

Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR

Bc. Pavel Krampol

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Pavel KRAMPOL**
Osobní číslo: **H128158**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS „Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách“ (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na vzdělávání občanských zaměstnanců VSČR
- na vzdělávání příslušníků VSČR

Součástí práce bude sociologický průzkum (event. drobný sociologický výzkum) zaměřený na úspěšnost a neúspěšnost zvládnutí základní přípravy příslušníků a občanských zaměstnanců VSČR a dále bude zaměřen na efektivitu vzdělávacích kurzů pro využití pro práci ve VSČR.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

- zákon č. 361/2003 Sb.
- zákon č. 555/1992 Sb.
- Nařízení generálního ředitele č. 55/2010 Sb.
- Nařízení generálního ředitele č. 11/2006
- webové stránky Institutu vzdělávání VS ČR
- katalog kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR 2012

Další literatura, odborné články a odkazy budou obsaženy v Projektu diplomové práce a průběžně doplňovány během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Pavel Kalabza

Institut mezioborových studií

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2011

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2013

V Brně dne 30. listopadu 2011


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. Miloslav Jůz, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Bc. Pavel Krámpal
.....
Jméno, příjmení studenta

V Brně *20. února 2013*
.....

Bc. Pavel Krámpal
.....
Podpis

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

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

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

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odprá-li autor takového díla udělil svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

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

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

ABSTRAKT

Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR je důležitou součástí profesní přípravy, která má vliv na jejich profesní růst, ale také na jejich vzdělávání. Dalším faktorem ovlivňujícím profesní růst je celoživotní vzdělávání. Utváření podmínek pro celoživotní vzdělávání a profesní růst by mělo být motivací k setrvání ve služebním a zaměstnaneckém poměru u Vězeňské služby ČR.

Počet zaměstnanců VS ČR, kteří se chtějí dále vzdělávat, a vidí ve vzdělání možnost osobního i profesního růstu, závisí však také na možnostech a motivaci ze strany Vězeňské služby ČR.

Klíčová slova:

Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, celoživotní vzdělávání, základní odborná příprava, profesní růst

ABSTRACT

Training of employees of the Prison Service is an important part of the training, which has an impact on their professional growth, but also on their education. Another factor influencing the professional growth as lifelong learning . Shaping the conditions for lifelong learning and professional development should be an incentive to stay in business and employed by the Prison Service.

Number of Employees Prison who wish to further educate and sees in education the opportunity for personal and professional growth , however, also depends on the ability and motivation of the Prison Service.

Keywords:

Training of employees of the Prison Service, lifelong learning, basic actions for training, professional growth

Poděkování

Děkuji panu Mgr. Pavlu Kalabzovi za velmi vstřícný přístup, cenné rady, připomínky a metodologickou pomoc poskytnutou při zpracování této diplomové práce. Velmi si toho vážím.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 VÝHODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	11
1.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH VE SVĚTĚ.....	12
1.3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČR.....	13
1.4 PROFESNÍ, FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	14
2 INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR	16
2.1 HISTORIE IV VS ČR.....	16
2.2 PROGRAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	17
2.3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VS ČR	19
2.4 FILOSOFIE VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU ZAMĚSTNANCŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY.....	20
2.5 KOMPARACE VZDĚLÁVACÍCH SYSTÉMŮ PERSONÁLU VĚZEŇSKÝCH SLUŽEB VE VYBRANÝCH STÁTECH EVROPY	20
3 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA V NÁSTUPNÍCH KURZECH	25
3.1 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA PŘÍSLUŠNÍKŮ - A	26
3.2 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA OBČANSKÝCH ZAMĚSTNANCŮ - B1	30
3.3 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA OBČANSKÝCH ZAMĚSTNANCŮ - B2	31
3.4 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA OBČANSKÝCH ZAMĚSTNANCŮ - B3	33
3.5 SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY	34
3.6 VYHODNOCENÍ SLUŽEBNÍ ZKOUŠKY	37
4 SPECIALIZAČNÍ KURZY	39
4.1 ŘIDIČ DOPRAVY NEMOCNÝCH A RANĚNÝCH	39
4.2 SPECIALIZAČNÍ KURZ PRO PARLAMENTÁŘE	40
4.3 SPECIALIZAČNÍ KURZ PRO ZACHÁZENÍ SE ZVLÁŠTNÍMI SKUPINAMI VĚZNĚNÝCH OSOB	41
4.4 VÝCVIK PŘÍSLUŠNÍKŮ VS ČR PROVÁDĚJÍCÍCH ESKORTY DO CIVILNÍCH ZDRAVOTNICKÝCH ZAŘÍZENÍ.....	42
4.5 ZACHÁZENÍ S VĚZNĚNÝMI CIZINCI	43
4.6 SPECIÁLNĚ PEDAGOGICKÁ DIAGNOSTIKA	44
4.7 TĚLO JAKO PROSTŘEDEK PRO PRÁCI PEDAGOGA V PREVENTIVNÍ PROTIDROGOVÉ PÉČI.....	45
II PRAKTICKÁ ČÁST	47
5 DOTAZNÍKOVÝ VÝZKUM - VYHODNOCENÍ	48
5.1 CÍL VÝZKUMU, VÝZKUMNÁ TECHNIKA	48
5.2 FORMULACE HYPOTÉZ.....	48
5.3 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO VZORKU	49
5.4 VERIFIKACE HYPOTÉZ	56
ZÁVĚR	60
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	62

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	65
SEZNAM GRAFŮ	66
PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK.....	67
PŘÍLOHA P II:	70

ÚVOD

Cílem diplomové práce je seznámit zaměstnance vězeňské služby s názorem na základní odbornou přípravu a na další možnosti permanentního zvyšování profesionality a odbornosti zaměstnanců VS ČR. Oslovena by měla být hlavně ta část zaměstnanců, která je v přímém styku s vězňenými osobami s úmyslem získávat nové poznatky, postupy v komunikaci mezi lidmi, v oblasti právního vědomí, psychologie, poznávání osobností. Důležitým faktorem by mělo být také zlepšení náhledu na sebe sama, na získání zkušeností pozorování mezilidských vztahů nejen na pracovišti, ale i v sociálních skupinách mimo zaměstnání.

Vzdělávání zaměstnanců státní správy, do níž neodmyslitelně zaměstnanci Vězeňské služby ČR patří, stát vždy podporoval. Každý vyspělý stát má zájem na tom, aby jeho úředníci byli profesně zdatní a aby byli loajální, pokud nejsou své práci zcela oddáni.

Vzdělávací systémy jako formy přípravy a kariérního růstu znali a uplatňovali již ve starověku a středověku. Důkazem jsou základní linie antického Říma a samozřejmě Platónovy filozoficko – pedagogické myšlenky.

Již Jan Ámos Komenský ve své Všeobecné poradě prosazuje myšlenku celoživotní vzdělanosti jednotlivce. Nalezneme zde také odkazy na nápravu lidské společnosti, ale také otázky týkající se věznění lidí. Myšlenkou je nejen náprava lidí ve vězení, ale také zvyšování profesionality zaměstnanců nápravných zařízení.

Vzdělávání zaměstnanců VS ČR má svá úskalí především v motivaci zaměstnanců ke studiu a v její podpoře. V mnohých organizačních složkách studují příslušníci, ale i občanští zaměstnanci na úkor svých dovolených a volných dnů, kdy by měli nasbírat síly na další působení ve svém poslání jakým neodmyslitelně práce ve VS ČR je.

Celoživotní vzdělávání je základem všech vzdělávacích procesů v resortu vězeňské služby, má dlouholetou koncepci založenou na potřebě kultivace člověka, jeho rozvoje a poznání ve všech obdobích jeho života. Celoživotní vzdělávání se stává pro většinu zaměstnanců vězeňské služby trvalou, plánovitou, všestrannou složkou jejich profesní přípravy k výkonu služebního nebo pracovního poměru. Systém celoživotního vzdělání není žádná pseudoreforma či nový systém vzdělávání, jedná se pouze o logické vyústění vzdělávacího systému. Velmi velkou roli ke vzdělání hraje motivace, kterou je třeba podporovat především ze strany samotných příslušníků.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Na vzdělávání dospělých existuje mnoho názorů a to jak kladných tak záporných. Setkáváme se také s názorem, že výchova dospělých je absurdní. Rozšiřující se možnosti vzdělávání jsou znakem demokratizace vzdělávacího systému. Vyšší vzdělanost má také pozitivní vliv na oblast ekonomickou. Přístupem ke vzdělávání dospělých se vyrovnáváme západním zemím. I přes tyto pozitivní trendy je třeba se otázkou vzdělávání dospělých dále zabývat a vytvářet pro něj prostor.

Studium při zaměstnání má v České republice poměrně dlouhou tradici. Rozvíjelo se především v 50. letech minulého století, především v důsledku rozvoje poválečného hospodářství, kdy si jeho restrukturalizace a rekonstrukce vyžadovala novou strukturu pracovních sil a také proto, že lidem nebylo umožněno studovat nejen z politických důvodů, ale také z důvodů osobních. Dalším důvodem byl také nedostatek studijních míst v řádném studiu (Kolektiv autorů, 1999).

Je velmi důležité pro dospělého člověka, zamyslet se nad tím, v jaké oblasti právě působí, zda v ní chce působit i nadále či snad přemýšlí o změně. Každý člověk je individualita a jeho schopnost vzdělávat se, chtít se vzdělávat, je jen a jen jeho vlastní rozhodnutí, které ovšem může být motivováno také ze strany zaměstnavatele. Samozřejmě, že vzdělávat se či zvyšovat si svou profesní odbornost je také předpokladem pro další profesní růst. Výjimkou není ani vzdělávání dospělých při změně profese nebo při změně pracovní náplně (Veteška, 2011).

1.1 Výhody vzdělávání dospělých

Metod vzdělávání dospělých je velké množství, vývoj těchto metod se neustále mění a podléhá potřebám firem, které podporují své zaměstnance ve vzdělávání. Pro instituci je samozřejmě velmi důležité jakou nejvýhodnější formu vzdělávání pro své zaměstnance je schopna zařídit či podporovat. Velkou roli zde určitě bude hrát výběr konkrétních zaměstnanců, které je instituce ochotna podporovat ve vzdělání a tomuto výběru předchází mnohdy posouzení schopnosti pracovníků a jejich loajalita k instituci.

U „zkušených“ zaměstnanců budeme volit zdaleka jiné formy vzdělávání a budeme se snažit co nejvíce podpořit jejich dosavadní získané zkušenosti, které budeme chtít více prohlubovat a zdokonalovat, čímž budeme zvyšovat jejich vnitřní motivaci.

U „nováčků“ se budeme snažit o co nejrychlejší a nejschůdnější adaptaci na nový kolektiv, nové sociální prostředí, ztotožnění se s firemní kulturou. Všechny varianty vzdělávání u nováčků nesou svá pozitiva i negativa.

Především si musíme uvědomit, že zvolení vhodné varianty vzdělávání a přesvědčení zaměstnance o výhodách vzdělávání, by mělo být pro instituci přínosem, nikoli ztrátou na úkor výkonu či kvality práce. Velkou roli zde bude hrát vnitřní motivace zaměstnanců se vzdělávat a hlavně jejich vnitřní přesvědčení a ochota studovat (Langer, 2011)

1.2 Vzdělávání dospělých ve světě

Vzdělávání zaměstnanců ve světě je jedním z nejdůležitějších témat evropské mezinárodní politiky 21. století. Ministři školství EU jsou přesvědčeni o důležitosti vzdělávání dospělých, což přispívá ke konkurenceschopnosti, zaměstnatelnosti a sociálnímu začleňování. Mezi ministry školství EU panuje shoda, že do roku 2020 by se mělo v evropském měřítku vzdělávání dospělých účastnit minimálně 15% dospělých.

V roce 2009 bylo v Evropské unii 76 milionu dospělých, kteří nedosáhli středního stupně vzdělání, což je jeden z předpokladů pro získání výhodnější pozice na trhu práce a na udržení zaměstnanosti. Z tohoto počtu bylo 23 milionů dospělých, kteří nedokončili žádné další formální vzdělání po ukončení prvního stupně základní školy. Zatímco v České republice tvořili v roce 2009 dospělí ve věku 25 až 64 let s nižším než středním vzděláním jen 8,6 % populace (což je nejnižší hodnota v Evropě), ve Španělsku a v Itálii jejich podíl dosahoval téměř 50 %, v Portugalsku a v Turecku byl dokonce vyšší než 70 %. V sousedním Německu činil tento podíl necelých 15 %, ve Velké Británii nedosáhla středního vzdělání celá čtvrtina dospělé populace. Kvůli této situaci stojí před evropskými zeměmi různé úkoly v souvislosti s vytvářením programů vzdělávání, které povedou ke zvyšování kvalifikace. Problémem zůstává, že dospělí s nižší kvalifikací, jsou méně ochotni se zapojovat do formálního celoživotního vzdělávání. Tento jev souvisí také s tím, že v mnoha zemích mají dospělí s nižší kvalifikací daleko menší možnosti dalšího vzdělávání a tím klesá i možnost jejich kvalifikačního postupu (Adults in Formal Education, 2011).

1.3 Vzdělávání dospělých v ČR

Odborníci se shodují, že vzdělávání dospělých v ČR není zdaleka věnována taková pozornost, jako je tomu v zahraničí. Tam se totiž stalo vzdělávání dospělých jedním z hlavních pilířů aktivního života lidí a národní koncepce celoživotního vzdělávání jsou daleko propracovanější. Zároveň se odborníci shodují na tom, že na vzdělávání dospělých se podepisuje i současná ekonomická recese. Firmy se snaží ušetřit, kde mohou a trpí tím i vzdělávání zaměstnanců, kteří jsou nuceni platit si své vzdělání sami. Bohužel současná ekonomická situace ve společnosti je natolik špatná, že rodiny se snaží vyjít s prostředky, které mají k dispozici a nemohou si dovolit platit si vzdělání, či si na vzdělání vzít půjčku. Druhou stránkou věci je, že konkurenceschopnost dospělých bez určitého stupně vzdělání na trhu práce je velmi nevýhodná. Recese tedy i posiluje zájem o vzdělání a lidé jsou tak nuceni přehodnotit svou pozici na trhu práce (Langer, 2011).

Nejen mezi odborníky, ale i mezi laickou veřejností převládá názor, že vzdělanost dospělého člověka je důležitou součástí jeho života a hraje roli na trhu práce. Současná nabídka kurzů dalšího vzdělávání je považována za dostatečnou. Diskutabilní je však kvalita některých kurzů a školení. Odborníci však hovoří o nepřehlednosti nabídky, která brání zapojení většího počtu dospělých do celoživotního vzdělávání (Mužik, 2012)

Vzdělávání dospělých, jako specifická oblast vzdělávání v posledních letech vystupuje do popředí především se změnami vzdělávacích systémů a také se změnami ve společnosti. Reformy vzdělávacích systémů a vývoj společnosti mají přispět k osobnímu rozvoji jednotlivce, dále pak k jeho sociální soudržnosti a hospodářskému rozvoji společnosti. Reformy a změny ve vzdělávání se netýkají pouze základního vzdělání, ale také vzdělávání dospělých. Vzdělávání jako celek nelze již dnes rozdělovat na jednotlivá stádia, ale je třeba ke vzdělání přistupovat komplexně, neboť vzdělávání dospělých rozšiřuje, inovuje, mění a také obohacuje člověka a jeho základní vzdělání (Palán, 2002).

Rozdílný přístup ke vzdělání v dospělosti mají bezpochyby lidé ve větších městech než v těch malých. Vzdělávání v dospělosti je spojováno především s nutností neustále se zdokonalovat a profesně se vzdělávat, aby člověk obstál nejen v profesním, ale také soukromém životě. Celkový rozhled člověka a jeho znalost nebo naopak neznalost problémů může přinášet nepříjemné situace ve společenském životě. Větší ambice pro vzdělávání a tím i zvyšování své konkurenceschopnosti na trhu práce mají mladší lidé, kteří právě ve vzdělání vidí svůj potenciál (www.dbm.cz).

Bohužel nejen vzdělání dělá z člověka odborníka. V mnoha institucích v České republice se hledí na vzdělání a odbornost je až na druhém místě. Nemůžeme odbornost považovat za jakýsi druhý článek vzdělanosti, ba naopak je třeba tyto obě složky vzdělanosti a odbornosti stavět do jedné roviny. Tento jev vývoje dnešní společnosti a požadavky firm na své budoucí zaměstnance, jsou náročnější než před lety.

Nedílnou součástí ochoty vstoupit do celoživotního vzdělávání je také motivace a osobní zainteresovanost jedince, který sám musí rozhodnout, zda je pro něj nutné dále se vzdělávat, nebo zda usoudí, že na trhu práce je schopen konkurovat se vzděláním, kterého doposud dosáhl. Další velmi důležitou roli v tomto rozhodování bude zaujímat jeho ekonomická situace, ve které se bude momentálně nacházet a zda bude ochoten podstoupit i takovou věc, jako je zadlužit se u některého z finančních domů, či institucí, které dnes nabízejí financování vzdělání. Dalším faktorem bude, zda se investice do vzdělání vyplatí a zda bude rentabilní a za jakou dobu lze počítat s návratností takové investice. Bohužel, ne všechny investice do vzdělání v dnešní době jsou ty správné a na trhu práce žádoucí (Kotásek, 1965).

Vzdělávání dospělých chápeme jako klíčovou oblast vzdělávacího systému, která na úrovni státu spojuje politiku vzdělávání, sociální politiku, politiku rozvoje lidských zdrojů a politiku zaměstnanosti

1.4 Profesní, firemní vzdělávání

Profesní vzdělávání je poskytováno především osobám, které dokončily řádné odborné vzdělání v průběhu počátečního vzdělání. V tomto vzdělávání jsou zahrnuta periodická školení, rekvalifikační kurzy, kvalifikační vzdělávání. Jde o formy vzdělávání odborného a profesního v průběhu aktivního pracovního života, jeho posláním je získání určitých postojů, znalostí, schopností, které jsou vyžadovány pro výkon určité profese. Má přímou vazbu na profesní zařazení člověka na jeho uplatnění na trhu práce a na jeho ekonomickou aktivitu (Barták, 2007).

Při firemním vzdělávání se používají různé metody, které jsou vybírány dle obsahu a cílů vzdělávání. Metodou vzdělávání můžeme nazývat určitý prostředek, který motivuje dospělého k učení, k dosažení určitého cíle, takový prostředek je pak efektivní. Nelze říci, která z metod je ideální, správná pro tu či onu profesi, důležitý je výběr metody, která na-

pomůže nejlépe k naplnění stanoveného cíle. Organizace metody vzdělávání volí sama, nebo ve spolupráci s některou se vzdělávacích agentur, která je schopna toto vzdělávání zajistit.

Firemním nebo podnikovým vzděláváním rozumíme vzdělávací proces, který je organizován podnikem či firmou. Zahrnuje vzdělávání interního charakteru na půdě organizace či ve vlastním vzdělávacím středisku nebo na jejich dílčích složkách (pobočkách).

Jde o systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností včetně motivace zaměstnanců, kterým se snižuje rozdíl mezi subjektivní kvalifikací a kvalifikací objektivní (Palán, 2002).

Subjektivní kvalifikací je myšlen soubor schopností, dovedností, zkušeností, postojů, návyků, získaných během života a jejich možnosti využití v profesním životě. Objektivní kvalifikací je naopak myšlena kvalifikovanost práce neboli požadavky na kvalifikovanost zaměstnance, která vyplývá z odbornosti zaměstnance, z náročnosti zastávaného místa a pracovního tempa organizace (Bartoňková, 2012).

Profesní vzdělávání zahrnuje veškerou činnost související s přípravou na povolání, tedy nejen přípravu školskou, ale také veškeré formy vzdělávání dospělých obsahově spjaté s výkonem povolání či zaměstnání. Profesním vzděláváním označujeme také veškeré vzdělávání dospělých v době jejich pracovního života. Jeho podstatou je vytvářet a udržovat optimální soulad mezi kvalifikací zaměstnance a kvalifikovaností práce to uznamená udržovat soulad mezi objektivní a subjektivní kvalifikací (Palán, 1997).

2 INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR

Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR je vzdělávací zařízení a organizační jednotka Vězeňské služby s celorepublikovou působností, kde v souladu se schválenou koncepcí a Programem celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě a v součinnosti s řediteli jednotlivých organizačních jednotek dochází k zabezpečení výcviku a výuky zaměstnanců a příslušníků pro výkon povolání a služby. Institut vzdělávání soustavně vytváří podmínky pro vzdělávání a zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, organizuje základní odbornou přípravu, specializační kurzy a další formy vzdělávání (www.ivvs.cz)

2.1 Historie IV VS ČR

Příprava pracovníků Vězeňské služby byla započata v roce 1960 ve středisku vzdělávání ve Svatém Janu pod Skalou. V roce 1962 byla přemístěna do Ostrova nad Ohří. Od roku 1970 byla nazývána jako Odborná škola Sboru nápravné výchovy, později přejmenována na Střední odbornou školu SNV. V roce 1980 byla škola přestěhována do Zastávky u Brna, zde probíhalo maturitní studium, nástupní kurzy a další formy vzdělávání pracovníků Sboru nápravně výchovného. Posléze byla přemístěna do budovy Střední praporčické školy a později do Střední policejní školy.

V roce 1989 kdy v Československu došlo k pádu komunistického režimu, dochází také k velkým změnám ve vězeňství. Velký podíl na změnách ve vězeňství mají Evropská vězeňská pravidla, humanistické postoje nové vlády. Doposud nazývaný Sbor nápravné výchovy je přejmenován na Vězeňskou službu České republiky a to i díky přijetí nového zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní, který zásadním způsobem reformoval celou organizaci, řízení a výkon českého vězeňství a do vzdělávání pracovníků vězeňství přinesl mnoho nových oborů, které se měly a mají podílet na rozvoji českého vězeňství. Ještě v témže roce byl zřízen Institut vzdělávání Sboru nápravné výchovy České republiky. Následující rok 1993 Institut vzdělávání VS ČR převzal vzdělávací aktivity Střední odborné školy VS ČR.

V roce 1994 bylo vytvořeno elokované pracoviště IV VS Brno. Konečné přemístění Institutu vzdělávání z Brna do Stráže pod Ralskem bylo uskutečněno v roce 1996. Již v roce 1995 vzniklo pracoviště IV VS ČR také v Kroměříži. V roce 2000 bylo v Praze založeno pracoviště s názvem Kabinet dokumentace a historie (www.ivvs.cz).

Spolupráce Institutu vzdělávání s vysokými školami univerzitního typu

- Karlova univerzita v Praze,
- Masarykova univerzita v Brně,
- Technická univerzita v Liberci,
- Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně,
- Institut mezioborových studií Brno,
- Palackého univerzita v Olomouci.

Spolupráce Institutu vzdělávání se školami a státními organizacemi

- Střední policejní školy MV v Praze, Brně, Holešově,
- Policejní akademie Praha,
- Národní protidrogová centrála,
- Ústavy sociální péče,
- Psychiatrické léčebny.

2.2 Program celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je ve svém pojetí zásadní změnou vzdělávání. Rozumějme tomu tak, že celoživotní vzdělávání je celek vzdělávacích systémů či vzdělávacích aktivit mimo vzdělávací instituce, který dovoluje vzdělanému velmi mnoho přechodů mezi vzděláváním a zaměstnáním. Systém celoživotního vzdělávání umožňuje vzdělanému stejnou možnost získání kvalifikace a kompetence různými cestami, a to během života. Základním pilířem celoživotního vzdělávání je však sebevzdělávání. Celoživotní vzdělávání má dvě roviny. Jednou z těchto rovin je nabídka možností vzdělávání, možnosti samotného vzdělaného (jeho intelektový potenciál), ochota vzdělávat se, zpřístupnění vzdělání. Druhou rovinou pak je zajistit možnosti učení a přístupnost ke vzdělání po celý život (Jůzl, 2003).

Celoživotní vzdělávání se v současné době řadí k nejvíce rozvíjenému sektoru vzdělávání v evropském měřítku, v České republice, je prioritou vzdělávací politiky. V rámci celoživotního vzdělávání zahrnuje Institut vzdělávání VS ČR co nejširší škálu vzdělávacích aktivit pro příslušníky a občanské zaměstnance VS ČR od základní přípravy po nej-

vyšší stupeň vzdělávání v rámci spolupráce s vysokými školami a špičkovými pracovišti v České republice.

Vězeňská služba ČR první kroky k vytváření Programu celoživotního vzdělávání podnikla již v roce 1998 a tato koncepce se dotýká nejen vrcholových manažerů, ale také strážných, dozorců a pracovníků VS ČR.

Cílem programu celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby České republiky je především zvyšování profesionality všech zaměstnanců a příslušníků VS ČR a zejména těch, kteří jsou v přímém kontaktu s vězňenými osobami. Program vzdělávání především zaměstnancům VS ČR přináší nové poznatky v oblasti odborné, profesní etiky, práva, psychologie, především však poznávání osobnosti a komunikace s vězňenými osobami a také s veřejností. Velký přínos má také zlepšení vnímavosti a sebereflexe, což má kladný vliv na usnadnění jednání nejen s vězni, ale také se spolupracovníky.

Sebevzdělávání (autoodidaxe) je pro člověka v dnešní době velmi důležitou součástí jeho profesního, ale i osobního života. V produktivním věku člověka je kladen důraz především na jeho vzdělanost a odbornost. Úroveň vzdělání a odbornosti dává člověku možnost, jakým způsobem bude volit zaměstnání a také zda a za jakých podmínek je ochoten pracovat ve firmě či instituci, kterou si vybral na trhu práce, případně mu byla nabídnuta.

Německý diplomat a filozof Wilhelm von Humboldt definuje vzdělávání jako „proces, který zahrnuje kromě akademické odborné kvalifikace i obsahy osobnostní a všeobecně vzdělávací“. V současné době definice Evropské komise, týkající se celoživotního učení, je také založena na této podobě myšlenky, která zní takto: „celoživotní učení zahrnuje vědomosti a schopnosti z profesní, osobní, sociální a občanské oblasti“(European Commission 2002: Resolution on lifelong learning. Brusel: Evropská unie).

Koncepci celoživotního vzdělávání nelze tedy chápat jen jako předpoklad zvýšení konkurence schopnosti na trhu práce, ale jako proces učení zasahující do vědění, zvyšování vědění, aplikace vědění to znamená a jako proces sociálního fungování společnosti. V souhrnu by měla politika vzdělávání každého státu vést k rozvoji osobnosti, kladným společenským efektům, a to jak v oblasti sociální tak také v oblasti ekonomické.

2.3 Celoživotní vzdělávání zaměstnanců VS ČR

Celoživotní vzdělávání pracovníků vězeňské služby v České republice lze shrnout do deseti následujících stupňů:

Prvním stupněm je základní odborná příprava formou nástupních kurzů a nástupních školení vztahující se na všechny nově přijaté občanské zaměstnance a příslušníky.

Druhým stupněm je služební a profesní příprava jako školení příslušníků a občanských zaměstnanců na všech organizačních jednotkách.

Třetím stupněm vzdělávání tvoří zpravidla studium na středních civilních školách, kde si zaměstnanci doplňují předepsané středoškolské vzdělání.

Čtvrtý stupeň vzdělávání je orientován na vysoké školy a postgraduální studijní programy a na studia nejvyššího charakteru (doktorandská studia).

Jádrem **pátého stupně** je celoživotní vzdělávání tj. systém specializačních kurzů určených pro jednotlivé funkce ve VS dle katalogu funkcí, který by měl každý zaměstnanec absolvovat. Kurzy jsou povinné nebo fakultativní.

Šestý stupeň zahrnuje vzdělávání prostřednictvím nestátních organizací, jako jsou například: Český helsinský výbor, Sdružení podané ruce, Amnesty International apod.

Vzdělávací aktivity prostřednictvím programu PHARE, zejména jazykové vzdělávání, problematika Evropské unie a další odborné přednášky a workshopy v cizích jazycích jsou **sedmým stupněm** vzdělávání.

Osmý stupeň obsahuje (v souladu s Komenského záměry celoživotního vzdělávání – cestování) – zahraniční kontakty a vzájemná výměna zkušeností.

Devátý stupeň tvoří aktivity spojené s celoživotním vzděláváním směřující ven s vězeňské služby, jsou to přednáškové činnosti, publikační činnost, vědecko – výzkumná činnost, poradenská činnost, oponentské posudky, konference a semináře a již zmíněné zahraniční účasti.

Desátý stupeň tvoří široké aktivity environmentálního vzdělávání uvnitř, ale také vně vězeňské služby.

2.4 Filosofie vzdělávacího systému zaměstnanců Vězeňské služby

Výchovu lze chápat (dlouhodobě uznávaná definice výchovy) jako cílevědomou, plánovitou, systematickou a všestrannou přípravu jedince pro plnění společenských funkcí, ale i pro jeho osobní život, formování osobnosti, postojů a názorů.

Díky výchově by se měl jedinec především naučit orientovat v dnešní hektické době a najít si v ní své místo a svou cestu k získávání pozitivních hodnot pro jeho život. Hodnotami pro člověka a jejich teorií se zabývá věda zvaná axiologie. Lidstvo však již od počátku věků dokáže rozlišit hodnoty vyššího řádu od těch středních, či špatných věcí.

Pracovníci Vězeňské služby by se především měli orientovat ve svých vlastních hierarchiích hodnot, znát sebe sama. Jako pracovníci vězeňské služby by měli výchovně působit na klienty a ukázat jim, že cesta, kterou se rozhodli jít, není ta správná. Snahou pracovníků VS ČR by mělo být především ukázat klientům, že existují i jiné cesty než krádeže, násilí, že je zde také rodina, o kterou je třeba se postarat.

Je velmi důležité vybavit pracovníky vězeňské služby takovým vzděláním, aby byli schopni reagovat na stále se měnící vězeňskou scénu na zvyšování počtu násilných trestných činů na vysoké tresty za násilné trestné činy za organizovaný zločin. Především stát by měl být připraven reagovat na tuto situaci a umět jí zvládnout. Jednou z těchto cest je kvalitní výběr zaměstnanců a jejich další profesní příprava a odborné vzdělávání (Jůzl, 2005).

2.5 Komparace vzdělávacích systémů personálu vězeňských služeb ve vybraných státech Evropy

Než si v následujících stránkách ukážeme několik odborných kurzů pro zaměstnance Vězeňské služby ČR, podíváme se na vzdělávání kolegů v několika sousedních státech. Kvalitní příprava personálu vězeňské služby v mnoha státech Evropy, ale i mimo ní je založena na podobných základech. Nejvíce patrné rozdíly budou ve způsobu výcviku v jednotlivých zemích, které jsou především dány rozdílnou kulturní, hospodářskou situací. Základem všech vzdělávacích systémů vězeňských služeb je však především respektování základních lidských práv, etických zásad (Jůzl, 2005).

Vzdělávací programy evropských vězeňských služeb si jsou podobny především svými učebními plány, které obsahují pedagogiku, psychologii, etiku, sebeobranu taktickou a střeleckou přípravu. Všechny obsahují také vstupní vzdělávání, vzdělávání průběžné, vzdělávání středního a vyššího managementu.

Vzdělávání na Slovensku

Slovensko po rozdělení federace nemělo velký problém vytvořit vzdělávání pracovníků vězeňské služby, pouze transformovalo základy vzdělávacího systému federace a tudíž je ke cti českého vzdělávacího systému, že se stal základem pro vzdělávání pracovníků vězeňské služby Slovenska.

Cílem koncepce vzdělávání příslušníků a zaměstnanců vězeňské služby je zabezpečit kvalitní odbornou přípravu, pro výkon povolání v sociálních prostředích ústavů pro výkon vazby a ústavů pro výkon trestu odnětí svobody (obdoba vazebních věznic a věznic) a nemocnice pro obviněné a odsouzené v Trenčíně.

Pro dosažení co největší efektivity v přípravě vězeňského personálu a pro dosažení stanovených cílů je vzdělávací program zejména zaměřen na rozvoj:

- ✓ schopností co nejlépe řešit problémy (analyzovat je, navrhnout řešení a co nejlépe zvládat výkon služby v náročných podmínkách atd.),
- ✓ profesní etiky jako předpokladu bezproblémové komunikace s vězňnými osobami, ale také s veřejností,
- ✓ personálních a interpersonálních schopností (sebekontrola, usměrňování chování, práce v kolektivu, respektování práva a etických norem),
- ✓ schopností naučit se využívat informační technologie, počítače a používat je pro své sebezdokonalování,
- ✓ komunikačních schopností (písemný projev, ústní projev).

Vzdělání je rozděleno do čtyř skupin:

1. Odborné vzdělávání příslušníků sboru

- základní výcvik,
- adaptační fáze přípravy příslušníka,
- odborné vzdělávání příslušníků sboru k získávání kvalifikačního požadavku odborného vzdělání:
 - základní odborné vzdělání,

- specializované odborné vzdělání.

2. Specializační vzdělávání příslušníků sboru

- sociálně-psychologický výcvikový kurz,
- odborný kurz příslušníků sboru na úseku justiční stráže,
- odborný kurz psovodů pro výcvik všestranných služebních psů,
- odborný kurz příslušníků sboru na úseku preventivně – bezpečnostní služby.

3. Celoživotní vzdělávání příslušníků sboru

- výcvik příslušníků sboru,
- odborný seminář vrcholového managementu Generálního ředitelství sboru, V a VV,
- odborný seminář personálních rezerv,
- odborná příprava zdravotnických pracovníků,
- odborná příprava lektorů institutu vzdělávání,
- odborný seminář pro příslušníky sboru na úseku zaměstnávání výroby a odbytu,
- odborná příprava příslušníků v oblasti informačních technologií,
- jazyková příprava,
- ostatní odborné semináře a školení příslušníků sboru z jednotlivých úseků služebních činností,
- vysokoškolské studium:
 - akademie Policejního sboru,
 - jiné vysoké školy.,
 - postgraduální studium,
 - doktorandské studium,
 - habilitace docentů.

4. Vzdělávání zaměstnanců sboru

- adaptační fáze,
- odborná příprava zaměstnanců sboru v oblasti informačních technologií,
- jazyková příprava,
- ostatní odborné semináře a školení,
- krátkodobá školení: provádí je Generální ředitelství sboru a V a VV v souladu s učebním programem (Jůzl, 2005).

Vzdělávání v Polsku

Výše naznačenému modelu se Polsko velmi liší. Poláci mají ve své jediné centrální škole pro výcvik a přípravu vězeňského personálu v Kaliszu zajištěny dva vzdělávací směry.

Průběh a organizaci vzdělávání příslušníků a pracovníků vězeňské služby pro celé Polsko koordinuje a kontrolu nad ním má odbor personální a vzdělávání ve Varšavě. Regionální inspektoráty vězeňské služby dohlížejí na jednotky pod svou příslušností a jednotliví ředitelé vězeňských zařízení koordinují a kontrolují vzdělávání svých podřízených příslušníků a občanských zaměstnanců.

Polsko na rozdíl od Slovenska či České republiky nezrušilo militantní pojetí vězeňské služby a proto i nadále připravují na budoucí povolání své příslušníky v poddůstojnických a praporčických hodnostech (tzv. choronži), a ve vyšších hodnostech důstojníky – oficíry. Oficíři se vzdělávají internátně.

1. poddůstojnická škola

Zde probíhá vzdělávání dle specializací jednotlivých funkcí příslušníků, na niž jsou zařazeni. Základní kurz pro příslušníky oddělení ochrany trvá 4 měsíce a jen ukončen zkouškami. Poddůstojníci ve funkcích středního personálu (zdravotníci, administrativa) absolvují tzv. zkrácený kurz v délce 2 měsíců.

2. Škola choronžich – praporčická

Toto vzdělání je určeno pouze příslušníkům s vyšším odborným stupněm vzdělání na praporčických funkcích a základní kurz trvá 4 měsíce. Tento typ vzdělávání neprobíhá jen prostřednictvím centrálního školicího střediska, ale v jednotlivých doškolovacích zařízeních, kterých má vězeňská služba Polska celkem 14. Vzdělávání může organizovat generální ředitel nebo regionální ředitel dle aktuálních potřeb jednotlivých vězeňských zařízení. Vzdělávání probíhá formou specializačních kurzů, účastí na odborných konferencích, nedílnou součástí tohoto vzdělávání jsou tzv. po diplomová – postgraduální studia. Školení jsou zaměřená na prohlubování znalostí, odborností, potřebných pro výkon funkce a to jak u příslušníků, tak u občanských zaměstnanců.

3. Důstojnická škola

Zde výuka trvá již 10 měsíců, zpravidla od října do července ve formě soustředění, která trvají od 2 týdnů do 1,5 měsíce. Vzdělání je zaměřeno na jednotlivé funkce podle jejich specializace a podmínkou je ukončené magisterské vzdělání. K důležitým předmětům patří služební příprava, právo, bojová příprava a tělesná výchova (především sebeobrana), nedílnou součástí je resocializační pedagogika, základy komunikace a psychologie (Jůzl, 2005).

3 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA V NÁSTUPNÍCH KURZECH

Základní odborná příprava je povinná pro všechny nově nastupující zaměstnance vězeňské služby a to jak ve služebním tak zaměstnaneckém poměru, člení se dle jejich zařazení do výkonu služby nebo práce v příslušných organizačních jednotkách.

Vězeňská služba ČR má čtyři typy základní odborné přípravy, a to:

Nástupní kurz typu A,

Nástupní kurz typu B1, B2, B3.

A – Nástupní kurz typu A se týká všech nově nastupujících příslušníků Vězeňské služby ČR.

B1 - Nástupní kurz B1 je pro všechny nově nastupující občanské pracovníky VSČR, kteří přicházejí do styku s vězněnými osobami při výkonu své funkce, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Tento nástupní kurz se zpravidla týká zaměstnanců oddělení logistiky a administrativních pracovníků.

B2 – Nástupní kurz B2 musí absolvovat všichni nově nastupující zaměstnanci, kteří přicházejí do styku s vězněnými osobami při výkonu svých funkcí a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jedná se hlavně o zaměstnance oddělení výkonu trestu odnětí svobody a výkonu vazby (vychovatelé, psychologové, speciální pedagogové, sociální pracovníci).

B3 – Nástupní kurz B3 se týká všech nově nastupujících občanských pracovníků Vězeňské služby ČR, kteří přicházejí do styku s vězněnými osobami při výkonu své funkce, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jde o zdravotnický personál jednotlivých organizačních jednotek (lékaři, zdravotní sestry).

3.1 Základní odborná příprava příslušníků - A

Profil absolventa:

Základní odborná příprava (dále jen „ZOP/A“) je určena pro nově nastupující příslušníky. V tomto kurzu by měl nový příslušník především získat všestrannou přípravu k jeho profesionální orientaci ve Vězeňské službě ČR. Zahrnuje také složky tělesné, mravní, rozumové, etické a environmentální výchovy.

Učební plán je sestaven tak, aby si nově nastupující příslušník osvojil předpisy, zákony, nařízení upravující výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale aby si také uvědomil smysluplnost, psychologické, výchovné a etické aspekty výkonu služby.

Absolvent by měl zvládat tyto vědomosti, dovednosti a návyky:

- orientace v právním řádu ČR,
- právní normy upravující činnost Vězeňské služby ČR a zacházení s osobami ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,
- orientace v mezinárodních úmluvách a pravidlech upravujících zacházení s vězni,
- přehled o současných trendech v pojetí vězeňství a v metodách práce s vězni,
- respektování osob ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody a jejich dodržování,
- uplatňování znalostí z psychologie, pedagogiky, etiky a slušnosti při zacházení s vězněnými osobami,
- schopnosti komunikace, empatie a tvořivého myšlení,
- dodržování zásad profesní etiky a lidských práv při styku s vězněnými osobami, ale také s veřejností,
- zvládání chování vedoucího k vytváření dobrých vztahů na pracovišti.

Další odborný a profesní růst absolventa ZOP/A je podmíněn jeho zájmem, schopnostmi a potřebami vězeňské služby a je zajištěn dalším řízeným vzděláváním v rámci **Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.**

Forma studia a vzdělávací metody:

Po přijetí do služebního poměru nově přijatý příslušník, který se ocitá v naprosto novém prostředí, ve kterém se rozhodl pracovat, získává základní informace o Vězeňské službě ČR a je zařazen do vstupního vzdělávání. Seznamuje se se specifiky dané organi-

zační jednotky, jejím chodem a s vybranými předpisy vztahujícími se k výkonu služby. Těchto informací je velké množství a je na každém jedinci jak si je zadokumentuje či jak s nimi dále bude pracovat, může a určitě ovlivní jeho další profesní růst.

Již v této fázi je řízen pověřeným zaměstnancem, který zodpovídá za jeho důsledné proškolení a seznámení s předpisy, nařízeními souvisejícími s výkonem služby v organizační jednotce, ale také s předpisy upravujícími výkon služby u VSČR. Toto období zpravidla trvá jeden měsíc. Poté je zařazen do ZOP/A, která je členěna do několika celků. Členění je závislé na počtu nově přijatých příslušníků a na celkovém stavu příslušníků u organizačních jednotek.

ZOP/A se člení na teoretickou přípravu probíhající v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem a přípravu praktickou, která probíhá v organizačních jednotkách.

Přípravné období před nástupem do kurzu ZOP/A:

Délka přípravného období je zhruba 1 měsíc (cca 160hodin). V tomto období příslušníci plní tyto základní úkoly:

- Vystrojení příslušníka dle platných předpisů a dle služebního zařazení u organizační jednotky. Seznámení s užíváním stejnokroje a dalšími výstrojnými součástkami (NGR č. 36/2003 o stejnokrojích příslušníků VSČR),
- Seznámení příslušníka s pravidly vojenského vystupování, zdravení a s dalšími pravidly služební zdvořilosti,
- Seznámení s důležitými právními normami se zaměřením na vybraná ustanovení:
 - zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážní, § 1, § 6, § 7, § 17, § 18,
 - zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související,
 - zákon č. 169/199 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody,
 - zákon č. 345/1999 Sb., kterým se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody,
 - zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby,
 - vyhláška MS č.109/1994, kterou se vydává řád výkonu vazby,
 - NGR č. 11/2006, o vězeňské a justiční strážní,
 - NGR č. 26/2006, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS,

- NGR č.44/2006, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků při VS ČR při zabezpečování výkonu vazby,
- NGR č. 41/2002, o předcházení a včasném odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými,
- vnitřní řád příslušné věznice,
- zásady vnitřní bezpečnosti v příslušné věznici, vazební věznici a ústavu zabezpečení detence,
- plán střežení příslušné organizační jednotky,
- seznámení příslušníků se všemi typy střelných zbraní dle jejich služebního zařazení u organizační jednotky, základy bezpečné manipulace se zbraněmi a provedení ostrých školních střelb,
- seznámení s donucovacími prostředky a způsob jejich používání,
- seznámení s obsluhou radiostanice a dalšími spojovacími prostředky v příslušné organizační jednotce,
- prohlídka areálu věznice s výkladem a případnou názornou ukázkou aby příslušník získal reálnou představu o velikosti organizační jednotky o jejím členění a o práci na jednotlivých úsecích. (operační středisko, ubytovny VTOS, vycházkové prostory, vchody a vjezdy do organizační jednotky, eskortní směna, strážní směna, dozorcí stanoviště, návštěvní prostory vězněných osob),
- postupně je příslušník zařazován na méně exponovaná stanoviště včetně jeho účasti na rozdělení příslušné směny a jeho další plnění úkolů je dozorováno zkušeným příslušníkem, který je tímto úkolem pověřen.(návštěvy vězňů, vykonávání důkladných osobních prohlídek, prohlídky ubytovacích prostor).

Toto období je pro příslušníka velmi náročné z hlediska velkého množství informací a neznalosti prostředí. Přístup jednotlivých příslušníků k novým informacím, novému prostředí je rozdílný. Velkou mírou se zde podepisuje i základní vojenská služba anebo její absence. Dochází k začleňování příslušníka do nového prostředí, nového kolektivu, který je naprosto odlišný od toho, které doposud sdílel.

Teoretická příprava

Teoretická část přípravy probíhá v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem. Délka soustředění je závislá na potřebách VS ČR a na aktuálních početních stavech

organizačních jednotek. Z pravidla je trvání kurzu devět týdnů a v posledním, 9. týdnu, probíhají závěrečné zkoušky.

Výuka navazuje na již získané informace s prvních dnů služebního poměru v organizačních jednotkách. Výuka probíhá formou praktických nácviků a přednášek k daným tématům z oblasti služebních předmětů. Teoretická část výuky týkající se použití zbraní a donucovacích prostředků je směřována k následnému praktickému a názornému předvedení aby byly tyto zkušenosti uvedeny v praxi o návratu do organizačních jednotek.

První týden soustředění se posluchači věnují hlavně pořadové přípravě a zásadám vojenského vystupování. V rámci služební přípravy se posluchači věnují praktickým nácvikům týkajícím se střelných zbraní. Trénují bezpečnou manipulaci se zbraněmi, jejich rozložení a složení, nabíjení, vybíjení a další činnosti spojené s používáním střelné zbraně, aby mohli získat osvědčení o základním proškolení a výcviku se zaměřením na použití střelné zbraně v podmínkách pro VS ČR.

V dalším týdnu se bude výuka prohlubovat a již získané znalosti a dovednosti budou prohlubovány a to formou opakování, cvičení a seminářů. Dochází k užití teoretických znalostí při praktických ukázkách ve speciálních místnostech a k praktickým ukázkám a nácvikům za použití služebních vozidel a při modelových situacích (poutání, pokus o napadení příslušníka, pokus o útěk vězně).

V posledním týdnu soustředění dochází ke klasifikaci znalostí příslušníka z předmětů, které byly součástí teoretické a praktické výuky. Hodnocení příslušníka probíhá formou komisionální závěrečné zkoušky.

Praktická příprava

V praktické přípravě příslušníci procvičují poznatky získané v průběhu teoretické přípravy. Praktická příprava probíhá dle předem zpracovaného plánu, který respektuje specifika organizačních jednotek (vazební věznice, věznice, ústav zabezpečení státní zastupitelství). Za tuto přípravu je zodpovědný pověřený zaměstnanec.

Plány soustředění praktické přípravy zpracovává Institut vzdělávání VS ČR s organizační jednotkou. Při jeho přípravě se přihlíží ke specifikaci organizační jednotky, popřípadě ke služebnímu zařazení příslušníka. V plánu je obsažena činnost, stanoviště kde bude praktická příprava probíhat, délku jednotlivých úseků přípravy, jejich posloupnost a nedílnou součástí je způsob hodnocení.

Učební pomůcky, didaktická technika:

Učební texty, videokamera, PC, dataprojektor, zbraně, videokazety, TV a video, ruční detektor kovů, donucovací prostředky.

3.2 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1**Profil absolventa:**

Absolvent je orientován v otázkách systému vězeňství v České republice. Je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných předpisů VS ČR. Posluchač získá představu o zacházení s vězni nejen v ČR, ale také

i v jiných státech, včetně seznámení s těmito poznatky. Je informován o legislativě upravující jeho pracovní zařazení a poznatky o organizaci Vězeňské služby ČR. Posluchač je seznámen především s právními, etickými, pedagogickými a psychologickými aspekty penitenciární problematiky. Především je velký důraz kladen na profesionální přístup, nejvíce však na dodržování zákonitosti a postoje zaměstnance Vězeňské služby ČR.

Cílová skupina:

Do této skupiny posluchačů patří všichni občanskí zaměstnanci Vězeňské služby ČR, přicházející do styku s vězněnými osobami, kteří se však nepodílí na přípravě a realizaci programu zacházení. Jsou to zejména pracovníci oddělení logistiky a administrativní pracovníci.

Formy studia a vzdělávací metody:

Doba stanovená pro odbornou přípravu B1 je tři týdny. Výuka je koncipována jako denní studium, formou je odborný výklad. Výuka je zaměřena především na předání teoretických poznatků a jejich využití k profesionálnímu chování k vězněným osobám ke komunikaci s nimi a k důslednému dodržování pravidel bezpečnosti a právních norem souvisejících s jejich pracovním zařazením. Závěr kurzu je uzavření průběžné klasifikace v jednotlivých předmětech a je předáno vysvědčení všem úspěšným účastníkům.

V diskusní části vyučovacích bloků mají účastníci možnost porovnat specifika a rozdíly organizačních jednotek, vyměnit si zkušenosti a názory. Garanty průběžné klasifikace jsou jednotliví vyučující.

Základní odborná příprava občanských zaměstnanců B1 se skládá z těchto předmětů:

- **Služební předměty**
 - Vybrané kapitoly ze služební přípravy,
 - Výkon trestu odnětí svobody,
 - Výkon vazby,
 - Zdravotní příprava.

- **Humanitní předměty**
 - Ekologie,
 - Pedagogika,
 - Právo,
 - Profesní etika,
 - Psychologie,
 - Výpočetní technika.

Učební pomůcky, didaktická technika:

Učební texty, PC, dataprojektor, videokamera, TV a video, videokazety.

3.3 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2

Profil absolventa:

Absolvent kurzu B2 se orientuje v základních otázkách vězeňství v České republice. Orientuje se v legislativě upravující jeho pracovní zařazení. Získá poznatky týkající se zacházení s vězňenými osobami nejen v České republice, ale i v zahraničí. Cílem kurzu je předat specialistům teoretické poznatky a informace zaměřené na specifika práce s vězňenými osobami v zátěžových situacích ve vězeňském prostředí. Z hlediska humanitních oborů je seznámen s etickými, právními, pedagogickými a psychologickými aspekty penitenciární problematiky. Důraz je především kladen na profesionální přístup k vězňeným osobám, na dodržování zákonů souvisejících s výkonem vazby a výkonem odnětí trestu svobody.

Cílová skupina:

Cílovou skupinou jsou především nově nastupující občanští zaměstnanci VS ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězni při výkonu své funkce a podílejí se na realizaci programu zacházení. Především jsou to zaměstnanci oddělení výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody (sociální pracovníci, vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové).

Formy studia a vzdělávací metody:

Základní odborná příprava B2 probíhá v kurzu trvajícím osm týdnů. Teoretická část má šest týdnů a praktická dva týdny, které absolvují účastníci kurzu v organizačních jednotkách. Výuka je koncipována jako denní studium a je veden především formou odborných výkladů a přednášek. Zaměření je především na předávání teoretických poznatků a jejich využití k profesionální komunikaci s vězněnými osobami. V osmém tedy posledním týdnu je uzavřena průběžná klasifikace a jejími garanty jsou vyučující jednotlivých předmětů.

Výuka je zaměřena z části na nácvik dovedností v jednání s vězněnými osobami, s kolegy, s veřejností a na zvládání těžkých životních situací. Diskusní část jednotlivých vyučovacích bloků mají účastníci možnost doplnit si vědomosti a vyměnit si zkušenosti plynoucí z rozdílů mezi jednotlivými organizačními jednotkami. Posluchači se zároveň zaměří na praktické dovednosti v oblasti vedení předepsané dokumentace, tvorby programu zacházení a s jeho vyhodnocováním, na orientaci v procesu kázeňských trestů a jejich následné realizace.

Studium základní odborné přípravy B2 občanských zaměstnanců se skládá z těchto předmětů:

- **Služební předměty**
 - Vybrané kapitoly ze služební přípravy,
 - Výkon trestu odnětí svobody,
 - Výkon vazby,
 - Základy sebeobrany,
 - Zdravotní příprava.
- **Humanitní předměty**
 - Ekologie,
 - Pedagogika,
 - Právo,

- Profesní etika,
- Psychologie,
- Sociologie,
- Výpočetní technika.

Učební pomůcky, didaktická technika:

Videokamera, projektor, TV a video, videokazety, PC a dataprojektor.

3.4 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců - B3**Profil absolventa:**

Absolvent kurzu se orientuje v základních otázkách systému vězeňství v České republice. Je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních předpisů VS ČR. Dále je orientován v legislativě upravující jeho pracovní zařazení, důraz je kladen na důsledné dodržování pravidel bezpečnosti práce, profesionální přístup a na pozitivní postoje k ostatním zaměstnancům VS ČR.

Cílová skupina:

Všichni noví občanskí zaměstnanci VS ČR, kteří přichází do styku s vězněnými osobami při výkonu své funkce, kteří se nepodílejí na programu zacházení a na jeho realizaci. Tento kurz je určen pro zdravotnický personál jednotlivých organizačních jednotek (zdravotní sestry, lékaři).

Formy studia a vzdělávací metody:

Základní odborná příprava B3 trvá jeden týden. Výuka je koncipována jako denní studium a je vedena formou výkladu, zaměřena je především na předání teoretických poznatků a jejich využití k profesionálnímu chování s vězněnými osobami, ke znalostem komunikace s vězni a důslednému dodržování právních norem. V diskusní části vyučovacích bloků mají účastníci možnost vyměnit si své zkušenosti a názory s kolegy z jiných organizačních jednotek. Garantem průběžné klasifikace jsou vyučující jednotlivých předmětů. V závěru týdne je tato klasifikace uzavřena a úspěšným absolventům je předáno vysvědčení.

Studium základní odborné přípravy B3 se skládá z těchto předmětů:

- **Služební předměty**
 - Vybrané kapitoly ze služební přípravy,
 - Výkon trestu odnětí svobody,
 - Výkon vazby,
- **Humanitní předměty**
 - Výpočetní technika.

Učební pomůcky, didaktická technika:

Videokamera, PC a dataprojektor, TV a video, videokazety.

3.5 Služební zkoušky

S platností zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, došlo k velmi výrazné změně podmínek pro zařazování příslušníků do služebního poměru na dobu neurčitou. V první fázi je příslušník u bezpečnostního sboru na dobu určitou v rozsahu tří let. Do této fáze jsou zařazeni všichni nově nastupující příslušníci. Pokud by ke sboru nastoupil příslušník, který již dříve byl ve služebním poměru příslušníka bezpečnostního sboru (hasič, policista, příslušník celní správy) a jeho doba služby byla již tři léta, je zařazen na dobu určitou jednoho roku. Tato doba určitá má význam pro ověření způsobilosti příslušníka pro výkon služby u bezpečnostního sboru.

Do druhé fáze, tj. do služebního poměru na dobu neurčitou jsou zařazováni příslušníci, kteří úspěšně složí služební zkoušku. Tato zkouška musí být vykonána před uplynutím doby určité a jejím smyslem je ověřit teoretické a praktické znalosti a způsobilost k výkonu služby u bezpečnostního sboru.

Základní náležitosti služební zkoušky příslušníků bezpečnostních sborů určuje § 12 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Způsob přípravy, obsah zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení služební zkoušky stanovila vláda v nařízení č. 506/2004.

Nařízením generálního ředitele č. 91/2006, o organizaci služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky je stanoveno, že služební zkoušky příslušníků Vězeňské a justiční stráže ČR organizačně zajišťuje a provádí Institut vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem.

Příslušníci, kteří mají vykonat služební zkoušku, jsou povoláni rozhodnutím ředitele Institutu vzdělávání VS ČR. V den služební zkoušky jsou příslušníci povinni se dostavit do IV VS ČR, shromáždí se v aule institutu, kde je přivítá ředitel nebo jim pověřený zástupce. Zde dojde k informování příslušníků o průběhu služební zkoušky a také o tom jakou představu o služební zkoušce má zkušební komise. Jmenovaná komise se skládá ze tří členů a to předsedy komise (zástupce ředitele některé organizační jednotky) a zkoušejícími jsou (učitel odborných předmětů z institutu a vedoucí oddělení vězeňské stráže některé z organizačních jednotek).

Služební zkouška má písemnou (forma testu), ústní a praktickou část. Písemný test má 24 otázek, každá otázka má tři možné odpovědi, správná je však pouze jen jedna. Příslušník se může dopustit max. 8 chyb v tomto testu, aby byl úspěšný. Doba na vypracování testu je 60minut.

Otázky v testu jsou rozděleny do osmi témat, která jsou dána nařízením vlády č. 506/2004 a jsou to:

- ✓ Ústavní pořádek České republiky,
- ✓ Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů Integrovaný záchranný systém a krizové řízení,
- ✓ Trestně právní a správní odpovědnost,
- ✓ Ochrana utajovaných skutečností,
- ✓ Ochrana Osobních údajů,
- ✓ Základní znalosti o Evropské unii,
- ✓ Základní znalosti zásad první pomoci.

Příslušník, který absolvuje písemnou část služební zkoušky, přechází do jiné místnosti, kde jsou ústně prověřeny jeho znalosti ze služebních předpisů upravujících činnosti příslušníka na daném služebním místě v bezpečnostním sboru. Tato ústní část služební zkoušky je koncipována tak, že si každý příslušník vybere tři otázky ze tří stanovených souborů. První otázka je zaměřena na znalosti zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční stráži ČR, NGR 1/2013 o hlášení mimořádných událostí ve VS ČR, NGR č. 29/2006, kterým se upravují pravidla vystupování a pořadová příprava ve VS ČR. Důraz je přede-

vším kladen na základní povinnosti a oprávnění příslušníků a na povinnost dodržování hlásné služby. Druhá otázka se týká zpravidla funkčního zařazení příslušníka u dané organizační jednotky (dozorce, strážný, příslušník justiční stráže).

U strážných vězeňské stráže je kladen důraz především na jejich povinnosti na jednotlivých strážních stanovištích dle NGR č. 11/2006, dále pak na povinnosti velitele eskorty a členů eskort zajišťujících tyto činnosti vyplývající z výše uvedeného nařízení generálního ředitele ML Ř OV a JS č. 35/2006, kterým se upravuje postup při dopravní nehodě služebního vozidla.

U strážných justiční stráže je kladen důraz na povinnosti vyplývající ze zákona č. 555/1992 Sb., NGR č. 11/2006 a IMS č.j.: 500/2002, o zásadách zabezpečení justičních objektů, Občanský soudní řád č. 99/1963 Sb. a dále metodický list MS č.j.: 249/2000 – SOBŘ, upravující postup při kontrole osob vstupujících do budov soudů a státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti ČR.

U dozorců je především kladen důraz na znalosti základních norem z výkonu dozorcí služby a to především zákon č. 169/1999Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, řád výkonu trestu odnětí svobody (vyhláška 345/1999 Sb.), zákon č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby a s ním spojený řád výkonu vazby (vyhláška MS č. 109/1994), NGR č. 82/2006 o předcházení a odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými, NGR č.26/2006 (ve znění NGR č. 60/2006), kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, a NGR č. 44/2006, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování výkonu vazby.

Při služební zkoušce se vždy chápe platné znění předpisů, zákonů a nařízení v době konání služební zkoušky. Pokud jsou některá již vyjmenovaná nařízení, zákony či vyhlášky nahrazena novými, platí vždy v pozdějším znění těchto předpisů.

Poslední vylosovanou otázkou bez rozdílu funkčního zařazení příslušníka je praktická část služební zkoušky. V této části zkoušky jde především o manipulaci se zbraněmi (nabíjení, vybíjení, rozložení, složení), které má VS ČR ve výzbroji. Vylosovat si však také příslušník může praktickou otázku s použitím donucovacích prostředků, které pak demonstruje na figurantovi (preventivní prohlídka, použití poutacího opasku a pout, pout na nohy), anebo se otázka může týkat praktické znalosti zásad první pomoci.

Každá část služební zkoušky se hodnotí samostatně, a to slovy „vyhověl – nevyhověl“. Příslušník je seznámen s výsledky služební zkoušky ještě týž den a to prostřednictvím předsedy komise. Pokud dojde k tomu, že příslušník v některé z částí služební zkoušky

neuspěje. Má možnost tuto část zkoušky opakovat. Příslušník, který služební zkoušku ukončí s hodnocením „vyhověl“ obdrží od předsedy zkušební komise písemné osvědčení o úspěšném vykonání služební zkoušky.

3.6 Vyhodnocení služební zkoušky

Vzhledem k časové ose, ve které je diplomová práce zpracovávána shrnul bych zde služební zkoušky za rok 2012. V tomto roce vykonalo služební zkoušku v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR 513 příslušníků ze všech organizačních jednotek VS ČR. Z tohoto počtu nevyhovělo u služební zkoušky 26 příslušníků, kteří museli opakovat některou s části služební zkoušky. Nutno konstatovat, že služební zkoušky běží již od roku 2007, ale stále se najdou takoví, kteří berou služební zkoušku na lehkou váhu, a považují ji za jakousi formalitu.

Nedostatky:

V roce 2012 k největším nedostatkům patřily praktické nedostatky příslušníků. Z největší části se tyto nedostatky projevovaly při poutání. Největší problém nastával u příslušníků, kdy měli použít ke spoutání figuranta kombinaci donucovacích prostředků a to zejména pouta s poutacím opaskem, pouta na nohy. Dalším problémem je nedodržování bezpečnostních zásad při poutání, špatné příkládání donucovacích prostředků, nevhodná komunikace s figurantem. Velkým problémem je při služebních zkouškách také její ústní část, kdy příslušníci nejen, že nejsou na zkoušku připraveni, ale jejich komunikační schopnosti jsou velmi slabé. Vystupování je poznamenáno absencí vojenské služby, chování mnohdy ještě nenese známky dospělosti. Nejméně se chybuje při služební zkoušce u její písemné části.

Nedostatky, které se stále opakují:

Mezi největší nedostatky patří neznalost předpisů upravující výkon služby příslušníků VS ČR. Mnozí příslušníci jsou schopni reagovat na otázky týkající se jejich služebního zařazení, ale otázky týkající se všeobecně výkonu služby příslušníka Vězeňské služby ČR jim dělají značné problémy.

U strážných se projevuje neznalost problémů ostatních strážných stanovišť, než na jakém jsou služebně zařazeni (např. strážný zařazený k eskortní směně nezná pravidla strážného na strážních věžích). Tento nedostatek ovšem zcela odporuje povinností strážných, kteří mohou být veleni k výkonu služby i na jiném strážním stanovišti než obvykle, pokud je to k zajištění služby potřebné.

Příslušníci Justiční stráže pak velmi často chybují při používání donucovacích prostředků. Tento nedostatek vyplývá zejména z důvodu nedostatku praktických zkušeností s používáním donucovacích prostředků. Další nedostatky lze spatřovat v neznalosti dalších předpisů upravujících výkon jejich služebního zařazení, jejich znalost je omezena na zákon č. 555/1992 Sb., a NGR 11/2006.

U dozorců je největší problém neznalost dozorcí služby. Velkým problémem je, že dozorce oddělení výkonu trestu odnětí svobody a dozorce na oddělení výkonu vazby neznají své povinnosti navzájem, přičemž mohou být pro zařazení pro výkon služby na jiném oddělení, než jsou pravidelně veleni.

Velký problém u služební zkoušky je manipulace se zbraněmi, kterými je VS ČR vyzbrojena. Největším problémem jsou zbraně, se kterými příslušníci běžně neslouží u příslušníků justiční stráže je to brokovnice a u dozorců samopal a pistole se kterou přijdou do styku max. jednou za rok na ostrých školních střelbách.

Služební zkouška je nejen prověření znalostí, které příslušník musí prokázat, ale zároveň je slavnostním aktem. Bohužel se na služební zkoušku v mnoha případech příslušníci dostávají v uniformách, které lze mnohdy nazvat nedůstojnými. Upravenost jednotlivých příslušníků je jejich vizitkou a mnohdy pokud, by bylo hodnocení upravenosti součástí služební zkoušky hodnocení, by muselo být záporné.

Přípravu nováčku nejen před nástupním kurzem, ale i před vykonáním služební zkoušky mají na starosti v organizačních jednotkách zástupci vedoucích oddělení pro služební a profesní přípravu, kteří byli a jsou upozorňováni na nedostatky při služebních zkouškách. V mnoha případech si svou práci mohou prověřit svou přítomností u služebních zkoušek. Měli by prověřit znalosti příslušníků a jejich připravenost na vykonání služební zkoušky.

Myslím si, že lze konstatovat, že služební zkoušky odpovídají svým obsahem a formou požadavkům služebního zákona a jejich úroveň se zvyšuje. Dále lze konstatovat, že znalosti příslušníků a jejich dovednosti se také zvyšují a jsou na požadované úrovni vyžadované od příslušníků bezpečnostního sboru.

4 SPECIALIZAČNÍ KURZY

Specializační kurzy jsou určeny především pro zaměstnance VSČR, kteří zde získávají postupně nebo přímo další odbornou specializaci ve svém zařazení. Smyslem těchto kurzů je zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a vychází z aktuálních potřeb VS ČR. Cílem kurzů je flexibilní reakce na probíhající změny ve vězeňské službě. Nedílnou součástí specializačních kurzů je také poskytování informací o mimo resortních zařízeních. Především jde o nabídky distančního bakalářského či magisterského studia na vysokých školách, se kterými IV VS ČR spolupracuje.

4.1 Řidič dopravy nemocných a raněných

Tento specializační akreditovaný kvalifikační kurz, je organizován na základě požadavku oddělení Automobilní služby a dopravy generálního ředitelství, v rámci spolupráce Institutu vzdělávání VS ČR a Národním centrem ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně.

Určení kurzu a jeho cíl:

Tento kurz je určen pro řidiče sanitních vozidel, která vězeňská služba využívá při eskortování vězňenských osob do zdravotnických zařízení při zdravotní péči, kterou je povinna ze zákona vězňenským osobám poskytovat.

Cílem kurzu je příslušníky zařazené k výkonům eskort do zdravotnických zařízení co nejlépe seznámit s teoretickými a praktickými dovednostmi z oblasti zdravotnictví a to zejména: Somatologie, etiky zdravotnického pracovníka, s vybranými druhy zranění, která se mohou u vězňenských osob vyskytnout a s poskytnutím neodkladné pomoci, ochrany a podpory zdraví.

Obsah kurzu:

teoretická část:

- etika zdravotnického pracovníka, etický kodex, profesní chování,
- somatologie,
- psychiatrie,
- předpoklady pro provoz a legislativa DNR,
- právní zodpovědnost zdravotníka,

- ochrana a podpora zdraví- kapitoly z hygieny, mikrobiologie, epidemiologie,
- základy veřejného zdravotnictví, úloha státu ve zdravotnictví, systém zdravotnictví v ČR.

praktická část:

- exkurze HZS JmK stanice Brno ul. Lidická,
- náhlé příhody u dětí a postupy první pomoci,
- imobilizační techniky,
- vybraná postižení zdraví a postupy při neodkladné pomoci,
- vybraná postižení zdraví chirurgického charakteru a postupy při neodkladné pomoci,
- zdravotnická psychologie, nácviky komunikace s postiženým a pacienty,
- výcvik na praktickém pracovišti.

Délka kurzu:

Kurz má délku patnáct dní a je garantován Ministerstvem zdravotnictví ČR.

4.2 Specializační kurz pro parlamentáře

Tento specializační kurz je určen pro vybrané pracovníky VS ČR ve funkci parlamentáře.

Cíl kurzu:

Cílem tohoto kurzu je vyškolit a to jak po praktické tak odborné stránce zaměstnance VS ČR pro práci parlamentářů a na zvládání stresových situací.

Obsah kurzu:

Teoretická část:

- chování jedince v davu,
- komunikace a interakce,
- mimořádné události ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,
- náročné životní situace a možnosti jejich řešení,
- osobnost a chování pachatele trestných činů,
- výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody- náročné životní situace,

Výcviková část:

- nácviky mimořádných situací, strategie vyjednávání,
- vyhodnocení jednotlivých situací (za pomoci videozáznamů).

Délka kurzu:

Délka kurzu je stanovena na pět pracovních dnů tj. 32 vyučovacích hodin.

4.3 Specializační kurz pro zacházení se zvláštními skupinami vězňených osob

Kurz je určen pro zaměstnance – zejména pro vedoucí oddělení VTOS a VV dále pro jejich zástupce, vrchní inspektory strážní služby, inspektory strážní služby, inspektory strážní služby (psovody), strážné, dozorce, pracovníky OP a S, dále pro zaměstnance, kteří při výkonu své funkce přicházejí do styku s mladistvými, mladými dospělými, zvláště nebezpečnými vězni, psychopaty, sexuálními devianty, geronty, zdravotně postiženými vězni a s vězni, kteří jsou dlouhodobě nemocní (TPN).

Cíl kurzu:

Cílem tohoto kurzu je, aby zaměstnanci VS ČR nabyli co nejvíce zkušenosti nejen teoretických, ale i praktických v oblasti komunikace, mezilidských vztahů v podmínkách věznic, vazebních věznic a ústavů zabezpečovací detence a aby tyto zkušenosti vedly k profesnímu rozvoji těchto pracovníků ve funkcích, které zastávají.

Obsah kurzu:

- Agrese, projevy, příčiny, stupně nebezpečnosti,
- Duševní krize, pojem, příčiny, druhy, reakce, odolnost,
- Osobnost a sexualita,
- Interakce dozorce a devianta,
- Problematika normality, patologických jevů a agresivního chování,
- Problematika psychopatie, klasifikace, projevy,
- Specifika práce s obviněnými a odsouzenými geronty, TPN,
- Zacházení s těmito specifickými skupinami vězňů,
- Otázky hranic mezi empatií a nedovoleným stykem,
- Nácvik umění slušného odmítnutí, odhalování účelového a manipulativního jednání, řešení nejčastějších konfliktů mezi vězňem a zdravotnickým personálem.

Délka trvání kurzu:

Tento kurz je stanoven na pět pracovních dnů, tj. 32 vyučovacíh hodin.

4.4 Výcvik příslušníků VS ČR provádějících eskorty do civilních zdravotnických zařízení**Určení kurzu:**

Tento kurz je určen především pro velitele eskort, příslušníky eskortních skupin a lektory sebeobrany.

Cíl kurzu:

Cílem kurzu je aby příslušník VS ČR zařazený k výkonu služby u eskortní směny získal co nejvíce dovednosti, znalostí souvisejících právních předpisů a norem potřebných pro plnění úkolů vyplývajících z jeho zařazení na služebním místě velitel nebo člen eskorty. Po absolvování tohoto kurzu bude příslušník schopen samostatně řídit eskortní skupinu, efektivně rozdělovat úkoly ostatním členům eskorty, operativně vyhodnocovat všechny získané poznatky a provádět rozhodnutí vedoucí bezpečnému provedení eskorty a splnění jejího účelu. Absolvent získá operačně taktické znalosti a dovednosti o přepravě a doprovodu osob o používání donucovacích prostředků a prostředků sebeobrany vedoucích k překonávání odporu a zamezení útěku eskortovaných osob.

Obsah kurzu:

- Psychologické a právní aspekty provádění eskort,
- Pohyb eskorty v objektu (schody, chodba),
- Možnosti pohybu eskorty davem a reakce na chování davu,
- Napadení eskorty- evakuace zpět do auta,
- Napadení eskorty – evakuace v objektu,
- Případové studie a jejich řešení,
- Vyhodnocení.

Délka trvání kurzu:

3 pracovní dny, 20 vyučovacích hodin.

4.5 Zacházení s vězněnými cizinci**Určení kurzu:**

Kurz je určen všem pracovníkům VS ČR, kteří jsou v přímém styku s uvězněnými cizinci a příslušníky národnostních menšin (především speciálním pedagogům, psychologům, sociologům, vychovatelům, sociálním pracovníkům, lektorům instruktorům, dozorcům, vychovatelům – terapeutům).

Cíl kurzu:

Cílem tohoto kurzu je profesní příprava pracovníků VS ČR, kteří jsou ve styku s vězněnými cizinci a příslušníky menšin. Má přispět ke zkvalitnění komunikace s nimi a vězeňským personálem a eliminování vzniku možných konfliktů, které vznikají v důsledku neznalosti pracovníků VSČR v oblasti zvláštností rozdílných kultur a zvyklostí uvězněných cizinců.

Obsah kurzu:

- Osobnost, biologická a sociální determinace,
- Vliv sociokulturního prostředí na formování člověka- kultura a tradice, globalizační trendy,
- Specifika odlišných kultur v různých oblastech- náboženství, rodina, hodnotový systém, přístup ke vzdělání, hygiena a stravování, význam odlišností v neverbální komunikaci,
- Demografický vývoj,
- Problematika zneužívání drog,
- Trestná činnost cizinců,
- Specifika romského etnika,
- Doporučené postupy při jednání s cizinci a Romy,

- Respektování odlišnosti cizinců,
- Zkušenosti ze zahraničí, možnosti českého vězeňství.

Délka trvání kurzu:

PO- PÁ (5 pracovních dní), 32 vyučovacích hodin

4.6 Speciálně pedagogická diagnostika

Určení kurzu:

Kurz je určen především pedagogům, případně vychovatelům, vychovatelům - terapeutům.

Cíl kurzu:

Cílem tohoto kurzu je vybavit zařazené pracovníky teoretickými a praktickými vědomostmi a dovednostmi z oblasti speciálně pedagogické diagnostiky. Zařazení pracovníci budou seznámeni s diagnostickými metodami a diagnostickými situacemi a jejich vhodnou aplikací v praxi. Dále zařazena práce s diagnostickým materiálem se stanovením výsledné diagnózy a prognózy.

Obsah kurzu:**1. část obecná – teoretická**

- význam a pojem speciální pedagogika,
- charakteristika diagnostických metod,
- základní dělení diagnostických metod,
- přehled nejpoužívanějších diagnostických metod a situací,
- osobnost pracovníka – diagnostika.

2. část – speciální

- charakteristika osobnosti diagnostikovaného pacienta,
- metodika poznávání a hodnocení mravně narušeného (sociálně nepřizpůsobivého) klienta,
- možnosti a příčiny chybné diagnostiky a stanovené diagnózy.

3. část aplikovaná - praktická

- fáze a postupy při styku s klientem,
- problematika komunikace s diagnostikovaným,
- konkrétní práce s jednotlivými diagnostickými metodami,
- hodnocení diagnostických situací,
- rozbor ukázek cvičných anamnéz, hodnocení a kazuistik,
- sestavování speciálně pedagogické diagnózy a prognózy,
- aplikace poznatků při práci s formuláři jednotlivých věznic.

Délka trvání kurzu:

PO – PÁ (5 pracovních dní), 32 vyučovacích hodin.

4.7 Tělo jako prostředek pro práci pedagoga v preventivní protidrogové péči

Určení kurzu:

Kurz je určen pro speciální pedagogy VS ČR.

Cíl kurzu:

Absolvent si osvojil informace, poznatky, dovednosti a praktická cvičení, které je schopen efektivně využít při individuální i poradenské práci s klienty s drogovou minulostí

nebo drogovou zkušeností. Je připraven, aby nabyté vědomosti, mohl předávat svým kolegům (pedagogům, sociálním pracovnícím, vychovatelům) v kmenové věznici.

Obsah kurzu:

- Tělo jako komunikační prostředek – geneze tělesného výrazu
- Emoce a tělesný tvar
- Základní rysy osobnosti a jejich somatická projekce („embodiment“)
- Komunikační strategie s jednotlivými somatotypy
- Sebezkušenostní práce
- Prostředky – praktická cvičení, rychlé intervence

Délka trvání kurzu:

Dva týdny, PO – PÁ (5pracovních dní), 64 vyučovacích hodin.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 DOTAZNÍKOVÝ VÝZKUM - VYHODNOCENÍ

5.1 Cíl výzkumu, výzkumná technika

Ve výzkumné části diplomové práce se budu zabývat názory zaměstnanců Vazební věznice Praha – Pankrác na kvalitu základní odborné přípravy, na názor svých kolegů jaké další odborné kurzy a možnosti vzdělávání či zvyšování odborné kvalifikace by uvítali a zda odborné kurzy, které absolvovali, a zda svým obsahem odpovídají jejich profesnímu zaměření.

Pro výzkum jsem použil standardizovaný dotazník. Tento dotazník jsem si vybral zejména pro jeho nenáročnost na čas, který musím rozdělit i mezi další mé aktivity, dále pak pro možnost rozeslat jej mezi spolupracovníky, odpovědi lze také lépe kvantifikovat.

Nevýhodou tohoto dotazníku proti rozhovoru bývá nepochopení otázky dotazovaným a nemožnost položení doplňující otázky. Mnozí lidé nejsou schopni písemně vyjádřit to, co by jinak daleko lépe řekli osobně. Příprava dotazníku je zpravidla časově více náročná než příprava rozhovoru.

Otázky dotazníku jsou směřovány tak, aby výsledky verifikovaly nebo vyvrátily stanovené hypotézy. Součástí dotazníku jsou také otázky týkající se profesního zaměření, věku, úrovně vzdělání a v neposlední řadě délky služby. Domnívám se, že vyplnění dotazníku by mělo trvat jednotlivci max. 10 až 15 minut.

5.2 Formulace hypotéz

Na počátku výzkumu byly stanoveny na základě dosavadních zkušeností a analýz publikovaných v tisku Vězeňské služby ČR tyto hypotézy:

Hypotéza 1

Předpokládám, že 60% respondentů bude souhlasit s tvrzením, že odborné kurzy pro zaměstnance VS ČR mají svůj význam pro profesní růst.

Hypotéza 2

Předpokládám, že 60% respondentů bude souhlasit tvrzením, že odborné kurzy pro zaměstnance VS ČR jsou na úrovni odpovídající profesním zaměřením.

Hypotéza 3

Předpokládám, že 80% respondentů bude souhlasit s tvrzením, že je Základní odborná příprava řádně připravila na výkon služby.

Hypotéza 4

Předpokládám, že 50% respondentů by uvítalo více praktických ukázek při přípravě na výkon služby.

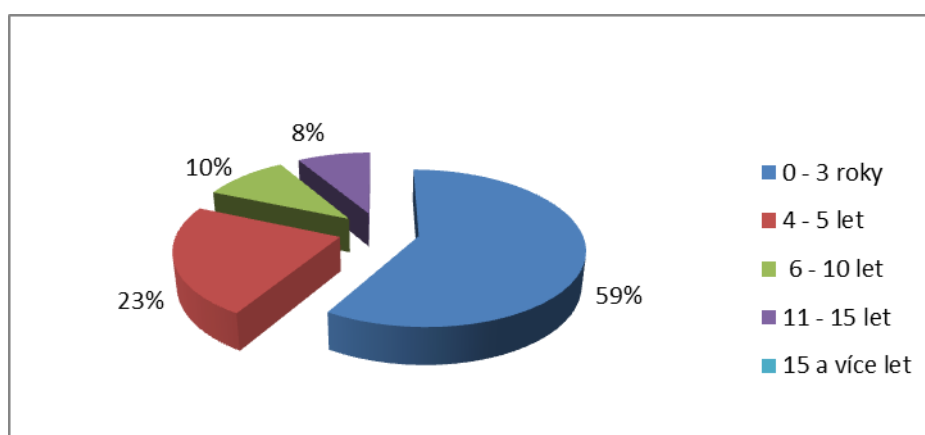
5.3 Vymezení výzkumného vzorku

Při kvantitativním výzkumu bylo rozesláno 100 dotazníků ve Vazební věznici Praha – Pankrác. Ve stanovené lhůtě se vrátilo 83 vyplněných dotazníků použitelných pro kvantifikaci výsledků zkoumání.

Zkoumaný vzorek představují náhodně vybraní zaměstnanci a příslušníci VV Praha – Pankrác. Všichni patří mezi absolventy nebo současné účastníky Programu celoživotního vzdělávání, ovšem ne všichni absolvovali všechny stupně Programu celoživotního vzdělávání. Z větší části se jedná o strážné oddělení vězeňské stráže, strážné justiční stráže, další skupinou jsou dozorcí výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody a poslední skupinou jsou občanští zaměstnanci VV Praha- Pankrác. Mohu konstatovat, že návratnost dotazníku je uspokojivá a vzhledem k interpersonálním a mezilidským vztahům, které v současné době panují ve VV Praha – Pankrác mohou hovořit o úspěchu. Vztahy mezi lidmi se za posledních pár let v této organizační jednotce velmi zásadně změnilo. Velký vliv na mezilidské vztahy měl odliv příslušníků ve střední věkové třídě a velmi výrazné omlazení kolektivu. Absence základní vojenské služby, pravidel chování přináší velmi mnoho konfliktních situací a to i na vedoucích pozicích, neboť názory na práci s mladým kolektivem se velmi liší. Někdy se člověk zamýšlí i nad tím kdo zastává některé z manažerských postů.

Otázka č. 1: Jak dlouho pracujete u VS ČR?

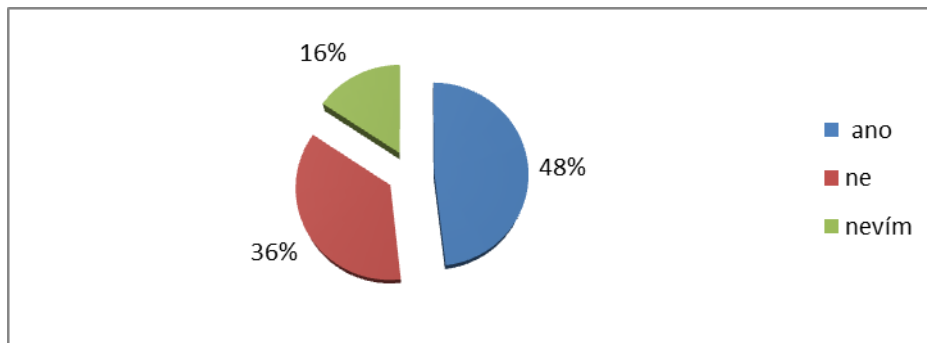
Z grafu č. 1 je patrné, že výzkumu se zúčastnilo nejvíce respondentů 31, kteří jsou ve služebním poměru v rozmezí 0 – 3 roky. Další velmi početnou skupinou 22 byli příslušníci sloužící v rozmezí mezi 6 – 10 lety. Třetí nejpočetnější skupinou 17 jsou příslušníci, jejichž služební poměr trvá mezi 4 – 5 lety, dále pak následují příslušníci 7, jejichž délka služby je mezi 11 – 15 lety a na závěr je to skupina 6 příslušníků s délkou trvání služebního poměru více než 15 let.



Graf č. 1 - Délka služebního poměru u VS ČR

Otázka č. 2: Myslíte si, že odborné kurzy pro zaměstnance VS ČR mají svůj význam pro profesní růst?

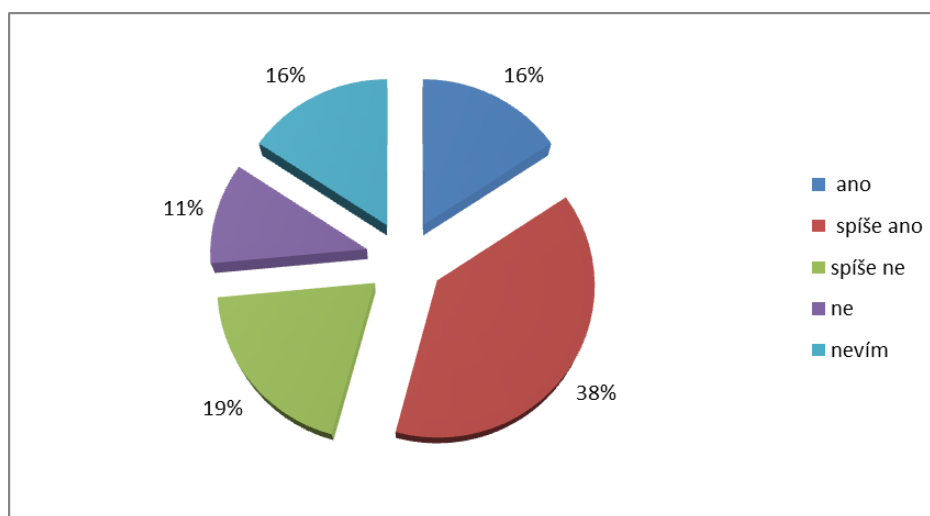
Z grafu č. 2 je patrné, že většina respondentů 40 si myslí, že kurzy u VS ČR mají význam pro profesní růst, ale tento názor je jen o několik názorů převládající nad jeho záporným protikladem, kdy se negativně o významu odborných kurzů vyjádřilo 30 respondentů. Zbývající počet 13 příslušníků neví, zda odborné kurzy jsou nebo nejsou přínosem pro profesní růst.



Graf č. 2 - Význam Odborných kurzů pro profesní růst

Otázka č. 3 : Myslíte si, že odborné kurzy pro zaměstnance VS ČR svým obsahem odpovídají profesním zaměřením?

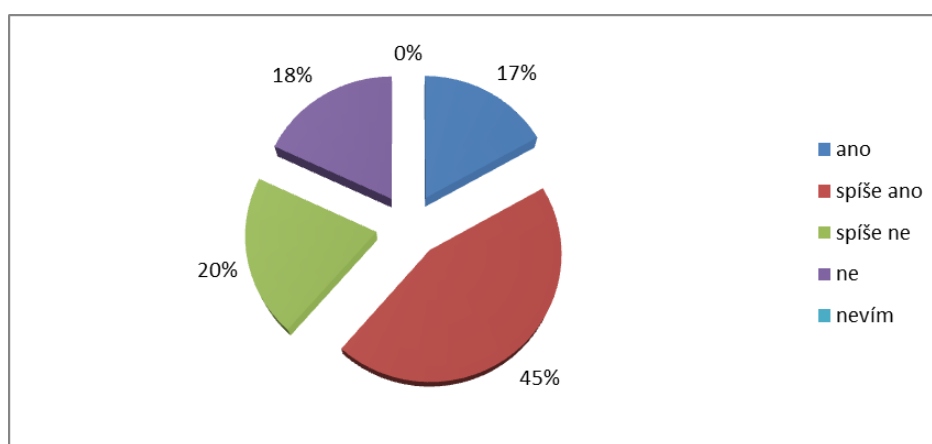
Dle obrázku č. 3 můžeme usuzovat, že většina respondentů 32 zastává názor, že odborné kurzy, kterých se zúčastnili, spíše odpovídají svým obsahem profesnímu zaměření. Skupina 16 respondentů je názoru, že tyto odborné kurzy neodpovídají profesnímu zaměření. O tom, že kurzy svým obsahem odpovídají svým obsahem profesnímu zaměření je přesvědčeno 13 respondentů. Stejně velká skupina 13 respondentů neví, zda odborné kurzy odpovídají či neodpovídají jejich profesnímu zařazení. Nejmenší skupina 9 respondentů je přesvědčena, že odborné kurzy neodpovídají jejich profesnímu zařazení.



Graf č. 3 – Odpovídají odborné kurzy profesnímu zaměření?

Otázka č. 4 : Myslíte si, že Vás Základní odborná příprava připravila řádně pro výkon služby?

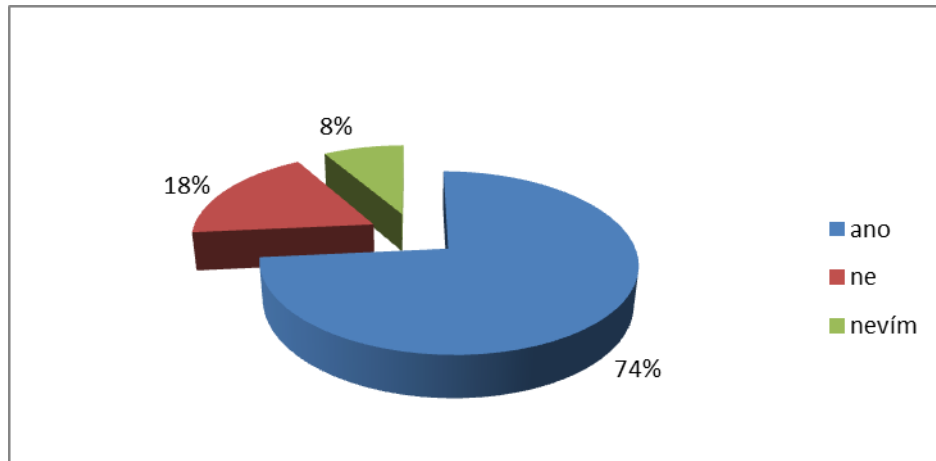
Z Grafu č. 4 je patrné, že největší skupina respondentů 37 se domnívá, že je Základní odborná příprava spíše připravila na výkon služby, skupina 17 respondentů se domnívá, že je spíše nepřípravila Základní odborná příprava pro výkon služby. Pouze 14 respondentů se domnívá, že je Základní odborná příprava připravila pro výkon služby a 15 respondentů je přesvědčeno, že je Základní odborná příprava nepřípravila na výkon služby.



Graf č. 4 – Připravila Vás Základní odborná příprava na výkon služby?

Otázka č. 5 : Uvítal/a byste více praktických ukázek při přípravě na výkon služby?

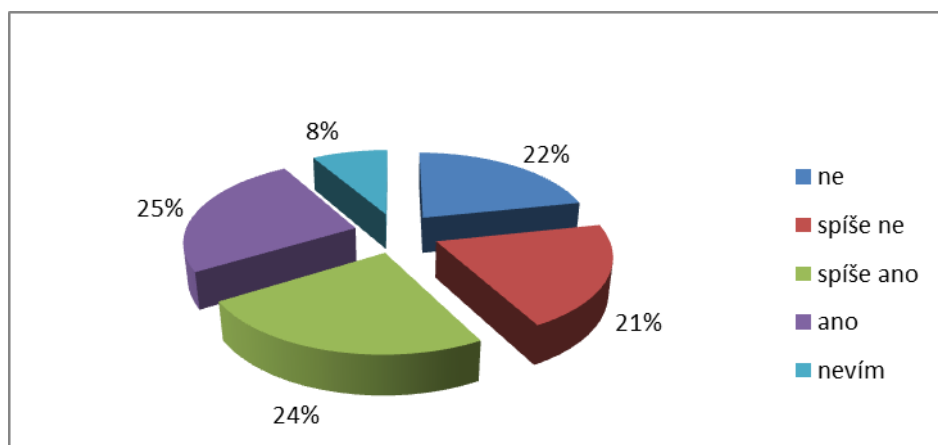
U této otázky nám graf jednoznačně ukazuje, že 61 respondentů (velká část respondentů) by přivítala více praktických ukázek v nástupním kurzu. Skupina 15 respondentů by tuto možnost neuvítala a 7 respondentů neví.



Graf č. 5 – Praktické ukázky při přípravě.

Otázka č. 6 : Uvítal/a byste rozšíření stávající nabídky odborných kurzů pro zaměstnance VS ČR?

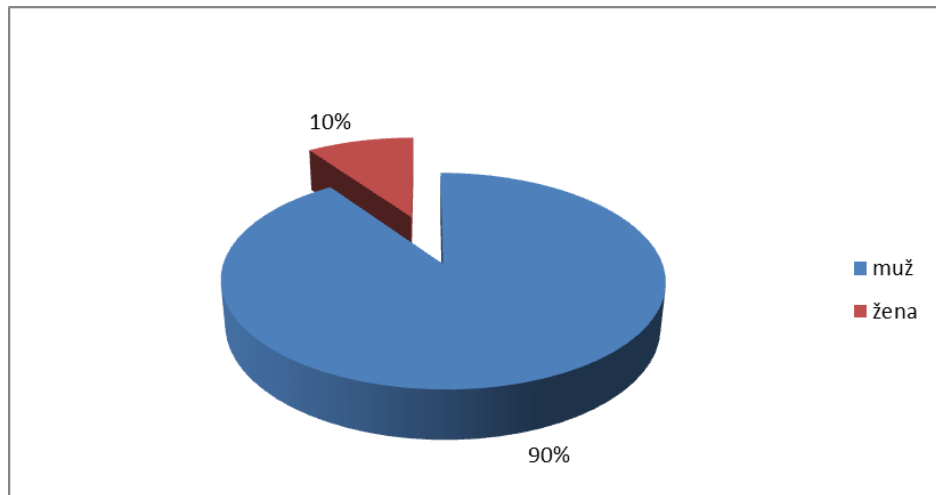
Tento graf nám ukazuje, že 21 respondentů by přivítalo rozšíření odborných kurzů pro zaměstnance VS ČR. Skupina 20 příslušníků se k této myšlence spíše přiklání, 17 příslušníků se vyjadřuje, že by spíše nerozšiřovala nabídku odborných kurzů. 18 příslušníků by nerozšiřovalo stávající nabídku odborných kurzů a skupina 7 příslušníků neví, zda rozšířit nabídku odborných kurzů. U této otázky byla u varianty ano kolonka, kde se respondenti mohli vyjádřit, jaké kurzy by se měly objevit v nabídce odborných kurzů. Jednoznačně převažovala sebeobrana, další místo velmi významně zaujímala krizová komunikace. Také požadavky na jazykové kurzy se objevovaly v dosti velkém počtu. Další příčky pak zaujímá zdravotní péče, taktická příprava, psychologie.



Graf č. 6 – Rozšíření stávající nabídky kurzů

Otázka č. 7 : Jste muž nebo žena?

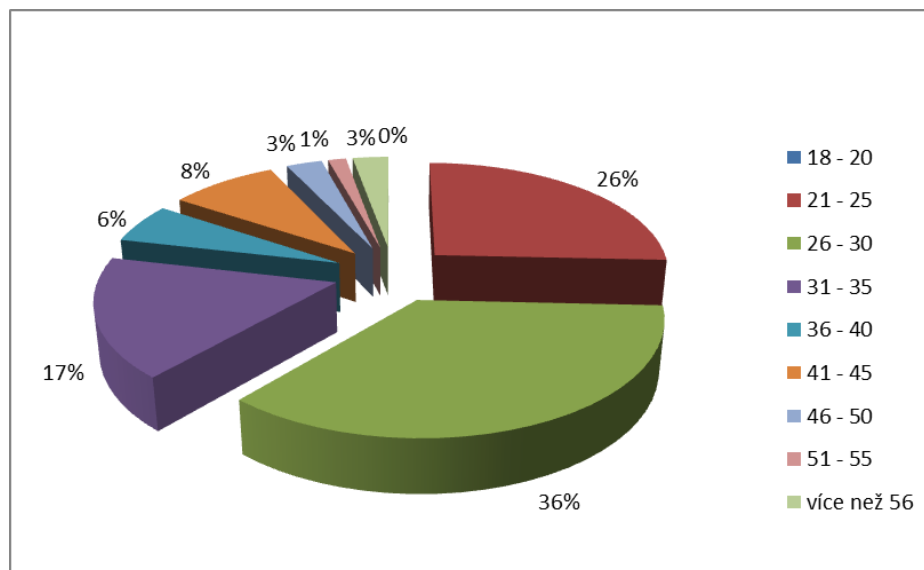
Tento graf nám ukazuje, že výzkumu se zúčastnilo velmi velké množství 75 mužů s celkového počtu oslovených a malé množství 8 žen což je dáno taky specifikací Vazební věznice Praha- Pankrác.



Graf č. 7 – Pohlaví respondentů.

Otázka č. 8 : Kolik je Vám let?

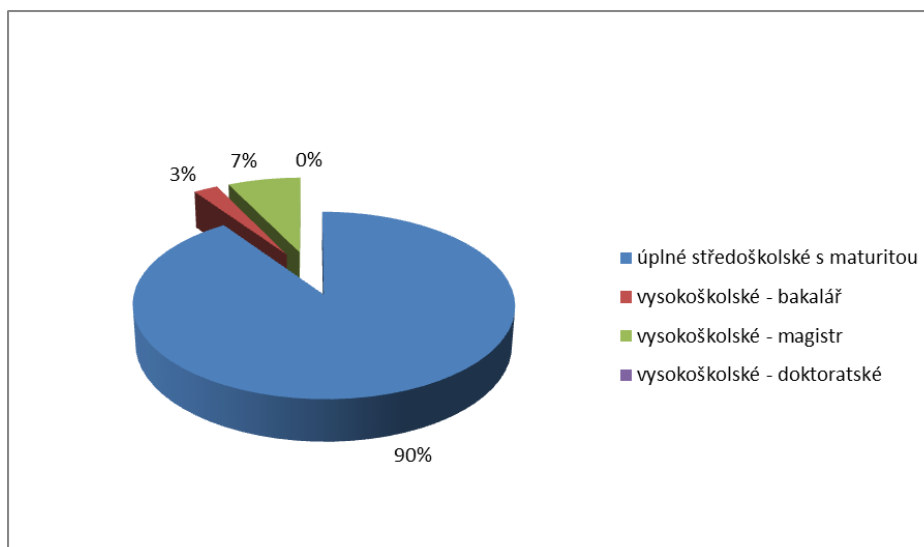
Dle grafu č. 8 je patrné, že výzkumu se zúčastnilo nejvíce respondentů a to 30 ve věku od 26 – 30 let, což představuje střední skupinu příslušníků nejen ve Vazební věznici Pankrác, ovšem v této skupině jsou zahrnuti i příslušníci s různou délkou služebního poměru. Druhou největší skupinou čítající 22 respondentů je věková kategorie 21 – 25 let v této kategorii již figurují příslušníci s kratší dobou služebního poměru než v předchozí skupině. Menší skupinou 14 respondentů, která se výzkumu účastnila, jsou příslušníci věkové kategorie 31 – 35 let. Skupina 6 respondentů je ve věkové kategorii 41 – 45 let, domnívám se, že tato věková kategorie je již u VS ČR méně zastoupená. 5 respondentů je ve věkové kategorii 36 – 40 let. Pouze 3 respondenti jsou v kategorii 46 – 50 let což si dovoluji konstatovat, že tato věková kategorie je již velkou výjimkou ve Vězeňské službě ČR. 2 respondenti jsou ve věkové kategorii více, než 56 let což si troufám říct je již velmi malá skupina příslušníků ve všech organizačních jednotkách VS ČR. Výzkumu se zúčastnil pouze 1 respondent ve věkové kategorii 51 – 55 let.



Graf č. 8 – Věkové skupina respondentů.

Otázka č. 9 : Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání.

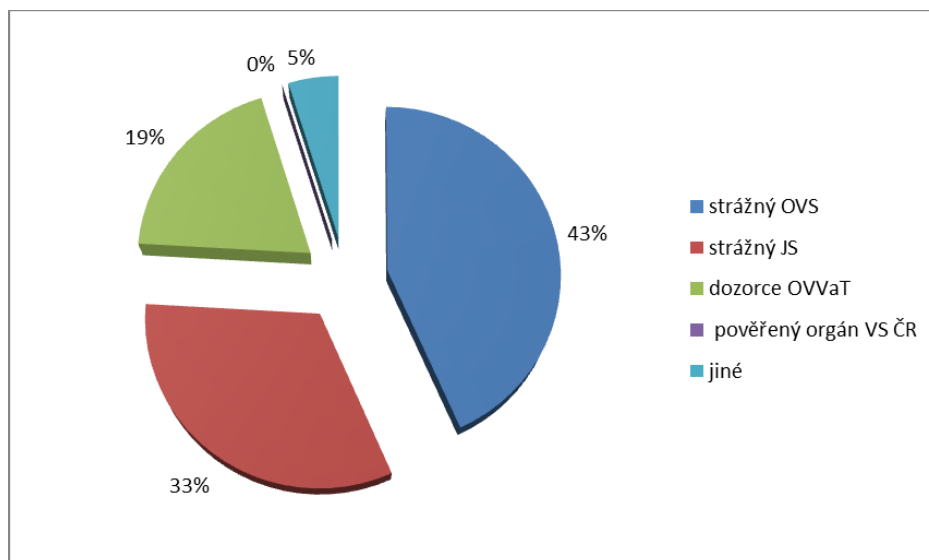
Obrázek č. 9 nám ukazuje, že výzkumu se zúčastnilo nejvíce respondentů 75 s úplným středoškolským vzděláním. Další skupinu 6 respondentů tvořila skupina s vysokoškolským vzděláním v magisterském programu a 2 respondenti s vysokoškolským vzděláním v bakalářském programu.



Graf č. 9 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.

Otázka č. 10 : Na jakém služebním místě jste zařazen?

Graf č. 10 nám ukazuje, že výzkumu se zúčastnily dvě velké skupiny respondentů a jedna malá skupina. Jednou z těchto velkých skupin je skupina 36 strážných OVS, druhou nejpočetnější skupinu respondentů 27 je skupina strážných JS. 16 respondentů tvoří skupinu zúčastněných dozorců OVVaT a 4 respondenti jsou zařazení na jiném než služebním místě, konkrétně se jedná o pracovnice oddělení správního. Příslušníci OPaS se tohoto výzkumu nezúčastnili, což příkládám jejich velmi velkému pracovnímu vytížení a v době zpracovávání diplomové práce také tomu, že se měnilo personální obsazení tohoto oddělení.



Graf č. 10 – Pracovní zařazení respondentů.

5.4 Verifikace hypotéz

Hypotéza H 1 - Předpokládám, že 60% respondentů bude souhlasit s tvrzením, že odborné kurzy pro zaměstnance VS ČR mají svůj význam pro profesní růst.

Hypotézu ověřuji za použití otázky č. 2 dotazníku a grafu č. 2. Z grafu vyplývá, že hypotéza **není verifikována**, neboť s tvrzením o významu odborných kurzů pro zaměstnance souhlasilo pouze 48% respondentů. 36 % respondentů je přesvědčeno o tom, že odborné kurzy nemají význam pro další profesní růst. 16% respondentů neví, zda odborné kurzy mají či nemají svůj význam pro další profesní růst.

Domnívám se, hypotéza nebyla verifikována především, proto, že většina řadových strážných není k absolvování kurzu vysílána. Strážní jsou zařazení na úsek eskorty, nebo denní směny či jako dozorcí a jejich další odbornost se již nerozvíjí a omezuje se pouze na výkon služby, kde jsou zařazení. Většina strážných nebo dozorců ani nemá přehled o tom, jaké kurzy probíhají či na jaké by případně mohli být zařazení a nezřídka se stává i to, že pokud projeví zájem, bývají odbyti se slovy, že to nepotřebují, nebo že tento kurz pro ně není vhodný. Takle situace pak samozřejmě přispívá k demotivaci zaměstnanců a k jejich neochotě se zapojovat do odborných kurzů.

Hypotéza H 2 - Předpokládám, že 60% respondentů bude souhlasit tvrzením, že odborné kurzy pro zaměstnance VS ČR jsou na úrovni odpovídající profesním zaměřením.

Hypotézu ověřuji za použití otázky č. 3 dotazníku a grafu č. 3. Z grafického znázornění vyplývá, že pouze 16% respondentů souhlasí s tvrzením, že odborné kurzy svým obsahem odpovídají profesnímu zaměření a 38% respondentů se vyjádřilo, že odborné kurzy spíše odpovídají profesnímu zaměření, 19% respondentů se domnívá, že spíše neodpovídají odborné kurzy profesnímu zaměření. 11% respondentů je přesvědčeno, že odborné kurzy neodpovídají svým obsahem profesnímu zaměření a 16% neví. Z tohoto výsledku tedy konstatuji, že hypotéza **nebyla verifikována**.

Zde nám výzkum opět ukázal, že zaměstnanci nesouhlasí s tvrzením, že odborné kurzy odpovídají jejich profesnímu zaměření. Je pravdou, že mnohé kurzy svými osnovami nejsou zaměřeny na přesně daná služební či pracovní místa a v mnohém se prolínají a můžeme hovořit o opakování osnov v mnohých kurzech. Časová osa kurzu také není zcela ideální, mnohdy v kurzu není obsažena ani polovina povinností či specifík daného profesního zaměření. Práce dozorců je velmi odlišná od práce strážných, i když se počítá s tím, že se strážný může ucházet o místo dozorce a naopak, ale je třeba si položit základní otázku, zda strážný, který doposud například eskortoval vězně k soudu, bude snášet, a jak bude snášet pobyt mezi odsouzenými a jejich požadavky. Každému více zasvěcenému člověku do problematiky vězeňství je jasné, že naprosto odlišná bude situace, kdy je vězněná osoba eskortována k soudu a stráví zde dobu, dle délky jednání odlišná je situace, kdy je osoba celý den v cele, či na ložnici ve věznicí.

Hypotéza H 3 - Předpokládám, že 80% respondentů bude souhlasit s tvrzením, že je Základní odborná příprava řádně připravila na výkon služby.

Hypotézu ověřuji za použití otázky č. 4 dotazníku a grafu č. 4. Pouze 17% respondentů souhlasí s tvrzením, že je Základní odborná příprava řádně připravila na výkon služby. 45% respondentů spíše souhlasí s tímto tvrzením, 20% respondentů s tímto tvrzením spíše nesouhlasí a 18% respondentů je přesvědčeno, že je Základní odborná příprava nepřipravila k řádnému výkonu služby. Mohu konstatovat, že tato hypotéza **nebyla verifikována**.

Zde nám průzkum hypotézu zcela vyvrátil a velmi malé procento souhlasí s tvrzením, že Základní odborná příprava je řádně připravila pro výkon služby. Bylo by potřeba zamyslet se nad koncepcí odborné přípravy nad obsahem jejich předmětů a také nad počtem hodin, které jsou jednotlivým předmětům věnovány. Domnívám se, že je zcela nepraktické věnovat velkou část základní odborné přípravy humanitním předmětům a omezit tak hodiny sebeobrany, služební přípravy a praktických ukázek.

Hypotéza H 4 - Předpokládám, že 50% respondentů by uvítalo více praktických ukázek při přípravě na výkon služby.

Hypotézu budu ověřovat za pomoci otázky č. 5 dotazníku a grafu č. 5. Z grafického znázornění vyplývá, že 74% respondentů by uvítalo více praktických ukázek při přípravě na výkon služby. 18% s tímto tvrzením, nesouhlasí a 8% neví, zda by uvítalo více praktických ukázek při přípravě na výkon služby. Z tohoto výsledku můžu konstatovat, že hypotéza **byla verifikována**.

Zde průzkum ukázal, že je potřeba rozšířit Základní odbornou přípravu o více praktických ukázek. Tuto připomínku slycháme velmi často z řad nově nastupujících příslušníků. V době nedávno minulé bylo při služební přípravě využíváno i praktických ukázek, ale bohužel došlo k pravému opaku a to ke snížení těchto ukázek a nácviků v praxi což je dle mého názoru velmi demotivující. Je pravdou, že nelze nacvičit či ukázat všechny situace, které mohou nastat při výkonu služby, ale některé se stále opakují a zde je potřeba mít základní znalosti postupu v těchto situacích.

Návrhy na zlepšující opatření.

V rámci diplomové práce byla provedena analýza týkající se Základní odborné přípravy příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 83 respondentů (75 mužů a 8 žen). Zpracované výsledky empirického šetření jsem uvedl v páté kapitole diplomové práce a na jejich základě navrhuji některá opatření, která by vedla ke zvýšení významu odborných kurzů v Základní odborné přípravě.

Opatření týkající se Základní odborné přípravy:

- zamyslet se nad celkovou koncepcí Základní odborné přípravy,
- zvýšit počet praktických ukázek při Základní odborné přípravě,
- zavést více hodin pořadové přípravy, pravidel vojenského vystupování,
- zaměřit se na více praktických hodin sebeobrany,
- více se věnovat krizové komunikaci,
- zvyšovat právní vědomí příslušníků,
- zamyslet se nad hodinami první pomoci,
- v rámci dalšího vzdělávání rozšířit možnosti studia jazyků.

ZÁVĚR

Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR a Program celoživotního vzdělávání je nedílnou součástí profesní přípravy zaměstnanců VS ČR. Společně s hodnocením je součástí při profesním růstu. Svým obsahem kopíruje stav společnosti a hlavně vývoj ve vězeňské službě a s tím také souvisí požadavky a na odbornost a vzdělanost zaměstnanců VS ČR, které budou zcela určitě stoupat v souvislosti s členstvím v Evropské unii.

Se vstupem do Evropské unie bylo nutno přijmout ve vězeňské službě mnoho nových pravidel při zacházení s obviněnými a odsouzenými. Nedílnou součástí je zavedení Evropských vězeňských pravidel a transformace na západoevropské standardy což sebou přináší reprofilaci věznic, vazebních věznic a nově také zavedení institutu Ústavů zabezpečení detence. Reprofilace věznic přináší zřizování specializovaných oddělení pro toxikomany, alkoholiky, geronty, sexuální devianty, mladistvé, doživotní vězně a zřizování bezdrogových oddělení což také přináší nutnost zaměstnávat odborné zaměstnance a také vzdělávat stávající personál a zvyšovat tak jeho profesionalitu a zvyšovat tím efektivitu aplikovaných poznatků, výchovných metod v resocializačním procesu a v procesu zacházení s vězňenými osobami.

Program celoživotního vzdělávání VS ČR je organizován periodicky a je určen pracovníkům Vězeňské služby ČR dle jejich služebního nebo pracovního zařazení. Některé kurzy jsou určeny přesně stanoveným skupinám zaměstnanců VS ČR a jiné jsou výběrové. Pro posílení zájmu o celoživotní vzdělávání a pro získávání odborností, které jsou přínosem pro VS ČR je třeba neustále vytvářet podmínky, motivovat a umožňovat se zdokonalovat všem skupinám zaměstnanců.

Výzkumná část diplomové práce ukázala, že velká část respondentů není spokojena s tím, jak je koncipována Základní odborná příprava. Bylo by potřeba provést ve větším měřítku napříč organizačními jednotkami výzkum, jaké příslušníci spatřují chyby a jaké nedostatky jsou vytýkány Základní odborné přípravě a jejímu průběhu. Cílem diplomové práce bylo seznámit zaměstnance s názorem na Základní odbornou přípravu a další možnosti vzdělávání což si dovoluji tvrdit, že bylo naplněno.

Přínos této diplomové práce pro sociální pedagogiku spatřuji v tom, že se mohou ostatní lidé nejen zaměstnanci VS ČR seznámit s prostředím, které má svá specifika a to nejen pokud budeme hovořit o výchovném působení na vězňené osoby, ale také pokud budeme hovořit o vzdělávání zaměstnanců a o možnostech zvyšování jejich profesní od-

bornosti. Dále se domnívám, že výzkum provedený v této práci by mohl vést a myslím si, že by měl vést k přehodnocení Základní odborné přípravy a ke změně její koncepce. Je zapotřebí více se věnovat pravidlům vojenského vystupování, neboť absence základní vojenské služby je velmi výrazná. Pravidla služební zdvořilosti, která jsou jedním s pilířů ozbrojených složek, se dají popsat jako katastrofální. Je potřeba také více hodin věnovat sebeobraně a krizové komunikaci. O přístupu jednotlivých příslušníků k výkonu služby a jejich motivaci pro vstup do VS ČR bychom mohli vést velmi dlouhé debaty a mohli bychom zpracovat velké kvantum informací a poznatků.

Vzhledem k tomu, že ČR je součástí EU měla by se VS ČR také začít věnovat možnostem studia jazyků. Pokud se podíváme na složení vězňů nejen ve vazební věznici Praha – Pankrác, ale i v ostatních organizačních složkách, domnívám se, že je na místě zavést kurzy ruského jazyka, ale také bude nezbytně nutné začít určité procento zaměstnanců školit také ve vietnamském jazyce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ZÁKON č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů, ve znění pozdějších předpisů.

ZÁKON č. 555/1992 Sb., o vězeňské a justiční stráži.

NGŘ č. 11/2006

Adults in Formal Education: Policies and Practice in Europe, Brussels, Eurydice, 2011.

ARMSTRONG, Michael, Řízení lidských zdrojů, Grada, 2007.

BARTÁK, Jaroslav, Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých, 2011, Praha, Hnutí R.

BARTÁK, Jan. Vzdělávání ve firmě. Vyd. 1. Praha. Alfa Publishing, 2007, ISBN 978-80-86851-68-6.

BARTOŇKOVÁ, Hana, Firemní vzdělávání, Grada Publishing, a.s., 2010, 208 s., ISBN 978-80-247-2914-5.

BARTOŇKOVÁ, Hana, Firemní vzdělávání. Vyd. 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, ISBN 978-80-244-1859-9.

BENEŠ, Milan, Idea vzdělávání v současné společnosti, Praha, 2002. Eurolex Bohemia, ISBN 808-64-324-03.

BLAŽKOVÁ, Eliška, Vzdělávací program AKK řidič DNR. Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně, 2007.

HRONÍK, Zdeněk, Rozvoj a vzdělávání pracovníků, Vyd.1. Grada, 2007, ISBN 978-80-247-1457-8.

JŮZL, Miloslav, Disertační práce, 2005.

JŮZL Miloslav, Filosofie výchovy a systém vzdělávání ve Vězeňské službě ČR, 2003.

KARÁS, Stanislaw, Dodaktyka óswiaty pozaszkolnej, Warszawa, 1995, Radom, ISBN 83-86148-31-4.

Katalog kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR, 2012

KOLEKTIV AUTORŮ, Lidské zdroje v České republice, Národní vzdělávací fond ve spolupráci s Ústavem pro informace o vzdělávání, 1999, Praha, ISBN 80-211-0325-6.

KOTÁSEK, Jiří, Formy a metody mimoškolského vzdělávání dospělých, Studijní materiál, 1965, Praha, Osvětový ústav.

KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta, VODÁK, Josef, Efektivní vzdělávání zaměstnanců, Vyd. 2. Praha, 2011. Grada. ISBN 978-80-247-3651-8.

LANGER, Tomáš, Efektivní vzdělávání pro trh práce, Sborník z konference dne 25. listopadu 2010 v Praze. Vyd. 1. Praha, 2011. Asociace institucí vzdělávání dospělých v ČR.

LIDSKÉ ZDROJE V ČESKÉ REPUBLICE, 1999, Praha, ISBN 80-211-0325-6.

MACHALOVÁ, Mária, Psychológia vo vzdelávaní dospelých, Bratislava, Gerlach Print, 2006, ISBN 80-89142-07-9.

MUŽÍK, Jaroslav, Profesní vzdělávání dospělých, Vyd. 1. Praha, 2012, Wolters Kluwer Česká Republika, ISBN 978-80-7357-738-4.

MUŽÍK, Jaroslav, Didaktika profesního vzdělávání dospělých, Plzeň, 2005, Fraus, ISBN 80-7338-220-9.

PALÁN, Zdeněk, Lidské zdroje, Výkladový slovník, 2002, Praha, Academia, 280s., ISBN 80-200-0950-7.

Program celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR.

SKALKA, Jarolím a kolektiv, Základy pedagogiky dospělých, Praha, SPN, 1989, ISBN 80-04-21636-6.

SPORKOVÁ, Jaroslava, Moderní strategie rozvoje a řízení lidských zdrojů, Praha, Vysoká škola Jana Amose Komenského, 2006.

TURECKIOVÁ, Michaela, Řízení a rozvoj lidí ve firmách, Praha, Grada, 2004.

TURECKIOVÁ, Michaela, Trendy v oblasti profesního vzdělávání dospělých, Praha, 2011, Rozlet, ISBN 978-80-904824-3-2.

VETEŠKA, Jaroslav, Aktuální otázky vzdělávání dospělých, Vyd. 1. Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, ISBN 978-80-7452-012-9.

VLACH, František, SŮVA Antonín, HEČKOVÁ, Renáta, Projekt základní odborná příprava příslušníků A., IVVS, 2007.

VLACH, František, SŮVA Antonín, HEČKOVÁ, Renáta, Projekt základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1, IVVS, 2006

VLACH, František, SŮVA Antonín, HEČKOVÁ, Renáta, Projekt základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2, IVVS, 2006

VLACH, František, SŮVA Antonín, HEČKOVÁ, Renáta, Projekt základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3, IVVS, 2006

WALKER, Alfred, Moderní personální management, Grada Publishing a.s., 2003.

ŽATKULIAK, Ján, Informatizácia vzdelávania dospelých, Vyd. 1. Bratislava, 1982, Obzor.

Internetové zdroje

www.ivvs.cz – internetové stránky Institutu vzdělávání VS ČR

www.dbm.cz - partner pro public relations a public affairs

www.evropska-unie.cz

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
VS ČR	Vězeňská služba České republiky
EU	Evropská unie
IV VS ČR	Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky
SNV	Sbor nápravné výchovy
ZOP	Základní odborná příprava
MS	Ministerstvo spravedlnosti
NGŘ	Nařízení generálního ředitele
VTOS	Výkon trestu odnětí svobody
OVV a T	Oddělení výkonu vazby a trestu
DNR	Doprava nemocných a raněných
JmK	Jihomoravský kraj
ul.	Ulice
č.	číslo
TPN	trvale pracovní nezařaditelní
VV	Vazební věznice
OPaS	Oddělení prevence a stížností
ML ŘOVaJS	metodický list ředitele odboru vězeňské a justiční stráže
IMS	instrukce ministra spravedlnosti

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 - Délka služebního poměru u VS ČR	50
Graf č. 2 - Význam Odborných kurzů pro profesní růst	51
Graf č. 3 – Odpovídají odborné kurzy profesnímu zaměření?	51
Graf č. 4 – Připravila Vás Základní odborná příprava na výkon služby?	52
Graf č. 5 – Praktické ukázky při přípravě	53
Graf č. 6 – Rozšíření stávající nabídky kurzů	53
Graf č. 7 – Pohlaví respondentů	54
Graf č. 8 – Věkové skupina respondentů	55
Graf č. 9 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	55
Graf č. 10 – Pracovní zařazení respondentů	56

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Jak dlouho pracujete u VSČR?

- a) 0 – 3 roky
- b) 4 – 5 let
- c) 6 – 10 let
- d) 11 – 115 let
- e) více než 15 let

2. Myslíte si, že odborné kurzy pro zaměstnance VS ČR mají svůj význam pro profesní růst?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

3. Myslíte si, že odborné kurzy pro zaměstnance VS ČR svým obsahem odpovídají profesním zaměřením?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nevím

4. Myslíte si, že Vás Základní odborná příprava připravila řádně pro výkon služby?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nevím

5. Uvítal/a by jste více praktických ukázek při přípravě na výkon služby?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

6. Uvítal/a by jste rozšíření stávající nabídky odborných kurzů pro zaměstnance VS ČR? Pokud ano, jaké?

- a) ne
- b) spíše ne
- c) spíše ano
- d) ano jaké?.....
- e) nevím

7. Jste:

- a) muž
- b) žena

8. Kolik Vám je let?

- a) 18 – 20 let
- b) 21- 25 let
- c) 26 – 30 let
- d) 31 – 35 let
- e) 36 – 40 let
- f) 41 – 45 let
- g) 46 – 50 let
- h) 51 – 55 let
- i) více než 56 let

9. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) úplné střední s maturitou
- b) vysokoškolské – bakalář
- c) vysokoškolské – magistr
- d) vysokoškolské – doktorandské

10. Na jakém služebním místě jste zařazen/á?

- a) strážný OVS
- b) strážný JS
- c) dozorce OVVaT
- d) pověřený orgán VS ČR
- e) jiné uveďte.....

PŘÍLOHA PII:



Vazební věznice Praha Pankrác



Institut vzdělávání VS ČR