



MILITARY FORUM



GAMING INITIATIVE II – UDINE



REKONSTRUKCE BUNKRU
Z ROKU 1938

PIETNÍ VZPOMÍNKA
NA MEZINÁRODNÍM VOJENSKÉM
HŘBITOVĚ V MILOVICÍCH



SVAZ DŮSTOJNÍKŮ A PRAPORČÍKŮ AČR

nabízí:



Objednávky zasílejte na SvazDaP AČR, o.s.,
Pilotů 217, 160 00 Praha 6 – Ruzyně, nebo na info@svazdap.cz



Na základě rozhodnutí přijatých Radou GAMINGE INITIATIVE a potvrzených během GI II v Praze, zadal SvazDaP výrobu odznaků organizace. Na náš svaz připadlo celkem 15 kusů těchto odznaků, které mají hodnotu 20 € (540 Kč) za kus. Svým členům SvazDaP dotuje část ceny, takže je možné si odznaky objednat za 300 Kč.

SvazDaP

KLUB VOJENSKÉ HISTORIE

„.... muzea jsou mostem mezi minulostí, přítomností a budoucností, mezi našimi životy a příběhy lidí, kteří tu byli před námi; místem pro nové zkušenosti, zážitky, poznání. Svět se rychle mění – a muzea se mění s ním. Mění se technologie, způsoby komunikace, přístupy k návštěvníkům, služby. Muzea však zůstávají mostem – prostředníkem vědění, chápání, porozumění...“

Klub vojenské historie Československé armády v Kolíně je řádně registrovaným občanským sdružením. Hlavním zaměřením, jak již z názvu vyplývá, je vojenská historie Československé lidové armády. Tu se snažíme prezentovat především na internetových stránkách věnovaných této armádě na adrese www.CSLA.cz a na diskusním fóru, které naleznete na adrese <http://forum.CSLA.cz>. V tomto směru s námi spolupracuje řada odborníků, bývalých vojáků z povolání a dalších zájemců. I když práce na tomto projektu ještě zdaleka není u konce, byl web [CSLA.cz](http://www.CSLA.cz) v srpnu 2009 vybrán Národní knihovnou České republiky jako součást českého kulturního dědictví. Pokud byste i Vy měli zájem zapojit se do tohoto projektu, kontaktujte nás prosím na adrese web@csla.cz. Za dobu své existence jsme shromáždili širokou řadu zajímavých exponátů a ucelených sbírek výstroje a výzbroje československé armády. Protože si myslíme, že by bylo škoda mít tyto věci uloženy ve skladu bez dalšího užitku, rozhodli jsme se je zpřístupnit veřejnosti ve větším rozsahu, než jsou skromné výstavky pořádané při různých příležitostech, ale které se přesto těší pozornosti

malých i velkých návštěvníků. V tomto směru nám vyšlo vstříc vedení města Kolína i komise pro příměstské části a v polovině roku 2012 nám byly poskytnuty prostory pro vybudování muzea. Velmi si toho vážíme.

Pavel Vladyka





2	<i>Klub vojenské historie</i> Pavel Vladyka	12	<i>Pietní vzpomínka na Mezinárodním vojenském hřbitově v Milovicích</i> Svetozár Plesník
4	<i>Gaming iniciative II – UDINE 2014</i> Svetozár Plesník	13	<i>Rizika učitelského povolání, možnosti řešení</i> Miroslav Špadrna
5	<i>Kybernetická válka pokračuje</i> Antonín Rašek	17	<i>Předválečné opevnění ožívá</i> Petr Štemberk
6	<i>7. mechanizovaná brigáda oslavila 20. výročí svého založení</i> Radim Cáb	18	<i>Divize strážní služby VLS ČR, s. p.</i> Svetozár Plesník
8	<i>Problémy významu vzdělávání v současné společnosti</i> Jaroslav Mužík	19	<i>Problémy výběru zaměstnanců v podnicích a institucích</i> Monika Kratochvílová
		23	<i>Z činnosti pobočky Svazu důstojníků a praporčků v Táboře</i> Zdeněk Chuda
		24	<i>Nahlédnutí do pobočky SvazDaP AČR ve Valašském Meziříčí</i> Ivan Lamprecht
		25	<i>Plán činnosti 41. pobočky SvazDaP AČR v roce 2015</i> Ivan Lamprecht
		26	<i>Vzpomínka na generála Jana Satorieho</i> Vladimír Havlíček

MILITARY FORUM 1/2015

Čtvrtletník Svazu důstojníků a praporčků Armády České republiky • IČ 60437774

• www.sdap.cz • adresa: SvazDaP, Pilotů 217, 160 00 Praha 6 – Ruzyně • adresa redakce: Nitranská 1459/11, 130 03 Praha 3
 • e-mail: info@svazdap.cz • Šéfredaktor: Miroslav Fehér • fehmf@seznam.cz • Redakční rada: Miroslav Fehér (Praha), Rostislav Konečný (Rakovník), Ivan Lamprecht (Valašské Meziříčí), Svetozár Plesník (Praha), Ondřej Červenák (Praha) • Sazba: Viktor Beránek • Jazyková úprava: Ivan Lamprecht • Tisk: Inspirea, s. r. o. • Číslo předáno do tisku 15. 3. 2015 • Evidenční číslo MK ČR E 19841 • Foto: archiv SvazDaP a autoři článků • ISSN: 1804-6568 • Náklad 1 000 výtisků • Kopírování, přetisk a jakékoliv šíření povoleno pouze se souhlasem vydavatele • Military Forum je neimpaktovaným recenzovaným časopisem Peer Review. • Názory autorů článků nejsou nutně názory redakce. • Redakcí nevyžádané příspěvky se nevracejí.

© SvazDaP, 2015

GAMING II. – UDINE 2014

Ve dnech 25.–28. září 2014 se v italském městě Udine uskutečnilo v rámci Gamingské iniciativy již druhé setkání. Čtyřčlennou delegaci Svazu důstojníků a praporčíků Armády České republiky vedl její předseda mjr. v. v. Rostislav Konečný Dr.h.c. Delegáty přivítal prezident GI C.C. Giuseppe Filippo Imbalzano a seznámil je s programem konference. Česká delegace předala vedení GI pozdrav od Policejního prezidenta ČR plk. Mgr. Tomáše Tuhého.

Konference se zúčastnili zástupci Italské republiky, Polské republiky, Slovinska, Chorvatska, Slovenské republiky, Spolkové republiky Německo, Švýcarska, České republiky a jako pozorovatel Rakousko.

V rámci XXV. výroční Gamingské konference se delegáti setkali s řadou významných osobností veřejného i vojenského života města Udine a jeho regionu. Jako první přivítal delegaci Gaming II na radnici starosta města Udine – Furio Honsell. Následně se delegace přesunula do kasáren Di Pampero, kde sídlí velitelství Alpské brigády „Julie“. Zástupci velení Alpské brigády „Julie“ nás seznámili s historickou a současnou mezinárodní rolí útvaru. Následovala prohlídka muzea a dědic-



tví Alpské brigády „Julie“. Delegace položila společně věnec k památníku padlých příslušníků.

Další den pokračovala konference přednesením zpráv z jednotlivých zemí, zasedáním Rady, zasedáním předsednictva Gamingské iniciativy. Delegace si vzájemně vyměnily poznatky a zkušenosti za uplynulé období.

V rámci konference delegáti navštívili ve městě Cagnacco Národní muzeum věnované italským vojákům, kteří se v letech 1941–45 zúčastnili invaze do Sovětského svazu a 90 000 jich zemřelo.

Česká a slovenská delegace se společně poklonila památce generála Milana Rastislava Štefánika na letišti Campo Formido pri Udine, kde je umístěna jeho pamětní deska. Je to připomínka dne, kdy gen. M. R. Štefánik nasedl do letadla typu Caproni 450 v doprovodu dvou italských pilotů a mechanika. Letadlo havarovalo opodál obce Ivánka při Dunaji. Pietní akt byl iniciován českou delegací.

Dále byly položeny květiny u památníků popravených Československých legionářů ve městě Oderzo. Slavnostního ceremoniálu se zúčastnil starosta Pietro Dalla Libera, kterému předal odznak SvazuDaP AČR jeho předseda mjr. v. v. Rostislav Konečný Dr.h.c.

Prezident GI seznámil přítomné delegáty s termínem následujících konferencí v roce 2015. Gaming I. se uskuteční ve dnech 28.–31. května 2015 ve slovinském Mariboru a Gaming II. v chorvatské Rijece ve dnech 24.–27. října 2015.

Konference byla slavnostně ukončena návštěvou starobylého hradu ve městě Udine.

Svetozár Plesník

Konference Gaming I. se uskuteční ve dnech 28.–31. května 2015 ve slovinském Mariboru a jejím hlavním tématem bude Kybernetická válka. Česká delegace bude při prezentaci tohoto problému vycházet z následujícího článku genmjr. v.v. PhDr. Antonína Raška:





KYBERNETICKÁ VÁLKA POKRAČUJE THE CYBER WAR CONTINUES

Na kybernetické hrozby a možnost kybernetické války neexistuje jednotné mínění, což je u nových jevů obvyklé. Hrozby se netýkají jen vládních institucí, ozbrojených složek, ale i ekonomických organizací a následně či přímo jednotlivců. Ekonomická bezpečnost je přitom neméně důležitá jako přímé vojenské ohrožení. Nemluvě o tom, že v bezprostřední budoucnosti lze předvídat prioritu ekonomických střetů před násilnými. V tomto textu převažuje sociologický pohled a cílem je hledat především sociální souvislosti a důsledky kybernetického potenciálu, a proto se nevyhýbá sekundárním zdrojům informací, ke kterým se většina čtenářů převážně dostává. Záměrem je vyzvat odborníky ITT, aby se k této problematice vyslovili profesionálnějším využitím primárních zdrojů informací, jakými jsou např. studie společností Symantec a McAfee k hrozbám Stux NET a DuQu, zprávy CSIRT a CERT týmů, analýzy a zprávy amerického GAO pro Kongres USA a další.

Abstract:

The author summarizes present-day knowledge of this problem. Worms and viruses have transformed to serious security challenges and perfect instruments of cyber espionage. They have become a tool in information warfare. Cyberattacks transformed to risks calling only for technical responses. The growing awareness of the seriousness of the cyber-threat is enhanced by incidents, e.g. the malware "Stuxnet" attacking the Iranian nuclear programme. Actually, cyber space is regarded as a fifth dimension of military deployment, apart for land, air, water, and cosmos. Some nations are already investing massively in cyber capabilities that can be used for military purposes. Most Western nations have considerably stepped up their defences in recent years and are forming special units for cyber warfare.

Klíčová slova:

Kybernetická válka, kybernetické útoky, ozbrojené síly, ekonomická bezpečnost, informační a komunikační technologie, USA, vojenská technika, obrana, útok

Key words:

Cyber war, cyber threats, armed forces, economy security, information and communication technologies, USA, military equipment, defense, attack

Jak citovat tento článek/How to Cite this Article:

RAŠEK, Antonín, *Kybernetická válka pokračuje, Vojenské rozhledy*, 2013, roč. 21 (53), č. 4, s. 73–89, ISSN 1210-3292

Antonín Rašek

POZVÁNKA NA IDET 2015



Česká pobočka AFCEA připravila několik aktivit, které se uskuteční v rámci IDET 2015 a na které je možná Vaše participace. Jedná se o následující akce:

1. Odborný vzdělávací seminář: **Základy kybernetické bezpečnosti pro vedoucí pracovníky**, který proběhne dne 20. 5. 2015 v konferenčním sálu P4 ve 2. patře haly P BVV.
2. **Živé ukázky**, prezentace a demonstrace schopností v oblasti kybernetické bezpečnosti, které proběhnou ve dnech 19. 5. - 21. 5. 2015 v hale P.

1. ODBORNÝ VZDĚLÁVACÍ SEMINÁŘ: ZÁKLADY KYBERNETICKÉ BEZPEČNOSTI PRO VEDOUcí PRACOVNÍKY

pod záštitou
**ředitele NBÚ, náčelníka generálního štábu AČR, rektora Univerzity obrany
a rektora Policejní akademie**



7. MECHANIZOVANÁ BRIGÁDA OSLAVILA 20. VÝROČÍ SVÉHO ZALOŽENÍ

Výstava fotografií ze života vojáků spojená s ukázkou zbraní a bojové techniky, série přednášek pro žáky a studenty hranických škol, dynamická prezentace výcviku pro veřejnost a slavnostní nástup, to byly hlavní body programu oslav jubilejního dvacátého výročí vzniku 7. mechanizované brigády se sídlem v Hranicích.



Výstavu ve dvoraně zámku provázel nevšední zájem po celý den

Od pondělí 6. do čtvrtka 9. října 2014 připravili příslušníci brigády pro širokou veřejnost opravdu pestrou nabídku možností blíže se seznámit s povoláním vojáka a s úkoly, které plní nejen 7. mb, ale celá Armáda České republiky. Ve dvoraně hranického zámku byla instalována výstava fotografií z historie i současného života brigády a jejího zapojení do zahraničních operací. „Výstava je naprosto profesionální a jednoznačně se řadí mezi nejspěšnější akce na zámku. Denně zde vidím stovky lidí, kteří se zájmem prohlížejí každý výstavní panel,“ pochválil vojáky vedoucí lokálního televizního zpravodajství Vlastimil Mach. Ředitelé hranických škol uvítali nabídku přednášek o současných bezpečnostních rizicích ve světě, zahraničních operacích a postavení 7. mb v rámci AČR. Přesto, že se uskutečnily i v pozdním odpoledni, hranický Zámecký klub byl stále plný.

Opravdovou lahůdkou se stala prezentace výcviku jednotek 7. mb pro veřejnost. V prostoru Velká Střelná ve Vojenském újezdu Libavá se uskutečnila dynamická ukáзка bojové střelby praporečnického úkolo-

vého uskupení, výstroje a výzbroje jednotek brigády, kterou shlédly tisíce návštěvníků. Zastavení útoku nepřítele a jeho následné zničení prudkou ztečí zajistily dvě mechanizované, jedna tanková a jedna lehká motorizovaná rota, podporované minometnou baterií. Po skončení bojových střelb se soudobá technika 7. mb návštěvníkům podrobně představila.

Vrcholem oslav se stal slavnostní nástup jednotek 7. mb dne 9. října 2014. Nástupu předcházela seskupení parašutistů a potom již na Masarykovo náměstí v Hranicích ve slavnostních uniformách napochodovaly seřazené šiky příslušníků brigády. Jejich přehlídku vykonal, v doprovodu velitele brigády plukovníka Josefa Kopeckého, náčelník generálního štábu generál Petr Pavel. Mezi čestnými hosty nechyběli bývalí velitelé brigády, veteráni 2. světové války, generalita AČR i zástupci politické reprezentace. V průběhu nástupu byla slavnostně pokřtěna kniha o 7. mb - Moravská brigáda a uskutečnil se pietní akt za padlé vojáky 7. mb. „Brigáda nese čestný název Dukelská,“ uvedl ve svém projevu plukovník Kopecký, „proto jsem velmi rád, že se dnešního nástupu účastní i přímí účastníci bojů o Dukelský průsmyk, poslední žijící velitelé tanků. Připomínají nám krev našich předchůdců, prolitou za svobodu vlasti a naši odpovědnost za její obranu.“

7. mechanizovaná brigáda je útvarem pozemních sil Armády České republiky urč-



Jednotlivé výstavní panely děti i dospělí studovali opravdu podrobně

ným k ochraně suverenity České republiky. Je jednotkou těžkého typu, budovanou jako rozhodující palebná síla pozemních sil. Její organizace umožňuje vytváření základu úkolových uskupení pro řešení taktických úkolů a operací částí, nebo všemi silami brigády, a to jak samostatně, tak v sestavě aliančního uskupení. V souladu s politickými a vojenskými ambicemi ČR je připravena k nasazení v misích NATO, EU a OSN. Jako součást IZS ČR má rovněž za úkol pomáhat obyvatelstvu při přírodních katastrofách či průmyslových haváriích. Nejzazší historie brigády sahá do roku 1715, kdy v Kroměříži vznikla stálá vojenská posádka. Ve své novodobé historii se hlásí k odkazu 3. samostatné pěší brigády 1. československého armádního sboru v SSSR. Dne 1. října 1994 došlo k transformaci 3. mechanizované divize na současnou 7. mb, v roce 2004 pak byla přesunuta do Hranic, kde sídlí dodnes. Dne 8. května 1999 jí byl udělen čestný název Dukelská. Za dvacet let svého trvání vyrazili vojáci brigády na celou řadu zahraničních misí. Nejprve do Bosny a Hercegoviny, poté několikrát do Kosova, následně také do Iráku, Afghánistánu a Mali. V současné době její příslušníci působí na afghánském letišti Bagram a v africkém Mali.

Radim Cáb



Tradičním lákadlem byla prezentace zbraní a vojenské techniky



Ukázky navštívily všechny věkové kategorie



Bučovičtí vojáci přivezli i nejnovější techniku, kterou je 7. mb vyzbrojena



Ve VVP Libavá byla těžká technika zájemci doslova obsypána



Žáky nejvyšších ročníků základních škol informace na přednáškách opravdu zaujaly



Největší pozornost zaslouženě vzbuzoval modernizovaný tank T 74



Téměř hodinová ukázka bojové činnosti s ostrou střelbou byla pro návštěvníky opravdovým zážitkem



Závěrečný „nástup“ bojové techniky



Hranické náměstí naplnilo více než tisíc vojáků



Hosté nejzáhcnější – veteráni 2. světové války v čele s generálem Mikulášem Končickým



Starostka Radka Ondriášová dekorovala stuhou Města Hranice bojový prapor brigády

PROBLÉMY VÝZNAMU VZDĚLÁVÁNÍ V SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI

Diskusní linie o vzdělávání za posledních 50 let se vedou zhruba ve dvou směrech. První je ta do jisté míry tradiční společenská představa o povinných vědomostech. Ta naráží na dnes velmi problematickou snahu „dostat“ dnešní poznatky do encyklopedické formy. Tomu brání zejména nemožnost „zkrotit“ důležité poznatky do klasické formy tištěných knih. Podle údajů UNESCO z roku 2012 musí dnes člověk vycházet s přibližně 180 tisíc časopisů na celém světě, které produkují denně 20 tisíc článků. A to je jen jedna dimenze šíření znalostí. Velkým fenoménem se stává internet, ten se stal symbolem moderní vědomostní exploze. Wikipedie se stala současně dokladem o stále se rozvíjející se specializaci moderní průmyslové společnosti a důkazem velikosti nepřehlednosti a problematické srozumitelnosti jinak široce dostupných informací a poznatků.

Zejména z těchto důvodů se stále více vzdělání definuje jen pomocí řady kompetencí, které zasadí mladé lidi do situace získat profesně i společensky nutné znalosti, kriticky je zkoumat a popřípadě nepoužitelné znalosti či vědomosti zařadit. Tímto není zdaleka řečeno, že „klasické představy“ o vzdělaném člověku je „odzvonené“. Příkladem je, že znalost latiny a řečtiny je pro přijímací komise univerzit v Oxfordu a Cambridge průkaznou známkou, že uchazeč je skutečně akademicky zdatný a je schopen náročného studia. A Finové, kteří jsou snad na čele všech tabulek hodnotících kvalitu vzdělání, vysílají již 25 let zpravodajský pořad v latině. Zatímco na finské zprávy není skoro nikdo zvědavý, latinské zprávy si pravidelně vyhladí na 100 tisíc lidí na celém světě. Podobně jako matematika se v řadě zemí stává základní povinný předmět mnohdy i na humanitních školách a je považována za základní kámen logického myšlení patřící k atributům vzdělanosti.

Americký ekonom James Hackmann ve svých studiích zkoumal návratnost finančních prostředků investovaných do jednotlivých etap celoživotního vzdělávání. Výsledek jeho zkoumání může být pro mnohé určitým překvapením. Největší návratnost vykazuje tzv. raná fáze předškolní výchovy (0 až 3 roky života). K tomu uvedený autor uvádí, že návratnost investic je spojena s možností pracovních aktivit matek, které mohou vytvářet hodnoty. Určitým argumentem pro tento fakt je také zjištění, že například některé evropské, hospodářsky sociálně prosperující země mají problém předškolních výchovných zařízení vyřešen, a to nejen ve vztahu nabídky poptávky, ale také co se týká zejména kvality výchovné péče (Švédsko, Dánsko, Finsko). Situace je u nás dostatečně známa. Nedostatek míst v předškolních zařízeních, snaha vlády i určitou náhradní péči ve firmách (dětské skupiny), v mnohých případech nekvalifikovanou kroky obcí jako zřizovatelů těchto zařízení. Mediálně zdokumentované případy, kdy matky na část i celou pracovní dobu odkládají děti do hlídacích koutků v supermarketech... Na celou situaci reaguje i soukromý sektor s nabídkou těchto služeb s často přemrštěnými poplatky... Jinými slovy – předškolní výchova má oproti někdy šířenému názoru nikoliv podružný, ale naopak zcela zásadní význam! Jsem toho názoru, že to, co se do dítěte v tomto období „nacpe“, to tam zůstane jednou provždy. A naopak, co se tam v tomto období nedá, to se bude daný jedinec v dalších letech učit o poznání obtížněji. Po roce 1989 se této oblasti věnovala malá pozornost, místo mateřských školek jsou někde herny, v lepším případě zdravotnická zařízení... Trend degradace předškolního vzdělávání na jakousi úschovnu dětí se určitě podepisuje na celkovém snižování úrovně znalostí a schopností dětí, a to nejen na základní či střední škole, ale i v terciálním vzdělávání.

Pozitivní vliv vzdělání a dalšího vzdělávání na hospodářský růst zdůrazňuje Becker (1993, s. 24) „Systematické aplikace vědeckých znalostí k produkci zboží značně zvyšuje hodnotu vzdělání, technického školení a výcvik v zaměstnání“... Jak dále uvádějí Soubbotina a Sheram (2007, s. 8) „...vzdělání působí na ekonomický růst, neboť ekonomický růst musí být konstantně živěn plody lidského rozvoje, jako je zdokonalování znalostí a dovedností pracovníků...“ Celkově se dá říci, že většina ekonomů se shodne na názoru, že vzdělávání jako investice do znalostí a dovedností lidí může podporovat ekonomický růst, zvyšovat pracovní výkonnost a produktivitu práce a mít pozitivní vliv na osobní rozvoj jedince a rozvoj společnosti. Ok a Tergeist (2003) uvádějí, že přístup k dalšímu vzdělávání po dobu vykonávání zaměstnání je dán individuálními charakteristikami pracovníků, jako je věk, stupeň dosaženého vzdělání, velikost firmy a druh pracovní smlouvy. Uvedení autoři zjistili, že lépe vzdělaní zaměstnanci ve vysoce kvalifikované pracovní pozici mají více příležitostí k dalšímu vzdělávání. Dále zjistili, že starší zaměstnanci méně participují na dalším vzdělávání než mladší.

Autority ekonomické vědy v této souvislosti poukazují na to, že vzdělávací systémy a systémy dalšího vzdělávání představují hlavní komponentu pro rozvoj lidských zdrojů a jejich vliv na ekonomický růst v některých zemích je výrazně pozitivní. Je možné uvést některé příklady. Egypt vsadil ve vysokoškolském vzdělávání na přípravu odborníků v oblasti informačních technologií, a to na bakalářské úrovni s výukou v anglickém jazyce. Tito odborníci odchází do zahraničí, kde je nedostatek takto profilovaných pracovníků, dále se tam vzdělávají, pracují a „žijí“ své rodiny v rodné zemi. Finsko po roce 1991, kdy se rozpadl Sovětský svaz (a tím země ztratila hlavní odbytiště pro svou produkci) vsadilo také na výrobu prostředků elektronické komunika-



ce. Začalo více investovat do technického školství i do profesního vzdělávání. Během zhruba deseti let se investice pozitivně promítly do prosperity země. Podobnou cestou šlo také Irsko. Zvýšilo investice do terciálního vzdělávání, velmi efektivně využilo evropské strukturální fondy k dalšímu vzdělávání pracovníků. Celkový efekt těchto procesů však výrazně snížila následná bankovní krize v této zemi.

Další příklady mimo Evropu ukazují podobné zkušenosti. Velmi diskutovaným tématem je hospodářství Čínské lidové republiky. Odborníci se shodují na tom, že rychlý růst HDP této země by nebyl možný, nebýt reformy ve vzdělávání. Nejde jen o to, že Čína posílá nejlepší mladé lidi ke studiu na přední světové univerzity do USA, Japonska, Velké Británie, Francie a dalších zemí. Známa je také skutečnost, že do Číny jezdí školit komunistické kádry v různých kurzech nejlepší američtí odborníci např. z Harvardu. Podobně je možno upozornit na Korejskou republiku, kde vzdělání a další vzdělávání výrazně přispělo k ekonomickému růstu země. V těchto výše zmíněných zemích vsadili razantně na zkvalitnění vysokoškolského vzdělání a rozvoj funkční gramotnosti obyvatelstva. To bylo spojeno s posílením úlohy dalšího zejména profesního vzdělávání a to se zpětně odrazilo v hospodářské prosperitě těchto zemí.

Na druhé straně je nutno se zmínit o názorech ekonomů, kteří naopak upozorňují na to, že vzdělání a další vzdělávání nemusí nutně přispívat k ekonomickému růstu. Prichett (1996, s. 29) si klade otázku zda „bude zvyšující se vzdělání daného jedince během jednoho roku zvyšovat nebo snižovat celkovou úhrnnou ekonomickou prosperitu?“ V odpovědi se uvedený autor dostává do úzkých. „Tvrdá data“ na „individuální úrovni“ vlastně nejsou. Lze jen prokázat, že jedinci s vyšším vzděláním mají vyšší mzdy, vyšší ohodnocení svého pracovního výkonu. To samé se týká i profesního vzdělávání v podniku. Není možné jednoznačně prokázat, že nárůst znalostí či dovedností pracovníků vede k vyšší prosperitě podniků. Jako příklady této situace se nejčastěji uvádějí země jako Thajsko, Vietnam či Filipíny. V Thajsku nedostatek kvalitní tj. vzdělané pracovní síly brzdí ekonomický růst. Celkové politické a společenské prostředí také není zárukou, že se situace ve vzdělání a dalším vzdělávání zlepší. Ve Vietnamu a na Filipínách je sice vyšší vzdělanost i funkční gramotnost populace než v jiných jihoasijských zemích, avšak hospodářský rozvoj je pomalý, neboť chybí „správné“ rozvojové strategie.

Autor této studie cítí potřebu reagovat na mnohé mýty (smyšlenky), nepravdy či polopravdy, které jsou o vzdělání a dalším profesním vzdělávání šířeny. Děje se tak

nejen v odborné literatuře ale také v médiích a nebojme se říci, že také v bakalářských či diplomových pracích, které se na vysokých školách obhajují v oborech zaměřených na lidské zdroje.

Rozšíření tvrzení č. 1

Hodnota vzdělání a dalšího vzdělání z hlediska společnosti a jedince je vysoká, a to zejména vzhledem k očekávanému přínosu. Společnost spojuje s vyšším a kvalitnějším vzděláváním hospodářský růst a určitou prevenci nezaměstnanosti. Jedinec sleduje zejména získání sociálního statusu, seberealizaci a vyšší finanční ocenění svého pracovního výkonu.

Komentář k tomuto tvrzení č. 1

Rozvoj vzdělanosti a dalšího vzdělávání samo o sobě nezahrnuje ekonomický růst. Na hodnotu vzdělání a dalšího vzdělávání působí často externí negativní vlivy, jako jsou špatné výsledky výukové činnosti zejména ve školském systému a nevyrovnaný vztah nabídky a poptávky pracovních míst na trhu práce.

V roce 2014 publikovaná studie pražského institutu CERGE-EI se souhrnně se zabývá situací v České republice, kde mezinárodní měření výsledků vzdělávání PISA ukazují sestupný trend v úrovni osvojení a použití klíčových znalostí či dovedností žáků a studentů, a to nejen směrem k profesi, ale zejména také v oblasti celkové funkční gramotnosti v dospělém věku. Ekonomové, autoři této studie spočítali, že takto probíhající pokles úrovně výsledků vzdělávání stojí naši zemi 169 miliard ročně. Pro srovnání je nutno uvést, že deficit státního rozpočtu České republiky byl v době zpracování zmíněné studie 156 miliard korun. Uvedená částka také téměř mohla pokrýt většinu ročních výdajů státního rozpočtu na školství. K podobným závěrům jako tato studie, tedy že špatné školství oslabuje rozvoj české ekonomiky došly i další subjekty např. americká poradenská společnost Mc Kinsey.

Do této „kolonky“ patří i fakt, že podle údajů České statistického úřadu nemá u nás dokončeno 50 tisíc lidí základní školní docházku, a to často ani její první stupeň. Počet těchto lidí přitom stále roste, jen pro srovnání v roce 1962 tedy před 60 lety jich bylo kolem 21 tisíc. Celkově nedokončuje základní školu 1% žáků.

Nízké vzdělání nebo jeho absence je přitom v současnosti největší překážkou pro získání práce, způsobuje sociální vyloučení a chudobu. K těmto lidem je třeba přidat další podle odhadu asi čtyři desítky tisíc lidí, kteří sice absolvovali celou devítiletku či praktickou školu, čili formálně základní vzdělání splňují. Ve skutečnosti mají však velké problémy s praktickým čtením, psaním a počítáním. Situace došla až tak daleko, že některé úřady práce například v severočeském kraji pořádají pro tyto lidi základní alfabetizační kurzy. Jak nedávno ukázal v České televizi „sběrný dokument“ s absolventy těchto kurzů jsou pokroky v jejich gramotnosti ve sledované době výuky během tří let (!) jen velmi skromné. Jen málo nás asi potěší zpráva, že v sousedním Rakousku je situace ještě horší, mají 3,5% tzv. negramotných lidí.

Rozšíření tvrzení č. 2

Další zejména profesní vzdělávání je z hlediska podniku efektivní investicí. Vložené finanční prostředky se podniku vyplatí, přinesou mu větší příjmy. Jde o důležitou oblast podpory pracovního výkonu, má i obecně kultivační přínos pro pracovníky, který přesahuje ekonomiku podniku.

Komentář k tomuto tvrzení č. 2

Vzdělávání podniku nic nepřináší, když tak tak velice málo. Podniky do této oblasti sice investují, ale částečně z víry, z povinnosti a z přesvědčení, že to je dobrá věc sama o sobě. Pracovníci se kurzů účastní z povinnosti a hlavně ze strachu ztráty pracovního místa. Profesionální lektori vzdělávají primárně s cílem dosáhnout příjmu nikoliv z potřeby někoho něco naučit nebo mu zprostředkovat poznání.

Andreas Vögeli, první zahraniční lektor a trenér, s nímž se autor této studie setkal ve Švýcarsku v roce 1990 řekl: „Bud člověk věřit na další vzdělávání, nebo to nechá být. Chce to ovšem silnou víru.“ Toto lze označit za důležité motto, které se prolíná veškerou vzdělávací činností v podnikové sféře. Víra se týká i vedení podniků. Jeden příklad ze Spolkové republiky, kde v roce 2004 podle Institutu německého hospodářství (IHW Köln) vydaly podniky na vzdělávání téměř 27 mld Eur, což je téměř 675 mld Kč. Pro srovnání

ve stejné době – podle zprávy ČSÚ z roku 2005 vydaly české podniky kolem 12,4 mld Kč. V prvním období fungování evropských strukturálních fondů u nás (2004-2006) bylo na profesní vzdělávání vynaloženo 1,3 mld Kč. Na druhé období (2007-2013) je na tuto oblast připravena částka 8,5 mld Kč. Jde opravdu o velké sumy, jejichž návratnost je velmi sporná. Sporný je i vliv vzdělávacích akcí na pracovní výkonnost lidí v podniku. K tomu je nutno zahrnout i skutečnost, že v důsledku vzdělávací činnosti vydělávají i branže jiné jako například nakladatelství či hotelnictví.

Nikdo nikdy dosud exaktně nedoložil efektivnost vynaložených finančních prostředků na podnikové vzdělávání. V literatuře však často najdeme různá klišé, či tvrzení často bez důkazů. Například odbornice z marketingu Horalíková tvrdí, že americké podniky získávají za 1 USD věnovaného na vzdělávání 3 USD zisku. Autora tohoto příspěvku již dlouho láká myšlenka jestli existuje a jaké je vlastně opravdové podnikání bez nechtěného vzdělávání.

Podniky, organizace a instituce mají povinnost z legislativy další vzdělávání naplňovat. Týká se to zejména oblastí bezpečnosti práce, požární ochrany a ochrany životního prostředí. Je všeobecně známo, že máme v naší zemi několik zákonů, které ukládají povinnost pracovníkům vybraných cílových profesních skupin se dále vzdělávat. Ve skutečnosti a zkratce napsáno jde o rekvalifikační vzdělávání uchazečů o zaměstnání, další vzdělávání pedagogických pracovníků, úředníků veřejné správy, lékařů, středních zdravotnických a sociálních pracovníků. Ve své nové práci Profesní vzdělávání dospělých autor tohoto příspěvku analyzuje dopady jednotlivých zákonů na vzdělávací realitu. Obecně je možno říci, že řada takto povinných kurzů a školení je formální, můžeme říci, že i plytká v obsahu i provedení. Výrazným excesem je například zdokumentovaný problém „honby“ zdravotních sester za povinnými kredity při „načítání“ školení s cílem dosáhnout na povinnou profesní registraci.

Zcela samostatnou kapitolou jsou tzv. samoregulační profese. Nejvíce zná-

mé jsou profese právnické, notářské, advokátní a soudní čekatelé. Do praxe vstupují s českým právním vzděláním, mají stanovenou povinnou praxi a učení s cílem vykonat příslušnou kvalifikační zkoušku. Teprve po splnění těchto požadavků se stanou plnohodnotnými „příslušníky“ své profese. Není bez zajímavosti, že soudci jako takoví se v minulosti již dvakrát lobbistickými tlaky ubránili přijetí zákona o jejich povinném dalším vzdělávání. Počet profesních skupin, které se musí centrálně povinně podle právních norem vzdělávat stále narůstá. Jde například o autorizované stavební inženýry a architekty, insolvenční správce, finanční poradce atd.

Na druhou stranu je nutno objektivně říci, že řadu změn v naší společnosti doprovází povinné, zákonem stanovené vzdělávací aktivity a to zcela oprávněně. Příkladem jsou poměrně radikální změny v péči o děti u nás. Novela zákona o sociálně právní ochraně dětí počítá s rozšířením řad profesionálních péstounů, která je dalším krokem ke zrušení kojeneckých ústavů. Pro opuštěné děti do tří let se budou hledat péstounské rodiny. Péstounství bude zajímavější, bude honorováno lépe (až 8 tisíc Kč za měsíc), peníze se budou moci započítávat do důchodu či hypotéky. Péstounství bude tedy řádná profese, pro kterou je předepsána povinná kvalifikační příprava v rozsahu 72 hodinového kurzu a péstouni se budou dále povinně vzdělávat i v průběhu péče o dítě.

Rozšířené tvrzení č. 3

Profesní vzdělávání v podniku představuje důležitý motivační faktor nejen pro zvýšení pracovního výkonu, ale též k identifikaci pracovníka s podnikem. Představuje výrazný motivační bonus pro pracovníky. Působí též na adaptaci člověka v podniku, na jeho kariéru a loajalitu k zaměstnavateli.

Komentář k tomuto tvrzení č. 3

Vzdělávání jako zaměstnanecký benefit je sice oblíbené, nicméně silným a účinným nástrojem motivace pracovníků je tzv. přímá spotřeba tj. stravenky, zvýšení nároku na dovolenou, výhodné nákupy či příspěvky na penzijní pojištění.

Kdyby bylo možno charakterizovat hlav-



ní současné trendy v managementu tržně orientovaných firem, tak jde o to udržet náklady tak nízké jak je to možné a zvyšovat množství výrobků či kvalitu služeb. V oblasti řízení lidských zdrojů zaznamenáváme tlak na flexibilitu pracovních sil a oddanost pracovníků k firmě. V oblasti využívání benefitů v českých podnicích existuje řada průzkumů poradenských firem, profesních spolků, finančních institucí a dalších subjektů. Ve většině těchto průzkumů „vítězí“ stravenky jako nejoblíbenější a nejrozšířenější benefit. Dostává je podle údajů Factum Invenio 1,3 milionu zaměstnanců, každý z nich dostane od svého zaměstnavatele průměrně ročně 9 tis. Kč navíc. Příspěvek na stravování je navíc pro zaměstnavatele daňově uznatelnou položkou. Není proto divu, že stravenky jsou již delší dobu předmětem sporu mezi odbory a ministerstvem financí, které chce toto daňové zvýhodnění zrušit. Je možno s určitou nadsázkou říci, že ve srovnání se stravenkami nepřináší další vzdělávání tak bezprostřední a okamžitý požitek jako oběd reprezentovaný stravenkou. Nabízí se však otázka zda není lepší z hlediska jednotlivce trvale investovat spíše do vzdělávání, do zvýšení kvalifikace a získat tak v důsledku toho lepší postavení i plat a dopřát si tak nezávisle a stravenkách oběd, na jaký mám chuť.

Investice do vlastního vzdělávání, do vyšší odbornosti s sebou nepochybně nese vyšší potenciál než požitek z o něco dražšího jídla zaplaceného stravenkou. Jen efekt není tak příjemně bezprostřední v porovnání s investicí do plného žalu. Také u vzdělávání platí, že za daňově uznatelné jsou považované veškeré výdaje zaměstnavatele související s prohlubováním či zvyšováním kvalifikace případně i s rekvalifikačními kurzy. Zákon o daních vyžaduje, aby podnikové vzdělávání souviselo s předmětem činnosti firmy s výjimkou rekvalifikací. Přesto v praxi dochází k zneužívání vzdělávání k jiným účelům, než je zvyšování kvalifikace a rozvoj kompetencí pracovníků. Příkladem za všechny jsou konference a semináře k problémům léčby různých nemocí pořádané buď neprůhlednými nadacemi nebo přímo obchodníky s léky či farmaceutickými firmami.

Přes různé projevy hospodářské a finanční krize v nedaleké minulosti lze konsta-

tovat, že zájem zaměstnanců o vzdělávání a kurzy v poslední době stoupá. Mezi nejčastější oblasti vzdělávání ve firmách v České republice patří tzv. funkční dovednosti, týkající se například nových produktů, informačních technologií apod. Dále jsou to tzv. měkké dovednosti, např. komunikace se zákazníky, řešení konfliktů, prodejní dovednosti apod. V neposlední řadě je zájem o jazykové kurzy, kde dominuje angličtina jako univerzální pracovní jazyk ve všech oblastech výroby a služeb, a to zejména v zahraničních firmách a obchodě. Je evidentní, že nejistota kolem daňového zvýhodnění stravenek má vliv i na pořadí benefitů, které svým pracovníkům poskytují zaměstnavatelé. Pokud máme věřit výsledkům průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy z roku 2011, tak vzdělávání v současnosti „předstihuje“ stravenky. Poskytuje je 75% ze sledovaných 112 společností, zatímco stravenky jen 68%. Je určitým záměrem autora končit tento příspěvek pozitivní správou.

Studie začala problematikou předškolní výchovy. Zkusme ji dokončit na opačném pólu školního systému. V současnosti probíhá u nás diskuze, jak to bude s rozvojem vzdělanosti v České republice dál, jaká bude prognóza. Na příkladu vysokoškolského vzdělávání lze ukázat určité trendy budoucího vývoje. Málokdo ví, že 1. Československá republika byla vzdělanostní velmocí. Podle statistik UNESCO z roku 1932 bylo v tehdejší Československu 3,62 vysokoškoláků na 1 tisíc obyvatel. Dnes je to 120 vysokoškoláků na 1 tisíc obyvatel a existuje prognóza demografů z Vysoké školy ekonomické, že v roce 2050 to bude 470 vysokoškolsky vzdělaných lidí na zmíněný počet obyvatel. Je nutno upozornit, že tento trend v sobě nese dvě základní rizika. První je snížení kvality práce vysokých škol spojené zejména s frontální výukou ve velkých skupinách. V některých případech to také vede ke snižování nároků na výstupní znalosti a dovednosti absolventů. Druhé riziko je tzv. překvalifikovanost obyvatelstva, kdy hospodářství není schopno „vstřebat“ tolik vysokoškolsky vzdělaných lidí. Již dnes je problémem s tím, že řada lidí ze společenských a humanitních věd těžko hledá na trhu práce adekvátní uplatnění. Oproti tomu máme deficit technicky vzdělaných od-

borníků. Nicméně pořád platí, že vysokoškoláci mají zatím největší šanci najít zaměstnání a udržet si ho. Prognóza vysokých škol ukazuje, že v současné době vlivem demografických činitelů z minulosti výrazně ubývá kohorta zájemců o studium studentů i absolventů vysokých škol. Nárůst studentů je očekáván až od roku 2025. Autor této studie je názoru, že právě nyní je vhodná doba se „zastavit“ a zcela vážně diskutovat, co s naším vysokým školstvím dál. Po roce 1989 došlo k výraznému kvantitativnímu rozvoji škol, k otevření studia pro veřejnost. Nyní bychom měli hlouběji uvažovat nejen o vyšší kvalitě výuky, ale také o dalších problémech jako evropská orientace našeho školství, jeho konkurenční schopnost v globálním světě, technické a technologické gramotnosti lidí. Určitě je „na pořadu dne“ také otázka, jak dál v našem vojenském (nejen) vysokém školství v návaznosti na roli armády v Severoatlantické Alianci.

Použitá literatura

1. BECKER, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago University Press: Chicago, 1993, 232 s. ISBN 0-226-04120-4
2. KELLER, J., TVRDÝ, L. Vzdělanostní společnost. Slon: Praha, 2008, 183 s. ISBN 978-80-864-78-6
3. MUŽÍK, J. Edukace řídicích dovedností. Aspi: Praha, 2008. ISBN 978-80-7357-341-5
4. MUŽÍK, J. Řízení vzdělávacího procesu. Wolters – Kluwer: Praha, 2010, 323 s. ISBN 978-80-7357-581-6
5. MUŽÍK, J. Profesní vzdělávání dospělých. Wolters – Kluwer: Praha, 2012, 263 s. ISBN 978-80-7357-738-4
6. OK, W., TERGEIST, P. Improving Worker's Skills: Analytical Evidence and the Role of the Social Partners. OECD Publishing: Paris, 2003
7. PRICHETT, L. Where has All the Education Gone? The World Bank: Washington D.C., 1996, 282 s. (interní materiál)
8. SOUBOTINA, T., P., SHERAM, K. Beyond Economic Growth: Meeting the Challenges of Global Development. The World Bank: Washington D.C., 2007, 187 s. ISBN 0-8213-4853-1
9. ŠAROCH, S., ŽÁK, M. Česká ekonomika a ekonomická teorie. Academia: Praha, 2004, 266 s. ISBN 80-200-1129-3
10. VETEŠKA, J. Teorie a praxe kompetenčního přístupu. Educa Service: Praha, 2011, 228 s. ISBN 978-80-87306-09-3

Jaroslav Mužík

PIETNÍ VZPOMÍNKA NA MEZINÁRODNÍM VOJENSKÉM HŘBITOVĚ V MILOVICÍCH

Na Mezinárodním vojenském hřbitově v Milovicích se konal dne 1. listopadu 2014 slavnostní pietní akt. K monumentu válečných zajatců položili věnce - zástupce Generálního štábu AČR brig. gen. Pavel Adam, velvyslanec Italské republiky v ČR Aldo Amati, zástupce ministerstva obrany Itálie, starosta města Milovice Tomáš Pilc, delegace Svazu důstojníků a praporčíků Armády ČR vedená mjr. v. v. Rostislavem Konečným, prezident Gamingské iniciativy C.C. Filippo Imbalzano, zástupci Associazione Nazionale Alpini a řada dalších civilních, vojenských a duchovních představitelů obou zemí.

V době I. světové války vznikl v Milovicích tábor, kde byli drženi zajatci z ruské a italské fronty. Vzhledem k nuzným stravovacím a hygienickým podmínkám dochá-

zelo k vysoké úmrtnosti, až 36 lidí denně. Na hřbitově je pochováno 5 276 Italů, 527 Rusů a 60 Srbů. Hřbitov sloužil i jako pohřebiště pro vlastní a spojenecké vojáky, leží zde 323 rakousko-uherských občanů, z toho 224 Čechů, 49 Maďarů, 40 Poláků, 6 Rumunů, 4 Rakušani a 2 české ošetřovatelky. Mezi I. a II. světovou válkou zde bylo pohřbeno 49 československých vojáků, za II. světové války pak 61 německých a 12 ruských vojáků.

Historie konání vzpomínkových aktů spadá až do období vzniku samostatného československého státu v roce 1918, kdy péči o hřbitov převzala Československá vojenská správa. 29. října 1922 byl odhalen památník italským válečným zajatcům a každým rokem se 2. listopadu na hřbitově konala smuteční tryzna s vojenskými poctami. Tato tradice byla bohužel přerušena po příchodu okupační



sovětské armády v roce 1968, která po dobu své přítomnosti v Milovicích hřbitov značně zdevastovala. Po odsunu sovětských vojsk převzalo správu hřbitova italské velvyslanectví, došlo k rozsáhlé rekonstrukci hřbitova a zároveň byla obnovena tradice konání listopadových pietních akcí.

Za zemřelé zajatce byla následně v novogotickém kostele sv. Kateřiny Alexandrijské sloužena mše. Kostel byl vysvěcen 25. listopadu 1907.

Na závěr poděkovali starosta Milovic a velvyslanec Italské republiky v ČR všem přítomným za účast a žáci ZŠ Juventa zazpívali v nově zrekonstruované budově školy několik písní, dokonce píseň „Škoda lásky“ v italštině.

Svetozár Plesník





KDYŽ MEZI UČITELE A ŠKOLY VSTOUPÍ PRÁVO

Nynější moderní doba s sebou přináší nejenom rozvoj a pokrok, ale také problémy. Stává se čím dál častěji, že činnost učitelů a škol vyústí v situace, které jsou řešeny prostřednictvím práva, a jednotliví učitelé i školy se mnohdy stávají účastníky soudních řízení. Přílehu na to upozorňuje článek Jiřího Macha, uveřejněný 18. 6. 2014 na webových stránkách Novinky.cz pod výstižným názvem „Úděl učitelů: stačí málo a stojí před soudem“. Popisuje případ učitelky, která se vrhla do nezajištěné studny, aby zachránila dva žáky, a připomněl, na jak tenkém ledě se kantoři pohybují. Učitelka se stala hrdinkou, i když stačilo málo a mohla mít na krku stíhání kvůli ohrožení bezpečnosti dětí. Zmiňuje také některé další případy, z nichž některé řešily soudy. Nejsou to ale jenom nehody a zranění. Někdy jsou to emoce, které přešly ve verbální nebo fyzický útok mezi učitelem a žákem. A někdy se ocitají v roli účastníků soudních řízení i samotní žáci a studenti, a to proto, že sami školu před soudem kvůli něčemu žalují, a někdy také proto, že sami něco provedli. „Školák se na výletě utopil, za jeho smrt soudí učitelky!“. „Nový útok: Vychovatel přežil ránu tyčí ve výchovném ústavu!“. To všechno jsou titulky z novin, které mne vedly k napsání tohoto příspěvku. Učitelé zastávají velmi rizikové povolání a jejich údělem je, že stačí málo a stojí před soudem. Cílem příspěvku je poukázat na některé typické případy a upozornit na problémy, které s sebou moderní doba přináší a které se nevyhýbají ani školství. Mým záměrem je andragogický aspekt věci, tedy upozornit na nejčastější případy, ze kterých je zapotřebí se poučit pro budoucnost.

Některé případy odpovědnosti školy za škodu

Případem zranění žáka základní školy, který v rámci ozdravného pobytu utrpěl vážný úraz oka při školní akci – návštěvě minigolfu, se zabýval až Nejvyšší soud České republiky v rozsudku sp. zn. 25 Cdo 4507/2010 ze dne 9. 12. 2012 (rozhodnutí je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Nejvyššího soudu na www.nsoud.cz).

Nezletilý žák první třídy základní školy se účastnil ozdravného pobytu, při kterém žáci navštívili areál minigolfu, kde byli poučeni o pravidlech a podmínkách bezpečné hry. Asi po 20 minutách hry došlo k úrazu nezletilého žáka, když jej jeho spolužák při odpálení míčku zasáhl golfovou holí do levého oka a byla mu tak způsobena těžká újma na zdraví (trvalá ztráta oka). Nezletilý žák podal žalobu o náhradu škody proti základní škole. Okresní soud v Karlových Varech rozsudkem ze dne 25. 1. 2010 žalobu o náhradu škody způsobené ublížením na zdraví zamítl. Vzal za prokázané, že na minigolfovém hřišti byly přítomny tři plně kvalifikované pracovníce s dostatečnou praxí, dvě zdravotnice a řidič. Vzhledem k počtu žáků a jamek nemohl být pedagogický dozor bezprostředně u každé z nich. Ve věku dětí bylo v jejich rozumových schopnostech pochopit obsah daného poučení a řídit se jím. Proto nelze školu vytýkat, že nezajistila nad každým žákem při hře individuální dohled učitelem. K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 30. 6. 2010 rozsudek okresního soudu potvrdil se závěrem, že učitelky procházely mezi hrajeckými žáky a kontrolovaly dodržování pravidel hry a bezpečnostních předpisů. Ani bezprostřední přítomnost pedagogického dohledu v místě úrazu u žalobce a původce úrazu, by nemohla úrazu žalobce zabránit, takže základní škola se tak zcela zprostita odpovědnosti. Nejvyšší soud rozsudky okresního soudu i krajského soudu zrušil a věc vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení. Uvedl, že náležitý dohled má jiné požadavky na jednání osob dohledem povinných při běžné činnosti dětí jako je procházka, hra v parku apod. a jiné v situaci, kdy sedmileté děti ve skupině mají ke hře k dispozici golfovou hůl, jež je způsobila i při správné manipulaci s ní způsobit zranění. Dohled nad nezletilými totiž neznamená pouze zabránit úrazu ve chvíli, kdy k němu dochází, ale především vytvořit podmínky (organizací hry, praktickou přípravou apod.) k předjetí možnému vzniku rizika.

Případem učitelky, která se zranila při cestě na oběd z budovy školy do školní jídel-

ny, se zabývaly soudy i Nejvyšší soud České republiky v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1824/2005 ze dne 6. 6. 2006 (rozhodnutí je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Nejvyššího soudu na www.nsoud.cz). Žalobkyně se domáhala proti žalované základní škole, aby jí zaplatila náhradu škody, kdy jakožto učitelka při cestě na oběd do školní jídelny, která slouží výlučně ke stravování žáků a zaměstnanců žalované, na nerovnosti chodníku v prostoru mezi vchodem do budovy školy a vchodem do jídelny, utrpěla zranění nohy a byla v pracovní neschopnosti. Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 31. 8. 2004 žalobu zamítl. Dospěl k závěru, že cesta žalobkyně k obědu nebyla v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů a tudíž se nejednalo o pracovní úraz, neboť k úrazu žalobkyně došlo na veřejném chodníku, který je přístupný každému. Proti tomuto rozsudku se žalující učitelka odvolala a Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 31. 3. 2005 rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrdil. Dovodil, že sama skutečnost, že jediný přístup ke školní jídelně vede po veřejné komunikaci, neznamená, že tento pozemek se stává součástí objektu zaměstnavatele. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání a namítala, že úraz při této cestě je pracovním úrazem. Nejvyšší soud dovolání žalobkyně zamítl. Uvedl, že za pracovní úraz lze považovat poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl cestou ke stravování, jen jestliže tato cesta byla konána v objektu zaměstnavatele, což v tomto případě nebyla.

Napadení a nepřiměřené trestání žáků učitelem

Případem, kdy učitelka školy se nechala vyprovokovat hrubým chováním žáka základní školy k útoku vůči němu, což vedlo následně k okamžitému zrušení pracovního poměru učitelky, se zabýval Nejvyšší soud České republiky v usnesení sp. zn. 21 Cdo 1185/2003 ze dne 22. 8. 2003 (rozhodnutí je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Nejvyššího soudu na www.nsoud.cz). Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze

dne 23. 10. 2000 zamítl žalobu, kterou se učitelka M.L. proti žalované základní škole domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně, neboť jako učitelka na chodbě školy hrubě fyzicky napadla problémového žáka školy. K odvolání žalující učitelky Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 27. 4. 2001 rozsudek obvodního soudu změnil tak, že okamžitě zrušení pracovního poměru s „trestající učitelkou“ je neplatné. Soud přihlédl zejména k tomu, že žalobkyně byla základní školou jako učitelka hodnocena velmi dobře, že k incidentu byla vyprovokována žákem (který vyrušoval a několikrát ji nahlas před celou třídou oslovil velmi vulgárním výrazem), že k fyzickému útoku došlo až po skončení vyučování, nikoliv před třídou, ale na chodbě školy, a že nedošlo k žádnému poškození zdraví žáka. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná základní škola dovolání. Nejvyšší soud dovolání základní školy odmítl, neboť bylo podáno opožděně a proto se podaným dovoláním věc nezanedbával.

Nepřiměřeně unést se nechal učitel základní školy v Praze 9, kterého rozzlobil vzpurný žák natolik, že událost měla dohru u soudu, a to rovnou u trestního. Jedná se o věc, rozhodovanou usnesením Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 3 Tdo 440/2012 ze dne 18. 4. 2012 (rozhodnutí je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Nejvyššího soudu na www.nsoud.cz). Trestnímu odsouzení pachatele – učitele zde nezabránila ani učitelem dodatečně projevená lítost a odškodnění poškozeného žáka. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 6. 9. 2011 byl obviněný učitel J.Č. uznán vinným přečinem výtržnictví podle § 358 odst. 1 trestního zákoníku, kterého se dopustil tím, že v učebně třídy základní školy v Praze 9, kde v té době probíhala výuka anglického jazyka, poté, co poškozený žák, který přišel do učebny pro třídní knihu, jej z učebny vykázal, a poškozený přesto knihu chtěl odnést, chytil poškozeného levou rukou pod krkem, vytlačoval ho z učebny na chodbu, přitom jej udeřil otevřenou dlaní do obličeje a ve dveřích učebny, když se sehnul pro sluchátka, která mu spadla na zem, kopnul poškozeného do obličeje, a tímto jednáním mu způsobil zranění obličeje. Podle § 46 odst. 1 tr. zákoníku bylo od potrestání obviněného učitele upuštěno. Proti tomu-

to rozsudku podal obviněný učitel odvolání, které bylo usnesením Městského soudu v Praze ze dne 29. 11. 2011 zamítnuto. Proti tomuto usnesení podal obviněný učitel dovolání, ve kterém namítal, že konfliktu s poškozeným žákem došlo, nicméně byla neadekvátně posouzena jeho intenzita. Nejvyšší soud dovolání obviněného učitele odmítl. Uvedl, že výtržností se rozumí jednání, které závažným způsobem (hrubě) narušuje veřejný klid a pořádek a je pro ně typický zjevně neuctivý a neukázněný postoj pachatele k zásadám občanského soužití. Napadení jiného je jakýkoli fyzický útok proti tělesné bezpečnosti osoby, ale i vulgární slovní výpady proti jinému apod. Po subjektivní stránce se vyžaduje úmysl. Již odvolací soud ve svém usnesení uvedl, že „tento útok, byť k němu byl obžalovaný zjevně vyprovokován vyzývavým chováním poškozeného, nelze ničím ospravedlnit, a to ani obavou ze ztráty autority před přítomnými studenty. Charakter útoku, i když jím způsobený následek nebyl nakonec nijak závažný, dále prostředí, ve kterém k němu došlo, společenské postavení útočníka a poškozeného – tj. učitel a student, představují skutečnosti, jež v daném případě společenskou škodlivost jednání obžalovaného zvyšují do míry potřebné pro uplatnění trestní odpovědnosti a vylučují, aby na celý incident bylo pohlíženo jen jako na bagatelní, jenž by mohl být řešen ještě v postupkovém řízení“. Nejvyšší soud se s tímto závěrem ztotožnil a uvedl, že skutečnost, že soudy přistoupily k upuštění od potrestání obviněného učitele, neznamená snad to, že soudy pochybují o tom, co se stalo či projevují jakousi shovívavost, ale jedná se toliko o situaci, kdy byly naplněny podmínky pro upuštění od potrestání.

Trestní odpovědnost učitelů

Až u Nejvyššího soudu skončil případ žáka základní školy, který se smrtelně zranil při sportovní olympiádě v rámci výuky pořádané základní školou. Jedná se o věc rozhodovanou usnesením Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 6 Tdo 1170/2009 ze dne 31. 10. 2010 (rozhodnutí je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Nejvyššího soudu na www.nsoud.cz). Obviněný ředitel Základní školy V. v okrese Prachatice Mgr. J.Š. zahájil lehkooatletickou olympiádu ve sportovním areálu TJ Tatran V., pořádanou v rámci školní výuky, nezkontroloval bezpečnost doskočiště pro skok

daleký, kde v důsledku nedostatku písku byly nebezpečně odhaleny betonové hrany jeho vymezení, což představovalo možnost zranění, které nastalo později uvedeného dne, kdy žák T.K. při dopadu do doskočiště pokračoval pohybem těla ve směru skoku, došlo k jeho přepadnutí a dopadl nadbřiškem na zadní hranu doskočiště ve přičemž utrpěl úraz, na jehož následky zemřel na ARO Nemocnice v Českých Budějovicích. Rozsudkem Okresního soudu v Prachaticích ze dne 18. 2. 2009 byl obviněný ředitel základní školy uznán vinným trestným činem ublížení na zdraví podle § 224 odst. 1 trestního zákona a odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání šesti měsíců, jehož výkon byl podmíněně odložen na zkušební dobu v délce jednoho roku. Proti tomuto rozsudku podal obviněný ředitel základní školy Mgr. J.Š. odvolání, které bylo usnesením Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 9.6.2009 zamítnuto. Proti tomuto usnesení podal odsouzený učitel základní školy dovolání. Zastání našel teprve až u Nejvyššího soudu, který zrušil usnesení krajského soudu i odsuzující rozsudek okresního soudu a nařídil okresnímu soudu, aby věc znovu projednal. Nejvyšší soud konstatoval, že soudy jednoznačně nestanovily žádný stěžejní zákonný předpis, podle kterého by byl žalovaný skutek posuzován. Připomenul, že neexistuje žádná závazná norma, která by upravovala, jaké náležitosti má mít doskočiště pro skok daleký pro školní výuku, což však neznamená, že by nebylo možné posoudit bezpečnost konkrétního doskočiště. Z odůvodnění rozsudku okresního soudu vyplývá, že na škodlivém následku se kromě obviněného podílely i další osoby – tělocvikáři. Nejvyšší soud uzavřel, že úkolem okresního soudu bude zejména doplnit dokazování a zdůraznil, že o zavinění z nevědomé nedbalosti (které bylo ve zrušených soudních rozhodnutích shledáváno), jde jen tehdy, jestliže povinnost a možnost předvídat porušení nebo ohrožení zájmu chráněného trestním zákonem jsou dány současně. Nedostatek jedné z těchto složek znamená, že čin je nezaviněný. Při zjišťování příslušné formy nedbalosti nestačí zkoumat jen vnitřní, psychický vztah pachatele k zákonným znakům trestného činu. Je třeba též zjišťovat, zda při nedbalosti nevědomé pachatel „podle okolností a svých osobních poměrů vědět měl a mohl“. Měřítkem (kritériem) nedbalosti je zachování potřebné míry opatr-



nosti, která je dána spojením objektivního a subjektivního vymezení. Objektivní vymezení žádá od každého zpravidla stejnou míru opatrnosti, jen výjimečně se vyžaduje opatrnost vyšší, zejména u určitých povolání. Subjektivní vymezení míry opatrnosti spočívá v míře opatrnosti, kterou je schopen pachatel vynaložit v konkrétním případě (individuální hledisko).

Když studenti ve škole podvádí

Principem ultima ratio, neboli subsidiarity trestní represe, se zabýval Nejvyšší soud České republiky v usnesení sp. zn. 6 Tdo 217/2011 ze dne 30. 3. 2011 (rozhodnutí je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Nejvyššího soudu na www.nsoud.cz). Jednalo se o případ studentů Pedagogické fakulty Ostravské univerzity – příslušníků Policie České republiky, kteří podváděli při zkouškách ve škole.

Rozsudkem Okresního soudu v Ostravě ze dne 24. 3. 2010 byli obviněni Mgr. Bc. J.K. a M.J. uznáni vinnými tím, že po předchozí vzájemné domluvě, Mgr. Bc. J.K. za svého kamaráda M.J., který byl studentem Pedagogické fakulty Ostravské univerzity, obor sociální pedagogika – prevence a resocializace, dne 12. 12. 2008 na Ostravské univerzitě vykonal písemnou zkoušku z předmětu „sociální a pedagogická práce s mnohaporodními rodinami“, kterou podepsal jako M.J., a dne 6. 2. 2009 v centru jazykové přípravy za M.J. vykonal ústní zkoušku z jazyka anglického, čímž zkoušející pracovníky Pedagogické fakulty Ostravské univerzity uvedl v omyl, že zkoušky úspěšně složil student M.J., jehož studijní znalosti nebyly předmětnými zkouškami přezkoumány a prověřeny, neboť je osobně nevykonal, a tím měli porušit právo Pedagogické fakulty Ostravské univerzity ověřovat znalosti studentů zkouškou podle zkušebního řádu ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o vysokých školách, právo na přiznání akademického titulu pouze těm studentům, kteří řádně vykonali všechny předepsané zkoušky podle ustanovení § 2 odst. 9 téhož zákona a právo na zachování dobré pověsti této vysoké školy podle ustanovení § 19b odst. 2, 3 občanského zákoníku, a závažně tak poškodili dobré jméno, pověst a společenskou prestiž Pedagogické fakulty Ostravské univerzity se sídlem v Ostravě. Toto jednání obviněných studentů posoudil Okresní soud v Ostravě jako přečin poškozování cizích práv podle

§ 181 odst. 1 trestního zákoníku a uložil obviněnému Mgr. Bc. J.K. trest odnětí svobody v trvání šesti měsíců, podmíněně odložený na zkušební dobu v trvání osmnácti měsíců; obviněnému M.J. uložil trest odnětí svobody v trvání šesti měsíců, podmíněně odložený na zkušební dobu v trvání jednoho roku. Proti tomuto rozsudku podali obvinění studenti odvolání, na základě kterých Krajský soud v Ostravě napadený rozsudek zrušil pouze ve výroku o trestu a nově rozhodl tak, že upustil od potrestání obviněných. Proti tomuto rozsudku podali obvinění studenti dovolání, které Nejvyšší soud shledal důvodným, a proto rozsudek krajského soudu zrušil a přikázal mu, aby věc znovu projednal a rozhodl. Z výroku o vině jednoznačně vyplývá úmysl obviněných uvést v omyl zkoušející pedagogické pracovníky ohledně osoby, která vykonávala zkoušku při ověřování studijních znalostí M.J. Prvořadým zájmem bylo získat známku ze zkoušek z předmětů, které měl vykonat M.J. Místo něho však dne 12. 12. 2008 z předmětu „sociální a pedagogická práce s mnohaporodními rodinami“ a dne 6. 2. 2009 z anglického jazyka zkoušku složil Mgr. Bc. J.K. Nelze však již dovodit, že by úmysl obviněných směřoval ke způsobení vážné újmy právnické osoby – Pedagogické fakulty Ostravské univerzity. Pouhou záměnou studentů u zkoušky nemohlo dojít k ohrožení dobré pověsti této školy. Odhlédne-li se od toho, že i na straně vysoké školy selhal kontrolní mechanismus ohledně totožnosti studentů, který je na jiných fakultách zcela běžným standardem, tak rozhodně nelze konstatovat, že zcela ojedinělý pokus dvou studentů vyměnit se u zkoušek by mohl vést k ohrožení pověsti vysoké školy, která, jak uvádí i děkan této fakulty Doc. PhDr. J.M., CSc., u veřejnosti jinak požívá vysokého kreditu. Práva fakulty sice byla porušena, nicméně za toto jednání byli obvinění disciplinárně fakultou postíženi vyloučením ze studia. Jiným jednáním se na porušení práv Pedagogické fakulty nepodíleli. Se zřetelem k intenzitě újmy na tomto právu tudíž nelze tvrdit, že by i s ohledem na zásadu subsidiarity trestní represe bylo třeba postihu i podle norem trestního práva. Je zřejmé, že motiv jednání obviněného Mgr. Bc.K. byl veden toliko snahou pomoci M.J. složit zkoušky, ale další cíl obvinění nesledovali. Podle ustálené soudní judikatury, zda jde o vážnou újmu na právech, je nutno posoudit se zřetelem

lem k okolnostem konkrétního případu. Jak uvedl děkan Pedagogické fakulty Ostravské univerzity doc. PhDr. J.M., CSc., fakulta se umísťuje v konkurenci s ostatními fakultami na předních příčkách. Nejvyšší soud neshledal názor, že by jednání obviněných mohlo vyvolat u veřejnosti dojem snadného získání vysokoškolského diplomu Ostravské univerzity. Zvláště za předpokladu, že proti obdobným incidentům byla na fakultě přijata zpřísnující opatření směřující k ověřování totožnosti zkoušených studentů, lze vyloučit, že dobrá pověst v důsledku jednání jednoho studenta této fakulty by mohla být do budoucna nějak ohrožena. Kromě toho i z medializace celého případu vyplynulo, že takové jednání nezůstává ze strany fakulty bez následků, neboť student M.J. byl na základě disciplinárního řízení vyloučen ze studia. Bylo rovněž zveřejněno, že obvinění Mgr. Bc. J.K. a M.J. byli propuštěni ze služebního poměru u Policie ČR. Nejvyšší soud je toho názoru, že sankce, kterými byli obvinění postíženi, dostatečně ukázaly, že společnost jejich protiprávní jednání netoleruje.

Případy studenti vs. školy

Od poloviny devadesátých let jsou stále častější případy, kdy školu žaluje student nebo uchazeč o studium, který neuspěl při přijímacím řízení. Prvním takovým mediálně známým případem byl náleze Ústavního soudu České republiky sp. zn. III. ÚS 226/95 ze dne 4. 7. 1996 ve věci stěžovatele R.K., který nebyl přijat na vysokou školu a jehož žalobu, kterou se domáhal soudního přezkumu tohoto rozhodnutí, Krajský soud v Brně odmítl projednat a řízení zastavil s odůvodněním, že jde o rozhodnutí, které je ze soudního přezkumu vyloučeno (rozhodnutí bylo uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení ÚS, svazek č. 5, náleze č. 61, str. 467, a je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Ústavního soudu na <http://nalus.usoud.cz>). Ústavní soud usnesení Krajského soudu v Brně o zastavení řízení o žalobě (kteřou se stěžovatel domáhal soudního přezkoumání rozhodnutí Vysokého učení technického v Brně) zrušil. Ústavní soud konstatoval, že podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod se každý může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu. Toto ustanovení Listiny základních práv a svobod vyžaduje tudíž pro všechny případy rozhodování o právech stanovený postup, čili pro-

cesní úpravu, garantující rovnost a vyloučení libovůle. V souvislosti s rozhodováním rektora o odvolání proti rozhodnutí děkana o nepřijetí ke studiu na vysoké škole to znamená stanovit rozsah aplikace revizního principu, resp. jeho omezení, na důvody odvolání, jakož i míru aplikace kasačního a apelačního principu. Statut Vysokého učení technického v Brně však neobsahoval stanovení postupu při rozhodování rektora o odvolání do rozhodnutí děkana o nepřijetí ke studiu na vysoké škole, v důsledku čehož v posuzované věci nebyly splněny kautely, vyžadované ustanovením čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

V podobném případě, který byl rozhodován pozdějším nálezem Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 229/95 ze dne 15. 1. 1997, šlo případ stěžovatelky G.K., která nebyla ve stejném přijímacím řízení přijata na stejnou vysokou školu a jejíž žalobu, kterou se domáhala soudního přezkumu tohoto rozhodnutí, Krajský soud v Brně také odmítl projednat a řízení o ní zastavil s odůvodněním, že jde o rozhodnutí, ze soudního přezkumu vyloučené (rozhodnutí bylo uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení ÚS, svazek č. 7, nálež č. 5, str. 35, a je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Ústavního soudu na <http://nalus.usoud.cz>). Ústavní soud v tomto druhém případě ústavní stížnost (kterou se stěžovatelka domáhala zrušení usnesení Krajského soudu v Brně a rozhodnutí rektora Vysokého učení technického v Brně) zamítl. Svoje odlišné rozhodnutí zdůvodnil Ústavní soud tím, že má za prokázáno, že oba stěžovatelé v důsledku předložených lékařských potvrzení vykonali přijímací zkoušku v náhradním termínu. V této písemné zkoušce dosáhli oba diametrálně odlišných výsledků, neboť pokud jde o zkoušku jazykovou, kde dosáhli nejnižšího počtu bodů ve srovnání s jinými uchazeči, se ve zkoušce všeobecné prezentovali jako geniální, když jako jediní dosáhli maxima bodů, ačkoliv stěžovatelka dosahovala průměrných a R.K. podprůměrných předchozích studijních výsledků. Dále bylo zjištěno, že během této přijímací zkoušky v náhradním termínu seděli oba stěžovatelé vedle sebe, přičemž předseda přijímací komise byl pracovníkem soukromé agentury, kde oba stěžovatelé před přijímacími zkouškami studovali. Rektor vysoké školy tudíž napadeným rozhodnutím neučinil nic víc, než na základě těchto skutkových nejasností (popsaných výše)

vydal opatření, kterým usiloval o odstranění těchto nejasností, a současně se tak snažil postavit na jisto otázku zjištění předpokladů ke studiu.

Znovu se Ústavní soud České republiky vyjádřil k otázce soudního přezkumávání rozhodnutí o nepřijetí uchazeče ke studiu na vysoké škole v nálezu sp. zn. I. ÚS 282/01 ze dne 26.3.2002 (rozhodnutí bylo uveřejněno ve Sbírce nálezů a usnesení ÚS, svazek č. 25, nálež č. 40, str. 321, a je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Ústavního soudu na <http://nalus.usoud.cz>). Ústavní soud zrušil usnesení Krajského soudu v Brně (kterým bylo zastaveno řízení o návrhu stěžovatele na přezkoumání rozhodnutí o nepřijetí ke studiu na Právnické fakultě Masarykovy univerzity). Konstatoval, že pro možnost přezkoumání rozhodnutí orgánu veřejné správy o subjektivních právech a povinnostech fyzických nebo právnických osob není rozhodující, zda bylo vydáno v řízení podle správního řádu či zda jsou výsledkem jinak procesně upraveného řízení, případně jejich vydání předcházelo řízení, které není upraveno vůbec.

Po reorganizaci správního soudnictví rozšířením kompetencí správních soudů a zřízením Nejvyššího správního soudu s účinností od 1. 1. 2013 se postupně zvýšil počet případů, ve kterých správní soudy přezkumávají pravomocná rozhodnutí, vydaná školami v postavení správního orgánu (orgánu veřejné moci), a počet i rozsah těchto případů se stále zvyšuje.

Takovým rozhodnutím, které potvrdilo poměrně širokou pravomoc správních soudů přezkumávat rozhodnutí škol, je usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího soudu sp. zn. 6 As 68/2012–47 ze dne 19. 8. 2014, týkající se možnosti soudního přezkumání výsledků maturitní zkoušky (rozhodnutí je veřejně dostupné v databázi rozhodnutí Nejvyššího správního soudu na www.nssoud.cz). Podle tohoto usnesení Nejvyššího správního soudu lze žádat o přezkoumání výsledku části maturitní zkoušky konané formou didaktického testu podle § 82 odst. 3 školského zákona, přitom se postupuje podle správního řádu a proti rozhodnutí o této žádosti není přípustný opravný prostředek (odvolání). Jde však o rozhodnutí podle § 65 odst. 1 soudního řádu správního (tj. o rozhodnutí o subjektivních veřejných právech žalobce, které je

přezkoumatelné soudem). A správní soud je v řízení o žalobě proti rozhodnutí o žádosti o přezkoumání výsledku části maturitní zkoušky konané formou didaktického testu povinen přezkoumat toto rozhodnutí v rozsahu uplatněných žalobních bodů, a to i z hlediska věcné správnosti hodnocení testových otázek a úloh.

Úvahy de lege ferenda

Dnešní rychlá a dynamická doba s sebou přináší další a nové typy právních problémů, týkajících se školství i učitelů a studentů jako takových, které jsou nové a se kterými si proto školství ani učitelé často nedokáží kvalifikovaně poradit. Listina základních práv a svobod přitom v článku 37 odst. 2 zajišťuje každému právo na právní pomoc v řízení před soudy, jinými státními orgány či orgány veřejné správy, a to od počátku řízení. Podle zákona o advokacii jsou to sice advokáti, kterým je ze zákona svěřeno poskytování profesionální právní pomoci, avšak obecně lze konstatovat, že specializované právní problematice v oblasti školství rozumí jen málokterý advokát a ještě méně advokátů má v této problematice (povytce nijak výnosné) potřebnou erudici a právní praxi. Nelze přehlédnout ani fakt, že málokterá škola si může nákladně právní zastoupení advokátem dovolit. Jedná-li se navíc o veřejnoprávní školu, popřípadě vystupuje-li v soudním sporu ministerstvo, které je organizační složkou státu a hospodaří proto s majetkem státu, nelze odhlédnout od toho, že podle četných nálezů Ústavního soudu by takový subjekt hospodařící s veřejnými prostředky, měl svoje odborné právní zastoupení zajišťovat především sám. De lege ferenda se proto jeví jako potřebným a žádoucím, aby na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy vznikl specializovaný právní útvar, který by v celostátním rozsahu poskytoval potřebnou právní pomoc a ochranu v hrozících nebo probíhajících soudních řízeních nejenom samotnému ministerstvu (jako je tomu doposud), ale v případě potřeby také jednotlivým školám a učitelům, pokud o takovou odbornou právní pomoc požádají. Za podstatné považují, aby jednotlivé školy i jednotliví učitelé, kteří se ve valné většině neorientují v právní problematice, se měli kam obrátit a aby jim byla poskytnuta odpovídající a erudovaná specializovaná právní pomoc a ochrana přímo v rámci resortu školství, bez nutnosti zapojení finančně náročných a odborně nejistých služeb advokáta.

Miroslav Špadrna

PŘEDVÁLEČNÉ OPEVNĚNÍ OŽÍVÁ

Díky aktivitám skupiny milovníků vojenské historie možná ožije jeden z objektů lehkého opevnění vz. 37 tzv. „Pražské čáry“ postavený v roce 1937 na obranu proti hitlerovskému Německu.

Skupina nadšenců by ráda v Městysu Karlštejně obnovila na vlastní náklady do původní podoby objekt lehkého opevnění vz. 37 a provozovala zde muzeum. Tito znalci vojenské historie připravují ve spolupráci s Městysem Karlštejn (s nímž uzavřeli smlouvu o využití objektu) uvedení bunkru do stavu, v jakém bylo naše opevnění v září 1938 připraveno k obraně (a to včetně jeho výstroje, výstroje a dalších zajímavých dobových exponátů).

Karlštejn je naprosto unikátní tím, že se na jeho katastrálním území nacházejí hned dvě pevnostní stavby, které měly stejný úkol – chránit České země před napadením. Tyto stavby na sebe hledí přes propast času hlubokou 572 let – jde o hrad Karlštejn (dokončen v roce 1365) a objekt lehkého opevnění vz. 37 (dokončen v r. 1937).

Novější z těchto objektů (bunkr čís./typ: B-7/12/A-160Z) byl doposud zcela opuštěn a zapomenut. Podepsala se na něm především německá okupace, kdy byl z obavy před českým povstáním uvnitř vyplněn kameny a zabetonován – všude tam, kde linie opevnění probíhala územím s převahou českého obyvatelstva byly objekty odstřeleny, ale tam, kde by odstřelem byly ohroženy okolní stavby, byly objekty „pouze“ zabetonovány a tím znehodnoceny.

V dalších desítkách let z betonu opršely původní barvy a byla odstraněna kameninová rovnánina před čelní stěnou a hliněný (zatravněný) zához, který byl u objektu dokumentován v kompletním stavu ještě okolo r. 2005. Nyní je samotná stavba v neutěšeném stavu a příliš nesluší svému okolí.

Aby bylo možno využít bunkr pro muzejní účely, bude nutné provést celkovou rekonstrukci objektu, především pak odstranit německou betonovou zazdivku a uvést interiér do stavu, v jakém byl při mobilizaci v září 1938.

Dne 8. 5. 2015 bude za účasti představitelů Městysu Karlštejna oficiálně otevřeno „Museum lehkého opevnění Karlštejn“ – tím se završí téměř roční snaha milovníků vojenské historie o rekonstrukci bunkru do podoby v jaké byl v září roku 1938 připraven k obraně naší republiky. V tento den bude také muzeum otevřeno zdarma pro obyvatele Městysu Karlštejna v rámci Dne otevřených dveří.

Dobrovolníci odpracovali na rekonstrukci bunkru více než 700 „osobohodin“ a další stovky hodin jejich práce si vyžádala dílenská příprava a restaurování exponátů musea. Při cestách na pracovní akce nadšenci najeli téměř 5000 kilometrů na trase Mělník-Karlštejn-Mělník, protože nápad na obnovu bunkru se zrodil právě tam, a dalších 2500 kilometrů bylo naježeno při opatrování exponátů mezi sběrateli v celé ČR.

A proč právě tento bunkr? Československé opevnění je symbolem První republiky, symbolem odhodlání našich dědů bránit stát, který byl opravdu jejich a za který byli ochotni položit život. První republiku vnímáme jako dosud největší politický, hospodářský a morální vrchol naší země, a proto se k ní snažíme vracet a svojí prací připomínat, že za stát, ve kterém žijeme, máme zodpovědnost všichni.

Karlštejn je naprosto unikátní tím, že se na jeho katastrálním území nachází hned několik pevnostních staveb, které měly stejný úkol – chránit České země před napadením. Tato opevnění na sebe hledí přes propast času hlubokou 572 let – jde o hrad Karlštejn (dokončen v roce 1365) a objekty lehkého opevnění vz. 37 (dokončené v r. 1937).



Nezbývá, než popřát vznikajícímu muzeu hodně návštěvníků a jeho provozovatelům neutuchající elán při péči o zajímavou památku spojenou s naší historií!

Přijďte se podívat, ať už při oficiální otvíračce nebo kdykoliv potom, otevřeno budeme mít od května do října (v květnu, červnu, září a říjnu mimo pondělky a dny následující po svátcích).

Držte nám palce...

Betonu zdar a jeho škůdcům zmar!

Petr Štemberk



DIVIZE STRÁŽNÍ SLUŽBY VLS ČR, s. p.

Vojenské lesy a statky ČR, s.p. (VLS) jsou podnikem s více než osmdesátiletou tradicí. Jsou účelovou organizací založenou Zakládací listinou Ministerstva obrany ČR. Hospodaří převážně ve výcvikových prostorech Armády ČR – zhruba na 126 000 hektarech lesní půdy, která je majetkem státu. To představuje přibližně pět procent lesní půdy v České republice. Na lesním hospodaření se podílí šest divizí VLS a jejich lesní správy. Na rozdíl od jiných lesnických organizací hospodaří VLS i na více než 6000 ha zemědělské půdy. Další součástí hospodaření je obchod se dřevem, strážní služba, pyrotechnická asanace, spravování cyklotras, lesní pedagogika, myslivost a rybářství.

V souladu se zadáním zakladatele je vizí VLS patřit mezi evropskou špičku v oblasti lesní a dřevozpracující výroby. Velká pozornost se věnuje obnově a údržbě lesních ekosystémů. Rozvíjí mimoprodukční funkce lesů. V obchodních vztazích poskytuje kvalitní služby odpovídající vyhlášené politice jakosti. Poskytované služby a pracovní úkony výroby v zajišťovaných oborech realizují vždy s ohledem na životní prostředí a s cílem neustálého zlepšování.

Se zástupcem ředitele divize ostražky VLS ČR, s. p. Ing. Janem Šebkem, jsme hovořili na sklonku roku 2014.



Military forum: Pane inženýre, působíte ve firmě Vojenské lesy a statky ČR, s. p. řadu let. Co Vás vedlo k tomu, že jste si zvolil profesi, která působí pod hlavičkou armády?

JŠ: V armádě jsem působil celý svůj profesní život. Mám zde řadu přátel a známých, kteří jsou ochotni spolupracovat i na řešení mých současných úkolů. Kromě toho znalost prostředí a podmínek působení naší firmy ve prospěch rezortu MO je pro mne výhodou.

MF: Byl jste pověřen řízením divize Ostražky a služeb VLS ČR, s.p., která zajišťuje plnění úkolů pro rezort MO. Jak jmenování přijali Vaši kolegové a jaké změny nastaly ve Vašem životě?

JŠ: To není žádná nová situace. Ve stejné pozici působím v zásadě již deset let, od samého začátku plnění služby pro AČR. V současné době se snažím najít svého nástupce, který bude schopen pokračovat a rozvíjet službu dále. Věk se nedá zastavit a je nutné včas odejít.

MF: Vámi řízená divize Strážní služby vznikla v roce 2005 (v té době jako útvar) a má zhruba 1200 zaměstnanců. Jaké jsou hlavní úkoly útvaru v příštím období 2014/2015?

JŠ: Udržet si schopnost plnit kvalitně požadované úkoly rezortem MO na celém území ČR s důrazem na výcvikové prostory. Od 1. ledna 2015 převezmeme ostražku všech objektů rezortu (živých i uvolněných), pokud si je nebude střežit armáda vlastními silami. Nabízíme uživatelům našich služeb i úklidové služby vnitřních i vnějších prostor. Chceme poskytovat uživatelům komplexní a spolehlivý servis.

MF: Provedl jste personální změny ve Vašem útvaru? Čemu budete věnovat hlavní pozornost z hlediska zkvalitnění činnosti a jaké jsou Vaše vize?

JŠ: Žádné převratné personální změny není nutné provádět. Pokud jsou změny,

vyvolá je život sám. Například pracovníky, kteří odejdou do starobního důchodu je nutné nahradit novými.

Kvalita naší služby závisí především na odborné připravenosti bezpečnostních pracovníků i jejich přímých nadřízených. Tomuto úkolu musíme věnovat největší a trvalé úsilí.

Naší vizí je využití závěrů kolegia ministra obrany a postupně přebírat úklidové práce (vnitřní i vnější) především v objektech, kde zajišťujeme již ostražku. Mohli bychom tak zvýšit efektivitu řídicích procesů.

MF: V rámci VLS ČR, s. p. se pečuje o „Významné stromy“ a „Památné stromy“. Máte nějaký svůj oblíbený strom? Pokud ano, můžete říci proč?

JŠ: Já jsem rád v lese i přírodě našich výcvikových prostorů. V těchto prostorech je velmi omezen vliv civilizace. Přírodu vnímám jako celek a nevybírám si jednotlivé stromy.

MF: Řeknete nám něco o svých zálibách a koníčcích. Jak relaxujete, pokud Vám zbývá čas?

JŠ: Mým jediným koníčkem je myslivost. Ta stačí spotřebovat můj volný čas i peníze.

V současné době jsem předsedou Vojenského klubu myslivosti, který sdružuje vojáky se stejným zájmem a vytváří podmínky pro jejich myslivecké vyžití. O vojenském klubu myslivosti získáte více informací na internetových stránkách www.vkmcr.cz.

Redakce Military forum





PROBLÉMY VÝBĚRU ZAMĚŠTNANCŮ V PODNICÍCH A INSTITUCÍCH

V teorii i praxi personálního managementu se zdůrazňuje, že vybrat schopné a způsobilé pracovníky je nezbytné pro posílení konkurenční schopnosti podniku. Výběrová řízení jsou také důležitým faktorem personální stability ve firemním prostředí. Obecně je možno konstatovat, že proces výběru pracovníků by se neměl orientovat jen na jednu metodu (nejčastěji CV uchazeče a výběrový rozhovor). Mělo by se používat několik metod a to tak, aby se vzájemně doplňovaly a doplňovaly.

V rámci výzkumného projektu autorka studie empiricky zkoumala negativní dopady neúspěšných přijímacích pohovorů na osobnost uchazečů o zaměstnání. Průzkum představuje sondu do těchto problémů, které pro každého z nás nejsou mnohdy právě příjemnou záležitostí. Ukázal, že dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro 96% respondentů velké životní riziko, neboť člověk musí v jejím důsledku vhodně slevit z dosavadních nároků na životní úroveň. Při zkoumání negativních dopadů neúspěšného výsledku přijímacího pohovoru uvádělo více než 50% lidí ze zkoumané skupiny projevy různých psychických problémů, jako je strach o budoucnost, problémy se spánkem, pocitu viny, ztrátu sebevědomí, lítost, rezignaci na okolí, apatii, smutek, přecitlivělost a zoufalost. Tíživší lidé uváděli i zdravotní problémy, jako jsou bolesti hlavy, žaludeční obtíže, pocení, bušení srdce apod. Zajímavé je, že jen polovina z těchto lidí vyhledala odbornou pomoc na tyto problémy. Více než třetina lidí uváděla, že neúspěšné výsledky přijímacích pohovorů vedly v konečném důsledku i ke konfliktům zejména s rodinnými příslušníky. Někteří dokonce uvedli, že opakované neúspěšné pohovory konfliktní situace zhoršovaly a dokonce vyvolaly krizi v manželských či partnerských vztazích.

I v současné situaci s relevantně vysokou nezaměstnaností má řada podniků a in-

stitucí problém najít na trhu práce kvalifikované lidi. V řadě oborů a profesí je běžný nedostatek odborných pracovníků např. v technických oborech, informačních technologiích apod. Podniky mnohdy čelí určité „erozi“ svého rozvoje z důvodu nedostatku specialistů. I z těchto důvodů sílí na trhu práce určitá konkurence podniků, které se soustřeďují na propracovanější náborové metody a na své zvýraznění oproti konkurenci. V personalistické „hantýrce“ se tomu někdy říká také „válka o talenty“. Válka o talenty se odehrává na trhu práce všude, kde jsou kvalifikovaní lidé nedostatkovým zbožím.

Boj o talenty se zpravidla koná na dvou polích. Navenek konkuruje podnik s dalšími podniky stejného nebo obdobného odvětví, které hledají identické odborné způsobilosti zaměstnanců. Tak se například většina podniků snaží pro sebe získat nejlepší absolventy vysokých škol, ale to zpravidla nepostačuje. Také slovo „headhunting“ (lov hlav) poukazuje na to, že podniky zkoušejí přetahovat si pracovníky. Podniky v zásadě usilují o to, aby byly pro zaměstnance atraktivnější než jejich konkurence. Směrem dovnitř podniku se vede „talentová válka“ jako boj o to udržet pro podnik „to nejlepší“. Zde jde o rovnováhu mezi výkonem a loajalitou zaměstnanců na straně jedné a „protislužbami“ podniku na straně druhé.

V boji o talenty rozlišuje management podniku své aktivity podle skupiny zaměstnanců. V centru tohoto úsilí jsou vysoce kvalifikovaní zaměstnanci, kteří obzvláště přispívají k vytváření hodnot v podniku. K tomu se přidávají takzvané High Potentials, tedy vysoce kvalifikovaní mladí pracovníci. Dále se jedná o skupinu zodpovědných zaměstnanců, které lze těžko nahradit. O něco méně intenzivněji probíhá boj o středně kvalifikované zaměstnance, kteří se ještě nechají na pracovním trhu nahradit. Přesto je nelze zcela zanedbávat. Jsou to mnohdy právě oni,

kterí realizují velkou část pracovního výkonu v podniku. V centru boje války o talenty zpravidla vůbec nefigurují snadno vyměnitelné nízko kvalifikované síly. Zde se v praxi ukazuje určitá „asymetrie“ války o talenty. Ne každému zaměstnanci nebo uchazeči o práci se věnuje stejná pozornost a ne do každého zaměstnance nebo uchazeče se investují stejné peníze.

Úspěch ve válce o talenty se nechá určit na základě toho, zda se managementu podniku podaří

- krátkodobě zaměstnat kvalifikované zaměstnance v podniku a ty z nich, kteří jsou důležití pro trvalý úspěch podniku trvale zavázat
- nastavit podnik střednědobě jako atraktivního zaměstnavatele, což vede mnohé lidi k tomu přijmout zaměstnání
- dlouhodobě nastavit profesionální a důvěryhodnou personální strategii podniku

Význam výběrového řízení pro řízení lidských zdrojů v podniku nebývá někdy dostatečně doceněn. Fobrum, Tichý, Devana (2004) ukazují, že podstatou výběru pracovníků je rozhodnutí o přijetí pracovníka, který nejlépe splňuje požadavky a podmínky zaměstnavatele. Výběr uchazečů je spojen s velkou odpovědností, protože zaměstnávat nevhodného člověka může mít pro podnik velmi negativní dopad. Proces výběru by se neměl orientovat jen na jednu metodu (například analýzu CV uchazeče a výběrový pohovor), ale že by se mělo používat metod několik tak, aby se vzájemně doplňovaly.

Beer (2004) v této souvislosti upozorňuje, že volbu používaných metod pro výběr pracovníků ovlivňuje řada faktorů, a to zejména velikost firmy, výše finančních prostředků vyčleněných firmou pro výběr, typ a úroveň (obsah činností) volného pracovního místa a čas, ve kterém je nutno zaměstnat nového pracovníka. Zvolené přístupy, zvolené metody ve výběrovém řízení mají často velmi výraz-

ný vliv na uchazeče o zaměstnání. Na význam výběrového řízení je tedy možno se dívat jak z hlediska zaměstnavatelů, tak z hlediska uchazečů o zaměstnání, a to úspěšných i neúspěšných.

Z hlediska výběru pracovníků a z hlediska výběrových řízení v podniku je důležité personální plánování, a to kvantitativní i kvalitativní. Kvalitativní personální plánování zahrnuje určení přesného počtu zaměstnanců, kteří mají být přijati. První krok spočívá v tom existující zaměstnanecké číslo vyčíslovat, a sice jak současný stav, tak budoucí vývoj. V dobách flexibilizace pracovní doby s možností pracovat na částečný pracovní úvazek a domácí práce, omezení zaměstnaneckých poměrů, pracovníků v časové mzdě a přesouvání práce na externí poskytovatele služeb není na první pohled zřejmé, kolik hodin práce na vytváření výkonů plyne. Zjistí-li se přesná potřeba času, může se provést časová studie, u které se započítávají doby po provedení prací, jakož i doby údržby, nového vybavení strojů včetně rozvržení materiálu. Náročné je též zachytit budoucí vývoj stavu zaměstnanců. Zde se musí na základě diagnostikovaného stavu zaměstnanců výhledově započítat odchody a nástupy zaměstnanců, které nastanou v uvažovaném časovém rámci. Stein (2013, s. 43) s mírnou nadsázkou píše, že „plánování odborných způsobilostí si můžete představit jako kuchařský recept a dříve než dáte pokrm péct, je nejdůležitější informací seznam přísad.“ Rozhodující nejsou samy minimální požadavky, ale kombinace odborných způsobilostí, které by mohly vést k nadprůměrnému výkonu pracovníků. Z tohoto důvodu se pro jednotlivé pozice předem určují víceoborové kvalifikace.

Výsledky těchto činností jdou do výsledného profilu pro každou jednotlivou pozici a mají za následek popis daného pracovního místa. V popisu pracovního místa je u určitého místa v podniku uvedeno, jak se jmenuje, v které oblasti organizační struktury sídlí a které úkoly bude držitel pracovního místa zachovávat, jaké odpovědnosti a rozhodovací pravomoci jsou s ním spojené, jaké schopnosti, dovednosti a nabyté znalosti jsou zapotřebí, komu je pracovní místo podřízeno, kým smí být zastoupeno, jakož i zvláštní zátěže s ním spojené. Popis pracovního místa je přitom užitečný při každodenní práci,

kdy jsou jeho formulace jednoznačné a jasně vysvětlují, co je tím míněno. Mísoto „dobré schopnosti řešit konflikty“ lze napsat „přijímá cizí kritiku jako upozornění na zlepšení a vlastní kritiku formuluje motivujícím způsobem.“ Místo „vědomí nákladů“ se nabízí „v rámci dostupného rozpočtu nevýdává více než peníze nutné k dosažení cíle“.

Popisy pracovních míst budou v rámci personálního managementu stále více zapotřebí:

- při získávání pracovníků jako vklad pro vypracování popisu pracovního místa a jako orientační pomoc za účelem obsazení daného místa, jak pro vybírající, tak pro uchazeče.
- při rozmisťování pracovníků pro vytvoření pracoviště nebo pracovního prostředí.
- při odměňování jako důležitý vyměřovací základ pro odměnu.
- při personálním rozvoji jako orientační pomoc pro nutná opatření dalšího vzdělávání, jakož i
- při personálním řízení jako vodítko pro formulaci dohod o cíli a jejich pozdějších zhodnocení.

Mužík (2008, s. 78) ukazuje, že „popis pracovních míst ukazuje na pozici a roli uvnitř podniku s písemné, závazné a jednotně stanovené formě“. Na druhé straně se autorka této studie přiklání k názorům, že v popisech pracovních míst by měly být formulovány jednotlivé požadavky na jeho nositele a jejich popis by měl být pokud možno jednoduchý a přehledný.

Personální plánování nelze mnohdy dostatečně posoudit. Mnohým podnikům chybí nejzákladnější informační systémy pro personální plánování. Přitom se v jednoduchých variantách nechají zobrazit v základní excelové databázi. Existence personálního plánování je dobrým indikátorem pro „stálost personálního managementu“. Právě podniky bez výhledové kvantitativního a kvalitativního personálního plánování se nemohou divit, když budou překvapeny nutností větších personálních změn.

Dalším důležitým předpokladem pro úspěšná výběrová řízení ve firmách je Branding neboli posilování značky firmy. Pod pojmem Employment Branding se ro-

zumí vytvoření jasného profilu zaměstnavatele s cílem prezentovat se na pracovním trhu jako atraktivní zaměstnavatel. Jako v reklamě, která vytváří značky pro produkty, žije také značka zaměstnavatele z její pokud možno nezaměnitelné identity značky určené pro cílovou skupinu požadovaných zaměstnanců. Toto by mělo podniku zajistit konkurenční výhodu na pracovním trhu. Předpokladem této výhody je, aby podnik věděl, co vlastně tvoří jeho identitu. Podniková kultura s jejími hodnotami a vizemi je důležitou součástí „vlastností zaměstnavatele“, patří sem však i kvalita managementu, chování řídicích pracovníků, pracovní spokojenost zaměstnanců a perspektivy rozvoje podniku.

Identita značky se projevuje v tzv. závazném slibu zaměstnavatele, který se nechá shrnout jako Employee Value Proposition (EVP) často v jedné větě: Tato věta vysvětluje, proč by měla osoba pracovat zrovna v dotyčném podniku a ne v jiném podniku. Tím je Employee Value Proposition (hodnotová propozice zaměstnance) víc než jednoduché reklamní heslo. Musí se však vědomě vytvářet, hodnověrně a nezpochybnitelně v podniku realizovat a tím podnik reprezentovat jak navenek, tak směrem dovnitř.

Employer branding je v pracovním světě, kde podniky a instituce již promyslely řadu opatření, složitý. Manažeři přemýšlí takto: Jak se máme odlišit od podniků, které nabízejí podobné věci jako my? Ne každý podnik například může zřídit podnikovou mateřskou školu. Přesto se podnikům, pro které by byla vlastní podniková škola příliš nákladná, nabízejí levnější alternativy. Buď mohou provozovat školu s jiným podnikem nebo zaměstnat jednu chůvu pro malé děti. Pokud je zřízena podniková mateřská škola, může její podoba přispět k budování značky zaměstnavatele.

Výběrová řízení jsou v praxi organizována různorodým způsobem. Někteří personálisté mluví o tzv. standardu, kdy výběrové řízení je tříkolové. V prvním kole se koná tzv. HR – screening, v druhém jsou pohovory s nadřazenými a v poslední části jsou uplatňovány prvky Assessment Centre, kde jde o to na simulovaných pozicích zjistit, zda noví pracovníci zapadnou do budoucích týmů.



Častým tématem k diskuzi jsou otázky v přijímacích pohovorech. Zaměstnavatelé i personální agentury stále rozšiřují postupy, jak se uchazečům dostat „pod kůži“ a odhalit jejich pracovní lidský potenciál. Například globální internetový gigant Google používá při testování uchazečů o práci tyto otázky: Kolik golfových míčků se vejde do školního autobusu? Proč mají kryty na kanalizaci kulatý tvar? Kolik ladičů pian je na světě? Příklady standardních otázek u přijímacích pohovorů: Jakou jste měl (a) cestu, bylo těžké nás najít? Proč se ucházíte o toto místo? Na co by v práci kladl zvláštní důraz? Jaký byl váš největší profesní úspěch v poslední době? S jakými lidmi si nerozumíte a těžko by se vám s nimi pracovalo? Jak byste si představoval svou nejlepší dovolenou? Příklady otázek na odolnost uchazeče ke stresu: Nepřipadáte si na tu práci příliš starý (mladý)? Ucházíte se o práci jen u naší firmy? Nemáte pocit, že vzhledem k vašim schopnostem jsou vaše požadavky příliš vysoké?

Pohled do podnikové praxe a personalistické teorie ukazuje, že metody výběru lidí se velmi rozvíjejí a jsou často na velmi profesionální úrovni. Je jen škoda, že se stejnou profesionalitou, s jakou některé firmy vybírají a přijímají zaměstnance, nepřístupují i k propouštění. Je docela běžné, že s výpověďmi si ani nejúspěšnější korporace žádnou hlavu nedělají. Problémem na trhu práce je, že lidí se srovnatelnými předpoklady je hodně. Z tohoto důvodu si nejlepší zaměstnavatelé mohou dovolit chtít něco víc, a to zejména kreativitu, flexibilitu a další žádané osobnostní vlastnosti jako je tolerance, loajalita apod. Z pracovního zařazení lidí ve firmách se do značné míry stala věda. Personalisté jsou často posedlí využívat nové metody výběru lidí, jako jsou například různé osobnostní testy, grafologie, astrologie apod. Určitým výstřelkem v praxi jsou (dobrovolné) krevní testy. Jako určitou zajímavost z praxe může autorka studie uvést skutečnost, jak centrála Severoatlantické Aliance (NATO) vybírala v roce 2014 hlavního auditora. Je nutno připomenout, že jde o velmi významnou pozici, jejímž účelem je sledování peněžních toků v souvislosti s fungováním aliance, logistikou vojenských akcí a vojenských cvičení NATO v celém světě. Výběrové řízení mělo v prvním kole „kla-

sický“ průběh, tj. že zájemci dodali své strukturované životopisy, reference a motivační dopisy. Velkým překvapením bylo, že již v této fázi byl vybrán český uchazeč, který prokázal rozsáhlou praxi v účetnictví, controllingu v rámci ministerstva financí a auditingu přímo na ministerstvu obrany České republiky včetně excelentní angličtiny a francouzštiny podle standardů NATO. Byl vybrán přímo bez osobní účasti na výběrovém řízení!

Autorka se ve zmíněném výzkumu též zaměřila na vlastní přijímací pohovor. Otázky se týkaly úpravy zevnějšku a na „zkoušení“ modelových otázek a odpovědí ještě před pohovorem. Z provedeného výzkumu se u respondentů potvrdilo, že individuální nepřipravenost na výběrový pohovor se výrazně podílí na jeho neúspěšnosti. Část respondentů si vůbec neuvědomuje, že i přijímací pohovor má svoje pravidla a dobrá příprava a informovanost je základem jeho úspěchu. Na pohovor se pravidelně připravuje více než třetina respondentů a příležitostně podle druhu práce 70% respondentů z celkového vzorku, což je vcelku velmi pozitivní. Také velký důraz na úpravu zevnějšku klade přes 20% respondentů, zbytek se upravuje a obléká k pohovoru „normálně“. Ukázalo se však, že uchazeči o zaměstnání ve věkové kategorii nad 50 let se připravě na pohovor věnují více než uchazeči mladší 30 let.

Dalšími negativními následky, jež mohou ovlivnit hledání nového zaměstnání, které byly ve výzkumu zjištěny, jsou různé psychické problémy od pocitů náládovosti, podrážděnosti nebo méněcennosti, až po úplnou apatii či rezignaci na celé okolí. Časté jsou také vznikající konfliktní situace v rodině nezaměstnaného, způsobené právě zmíněnou podrážděností a stresovými situacemi při pohovorech. Negativní dopady na osobnost neúspěšného uchazeče jsou velice častým jevem, ale každý, koho potkají, by se měl vůči nim do jisté míry obrnit a především se zaměřit sám na sebe. Měl by mít totiž na paměti, že ovlivnit personalistu při pohovoru může jedině on sám, a tak je možné tyto negativní následky eliminovat nebo alespoň zmírnit. Toto vše může být způsobeno velkým psychickým tlakem, který je na takového člověka kladen a narůstajícími obavami o existenční mož-

nosti celé rodiny. Konflikty v rodině neúspěšného uchazeče o zaměstnání vznikají nenápadně a člověk při nich musí čelit tak tlaku ze dvou stran. Na jedné straně na něho přichází tlak ze stran potenciálních zaměstnavatelů, kdy je při výběrovém řízení na organizmus vyvinuta velká psychická zátěž, a na straně druhé je na něho kladen tlak v rodině, aby výběrové řízení bylo úspěšné a novou práci se mu podařilo získat. Celkově je toto velice stresující záležitost, díky níž potom vznikají mezi členy domácnosti konflikty, s nimiž nastupují různé pocity viny, frustrace a nechuť absolvovat další výběrová řízení. S každým dalším nezdarem při výběrovém pohovoru se konfliktní situace zhoršují a přináší jen obavy z dalších neúspěchů, což může vést až k partnerské krizi.

Na základě profesní praxe autorky studie lze formulovat určitá pravidla k zlepšení výsledků přijímacích pohovorů. V samotném začátku je dobré seznámit se se společností, kam je uchazeč pozván, s pozicí, o níž se uchází. Informace je možné získat z webu společnosti, různých letáků či brožur, které firma vydala, případně od známých, kteří o společnosti něco vědí. Uchazeč by si měl před schůzkou zapamatovat alespoň příjmení a pozici zastupce firmy, s nimiž se má sejit.

Potřebné je naplánovat si i takovou věc, jak se na schůzku dopravit. V úvahu musí totiž uchazeč brát i takové faktory, jako jsou různá zpoždění, dopravní omezení, apod. Dostavit se k pohovoru ve sjednaný čas je součástí uchazečovy vizitky. Zásadně je zbytečné chodit k pohovoru o více jak 10 minut dříve, ideální je být na místě přibližně 5 minut před sjednaným časem. Neakceptovatelný je pozdní příchod.

Je dobré, když si uchazeč předem připraví všechny otázky k dané pracovní pozici a vezme s sebou vše, čím může zaujmout, prokázat kvalifikace na danou pracovní pozici – životopis, ukázky prací, doporučení, diplomy, osvědčení z kurzů, atd. Nejlepší přípravou na pohovor je dobrý spánek, čistá hlava a pozitivní naladění. Uchazeč by měl mít na paměti, že při rozhovoru s personalistou musí být především sám sebou, neměl by se stylizovat do žádné role a jeho zájemem by měla být snaha uplatnit své zdravé sebevědomí.

Důležitou součástí vystupování je kromě uchazečova projevu i to, jak je oblečen. Oblečení volí podle typu pozice, o kterou se uchází. Vkusný a upravený zevnějšek je u pohovorů takřka samozřejmostí. Každý uchazeč si musí uvědomit, že s personalistou má společný cíl – nalézt nejlepšího pracovního partnera. Proto je důležité se při pohovoru zaměřit na pozitivní stránky a zdůraznit své přednosti.

Autorka této studie může ze své praxe uvést tato doporučení pro uchazeče o zaměstnání:

- Při pozdravu musí uchazeč stisknout pevně ruku – personalista ji samozřejmě podá první, usmívat se a udržovat stálý kontakt očima.
- Místo k sezení obsadí uchazeč až po té, co je mu nabídnuto.
- Jméno personalisty si snaží uchazeč zapamatovat a během pohovoru jej několikrát použít, pokud si není jist jeho výslovností, musí jej požádat o zopakování.
- V průběhu pohovoru se uchazeč chová přátelsky a přirozeně.
- Uchazeč pozorně naslouchá, co zaměstnavatel sděluje o firmě a o pozici samotné, nikdy nesklouzává k bezduchému přikyvování.
- Personalista vede rozhovor a uchazeč se ho pokusí přimět k tomu, aby vysvětlil co nejdříve nabízenou pozici a povinnosti, které jsou s pozicí spojeny, aby mohl nabídnout své vzdělání, schopnosti, úspěchy, doporučení.
- Uchazeč se snaží o co nejpřesnější a pravdivé odpovědi, rozhodně neodpovídá strojeně či jednoslovně.
- Důležitá je rozhodnost – jestliže má uchazeč o danou pozici zájem, sdělí to, protože mu to může pomoci dostat se do užšího kola výběru.
- O své profesní minulosti i zaměstnavatelích hovoří uchazeč pouze pozitivně. Je jasné, že existují důvody odchodu z minulých zaměstnání, při jejich vysvětlování se ale omezí pouze na nezbytná fakta a uvádí pouze adekvátní důvody.
- Délka odpovědi na otázky by se měla pohybovat mezi 30 sekundami až 2 minutami.
- Je dobré si povšimnout atmosféry, která panuje ve firmě. Snáze se potom uchazeč rozhodne, zda o práci v tomto prostředí vůbec stojí.
- Uchazeč při pohovoru netrvá na sdělení výše platu, zaměstnaneckých výhod či

dovolené, ale vyčká okamžiku, kdy se zaměstnavatel sám zmíní. Na otázku „Jaký plat očekáváte?“ je nejlepší uvést sumu v rozmezí, jež odpovídá požadovaným schopnostem a zkušenostem.

- Na konci pohovoru si uchazeč připraví jeden či dva smysluplné dotazy pro zaměstnavatele k pozici nebo firmě, tím naznačuje zájem o místo.

V této souvislosti je nutno si uvědomit, že uchazeč o zaměstnání se často nachází ve složité situaci. Ztráta zaměstnání může znamenat obrovský zásah do jeho života, a to z různých hledisek.

Další poznatek z výzkumu autorky potvrdil běžnou českou praxi, a tou je absence zpětné vazby od podniku, který organizuje výběrové řízení směrem k uchazeči o zaměstnání. Podniky ani personální agentury většinou uchazeči o zaměstnání neposkytují informace, proč vlastně nebyli přijati, aby tito lidé mohli usměrnit své zkušenosti a popřípadě korigovali svůj odborný a osobnostní rozvoj. V některých zemích jsem získala poznatek, že tato zpětná vazba patří do podnikatelské kultury (Francie, Nizozemí, Izrael). Jedním z hlavních důvodů zmíněné situace u nás jsou obavy personalistů z toho, že je neúspěšní uchazeči o zaměstnání „osočí“ z diskriminace. Proto zvláště zkušení personalisté (když už musí) sdělují do odpovědi jen neurčité fráze, netroufnou si hodnotit pracovní způsobilost lidí, vytkat jim nedostatky. Nehledě na další charakteristiky uchazečů týkající se jejich vzhledu, chování či verbálního projevu. Dále je možno poznamenat, že řada mezinárodních firem, které působí i v České republice trpí při výběru zaměstnanců tzv. baťovským syndromem. Je pravda, že Baťa přišel v tehdejší Československu jako první s fordistickou organizací práce, nabídl zaměstnancům pevnou pracovní dobu, pevný plat, podíl na zisku (i ztrátě). V životě zaměstnanců všechno nebo téměř všechno kontroloval. Rád byl za zaměstnance, kteří trpěli nezaměstnaností, aby si je formoval podle svého, lidé u něho nejen pracovali, ale i spořili, nebyl rád když navštěvovali restaurace, nahrával si jejich telefonické hovory... Rozebírá otázky baťovského systému práce je nad rámec tohoto příspěvku. Bez nějakého kritického hodnocení je však možno konstatovat, že Baťa totalitně ovládal život svých

dělníků. Na základě zkušenosti mohu říci, že i dnes v moderních firmách mají manažeři a personalisté podobné praktiky velmi rádi.

Na tzv. otevřeném trhu práce je každý uchazeč konfrontován s velkou konkurencí a navíc má často omezenou možnost při výběrovém řízení ukázat své výhody a přednosti. Proto se vyplatí mít svůj sociální kapitál tj. dobré vztahy zejména s vlivnými lidmi. Řada z nás se v praxi určitě setkala s výběrovým řízením, které se podle předpisů sice konat muselo, ale o jehož vítězi bylo již předem rozhodnuto... Různé průzkumy personálních agentur u nás i ve světě uvádějí, že až 70% všech míst se v podnicích a institucích obzazují na základě známosti. Z tohoto důvodu se vyplatí budovat si v životě pevný systém vztahů, setkávat se s lidmi, snažit se jim pomoci apod. Na tzv. otevřeném trhu práce je každý uchazeč o zaměstnání konfrontován s velkou konkurencí a s omezenou možností ukázat své výhody a přednosti.

Použitá literatura

1. ARMSTRONG, M. Personální management. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5
2. BARNEY, J. B. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management 1/1991, s. 99-120
3. BEER, M. Human Resource Management. A General Manager's Perspective. New York: The Free Press, 2004. ISBN 1-60042-884-7
4. FOMBRUN, J., TICHY, N.M., DEVANNA, M.A., Strategic Human Resources management. New York: John Wiley and Sons. Inc., 2004 ISBN 1-58195-334-2
5. BERGOLT, R. Führung im Unternehmen. München: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-3-406-6640-9
6. DANNE, H., HEIDER – KNABE, E. Personalwirtschaft. Berlin: Cornelsen, 2003. ISBN 3-464-45932-9
7. KAESLER, C., KAESLER – PROBST, F. Praktická podniková personalistika. Praha: Wolters – Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7357-913-5
8. MUŽIK, J. Edukace řídicích dovedností. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-807357-341-6
9. MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. Moderní personální management. Praha: Nakladatelství H&H, 2000. ISBN 80-86022-65-X.
10. STEIN, V. Personalmanagement. Weinheim: Wiley- VCH Verlag, 2013. ISBN 978-3-527-70642-6
11. STÝBLO, J. Jak vybírat spolupracovníky? Ospráva: Montanex, 1994. ISBN 80-85780-06-2

Monika Kratochvilová

OKÉNKO ORGANIZACÍ...

Z ČINNOSTI POBOČKY SVAZU DAP AČR POBOČKY Č. 41 TÁBOR

V uplynulém roce tábořská pobočka Svazu důstojníků a praporčíků byla jako jediná na jihozápadě Čech (v Čechách dále Rakovník a Praha 6). Členká základna disponovala 38 registrovanými členy (25 platících, 3 důchodci) a množstvím příznivců a sympatizantů z řad rodinných příslušníků a přátel našich členů.

Struktura práce členů v jednotlivých klubech (Veterán klub, Klub volejbalu, Střelecký klub, Klub nohejbalu a airsoftu) se i nadále osvědčila. Kluby si organizovaly vlastní setkání, turnaje a soutěže, ale na řadě akcí s kulturních, sportovních a brannou tematikou se v průběhu roku členové pobočky setkávali (viz MF č. 2 str. 13–16).

K dokreslení pozitivního hodnocení činnosti naší organizace v roce 2014 je nutné připomenout významnou pomoc ze strany útvarů tábořské posádky. Vzhledem k náročnosti materiálně-technického i prostorového zajištění řady akcí oce-

ňujeme dlouhodobou podporu ze strany velitele posádky plk. PhDr. Romana Bise a velitele 42. mpr. pplk. Ing. Josefa Trojaněka.

V roce 2015 budeme naši činnost dále orientovat na tradiční klubové akce v oblasti sportu a brannosti s připomínkou významných výročí našeho státu a jeho armády.

Výpravy za zimními sporty

Tradiční zimní pohybové aktivity našich členů zahrnovaly zejména sjezdové lyžování. V dosahu Tábora je nejčastěji navštěvován 15 km vzdálený areál střediska Monínec, který naši členové využívali zejména k večernímu lyžování. Na celodenní sjezdové i běžecké lyžování jsme organizovali vždy po jednom zájezdu v měsících lednu a únoru do 115 km vzdáleného areálu Lipno nad Vltavou – Kramolín. Tento areál nabídl nejen servis pro lyžování, ale rovněž uspokojil zájemce o bruslení či plavání v místním krytém bazénu.



Foto: Sněhové podmínky na Lipně byly optimální

Vzhůru na vodu

O posledním březnové sobotě, se stejně jako již předchozích 35 let konalo na řece Lužnici zahájení vodácké sezóny 2015. Mezi bezmála dvěma stovkami nadšenců vodní turistiky se 36. ročníku účastnilo i několik posádek z Tábora. Na této tradiční sportovní akci se z členů a příznivců naší pobočky Svazu důstojníků a praporčíků AČR podařilo obsadit čtyři rafty. Což byl i navzdory špatné předpovědi počasí docela obstojný počet zájemců odhodlaných k pokoření říční trasy ze Suchdola nad Lužnicí na Majdalenu. A tak bezprostředně poté co v 10:00 hodin starosta obce „odemknul“ řeku pro letošní vodáckou sezónu, plavidla vyrazila. Vodní stav umožňoval pohodovou plavbu, dešťová předpověď se nekonala a když v poledne vysvitlo slunce, bylo na třpytícím se toku průzračné řeky opravdu krásně. A tak se vodácký pozdrav AHOJ nesl jarem vonícími loukami a lesy až do cíle, kde horké nápoje a chutné dobrotky byly k celodenním zážitkům zaslouženou odměnou pro všechny účastníky.



Foto: Akt odemykání řeky Lužnice 28. 3. 2015. Jedno z plavidel našich členů odráží od břehu vodáckého kempu.

Střelecká liga zahájena.

V letošním roce opět pobočka Svazu důstojníků a praporčíků AČR v Táboře s podporou města připravila střeleckou ligu ze vzduchovky pro družstva základních škol. Po dohovoru s vedením základních škol proběhnou tři soutěžní odpoledne v jarním kole a tři v podzimním kole. Vyhodnocení a předání odměn nejlepším jednotlivcům a družstvům proběhne za účasti zástupců odboru školství města a velení posádky Tábor v listopadu. Do prvního střeleckého odpoledne jarního kola, které proběhlo v 25. března 2015 se přihlásilo šest tříčlenných družstev, která absolvovala soutěžní položku 3+10 ran vleže.

*Foto: Zahájení jarního kola
střelecké ligy 2015*

Zdeněk Chuda



NAHLÉDNUTÍ DO POBOČKY Č. 15 VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ

V loňském roce se rozšířil počet členů naší pobočky na 21, v rámci pobočky působí i zájmový klub mladých členů OSVK, zajímajících se o vojenství a airsoft, pod vedením Jindry Kostelného.

Po období letních prázdnin se členové naší pobočky zaměřili hned na dvě zářijové akce, 6.9. to byla účast při Poháru roty AZ KVV Zlín na střelnici u Kroměříže. Střílelo se zde již tradičně z nových útočných pušek CZ 805 BREN a pistolí typu CZ 75 P-09. Škoda by bylo nevyužít této možnosti vyzkoušet si tyto moderní zbraně zaváděné v AČR! A v neděli 28.září, v den státního svátku sv. Václava, uskutecnili jsme plánovaný zájezd do Národního památníku 2. světové války v Hrabyni

a do Musea pevnostního opevnění v Hlučíně – Darkovičkách. Za pěkného počasí se výlet vydařil, zhlédli jsme hodnotnou a velice zajímavou stálou expozici Památníku v Hrabyni a přitom i aktuální tematickou výstavu ke 100. výročí vypuknutí Velké války. Odpoledne jsme si pak prohlédli nejenom pečlivě obnovené expozice s odborným historickým výkladem ve zpřístupněných bunkrech pevnostního opevnění vybudovaného na obranu území republiky v předvečer 2. světové války v úseku mezi Opavou a Ostravou v Darkovičkách, ale navíc v rámci námětu zájezdu jsme udělali zastávku na Štítině v místě rodného domku gen. Heliodora Píky i na místním hřbitově u válečného hrobu Němci umučeného příslušníka 1. čsl. tankové brigády voj. Ivana Kubince.

Jako mimořádnou akci mimo plán jsme cestou KVV Zlín dostali pozvání od paní starostky do Napajedel 4.10. ke slavnostnímu odhalení památníku havárie amerického bombardéru B-17G z října roku 1944. Pietního aktu u pomníku gestapáky zabitých zajatých amerických letců se zúčastnil předseda pobočky Ivan Lamprecht. Fotografie z akce jsou na webu MÚ Napajedla.

V říjnu se pak členové pobočky účastnili na městských oslavách 28. října ve Valašském Meziříčí při pamětní desce prezidenta Masaryka na náměstí a při položení věnců u pomníku TGM v parku Botanika.

V listopadu jsme se tradičně zúčastnili vzpomínkových oslav Dne válečných veteránů, které v našem kraji patronačně i organizačně připravuje ředitel KVV Zlín spolu s vybraným MÚ obce, tentokrát proběhla tato pietní vzpomínka ve Fryštáku na Zlínsku. Přitom jsme za naši pobočku vyjádřili zájem, že bychom rádi v příštím období také po dohodě s ředitelem KVV plk.gšt. Radkem Hennerem tuto významnou akci uspořádali na Vsetínsku, u nás ve Valašském Meziříčí, kde se nachází snad v širokém okolí největší vojenský hřbitov ze všech válek.

Ivan Lamprecht





PLÁN AKCÍ SVAZ DP POBOČKA 41. TÁBOR NA ROK 2015

Termín	Akce	Místo
30. 1.	Výroční členská schůze pobočky č. 41 Tábor	PDA
14. 2.	Lyžařský rekondiční pobyt	Lipno n.V.
28. 3.	Zahájení vodácké sezóna na Lužnici	Suchdol n.L.
18. 4.	Mezinárodní střelecká soutěž – účast soutěžního družstva	Cheb
1.–3. 5.	Jízdy historickou BT	Oldřichov
23. 5.	Střelecká soutěž Tábořský kalich (17. ročník)	Dražice
28. 5.	Účast na Dni otevřených dveří 42. mpr.	Klokoty
30. 5.	Měšické mezinárodní slavnosti	Měšice
6. 6.	Volejbalový turnaj žen Jordán Cup (24. ročník)	Tábor
13. 6.	Den pozemního vojska Bahna 2015 – zájezd	Stračice
17.–18. 7.	Střelecká soutěž o pohár gen.Greipla - účast soutěž.družstva	Freyung (D)
22. 8.	Mezinárodní střelecká soutěž „Beareka Cup“	Čekanice
29.–30.8.	Plavba po Vltavě	V. Brod
19. 9.	Setkání s armádou – účast veterán klubu s historickou BT	Chýnov
2.–4. 10.	Po stopách válečných hrdinů – zájezd na Duklu	Svidník (SR)
3.–4. 10.	Účast a organizační zabezpečení Mezinárodního pochodu přes tři země	Trojmezí (ČR,D,A)
Dlouhodobé akce		
III.–V.	Střelecká liga tříčlenných družstev jarní kolo (vzduchovka)	Tábor
IX.–XI.	Střelecká liga tříčl. družstev podzimní kolo (vzduchovka)	Tábor

Zdeněk Chuda

PLÁN ČINNOSTI 15. POBOČKY SVAZDAP AČR VE VALAŠSKÉM MEZIŘÍČÍ V ROCE 2015

Členské schůzky: únor, duben, červen, srpen, říjen, prosinec

Přehled akcí pro účast pobočky a členů:

březen Střelení v Poličné – přebor 15. pobočky SvazDaP ve střelbě z velkorážné Pi

duben 9. 4. 2015 v 19:00hod Pietní akt Clay-Eva 2015, zámek Žerotínů V.M.,AZ
18. 4. 2015 Pietní akt Prlov, s programem branných ukázek, AZ
19. 4. 2015 účast na pietním aktu k 70. výročí vypálení Ploštiny

květen účast při májových oslavách ve Valaš. Meziříčí a na Vsetíně
8. 5. 2015 vzpomínkový akt u hrobu gen. Ludvíka Svobody v Kroměříži
5. ročník Vojenského pochodu ČR (pořádá AČR)
účast na tradičním májovém setkání Čechů a Slováků na hraničním hřebenu na Ztracenci na počest přechodu
4. br. 1.čs. armádního sboru v květnu 1945

červen 13. 6. Pohár AZ AČR Zlín na střelnici v Kroměříži
30. 6. Den Ozbrojených sil ČR, Zlín , org. řed. KVV Zlín
Vojenský pochod 22. výs. brigády Prostějov (dle úvahy a termínu)

srpen Vojenský pochod Jermak, ČsOL (dle úvahy, registrace do 31.7.)
účast na oslavách 71. výročí SNP, Velké Karlovice – Makov (dle pozvánky)

září Účast na dalším ročníku ACAC – po upřesnění a dle úvahy oddílu airsoftu

říjen 4. 10. 2015 Klubové střelby s Klubem SVZ Vsetín na Vsetíně
28. říjen – účast na oslavě 97. výročí vzniku samostatné Čs. republiky

říjen/listopad Valná hromada Svazu DaP AČR v Praze (přesný termín bude upřesněn)

listopad 11. 11. 2015 Vzpomínka ke Dni válečných veteránů, spolu s KVV Zlín

prosinec Výroční členská schůze 15. pobočky Svazu DaP AČR

Ivan Lamprecht

VZPOMÍNKA NA GENERÁLA JANA SATORIEHO



6. dubna 2015 si připomeneme třicet roků od úmrtí dnes již téměř zapomenutého čáslavského armádního generála, hrdiny Karpatsko – Dukelské operace, Jana Satorieho. Symbolicky tak můžeme oslavit sedmdesáté výročí od ukončení druhé světové války, největšího válečného konfliktu v dějinách lidstva.

Životopisné údaje jsou čerpány z knihy „Vojenské osobnosti československého odboje 1939–1945“, z archivu autora, z archivů Jiřího Prchala a Pavla Minaříka,

ale především ze sbírek Městského muzea v Čáslavi. Díky laskavosti a vstřícnosti doktorky Drahomíry Novákové z čáslavského muzea tak budou zveřejněny dosud nepublikované fotografie generála Satorieho.

Jan Satorie se narodil 1. 6. 1894 v obci Podmokly mezi Čáslaví a Golčovem Jeníkovem (často jsou mylně uváděny Podmokly). Narodil se do rodiny drobného rolníka Josefa a jeho manželky Anny, ro-

zené Kaňkové. V letech 1909–1913 byl studentem českého státního učitelského ústavu v Praze, kde odmaturoval. V září téhož roku nastoupil do zaměstnání jako výpomocný učitel na veřejné chlapecké škole v Praze, kde působil do konce roku 1914.

Po vypuknutí první světové války byl odveden a zařazen jako jednoroční dobrovolník k c. k. zeměbranceckému pluku v Čáslavi. Po vystrojení byl odeslán do školy pro důstojníky v záloze v Nových Benátkách a po jejím absolvování se vrátil zpět ke svému pluku, s nímž odešel jako velitel čety na ruskou frontu. Zde padl do ruského zajetí. Následně byl držen v zajateckých táborech, nejprve v Tambově a od dubna 1916 v Bobrově ve Voroněžské gubernii. Poté se přihlásil do čs. legií v Rusku a v zápětí byl odeslán do důstojnické školy v Borispolu a po jejím ukončení nastoupil službu u 8. čs. střeleckého pluku, kde poté působil až do návratu do vlasti. Zúčastnil se bojů s bolševiky, především obsazení Vladivostoku, dobytí Nikolska Ussurijského, srážek na řece Ussuri, krvavých bojů o Nižní Tagil. Do svobodné vlasti dorazil po dlouhé cestě z Vladivostoku přes Kanadu teprve 4. 8. 1920.

V letech 1933 až 39 vykonával funkci velitele pěchotního učiliště. Po Mnichovu odešel do Francie, po bojové a ústupové anabázi divizní pěchoty do Velké Británie. Odtud na podzim roku 1944 odchází do Sovětského svazu, kde byl od ledna 1945 v hodnosti plukovníka velitelem 1. pěší brigády 1. československého armádního sboru. Na návrh košické vlády byl v dubnu 1945 ustanoven zástupcem velitele tohoto sboru, s nímž v květnu 1945 přijel do Prahy.

Po válce byl přednostou Vojenské kanceláře prezidenta republiky, s tím souvisí povýšení do hodnosti armádního generála. Do výslužby odešel v roce 1952, zpočátku žil v rodišti své manželky v Habrech

v okrese Havlíčkův Brod, odkud se později přestěhoval do Čáslavi. Zde prožil více než dvě následující desetiletí svého života. Bydlel v ulici Nazaret (dříve ulice Pionýrů), naproti dnešnímu sídlu Junáka. Byl jedním z mála armádních generálů v naší republice, jediným, který žil v Čáslavi. Zemřel 6.4.1985 v Praze, do vysokého věku organizoval besedy, především pro mládež.

Jan Satorie „mladší“ je někdy omylem zaměňován za Jana Satorieho „staršího“. To byl ale divizní, později brigádní generál, který se narodil 13. 5. 1887 v Hostovicích u Čáslavi a zemřel 30.4.1949 v Ostravě. Byl po něm pojmenován 157. záchranný prapor Armády České republiky v Hlučíně. Přestože se narodili nedaleko od sebe, nebyli příbuzní.

Lidskou stránku a schopnost empatie Jana Satorieho si uvědomíme při čtení pamětního listu židovských vojáků ze dne 29. 8. 1940, zasláního prezidentovi E. Benešovi. V listu je po náboženské stránce popisována situace ve francouzském Agde. Jednalo se o nesplnění slibu židovským vojákům provádět židovské bohoslužby a slavit židovské svátky. Generál Satorie, přestože byl vyznání římskokatolického, umožnil konání pravidelných židovských bohoslužeb v čítárně. Takovéto pochopení pro náboženské potřeby českých a slovenských židovských vojáků nebylo samozřejmé.

Hodnotit poválečné působení Jana Satorieho není jednoduché. Na jedné straně váleční hrdinové, především z východního odboje byli až adorováni, na druhé většina členů západního odboje byla kriminalizována, neprávem zavírána do nejtěžších káznic, mnozí nepřežili. Tento ostudný a nezasloužený osud potkal hlavně vojáky sloužící v Britském královském letectvu (RAF), kde sloužilo za druhé světové války celkem 2402 Čechů a Slováků. Mohl Jan Satorie, který byl až do roku 1952 ve vysokých pozicích, tomuto zabránit? V tvrdém stalinském režimu těžko, vzpomeňme na zinscenovaný monstrproces s údajným „protistátním a spikleneckým centrem“ v čele s Rudolfem Slánským, bylo vyneseno jedenáct trestů smrti. V souvislosti s probíhající kampaní proti sionismu a kosmopolitismu byla celá akce zaměřena výrazně antisemitsky a vzpomeňme, jak Jan Satorie umožnil bohoslužby židovským vojákům ve Francii. Z hrdiny mohl být v okamžiku zrádce národa, vždyť Rudolf Slánský byl do září 1951 generálním tajemníkem KSČ, v listopadu byl označen za spiklence a za rok byl popraven. V této nelehké době se Jan Satorie snažil alespoň pomoci kamarádům legionářům, v jeho osobní korespondenci v čáslavském muzeu jsou o tom důkazy. Až tragikomicky působí dopis, v kterém ministr národní obrany Alexej Čepička žádá při odchodu do důchodu generála Satorieho o vrácení generálské uniformy, nebo o její zaplacení.

Hodnotit působení Jana Satorieho v době normalizace není také jednoznačné. Už se pravděpodobně nedozvíme, jaký měl názor na vstup vojsk Varšavské smlouvy do Československa v srpnu 1968. Co si asi myslel o skutečnosti, že potomci našich osvoboditelů z roku 1945 k nám vstoupili v roce 1968 jako okupanti? Nevíme. Rozhodně nepřerušil kontakty s ruskými spolubojovníky z druhé světové války, nebyl k tomu důvod.

Generál Satorie byl osobním přítelem prezidenta Ludvíka Svobody, v čáslavském muzeu se zachovaly snímky z jejich setkávání. Jeho poválečné působení může vyznívat kontroverzně, možná byl normalizačním prosovětským režimem využíván k propagandistickým účelům. Není však známo, že by někomu ublížil, naopak pomáhal spolubojovníkům z druhé světové války a dokonce legionářům z války první, to už vyžadovalo osobní odvalu. Činy Jana Satorieho za první a druhé světové války můžeme označit za hrdinské. Díky jeho statečnosti a statečnosti tisíců dalších vojáků východního, západního a domácího odboje nemluvíme ve střední a východní Evropě německy, ale česky, slovensky, polsky, rusky, ukrajinsky ...

Vladimír Havlíček



ČESKÁ SPOLEČNOST V NOVODOBÉ EVROPĚ – OSUDY, VAZBY, VZDÁLENÍ, SJEDNOCOVÁNÍ 1914–2009, CZ.1.07/1.1.00/14.0073

SvazDaP stále udržuje těsné kontakty s učiteli, kteří využívají multimediální učební pomůcku „Česká společnost v novodobé Evropě – osudy, vazby, vzdálení, sjednocování 1914–2009“, vytvořenou v letech 2010–2012 v rámci projektu MŠMT CZ.1.07/1.1.00/14.0073.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

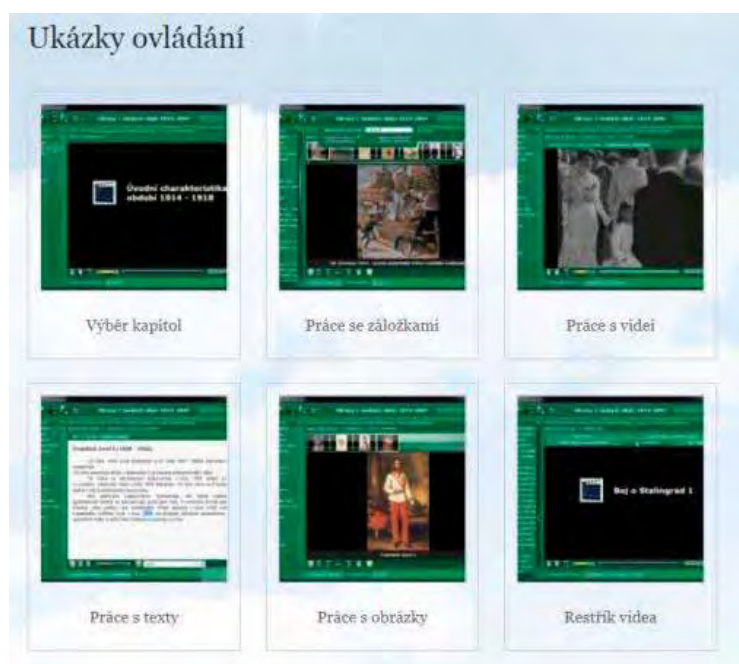


OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



Portál www.cesiveurope.cz zabezpečující zpětnou vazbu s uživateli této pomůcky prochází v současné době kompletní

rekonstrukcí a aktualizací. Stále je učitel nejčastěji využívána pasáž ukázek ovládání pomůcky, na telefonické a mailové



kontakty se obrací uživatelé pomůcky jen sporadicky. Požadavky na získání pomůcky pro školy i jednotlivce jsou řešeny průběžně.

Na katedře historie Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické Technické univerzity v Liberci je pravidelně organizován seminář k problematice novověkých dějin, jehož garantem je PhDr. Milan Svoboda, Ph.D. V průběhu semináře je využívána počítačová učebna a Multimediální učební pomůcka při přípravě budoucích pedagogů.

O projektu jsou také průběžně informováni členové Asociace učitelů dějepisu, jednak pomocí e-mailů (to je ostatně nejčastější způsob, kterým se veškeré noviny mezi členy šíří), jednak v tištěném mé-



diu ASUD – Informačních listech. O práci s touto pomůckou jsou také členové informováni na pravidelných akcích, jakými je např. tradiční vzdělávací seminář ASUD v Národním muzeu, konaný dvakrát do roka (akreditovaný MŠMT), který mohou navštívit i vyučující – nečlenové. Zde také pomůcku mohou získat ti, kteří ji ještě neobdrželi.

Pomůcka byla věnována rovněž účastníkům setkání Gamingské iniciativy – mezinárodního společenství středoevropských vojenských svazů (organizace sdružující vojáky Rakouska, Chorvatska, Čes-

ké republiky, Německa, Itálie, Bulharska, Polska, Slovenska, Slovinska a Švýcarska), kteří využívají zejména její anglické texty.

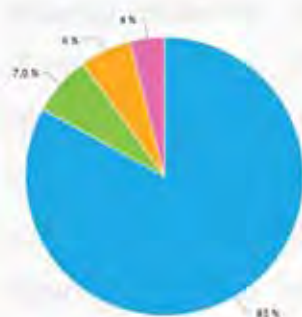
Multimediální učební pomůcka „Česká společnost v novodobé Evropě – osudy, vazby, vzdálení, sjednocování 1914–2009“ se podílí rovněž na vlastenecké a branné výchově obyvatelstva s důrazem na mládež (SvazDaP pomůcku distribuoval do všech posádek v České republice). V této souvislosti jsou nejvíce ceněny archivní dokumenty z produkce Českého armádního filmu, které neo-

třelou formou zmapovaly důležité mezníky v životě České republiky, a které nebyly dosud jinde k vidění.

Vzhledem k tomu, že MUP je využívána v celé České republice, zvolili tvůrci projektu formu otazníkového průzkumu. Osloveni byli všichni učitelé, kteří prošli školeními na seminářích a na konferencích zorganizovanými tvůrci projektu (celkem více jak 500 respondentů z celé ČR s výjimkou Prahy). Výsledky průzkumu více jak dva roky po vytvoření pomůcky její realizátory potěšily, podnětné byly rovněž odpovědi:

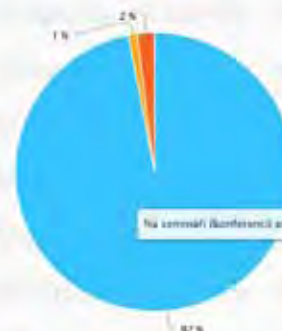
1 Při výuce jakého předmětu nejvíce využíváte multimediální učební pomůcku?

Dějepis	83 %
ZSV	7 %
Český jazyk	6 %
jiný předmět	4 %



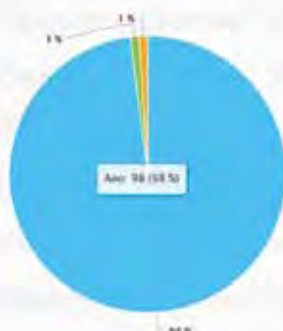
2 Kde jste se s MUP seznámili?

Na seminářích (konferencích) pořádaných tvůrci MUP	97 %
Na webu tvůrce MUP	0 %
Na doporučení známého kolegy	1 %
Náhodně ve školní knihovně	0 %
Jinde	2 %



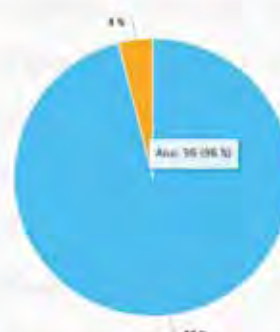
3 Splňuje obsah MUP Vaše očekávání?

Ano	98 %
Ne	1 %
Chybí mi zde:	1 %



4 Odpovídá zvolená forma sumarizace textových, filmových, zvukových a obrazových materiálů Vaším nárokům?

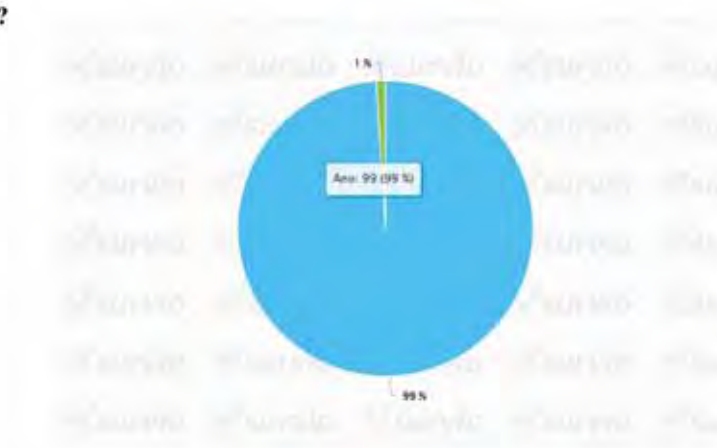
Ano	96 %
Ne	0 %
Nevím	4 %



5 Doporučili byste tuto MUP svým kolegům?

Ano 99 %

Ne 1 %





ČESKÁ SPOLEČNOST V NOVODOBÉ EVROPĚ - osudy, vazby, vzdálení, sjednocování 1914-2009

- ÚVOD
- CHARAKTERISTIKA PROJEKTU
- ŘEŠITELÉ**
- KONTAKTY
- PŘIHLÁŠKY

Řešitelé

Svaz Důstojníků a Praporčíků AČR, o.s.

IČ: 60437774
 Křížkova 12, 186 00 Praha 8 – Karlín
 Pracoviště: Nitranská 11, 130 03 Praha 3
 Tel.: +420 222 311 260
www.svazdap.cz

- Vedoucí manažer projektu: genmjr. v.v. Ing. Stanislav Chromec, CSc.
- Finanční manažer – zástupce vedoucího manažera projektu: Dr. Miroslav Fehér

Univerzita Karlova

Prof. RNDr. Václav Hampl, DrSc., rektor
 Praha 1, Staré Město, Ovocný trh 560/5
 Adresa pro doručení: Praha, Praha 1, Josefov, Nám. Jana Palacha 2
www.cuni.cz

- kontaktní osoba: prorektor UK: prof. PhDr. Ivan Jakubec CSc.

Miroslav Fehér

AUTOŘI ČÍSLA

Radim CÁB

předseda pobočky SvazDaP Hranice

Dr. Miroslav FEHÉR

první místopředseda ÚR SvazDaP
 šéfredaktor MILITARY FORUM

Ing. Vladimír HAVLÍČEK

Ministerstvo obrany ČR

Dr. Zdeněk CHUDA

místopředseda pobočky SvazDaP Tábor

Rostislav KONEČNÝ Dr.h.c.

předseda ÚR SvazDaP
 člen reakční rady MILITARY FORUM
 předseda pobočky SvazDaP Rakovník

PhDr. Monika KRATOCHVÍLOVÁ

Vysoká škola obchodní

Ing. Ivan LAMPRECHT

člen reakční rady MILITARY FORUM
 předseda pobočky Svaz-
 DaP Valašské Meziříčí
 místopředseda ÚR SvazDaP

Doc. PhDr. Jaroslav MUŽÍK, DrSc.

Ministerstvo školství, mlá-
 deže a tělovýchovy ČR

JUDr. Svetozár PLESNÍK

místopředseda ÚR SvazDaP
 člen reakční rady MILITARY FORUM
 tiskový mluvčí SvazDaP

genmjr. v.z. PhDr. Antonín RAŠEK

sociolog, publicista a spisovatel

Petr ŠTEMBERK

ředitel obecně prospěšné společnosti
 Králická pevnostní oblast

Mgr. Miroslav ŠPADRNA

člen občanského sdružení Šalamon

Pavel VLADYKA

MUZEUM ČESKOSLOVENSKÉ AR-
 MÁDY, Kolín-Sendražice

udělám ti ze života peklo ;-)

foto Jiří Turek



Jste-li obětí stalkingu,
volejte bezplatně, nonstop 116 006

www.linka-pomoci.cz



Podzim života je barevný

Je málo míst, kde je podzim života tak barevný a příjemný.

Je málo takových míst a jedno z nich je zde. V samotném srdci brdských lesů,
v našem domově seniorů na Zátoru v Hostomicích. Tady je každé období v roce krásné.

A nejkrásnější je tu podzim života. Rádi vás zde přivítáme.

Ať již jako klienta, návštěvu nebo dobrovolníka...

www.domovhostomice.cz



Středočeský kraj



DOMOV SENIORŮ
HOSTOMICE · ZÁTOR