

major JUDr. Petra Hofmanová
Policejní akademie České republiky v Praze
studentka doktorského studia

Současnost a budoucnost policejního vzdělávání

Vzdělávání je nedílnou a rozsáhlou součástí výkonu služby v Policii ČR, neboť je nutné připravovat na výkon služby nové příslušníky, ale také vzdělávat průběžně příslušníky stávající. Tento článek, **reagující na situaci k 1. 1. 2020**, si neklade jiné ambice, než přinést informativní náhled na současný stav policejního vzdělávání (zejména základní odborné přípravy a různých typů kurzů), který je založen na osobní zkušenosti autorky, pohybující se v oblasti policejního vzdělávání od roku 2013. Informace zde uvedené nemají jiné zdroje, než právní předpisy, interní akty řízení a právě osobní zkušenosti autorky, dané každodenní činností na úseku vzdělávání a služební přípravy v Policii ČR.

Článek není podložen vědeckým výzkumem, jeho cílem je vyvolat širší odbornou diskusi na toto téma, snad by mohl být i jakýmsi východiskem, na jehož základě by mohl být vědecký výzkum proveden. Tím by pak mohly být zodpovězeny některé otázky v článku nastíněné a v souladu se závěry takové diskuse či výzkumu by případně mohl být systém policejního vzdělávání zefektivněn, zkvalitněn či doplněn, ukáže-li se, že je toho třeba.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších změn a doplnění (dále jen „zákon o služebním poměru“) stanoví v ust. § 45 základní povinnosti příslušníků. Jednou z těchto povinností je prohlubovat si odbornost pro zastávané služební místo. Vedoucí příslušník pak je povinen zabezpečovat, aby příslušníci byli pro výkon služby náležitě vyškoleni a vycvičeni. Jak jsou tyto povinnosti plněny v rámci Policie ČR a kdo a jakým způsobem dává policistům možnost povinnosti plnit?

Vzdělávání v rámci Policie ČR je realizováno na základě dalších předpisů. Tím nejvyšším v tomto směru je N MV č. 32/2016 o vzdělávání v policejních školách MV a v dalších vzdělávacích zařízeních. Ten reflektuje na ust. § 77 odst. 11 písm. d) zákona o služebním poměru, kde se uvádí, že bezpečnostní sbor je povinen vytvořit podmínky pro soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti svých příslušníků, získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby. Pro vzdělávání policistů pak ministerské nařízení zmocňuje policejního prezidenta k vydávání interních aktů řízení. Pokyny policejního prezidenta v oblasti vzdělávání vycházejí z organizace Policie ČR.

Vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců Policie ČR zajišťuje Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy v celostátním rozsahu, v teritoriu krajských ředitelství policie je vzdělávání doménou školních policejních středisek, ve velmi omezeném rozsahu pak odborů služební přípravy.

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy (dále jen „Útvar“) byl zřízen k 1. 7. 2015 N MV č. 32/2015, kterým bylo změněno N MV č. 67/2008, kterým se zřizují útvary Policie České republiky s celostátní působností. Tento organizační článek

s celostátní působností nahradil dosavadní oddělení vzdělávání, které plnilo obdobné úkoly, ovšem pouze jako oddělení zřízené v rámci ředitelství pro podporu výkonu služby PP ČR, tedy bylo zahrnuto do organizace PP ČR (R PP č. 40/2014).

Podle ZP PP č. 137/2009 o organizaci Policie ČR zpočátku řídil ředitele Útvaru první náměstek policejního prezidenta, od 1. 6. 2019 jej řídí přímo policejní prezident. Ředitel Útvaru má svého náměstka, Útvar je členěn na odbor kancelář ředitele, odbor vzdělávání a odbor služební přípravy a policejního sportu. Dále pak je Útvar tvořen třemi vzdělávacími zařízeními, konkrétně Praha (odbor zabezpečení výuky Praha a odbor zabezpečení výuky Jihlava), Brno (odbor zabezpečení výuky Brno a odbor zabezpečení výuky Holešov) a Pardubice (odbor zabezpečení výuky Pardubice a odbor zabezpečení výuky Praha – Ruzyně). Útvar je ve vymezeném rozsahu odborným, metodicko-řídícím, kontrolním a výkonným pracovištěm. Útvar řídí policejní vzdělávání, služební přípravu a policejní sport za stanovených podmínek a zajišťuje odborné vzdělávání, potřebné pro výkon zaměstnání zaměstnanců policie.

Školní policejní střediska jsou zřízena v rámci KŘ jako jejich organizační články a jejich činnost je upravena v ZP PP č. 14/2010 o školních policejních střediscích. Jejich hlavním úkolem je vzdělávání a výcvik policistů a zabezpečování a metodické usměrňování celoživotního vzdělávání. Krajská ředitelství policie, která vznikla později v rámci organizačních změn v Policii ČR (od 1. 1. 2010), tedy krajů Vysočina, Karlovarského, Pardubického, Libereckého, Zlínského a Olomouckého, však ŠPS nemají. Zde jsou zřízeny pouze **odborné služby služební přípravy**, jejichž hlavní náplní činnosti je služební příprava policistů, tedy taktický a střelecký výcvik a výcvik k používání donucovacích prostředků.

Tomu odpovídá také personální struktura těchto odborů, které mají pouze vedoucího a instruktory služební přípravy. Vzdělávací činnost není na OSP vykonávána, a pokud ano, tak ve velmi omezeném rozsahu, který odpovídá právě personálnímu a organizačnímu zajištění a zázemí těchto odborů. Základní odbornou přípravu policistů tak pro „kraje – dcery“, jak jsou výše jmenovaná mladší krajská ředitelství nazývána, provádějí „kraje – matky“ v ŠPS. Ostatní vzdělávací aktivity v těchto KŘ buď neprobíhají, nebo je v potřebném rozsahu zajišťují odborné služby (pořádková nebo dopravní policie), případně opět vypomáhají jiná KŘ nebo přímo Útvar cestou svých VZ. Tato organizace vyplývá z citovaného ZP PP č. 14/2010.

Hlavní oblasti činnosti ŠPS lze vymezit takto:

- 1) Služební příprava policistů – taktický a střelecký výcvik, výcvik k používání donucovacích prostředků, výcvik členů prvosledových hlídek, prověrky fyzické způsobilosti, ad.
- 2) Základní odborná příprava – realizace dvou fází - nástupní přípravy a řízené praxe.
- 3) Vzdělávání policistů v kurzech a školeních.
- 4) Policejní sport.
- 5) Další činnosti – zejména služební zkoušky, ozdravné pobyty, autoškola, personální činnosti spojené se vzděláváním a výcvikem, apod.

Tento článek se nadále zabývá pouze vzděláváním policistů, včetně vzdělávání vedoucích policistů.

ŠPS by měla, ve smyslu ZP PP č. 14/2010, zajišťovat vzdělávání zejména ve smyslu další odborné a specializační přípravy formou zdokonalovacích kurzů a školení a starat se tak o udržování a prohlubování odborné kvalifikace stanovené pro zastávané služební místo. Zjednodušeně řečeno, zatímco Útvar prostřednictvím VZ zajišťuje vzdělávání ve smyslu jednotnosti a ucelenosti v rámci celé policie, ŠPS by měla reagovat zejména na identifikované potřeby a specifika daného KŘ.

Při rozboru vzdělávacích aktivit je třeba vycházet ze specifikace vzdělávání policisty, která je uvedena v P PP č. 316/2017 o profesním vzdělávání. Policista ve své profesní kariéře absolvuje kvalifikační přípravu, další odbornou a doplňující přípravu. Každá z nich má v procesu celoživotního vzdělávání svůj význam. Tato interní úprava vychází z ust. § 19 zákona o služebním poměru, který počítá s tím, že pro určité služební místo je třeba splňovat nejen obecný požadavek na stupeň vzdělání, ale také konkrétní požadavek oboru nebo zaměření vzdělání.

Kvalifikační příprava se váže na služební místo, které policista zastává, resp. má zastávat, a na činnosti, které podle náplně služební činnosti vykonává. Předpokládá se, že v rámci systemizace služebních míst je pro každé takové místo v Policii ČR stanoven konkrétní obor nebo zaměření vzdělání, resp. tzv. další odborný požadavek nebo jiný zvláštní požadavek, který by měl policista splnit, aby mohl služební místo zastávat.

Do kvalifikační přípravy se zahrnuje především základní odborná příprava a služební příprava, což je logické, neboť základní odborná příprava je pro nově nastoupivšího policistu tím prvním a hlavním odborným vzděláváním, které potřebuje pro základní policejní činnosti. Služební příprava všemi svými částmi přispívá k naplnění dílky § 51 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii ČR, ve znění pozdějších změn a doplnění, tedy že policista může při zákroku použít donucovací prostředky a zbraň, je-li k jejich používání vycvičen, a dále § 45 odst. 1 písm. d) zákona o služebním poměru, kde je uvedeno, že příslušník bezpečnostního sboru (tedy i policista) je povinen si udržovat fyzickou zdatnost pro zastávané služební místo.

Součástí kvalifikační přípravy v Policii ČR jsou také specializační kurzy, které jsou v IS EKIS HR (ekonomický informační systém MV, který zahrnuje moduly pro podporu řízení lidských zdrojů) značeny kódem P2. Kvalifikační příprava je tak velmi důležitou částí policistova vzdělávání, nicméně nemůže být ve vzdělávacím procesu jediná.

Existence **další odborné přípravy** (kódové označení v IS EKIS HR je P3) je dána minimálně ze dvou důvodů. Policista po dobu své služby potřebuje aktualizovat, prohlubovat, udržovat a obnovovat získané kompetence. Jedná se o velmi podstatnou součást služební kariéry každého policisty. Nelze se totiž domnívat, že si policista po celou dobu služby v policii „vystačí“ s tím, že absolvoval základní odbornou přípravu. Pokud je policista ustanoven na jiné služební místo, potřebuje si prohloubit a rozšířit své dosavadní znalosti z předchozího služebního působení tak, aby vyhovovaly novému zařazení. Navíc se v dnešní rychlé moderní době vše kolem nás neustále mění, včetně právních předpisů či interních aktů řízení. V té souvislosti se mění i informační systémy policie a činnost policistů samotná. Nelze zavírat oči ani předtím, že se zvyšuje sofistikovanost způsobu páčání trestných činů i možnosti pachatelů.

Tak, jako se policista průběžně po celý rok formou služební přípravy připravuje na zákroky z hlediska taktiky, používání střelné zbraně nebo donucovacích prostředků, měl by se připravovat a seznamovat s novinkami i v dalších, shora naznačených oblastech. Aktualizace vědomostí a seznamování s novinkami všeho druhu podstatnými pro výkon služby může být zahrnuto do běžné činnosti vedoucího policisty, který je sám natolik erudovaný, aby své podřízené průběžně seznamoval s novými trendy, změnami v používaných systémech, apod., příp. může spadat do kompetence ŠPS, které zorganizuje vlastní kurz nebo školení, zahrnující aktualizaci vědomostí a znalostí.

Doplňující přípravou se rozumí vzdělávání zaměřené na zvláštnosti výkonu služby v konkrétním útvaru policie, jeho organizačním článku nebo na zvláštnosti výkonu služby konkrétní služby policie. Zde se už vracíme k možnostem KŘ realizovat cestou ŠPS vzdělávací aktivity, které reagují na krajská specifika, problémy, ke kterým dochází ve výkonu služby v daném teritoriu. Stejně tak může doplňující přípravu zajistit některá z odborných služeb policie v případě, že je nutné reagovat na výkon služby ve specifické oblasti, kterou může být např. pyrotechnická služba, oblast kriminalisticko-technického zkoumání a znalecká činnost, apod. Kurzy doplňující přípravy mohou být obsahem kombinovány s výše popsaným prohlubováním a obnovováním dosud získaných znalostí a vědomostí.

Asi jako největší objektivní komplikace stálého a vyhovujícího systému vzdělávání se jeví měnící se struktura a organizace policie, a zejména měnící se počty policistů. Útvar (i před ním oddělení vzdělávání) se potýká s neustálým problémem souvisejícím s tím, jak by měla být personálně a organizačně zajištěna jednotlivá VZ, potažmo se to ale týká i ŠPS KŘ. Není tomu tak dávno, kdy byly početní stavy policie takové, že nebylo nutné ve větší míře přijímat nové policisty, tudíž počty frekventantů ZOP byly nízké. Proto došlo k „zeštíhlení“ policejních vzdělávacích institucí, a to v rámci celkové reorganizace policejního vzdělávání (2013).

Ruku v ruce se snížením počtu vyučujících došlo k omezení ubytovacích kapacit a s tím souvisejícím organizačním změnám (policejní školství se v té době zaměřilo na jiné oblasti, než jen na ZOP). Po relativně krátké době došlo k situaci, která trvá dodnes, tedy k tomu, že zejména na některých KŘ jsou dlouhodobé personální podstavy. Řešením je samozřejmě aktivní nábor a permanentní přijímání nových policistů do služebního poměru, čímž opět došlo k výraznému nárůstu policistů v ZOP. Nastal tak opačný problém, tedy že personální, ubytovací a organizační kapacity nejsou dostačující, resp. stačí k pokrytí ZOP, ale nezbývá prostor na další vzdělávání.

V období let 2014-2015 nebylo výjimkou, že ŠPS vypomáhala s výukou v ZOP i ve školní části, která jinak ŠPS nepatřila, k čemuž využívala pro lektorskou činnost výpomoc externistů z policejní praxe. Současné policejní vzdělávání by nutně potřebovalo posílit ve všech směrech tak, aby se kromě ZOP daly realizovat potřebné vzdělávací aktivity, ať už v další odborné nebo doplňující přípravě. Přitom je ale nutné uvažovat i o tom, že policie má nové priority, jako je např. vznik prvosledových hlídek a jejich výcvik a vzdělávání, ale v budoucnosti (ať již jakkoli vzdálené) může dojít k dalším změnám – opětovné snížení frekventantů ZOP či jiné priority v souvislosti s bezpečnostní situací. Hledání současného řešení tak nesmí být poplatné jen současnému stavu, ale musí počítat s možnými změnami.

Základní odborná příprava, její průběh a vzdělávací programy patří mezi nejčastěji měněné procesy v oblasti vzdělávání a zřejmě nejen v ní. V minulosti došlo k nejrůznějším úpravám ZOP, na nichž se podílely pracovní skupiny. Bohužel – každá úprava ZOP se promítá také do procesu dalšího vzdělávání, které by mělo na ZOP navazovat. Ne na každou změnu ZOP se podařilo navázat efektivní změnou kurzů a školení. Důvodů je jistě mnoho, žádoucí však je, pro nastolení systémového vzdělávacího procesu, ustálit ZOP na konečném modelu a ten neměnit.

Problém, který se odrazil negativně v dalším vzdělávání policistů, vznikl hlavně v souvislosti s tím, že dřívější formy ZOP byly připraveny tak, že policistu měly naučit všechny činnosti, které může vykonávat při služebním zařazení od 3. do 6. tarifní třídy. Při službě na OOP to znamenalo rozsáhlé spektrum vědomostí a znalostí, ať již v běžné hlídkové nebo obchůzkové činnosti, přes šetření přestupků, až po základní úkony trestního řízení. Policista měl po ukončení ZOP kvalifikaci pro všechny fáze kariérního postupu až do zmíněné 6. TT na OOP, resp. DI. Pomineme-li to, že není v možnostech „běžného“ jedince, aby se během jednoho roku, zpravidla bez jakéhokoli předchozího vzdělání v tomto oboru, naučil základy občanského, obchodního, správního a trestního práva, kriminalistiky a policejních činností, k tomu taktiku zákroků, střelbu a používání donucovacích prostředků, pak se učil věci, které v budoucnu buď nepoužije vůbec, nebo je bude potřebovat až po několika letech, kdy už většinu zapomene, navíc se mnoho z naučeného změní (třeba novelizací právních předpisů).

Nejen z těchto naznačených důvodů došlo v roce 2018 ke změně ZOP, která nyní připravuje policisty na běžný výkon služby, zejména pak na OOP a DI, pouze pro 3. a 4. TT. Myšlenka, na základě které tato nová forma ZOP vznikla, se odvíjela od toho, kam policista v převažujícím počtu případů po ZOP nastupuje, tedy na OOP do výkonu hlídkové nebo obchůzkové služby, příp. na DI – dohled nad BESIP. Současně by však měl být vybudován a hlavně uveden do chodu funkční systém dalšího vzdělávání, který by uměl okamžitě reagovat na to, že policista kariérně postupuje, tedy buď sice zůstává na OOP (DI), ale „povyšuje“ do 5. nebo 6. TT, případně že přechází do jiných služeb policie, ať již je to např. cizinecká policie nebo SKPV, kynologie, pyrotechnická služba, aj. Jinými slovy řečeno, efektivní systém policejního vzdělávání by měl fungovat tak, že jakmile bude policista převeden na jakékoli jiné služební místo, než pro které byl dosud kvalifikován (v ZOP nebo jiné kvalifikační přípravě), měl by být okamžitě vyslán na další přípravu, odpovídající jeho novému služebnímu místu. Ideální by bylo, aby byl do kurzu vyslán ještě předtím, než je na nové místo ustanoven, ale to není ve stávající organizaci policie a za účinnosti současného zákona o služebním poměru reálné.

I ust. § 19 zákona služebního poměru uvádí, že zpravidla není nutné, aby občan splňoval obor nebo zaměření vzdělávání, příp. další odborný požadavek už při přijetí do služebního poměru (nejde-li o přijetí cestou výběrové řízení nebo některá specifická služební místa), stejně tak policista nemusí další odborný požadavek splňovat hned při ustanovení na jiné služební místo (nebo po vynětí ze zálohy). Na místě ale není ani to, aby policista několik měsíců či snad dokonce let vykonával službu na „novém“ místě a pak byl teprve, z kapacitních důvodů, vyslán do příslušného kurzu. To nemá efekt pro samotného policistu nebo jeho nadřízené, navíc je to kontraproduktivní už z hlediska motivace policisty být v kurzu aktivní (nepředpokládá, že by se mohl naučit

v kurzu něco nového, když službu na daném místě už nějakou dobu vykonává, a tak k tomu také přistupuje).

Podle **katalogu vzdělávacích programů**, který je zveřejněn na intranetových stránkách Útvaru, existuje kurzů kvalifikační přípravy celá řada. Pomineme-li ZOP ve všech svých podobách, pak jde v oblasti pořádkové policie zejména o kurz pro dozorčí službu a zpracovatele SPP, v oblasti dopravní policie je prioritou kurz pro policisty SDP v 3. a 4. TT, příp. pak kurz pro příslušníky SDP – speciální silniční dohled. V případě zařazení policistů do SKPV je nezbytné vyslání do kvalifikačních kurzů podle specializace – odhalování, vyšetřování nebo analytik. Základní kurzy, které jsou nutné pro činnost ve speciálních odděleních nebo odborech policie, mají kynologové, potápěči, policisté operačních středisek, pyrotechnici, apod.

Mezi kurzy další odborné přípravy patří v oblasti pořádkové policie např. kurz pro členy antikonfliktního týmu policie, u všech policistů může jít o kurzy pro řízení motorových vozidel či o některé typy kurzů pro školitele (v současnosti např. školitel obsluhy koncového zařízení Mobilní bezpečné platformy jako jedné z novinek v oblasti výkonu služby). V rámci **doplňující přípravy** probíhá např. další z novinek, kurz Provádění úkonů policie pomocí videokonference. To je příklad kurzu, který není povinným kvalifikačním požadavkem nebo odborností pro určité služební místo, ale může doplnit znalosti a vědomosti policisty pro určitou oblast policejní práce.

V realitě policejní praxe jsou *odpovědní za vysílání policistů do jednotlivých kurzů* jejich vedoucí, kteří úzce spolupracují s personalisty KŘ. V některých KŘ jsou v ŠPS systemizována místa personalistů, kteří se zabývají pouze oblastí vzdělávání, v jiných KŘ patří vzdělávací aktivity a s tím související administrativní práce k práci personalistů na odboru personálním. Každé KŘ má svůj ustálený systém, jak „hlídat“ vysílání policistů do kurzů. Problém v praxi většinou nečiní kurzy skutečně specifických služeb, neboť každý vedoucí oddělení policie, které vykonává speciální činnost (potápěč, pyrotechnik, kynolog) se stará o to, aby jeho „nový“ podřízený byl co nejdříve vyslán do kurzu, který mu umožní vysoce odbornou činnost co nejdříve samostatně vykonávat.

Horší situace je spíše tam, kde se předpokládá, že policista může novou služební činnost vykonávat vlastně jen na základě svých dosavadních zkušeností. Tím se rozumí právě kariérní postupy v rámci OOP nebo DI, příp. posun z OOP na SKPV. Pro příklad – pokud policista už na OOP prováděl úkony trestního řízení, učí se na SKPV od zkušenějších kolegů, příp. má vzdělání ze střední nebo vysoké školy v oboru právo, nepocituje potřebu být vyslán do kvalifikačního kurzu. Bohužel ani vedoucí SKPV nejsou v takových případech příliš ochotní vyslat policistu do kurzu, přemýšlí obdobně – policista už toho dost umí, má zkušené kolegy a vedoucího, kteří mu pomůžou. Navíc nepřijde na delší dobu o jednu výkonnou sílu pro službu. Dochází tak ke střetu představ a vizí s realitou výkonu služby.

Vzdělávání je v povědomí většiny vedoucích záležitostí, kterou nepovažují za až tak důležitou. Prioritou vedoucího je mít na svém oddělení dostatek policistů pro výkon služby, ne je vysílat do kurzů a školení. Jedním důvodem může určitě být personální situace na odděleních, ale často chybí motivace vedoucího i jeho podřízených se dál vzdělávat, brát další vzdělávání jakou součást služební kariéry. Navíc pokud vedoucí skepticky hledí na vzdělávání, na přínos kurzů a školení, pak přenáší tuto skepsi i na své podřízené. U některých tato skepse pramení pouze

z jejich pracovního postoje – tedy že vzdělávání je zbytečné, co je třeba, policista se naučil v ZOP a pak už se učí za chodu od zkušenějších kolegů.

V některých případech však tento negativní přístup může být důsledkem ne zcela optimálního nastavení vzdělávacího systému. Pokud si je vedoucí vědom toho, že vysílá policistu do povinného kurzu, jehož obsahem však je učivo z oblasti, kterou se policista v praxi již několik měsíců či dokonce let zabývá, pak skutečně nebude dostatečně motivován policistu vyslat a přijít tak na několik týdnů o jednu „pracovní sílu“. V praxi jde zejména a například o kurzy pro policisty 5. a 6. TT na OOP, kam jsou policisté, z důvodu dlouhodobého a shora zmíněného deficitu po změnách ZOP, vysíláni s velkým odstupem času, v době, když už delší dobu vykonávají službu v těchto TT a s odpovídající náplní služební činnosti.

Pokud jde o problematiku dalšího vzdělávání policistů, myšleno tedy po absolvování ZOP a v průběhu celé služební kariéry, pak by bylo třeba dostat se do jakéhosi bodu nula a nastartovat systém zcela nově, vymazat deficity a tím pádem se zbavit „převisů“ z minulosti, které se stále dohánějí a tím způsobují odsun vzdělávání u dalších a dalších policistů. Náznakem této snahy byla možnost zejména v průběhu roku 2019 vykonat zkoušky po samostatné přípravě místo absolvování celého kvalifikačního kurzu nebo kurzu další odborné přípravy (při definování jasných kritérií pro připuštění k takové zkoušce). Tuto snahu by bylo vhodné dovést do úspěšného konce a odstartovat nový systém dalšího vzdělávání policistů, který by plnil jednu hlavní podmínku – vyslání do kvalifikačního kurzu nebo kurzu další odborné přípravy bude následovat neprodleně (myšleno co nejdříve, ale nejpozději do 3 měsíců) poté, co bude policista ustanoven na nové služební místo, pro které nemá potřebnou kvalifikaci spojenou s požadavky vzorové systemizace služebních míst. Pro příklad:

- a) policista, který sloužil na OOP, bude ustanoven na místo vrchního inspektora integrovaného operačního střediska k 1. 1. kalendářního roku; nejpozději do 31. 3. začne jeho účast v kurzu Policista operačního střediska PCR, což je kurz kvalifikační přípravy povinný pro policisty tohoto útvaru;
- b) policista, který byl dosud ustanoven jako vrchní asistent na OOP (4. TT) a měl pouze kvalifikaci ze ZOP pro službu v 3. a 4. TT, bude k 1. 1. převeden na služební místo inspektora (5. TT) na tomtéž OOP, tedy nejpozději do 31. 3. započne vzdělávání v kvalifikační přípravě Dozorčí služba a zpracovatel SPP, což je povinný kurz pro toto služební místo;
- c) tentýž policista OOP po roce kariérně postoupí na místo vrchního inspektora OOP, bude provádět úkony trestního řízení, ale protože kurzem kvalifikační přípravy Dozorčí služba a zpracovatel SPP už prošel, nemusí ho vedoucí nikam vysílat a policista je dostatečně kvalifikován; protože však na daném OOP bude nově provádět i úkony prostřednictvím videokonference, vyšle jej vedoucí do kurzu Provádění úkonů policie pomocí videokonference; jde o doplňující přípravu, která má policistovi přinést vzdělání v oblasti, kterou se dosud nezabýval, proto mu může novou činnost ulehčit a hlavně dosáhne při svých úkonech kvalitnějších výsledků.

Zásadní otázkou, kterou nelze v tomto informativním článku beze zbytku odpovědět a určitě vyžaduje hlubší analýzu, je to, jak dojít k bodu nula a rozjet funkční, systémový a kvalitní vzdělávací proces. VZ, která v současné době zajišťují odborné části ZOP a některé kurzy (každé VZ má odlišnou nabídku, která souvisí se zaměřením

VZ, kapacitami i personálním obsazením), podle všeho v současné době nedisponují dostatečnými možnostmi na to, aby stihla zajistit povinnou kvalifikační přípravu v reakci na změny v policii (přijímání nových policistů, převádění policistů na jiná služební místa, vynětí ze záloh, apod.). U ŠPS a OSP se situace liší v jednotlivých KŘ a dosažení odpovídající stability je dlouhodobým procesem. Částečným řešením by mohlo být přenesení některých kurzů právě do ŠPS, to by však znamenalo jednak to, že by každé KŘ muselo mít ŠPS (jen OSP nestačí pro zajištění lektorské činnosti), jednak by ŠPS musela disponovat dostatečnými prostory pro výuku včetně ubytovacích kapacit a samozřejmě lektorského zajištění.

U posledně jmenované podmínky se však jako řešení nabízí externí lektori – nikoli z civilního sektoru, ale zkušené policisté z výkonu služby, nezařazení v ŠPS, potažmo ve VZ. Nejen že by vypomohli z hlediska dostatečných kapacit pro vedení výuky v kurzech (i v ZOP), ale do výuky by přinesli pohled praktika, což lze považovat za velmi důležité. Samozřejmě by se i v případě využívání externích lektorů z výkonu služby vyžadovalo stanovení určitých kritérií a jejich důsledné plnění, protože ne každý skvělý praktik je stejně skvělým lektorem, ale určitě by pomohlo povznést kvalitu obsahu kurzu díky zkušenostem a praktickému pohledu na teoretické základy. Využití externích lektorů by přicházelo v úvahu i ve VZ pro zdejší vzdělávací aktivity.

Personální zajištění výuky z tohoto pohledu je poměrně snadno řešitelné, hlubší analýzu vyžaduje spíše problematika zajištění výukových a ubytovacích prostor, dostatek materiálu pro výuku a dále neustálé vyhodnocování personální situace u policie včetně sledování změn a posunů ve služebním zařazení tak, aby kurzy mohly probíhat skutečně průběžně a neustále reagovat na potřeby výkonu služby. Současně nesmí být ohrožena výuka v ZOP, která by však v případě nastavení systému dalšího vzdělávání mohla být jednotná a nemusela by reflektovat tak obšírně, jako je tomu teď, na specifika jednotlivých služeb (ZOP pro SKPV, ZOP pro příslušníky dopravní policie, ZOP pro cizineckou policii, ZOP minimum bez specializace).

Samostatnou kapitolu v rámci policejního vzdělávání tvoří **vzdělávání vedoucích policistů**, a to, mimo jiné, v oblasti řízení a vedení lidí. Za současného stavu nelze považovat vzdělávání vedoucích policistů za dostatečné, nevyhovuje potřebám manažerské činnosti v policii.

Nahlédnutím do vzorové systemizace služebních míst lze zjistit, že u většiny vedoucích policejních míst není žádný povinný kurz, který by vedoucího policistu připravil na práci s lidmi. Zpravidla musí vedoucí absolvovat odborný kurz, který je zaměřený na činnost daného odboru/oddělení (např. vedoucí oddělení tisku a prevence musí mít kurz Tiskový mluvčí, vedoucí ŠPS musí mít kurz Lektorské dovednosti, apod.), u některých vedoucích míst je povinným kurzem Problematika korupce – vedoucí. U některých služeb a na územních odborech musí vedoucí od určité řídicí úrovně absolvovat kurzy zaměřené na velení zásahu nebo bezpečnostnímu opatření. Znalost problematiky, kterou se řízené oddělení/odbor zabývá, je pro vedoucího jistě důležitá a žádoucí, ale vedoucí by měl být zejména odborníkem na každodenní práci s lidmi – na komunikaci se svými podřízenými, na umění motivovat je k výkonu služby, řešit pozitivní i negativní situace, které každodenní sociální interakce přináší.

Zatímco vedoucí OOP nebo DI mají předepsaný specializační kurz kvalifikační přípravy Vedoucí organizačních článků SPP (Vedoucí SDP), např. vedoucí SKPV

nebo odborné služby žádný obdobný kurz pro vedoucí předepsaný nemá. Vedoucí OOP a DI jsou tak v podstatě jedinými vedoucími (pomineme-li vrcholové manažery), kteří absolvují kurz určený výhradně pro činnost vedoucího (zahrnující manažerské dovednosti), nicméně s ohledem na to, že i tyto kurzy jsou kapacitně nedostačující a vedoucí a jejich zástupci jsou do nich vysíláni se zpožděním (několika měsíci i let), nemohou mít kýžený efekt. Všem ostatním vedoucím musí stačit to, že mají odbornost pro řízení celek, počítá se zřejmě i s tím, že na místo vedoucího odboru/oddělení má policista mít zpravidla vysokoškolské vzdělání, které mu v oblasti managementu a psychologie vynahradí specifické policejní vzdělání.

Problematika řízení a vedení lidí se jeví obecně v policii jako podceňovaná, což přináší v praxi nedostatky v této oblasti. Zejména v dnešní době, kdy lidé obecně bojují s motivací k činnosti, prioritně často staví do popředí jen finanční ohodnocení, jejich výkon doznává mnohých pochybení, občané, se kterými policisté jednají, umí být nečistka konfliktní, je nutné umět jednat s podřízenými, řešit s nimi nejrůznější situace, znát motivační procesy, apod. Psychologie a management jsou dnes nedílnou součástí vzdělání osob, které jsou vedoucími, ať už jde o jakoukoli instituci. I ukládání úkolů, které nemusí být na první pohled pro podřízené smysluplné nebo potřebné, zavádění novinek a nových trendů do služby, vyžaduje vhodnou komunikaci a schopnost vedoucího motivovat podřízené k takové činnosti.

Na to by měli být vedoucí policisté připraveni nejen studiem vysoké školy, ale i interní vzdělávací aktivitou. Policie je specifická organizace z mnoha hledisek, proto i vzdělávání vedoucích tomu musí odpovídat. Pokud chceme motivované, spokojené a vysoký výkon podávající policisty, je nutné, aby je řídil a vedl takový vedoucí, který má nejen odborné znalosti (z oboru, kterým se zabývá jím řízený celek), ale také znalosti z oblasti řízení a vedení lidí. Vzdělání získané na civilní střední, vyšší odborné nebo vysoké školy nemusí být v této oblasti dostatečnou náhradou, když vezmeme v úvahu, že vedoucí policista mohl absolvovat takovou školu ve zcela jiném oboru, než kterým je (aspoň z části) psychologie nebo management.

Pouze pro **vrcholové manažery** se realizuje manažerské vzdělávání v kurzu, který je určen v rámci KŘ pouze pro ředitele a jeho náměstky. Tento kurz je zaměřen na osvojení manažerských kompetencí (způsobilostí) vrcholového managementu Policie ČR, zejména se zaměřením na koncepční a strategické řízení a řízení lidských zdrojů v Policii ČR. Obdobný kurz cílený na manažerské dovednosti by měl být dostupný a povinný i pro vedoucí na nižších úrovních policejního managementu, s přizpůsobením obsahu na konkrétní cílovou skupinu (v rámci KŘ kromě nejvyššího vedení na dvě skupiny - vedoucí odborů a vedoucí oddělení, samozřejmě včetně zástupců vedoucích).

Z naznačených důvodů *některá KŘ přistoupila k vytvoření vlastního kurzu*, který je realizován nikoli pro začínající vedoucí, ale jako zdokonalovací pro ty vedoucí, kteří své funkce momentálně zastávají. Na podobných základech postavila kurzy pro vedoucí policisty KŘ policie Středočeského kraje a KŘ policie Jihočeského kraje. Část vzdělávacích aktivit je věnována činností odborného charakteru (např. moderní technologie využívané policií, velení bezpečnostním opatřením a zásahům v podmínkách daného KŘ, krizové řízení, typové činnosti integrovaného záchranného systému, novinky v důležitých právních předpisech a problémy

v řešených oblastech trestního a správního práva, apod.), ale část právě manažerským dovednostem, a s tím spojeným dalším oblastem.

V rámci středních Čech je kurz dvoudenní a manažerská náplň kurzu tvoří celkem 6 hodin, přičemž byla rozdělena na část lektorovanou psychology Policejní akademie ČR v Praze (motivace a komunikace pro vedoucí policisty) a na část vedenou přímo ředitelem KŘ (práce vedoucího policisty v podmínkách KŘ policie Stč. kraje). Zpětná vazba k tomuto kurzu ukázala správný směr vzdělávání vedoucích policistů, kteří ocenili formát kurzu, velmi vysoce hodnotili zaměstnání připravené psychology PA ČR v Praze a možnost neformálně diskutovat s ředitelem KŘ. Myšlenku vyslovenou už výše, tedy že na kurzech mohou velmi dobře participovat odborníci z praxe, tento kurz rovněž podpořil – účastníci kurzu pozitivně hodnotili praktické informace, které dostali od lektorů, kteří sami v oboru pracují/vykonávají službu, tedy hovoří o skutečných praktických problémech, přenášejí dobrou praxi a své zkušenosti, nepřednášejí jen čistou teorii, kterou si nakonec může každý přečíst sám. Podněty a reakce účastníků kurzu poskytly náměty k zamyšlení i samotným přednášejícím.

V Jihočeském kraji rovněž kurz pro vedoucí policisty (trvajícím celkem 4 dny) obsahoval neformální posezení s ředitelem KŘ, stejně jako ve středních Čechách pozitivně hodnocené oběma stranami. Zaměstnání zaměřené na řízení a vedení lidí v podmínkách policie a trvajícím 6 hodin bylo doplněno o přednášku týkající se zdravého životního stylu, o psychohygienu, zdravotní tělocvik a rehabilitaci. I vedoucí jihočeského KŘ dodali veskrze pozitivní zpětnou vazbu na celý kurz, který považovali za přínosný po všech stránkách.

I když obě KŘ připravovala své kurzy pro vedoucí policisty samostatně, bez předchozích vzájemných dohod, obsahově se kurzy výrazně podobaly. To jen utvrzuje v domněnce, že vzdělávání vedoucích je potřebné, a to zejména v oblasti psychologie a managementu. Vzdělávání vedoucích policistů by mohlo mít do budoucna dvě fáze. První kurz, který by nově ustanovenému vedoucímu policistovi přinesl základní přípravu na řídicí práci, by byl v gesci Útvaru, který by ke spolupráci mohl oslovit odborníky na management a psychologii.

Při přípravě obsahu kurzu by ovšem bylo nutné vnímat to, že policie má svá specifika, a proto vyučující, byť odborníci na management a psychologii, musí tato specifika znát, aby jejich výuka měla kýžený efekt pro práci vedoucích policistů. Tento úvodní kurz by vedoucí absolvoval co nejdříve po ustanovení do vedoucí pozice (myšleno opět jako nástup do kurzu do tří měsíců od ustanovení). Doplnění odbornosti v oblasti, kterou se zabývá výkon služby na řízeném oddělení/odboru, by mohlo probíhat buď e-learningovým vzděláváním, nebo formou zkoušky po samostatné přípravě, pokud vedoucí policista po určité době ve stejné odborné oblasti službu sám vykonával.

Kurzy realizované v KŘ by mohly podobným způsobem, jako byly připraveny a realizovány ve zmíněných dvou KŘ, probíhat v celé ČR, a to v kompetenci ŠPS. Jednalo by se o kurzy zdokonalovací, které by kromě oživování manažerských dovedností navíc mohly průběžně reagovat na novinky a aktuality ve výkonu služby. Tyto kurzy by tedy navazovaly na jednotný úvodní kurz popsáný v předešlém odstavci a probíhaly by tak často, jak by v daném KŘ bylo nutné s ohledem na počty vedoucích policistů, minimálně by se však pro jednoho vedoucího měly opakovat nejpozději po třech letech služby ve vedoucí pozici.

Závěrem lze konstatovat, že policejní vzdělávání je oblastí, ve které je na co navazovat, co aktualizovat a stále co zlepšovat, nicméně efektivita policejního vzdělávání půjde ruku v ruce s uvědoměním si reality – bez kvalitního a dlouhodobého vzdělávání (a výcviku) nelze policejní službu vykonávat na té nejlepší úrovni, bez chyb a nedostatků. Tato myšlenka by měla zakořenit v každém policistovi, bez ohledu na jeho služební zařazení. Jen tak může vzdělávací systém policie beze zbytku fungovat a přinášet výsledky.

Použité zkratky:

N MV – Nařízení Ministerstva vnitra

MV – Ministerstvo vnitra ČR

R PP – rozkaz policejního prezidenta

ZP PP – závazný pokyn policejního prezidenta

P PP – pokyn policejního prezidenta

PP ČR – Policejní prezidium ČR

ŠPS – školní policejní středisko

KŘ – krajské ředitelství policie

OSP – odbor služební přípravy

VZ – vzdělávací zařízení Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy

ZOP – základní odborná příprava

OOP – obvodní oddělení policie, zahrnuje i místní oddělení policie

DI – dopravní inspektoráty policie

SPP – služba pořádkové policie

SDP – služba dopravní policie

SKPV – služba kriminální policie a vyšetřování

TT – tarifní třída

BESIP – bezpečnost a plynulost silničního provozu

IS – informační systém

Použité zdroje:

<https://www.resortmv.cz/SitePages/> - intranetové stránky MV ČR

<https://upvsp-portal.pcr.cz/SitePages/DomovskaStranka.aspx> - intranetové stránky Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy

<http://esiar.pcr.cz/kniha/siar/> - e-SIAŘ – elektronická sbírka interních aktů řízení Policie ČR

RESUMÉ

Článek přináší informace k policejnímu vzdělávání tak, jak je v současné době v Policii ČR realizováno. Kromě informací se snaží navrhnout možná řešení některých aktuálních problémů, se kterými se policejní vzdělávání potýká. Autorka si je však vědoma složitosti celého procesu, kdy vzdělávání musí reagovat na neustále měnící se situaci v Policii ČR, zejména na změny v početních stavech a organizaci policie jako celku, stejně jako na změny ve společnosti a aktuální bezpečnostní hrozby a rizika.

Klíčová slova: policejní vzdělávání, kvalifikace, odbornost, základní a navazující vzdělávání.

SUMMARY

HOFMANOVÁ, Petra: THE PRESENT AND FUTURE OF THE POLICE EDUCATION

This article informs about the police education as it is currently implemented in the Police of the Czech Republic. Besides relevant information it pursues to suggest possible solutions to some current problems in the police education. The author is aware of the complexity of the whole process, because education must respond not only to constant changes going on within the Czech Police, especially to changes dealing with numbers of the personnel and the organization of the police as a whole, but also to changes in the society and current security threats and risks.

Key words: police education, qualification, expertise, primary and continuing education.