

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Odborné vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru
České republiky

Professional training of members of the Fire Rescue Service
of the Czech Republic

STUDIJNÍ PROGRAM

Specializace v pedagogice

STUDIJNÍ OBOR

Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

VEDOUcí PRÁCE

doc. Ing. David Vaněček, Ph.D.

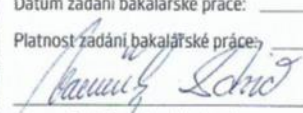
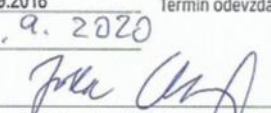
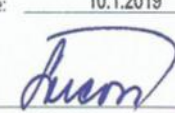
**KUSÝ
JIŘÍ**

2019

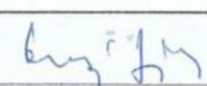
I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	<u>Kusý</u>	Jméno:	<u>Jiří</u>	Osobní číslo:	<u>451109</u>
Fakulta/ústav:	<u>Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)</u>				
Zadávací katedra/ústav:	<u>Oddělení pedagogických a psychologických studií</u>				
Studijní program:	<u>Specializace v pedagogice</u>				
Studijní obor:	<u>Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku</u>				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	<u>Odborné vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky</u>		
Název bakalářské práce anglicky:	<u>Professional training of members of the Fire Rescue Service of the Czech Republic</u>		
Pokyny pro vypracování:	<p>Bakalářská práce na základě literární rešerše odborné literatury včetně kurikulárních dokumentů popíše kompletní detailní strukturu, možnosti, předpoklady a požadavky při odborném vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky. Systém bude popsán od okamžiku kdy příslušník HZS je přijat do zaměstnání, až do doby, kdy je připraven plnit požadavky tohoto náročného povolání. Budou popsány i specifiky, kdy systém vzdělávání HZS musí reagovat na momentální odborné potřeby rozvíjející se moderní společnosti včetně nosných nároků na práci hasiče během odborného vzdělávání. Podstatná při volbě této profese je motivace a v vysoký zájem o obor. V rámci praktické části bude provedeno dotazníkové šetření pro tuto oblast s cílem objasnit hlavní motivační faktory na výběrovém souboru příslušníků HZS ČR.</p>		
Seznam doporučené literatury:	<p>ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů, 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-1407-3. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů, 4. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-168-3. ŠERÁK, M. Zájmové vzdělávání dospělých, 1. vyd. Praha: Portál, 2009. - ISBN 978-80-7367-551-6. VANĚČEK D. a spol. Didaktika technických odborných předmětů 2016. ISBN 978-80-01-05991-3. TURECKIOVÁ, M. Řízení a rozvoj lidí ve firmách, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0405-6. PLAMÍNEK, J. Vzdělávání dospělých, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-2473-235-0</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	<u>doc. Ing. David Vaněček, Ph.D., oddělení pedagogických a psychologických studií</u>		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:			
Datum zadání bakalářské práce:	<u>13.9.2018</u>	Termín odevzdání bakalářské práce:	<u>10.1.2019</u>
Platnost zadání bakalářské práce:	<u>30.9.2020</u>		
			
Podpis vedoucí(ho) práce	Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	Podpis děkana(ky)	

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

<u>9.1.2019</u>	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

Kusý, Jiří. *Odborné vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky.*
Praha ČVUT 2019. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze,
Masarykův ústav vyšších studií



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 9.1. 201

Podpis:



Poděkování

Touto cestou bych chtěl upřímně poděkovat panu doc. Ing. Davidu Vaněčkovi, Ph.D. za jeho podnětnou spolupráci, inspiraci, cenné rady, a hlavně za ochotu a trpělivost při zpracování této bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce na základě literární rešerše odborné literatury včetně kurikulárních dokumentů popíše kompletní detailní strukturu, možnosti, předpoklady a požadavky při odborném vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky. Systém bude popsán od okamžiku, kdy příslušník Hasičského záchranného sboru České republiky je přijat do zaměstnání, až do doby, kdy je připraven plnit požadavky tohoto náročného povolání. Budou popsána i specifika, kdy systém odborného vzdělávání HZS ČR by měl reagovat na momentální odborné potřeby rozvíjející se moderní společnosti, včetně nosných nároků na práci hasiče během podnikového odborného vzdělávání. Podstatná při volbě této profese je motivace a velmi vysoký zájem o obor. Proto v rámci praktické části bude provedeno dotazníkové šetření pro tuto oblast s cílem objasnit hlavní motivační faktory na výběrovém souboru příslušníků HZS.

Klíčová slova

Hasičský záchranný sbor České republiky, podnikové vzdělávání, vzdělávací program Generálního ředitelství HZS ČR, Školní a výcvikové zařízení HZS ČR, odborná způsobilost, příslušníci HZS ČR, hasiči HZS podniků, druhy vzdělávání, resortní a mimo resortní vzdělávací instituce

Abstract

The bachelor thesis on the basis of literary research of professional literature, including curricular documents, describes the complete detailed structure, possibilities, assumptions and requirements in the professional training of members of the Fire Rescue Service of the Czech Republic. The system will be described as soon as a member of the fire department is recruited until he is ready to meet the demands of this hard profession. Specifics will also be described in which the fire department educational system must respond to the current professional needs of an emerging modern society, including the claims of firefighters during vocational training. Essential in this profession is the motivation and very high interest in the subject. Therefore, within the framework of the practical part, a questionnaire survey will be carried out for this area in order to elucidate the main motivational factors in the sample of members of the Czech Fire Rescue Service.

Key words

Fire Brigade of the Czech Republic, Enterprise Education, Educational Program of Directorate-General of the Czech Fire Rescue Service, School and Training Facility of the Fire Brigade of the Czech Republic, professional competences, members of the Fire Brigade of the Czech Republic, firefighters of industrial fire departments, types of education, departmental and extra-curricular educational institutions.

Obsah

Úvod

Teoretická část.....	12
1 Historie vzniku HZS ČR	13
1.1 Vznik Sboru požární ochrany.....	13
1.2 Vznik HZS ČR.....	13
1.2.1. Hlavní složky IZS.....	14
1.3 Historie vzdělávání u HZS.....	14
1.3.1 Školící střediska HZS ČR.....	15
2 Současný stav HZS ČR.....	16
2.1 Složení Hasičského záchranného sboru.....	16
2.2 Vzdělávací zařízení HZS ČR.....	16
2.3 Podmínky přijetí příslušníka HZS ČR.....	16
2.4 Vzdělávání příslušníka HZS ČR.....	17
3 Systém vzdělávání po přijetí do služebního poměru HZS ČR.....	18
3.1 Druhy vzdělávání.....	18
3.2 Vstupní odborné vzdělávání.....	18
3.3 Služební zkouška.....	19
3.4 Odborná příprava ve směně.....	20
3.4.1 Průběžné povinné přezkušování.....	20
3.4.1.1 Hodnocení výsledků přezkušování.....	21
3.5 Druhy odborného vzdělávání.....	22
3.5.1 Strojní služba.....	23
3.5.1.1 Další kurzy ve strojní službě.....	24
3.5.2 Chemická služba.....	25
3.5.2.1 Kurzy pro chemickou službu.....	26
3.5.3 Technická služba.....	27
3.5.4 Spojová služba.....	27
3.5.5 Kurz taktického řízení, pro vedoucí-velitele družstva.....	27
3.5.6 Další odborné kurzy.....	28
3.5.7 Ověřování odborné způsobilosti.....	28
3.6 Vzdělávací program GŘ HZS ČR.....	29
3.6.1 Realizace vzdělávacího programu ve směně.....	30
3.6.2 Plánování výuky a výcviku.....	31
3.6.3 Kvalitní profesní vzdělávání.....	31
3.6.4 Potřeba plánovaného vzdělávání.....	32
3.6.4.1 Výběr metod pro teoretickou část.....	33
3.6.4.2 Výběr metod pro praktickou část.....	34

3.6.5	Tarifní třídy.....	37
4	Resortní vzdělávací instituce HZS ČR	38
4.1	SOŠ PO a VOŠ PO Frýdek Místek.....	38
4.2	ŠVZ HZS ČR.....	38
4.2.1	Středisko Brno.....	38
4.2.2	Pracoviště Zbiroh.....	38
4.2.3	Středisko Frýdek-Místek.....	38
4.3	ZÚ HZS ČR.....	38
4.4	Institut ochrany obyvatelstva-Lázně Bohdaneč.....	39
4.5	Vzdělávací zařízení HZS ČR ve Velkém Poříčí.....	39
4.6	SOŠ-VOŠ Frýdek- Místek.....	39
4.7	Vzdělávací zařízení HZS krajů	39
5	Mimo resortní instituce	40
5.1	Středoškolské Rámcové vzdělávací programy HZS ČR.....	40
5.2	Střední odborné školy.....	40
5.3	Vysokoškolské instituce.....	41
6	Vzdělávání ostatních cílových skupin.....	42
6.1	Vzdělávání zaměstnanců HZS podniků.....	42
6.2	Vzdělávání členů JSDHO.....	42
6.3	Vzdělávání složek IZS.....	42
	Praktická část.....	43
7	Praktická realizace průzkumu.....	44
7.1	Důvody vzdělávání hasičů.....	44
7.2	Příprava hypotézy.....	45
7.3	Hypotéza.....	45
7.4	Použití metodologie.....	45
7.5	Příprava výzkumu.....	45
7.6	Realizace výzkumu.....	45
7.7	Dotazníkový průzkum.....	46
7.8	Znění dotazníku.....	46
7.9	Vyhodnocení dotazníků.....	47
7.10	Potvrzení hypotézy.....	60

Závěr

Seznam použité literatury.....	62
○ Seznam použitých zákonů, vyhlášek, usnesení vlády, nařízení GŘ HZS ČR.....	62
○ Seznam Internetových odkazů.....	63
○ Seznam tabulek a obrázků.....	64
○ Seznam použitých zkratek.....	65
○ Přílohy.....	66
č.1 Dotazník pro účastníky kurzu NOV ŠVZ HZS ČR.....	66

„Člověk se stává člověkem, pokud je k lidství vychován. Vychovat člověka znamená jej vzdělat. Nenechat ležet ladem, ale harmonicky rozvinout všechny mohutnosti, které z něho člověka činí“.

Jan Amos Komenský

Úvod

Posláním této práce, kterou jsem si zvolil, je popsat systém profesního vzdělávání hasiče, který zajišťuje potřebnou odbornou úroveň příslušníka Hasičského záchranného systému České republiky, dále HZS ČR. Jsem příslušníkem sboru již 17 let, proto je mi toto téma velmi blízké. Aby se zabezpečil rozvoj příslušníka, v souladu s posláním celého vzdělávacího systému, musí se zajistit nejen odpovídající vzdělávání u HZS ČR, ale i jeho výchovu směrem k formování osobnosti profesionálního příslušníka záchranného sboru. Sám myslím, že se málo kde nalezne celkový výčet a popis vzdělávání příslušníka, jako zde. A to jak ve vzdělávání pro přijetí k HZS, tak další rozvoj v této profesi. Důležité je, aby každý příslušník získal komplexní informace a poznatky o bezpečnostním sboru, seznamoval se s působností jako celku všech organizačních složek a chápal svůj vlastní podíl na plnění úkolů HZS ČR.

V dnešní době je HZS ČR postaven jednoznačně před situací, ve které se jeho příslušník musí vyrovnávat s velmi různorodými požadavky kladenými na jejich výkon služby. Všechny nároky kladené na činnosti v působnosti HZS ČR si vyžadují nejenom legislativní kroky, ale také se zákonitě projevují též v přístupu k výcviku a vzdělávání příslušníka HZS ČR, neboť kvalita jak zvládnutí mimořádných událostí, tak úroveň znalostí jsou přímo úměrné úrovni systému jeho odborné přípravy. Neustále mění se systém vzdělávání HZS ČR v naší pokrokové společnosti si vyžaduje nutné přehodnocování dosavadních systémů vzdělávání a s cílem nahradit je stálou koncepcí, která musí odpovídat současným a předpokládaným budoucím potřebám výkonu služby v HZS ČR a stanoví i hlavní strategie a úlohu HZS ČR při vzdělávání ostatních výše uvedených subjektů. (Zákon č. 320/2015 Sb. o HZS ČR)

Cílem mé práce je kromě komplexního popisu struktury vzdělávání a jeho koncepce v profesní přípravě v oborovém zaměření požární ochrany také potvrzení hypotézy, jestli je odborné vzdělávání pro povolání hasiče celoživotní motivací a proč mají mladí lidé zájem o toto náročné povolání. Mimo teoretickou část obsahuje moje práce i část praktickou, kde jsem vyhodnotil a graficky znázornil výsledky dotazníkového šetření, které umožnilo zaměřit se na problematiku podpory motivačního potenciálu v oblasti zájmu o studium oboru a následně o výkon povolání s celoživotním vzděláváním.

Teoretická část

1 Historie vzniku HZS ČR

1.1 Historie vzniku hasičů

Historie o práci hasičů uvádí, že až do konce druhé světové války ležela hlavní odpovědnost na hašení požárů dobrovolných hasičích. Jednotky požární ochrany z povolání existovaly pouze v některých velkých městech. Výjimkou byl první placený hasičský sbor, který vznikl na území České republiky již v roce 1853 v Praze. Do konce druhé světové války ležela hlavní odpovědnost na hašení požárů dobrovolných hasičích. Jednotky požární ochrany z povolání existovaly pouze v některých velkých městech. Výjimkou byl první placený hasičský sbor, který vznikl na území České republiky již v roce 1853 v Praze. K základní reorganizaci požární ochrany dochází až po druhé světové válce s přijetím Zákona č. 62/1950 Sb., o ochraně před požáry a jinými živelnými pohromami. Zákon definoval povinnosti občanů, místních národních a krajských národních výborů a Ministerstva vnitra. Profesionální jednotky se od této doby začaly zřizovat v každé obci mající více jak 50 000 obyvatel. V této době rovněž se začaly zakládat profesionální hasičské jednotky ve velkých výrobních závodech, skladech pohonných hmot, továrnách chemického průmyslu aj. Pro krajská, okresní a městská velitelství požární ochrany byla stanovena organizační struktura a počty služebních míst. V této době došlo k různým reorganizačním požárních sborů a začala vznikat detašovaná pracoviště ve městech nad 30 000 obyvatel a postupem času ve městech nad 100 000 obyvatel.

1.2 Vznik Sboru požární ochrany

Důležitým stupněm ve vývoji požární ochrany bylo schválení zákona, který v různých novelách platí dodnes, (Zák. č. 133/1985 Sb. o Požární ochraně).

Zákon zřídil Sbor požární ochrany v čele s ministrem vnitra, jako představeným sboru. Hlavní správa sboru požární ochrany se stala součástí ministerstva vnitra. V celé republice vznikly krajské a okresní správy. Toto uspořádání vydrželo prakticky až do roku 1989, kdy byly po „sametové revoluci“ zrušeny krajské národní výbory, a tak zanikly Krajské správy Sboru požární ochrany.

1.2 Vznik HZS ČR

Dalším zlomovým okamžikem byl rok 1995, kdy zanikl Sbor požární ochrany a místo něj vznikl Hasičský záchranný sbor ČR (dále jen HZS ČR), který v této podobě prakticky funguje dodnes.

Tak jako dříve je v dnešní době základním posláním HZS ČR chránit životy, zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, ať již se jedná o živelné pohromy, průmyslové havárie či teroristické útoky. Hasičský záchranný sbor ČR je základní složkou Integrovaného záchranného systému (dále jen IZS), který zabezpečuje koordinovaný postup při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací. Hasičský záchranný sbor ČR při plnění svých úkolů spolupracuje s ostatními složkami IZS, (Zák. č. 239/2000 Sb. o IZS)



Obr.č.1. Znak Hasičského záchranného sboru České republiky

1.2.1 Hlavní složky IZS jsou:

- Hasičský Záchraný Sbor České Republiky,
- jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany,
- poskytovatelé zdravotnické záchranné služby,
- Policie České Republiky.

Hasičský záchranný sbor ČR v současnosti hraje stěžejní roli i v přípravách státu na mimořádné události v oblasti ohrožení státní bezpečnosti. Od roku 2001, kdy došlo ke sloučení Hasičského záchranného sboru ČR s Hlavním úřadem civilní ochrany, má HZS ČR ve své působnosti i ochranu obyvatelstva, jako tomu je i v některých dalších evropských státech, (SIAŘ GR HZS ČR 2010 Vzdělávací a personální oddělení.)

1.3 Historie vzdělávání HZS ČR

Na začátku informací o profesního vzdělávání se seznámíme s historií vzdělávání v HZS ČR. V minulosti bylo vzdělávání hasičů nedostatečné, ale na svou dobu to stačilo a postupem času se začala organizovanost vzdělávání měnit. Proběhla řada změn v legislativě a samotné organizaci vzdělávání a ve výcviku hasičů. Do dnešní doby prošlo mnoha změnami a dají se upřesnit omyly oblasti vzdělávání určené pro profesi hasiče. Změnila se délka a intenzita školení, což je spojené zejména se změnami poslání a nasazení u mimořádných událostí. Z těchto důvodů se částečně změnila koncepce výuky a zaměření vzdělávání hasičů. Specializace a odbornosti jsou uváděny pro rozlišení zařazení hasičů pro využití jejich vědomostí při výcviku a dalším vzdělávání. Byl vytvořen systém vzdělávacích zařízení, který zabezpečoval teoretickou výuku a praktický výcvik příslušníků HZS ČR. V minulosti byla zřízena školicí střediska se specifickým zaměřením na zásahovou činnost hasičských jednotek. Začalo se měnit poslání profesionálních hasičů a výrazně se rozšířilo spektrum událostí, u kterých zasahují. Systém vzdělávání zabezpečoval ve vzdělávacích zařízení HZS ČR teoretickou výuku a praktický výcvik příslušníků HZS.

1.3.1 Školící střediska HZS ČR

Zřízení školících zařízení se specifickým zaměřením pro zásahovou činnost hasičských jednotek bylo také důležitý krok ke vzdělávání příslušníků. HZS ČR vlastnil jedinou školu požární ochrany v České republice ve Frýdku Místku, dále odborné učiliště požární ochrany v Brně, Frýdku Místku, Borovanech a Chomutově. Ve výše uvedených střediscích probíhalo školení a výcvik všech výjezdových hasičů v České republice. Proběhla řada změn v odborném vzdělávání a výcviku hasičů. V průběhu let se měnila délka a intenzita školení, což bylo spojené zejména se posláním a nasazením u mimořádných událostí. Částečně byly přebrány povinnosti Armády České republiky (dále jen AČR) v zabezpečení ochrany obyvatelstva a zároveň se plnily úkoly v oblasti civilní ochrany, která dříve spadala pod AČR. Z těchto důvodů se neustále měnila koncepce výuky a zaměření vzdělávání hasičských jednotek.

2 Současný stav HZS ČR

2.1 Složení Hasičského záchranného sboru

HZS ČR se skládá z generální ředitelství HZS ČR, které je organizační součástí Ministerstva vnitra, ze 14 hasičských záchranných sborů krajů včetně HZS hlavního města Prahy, dále Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku a Záchranného útvaru HZS ČR (dislokace Hlučín, Zbiroh a Jihlava). Jak již bylo řečeno výše, v současné době je spektrum zásahové činnosti profesionálních hasičů velice široké. Z tohoto důvodu jsou součástí Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR také tyto vzdělávací, technická a účelová zařízení:

- Školní a výcvikové zařízení, ŠVZ HZS ČR,
- Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč, IOOLB,
- Technický ústav požární ochrany, TUPO Praha
- Skladovací a opravárenské zařízení HZS ČR.

2.2 Vzdělávací zařízení GŘ HZS ČR

V minulé době se vzdělávání organizovalo ve vzdělávacích a účelových zařízeních na těchto místech:

- SOŠ PO a VOŠ PO Frýdek-Místek
- Školní a výcvikové zařízení HZS ČR (dále jen „ŠVZ HZS ČR“), (zahrnuje středisko Brno s pracovištěm Zbiroh a středisko Frýdek-Místek)
- Institut ochrany obyvatelstva v Lázních Bohdaneč (dále jen „IOO LB“)
- Záchranný útvar HZS ČR (dále jen ZÚ HZS ČR“), (Zák.133/1985 SB. o PO)
- Vzdělávací zařízení HZS ČR ve Velkém Poříčí

Kapacita výše uvedených vzdělávacích zařízení pokrývala zejména v posledních obdobích především požadavky na vzdělávání příslušníků HZS ČR a jen částečně zaměstnanců HZS podniků a členů JSDHO, popřípadě dalších cílových skupin majících vztah k problematice bezpečnosti. Ve vymezeném rozsahu se na zajišťování úkolů vzdělávání v dosavadním systému podílejí vzdělávací, technická a účelová zařízení HZS krajů, které takováto zařízení zřídily. Pro zařazení na funkci hasič je nutné projít vzdělávacím procesem, který je uveden v dalších kapitolách. Úroveň vzdělání hasiče při nástupu do zaměstnání je různá. Výcvik v zásahové činnosti a požadavky na nasazení u zásahu jsou stejné, protože vycházejí ze stejné normy, (Pokyn GŘ HZS ČR 17/ 2003).

2.3 Podmínky přijetí příslušníka Hasičského záchranného sboru

U HZS ČR jsou lidské zdroje jedním z nejdůležitějších prvků jeho fungování. Jedná se zejména o získání vzdělaných, fyzicky a psychicky schopných příslušníků, kteří jsou schopni dalšího rozvoje, učení a kvalifikačního růstu v organizaci. Ke sboru jsou přijímáni lidé, kteří mají minimálně dokončené úplné střední vzdělání, zakončené

maturitou. Náročnost tohoto povolání se odráží v podmínkách přijetí. Každý zájemce o zaměstnání u této organizace musí splňovat tři základní požadavky, bez jejichž splnění nemůže být přijat:

- Minimálně úplné střední vzdělání zakončené maturitou
- služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Fyzická, zdravotní a psychologická způsobilost
- Trestní bezúhonnost, (Zák. 361/2003 Sb.)

Výše jsem uvedl, jak vznikaly hasičské jednotky a legislativu, která se v průběhu let vytvářela. Měnila se náplň práce hasiče a skladba mimořádných událostí u kterých se zasahovalo. Pro zařazení na funkci hasič je nutné projít vzdělávacím procesem, který je uveden v dalších kapitolách. Úroveň vzdělání hasiče při nástupu do zaměstnání je odlišná v jeho dosavadním vzdělávání, po absolvování vstupního školení a dalšího vzdělávání se postupuje pro jeho připravenost dle dané normy. Ve své práci se chce zejména zaměřit na profesní vzdělávání výjezdového hasiče Jeho další specializace a odbornosti jsou uváděny pro rozlišení vzdělávání hasičů, jejich časovou náročnost a využití při školení, výcviku a vzdělávání.

2.4. Vzdělávání příslušníka

Probíhá v rámci komplexního systému, který plně pokrývá obsah činností v působnosti HZS ČR a pružně reaguje na potřeby výkonu služby. Aby se zabezpečil jeho rozvoj v souladu s posláním tohoto vzdělávacího systému, musí se zajistit nejen odpovídající vzdělávání, ale i jeho výchovu směrem k formování osobnosti profesionálního příslušníka záchranného sboru.

Je nutné zajistit, aby systém vzdělávání byl zdrojem kvalitně připravených lidí pro plnění úkolů a byl jedním ze strategických nástrojů, který příslušníka HZS ČR povede k profesionalitě. Důležité je, aby každý příslušník získal komplexní informace a poznatky o bezpečnostním sboru, seznamoval se s působností jako celku všech organizačních složek a chápal svůj vlastní podíl na plnění úkolů HZS ČR. Tento přístup by měl vést ke zvýšení sebevědomí příslušníka i jejich zaměstnavatele. Dále pozitivní vliv na personální stabilizaci odborníků, kteří znamenají pro zaměstnavatele citlivý a cenný lidský potenciál, rovnocenný s finančním či věcným kapitálem. Výsledkem vzdělávání musí být příslušník HZS ČR na vysoké odborné úrovni, řádně si plní své služební povinnosti, s vysokým etickým standardem. To je hlavní cíl vzdělávání, ke kterému musí být vedeni všichni příslušníci HZS ČR, (Zák. 133/1985 Sb. o PO)

Pravidelně se aktualizuje plán odborného vzdělávání pro příslušné období. Tento postup podporuje kvalitní plnění úkolů v působnosti HZS ČR a zároveň pomáhá zvýšit variabilitu uplatnění příslušníka v rámci resortu případy kariérního růstu i případné organizační změny. Každý příslušník HZS ČR je si vědomi že „chránit životy a zdraví obyvatel, životní prostředí, zvířata a majetek před požáry a jinými mimořádnými událostmi a krizovými situacemi“ jsou slova, které by měl dodržovat. Do působnosti HZS ČR patří plnění úkolů v oblasti požární ochrany, ochrany obyvatelstva, civilního nouzového plánování, krizového řízení a Integrovaného záchranného systému (dále jen „IZS“) (Zákon 239/2000 o IZS a HZS ČR).

Plní mimořádně i úkoly, jejichž splnění je nezbytné v zájmu ochrany života nebo zdraví obyvatel, životního prostředí, zvířat nebo majetku. GŘ HZS ČR je na úrovni, který odpovídá legislativě dle zákona, (Zák. 133/1985 Sb. o PO)

3 Systém vzdělávání po přijetí k HZS ČR

3.1 Druhy vzdělávání

- 1) Vzdělávání na pracovišti – aplikované převážně na běžném pracovišti pracovníka při pravidelném výkonu jeho práce.
- 2) Vzdělávání mimo pracoviště – většinou hromadně mimo běžné pracoviště zaměstnanců a mimo organizaci

1. Vzdělávání uvedené v prvním bodě je realizováno v rámci běžných pracovních směn v rozsahu tří hodin na směnu a je určeno k výcviku, školení a zdokonalování již známých znalostí a dovedností:

- ✓ pravidelná odborná příprava

2. Vzdělávání uvedené ve druhém bodě probíhá ve školících zařízeních Ministerstva vnitra a slouží k níže uvedeným druhům vzdělávání:

- ✓ vstupní odborné vzdělávání
- ✓ příprava k vykonání služební zkoušky
- ✓ odborná příprava k získání nebo k prodloužení odborné způsobilosti
- ✓ specializační kurzy
- ✓ doplňkové kurzy

3.2 Vstupní odborné vzdělávání, nástupní odborný výcvik, NOV

Resortní vzdělávací zařízení, ŠVZ HZS ČR, organizuje základní vstupní vzdělávání „Nástupní odborný výcvik“, dále NOV, který určen pro příslušníky, kteří zařazeni v jednotkách HZS ČR, tudíž mohou samostatně vykonávat službu při zdolávání požárů a jiných mimořádných událostí. Hlavním cílem vzdělávání je získání odborných znalostí, dovedností a návyků nového příslušníka a vytvoření předpokladů pro výkon služby na zastávaných služebních místech. Účastník získá komplexní přehled o oblastech působnosti HZS ČR, o jeho struktuře a připraví se zejména k plnění služebních úkolů v jednotce PO na místě zásahu. Získá také potřebné znalosti a dovednosti, aby bezpečně zvládal výkon činností hasiče v organizačním a operačním řízení, a to samostatně i v družstvu. V následující tabulce je přehled předmětů pro nástupní odborné vzdělávání.

<i>Organizační část kurzu / Předmět</i>		<i>Počet hodin</i>
1.	Organizační část kurzu – zahájení kurzu, vstupní přezkoušení (e-learning), závěrečná zkouška	32
2.	Organizace HZS ČR a výkon státní správy	29
3.	Zdolávání mimořádných událostí	96

4.	Technické prostředky	39
5.	Technický výcvik	348
6.	Zdravotní příprava a psychologická příprava	40
7.	Spojení a komunikace	16
<i>CELKEM</i>		<i>600</i>

Tab. č. 1: Časová náročnost kurzu NOV, (SIAŘ GRH HZS ČR 3/2003)

Ukončení kurzu se provádí formou ústní a praktické závěrečné zkoušky. Po celou dobu odborné přípravy je účastník kurzu průběžně přezkušován a hodnocen. Závěrečná zkouška se koná před zkušební komisí jmenovanou ředitelem vzdělávacího zařízení a hasič se vrací zpět ke své jednotce. V dnešní době se setkáváme, že u nově přijímaných příslušníků se objevuje více lidí s vyšším vzděláním než dříve. Zde je možno počítat s jejich dalším rozvojem, postupným zvyšováním kvalifikace a kariéerním růstem. U takového příslušníka je předpoklad, že se v budoucích letech stane zkušeným hasičem s vysokou kvalifikací, dobrými morálními návyky a energií, kterou vynaloží ve své profesi a funkčním zařazení. Práce s lidskými zdroji u HZS probíhá prakticky po celý služební poměr. Jde zpočátku o adaptaci do nového prostředí, seznámení s firemní kulturou a dále zejména o zvyšování kvalifikace zejména pravidelným školením a výcvikem.

Kvalifikace je u pracovníka stále více klíčová a nenahraditelná jako nositelka inovací a změn, potenciálu zvyšování kvality a schopností podniku v dnešní době. Zajištění a získávání potřebné kvalifikace je věcí přesahující hranice terciárního vzdělávání a dnešní doba vyžaduje zainteresovanost a aktivní přístup manažerů v organizaci i samotných jedinců. Další odborné vzdělávání probíhá dle jeho zařazení na pracovišti.

3.3 Služební zkouška

Cílem odborného vzdělávání nového příslušníka Hasičského záchranného sboru České republiky je příprava na služební zkoušku smyslu (Zákona č. 361/2003 Sb.) V průběhu týdenního školení se seznámí formou přednášek a řízené diskuse s tematickými okruhy, které jsou:

- ústavní pořádek české republiky,
- služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů
- integrovaný záchranný systém a krizové řízení,
- trestně právní a správní odpovědnost
- ochrana utajovaných informací a osobních údajů.
- ochrana obyvatelstva a krizové řízení, bezpečnostní rady a štáby, plány, stavy a jejich infrastruktura, ochrana, varování a vyrozumění obyvatelstva, havarijní plánování, ochrana před povodněmi, preventivně výchovná činnost a celková prevence.

Podmínkami absolvování školení je služební poměr po dobu 3 let a řádně podaná přihláška ke služební zkoušce. Po ukončení kurzu se vykonává služební zkouška, která se skládá z písemné části, ústní, případně praktické části. V případě úspěšného složení služební zkoušky se příslušníkovi vydá osvědčení o vykonání služební zkoušky a tím splňuje podmínky zařazení ve služebním poměru na dobu neurčitou u HZS ČR, (Zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů).

3.4 Odborná příprava ve směně

Cílem odborné přípravy ve směně je pro příslušníky HZS ČR obnovit vědomosti pro činnosti při výkonu služby. Směnoví hasiči pracují každý třetí den a každý z nich je zařazen na jednotlivé směny. Systém střídání práce s odpočinkem je rozdělen na směny A, B, C a to znamená, že hasič nastupuje do práce v sedm hodin ráno a končí v sedm hodin ráno druhý den. Po 24 hodinové pracovní směně má dva dny volna. Ráno po příchodu na stanici se směna řídí podle denního řádu, který je rozvržen na jednotlivé časové úseky. V prvním pořadí směna přebírá techniku, potom následuje dopolední školení dle připravených témat. Po přestávce na oběd je odpolední zaměstnání se školením, které je zaměřeno na praktickou část dopoledního teoretického vzdělávání. Po přestávce a fyzické přípravě následuje večerní zaměstnání. V jedenáct hodin večer probíhá vyhodnocení dne a od půlnoci do šesti ráno je pohotovost na pracovišti. V šest hodin ráno se vstává, do sedmi hodin probíhá úklid stanice, v sedm hodin se předává směna a odchází se domů. V uvedeném čtyřadvacetihodinovém cyklu musí směna po vyhlášení poplachu do dvou minut vyjet k nahlášenému zásahu.

Poplach vyhláší Krajské operační a informační středisko, „KOPIS“, které jednotku vysílá k zásahu. Na operačním středisku jsou operátoři-hasiči, kteří přebírají tísňová volání na telefonních číslech 150 nebo 112. Odborná příprava probíhá v souladu s právními předpisy a interními akty řízení GŘ HZS ČR. Její obsah je pravidelně aktualizován v závislosti na měnících se požadavcích výkonu služby. Účastníci si mají najít nové vzorce chování a jednání, v důsledku vstřebávání nových znalostí a prováděného výcviku, Armstrong (2012), s. 470.

Cílem vzdělávání je zabezpečit schopného hasiče k uspokojení požadovaných potřeb. Vzdělavatelé se snaží co nejefektivněji přenést praktické poznatky, jelikož hasič je využíván především u zdolávání mimořádných událostí.

Názorné ukázky a poté přezkušování se zde objevuje v každé oblasti vzdělávání. K ukázkám správného postupu (např. oblékání ochranného obleku, použití dýchacího přístroje, znalost ovládání techniky aj.) jsou používáni starší výjezdoví příslušníci HZS, kteří následně provádějí předvedené činnosti se vzdělávanými.

Je to metoda akčního učení, která nutí školené naučit se identifikovat problémy, správně na ně reagovat a testovat možná řešení v praktickém výcviku, dá se říci – v navozené situaci simulující realitu, Belcourt M, Wright P., (1998), s. 140.

Vzdělávání musí mít stejný charakter v každé směně a vede převážně k výcviku, školení a zdokonalování již známých znalostí a dovedností, (Pokyn GŘ HZS ČR č. 3/2013, ve znění pozdějších předpisů).

3.4.1 Průběžné povinné přezkušování

Klasifikace výsledků znalostí odborné přípravy ve směně musí být zpětnou vazbou na průběh školení. Výše uvedená odborná příprava, probíhající ve směně je vedena dle plánu odborné přípravy, který na každý kalendářní rok vydává Generální ředitelství HZS ČR a jednotlivá Krajská ředitelství by je měly doplňovat o aktuální potřeby znalosti z

odborné přípravy prováděné ve směně se ověřují jednou ročně nadřízenými služebními funkcionáři, a to zpravidla na konci každého kalendářního roku. Klíčové při provádění hodnocení by měla být proveditelnost, pružnost a znalosti. Hodnotitelé musí mít alespoň základní výcvik v metodách stanovování znalostí a dovedností. K tomu je samozřejmě řada možností a pro určité oblasti odborné způsobilosti ve školicích střediscích byly vypracovány i otázky a jsou používány počítačové testy, které jsou prováděny jako první krok ročního přezkoušení.

Druhým krokem je ústní a praktické přezkoušení. O výsledku ověření odborné přípravy je vyhotoven protokol, který hodnotí každého příslušníky jednotlivě známkami v rozsahu stupnice 1–5. Pokud příslušník neprospěje z některé z přezkušovaných oblastí, nebo je průměr nižší než tři, je do třiceti kalendářních dnů přizván k opakovanému ověření odborných znalostí. Když by se ani zde odborné schopnosti nezlepšily, byla by mu odňata odborná způsobilost a musel by opakovat odborný kurz ve školicím zařízení ministerstva vnitra.

3.4.1.1 Hodnocení výsledků přezkoušení

Hodnocení ústní a praktické části se provádí nadřízeným funkcionářem. Hodnotitel si dělá poznámky a poměřuje hodnocené vzájemně mezi sebou. Znamky nakonec ukazují, jak hodnocený prospěl v porovnání s normou a standardem. Výhodou tohoto typu hodnocení je, že i když se obtížnost otázek rok od roku mění, neovlivňuje to výsledky, Petty G. (2008), s. 343.

Hodnocení zkušebních testů (klasifikace na základě procenta správných odpovědí). Běžně se používá metoda pro převod bodových výsledků na klasifikační stupně. Lze také vyjít z procenta správných odpovědí, kterého hasič v testu docílil. Jeden z příkladů uvádím v následující tabulce, zároveň odpovídá (SIAŘ GŘ HZS ČR 31/2010).

Počet (procento) správně vyřešených úloh v testu	Klasifikační stupeň
91 – 100	1
81 – 90	2
71 – 80	3
61 – 70	4
0 - 60	5

Tab. č. 2: Klasifikace hasiče podle správně vyřešených úloh, (SIAŘ GŘ HZS ČR 31/2010)

3.5 Druhy odborného vzdělávání

Získávání druhů odborné způsobilosti základní, prodlužovací a specializační u HZS je obvykle prováděno ve spolupráci velitelů družstev, směn a stanic, kteří sledují průběžně práci svých podřízených a podle jejich znalostí, iniciativy, plnění zadaných úkolů, schopností, pracovní morálky. Vytipují vhodného kandidáta, který je vysílán do specializačních kurzů. Jedná se o kurzy techniků spojové, strojní, chemické, technické služby, lezecký kurz, kurz taktického řízení, aj. Hasič má většinou zájem o vyslání do některého z výše uvedených kurzů, protože po jeho absolvování dojde ke zvýšení kvalifikace a tím i funkčního a platového povýšení – jde vlastně o kariérní růst v rámci organizace.

Kurz	Délka	Způsob prodloužení OZ	Počet účastníků
Základní odborná příprava (ZOP)	120 hodin = 3 týdny	e-learning + přezkoušení ve vzdělávacím zařízení cca 2 dny	nebyl stanoven, obvykle 18 až 20
Nástupní odborný výcvik	600 hodin = 15 týdnů	(přezkoušení v jednotce HZS kraje)	24 účastníků
Požární prevence (PP)	160 hodin = 4 týdny	e-learning + přezkoušení ve vzdělávacím zařízení cca 2 dny	cca 18 účastníků
Ochrana obyvatelstva a krizové řízení (OOB a KŘ)	120 hodin = 3 týdny	e-learning + přezkoušení ve vzdělávacím zařízení cca 2 dny	cca 18 účastníků
Strojníků (ST)	120 hodin = 3 týdny	(přezkoušení v jednotce HZS kraje)	12 až 16 účastníků ve třídě
Operační řízení (OŘ)	160 hodin = 4 týdny	40 hodin = 1 týden	16 příslušníků ve třídě
Strojní služba (T-ST)	80 hodin = 2 týdny	40 hodin = 1 týden	obvykle 16 účastníků ve třídě
Chemická služba (T-CHS)	160 hodin = 4 týdny	40 hodin = 1 týden	obvykle 16 účastníků ve třídě
Technická služba (T-TS)	80 hodin = 2 týdny	40 hodin = 1 týden	obvykle 16 účastníků ve třídě

Spojová služba (T-SP)	120 hodin = 3 týdny	40 hodin = 1 týden	obvykle 16 účastníků ve třídě
Taktické řízení (TŘ)	200 hodin = 5 týdnů	40 hodin = 1 týden	16 účastníků
Takticko-strategické řízení (TSŘ)	80 hodin = 2 týdny	40 hodin = 1 týden	16 účastníků

Tabulka č. 3 Seznam učebních osnov kurzů k získání odborné způsobilosti a kapacita kurzů, (SIAŘ GR HZS ČR Koncepce vzdělávání r. 2016-2020)

Je důležité, aby příslušník ve funkčních zařazeních a při plnění rozličných úkolů je dokázal efektivně využívat.

V letech 2012-2013 byla provedena revize systému vzdělávání v odborných kurzech. V rámci optimalizace náplně kurzů se postupně provádí revize učebních osnov jednotlivých kurzů. Specializační kurzy slouží získávání užší specializace pro výkon speciálních činností a na doplnění nezbytných znalostí dovedností a návyků potřebných pro výkon specifických činností. Nabídka specializačních kurzů se mění dle potřeb výkonu služby a je zveřejňována na intranetu MV-GR HZS ČR.

Osnovy kurzů k odborné způsobilosti i specializačních kurzů jsou k dispozici v oddílu Vzdělávání příslušníků a zaměstnanců HZS ČR, Kurzy v HZS ČR. Odborné vzdělávání je aplikované převážně hromadně mimo běžné pracoviště příslušníka a mimo organizaci, Šikýř (2012), s. 150.

Zároveň se dá předpokládat, že díky možnosti vyššího funkčního zařazení budou jedinci ochotně přijímat odpovědnost za vlastní životní dráhu, budou se chtít a umět efektivně rozhodovat a budou pozitivně motivováni do dalšího vzdělávání, získávání dovedností a provádění dalších aktivit v rámci organizace, Veteška J. (2010), s. 75.

3.5.1 Strojní služba

Cílem odborného vzdělávání na úseku strojní služby znamená naučit se zásady strojní služby v jednotách Hasičského záchranného sboru ČR, které zabezpečuje HZS kraje v souladu s Řádem strojní služby HZS ČR. Řád strojní služby upravuje jednotný výkon služby, stanoví základní úkoly při zabezpečení provozuschopnosti, používání, zkoušení a kontrol, údržbě a skladování věcných prostředků požární ochrany. V současnosti je délka kurzu 3 týdny, hasič po úspěšném absolvování dostane certifikát s odborností strojníka a obsluhovatele výškové techniky. Cílem činnosti strojní služby je zabezpečení provozuschopným stavu prostředků strojní služby zařazených do provozu nebo zálohy. Strojník je hasič, který řídí požární automobil při jízdě k zásahu a obsluhuje ji u zásahu. Po ukončení zásahu strojník odjíždí zpět na domovskou stanici, kde musí dát techniku do akceschopného stavu. To znamená doplnění provozních kapalin a kontrola věcných prostředků požární ochrany. Hasič nastupující na funkci strojník musí mít minimální věk 21 let a řidičské oprávnění na skupinu C a E, (Vyhl. č. 247/2001 Sb., ve znění Vyhl.226/2005 Sb.)

V této oblasti praktického výcviku ve směně vede školení technik strojní služby. To znamená, že technik přezkušuje ostatní příslušníky směny zejména v ovládání výjezdové techniky, znalost uložení materiálu, jeho používání, aj. I když nejsou všichni příslušníci v odbornosti „hasič – strojník“ je problematika ovládání všech prostředků této služby prováděna se všemi. Některé složky školení se týkají všech školených, jiné

slouží k přípravě na jejich případné další zařazení v průběhu dalšího karierního růstu. I v dalších níže zmiňovaných specifických oblastech školení se vždy účastní všichni příslušníci, pro potřeby dalšího možného profesního uplatnění.



Obr.2 Vyprošťovací technika u dopravní nehody, zdroj: HZS ČR, 2018.

3.5.1.1 Další kurzy ve strojní službě

- Vůdce malého plavila
- Jeřábník, vazač
- Vyprošťování zraněných osob z havarovaných vozidel
- Strojník pro ovládání zemních a stavebních strojů
- Obsluha hasícího zařízení Cobra
- Obsluha motorových pil a rozbrušovacích strojů



Obr. 3. Ukázka činnosti hasícího zařízení Cobra, zdroj: Požáry, 2017.

3.5.2 Chemická a služba

Cílem vzdělávání pro odbornost vedoucího (technika) chemické služby je být připraven po teoretické a praktické stránce pro tuto práci u HZS. Musí prostředky chemické služby udržovat v provozuschopném stavu, při revizí a kalibrací musí zajistit jejich obnovení. Od hasičů přebírá poškozené nebo nefunkční prostředky chemické služby a vydává funkční například dýchací přístroje. vede dokumentaci použití věcných prostředků chemické služby. V případě zásahu na nebezpečnou látku se podílí na jejím odstranění. Vede si evidenci o délce pobytu hasiče v nebezpečném prostoru při zásahu. Dokumentaci o použití prostředků chemické služby si technik chemické služby vede proto, aby zajistil odbornou přípravu v používání těchto prostředků. Každý člen výjezdové jednotky musí 1 x za 3 měsíce použít dýchací přístroj a 1 x za 6 měsíců protichemický oblek u zásahu nebo při provádění pravidelného školení hasičů. Odborné vzdělání pro hasiče zařazeného do chemické služby musí na směně, stejně jako u ostatních speciálních služeb je úkolem přebírat věcné prostředky chemické služby, kontrolovat celistvost a funkčnost potřebných prostředků, podílet se na vykonávání odborné přípravy v oblasti chemické služby. Jednotliví hasiči si při předávání směn přebírají přidělené prostředky chemické služby a velitel jednotky kontroluje jejich činnost. Hasič u zásahu s dýchací technikou ví, jakou dobu může techniku používat a hlídá si manometr tlaku vzduchu v přístroji. U nebezpečných látek se podle číselných kódů nebo nápisů zjišťuje jejich nebezpečnost. Každý zásah je jiný, může se stát, že hasiči neví, o jakou látku se jedná a v tom případě se musí jednat o maximální ochranu hasiče. Maximální ochranou jsou plynotěsné chemické obleky, které se po zásahu musí dekontaminovat a technik musí vědět, který oblek byl kontaminován, nebo poškozen. Odborné vzdělávání je pro poskytování těchto služeb v součinnosti s veliteli čet a družstev. Je soustředěno zejména na prostředky individuální ochrany, detekční techniku, různé měřicí přístroje a analyzátory nebezpečných a radioaktivních látek. Zabývá se zejména znalostí používání výše uvedených prostředků v praxi. Opakování známých dovedností a nové vědomosti se získávají především aktivitami soustředěnými na znalost práce s konkrétními prostředky jejich používáním v nejobtížnějších podmínkách – při zásazích a zdolávání závažných mimořádných situací, Šerák M. (2009), s. 78.

Výcvik s prostředky těchto služeb je stěžejní, jelikož jde zejména o zdraví a životy zasahujících hasičů. Pomocí analyzátorů a detekční techniky této služby jsou identifikovány možná nebezpečí v oblasti výskytu nebezpečných a radioaktivních látek. Velitelé při školení a výcviku věnují této službě nejvíce času a praktický výcvik zařazují i nad rámec povinného školení. Existuje řada dalších praktických částí výcviku a školení v oblasti spojení, lezecké služby, obsluhy motorových řetězových pil, vůdců malých plavidel, aj. Ve své podstatě je školení a výcvik organizováno totožně s výše popsanými stěžejními službami požární ochrany. Není zde třeba vyjmenovávat všechny druhy praktického výcviku, ale je důležité, že se jedná o velice systematické, opakované školení a výcvik, který vede k profesionalitě příslušníků HZS ČR. Je to neustále opakující se cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující cíle strategie vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání. Koubek J. (2010), s. 259.

3.5.2.1 Kurzy pro chemickou službu

- Obsluha a plnění kyslíkových dýchacích přístrojů
- Obsluha a plnění vzduchových dýchacích přístrojů
- Havárie s únikem nebezpečných látek



Obr.4 - Dekontaminace zraněné osoby, taktické cvičení květen „ALDIS 2018“, zdroj: HZS ČR, 2018

- Dekontaminace hasičů
- Pro potřeby radiační ochrany
- Detekce, monitorování a odběr vzorků chemických látek

3.5.3 Technická služba

Hasič tuto odbornost získá odborným školením pro tuto pozici. Technik technické služby musí na směně, stejně jako ostatní speciální služby, přebírat věcné prostředky technické služby, kontrolovat celistvost a funkčnost potřebných prostředků, podílet se na vykonávání odborné přípravy v oblasti technické služby. Cílem pozice technika technické služby je mít přehled o materiálu zařazeném v technické službě, při převzetí směny kontroluje materiál a provádí kontrolu před zařazením nástroje do užívání, kontrolu po použití, periodickou kontrolu podle požadavků výrobce. Podílí se na plánu školení jednotky a vede dokumentaci materiálu. Odborné vzdělávání má za cíl péči o svěřené věcné prostředky požární ochrany. U technické služby se pokusíme nastítnit, o co pečuje. U základních věcných prostředků technické služby se stará o jednoduché hasící prostředky (ruční stříkačky, hasící roušky a ženijní prostředky), přenosné zásahové žebříky, ventilová a záchranná lana a norné stěny pro odchyt nečistot u vodních zdrojů. K dalším věcným prostředkům, patří osvětlení různého druhu, požární hadice, proudnice, bourací kladiva, ruční sekery a skříňky s pomocnými nástroji. Každá jednotka má nástroje pro otevření zámků, zámečnické náradí a náradí pro elektrické zařízení. Dále pečuje o přepravku s občerstvením, která je umístěna ve vozidle, pro případ déle trvajících zásahů. Ze záchranářských prostředků jsou to prostředky pro evakuaci osob, kde jsou nejčastěji používána nosítka, transportní plachty. V každém hasičském vozidle musí být zdravotnický materiál pro poskytnutí první pomoci, především pomůcky pro stabilizaci krční páteře (krční límce), pomůcky pro ošetření

zlomenin, (vakuové dlahy). Ve vozidle RZA (rychlý zásahový automobil) je povinnost mít brašnu s první pomocí, protože v některých případech u dopravní nehody se vyprošťují zraněné osoby a poskytuje první pomoc do příjezdu zdravotní záchranné služby. Do technické služby také patří starost o ochranný oděv hasičů, vyprošťovací vaky, které jsou schopny nadzvednout několik tun a lanová technika.



Obr.5 - Odborný výcvik se záchranou osob při použití lezecké techniky, zdroj: HZS ČR, 2018.

3.5.4 Spojová služba

Odborné vzdělávání pro pozici spojová služba je dorozumívání mezi hasiči, seznámit se s organizací rádiového spojení u HZS. Naučit se ovládat rádiové stanice používané v požární ochraně a vést rádiový provoz. Prohlubuje základní teoretické a praktické dovednosti hasičů v používání výpočetní techniky a informačních systémů. Hasič pracující na funkci spojaře musí ovládat veškeré znalosti o spojovací technice u HZS ČR. Spojaři se řídí řádem spojové a informační služby. Používají se základnové, vozidlové a přenosné radiostanice. Hasič spojař při nástupu do směny přebírá prostředky spojové služby a zkouší jejich činnost. Každá posádka vozidla ověřuje spojení se základnovou radiovou stanicí, a právě spojař se o všechny tyto činnosti stará. Hasič má ve vybavení ruční radiostanici, musí si ověřit funkčnost stanice a stav zdroje-akumulátoru. Jednoduché úkony oprav provádějí na radiostanicích hasiči sami, větší zásahy však provádí spojař.

3.5.5 Kurz taktického řízení pro vedoucí-velitele družstva.

Cílem vzdělání tohoto kurzu je získání odborných znalostí, dovedností a návyků hasiče a vytvoření předpokladů pro spolupráci složek IZS při společném provádění záchranných a likvidačních prací. (Zák. č. 133/1985 Sb. o PO).

Účastník získá komplexní přehled o působnosti složek IZS, HZS ČR, velitele zásahu, štábu velitele zásahu, operačních a informačních střediscích IZS, krizových štábech, o jejich úkolech a připraví se zejména k plnění úkolů složky IZS na místě zásahu a zapojení složek IZS do záchranných a likvidačních prací. Školení je pořádáno na základě povinnosti organizovat instruktáže a školení pro přípravu složek Integrovaného záchranného systému, (Zák. č. 239/2000 Sb. o IZS).

Toto odborné vzdělávání je zaměřeno na vzájemnou součinnost. V případě povolání složky IZS k mimořádné události budou plnit funkci styčného odborníka pro součinnost mezi složkami IZS a vedoucího zasahující složky IZS v místě při provádění záchranných a likvidačních prací. V průběhu vzdělávání je seznámit se s principy a úkoly v oblasti ochrany obyvatelstva, s rozdělením složek IZS, s úrovní řízení a způsobem koordinace záchranných a likvidačních prací při mimořádné události. Dále s oprávněním velitele zásahu a úkoly vedoucího složky IZS při společném zásahu, se základní dokumentací IZS, s pravidly vyžadování pomoci v IZS a úkoly operačního a informačního střediska IZS. Také s posláním HZS ČR a jeho organizační strukturou, s povinnostmi obcí na úseku IZS a ochrany obyvatelstva a s pravidly používání informačních a komunikačních prostředků u HZS ČR.

3.5.6. Další odborné kurzy

- Použití přetlakové ventilace
- Práce ve výšce a nad volnou hloubkou
- Práce na divoké vodě
- Potápěč
- Neodkladná zdravotnická pomoc
- Speciální vzdělávání pro poskytnutí první psychické pomoci
- Poskytování posttraumatické péče
- Manipulace se zvířaty při mimořádných událostech
- Vzdělávání pro vedoucí pracovníky při krizovém řízení
- Vzdělávání pro řízení lidských zdrojů
- Vzdělávání pro pozici Státní požární dozor
- Kontrolní činnost v oblasti stavební prevence
- Pozice vyšetřovatel příčin požáru

3.5.7 Ověřování odborné způsobilosti

Tento proces v systému vzdělávání probíhá vždy v cyklu pěti let od vydání osvědčení – u kurzu NOV a kurzu strojní služby se provádí ověřování odborné způsobilosti u příslušného HZS kraje, ostatních odborností ve vzdělávacích zařízeních Ministerstva vnitra. Vzdělávání probíhá stejným způsobem jako při NOV, s tím rozdílem, „že jsou odstraněny detaily“, není zdaleka tolik času na předání všech informací, a proto se lektoři soustředí na prioritní teoretické i praktické prvky potřebného vzdělání. Vzdělávání opět probíhá na učebnách formou přednášek, tak i ve výcvikových prostorech HZS při provádění praktické instruktáže a tréninku. Lektoři se snaží vzdělávaným prvotně ukázat a vysvětlit něco, co neznali předtím a výcvikem je dovést k pochopení tématu a naučit alespoň základní praktické úrovně ovládnutí daného úkonu, operace, nebo činnosti.



Tabulka č. 4: Znárodnění získávání odborných způsobilostí u HZS ČR, (SIAŘ GŘ HZS ČR Vzdělávací a personální oddělení 2010)

3.6 Vzdělávací program GŘ HZS ČR

Vytvořený program na GŘ HZS ČR, který je platný pro všechny druhy vzdělávacích odborných způsobilostí, uvádím zde jako ucelená jednotka vzdělávání má definovaný obsah cíle a je charakterizován následujícími složkami:

- název vzdělávacího programu,
- charakteristika vzdělávacího programu a specifikace získané odborné způsobilosti,
- cíle vzdělávacího programu,
- profil absolventa,
- časová dotace programu,
- podmínky pro zařazení,
- materiální zajištění studujících,
- způsob ukončení vzdělávacího programu,
- doklad o ukončení vzdělávacího programu,
- učební osnovy s členěním vzdělávacího programu na vyučovací předměty a bloky.

Systém vzdělávání u HZS podléhá obecným pravidlům vzdělávání a obsahuje všechny potřebné prvky:

- ✓ identifikaci potřeb vzdělávání
- ✓ zdroje pro analýzu vzdělávacích potřeb
- ✓ sběr údajů pro identifikaci
- ✓ plán a kroky vzdělávání
- ✓ metody vzdělávání pracovníků
- ✓ realizaci vzdělávání pracovníků
- ✓ vyhodnocení výsledků vzdělávacího programu

GŘ HZS ČR aplikuje nutnost nepřetržitého vzdělávání a sebevzdělávání a všeobecný princip celoživotního učení, uplatňuje analogicky ve svém resortním vzdělávacím systému s cílem umožnit svým příslušníkům po celý profesní život nezbytné zdokonalování ve své odbornosti a získávání potřebných specializací. Systém celoživotního vzdělávání příslušníků HZS ČR se reaguje na požadavky společnosti a výkonu služby a doplňuje aktuálně témata odborné přípravy v příslušném období. Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb je prvním krokem jak v systému, tak i v plánu a projektu vzdělávací akce. Je to nejkritičtější a nejdůležitější fáze projektování vzdělávacích aktivit a chyba provedená v analýze vzdělávacích potřeb se neodvratně projeví i ve všech dalších krocích, tedy následně i při realizaci firemního vzdělávání. Analýza potřeb vzdělání v podstatě spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností pracovníků, o výkonnosti jednotlivců, týmů a podniku a v porovnání zjištěných údajů s požadovanou úrovní. (SIAŘ GŘ HZS Vzdělávací a personální oddělení MV 2010).

Tento přístup podporuje kvalitní plnění úkolů v působnosti GŘ HZS ČR a zároveň pomáhá zvýšit variabilitu uplatnění příslušníků a zaměstnanců HZS ČR. V rámci resortu pro případy kariérního růstu a pro případy organizačních změn, Vodák, Kucharčíková, (2011) s. 111.

V průběhu celé kariéry je práce příslušníka a jeho odborný růst sledován nadřízenými funkcionáři, který v návaznosti na jeho schopnosti a postupně získanou kvalifikaci, odbornost a dovednosti je mu nabízena možnost vyššího funkčního zařazení. Na každého příslušníka je každoročně zpracováno „Služební hodnocení“ nadřízeným funkcionářem, které hodnotí jeho dosavadní výsledky. V závěru hodnocení je možný případný služební postup hodnoceného. Cílem sledování a řízení zdrojů v organizaci je především motivovat, rozvíjet a udržet zaměstnance v prostředí organizace. Jde o rozvoj lidských zdrojů, který je nedílnou součástí celoživotní výchovy a vzdělávání Belcourt M., Wright P. (1998), s. 20

3.6.1 Realizace vzdělávacího programu prováděná ve směně

Dle Hroníka (2007), s. 142, má realizace vzdělávání zaměstnanců tři fáze, které jsou:

- ✓ příprava,
- ✓ vlastní realizace
- ✓ transfer

To znamená, že po pečlivém naplánování musí přijít realizační fáze. Ke zdárnému průběhu vzdělávací aktivity je třeba najít a připravit vhodného lektora, připravit učební pomůcky a materiály. Měl by být znalý problematiky, měl by mít schopnost přednášet, měla by z něho vyzařovat přirozená autorita a měl by být důvěryhodný, Hroník F. (2007), s. 162.

Odpovědnost za realizaci tohoto typu vzdělávání je u HZS realizována liniovými manažery, kterými jsou velitelé čet, družstev a technici specifických služeb obsažených ve výjezdových jednotkách HZS příslušné stanice, na které je vzdělávání prováděno. Ve vzdělávacích střediscích MV jsou to zkušení lektori s příslušným vzděláním a mnohdy „veteráni“ (ale s potřebným vzděláním a kvalifikací), kteří vyšli z praxe a na závěr své kariéry si zvolili profesní vzdělávání mladších a nově přichozích příslušníků HZS. Úspěšnost vzdělávací akce rovněž závisí na vhodné volbě materiálů a učebních pomůcek. „Efektivitu a kvalitu edukačního procesu výrazně ovlivňuje i použití tzv. didaktických prostředků. Jde především o učební pomůcky a didaktickou techniku, dále o výukové prostory a jejich vybavení.“ Šerák M. (2009), s. 80

Není dobré přehltit účastníky vzdělávací akce velkým množstvím studijního materiálu, ale na druhou stranu jejich nedostatek značí nepřipravenost nebo nezáměr vzdělavatele o vzdělávané účastníky.



Obrázek č. 6: Výukové potřeby, Šerák M. (2009), s. 80

Účastníci akce by měli být připraveni na to, co je čeká. Příprava účastníků nemusí mít pouze pasivní charakter, ale je třeba upřednostňovat aktivní přípravu účastníků, která nezatěžuje organizaci časově, ani nákladově.

3.6.2 Plánování výuky a výcviku

Plánované vzdělávání jsou promyšlené kroky orientované k dosažení vzdělání nezbytného pro zlepšení pracovního výkonu, pracovních výsledků jednotlivce a kolektivů. Armstrong M. (2012), s. 496.

Jak uvádí Vodák a Kucharčíková - každý dobrý plán by měl obsahovat odpovědi na následující otázky:

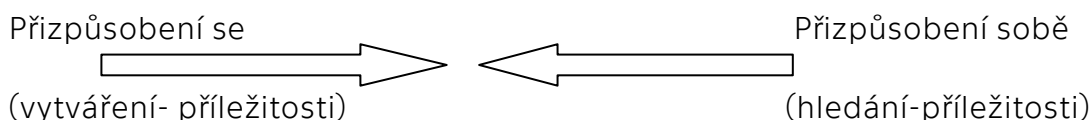
- ✓ Jaká témata vzdělávání je potřeba zajistit – vzdělávání by mělo účastníka posunout výše, k získávání nových a zkvalitnění současných kompetencí.
- ✓ Jaká bude cílová skupina účastníků – je vhodné, aby cílová skupina zúčastňující se stejné vzdělávací aktivity byla homogenní, tedy, aby účastníci měli přibližně stejné funkční zařazení.
- ✓ Jakými technikami a metodami se má vzdělávání realizovat – existuje mnoho tradičních i moderních metod, orientovaných na podporu aktivity a tvořivosti pracovníků. Vodák J., Kucharčíková A. (2007), str. 60.

3.6.3 Kvalitní profesní vzdělávání

Ke zdárnému zabezpečení nebo udržení konkurenční výhody musí organizace umožnit kvalitní vzdělávání svých zaměstnanců. Pro organizaci jsou schopní zaměstnanci nezbytní, aby mohla upřednostňovat flexibilitu svých zaměstnanců ve stále se měnícím, nestabilním prostředí dnešní doby. Nové schopnosti získané v organizaci rovněž zlepšují postavení zaměstnanců na pracovním trhu. Vzdělávání představuje formu dotváření a rozvoje osobnosti. V nejširším slova smyslu je třeba jej chápat jako prvotní rozšiřující a doplňující vzdělávání. Jde v něm především o proces získávání a

osvojování vědomostí z různých oblastí lidského poznání. Vodák J., Kucharčíková A. (2007), str. 60

Učení lze definovat jako rozvoj, který vede k přetrvávající a efektivní změně v duševní činnosti a konání. Učení tedy zahrnuje nejen vědění, ale i konání. Všichni máme potřebu lépe se ve světě orientovat a pohybovat. Učení zabezpečuje interakci mezi člověkem a jeho permanentně se proměňujícím prostředím. Učení se je změna, která má dvě různé kvality – přizpůsobení se okolí a přizpůsobení sobě. Přizpůsobení je spíše reaktivní, přizpůsobení sobě odráží proaktivní přístup Hroník F. (2007), s. 30.



Obrázek č. 7. Funkce učení, Hroník F. (2007), s.30

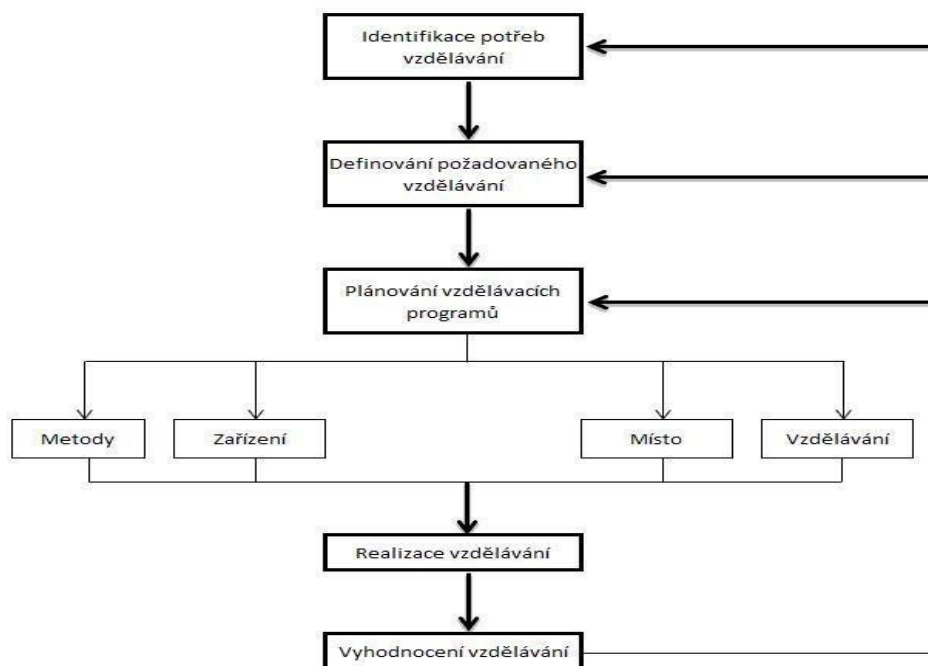
Dané argumenty ve prospěch vzdělávání měly ukázat, jak programy vzdělávání, výcviku a rozvoje uspokojují potřeby podniku a podnikání. Mělo by být dosaženo vysokého výkonu organizace v oblasti výroby, služeb, inovací nebo například zahájení produkce nových výrobků, je nezbytné mít vzdělané zaměstnance. Měla by být zpracovaná analýza nákladů a přínosů, která vzdělávání zaměstnanců přináší. Analýza by měla přesvědčit vrcholový management o programech vzdělávání, které mají vysokou návratnost investic. Armstrong M. (2012), s. 501-502.

3.6.4 Potřeba plánovaného vzdělávání

Plán vzdělávání zahrnuje přehled všech vzdělávacích aktivit podniku určených k realizaci v určitém období, sestavuje se na základě identifikovaných rozdílů mezi požadovanou a skutečnou výkonností pracovníků, které lze řešit vzděláváním, a zahrnují se do něj i všechny předvídané limitující bariéry. Plán obsahuje odpovědi na tyto otázky:

- ✓ koho školit
- ✓ kdy školit (stanovit harmonogram)
- ✓ jaké metody použít (to je v podstatě omezeno finanční a časovou náročností)
- ✓ jednotlivých způsobů školení
- ✓ jaká bude obsahová náplň jednotlivých školení
- ✓ jaké pomůcky a přístroje se budou používat Bartoňková H. (2008), s. 73

Plánované vzdělávání jsou promyšlené kroky orientované k dosažení vzdělání nezbytného pro zlepšení pracovního výkonu, pracovních výsledků jednotlivců a kolektivů, Armstrong M. (2012), s. 496



Tabulka č. 5 Kroky plánovaného vzdělávání, Armstrong M. (2012), s. 475

- Kdy a v rámci jakého časového období vzdělávání uskutečníme – zda bude vzdělávání kontinuálním procesem, nebo půjde o jednorázové akce. Je třeba vzít v potaz, kdy jsou pracovníci k dispozici – nedoporučuje se organizovat vzdělávání například v období dovolených, nebo kdy jsou nejvíce vytíženi (konec měsíce).
- Kde se vzdělání uskuteční – může být realizováno mimo pracoviště. Je-li to možné, osvědčil se tento způsob.
- Jakým způsobem a kdy se bude realizovat průběžné a závěrečné hodnocení vzdělávacích aktivit. Zhodnocení vzdělávacího plánu je důležité z hlediska posouzení přínosů a také zjištění, jestli bylo vhodně propojeno s podnikovou strategií.
- Jaké jsou náklady na vzdělávání–do nichž je třeba započítat nejen přímé náklady na pracovní a studijní materiál, dopravu, stravu, ubytování, mzdy lektorů, ale i vyčíslený vynaložený čas účastníků. Efektivita vzdělávání týká i nákladů a času na předávání poznatků až do úrovně s požadovanou účinností, Vodák J., Kucharčíková A. (2011), s. 97-98.

3.6.4.1 Výběr metod pro teoretickou část

Odpovědnost za realizaci tohoto typu vzdělávání je opět realizována liniovými manažery, kterými jsou opět velitelé čet, družstev a technici jednotlivých služeb obsažených ve výjezdových jednotkách. Praktický výcvik musí být zaměřen na přenášení teoretických znalostí do praxe a prohlubování již známých dovedností a znalostí. Je zaměřen i na seznamování a zácvičením příslušníků s novou technikou a věcnými prostředky požární ochrany. Jde o metodu demonstrování, kdy jsou prakticky předváděny pracovní postupy, metody ovládnutí techniky, vnáší do vyučování důraz na praktické využívání znalostí. Účastníci školení si zkoušejí své dovednosti pod vedením instruktorů v bezpečných podmínkách. Koubek J. (2010), s 270.

Vedoucí výcviku většinou rozdělí účastníky školení do dvou až tří skupin a zadá jim úkol, který mají splnit. Ostatní je sledují a po ukončení zadaného úkolu je provedeno zhodnocení a případně proběhne diskuse ke zjištěným nedostatkům. Při provádění cvičení pro celou skupinu je určen vedoucí (odborník dle tématu školení), který určuje ostatním zadání jejich práce, kontroluje její provádění a případné nedostatky většinou konzultuje až po ukončení výcviku. Je to rozšířená metoda vzdělávání v oblasti praktického výcviku, která vede ke komplexnímu řešení zadaného problému. Koubek (2010), s 270.

Praktický výcvik jde přirovnat k tréninku, kde je kladen důraz především na aktivní opakování a získávání dovedností. Jde o formu zážitkového učení vycházejícího ze skutečnosti, že se lidé mnohem více a rychleji naučí, když si něco vyzkoušejí a soustavně opakují. Neoddělitelná je zpětná vazba a vyhodnocování prováděných aktivit. Vodák J., Kucharčíková A., (2011), s. 113-114.

Přednáška nebo výklad podpořený jakoukoli didaktickou pomůckou je přitažlivější. Jedná se o prezentace ve formě DVD, CD, monitorů, videopřehrávačů, promítacích pláten, power-pointových prezentací, zachycenou textem, nebo obrazovým materiálem. Je spojená s diskusí, kde se objevují různé nápady, názory, které si účastníci vzdělávání konzultují s lektorem. Vodák J., Kucharčíková A. (2011), s. 111-113. Legislativa – jedná se zejména o zákony, vyhlášky a stavební prevence týkající se požární ochrany. Výjezdoví hasiči se touto problematikou většinou neradi zabývají. Již z hlediska jejich zařazení v organizaci, to jsou většinou lidé se sklonem k praktickým činnostem. Jsou i zákony kde se příslušníci většinou zajímají o práva a povinnosti stanovené níže uvedeným zákonem. Jsou zde různé výhody služebního poměru, ale zároveň o řešení různých kázeňských přestupků, pracovní dobu, možnosti funkčního rozvoje a postupu a jiné. (Zák. 361/2004 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů).

Taktika zásahu – je obsažena zejména v „Bojových řádech“ a určuje chování jednotky a jednotlivců při zdolávání různých druhů mimořádných událostí. Tato složka teoretického školení je nepostradatelná zejména pro mladší a nezkušené pracovníky s malými zkušenostmi, kteří teprve nabírají vědomosti, které budou později uplatňovat v praxi.

Zdravotní příprava je složka školení, která se opakuje jak v teoretickém, tak praktickém školení a výcviku. V každé směně je vyškolený zdravotník (dnes již většinou absolvent zdravotní školy), který se zabývá ve svém výkladu všemi druhy poranění, funkcemi orgánů, ale zejména problematikou poskytování první pomoci. V dnešní době je pro tuto oblast zpracováno velké množství školících materiálů a je zde hojně využívána audiovizuální technika. Zdravotní příprava je velice důležitou součástí školení výjezdových hasičů a většina velitelů trvá na jejím důsledném provádění.

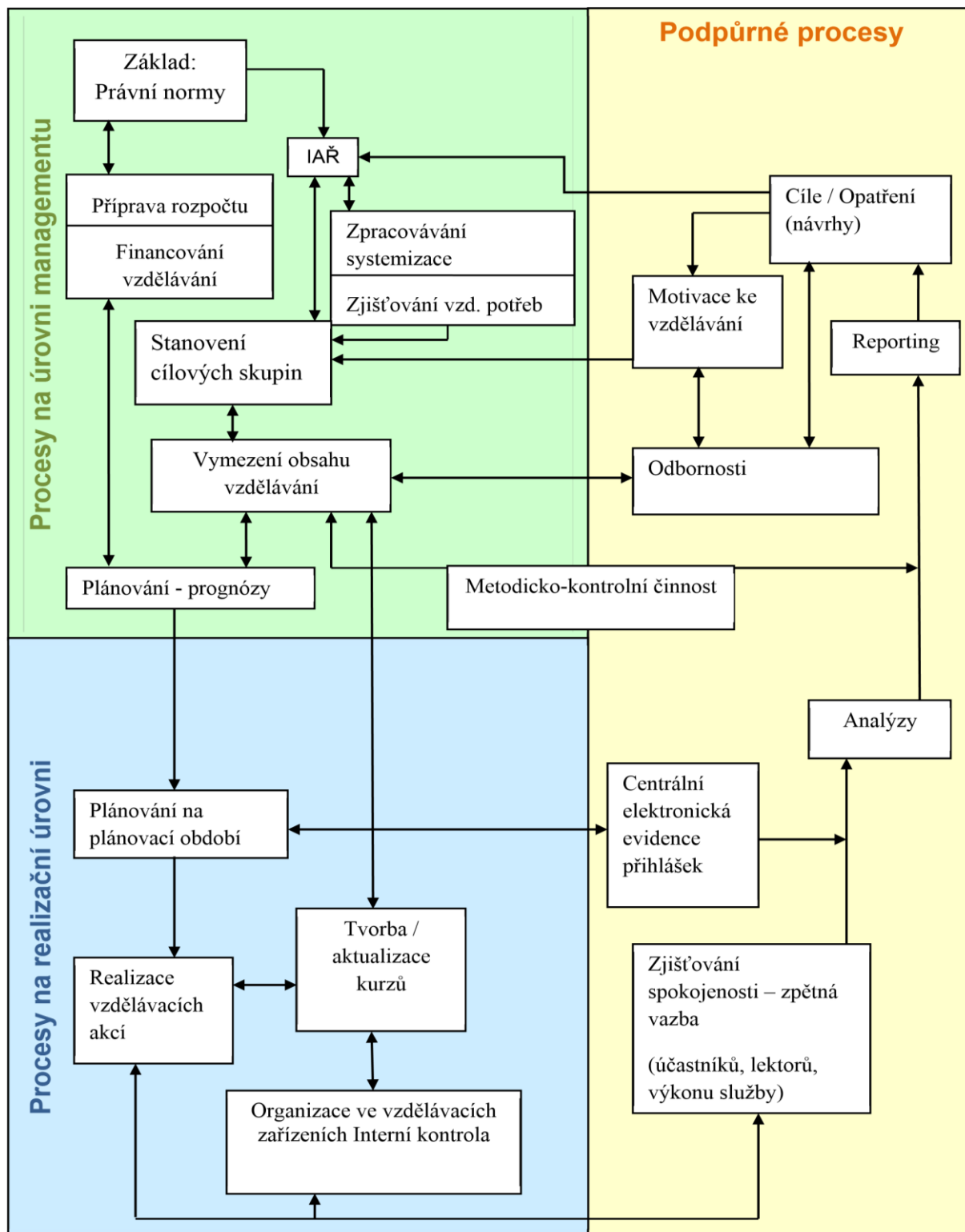
Výukové prostory pro teoretickou část jsou určeny učebny zařízené pro tento druh školení a vzdělávání a vybavené výše uvedenými didaktickými pomůckami.

3.6.4.2 Výběr metod pro praktickou část:

- Demonstrování je praktické předvádění pracovních postupů, metod ovládání techniky, vnáší do vyučování důraz na praktické využívání znalostí.
- Instruktáž – lektor (zkušený pracovník) předvádí stanovené postupy a školený si pozorováním a napodobováním tyto postupy osvojí.

- Trénink, při kterém je kladen důraz především na aktivní opakování a získávání dovedností. Jde o formu zážitkového učení vycházejícího ze skutečnosti, že se lidé mnohem více a rychleji naučí, když si něco vyzkoušejí a soustavně opakují.
- Pověření práce – školitel pověří školené určitým úkolem, při vytvoření všech potřebných podmínek. Armstrong M. (2012), s. 477.

Pro zaměření praktického výcviku konaného ve směně je určena výjezdová technika, trenažéry, výcvikové prostory v konkrétních školících zařízeních. Ve vztahu k novým rizikům a předpokládané profilaci vzdělávacích zařízení HZS ČR modernizuje stávající vzdělávací zařízení novými prostředky pro výuku a výcvik, zejména buduje nové výcvikové plochy, trenažéry, simulátory a související výcviková zařízení. Kvalitním vybavením stávajících výcvikových zařízení získává ŠVZ HZS ČR podmínky pro nácvik součinnosti s dalšími složkami IZS.



Tabulka č. 6: Znázornění procesů a faktorů, které ovlivňují vzdělávání u HZS ČR, (SIAŘ GŘ HZS Vzdělávací a personální oddělení MV 2010).

3.6.5 Tarifní třídy u HZS ČR

Jak jsem již výše uvedl, uchazeč o přijetí k HZS ČR při přijímacím řízení musí předložit doklad o vykonané maturitní zkoušce. Stupeň odborného vzdělání je pro jednotlivé funkce předepsaný a podle toho se hasič také začleňuje těchto tarifních tříd:

- V první tarifní třídě je zařazen zaměstnanec se služební hodností referent a jeho minimální vzdělání musí být střední nebo střední s výučním listem, dnes tato třída není aktuální.
- Druhou tarifní třídu obsazují hasiči nováčci (nový hasič bez odbornosti), kteří nemají ještě splněný vstupní kurz. Jejich minimální vzdělání je střední s maturitní zkouškou a služební hodnost vrchní referent.
- Ve třetí tarifní třídě jsou zařazeni všichni hasiči a strojníci se stupněm vzdělání minimálně středoškolským s maturitní zkouškou a služebním označením asistent.
- Pro čtvrtou tarifní třídu hasič musí splňovat určitou odbornost. Ve čtvrté třídě jsou zařazeni technici strojní služby, chemici, technici technické služby s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou a přísluší jim služební označení vrchní asistent.
- Pátá tarifní třída patří velitelům družstva, kteří mají zodpovědnost za své družstvo a za plnění jeho úkolů. Minimální vzdělání velitele družstva je požadováno středoškolské s maturitní zkouškou.
- Do šesté tarifní třídy jsou zařazeni velitelé čet. Četa tvoří minimálně dvě družstva, která vedou velitelé družstev. Požadavkem na vzdělání u velitele čety je středoškolské s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné. Hodnostní označení je vrchní inspektor.
- Sedmou a osmou tarifní třídu obsazují velitelé stanic, ale na rozdíl od předešlých funkcí tito příslušníci musí již mít minimálně vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu a přísluší jim hodnostní označení komisař a vrchní komisař.
- Devátou až jedenáctou tarifní třídu mají ředitelé jednotlivých odvětví, kde požadovaným vzděláním je vysokoškolské v magisterském studijním programu. (Zák. č. 361/2003 Sb. O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

4 Resortní vzdělávací instituce HZS ČR

4.1 SOŠ PO Frýdek Místek

K zajištění kvality výuky a výcviku jsou ve vzdělávacích zařízeních HZS ČR k dispozici také technická a výcviková zařízení a simulátory, které souvisejí s její stávající činností s daným zaměřením. Jedná se především o specializovanou chemickou laboratoř, simulátor požárně-bezpečnostních zařízení a mobilní ohňový simulátor Firepocket Eco II. Škola využívá simulaci na bázi virtuální reality pro výuku v kurzech taktického a takticko-strategického řízení. Dále využívá mnoho typů specializovaného softwaru pro zajištění výuky ve stanovených oblastech, např. specializovaný simulační software v 3-D systému „Povodeň“ pro výuku v oblasti krizového řízení a ochrany obyvatelstva.

4.2 ŠVZ HZS ČR

Toto zařízení disponuje především trenažéry pro základní a specializovaný výcvik hasičů zařazených v jednotkách PO a na úseku IZS a operačního řízení. Technická zařízení a trenažéry procházejí postupně obnovou, protože nevyhovují předpokládaným budoucím trendům pro výcvikové činnosti ŠVZ HZS ČR. Ty, které zatím slouží výcviku, jsou umístěny takto:

4.2.1 Středisko Brno

Provozuje pro potřeby výuky ohňový dům, flashover kontejner (simulátor na hašení bytů), sklepní trenažér pro hašení, trenažéry pro simulaci úniku nebezpečných látek v kapalně i plynné fázi, cvičná plocha, cvičný výkop, krytá hala, cvičná věž pro práce ve výšce a nad volnou hloubkou a požární sport, polygon pro výcvik v dýchací technice, cvičné dílny chemické služby, specializované učebny – strojní, chemická služba, učebna pro nácvik neodkladné zdravotnické pomoci, simulační technologie založené na virtuální realitě pro výcvik zejména rozhodovacího procesu v taktické úrovni řízení zásahu, učebny pro teoretickou přípravu.

4.2.2 Pracoviště Zbiroh

Provozuje pro potřeby výuky flashover kontejner (praktické ukázky hašení bytů), komplex ohňových trenažérů pro výuku hašení domů a bytů, cvičný produktovod, cvičná vodíková technologie, výcvik pro obsluhu motorových pil a výcvik v dýchací technice.

4.2.3 Středisko Frýdek-Místek

Provozuje polygon pro výcvik v dýchací technice, simulátor operačního střediska, specializované učebny chemické služby, obsluhy motorových pil, spojové služby, sklepní trenažér, trenažér pro manipulaci s nebezpečnými látkami, cvičná věž, učebny pro teoretickou přípravu.

4.3 Záchranný útvar HZS ČR

Tento útvar plní mimo jiné i úlohu vzdělávacího zařízení, provádí odbornou přípravu podle zákona o požární ochraně, výuku a výcvik k získání řidičského oprávnění pro potřeby složek integrovaného záchranného systému a ke zdokonalování odborné způsobilosti řidičů, kteří plní úkoly v rámci integrovaného záchranného systému. Organizuje vybrané specializační kurzy pro oblast obsluhy motorových pil, vedení malých plavidel, manipulace se zvířaty při mimořádných událostech, dekontaminace

hasičů, obsluhy zemních a stavebních strojů, obsluhy elektrocentrál, dále vede kurzy jeřábníků a vazačů a potápěčů.



Obr 8.- Technika Záchranného útvaru HZS ČR Zbiroh a Hlučín v akci, zdroj: HZS ČR, 20118.

4.4 Institut ochrany obyvatelstva-Lázně Bohdaneč

Toto zařízení zabezpečuje především specializační kurzy k problematice radiační ochrany, jednotného systému varování a vyzoomění, obsluhy programového balíku SEOD HZS ČR, detekce, monitorování a odběru vzorků nebezpečných chemických látek. Podílí se na specializačním vzdělávání pro oblast zjišťování příčin vzniku požárů. Pořádá semináře, odborné konference a další akce pro subjekty mimo HZS ČR.

4.5 Vzdělávací zařízení HZS ČR ve Velkém Poříčí

Toto vzdělávací zařízení Královéhradeckého kraje je na celostátní úrovni využíváno pro výcvik záchrany osob ve výškách a nad volnou hloubkou. Výcvikové zařízení je vybaveno lezeckým trenažérem Jakub, trenažérem pro nácvik záchrany osob z lanovek, a trenažérem pro průmyslové lezení.

4.6 VOŠ Frýdek-Místek

V areálu Střední odborné školy Frýdek-Místek je umístěna Vyšší odborná škola požární ochrany je jako jediná škola resortního vzdělávání HZS ČR, která poskytuje odborné vzdělání se zaměřením na požární ochranu a záchranářství v akreditovaném vzdělávacím programu „Prevence rizik a záchranářství“. Škola připravuje odborníky zejména pro HZS ČR. Odborné vzdělání s titulem diplomovaný specialista (DiS). získává od roku 2006 každoročně v průměru 27 specialistů.

4.7 Vzdělávací zařízení HZS krajů.

Jednotlivé HZS krajů mají zřízena vlastní výcviková zařízení, ve kterých probíhá pravidelná odborná příprava. Jmenuji např. speciální vzdělávání „IMZ“, je to instrukčně metodické zaměstnání určitých příslušníků HZS, dále jsou zde pořádané různé dodatkové a specializační kurzy.

5 Mimo resortní vzdělávání

5.1. Středoškolské rámcové vzdělávací programy pro HZS ČR

Dříve byla SOŠ PO ve Frýdku-Místku jedinou střední odbornou školou v České republice, která poskytovala střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru vzdělání Požární ochrana. Toto vzdělávání bylo aktuální, když nebylo potřeba při nástupu k HZS ČR úplné středoškolské vzdělání ukončené maturitou a maturitu si příslušník dodělával při zaměstnání. Přijímání studenta do maturitního studia na SOŠ PO bylo v roce 2012 zastaveno a nyní je střední odborné vzdělávání v tomto oboru vzdělání záležitostí mimo resortních středních odborných škol.

Pro odborné vzdělávání potenciálních uchazeče pro nástup k HZS ČR jsou proto připraveny vzdělávací instituce, které zajišťují vzdělání ještě před nástupem do zaměstnání. V procesu transformace českého školství byl vydán Rámcový vzdělávací program (dále jen „RVP“) Požární ochrana (kód 39-08-M/01), který v nové soustavě oborů vzdělání poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou nahrazuje dřívější obory vzdělání Požární ochrana a Strojník požární techniky. Tento program byl vytvořen ve spolupráci s MV-GŘ HZS ČR a byl koncipovaný tak, aby studium poskytovalo absolventům obou výše uvedených oborů vzdělání, které RVP zastřešuje, zejména kvalitní teoretickou přípravu na pozdější získání osvědčení o odborné způsobilosti. „Vzhledem ke změnám právních předpisů není RVP již aktuální ve všech jeho částech a vyžaduje novelizaci. Možnost vyučovat tento obor vzdělání byla omezena. (Nařízením vlády č. 211/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

5.2 Střední odborné školy

Obory pro vzdělání hasiče vyučuje několik středních odborných škol v republice. V současné době se neustále zvyšuje zájem o vyučování oboru vzdělání Požární ochrana (kód oboru 39-08 M/01), a to jak na straně středních odborných škol, tak i na straně veřejnosti. Nárůst počtu škol, které obor vzdělání Požární ochrana nabízejí, ztěžuje přehled HZS ČR o kvalitě poskytované výuky. Rovněž RVP, který stanoví obsah a podmínky středního vzdělávání v oboru vzdělání Požární ochrana, je vzhledem ke změnám právních předpisů a postupů HZS ČR při zásahu neaktuální. S cílem zlepšit tento stav, je nutné iniciovat aktualizaci RVP a vyžadovat od středních odborných škol dodržování kritérií stanovených RVP a důsledné plnění stávajících dohod o spolupráci uzavřených mezi MV-GŘ HZS ČR, HZS krajů a těmito školami:

- ✓ Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Dubno 100, 261 01 Příbram I
- ✓ Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Kladno, Dubská 967, 272 03 Kladno-Dubí
- ✓ Střední škola techniky a služeb Karviná, tř. Osvobození 60/1111, Karviná Nové Město
- ✓ Střední škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola, Chomutov, příspěvková organizace, Na Průhoně 4800, 430 11 Chomutov
- ✓ Střední průmyslová škola chemická Pardubice, Na Třísle 135, 530 88 Pardubice
- ✓ Integrovaná střední škola stavební, České Budějovice, Nerudova 59, 370 21 České Budějovice,
- ✓ Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola, příspěvková organizace, Alšovo nábřeží 6, 110 00 Praha 1.

5.3 Vysokoškolské vzdělání

Tohoto vzdělání bylo možno dosáhnout na Vysoké škole báňské, která zabezpečovala vysokoškolsky vzdělané odborníky v oblasti požární ochrany. V roce 1999 byl připraven na MV-GŘ HZS ČR „Ověřovací studijní program pro odbornou způsobilost“ (SIAŘ MV-GŘ HZS ČR, r.1999)

Na úseku požární ochrany určený pro vysokoškolské studium, který specifikuje požadavky GŘ HZS ČR na vysokoškolsky vzdělaného odborníka a po ukončení studia splňuje požadavky pro získání osvědčení o odborné způsobilosti k výkonu služby v HZS ČR, HZS podniku a J SDHO nebo J SDHP.

Dokument vytváří společný vzdělávací základ, kterým mají disponovat odborníci v oblasti bezpečnosti. Vybrané okruhy znalostí definované společným minimem odpovídají požadavkům výkonu služby v oblasti ochrany obyvatelstva, krizového řízení a civilního nouzového plánování v HZS ČR, jsou pro absolventy vysokoškolského studia. (SIAŘ MV GŘ HZS r.1999, Podmínky pro uznávání odborné způsobilosti na úseku požární ochrany).

V současné době splňují podmínky pro uznávání odborné způsobilosti tyto vysoké školy:

- ✓ Vysoká škola Báňská
- ✓ Technická univerzita Ostrava (pro oblasti IZS, ochrany obyvatelstva, krizového řízení a požární prevence)
- ✓ Univerzita obrany (pro oblast ochrany obyvatelstva a krizového řízení)

6 Vzdělávání ostatních cílových skupin

6.1 Vzdělávání zaměstnanců HZS podniků

Do působnosti MV GŘ HZS spadá povinnost řídit odbornou přípravu příslušníků (zaměstnanců) členů jednotek požární ochrany. Tato povinnost zahrnuje organizaci odborné přípravy pro zaměstnance podniků zařazené v jednotkách HZS podniků, velitele, strojníky a techniky speciálních služeb ostatních jednotek požární ochrany, kteří jsou v souladu s předpisy, (Zák. č. 133/1985, o PO). Mohou své funkce vykonávat pouze s požadovanou odbornou způsobilostí. Zaměstnanci ve vybraných funkcích v jednotkách HZS podniků a členové vykonávající službu v J SDHO jako svoje zaměstnání podle zákoníku práce, absolvují odbornou přípravu k získání odborné způsobilosti. Některé kurzy k získání odborné způsobilosti požadované pro výkon vybraných funkcí absolvují ve vzdělávacích zařízeních HZS ČR společně s příslušníky HZS ČR.

6.2 Vzdělávání členů JSDHO

Odbornou přípravu členů jednotek sboru dobrovolných hasičů obce, k prodloužení platnosti osvědčení o odborné způsobilosti pro výkon služby ve funkci hasič a starší hasič, absolvují v rámci pravidelné odborné přípravy organizované v jednotce PO, za odborného vedení příslušné stanice HZS ČR. Pro získání k prodloužení platnosti odborných způsobilostí se vzdělávají ve vzdělávacím zařízení MV-GŘ HZS ČR.

Každý člen JSDHO se musí zúčastnit základní odborné přípravy nejméně v rozsahu 40 vyučovacími hodinami do jednoho roku od zařazení do JSDHO. Členové dobrovolných jednotek PO vykonávající službu v této jednotce dobrovolně jsou povinni se zúčastňovat v určeném rozsahu pravidelné odborné přípravy, kterou organizují velitelé dobrovolných jednotek PO obcí ve spolupráci s příslušnou stanicí HZS kraje.

6.3. Vzdělávání složek IZS

HZS ČR zabezpečuje na základě právních předpisů vzdělávání mimorezortních subjektů s působností v oblasti IZS, ochrany obyvatelstva a krizového řízení. Jedná se například o zaměstnance veřejné správy, volené funkcionáře nebo právnické a podnikající fyzické osoby, jejichž činnosti jsou dotčeny povinnostmi ve vztahu ke krizovému řízení a ochraně obyvatelstva. Tyto činnosti řeší zpravidla samostatně koncepce zpracované příslušnými útvary MV-GŘ HZS ČR." (Zákon č 133/1985 Sb. o PO)

- Koncepce vzdělávání v oblasti krizového řízení
- Koncepce ochrany obyvatelstva
- Koncepce požární prevence v České republice
- Koncepce chemické služby HZS ČR a další." (Zákon č 133/1985 Sb. o PO)

Praktická část

7 Praktická realizace průzkumu

7.1 Organizování vzdělávání hasičů

V uplynulých letech byla provedena řada změn v systému odborného vzdělávání HZS ČR, která vedla k jeho zefektivnění. Byly realizovány zásadní změny a praxe ukázala potřebu odborného vzdělávání zaměřením se více na praktické stránky vzdělávacího systému. Vzdělávání příslušníka je organizováno jednak jako náplň denní činnosti a za druhé v odborných kurzech mimo pracoviště, které však podléhá stálým inovacím. Náročnost a složitost činností hasiče na místě zásahu, používané moderní věcné technické prostředky požární ochrany a stále dokonalejší technologické a taktické postupy nutí k zamyšlení nad formami výcviku, kterými musí hasiči projít. V rámci odborného vzdělávání příslušníci získávají nejenom potřebné teoretické znalosti, ale z hlediska jejich bezpečnosti při výkonu služby je důležité rozvíjet jejich dovednosti a návyky. Zejména ve vztahu nových trendů a modernizací v průmyslu zanesených do norem a legislativy. Dnešní doba přináší nové technologie a s nimi související problémy a požadavky rychle přenést do témat vzdělávání a oblasti odborné přípravy, což v dnešní době v naší profesi není běžnou praxí. Legislativní procesy jsou zdlouhavé a s tím dochází i k prodlevám ve vzdělávání – není rychle aplikováno, nové požadavky na odborné znalosti se tím zpomalují. S tím souvisí i zpoždění tvorby nových témat odborné přípravy a jejich rychlá aplikace do praxe. K trendům vyspělých zemí dnes patří, že formy vzdělávání a výcviku se stále více přibližují podmínkám, se kterými se hasič setkává při reálném zásahu. V rámci odborné přípravy a vzdělávání hasič získává nejenom potřebné teoretické ale i praktické znalosti. Z hlediska jejich bezpečnosti při výkonu služby je důležité rozvíjet rovněž jeho dovednosti a návyky. K trendům vyspělých zemí dnes patří, že formy odborného vzdělávání a výcviku se stále více přibližují podmínkám, se kterými se hasič setkává při reálném zásahu. „Hlavním dlouhodobým záměrem je proto vybudovat v rámci vzdělávacích zařízení HZS ČR optimální infrastrukturu pro jednotný a efektivní výcvik, jejíž součástí budou prostory a vybavení, které umožní praktický výcvik požadovaných parametrů. Aby bylo možné naplnit tyto vize, bude v dalším období nezbytné vytvářet materiální podmínky pro vzdělávání v HZS ČR, a to s využitím vícezdrojového financování zejména prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie, dále jen „ESF“. (SIAŘ MV GŘ HZS ČR, 2010 - Vzdělávací a personální oddělení).

Tím budou zajištěny podmínky pro to, aby příslušníci HZS ČR, pokud možno prováděli výcvik v situacích přibližujících se reálnému zásahu a aby výcvik probíhal ve spolupráci s ostatními bezpečnostními a záchrannými složkami IZS České republiky. „Pro uskutečnění takto rozsáhlého záměru, bude nezbytné, aby každé vzdělávací zařízení zabezpečovalo přesně vymezenou část odborné přípravy, na tuto se specializovalo a mělo odpovídající vybavení. Tento přístup zabrání dvojímu vydávání finančních prostředků a každé vzdělávací zařízení se stane expertním pracovištěm pro jemu stanovenou oblast.“ (SIAŘ MV HZS ČR 2010, Vzdělávací a personální oddělení).

7.1 Příprava hypotézy

Spočívala v provedení dotazníkové šetření s cílem objasnit hlavní motivační faktory na výběrovém souboru příslušníků HZS ČR a hasičů HZS podniků. Porovnával jsem, za pomoci dotazníku, odpovědi hasičů, příslušníků HZS ČR a hasičů HZS podniků, kteří jsou zaměstnání na hlavní pracovní úvazek daného podniku se zvýšeným požárním nebezpečím. Jsou zde prezentovány důvody odborného vzdělávání pro profesi hasiče a motivace tohoto povolání.

Proto jsem sestavil otázky, která vysvětlí většinu důvodů ohledně zájmu odborného vzdělávání profese hasiče, které zní:

Otázka č. 1: *Je odborné vzdělávání pro profesi hasiče celoživotní motivací?*

Otázka č. 2: *Proč se mladí lidé rozhodují pro zaměstnání náročné profese hasiče?*

7.3 Hypotéza

Příslušníci HZS ČR a hasiči HZS podniků se rozhodují pro toto atraktivní povolání pro důvody pomoci ostatním spoluobčanům v případné nouzi. Přitom je rozhodující jejich odborná vzdělanost, aby byli připraveni v každé situaci poskytnout pomoc, která je od nich vyžadovaná. Přicházejí do tohoto zaměstnání většinou ve věku 19-30 let, někteří jsou členy zájmové organizace SDH.

Podle mého názoru se hasiči musí neustále profesně vzdělávat, aby byli odborně připraveni pomoci ostatním lidem při mimořádných situacích, a proto jsou oceňováni ostatními spoluobčany za svoji pomoc při mimořádných událostech.

7.4 Použití metodologie

V praktické části této práce byla použita metodologie vyplňování dotazníků, toto šetření je asi nejlepší. Rozhovor by byl sice aktuálnější a konkrétnější, ale odpovědi by asi byly více rozsáhlé. Výběr respondentů pro dotazníkové šetření byl proveden u posluchačů přijímacího kurzu Nástupní odborný výcvik, kterého se zúčastňují budoucí příslušníci HZS ČR a budoucí hasiči HZS podniků, které organizuje GŘ HZS ČR. Počet dotázaných bylo 96 osob. Pro zpracování a statistického ověření je to myslím dostatečný počet.

7.5 Příprava výzkumu

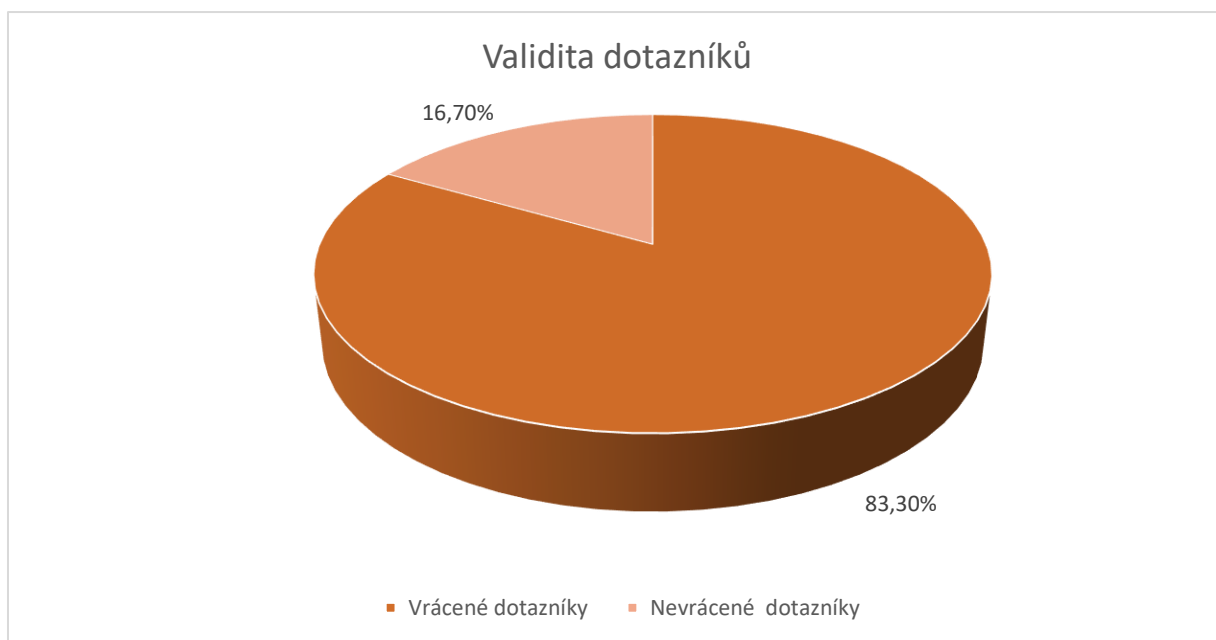
Byla provedena sestavením dotazníku. Platnost, validitu, jsem si nejprve ověřil na vzorku dotázaných-absolventů ukončeného kurzu NOV. Pro směřování dotazníku jsem připravil otázky tak, aby oslovený odpověděl na danou otázku jednou odpovědí. Výzkumná metoda je cesta či způsob k cíli, který si stanovuje výzkumník. Je charakteristická vlastnostmi, které musejí být při výzkumu pečlivě sledovány. Jsou to objektivita, validita, rentabilita. Vaněček D. a kolektiv, (2016), ČVUT Praha, s. 52

7.6 Realizace výzkumu

Aby bylo možné platnost hypotéz ověřit statistickými testy, které jsou standardními nástroji testování platnosti hypotéz, musí být data sbírána strukturovaně a jsou kvantifikována tak, aby mohla být statisticky zpracována, resp. aby mohly být použity při testování platnosti hypotéz statistické testy. Vízdal F., (2009) Základy psychologie. Brno: IMS, 2009, s. 35.

7.7 Dotazníkový průzkumu

Dotazník byl předán posluchačům v 1. pololetí roku 2018 kurzu NOV na ŠVZ HZS ČR, středisko Brno. Byly osloveny 4 kurzy po 24 posluchačů z řad HZS ČR a HZS podniků, celkem 96 budoucích hasičů. Odpovědělo 80 dotázaných, celkem 83,3 % budoucích hasičů HZS ČR a HZSP, ostatní nevrátily dotazník, tudíž neodpověděli.



7.8 Dotazník pro nové hasiče

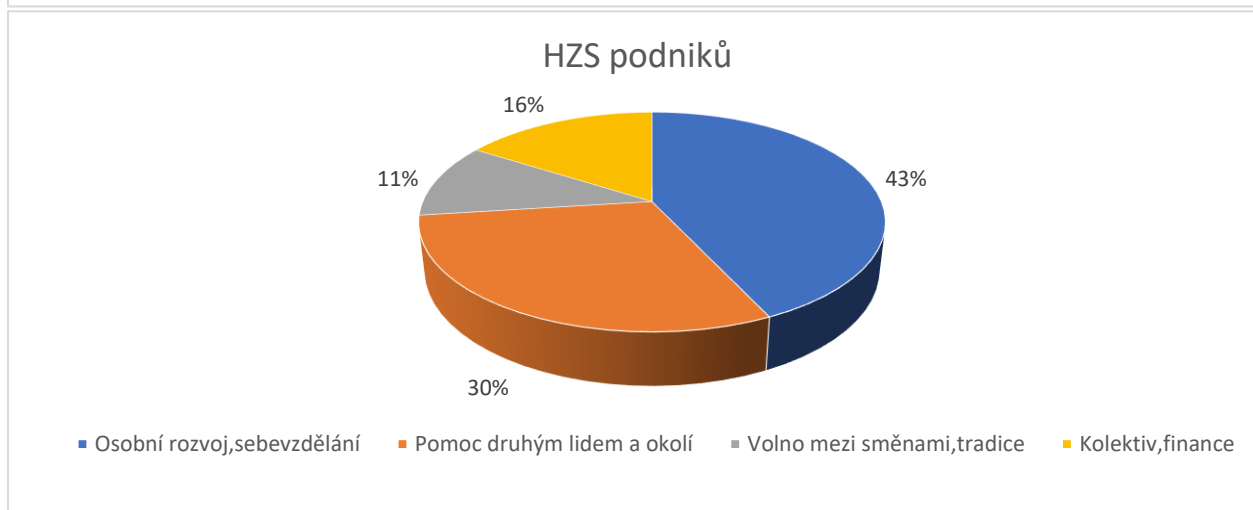
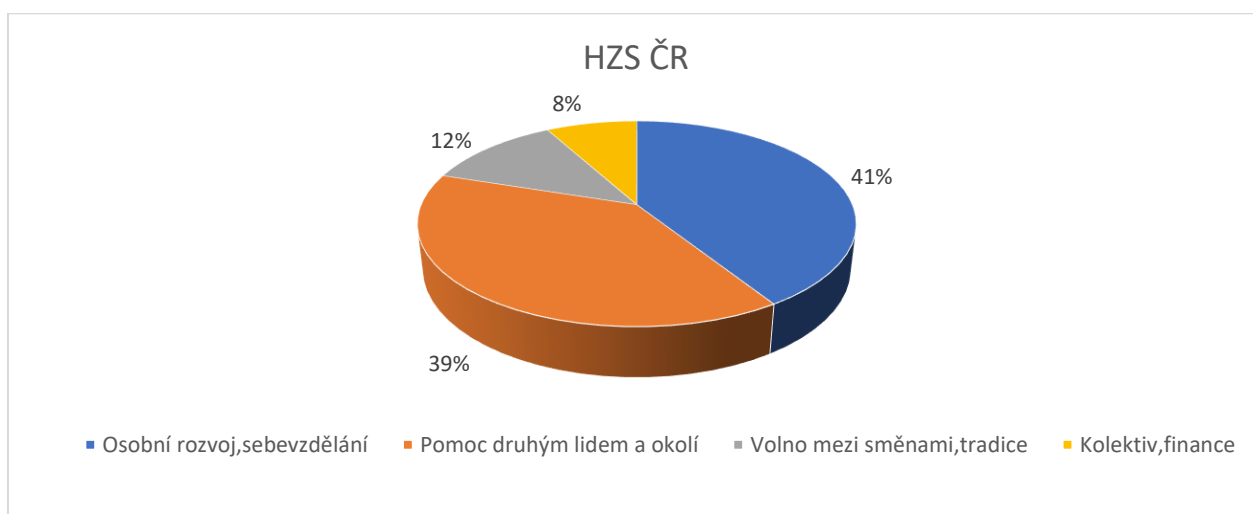
1. Co Vás motivovalo stát se hasičem HZS, HZSP?
2. Byl požární sport impulzem pro Vás při volbě tohoto povolání?
3. Co očekáváte od povolání být hasičem?
4. Co je pro Vás důležité pro sebeuspokojení na práci hasiče?
5. Kam a proč chcete směřovat svoji kariéru?
6. Je Vaše finanční ocenění rozhodující pro volbu toho povolání?
7. Upřednostňujete při výkonu povolání kariérní postup?
8. Vedlo by Vás zvýšení Vašeho finančního ocenění k dalšímu sebevzdělávání?
9. Jaká motivace u HZS ČR, HZSP by Vás vedla k dalšímu vzdělávání?
10. Je členství u dobrovolných hasičů přínosem v budoucím zaměstnání?
11. Splnil absolvovaný kurz Vaše očekávání?
12. Byl kurz obtížný
13. Byl kurz obsahově vyvážený?

Tab. č. 7 Dotazník pro hasiče (úplné znění dotazníku viz. Příloha 1)

7.9. Vyhodnocení dotazníku, relativní četnost a pomocí grafů.

1. Co Vás motivovalo stát se hasičem HZS, HZSP?

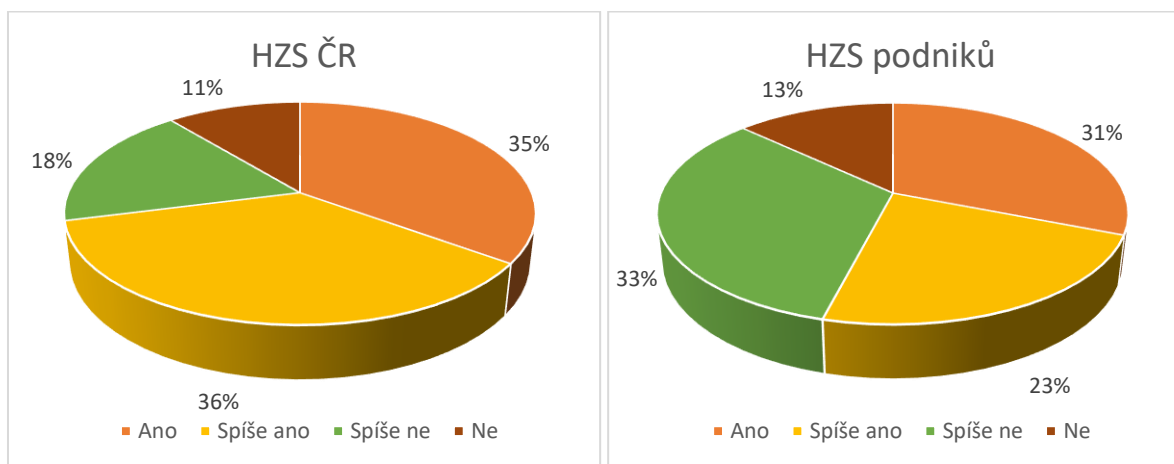
	HZS ČR	HZS podniků
• Osobní rozvoj, sebevzdělání	41 %	43 %
• Pomoc druhým lidem a okolí	39 %	30 %
• Volno mezi směnami, tradice	12 %	11 %
• Kolektiv, finance	8 %	16 %



Z vyplněných dotazníků vyplývá, že 41 % odpovědí z řad příslušníků HZS ČR je hlavní osobní rozvoj, pomoc druhým je na druhém místě s 39 %, dále osobní volno a tradice s 12 % a poslední v pořadí je dobrý kolektiv a finance s 8 %. Pořadí je u podnikových hasičů skoro stejné, pouze předposlední je dobrý kolektiv, finance a poslední je osobní volno hasičů a tradice. Zde se částečně potvrdila moje hypotéza o důležitém osobním rozvoji a sebevzdělání hasičů.

2. Byl požární sport impulzem pro Vás při volbě tohoto povolání?

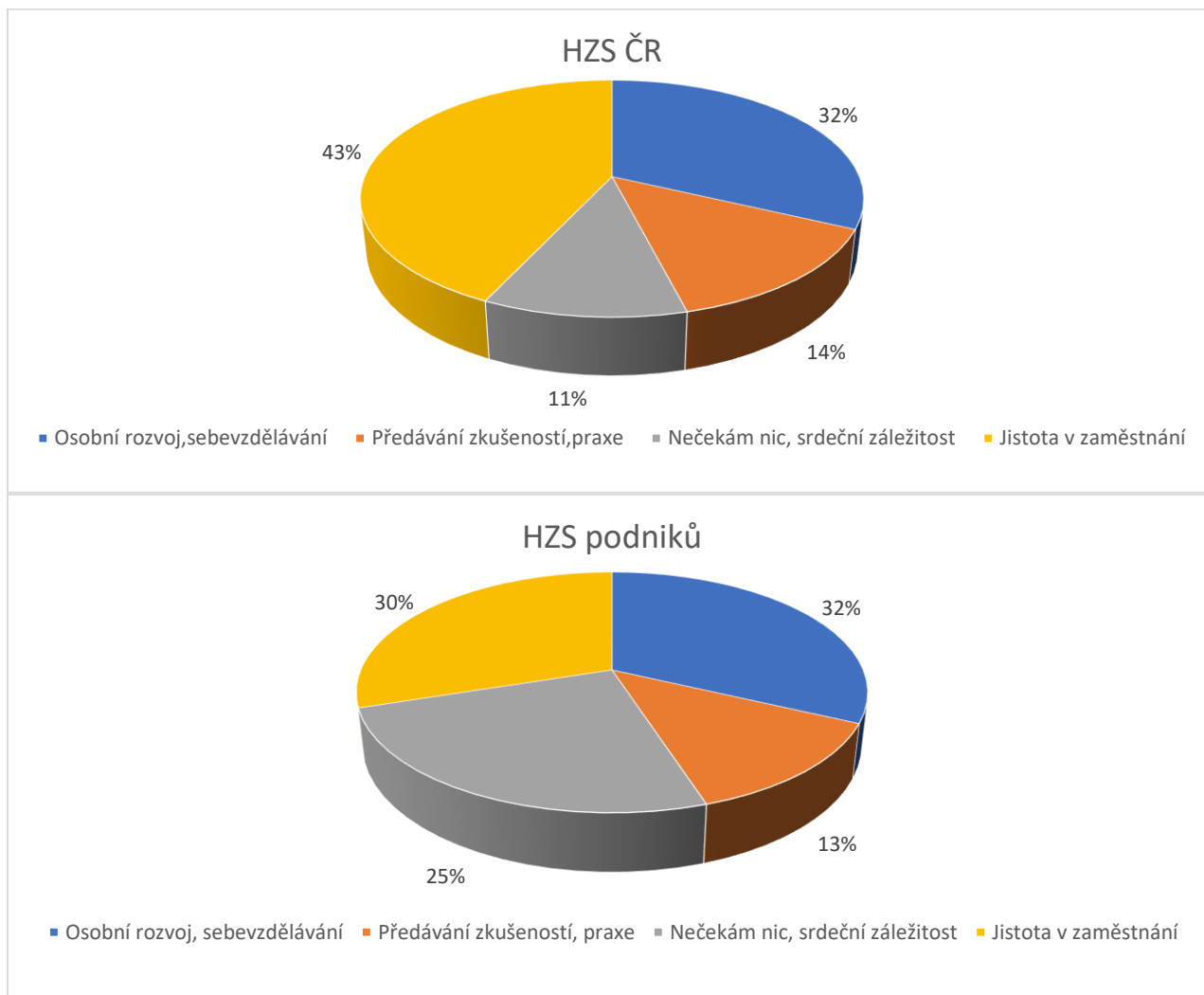
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Ano	35 %	31%
▪ Spíše ano	36 %	23%
▪ Spíše ne	18 %	33%
▪ Ne	11 %	13%



Požární sport je brán u většiny hasičů jako pomoc při rozvíjení fyzické zdatnosti. Proto dle dotazníkového šetření u příslušníků HZS ČR je více než 1/2 dotázaných odpověděla ano a spíše ano. Zbytek bere požární sport jako součást povolání. U podnikových hasičů je poměr odpovědí skoro vyrovnan.

3. Co očekáváte od povolání být hasičem?

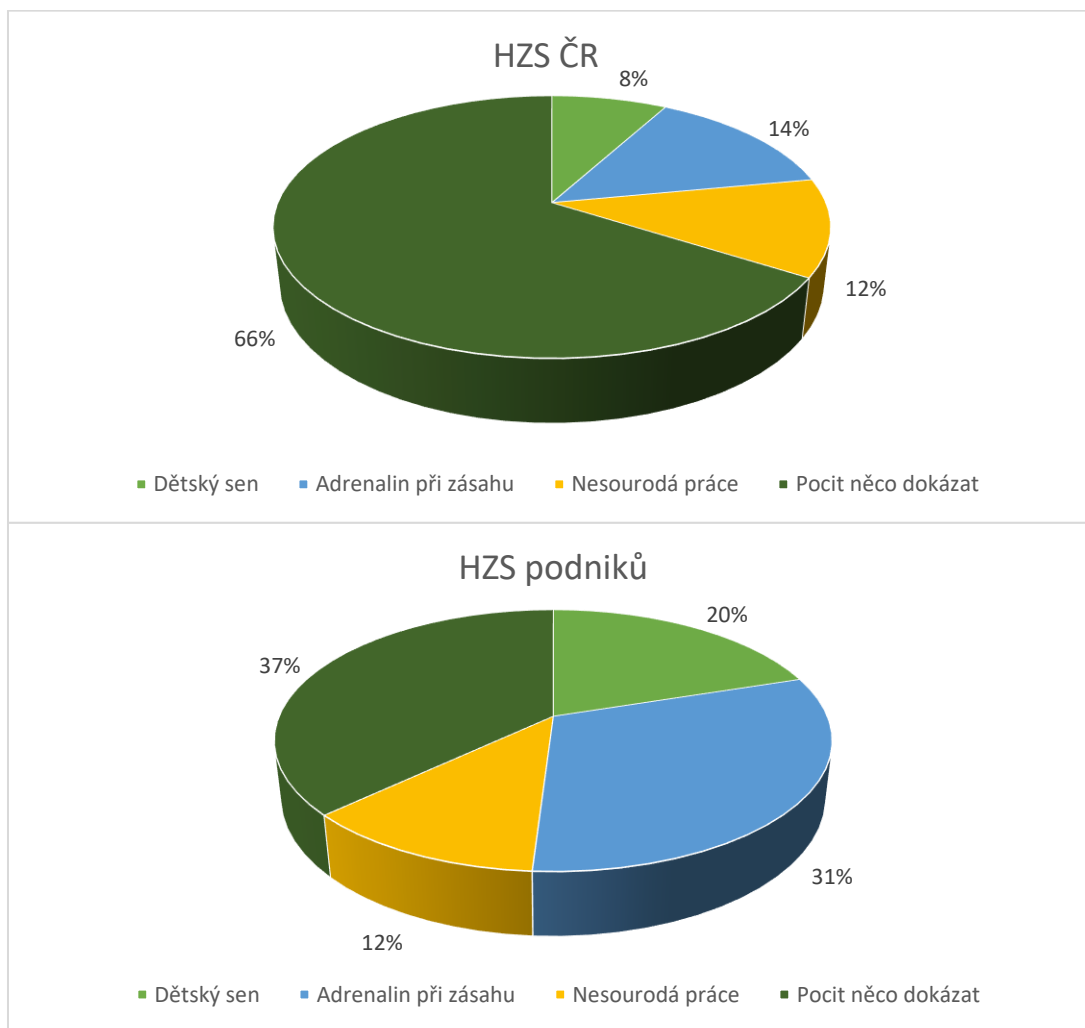
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Osobní rozvoj, sebevzdělávání	32 %	32%
▪ Předávání zkušeností, praxe	14 %	13%
▪ Nečekám nic, srdeční záležitost	11 %	25%
▪ Jistota v zaměstnání	43 %	30%



Tato otázka má napovědět k platnosti mé hypotézy ohledně volby povolání. Potvrzuje ochotu osobního rozvoje příslušníků a sebevzdělávání, dále také spojení s jistotou v zaměstnání. Současně předávání zkušeností mladším kolegům. Poslední dle grafu, že nečeká nic, srdeční záležitost, je o vědomosti správného výběru povolání, které mají jako zálibu a že se věnují správné věci. U hasičů HZSP je poměr trochu jiný, ale prakticky kopíruje příslušníky HZS ČR.

4. Co je pro Vás důležité pro sebeuspokojení při práci hasiče?

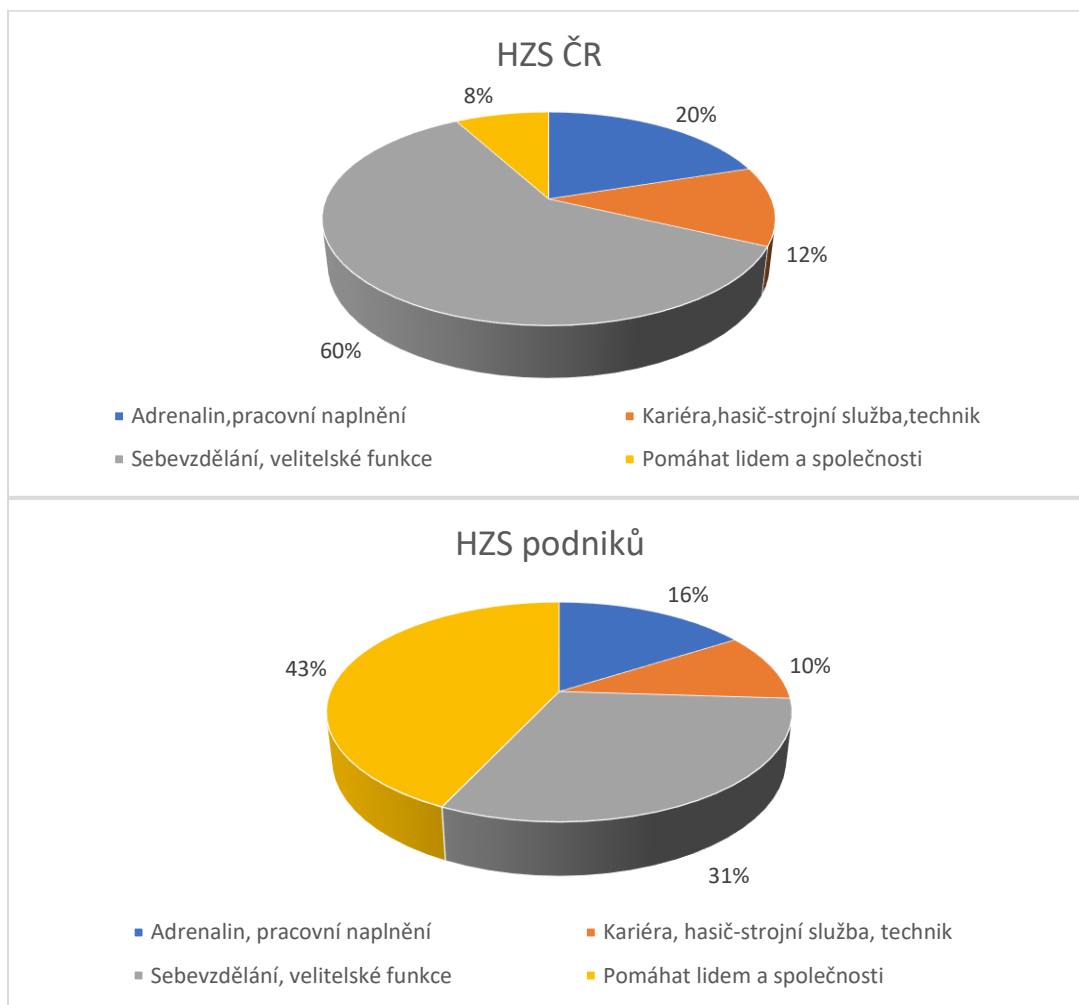
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Dětský sen	8 %	20 %
▪ Adrenalin při zásahu	14 %	31 %
▪ Nesourodá práce	12 %	12 %
▪ Pocit něco dokázat	66 %	37 %



Jedna z důležitých otázek pro potvrzení mé hypotézy, je při výsledku odpovědí pro příslušníky HZS ČR většina pro pocit něco dokázat při výkonu tohoto povolání, mít rád svoji práci pro její nesourodost, to znamená pokaždé pracovat na jiném úkolu. Adrenalin při zásahu je napětí při výkonu tohoto povolání vykonat svěřenou činnost správně naučenými postupy a být přesvědčen o dobrém výsledku. V posledním řadě je uskutečnění dětského snu-přání dělat tu práci, kterou jsem si vždy přál. V této otázce myslím, až na malé výjimky není větších rozdílů ani u podnikových hasičů.

5. Kam a proč chcete směřovat svoji kariéru?

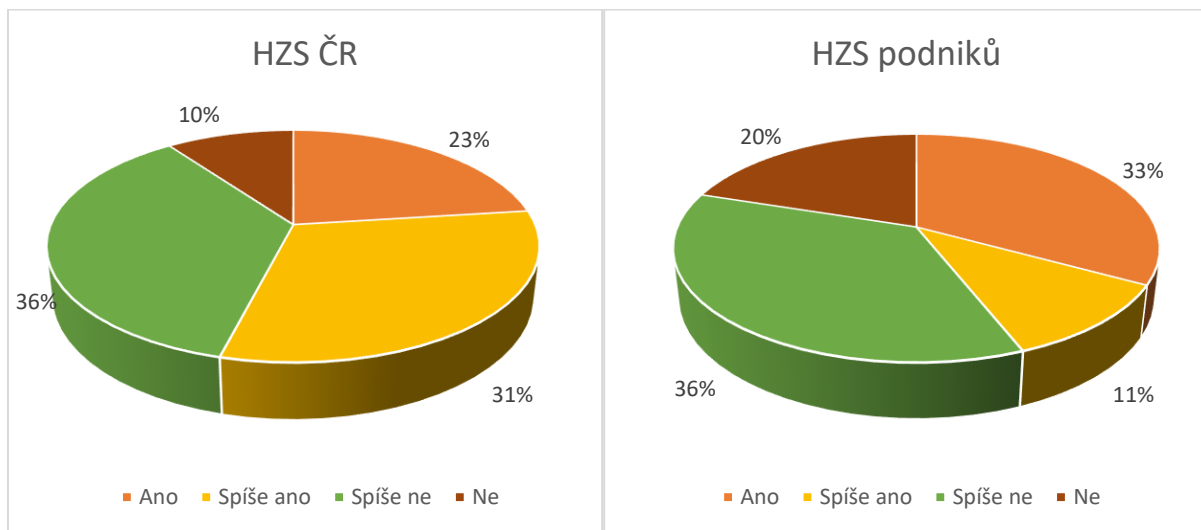
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Adrenalin, pracovní naplnění	20 %	16%
▪ Kariéra, hasič-strojní služba, technik	12 %	10%
▪ Sebevzdělání, velitelské funkce	60 %	31%
▪ Pomáhat lidem a společnosti	8 %	43%



Otázka zodpovídá a zároveň potvrzuje moji hypotézu o nutnosti celoživotním vzdělávání příslušníků HZS ČR, protože většina odpověděla o kladném přístupu ke sebevzdělávání, tudíž k velitelským funkcím a pracovního naplnění při náročném povolání s různým zaměřením plnění svěřených úkolů. Hasiči podniků mají zase 1.v pořadí více pomáhat lidem a společnosti, poté sebevzdělávání, které se váže na velitelské funkce, nakonec pracovní naplnění a svoji kariéru neřeší, protože je přímo spojena se vzděláním osobnosti.

6. Je Vaše finanční ocenění rozhodující pro volbu toho povolání?

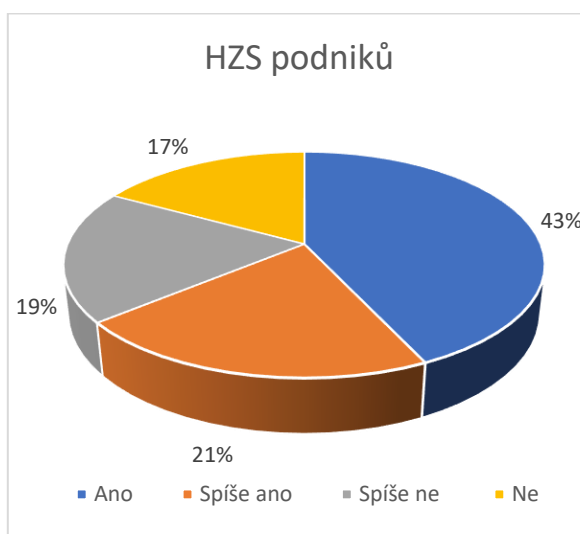
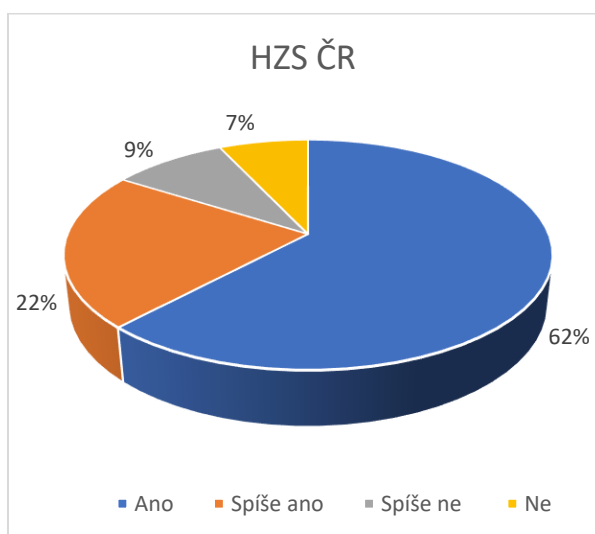
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Ano	23 %	33%
▪ Spíše ano	31 %	11%
▪ Spíše ne	36 %	36%
▪ Ne	10 %	20%



Také tato otázka podle počtu odpovědí potvrzuje hypotézu o příslušnících HZS ČR, kteří si toto povolání nevybrali ohledně vysokého finančního ohodnocení, ale pracují na svých místech z důvodů mít radost z dobře vykonané práce. Podnikový hasiči se až na malé výjimky shodují s příslušníky HZS ČR.

7. Upřednostňujete při výkonu povolání kariérní postup?

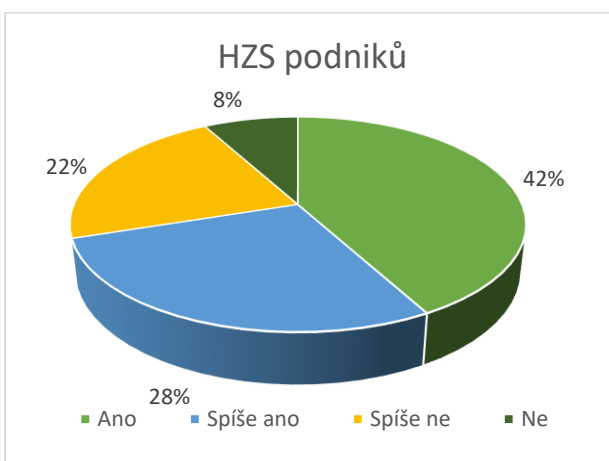
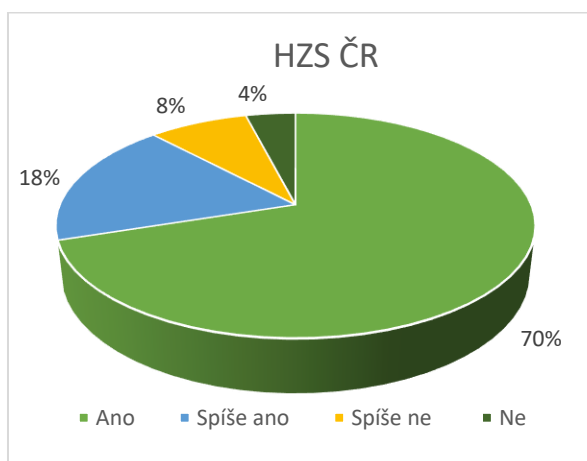
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Ano	62 %	43 %
▪ Spíše ano	22 %	21 %
▪ Spíše ne	9 %	19 %
▪ Ne	7 %	17 %



I v této otázce se pro moji hypotézu potvrzuje důležitost celoživotního vzdělávání, protože bez vzdělání není možnost kariérního postupu, a proto většina příslušníků HZS ČR odpověděla kladně. U podnikových hasičů je dle odpovědí situace troch odlišná, větší procento odpovědí nemá zájem o kariérní postup, ale to je dáno systémem odměňování v podnicích, kde pracují.

8. Vedlo by Vás zvýšení Vašeho finančního ocenění k dalšímu sebevzdělávání?

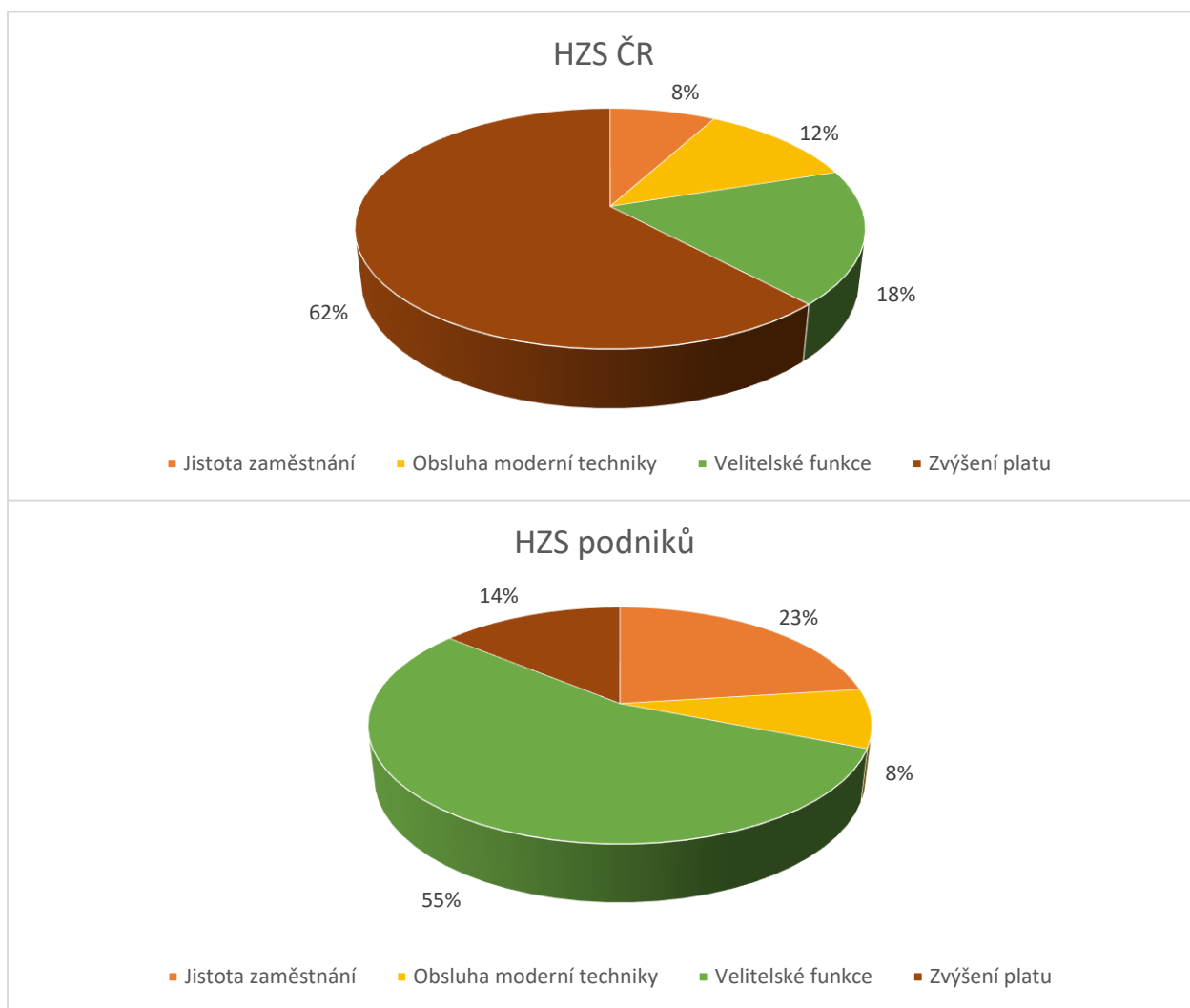
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Ano	70 %	42 %
▪ Spíše ano	18 %	28 %
▪ Spíše ne	8 %	22 %
▪ Ne	4 %	8 %



Znění této otázka je směřováno pro důvody, jak zvýšit motivaci u příslušníků HZS ČR ohledně sebevzdělávání, protože šance dostávat vyšší finanční ohodnocení se většinou neadmítá, a proto více než ¾ dotázaných odpovědělo kladně. U podnikových hasičů je situace v odměňování jiná, proto jsou odpovědi odlišné ale prakticky také směřují pro další vzdělávání.

9. Jaká motivace u HZS ČR, HZSP by Vás vedla k dalšímu vzdělávání?

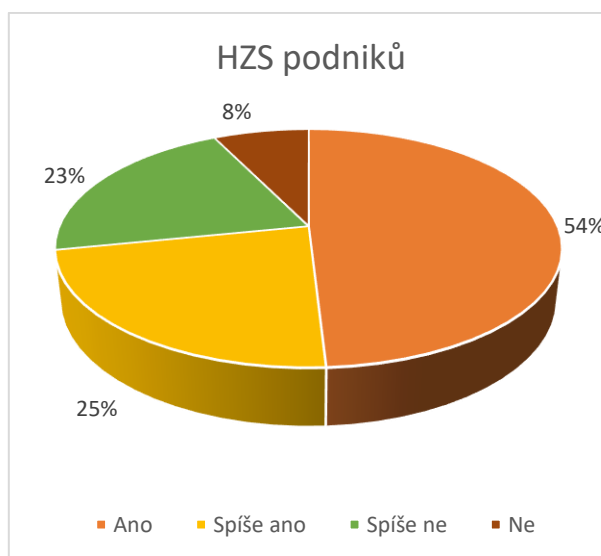
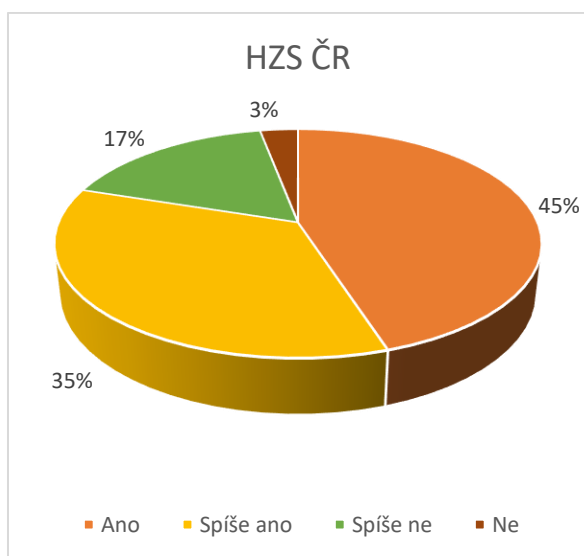
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Jistota zaměstnání	8 %	23 %
▪ Obsluha moderní techniky	12 %	8 %
▪ Velitelské funkce	18 %	55 %
▪ Zvýšení platu	62 %	14 %



Otázka prakticky poskytuje obrácené odpovědi od minulé, protože příslušníci HZS ČR jsou motivováni většinou zvýšením osobního hodnocení na základě dosaženého vzdělání a tím spojené pracovní zařazení. Až potom dle výsledků následuje jistota zaměstnání a dále obsluha techniky. Rozdíl je u podnikových hasičů, kde na 1. místě jsou motivace pro velitelské funkce, poté jistota zaměstnání, následuje zvýšení financí a nakonec je obsluha techniky.

10. Je členství u dobrovolných hasičů přínosem v budoucím zaměstnání?

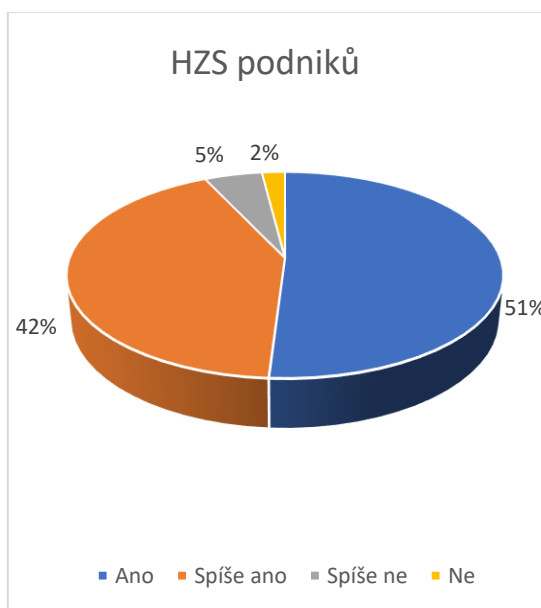
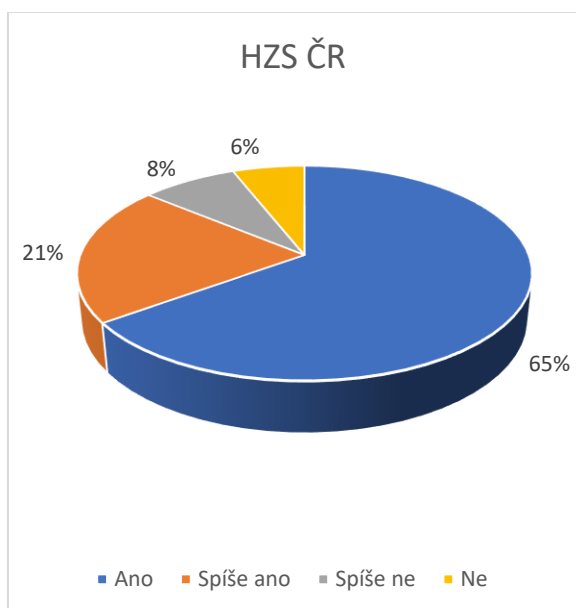
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Ano	45 %	54 %
▪ Spíše ano	35 %	25 %
▪ Spíše ne	17 %	23 %
▪ Ne	3 %	8 %



Dle odpovědí je vidět o vhodnosti členství u dobrovolných hasičů, protože více jak $\frac{3}{4}$ dotázaných příslušníků HZS ČR víceméně souhlasí s tímto názorem. Zbytek respondentů nepokládá tuto otázku a důležitou. U podnikových hasičů jsou odpovědi skoro stejné, akorát větší procento nepokládá za nutné být organizován ve svém volném čase u dobrovolných hasičů.

11. Splnil absolvovaný kurz Vaše očekávání?

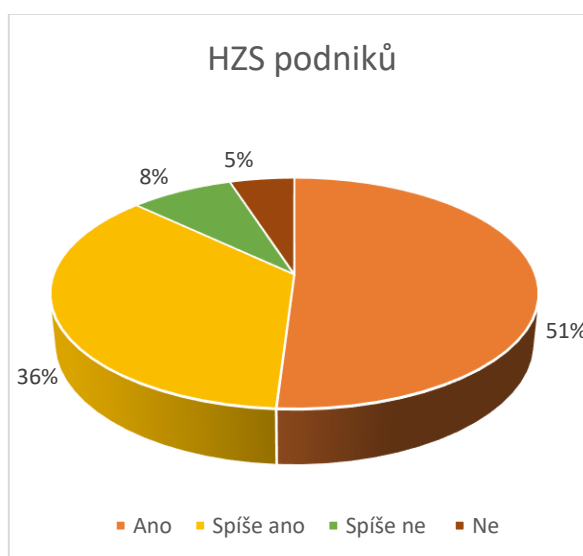
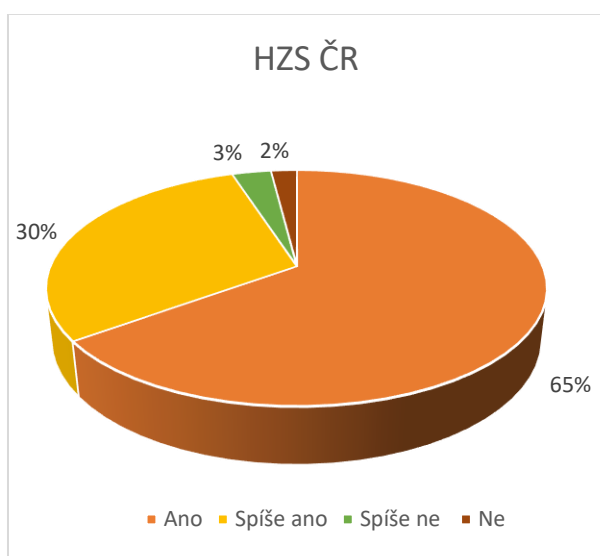
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Ano	65 %	51 %
▪ Spíše ano	21 %	42 %
▪ Spíše ne	8 %	5 %
▪ Ne	6 %	2 %



Otázka ověřuje zájem příslušníků HZS ČR o provedené vstupní školení do nového zaměstnání. Většina odpovědí byla kladná, malé procento se vyjádřilo negativně. Tento stav následuje i u podnikových hasičů, HZSP, o absolvované školení z důvodu zájmu o budoucí zaměstnání. Ale i tady se našlo malé procento záporných odpovědí.

12. Byl kurz obsahově vyvážený?

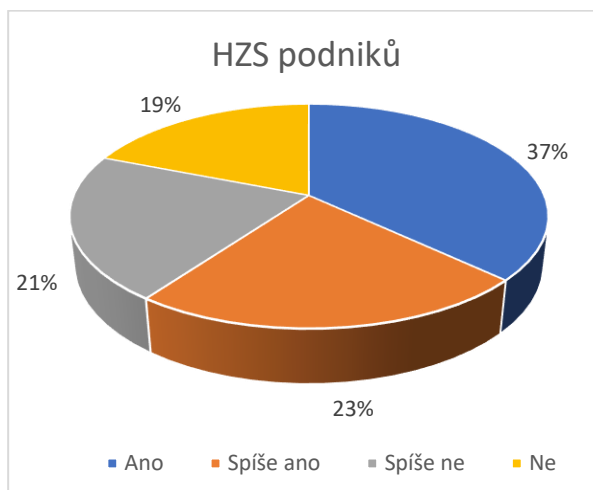
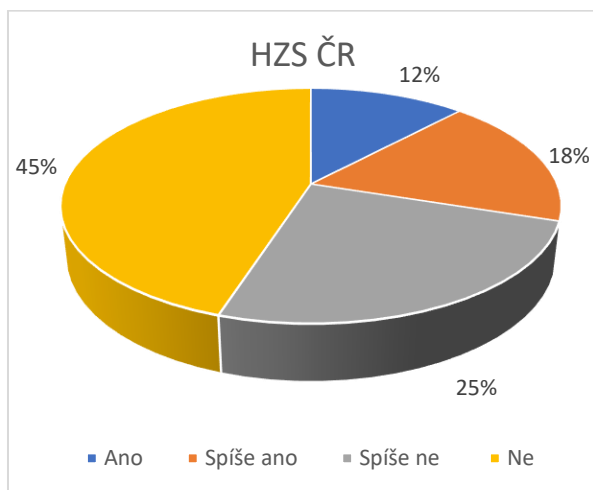
	HZS ČR	HZS podniků
▪ Ano	65 %	51 %
▪ Spíše ano	30 %	36 %
▪ Spíše ne	3 %	8 %
▪ Ne	2 %	5 %



I tato otázka je doplňkem k absolvování celého vstupního školení příslušníky HZS ČR a charakterizuje odbornost. Jak je vidět na grafu, převládají kladné odpovědi, záporných je minimum. I od podnikových hasičů je hodnocení kladné, větší procento vůči příslušníkům HZS ČR je negativní.

13. Byl kurz obtížný?

	HZS ČR	HZS podniků
▪ Ano	12 %	37 %
▪ Spíše ano	18 %	23 %
▪ Spíše ne	25 %	21 %
▪ Ne	45 %	19 %



Také tato otázka byla směřovaná k připravenosti po školení budoucích příslušníků HZS ČR a hasičů HZS podniků. Zde se asi projevil zájem absolventů, kteří jsou organizováni u dobrovolných hasičů a jsou tudíž lépe připraveni pro novou práci. Na rozdíl u podnikových hasičů jsou odpovědi pro obtížnost kladné, protože neměli dřívější přípravu a berou budoucí práci jako každou jinou.

7.10 Potvrzení hypotézy

Podle zjištěných skutečností z dotazníkového šetření je možno konstatovat, že se hypotéza potvrdila. Prokázalo se, že hlavním cílem příslušníků HZS ČR a podnikových hasičů, je být připraven zvládat náročné povolání, které si dobrovolně vybrali. O toto zaměstnání je zájem od mladých lidí a oni mají předpoklad náročnou práci hasiče zvládnout po odborné stránce nejen fyzicky, ale i psychicky. O trochu lépe jsou připraveni členové dobrovolných hasičů, kteří se problematikou tohoto povolání seznamují od dětství, ale ostatní to musí dohonit svým aktivním přístupem při vzdělávání. Systém odborného vzdělávání musí být vytvořen tak, aby zabezpečil co nejefektivnější předávání nových poznatků do praxe, zdokonalování odborností a budou preferovány interaktivní praktické formy výcviku. Příslušník HZS ČR musí být vzdělaný a přínosem pro rozvíjející se moderní společnost.

Veřejnost je vděčná, když jí při mimořádných událostech nebo nepředvídaných situacích, poskytuje někdo odbornou pomoc, a proto si práce hasičů váží a oceňuje ji. Hasiči při výkonu své služby pracují s plným nasazením, někdy i svého života a nerozlišuje se, jestli je to příslušník HZS ČR, podnikový hasič, nebo člen dobrovolných hasičů obce.

ZÁVĚR

Tato práce měla za úkol komplexně popsat odborné vzdělávání příslušníků Hasičského záchranného systému České republiky.

V teoretické části jsem Vás seznámil s historií vzniku hasičů, popsal jsem současný stav HZS ČR a poté se věnoval samotnému vzdělávání. Systém vzdělávání příslušníků HZS ČR je rozdělen na vzdělávání potřebné pro přijetí do služebního poměru HZS ČR, kde bylo popsáno nejen vstupní odborné vzdělání, ale i další následné odborné vzdělávání, jako je strojní, technická nebo chemická služba. Uvedeny byly také resortní i mimo resortní vzdělávací instituce, kde je možno studovat jak před nástupem, tak při výkonu povolání. Také jsem se zmínil o vzdělávání ostatních cílových skupin, které jsou důležité pro působení HZS ČR.

Praktická část potvrdila hypotézu pomocí odevzdaných dotazníků, které byly zodpovězeny příslušníky HZS ČR a hasiči HZS podniků, se zaměřením na problematiku motivačního potenciálu a celoživotního vzdělávání, jak o studium v oboru, tak o výkonu profese hasiče. Bylo také potvrzeno, že uchazeč o práci hasiče, který se od mládí zajímá o hasičské řemeslo v zájmové činnosti, je připraven lépe a odborné vzdělávání zvládá bez problémů. O tuto profesi má větší zájem a práce se mu stává zálibou.

Dnešní doba přináší nové technologie, s nimi související problémy a požadavky rychle přenést do témat vzdělávání v oblasti odborné přípravy, což v dnešní době v profesi hasič je běžnou praxí. Zejména ve vztahu nových trendů a modernizací průmyslu. V rámci odborné přípravy a praktického vzdělávání hasič získává nejenom potřebné teoretické ale i praktické znalosti. Z hlediska jejich bezpečnosti při výkonu služby je důležité rozvíjet rovněž jeho dovednosti a návyky, které použije později v reálné situaci. K trendům vyspělých zemí dnes patří, že formy odborného vzdělávání a výcviku se stále více přibližují podmínkám, se kterými se hasiči setkávají při reálném zásahu.

Zařízení, které by v současné době beze zbytku splňovalo tyto nároky na výcvik v takovém rozsahu, zatím v České republice chybí. Velikostí a vybavením se optimálnímu stavu přibližuje ŠVZ HZS ČR středisko Brno. V tomto zařízení ovšem zdaleka nelze simulovat všechny typy zásahů v různých způsobech, přestože technicky a věcně je toto zařízení relativně dobře vybavené. Systém odborného vzdělávání měl by proto být vytvořen tak, aby zabezpečil co nejefektivnější předávání nových poznatků do praxe, aby při zdokonalování byly preferovány interaktivní praktické formy výcviku. Vzdělávání je proces, ke kterému se musí přistupovat jako k základním společenským potřebám. V dnešní době je profesní vzdělávání nejen v požární ochraně velkým trendem stále se rozvíjející moderní společnosti. V rámci filozofie řízení lidských zdrojů je nutno s tímto jevem nadále počítat – jedná se o významnou a nutnou součást všech organizací. Proto nejen příslušníci HZS ČR, ale všichni hasiči a celý soubor Integrovaného záchranného systému musí být vzdělaný, dále se vzdělávat a být přínosem pro rozvíjející se moderní společnost.

Seznam použité literatury:

- ARMSTRONG M. *Řízení lidských zdrojů*, 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BARTOŇKOVÁ H. *Firemní vzdělávání*, vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5
- BELCOURT M., WRIGHT, P. – C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*, 1.vyd.Praha: Grada Publishing,1998 ISBN 80-71-69459-2
- VANĚČEK D. a spol. *Didaktika technických odborných předmětů*2016. ISBN 978-80-01-05991-3
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, 1.vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8
- KOUBEK J. *Řízení lidských zdrojů*, 4. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-168 3.
- KOCIANOVÁ R. *Personální činnosti a metody personální práce*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3
- PALÁN Z. *Výkladový slovník – lidské zdroje*, 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-20009507
- PETTY G. *Moderní vyučování*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008 ISBN 978-80-7367-427-4
- PLAMÍNEK J. *Vzdělávání dospělých*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-2473-235-0
- ŘEZNÍČEK P. *Personalistika*.1. vydání. Praha: ASPI, a.s.2005, ISBN 80-7357148-X,
- ŠERÁK M. *Zájmové vzdělávání dospělých*, 1. vyd. Praha: Portál, 2009. - ISBN 978-80-7367-551-6
- ŠIKÝŘ M. *Personalistika pro manažery a personalisty*, 2.vyd.Praha: Grada Publishing,2016, ISBN 978-80-247-5870-1
- TURECKIOVÁ M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0405-6
- VALIŠOVÁ, A., KASÍKOVÁ, K. kolektiv, *Pedagogika pro učitele*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 80-247-1734-4
- VETEŠKA, J., *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2010 ISBN 978-80-86723-98-3.
- VODÁK Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. vyd. Praha: Grada, 2007. 205 s. ISBN 978-80-24719-04-7.
- TURECKIOVÁ Michaela, ed. *Další vzdělávání* Praha: Educa Service ve spolupráci s Českou andragogickou společností, 2008. ISBN 978-80-8730600-0.
- Vízdal F. *Základy psychologie*. Brno: IMS, 2009.

Seznam použitých Zákonů, Vyhlášek, Usnesení vlády, nařízení GŘ HZS ČR

- Zákon č. 133/1985 Sb. o PO
- Zákon č. 237/2000 Sb. kterým se mění a doplňuje zákon 133/1985 Sb. o PO
- Zákon č. 361/2004Sb., o služebním poměru příslušníků
- Zákon č. 320/2015 Sb. o HZS ČR
- Zákon č. 239/2000 Sb. o IZS
- Zákon č 240/2000 Sb. o krizovém řízení

- Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším a jiném vzdělávání (Školský zákon)
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (Zákon o vysokých školách)
- Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání vyhláška č. 247/2000 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany
- Usnesení vlády č. 865 ze dne 26. října 2015, kterým se schvalují Rámcová pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech
- Rozkazy generálního ředitele HZS ČR, kterými se pravidelně vydávají termíny služebních zkoušek a rozpisy kurzů ve vzdělávacích zařízeních HZS ČR.
- Pokyn GŘ HZS ČR a NMV č. 40/2001 Bojový řád jednotek požární ochrany
- Pokyn GŘ HZS ČR a NMV č. 9/2006 Řád strojní služby HZS ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 23/2006 k zajištění realizace Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech schválených usnesením vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005
- Pokyn GŘ HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 23/2006 k zajištění realizace Pravidel vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech schválených usnesením vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 21/2006, kterým se vydává Řád technické služby HZS ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 23/2006, kterým se stanoví postup při organizaci služební zkoušky v Hasičském záchranném sboru ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 30/2006, kterým se vydává Řád chemické služby HZS ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 42/2007, kterým se vydává Cvičební řád jednotek požární ochrany – pořadový výcvik
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 43/2007, kterým se vydává Cvičební řád jednotek požární ochrany – technický výcvik
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 25/2009, kterým se stanoví Řád výkonu služby v jednotkách HZS podniků, SDH obcí a SDH podniků
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 29/2011, kterým se stanovují odbornosti v HZS ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 46/2011, kterým se stanoví zásady zřizování, odborná příprava a vybavení lezeckých družstev a lezeckých skupin pro práci ve výšce a nad volnou hloubkou
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 37/2012, k ověřování odborné způsobilosti fyzických osob, vydávání a odnímání osvědčení o odborné způsobilosti
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 3/2013, k odborné způsobilosti příslušníků HZS ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 4/2013, kterým se stanoví požadavky na vedení odborné přípravy v zařízeních simulujících reálné podmínky požáru používaných u HZS ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 7/2013, kterým se upravuje organizace vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních MV-generálního ředitelství HZS ČR, v SOŠ PO a VOŠ PO ve Frýdku-Místku a v Záchranném útvaru HZS ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 53/2013, k odborné způsobilosti zaměstnanců zařazených na vybraných funkcích v jednotkách HZS podniků a členů vykonávajících službu v jednotkách SDH obcí nebo podniků jako svoje zaměstnání v pracovním poměru
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 54/2013, kterým se stanovují normy znalostí hasičů

- Pokyn GŘ HZS ČR č. 57/2013, kterým se stanoví základní zaměření pravidelné odborné přípravy jednotek požární ochrany a příslušníků HZS ČR
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 3/2014, k odborné přípravě a odborné způsobilosti členů jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků
- Pokyn GŘ HZS ČR č. 6/2015, k realizaci výchovné činnosti u HZS ČR
- Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 58/2008, kterým se stanovují požadavky na tělesnou zdatnost občana při přijímání do služebního poměru příslušníka Hasičského záchranného sboru.
- Sbírka interních aktů ředitele HZS ČR 31/2010, zaměření odborné přípravy příslušníků
- Sbírka interních aktů ředitele HZS ČR 11/2010, kterým se upravuje organizace vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních Ministerstva vnitra – generálního ředitelství HZS ČR.
- Sbírka interních aktů ředitele HZS ČR HZS ČR roč. 2003 a Pokyn GŘ HZS ČR a NMV k provádění odborné přípravy a odborné způsobilosti členů jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků ve znění Pokynu GŘ HZS ČR a NMV č. 8/2005.
- Sbírka interních aktů ředitele HZS ČR 3/2003 – Nástupní odborný výcvik.
- Sbírka interních aktů ředitele HZS ČR-Vzdělávací a personální oddělení MV 2010.,
- Sbírka interních aktů ředitele HZS ČR-Koncepce vzdělávání HZS ČR na roky 2011-2016 s výhledem do roku 2020,

Internetové odkazy

- Vzdělávání v HZS ČR <http://www.hzscr.cz/soubor/koncepcevzdelavanihzs-pdf.aspx>, 2010.
- WWW.Hasiči vzdělávání.CZ, GŘ HZS ČR

Seznam tabulek a obrázků:

Tabulky:

- Č.1 Časová dotace kurzu NOV, str. 18
- Č.2 Klasifikace hasiče, str. 21
- Č.3 Seznam učebních osnov kurzů k získání odborné způsobilosti, str.22
- Č.4 Znázornění získávání odborných způsobilostí u HZS ČR, str.29
- Č.5 Kroky plánovaného vzdělávání str. 33
- Č.6 Znázornění procesu systému vzdělávání HZS ČR, str. 36
- Č.7 Dotazník pro hasiče, str. 46

Obrázky:

- č.1. Znak Hasičského záchranného sboru České republiky, zdroj HZS ČR, str. 14
- č.2 Vyprošťovací technika u dopravní nehody, zdroj: HZS ČR, 2018, str.24
- č.3 Ukázka činnosti hasícího zařízení „Cobra“, zdroj: Požáry, 2017, str. 24
- č.4 Dekontaminace zraněné osoby, taktické cvičení květen „ALDIS 2018“, zdroj: HZS ČR, 2018, str. 26
- č.5 Odborný výcvik se záchranou osob při použití lezecké techniky, zdroj: HZS ČR, 2018, str. 26
- č.6 Výukové potřeby Šerák 2009, str. 31
- č.7. Funkce učení, Šerák 2009, str. 32
- č.8. Technika Záchranného útvaru HZS ČR Zbiroh a Hlučín v akci, zdroj: HZS ČR, 2018., str. 39

Seznam použitých zkratk:

- ✓ MV GŘ HZS ČR - Ministerstvo vnitra-Generální ředitelství Hasičského
- ✓ záchranného sboru České republiky
- ✓ GŘ HZS ČR – Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky
- ✓ HZS ČR – Hasičský záchranný sbor České republiky
- ✓ HZSP- Hasičský záchranný sbor podniku
- ✓ JPO – jednotky požární ochrany
- ✓ JSDH-jednotky sboru dobrovolných hasičů
- ✓ IZS – Integrovaný záchranný systém
- ✓ SOŠ PO a VOŠ PO - Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany
- ✓ RVP, ŠVP- Rámcový vzdělávací program a Školní vzdělávací program,
- ✓ ŠVZ HZS ČR - Školní a výcvikové zařízení Hasičského záchranného sboru ČR
- ✓ ZÚ HZS ČR - Záchranný útvar Hasičského záchranného sboru ČR
- ✓ IOO LB - Institut ochrany obyvatelstva v Lázních Bohdaneč
- ✓ IMZ - Instrukčně-metodické zaměstnání
- ✓ KOPIS - Krajské operační a informační středisko
- ✓ ZZS - Zdravotnická záchranná služba
- ✓ MU - Mimořádná událost
- ✓ TPP - Tým posttraumatické péče
- ✓ NL - nebezpečné látky
- ✓ CHL - chemická laboratoř
- ✓ CCS – COBRA (Cold Cut Systems COBRA) - vysokotlaké řezné a hasicí zařízení používané u Hasičského záchranného sboru České republiky
- ✓ PČR - Policie České republiky
- ✓ VŠB-TUO Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava

Příloha 1: Dotazník, který byl rozdán mezi absolventy kurzu NOV ŠVZ HZS ČR.

Dobrý den, jmenuji se Jiří Kusý.

Jsem studentem ČVUT-Masarykův ústav vyšších studií, obor inženýrská pedagogika a pracuji u HZS Středočeského kraje jako hasič – strojník.

Tímto bych Vás chtěl požádat o vyplnění krátkého dotazníku k bakalářské práci na téma: „*Profesní vzdělávání v oborovém vzdělávání požární ochrana*“.

1. Co Vás motivovalo stát se hasičem HZS, HZSP?

2. Byl požární sport impulzem pro Vás při volbě tohoto povolání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

3. Co očekáváte od povolání být hasičem?

4. Co je pro Vás důležité pro sebeuspokojení na práci hasiče?

5. Kam a proč chcete směřovat svoji kariéru?

6. Je Vaše finanční ocenění rozhodující pro volbu toho povolání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7. Upřednostňujete při výkonu povolání kariérní postup?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

8. Vedlo by Vás zvýšení Vašeho finančního ocenění k dalšímu sebevzdělávání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9. Jaká motivace u HZS ČR, HZSP by Vás vedla k dalšímu vzdělávání?

10. Je členství u dobrovolných hasičů přínosem v budoucím zaměstnání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

11. Splnil absolvovaný kurz Vaše očekávání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12. Byl kurz obtížný?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

13. Byl kurz obsahově vyvážený?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Tento dotazník je anonymní.

Děkuji Vám za Váš čas při vyplnění tohoto dotazníku.

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Jiří Kusý.

V Praze dne: 09. 01. 2019

Podpis:



Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis

