://magazin.lmc.eu/clanky/uz-jste-slyseli-o-mlearningu-vyzkousejte-ho-u-zamestnancu/>

- Mach, K. (2017). *Organizační řád*. Interní dokument organizace Městská policie Plzeň, se sídlem v Plzni
- Maněna, V., Maněnová, M., Šín, M. & Myška, K. (2015). *Moderně s moodlem Jak využít e-learning ve svůj prospěch?*. CZ.NIC.
- Městská policie Plzeň (2006). *Vnitřní směrnice*. Interní dokument organizace Městská policie Plzeň, se sídlem v Plzni
- Městská policie Třebíč (n.d.). *Historie obecních a městských policií*. Dostupné 25. 2. 2024 z <https://mestskapolicie.trebic.cz/historie/historie-obecnich-a-mestskych-policii/>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (n.d.). *Neformální vzdělávání*. Dostupné 15. 3. 2024 z <https://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>
- Ministerstvo vnitra České republiky (2021). *Úvod do problematiky obecní (městské) policie k 30. červnu 2021*. Dostupné 20. 3. 2024 z <https://www.mvcr.cz/clanek/uvod-do-problematiky-obecni-mestske-policie-k-30-cervnu-2021.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
- Pužmanová, J. (2024). *Výroční zpráva Městské policie Plzeň*. Dostupné 10. 4. 2024 z <https://www.mpplzen.cz/o-mestske-policii/povinne-zverejnovane-informace/povinne-zverejnovane-informace.aspx>
- Schiebel, J. (1880) *Služební řád obecní stráže král. města Plzeň*.
- Spell (n.d.). *Ceník kurzů pro veřejnost*. Dostupné 15. 4. 2024 z <https://www.spellstudio.cz/kurzy-pro-verejnost/cenik/>
- Šmahaj, J. & Cakirpaloglu, P. (2016). *Pracovní motivace: teorie, praxe a nové výzkumné perspektivy a směřování*. Dostupné 17.8.2023 z https://www.researchgate.net/publication/295807519_PRACOVNI_MOTIVACE_TEORIE_PRAXE_A_NOVE_VYZKUMNE_PERSPEKTIVY_A_SMEROVANI_WORK_MOTIVATION_THEORY_PRACTICE_AND_NEW_RESEARCH_PERSPECTIVES_AND_DIRECTIONS
- Urban, J. (2017) *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší?*. Grada.
- Urbancová, H., & Vrabcová, P. (2023). *Strategický management lidských zdrojů: moderní trendy v HR*. Grada.
- Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení (2009). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-176>
- Vyhláška č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii (2008). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-418>
- Zákon č. 553/1991 Sb., Zákon o obecní policii (2020). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-553/?text=553%2F1991>

Seznam tabulek

Tabulka 1 Činnost odboru vzdělávání v roce 2023:	30
Tabulka 2 Srovnávací tabulka vzdělávacích zařízení městských policí v ČR.....	37
Tabulka 3 Věkové rozložení pohlaví	41
Tabulka 4 Možná zlepšení vzdělávacího institutu	46
Tabulka 5 Rozšíření rozsahu nepovinné výuky	51
Tabulka 6 Kurzy s největším profesním využitím.....	57
Tabulka 7 Nejméně užitečné kurzy	58
Tabulka 8 Kurzy s největším využitím pro seberozvoj zaměstnanců.....	59
Tabulka 9 Srovnání jazykových škol Spell a Eufrat.....	65

Seznam grafů

Graf 1 Pohlaví respondentů	40
Graf 2 Věkové kategorie.....	41
Graf 3 Odpracovaná léta respondentů	42
Graf 4 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	43
Graf 5 Zastoupení pozic u Městské policie Plzeň.....	43
Graf 6 Úroveň současného vzdělávacího systému	44
Graf 7 Průměrné hodnocení jednotlivých kategorií vzdělávacího zařízení.....	45
Graf 8 Průměrné hodnocení kategorií podle odpracovaných let u MPP	45
Graf 9 Úroveň teoretické výuky z pohledu zaměstnanců	47
Graf 10 Úroveň praktické výuky z pohledu zaměstnanců.....	48
Graf 11 Přínos teoretické výuky do praxe z pohledu zaměstnanců.....	48
Graf 12 Přínos praktické výuky do praxe z pohledu zaměstnanců.....	49
Graf 13 Dostatečnost nabízených vzdělávacích příležitostí	50
Graf 14 Dostatečnost nabízených nepovinných vzdělávacích možností	50
Graf 15 Frekvence účasti na nepovinných vzdělávacích aktivitách v posledním roce ..	52
Graf 16 Zdroje motivace k účasti na nepovinné vzdělávací aktivitě.....	52
Graf 17 Ochota zaměstnanců platit za nepovinné vzdělávání	53
Graf 18 Ochota dojíždět mimo pracovní dobu za nepovinným vzděláváním	54
Graf 19 Zájem o účast na nepovinných aktivitách během pracovní doby.....	54
Graf 20 Svolnost k uvolnění zaměstnance v pracovní době na nepovinné vzdělávání ..	55
Graf 21 Povědomí zaměstnanců o nabídce vzdělávání v rámci benefitů	56
Graf 22 Dostatečnost nabízených vzdělávacích a rozvojových aktivit ve formě benefitů	56

Seznam zkratek

MPP – Městská policie Plzeň

SIT – Správa informačních technologií

czso – Český statistický úřad

msmt – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

mvr – Ministerstvo vnitra České republiky

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník

Příloha B: Závislost úrovně současného vzdělávacího systému na další proměnné

Příloha A: Dotazník

1) Jste:

- Muž
- Žena
- Jiné...

2) Věk:

- 18 – 34 let
- 35 – 44 let
- 45 – 55 let
- 56+ let

3) Odpracovaná léta u Městské policie Plzeň:

- Do 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 15 let
- 16 – 20 let
- 21 – 25 let
- 26+ let

4) Nejvyšší dosažené vzdělání:

- Středoškolské
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

5) Na jaké pozici u MPP jste zařazen/a?

- Vedoucí pracovník
- Strážník motorizované hlídky
- Strážník pěší (kombinované) hlídky
- Civilní zaměstnanec

6) Na jaké úrovni vnímáte současný vzdělávací systém u MPP?

- Překračuje očekávání
- Plní očekávání
- Nejsem spokojen (nechci blíže specifikovat)
- Nejsem spokojen, zlepšení bych viděl v...

7) **Ohodnot'te vzdělávací zařízení MPP**

	Překračuje očekávání	Plní očekávání	Je nutné zlepšení	Neuspokojivý
Odbornost zaměstnanců pro výuku a výcvik				
Přístup zaměstnanců pro výuku a výcvik				
Kvalita zázemí pro výuku				
Kvalita zázemí pro výcvik				
Studijní materiály pro teoretickou výuku				
Studijní materiály pro praktickou výuku				
Forma (způsob přednášení) teoretické výuky				
Forma (způsob přednášení) praktické výuky				
Rozsah teoretické výuky				
Rozsah praktické výuky				

8) **Uved'te v čem spatřujete možnost „je nutné zlepšení“**
(nepovinná doplňující otázka k předchozí otázce č. 7)

...

9) **Máte pocit, že je dosavadní teoretické výuka dostačující pro Vaše pracovní zařazení?** (rozsah probíraného učiva, dostatečný časový fond)

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10) **Máte pocit, že je dosavadní praktická výuka dostačující pro Vaše pracovní zařazení?** (rozsah probíraného učiva, dostatečný časový fond)

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

11) **Máte pocit, že je dosavadní teoretické výuka přínosná pro Vaše pracovní zařazení?** (uplatnění v praxi = lze aplikovat/využít v praxi)

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12) **Máte pocit, že je dosavadní praktická výuka přínosná pro Vaše pracovní zařazení?** (uplatnění v praxi = lze aplikovat/využít v praxi)

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

13) **Myslíte si, že Vám je nabídnut dostatek vzdělávacích příležitostí k výkonu Vašeho zaměstnání?**

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14) Považujete nabídku NEPOVINNÝCH vzdělávacích aktivit, kurzů a školení za dostačující?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

15) Chtěli byste rozsah NEPOVINNÉ výuku a výcviku doplnit o nějakou další aktivitu?

- Ano, a to například o...
- Ano, ale nenapadá mě o jakou
- Ne
- Nevím

16) Kolikrát jste se aktivně účastnil/a NEPOVINNÝCH vzdělávacích aktivit, kurzů a školení v posledním roce?

- Alespoň 1x týdně
- Alespoň 1x měsíčně
- Alespoň 1x za ½ roku
- Alespoň 1x ročně
- Ani jednou

17) Co (by) Vás motivovalo k účasti na NEPOVINNÉ vzdělávací aktivitě, kurzu či školení? (vyberte jednu nebo více odpovědí)

- Získání vyšší kvalifikace
- Možnost poznat něco nového
- Zpestření pracovního dne
- Možnost povýšení
- Lepší pracovní ohodnocení
- Další...

18) Byl/a byste ochoten/ochotna za účast na NEPOVINNÉ vzdělávací aktivitě, kurzu či školení do budoucna platit?

- Ano
- Ano, ale jen z části
- Ne
- Nevím

19) Byl/a byste ochoten/ochotna za NEPOVINNOU vzdělávací aktivitou, kurzem či školením dojíždět i mimo pracovní dobu?

- Ano, a to bez ohledu na vzdálenost
- Ano, ale jen do 50 km
- Ne

20) Měl/a byste zájem se NEPOVINNÝCH vzdělávacích aktivit účastnit i ve své pracovní době?

- Ano
- Ne
- Nevím

21) Měl/a byste jako vedoucí pracovník problém uvolnit zaměstnance na NEPOVINNOU vzdělávací aktivitu v pracovní době?

- Ano
- Ne, ale za podmínky...
- Ne
- Nevím

22) Jste si vědom/a o nabídce možnosti vzdělávání v rámci benefitů vyplývajících z Kolektivní smlouvy?

- Ano
- Jen částečně
- Ne

23) Myslíte si, že Vám je v rámci organizace nabídnuto dostatečné množství vzdělávacích a rozvojových aktivit formou benefitů vyplývajících z Kolektivní smlouvy?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nezajímám se o to

24) Kterou vzdělávací aktivitu, kurz či školení (povinné i nepovinné) považujete za nejužitečnější s nejvyšším využitím ve Vašem pracovním zařazení?

...

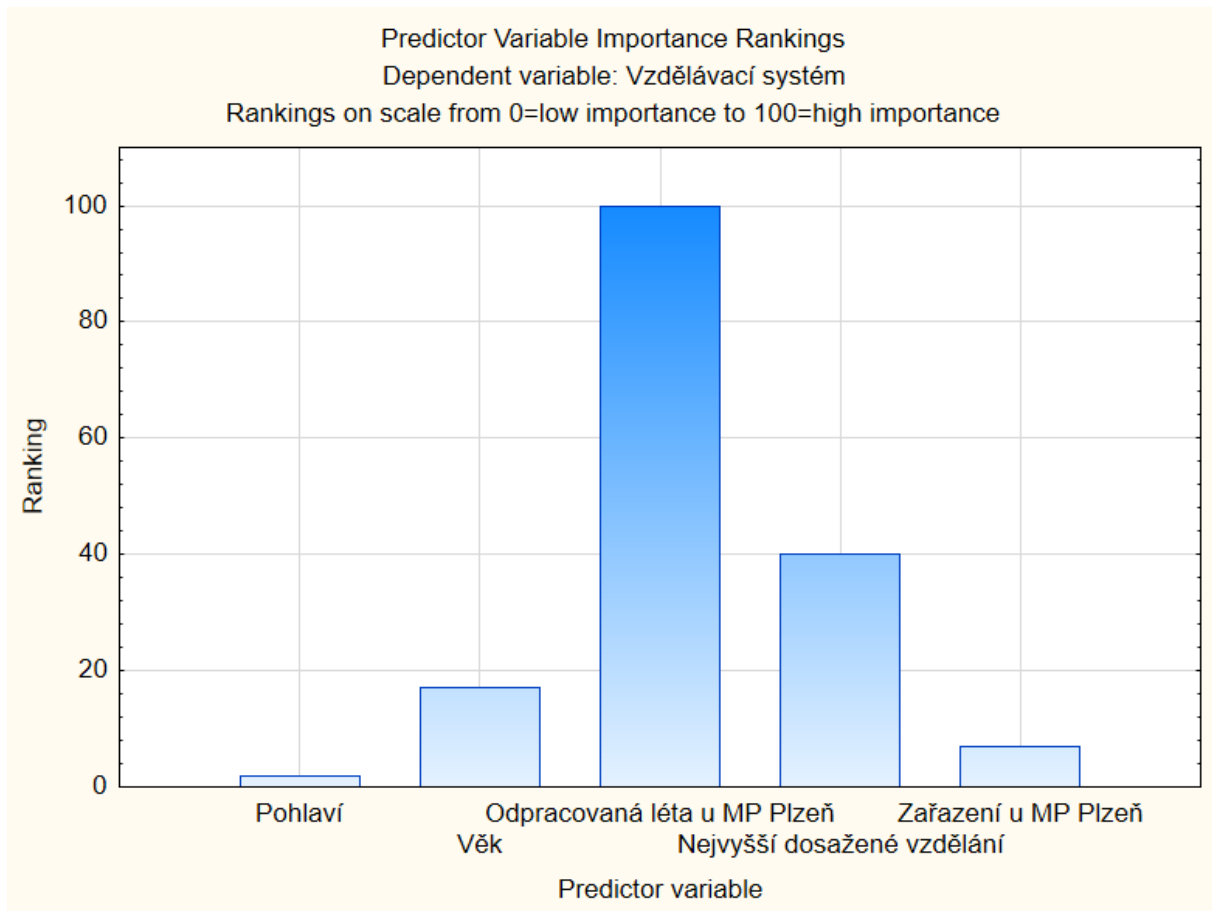
25) Kterou vzdělávací aktivitu, kurz či školení (povinné i nepovinné) považujete za nejméně užitečné?

...

26) Kterou vzdělávací aktivitu, kurz či školení (povinné i nepovinné) považujete za nejužitečnější s nejvyšším využitím pro Váš vlastní seberozvoj či osobní růst?

...

Příloha B: Závislost úrovně současného vzdělávacího systému na další proměnné



Abstrakt

Machulda, M. (2024). *Systém vzdělávání a rozvoje pracovníků v organizaci Městská policie Plzeň* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: vzdělávání, obecní policie, městská policie, trendy ve vzdělávání

Bakalářská práce je zaměřena na systém vzdělávání a rozvoje pracovníků v organizaci Městská policie Plzeň. Cílem práce bylo seznámit se vzděláváním a rozvojem pracovníků Městské policie Plzeň a zjistit, zda je systém vzdělávání a rozvoje dostatečný, popřípadě nalézt možnosti jeho zlepšení. V teoretické části je práce zaměřena na představení obecních a městských policií, a to konkrétně na Městskou policii Plzeň. V rámci této části jsou také představeny vzdělávací a rozvojové aktivity, které organizace svým zaměstnancům nabízí. Praktická část se zabývá samotným výzkumem, který probíhal formou dotazníkového šetření. Z výsledků šetření vyplynuly nedostatky systému. Možným řešením těchto nedostatků je věnována poslední kapitola bakalářské práce.

Abstract

Machulda, M. (2024). *Employee education and development system in Pilsen Municipal Police* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: education, municipal police, metropolitan police, trends in education

This bachelor's thesis focuses on education and development system of employees in the organization of Pilsen Municipal Police. The goal of this thesis was to get acquainted with education and development of employees in the organization and to find out whether the education and development system in place is sufficient and to find possible improvements if it is not. The theoretical part of this work focuses on introduction of municipal and city police, Pilsen Municipal Police to be precise. This section also presents educational and developmental activities offered by the organization. The practical part of the thesis took the form of a survey. Results of said survey have revealed shortcomings of the system currently in place. The final part of this thesis is dedicated to proposing and discussing possible solutions of said shortcomings.