

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2019

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Barbora Redlichová

Analýza vzdělávacích systémů ve Vězeňské službě ČR

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Juraj Eisel, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2019

DIPLOMA THESIS

Barbora Redlichová

**Analysis of Educational Systems in the Prison Service of the
Czech Republic**

Prague 2019

The Diploma Thesis Work Supervisor:

Ing. Juraj Eisel, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská/diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval(a) samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal(a), v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky.....

Poděkování

Děkuji vedoucímu diplomové práce Ing. Juraji Eiselovi, Ph.D., za odborné vedení, rady a připomínky při vedení diplomové práce, kdy připomínky z odborné praxe byly jedny ze stěžejních pro sepsání diplomové práce. Zároveň bych ráda poděkovala generálnímu řediteli Vězeňské služby ČR, vrchnímu státnímu radovi, genmjr. PhDr. Petru Dohnalovi a řediteli odboru personálního Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, Ing. Marianu Prokešovi, kteří mi umožnili absolvovat odbornou praxi v rámci studia na personálním odboru, kde jsem již získávala zdroje pro diplomovou práci.

Anotace

Diplomová práce je zaměřena na vzdělávací systémy ve státní organizaci, a to konkrétně ve Vězeňské službě ČR. Stěžejním úkolem bylo přiblížit a představit státní organizaci jako takovou veřejnosti, která nemá dostatek informací pro to, aby si mohla sama o dané problematice udělat celkový obraz. Diplomová práce je sestavena z části teoretické, kde jsou využívány studijní a obecné literární zdroje, vztahující se k dané problematice, interní materiály Vězeňské služby ČR, popřípadě osobní znalosti autorky, které lze využít jako základy pro sepsání diplomové práce.

Praktická část se opírá hlavně o výsledky průzkumu / výzkumu, který byl sestaven právě pro danou diplomovou práci, za účelem ověření stanovených hypotéz. V praktické části diplomové práce je nutné poukázat na to, že jde o výsledky získané uvnitř státní organizace. Zdokonalování zaměstnanců, jejich podpora při vzdělávání si zadává jako jeden z hlavních úkolů zefektivnění činnosti a zlepšení pracovních podmínek Vězeňské služby ČR ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti ČR.

Klíčová slova

Akademie Vězeňské služby ČR,

Andragogika,

Občanský zaměstnanec,

Příslušník Vězeňské služby ČR,

Služební poměr,

Vězeňská služba ČR,

Vzdělávání,

Základní odborná příprava příslušníků Vězeňské služby ČR.

Annotation

The diploma thesis is focused on educational systems in the state organization, namely in the Prison Service of the Czech Republic. The primary task was to get closer to and to introduce the state organization as a public that does not have enough information to be able to make an overall picture of itself. The diploma thesis is composed from a theoretical part where the study and general literary sources related to the given issue are used, the internal materials of the Prison Service of the Czech Republic, or the personal knowledge of the author, which can be used as the basis for the writing of the diploma thesis.

The practical part is mainly based on the results of the research / research, which was compiled for the given diploma thesis, in order to verify the established hypotheses. In the practical part of the diploma thesis it is necessary to point out that it is the results obtained within the state organization. Improvement of employees and their support in education is one of the main tasks of improving the working conditions and improving the working conditions of the Prison Service of the Czech Republic in cooperation with the Ministry of Justice of the Czech Republic.

Keywords

Academy of the Prison Service of the Czech Republic,

Andragogika,

Basic professional training of members of the Prison Service of the Czech Republic,

Civilian employee,

Education,

Prison Service of the Czech Republic,

Prison Service Officer of the Czech Republic,

Service ratio.

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 ZÁKLADY O VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR	12
1.1 Historie Vězeňské služby ČR.....	12
1.2 Základní data o Vězeňské službě ČR	12
1.3 Organizační struktura Vězeňské služby ČR.....	14
1.3.1 Odbor personální Vězeňské služby ČR	16
2 VZDĚLÁVÁNÍ Z POHLEDU PERSONÁLNÍCH ČINNOSTÍ.....	18
2.1 Plánování zaměstnanců	18
2.1.1 Systemizační komise	19
2.2 Výběr zaměstnanců.....	19
2.3 Péče o zaměstnance, motivace	20
2.4 Aktuální personální situace a stav obsazenosti míst.....	21
3 VZDĚLÁVÁNÍ Z POHLEDU VĚDNÍCH OBORŮ.....	25
3.1 Management – řízení lidských zdrojů.....	25
3.2 Sociologie.....	25
3.3 Pedagogika	26
3.4 Andragogika	26
3.5 Psychologie	27
4 ANDRAGOGIKA VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ ČR	28
4.1 Obecné problémy ve vzdělávání dospělých	28
4.1.1 Vzdělávání ve Vězeňské službě ČR	29
4.1.2 Akademie vězeňské služby ČR.....	32
4.2 Pracovní poměr – občanský zaměstnanec.....	34
4.2.1 Vzdělávání občanských zaměstnanců	35
4.3 Pracovní poměr – služební poměr	46
4.3.1 Vzdělávání zaměstnanců ve služebním poměru.....	49
4.3.2 Vzdělávání odsouzených osob	53
PRAKTICKÁ ČÁST	57
5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	57
5.1 Stanovené hypotézy výzkumu.....	58

5.2	Metody sběru dat	58
5.3	Rozbor otázek dotazníkového šetření	60
5.4	Závěrečné vyhodnocení hypotéz	81
5.4.1	Hypotéza č. 1	81
5.4.2	Hypotéza č. 2	81
5.4.3	Hypotéza č. 3	82
5.4.4	Hypotéza č. 4	83
5.4.5	Hypotéza č. 5	83
ZÁVĚR		85
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		88
Seznam použitých českých zdrojů		88
Seznam ostatních zdrojů (interní, legislativa).....		89
Seznam použitých zahraničních zdrojů		90
Seznam použitých internetových zdrojů.....		90
SEZNAM ZKRATEK		92
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....		93
Seznam tabulek		93
Seznam grafů		93
SEZNAM PŘÍLOH		95

ÚVOD

Trendem dnešní doby a populace je především využívání mnoha moderních metod pro urychlení procesu, zefektivnění pracovních podmínek a dosažení lepšího, vyššího a rychlejšího zisku a celkové výnosnosti podniku. S ohledem na dosavadní dobu je nutné také poukazovat na to, že mnoho lidského kapitálu dnes již plně dokáže zastoupit stroje a moderní technika. Nejde to tak ale vždy za každé situace. Hodně zaměstnavatelů si již uvědomilo, že nelze spoléhat pouze na techniku, ale je také nutné se věnovat svým zaměstnancům v oblasti řízení lidských zdrojů. Uvědomují si, že zařízení a technologie si lze koupit, ale pokud se komplexně zaměří na řízení lidských zdrojů, tím je ziskovost a obecně ekonomika podniku lepší. Neodmyslitelná je i lepší konkurenceschopnost a čelení tlaku změn. Tyto vývojové změny se hlavně týkají soukromých subjektů a podniků vytvářejících určitý produkt nebo služby za účelem obdržení zisku. Daná problematika se ale v určité míře vztahuje i na státní organizace včetně Vězeňské služby ČR, ve které se velké množství procesů vlivem doby zabezpečuje výpočetní technika a nejrůznější počítačové programy, avšak lidský potenciál je v ní stěžejní.

Lidský kapitál se v současnosti, po období, kdy byl podhodnocován v důsledku rozvoje výpočetní techniky a robotizace, dostává znovu velké pozornosti. Potvrdilo se totiž, že lidské zdroje jsou pro společnost nezbytné, a to jak pro jeho rozvoj, tak i další plánování ve všech stylech řízení. Řízení lidských zdrojů by se měl zabezpečovat především personální odbor nebo oddělení ve spolupráci s vedoucím pracovníkem. Cílem personálního odboru by měla být péče o lidský kapitál od počátku, jeho nástupu až po jeho ukončení, zánik apod. Personalisté ve spolupráci s managementem společnosti by měli umět specifikovat potřebu zaměstnanců nejen početní, ale i po obsahové stránce. S ohledem na dobrou organizační strukturu a dobře sestavený plán lze potom snadněji oslovovat možné kandidáty a efektivněji vybírat zaměstnanců z uchazečů o konkrétní pracovní místo.

Na základě specifikace pracovních míst jsou stanoveny pro každé pracovní místo potřebné znalosti neboli kompetence. Díky definovaným kompetencím pro pracovní

místo mohou personalisté cíleně oslovovat veřejnost a získávat vhodné uchazeče o zaměstnání nejrůznějšími formami a prostředky. Při výběru nových zaměstnanců je vždy důležité dát přednost kvalitě před kvantitou. Je obecně známo a v rámci výzkumů i podloženo, že zaměstnanec se správnými kompetencemi a motivací pracuje efektivněji a odvádí kvalitnější práci, než zaměstnanci, kteří nemají dostatečné znalosti v dané oblasti anebo nemají motivaci, proč zadaný úkol co nejlépe splnit. Vzdělání a kompetence jsou tvárné jen, pokud je zaměstnanec ochotný podílet se na svém rozvoji a má chuť se učit novým poznatkům, které povedou ke zlepšení plnění jeho pracovních povinností.

Přijímání nových zaměstnanců, ať už do pracovního nebo služebního poměru je v bezpečnostních složkách státu specifické. Mezi bezpečnostní složky státu patří i Vězeňská služba ČR. Do jakékoliv pozice jsou zaměstnanci přijímáni v rámci obecně branných kompetencí připsaných jednotlivým pracovním pozicím. Pokud uchazeč splňuje obecné podmínky a je přijat do služebního nebo pracovního poměru, je nutné ho seznámit se základními a nezbytnými znalosti o chodu takové státní organizace a naučit ho pracovním dovednostem a dodržování bezpečnostních opatření nutných k výkonu jeho služební či pracovní pozice. Jedná se o vnitřní profesní přípravu zaměstnanců Vězeňské služby ČR, kdy odborně pedagogicky zaměření pracovníci jim ve vzdělávacích centrech Vězeňské služby ČR předávají potřebné informace a cvičí je v potřebných dovednostech.

Diplomová práce si ukládá za hlavní cíl seznámit a zmapovat pro čtenáře srozumitelně vzdělávací systémy, které probíhají ve Vězeňské službě ČR. S ohledem na mnoho kritérií a způsobů rozvoje vzdělávání cílených nejen na zaměstnance Vězeňské služby ČR, ale i na vězně, je teoretická část diplomové práce rozdělena do určitých sekcí dle výběru pracovních pozic.

Pro teoretickou část je možné čerpat z obecných a dostupných zdrojů, které se dají využít v oblasti soukromého sektoru, nicméně diplomová práce přihlíží i na interní materiály státní organizace a právní předpisy, které je nutné aplikovat pro teoretickou část práce.

Praktická část je zaměřena na zjištění skutečného stavu spokojenosti zaměstnanců Vězeňské služby ČR s rozvojem jejich vzdělání, a to jak vzdělání nutného k výkonu pracovní pozice, ale i případné podpory a motivace osobního rozvoje znalostí zaměstnance. Pro zajištění potřebných informací a znalostí, které bylo nutné znát k dané problematice, bylo využito metod dotazování, studií interních materiálů organizace, pozorování jednotlivých pracovních pozic, absolvování odborné praxe na personálním odboru, dotazníkového šetření a případné dotazování a dále zodpovězení mých dotazů ze strany odborného a kompetentního pracovníka organizace.

Diplomová práce si v neposlední řadě ukládá za cíl zjistit a obecně stanovit ty nejzásadnější problémy, proč Vězeňská služba ČR má zejména u služebního poměru problém získávat nové příslušníky. Jde o problematiku, na kterou se zaměřuje i činnost Ministerstva spravedlnosti ČR, a tak je možnost získané informace doložit managementu Vězeňské služby ČR jako další podklad, dle kterého mohou personalisté zefektivnit a svou činnost v oblasti přijímání nových zaměstnanců a podnítit zájem uchazečů o práci ve služebním poměru. Obecně v diplomové práci bude zahrnut osobnostní vývoj dlouhodobě zaměstnaných jedinců ve Vězeňské službě ČR dle andragogických a psychologických znalostí.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADY O VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR

1.1 Historie Vězeňské služby ČR

Specifický historický vývoj Vězeňské služby ČR započal v 19. stol., v období vládnutí habsburské monarchie. V tomto období byla základní role stejná jako nyní. A to zejména ochránit veřejnost od lidí, kteří se vůči společnosti jakkoliv prohřešili, a pokusit se v rámci výkonu trestu zajistit jejich nápravu tak, aby nedocházelo k recidivě. Jen prostředky a názory, jak toho dosáhnout, byly jiné než dnes. Dříve se objekty, kde odsouzený vykonával výkon trestu, nenazývaly věznicí, nýbrž trestnicí. První trestnice na území České republiky vznikla ve Valdicích a poté byla na území hlavního města Prahy vybudována další trestnice, a to konkrétně na Pankráci.¹ Historicky je známo, že odsouzené osoby byly zařazeny do určitých skupin neboli typů trestu podle toho, jaký zločin způsobily. Počátkem 20. století se začíná využívat i specifických možností ukončení trestu, a to zejména podmíněného propuštění. Historie Vězeňské služby ČR se stále vyvíjí, stejně jako se vyvíjí společnost a v důsledku toho i právní normy. Změny v přístupu k vězněným osobám ovlivňují rovněž i nové psychologické a pedagogické poznatky. Nezaměnitelnou roli ve změnách hrají i nové zabezpečovací systémy a technologie.

1.2 Základní data o Vězeňské službě ČR

Postavení a činnost Vězeňské služby ČR je zakotvena v zákoně č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Tento právní předpis určuje, že je Vězeňská služba ČR ozbrojeným bezpečnostním sborem, který má za úkol zajistit výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby, výkon zabezpečovací detence. Náplní Vězeňské služby ČR je služba veřejnosti. Převážně se jedná o výkon soudních rozhodnutí. Vězeňská služba ČR je specifická a samostatná státní organizace, svou činnost vykonává pod záštitou Ministerstva spravedlnosti ČR.

¹ UHLÍK, J. Historie věznění a vězeňství v Čechách. Praha: Vazební věznice Praha – Pankrác, 2006. (Interní materiál).

Nejvýše postavenou osobou ve Vězeňské službě ČR je generální ředitel. Je jmenován do funkce ministrem spravedlnosti ČR, Generální ředitel Vězeňské služby ČR vede, rozhoduje, jedná a zodpovídá za činnost Vězeňské služby ČR jako celku. Ve všech úrovních Vězeňská služba ČR spolupracuje hlavně s Ministerstvem spravedlnosti ČR jako nadřízeným orgánem. Může navázat spolupráci s ostatními institucemi nebo ministerstvy, pokud je to legislativně v dané oblasti možné.²

Hlavní úkoly Vězeňské služby ČR jsou definovány v zákoně č. 436/2003 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a to následovně:

„a) spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,

b) střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,

c) prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,

d) provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,

e) zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,

f) vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,

g) provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,

² Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, § 1.

h) vede evidenci osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,

i) plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána,

j) zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby (dále jen „příslušníci“) a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, které provádí Institut vzdělávání, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště, učiliště a odborné učiliště Vězeňské služby,

k) poskytuje zdravotní péči osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje specializovanou zdravotní péči v mimovězeňských zdravotnických zařízeních,

l) prošetřuje vlastními pověřenými orgány 2) (dále jen „pověřené orgány Vězeňské služby“) trestnou činnost příslušníků; ve spolupráci s Policií České republiky se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody.

(2) Vězeňská služba plní i další úkoly podle zvláštních právních předpisů“.³

1.3 Organizační struktura Vězeňské služby ČR

Vězeňská služba ČR funguje stejně jako u soukromých sektorů, které mají své pobočky po celé České republice a jednotlivé pobočky jsou řízeny z jednoho centrálního místa. Vězeňská služba ČR se skládá z generálního ředitelství dále z 35 věznic, z nichž je 10 věznic určeno i pro výkony vazby a ve dvou věznicích je možné vykonávat trest v detenčním ústavu. Do správy Vězeňské služby ČR spadá také Akademie Vězeňské služby ČR a Střední odborné učiliště Vězeňské služby ČR.

³ Zákon č. 436/2003 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, § 2 (1-2).

Akademie Vězeňské služby ČR je primárně určena pro vzdělávání zaměstnanců, zejména ve služebním poměru. Střední odborné učiliště bylo zřízeno pro vzdělávání odsouzených osob, které mají možnost se během výkonu trestu kvalifikovat na jinou práci, která by jim mohla pomoci zatřídit se zpět do společnosti po uplynutí trestu. Jednotlivé ředitele všech organizačních jednotek spadající do působnosti Vězeňské služby ČR jmenuje generální ředitel. Na organizační jednotce je management rozvržen následovně:

- ředitel věznice
- 1. zástupce ředitele: jedná se o pracovní pozici ve služebním poměru
- zástupce ředitele: jedná se o občanského zaměstnance

Všechny tyto organizační jednotky jsou řízeny Generálním ředitelstvím Vězeňské služby ČR, které sídlí na území hlavního města Prahy. Na základě určité firemní kultury bylo zpracováno Nařízení generálního ředitele č. 22/2018, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby ČR a kde jsou nejen uvedeny obecné informace k jednotlivým funkcím organizační struktury, ale i obecně odborům, které na Generálním ředitelství Vězeňské služby ČR působí.

Z pohledu řízení lidských zdrojů Armstrong říká, že role personálního útvaru spočívá v tom, aby personální útvar vyhledal pro společnost vhodné kandidáty, kteří jí pomohou dosáhnout cílů společnosti. Jsou zahrnuty do jednání s managementem při personálním plánování a dalších personálních činnostech.⁴

Koubek poukazuje na důležitost lidského kapitálu ve společnosti, avšak nezapomíná připomenout, že efektivní dosažení cílů lze docílit za předpokladu, že společnost bude disponovat i neživými zdroji (materiální, finanční a informativní zdroje).⁵ Obecně pak stanovuje činnosti personálního útvaru jako o péči o lidské zdroje společnosti. S ohledem na plánování pracovníků zajišťuje koncepční úlohu. S ohledem na vystupování personálního útvaru vůči zaměstnancům má funkce metodické, poradenské

⁴ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, Praha: Grada, 10. vydání, 2007, s. 65, ISBN 978-80-247-1407-3.

⁵ KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Praha: Management Press, 2009, s. 13, ISBN 978-80-726-1288-8.

a usměrňující. S ohledem na ostatní funkce řízení Koubek říká, že personální útvar poskytuje kontrolní a odbornou činnost pro ostatní oddělení organizační struktury.⁶

Dvořáková následně představuje práci a úlohu personálních útvarů jako určitou filozofii k vedení a řízení svých zaměstnanců. Upozorňuje na současnou dobu, kdy je patrné, že v moderní společnosti se využívají i moderní názvy pro personální útvar, a to například útvar lidských zdrojů. V organizační struktuře zmiňuje roli personálního útvaru jako článku, kterým můžeme lépe dosáhnout realizace cílů organizace.⁷

1.3.1 Odbor personální Vězeňské služby ČR

*„Odbor personální zajišťuje personální řízení na generálním ředitelství, jakož i úkoly vyplývající z personální pravomoci ministra spravedlnosti a generálního ředitele ve vztahu k organizačním jednotkám a zotavovněm Vězeňské služby ČR. Zpracovává analytické rozborů procesů na úseku personální práce a personálního řízení. Navrhuje a rozpracovává koncepční materiály k organizaci organizačních úseků generálního ředitelství a organizačních jednotek, jejich systemizaci, k právní úpravě pracovněprávních vztahů, služebního poměru, řízení lidských zdrojů, organizace, systemizace a ve věci péče o zaměstnance. Provádí komplexní posuzování v připomínkovém řízení a zpracovává zásadní komplexní stanoviska k novým právním předpisům s celostátní působností nebo nových právních úprav. Na základě pověření generálním ředitelem zastupuje Vězeňskou službu u soudu v pracovně právních sporech a ve věcech služebního poměru. Organizačním jednotkám poskytuje právní pomoc. Vede evidenci o zaměstnancích na generálním ředitelství a zaměstnancích v pravomoci generálního ředitele v organizačních jednotkách a zotavovněch. Stanoví jednotné zásady a postupy při zpracování, vedení a správě personální evidence a k ochraně osobních údajů při jejím vedení. Plní další úkoly personálně-právního charakteru a vykonává činnosti vyplývajících z právní úpravy služebního a pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr“.*⁸

⁶ KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Praha: Management Press, 2009, s. 32, ISBN 978-80-726-1288-8.

⁷ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., Řízení lidských zdrojů, C.H.Beck, 2012, s. 17, ISBN 978-80-740-0347-9.

⁸ NGR č. 22/2018, kterým se vydává organizační řád Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, Praha: 2018, § 22 (1).

Řídí a koordinuje činnosti jednotlivých personálních oddělení organizačních jednotek. Ve spolupráci s managementem generálního ředitelství tvoří metodické pokyny, náplně pracovních pozic, systemizační tabulky na obsazení pracovníků. Poskytuje v oblasti personální právní stanoviska, pracuje na zefektivnění pracovních postupů a nových metod personálního řízení. V neposlední řadě má odbor personální navázanou přímou spolupráci s Akademií Vězeňské služby ČR, kde dochází k zajištění odborné přípravy příslušníků a zaměstnanců pro výkon služby a práce ve smyslu plnění pracovních povinností dle služebního zákona. Dále spolupracuje i s jinými školskými orgány Ministerstva vnitra ČR a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Otázky ohledně systemizace, jejich podmínky a co vše zahrnuje, je objasněno v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě.

2 VZDĚLÁVÁNÍ Z POHLEDU PERSONÁLNÍCH ČINNOSTÍ

Lidský kapitál je pro danou státní organizaci velice široký pojem, a to především z důvodu, že zde zahrnujeme nejen zaměstnance Vězeňské služby ČR, ale také vězně, to je obviněné a odsouzené osoby. Lidský kapitál se nadále i v dané organizaci vytváří, rozvíjí a formuje. Pokud se jedná o řízení lidských zdrojů zaměstnanců organizace, je nutné, aby probíhala spolupráce ve všech úrovních řízení ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti ČR.

2.1 Plánování zaměstnanců

„Plánování lidských zdrojů stanovuje potřebu lidských zdrojů požadovanou organizací v zájmu dosažení jejich strategických cílů“.⁹

Personální plánování probíhá ve vrcholovém managementu Vězeňské služby ČR ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti ČR. V oblasti plánování je nutné uvědomění si, kolik bude potřeba nových zaměstnanců, do jakého poměru budou přijati a také naplánovat jakým způsobem budou muset rozvíjet své znalosti. Plánování spočívá hlavně v předběžném vyčíslení nákladů na zaměstnance, kdy je nutno zahrnout velké množství aspektů. Nejedná se o pouze o zaměstnance Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, ale také jde o požadavky z organizačních jednotek.

Jde o koncepční činnost, na které se podílí nejen odbor personální, ale i jednotlivé odbory Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, a která podléhá projednání a schválení vrcholového managementu Vězeňské služby ČR. Na základě centrální databáze kompetencí lze definovat jaké kompetence a požadavky budou kladeny na určitou pracovní pozici. Ty jsou podkladem pro přijímací řízení a jsou důležité i pro tvorbu inzerce na pracovní pozici. Na organizačních jednotkách jsou odborné profese, které potřebují specifický rozvoj znalostí (lékař, psycholog, sociální pracovník apod.). Organizační jednotka si může podat žádost o vytvoření nového pracovního místa.

⁹ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, Praha: Grada, 10. vydání, 2007, s. 305, ISBN 978-80-247-1407-3.

Žádost je následně projednána na zasedání systemizační komise, která ji vyhodnotí jako oprávněnou nebo ji zamítne.

Personální plánování se může formovat v průběhu let, v závislosti na měnící se potřebě lidských zdrojů pro naplnění cílů stanovených v Koncepci vězeňství, a také v důsledku změn právních předpisů, jako je například rozšíření ubytovacích kapacit, anebo zavedení nového systému ve Věznici Jiřice - Otevřená věznice.

2.1.1 Systemizační komise

Systemizační komise Vězeňské služby ČR zasedá a zúčastní se jí vrcholný management.¹⁰ Je nutné zvážení důležitosti a všech nákladů na vynaložení pracovní pozice s ohledem na organizační strukturu, organizační kulturu a stanovení kompetencí a finančních podmínek.¹¹ Její obsazení a pravomoci jsou stanoveny v Nařízení generálního ředitele č. 39/2018, o zřízení poradních orgánů generálního ředitele Vězeňské služby České republiky.

2.2 Výběr zaměstnanců

Na základě obecně stanovených podmínek, které jsou sestaveny v procesu plánování zaměstnanců, se personalisté snaží o vzbuzení zájmu uchazečů o zaměstnání ve Vězeňské službě ČR. Oslovují širokou veřejnost nebo také analyzují a definují možnosti nábory z vlastních zdrojů organizace.

Pro zajištění správného výběru dle vzdělání jednotlivých uchazečů a jejich kompetencí a rovněž splnění podmínek stanovených právními předpisy pro obsazení služebního místa nebo odborných pracovních míst (sociální pracovník, psycholog, lékař, zdravotní sestra ap.) jsou stanoveny výběrové komise.

Nejosvědčenějším typem výběrového řízení je pohovor s členy výběrové komise. Komise může na své jednání přizvat též ředitele organizační jednotky, půjde-li o výběrové řízení na služební místo prvního zástupce ředitele, služebního zástupce

¹⁰ Nařízení generálního ředitele č. 39/2018, Praha, 2018, § 3.

¹¹ DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů., Praha: C. H. Beck, 2004, s. 107, ISBN 80-7179-468-6.

ředitele nebo zástupce ředitele anebo přizvat dalšího ředitele odboru, má-li být výběrovým řízením obsazeno služební místo jeho podřízeného. Obdobně může předseda výběrové komise na jednání přizvat ředitele příslušného odboru, jestliže má být výběrovým řízením vybrán vedoucí zaměstnanec tohoto odboru anebo, má-li být některý z členů komise pro odůvodněnou nepřítomnost zastoupen.¹² S ohledem na výběrové řízení se poté mohou znalosti a dovednosti zkoumat na případových situacích, kdy je okamžitě zřejmé, zda uchazeč je schopen své znalosti aplikovat do praxe ve specifické organizaci.

2.3 Péče o zaměstnance, motivace

Vzdělání může být pojato jako motivační složka pro zaměstnance a z pohledu managementu lze další osvojení schopností zařadit do péče o zaměstnance. Péče o zaměstnance se odvíjí znovu od personálních činností organizace, která stanovuje a vytváří další možnosti, kde by se zaměstnanci mohli vzdělávat.

Veber (2009, s. 111) hovoří, že motivace je psychický stav, kdy si člověk uvědomuje, že za pomoci podnětů je na jeho psychickou stránku vytvářen stimul, aby si splnil a naplnil určitou potřebu. Může v nás vyvolat touhu nebo naopak potřebu z nedostatku, který jsme si na základě daného působení uvědomili.¹³

Armstrong (2007, s. 224) vyzdvihuje jako jednu z teorií motivace Maslowu hierarchii potřeb, a to „*fyzilogické, jistota a bezpečí, sociální, uznání, seberealizace (sebenaplnění)*“.¹⁴ Vzdělání zahrnujeme zejména do poslední části neboli vrcholu hierarchie potřeb dle Maslowa. Jedná se o naplnění sebe sama a pocitu, kterým jsme nabyli určité vědomosti, znalosti a dovednosti a jsme schopni je aplikovat do praxe, ať už v pracovním procesu nebo v osobním rozvoji. Získáním nových znalostí se naplňuje další složka z hierarchie potřeb, a to je uznání, jehož pomocí upevňujeme své postavení v sociální skupině.

¹² Nařízení generálního ředitele č. 39/2018, Praha, 2018, § 4.

¹³ VEBER, J. a kol., Management: Základy moderní manažerské přístupy výkonnost a prosperita, 2. vydání, Praha: Management press, 2009, s. 41, ISBN 978-80-7261-200-0.

¹⁴ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, Praha: Grada, 10. vydání, 2007, s. 224, ISBN 978-80-247-1407-3.

Práce zaměstnanců bezpečnostních sborů je velmi psychicky náročná. Negativně na psychiku zaměstnanců působí i pracovní prostředí a podmínky. Proto je velmi nutná péče o zaměstnance. Ta zahrnuje i péči o bývalé zaměstnance a rovněž nabízí možnost využívání výhod péče o zaměstnance i jejich rodinným příslušníkům. Rodinní příslušníci jsou často, na základě předchozího souhlasu zaměstnance, vedeni v rámci jeho personálního spisu. Nejrůznější možnost péče, to je s benefity jsou stanoveny vnitřními předpisy, které má zaměstnanec kdykoliv k dispozici za účelem seznámení se s nimi. Jsou hrazeny z Fondu kulturních a sociálních potřeb. Zaměstnancům je stanovena počátkem roku výše tohoto příspěvku, který může čerpat. Například hrazení vstupů na sportoviště, hrazení vstupenek na sportovní a kulturní akce, uhrazení části dovolené, vzdělávací kurzy a jiné. Další motivací může být pro zaměstnance poskytnutí bezúročných půjček na bytové účely, jako jsou například rekonstrukce bytu nebo nákup jeho zařízení.

Nastavení personální politiky Vězeňské služby ČR podporuje u zaměstnanců pocit sounáležitosti. Proto se během roku uskutečňují setkání zaměstnanců s vrcholovým managementem, na kterých jsou při různých příležitostech udělovány vybraným zaměstnancům ocenění.

Do péče o zaměstnance lze zahrnout i stanovení podmínek, které umožňují např. možnosti úpravy pracovní doby.

Nedílnou součástí péče o zaměstnance je Kolektivní smlouva, která se uzavírá mezi Vězeňskou službou ČR a zástupci Nezávislého odborového svazu Policie České republiky, Odborového svazu státních orgánů a organizace, Unii bezpečnostních složek a dále Vězeňskou službou České republiky jako organizační složkou státu.

2.4 Aktuální personální situace a stav obsazenosti míst

Nízká nezaměstnanost v posledních letech se projevila negativně i v oblasti naplňování početních stavů Vězeňské služby ČR, a to zejména v obsazenosti tabulkových míst zaměstnanců ve služebním poměru. Tento negativní stav na počátku roku 2018 byl impulsem k tomu, aby Vězeňská služba ČR ještě více zvýšila svou aktivitu na poli získávání nových zaměstnanců. V průběhu roku 2018 se zástupci

Vězeňské služby ČR zúčastnili mnoha pracovních veletrhů, kde předváděli činnosti zaměstnanců a potřeby vzdělání a dalších podmínek zejména pro vstup do služebního poměru. K nezájmu o přijetí do služebního poměru přispívá nejen nízká prestiž tohoto povolání ve společnosti, ale i nízké platové ohodnocení v porovnání s vysokými nároky na zdravotní, psychickou a fyzickou způsobilost. Mnoho zájemců pak právě z těchto důvodů nemůže být přijato do služebního poměru. Negativně na stabilizaci zaměstnanců působí i nutnost časté přesčasové práce, kterou jsou zaměstnanci právě z důvodu nenaplnění početních stavů nuceni vykonávat, a to i přes to, že je jim následně přesčasová práce individuálně kompenzována.

Neobsazenost služebních míst se dařila snížit zejména v druhém pololetí roku, a to právě díky náborové kampani a dalším personálním opatřením, do kterých byly zapojeny všechny organizační jednotky. Za účelem jak efektivně, kvalitně a účelně provést náborovou vlnu byly osloveny i soukromé subjekty s cílem najít vhodné zaměstnance, propojit organizační jednotky s uchazeči o práci. Pomocí soukromých subjektů byla nastavena náborová kampaň pro volné pozice u Vězeňské služby ČR. Zájemci o práci se mohou o pracovních dozvědět i z vyhlášených webových portálů s nabídkou volných pracovních míst například www.jobs.cz nebo www.prace.cz a jiné. Vězeňská služba ČR vytvořila kariérní stránky na svém webu, které pomáhají potencionálním uchazečům s přehledností o možnost práce pro daný bezpečnostní sbor v České republice. Statisticky se s největší absencí pracovních míst potýkají obě pražské věznice (Vazební věznice Praha – Pankrác, Vazební věznice Praha – Ruzyně), ve středočeském kraji poté Věznice Jirice a na území královohradeckého kraje Věznice Valdice.¹⁵

Ředitelé organizačních jednotek byli v prvním čtvrtletí roku 2018 vyzváni k tomu, aby dle svých kompetenčních možností využili maximální úsilí v obsazování volných míst, společně s možností provádění operativních změn ve složení tabulkových míst a nutností přijmout veškerá opatření vedoucí k urychlení přijímacích řízení. Uvedeného personálního opatření se systemizační komise a organizační jednotky zhostily

¹⁵ PROKOPOVÁ, V., Nábor zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby ČR, Časopis České vězeňství č. 2/2018, 2018, s.53, ISSN 1213-9297.

zodpovědně a v rámci svých možností s výbornými výsledky, kdy byl opravdu statisticky zaznamenán nárůst obsazenosti pracovních pozic.

K úspěšnému náboru nových příslušníků v roce 2018 přispěla i možnost nabídky poskytování náborového příspěvku a v posledních měsících roku i avizované zvýšení služebních příjmů od 1. 1. 2019, o kterém rozhodla Vláda České republiky ve spojitosti se schváleným státním rozpočtem.

Na základě vyhodnocení personálního úsilí pro obsazenost míst v roce 2018 je zde výrazný posun v neobsazenosti, která se v průběhu roku snižovala. K náboru nových zaměstnanců do pracovního poměru je nutné dodat, že u míst občanských zaměstnanců je získávání nových uchazečů mnohem obtížnější, neboť požadavky pro výkon práce jsou vyšší (stupeň vzdělání, obor zaměření vzdělání a praxe v oboru) a naopak finanční ohodnocení je nižší, zejména pak s přihlédnutím k těmto požadavkům a nízké atraktivnosti pracovního prostředí, které je jedním z hlavních ukazatelů výběru nového zaměstnání. Velmi úspěšné výsledky náborové kampaně, společně s dalšími personálními opatřeními jsou patrné i z následujícího porovnání počtu přijetí a ukončení pracovních poměrů s předchozími lety, přestože konkurenceschopnost ostatních zaměstnavatelů v České republice je na daleko vyšší úrovni.

Nejproblematictější pracovními místy pro obsazování byly stejně jako v předchozích letech zejména místa lékařů, zdravotnického personálu a odborných zaměstnanců. Obsazování pracovních míst zdravotnických pracovníků je odrazem stavu v celé České republice a u pracovních míst odborných zaměstnanců se jedná převážně o místa vychovatelů. Zde se klade právě velký důraz na kvalitu odbornosti a vzdělání, které je v mnoha případech i z ostatních hledisek pro vhodného kandidáta nedostačující.

Pro rok 2019 byly interně stanoveny cíle, které si ukládají personalisté napříč celou Vězeňskou službou ČR, a to zejména nutnosti věnovat zvýšenou pozornost úkolům a aktivitě v této oblasti. Usilovné doplňování stavu zaměstnanců by mohlo mít vyšší výsledný ukazatel, kdyby se podařilo docílit zlepšení stabilizace zaměstnanců.

V této souvislosti je vhodné zmínit rozdíl mezi obsazováním volných míst a obsazeností míst. Obsazováním volných míst se zabývají úseky personální, ale

obsazeností míst se zabývá organizace jako celek. Obsazenost míst je výsledkem fluktuace zaměstnanců a je především výsledkem práce jednotlivých součástí organizace. Organizace by se jako celek měla rovněž zabývat kultivací pracovního prostředí, benefity, kariérním růstem, rovnováhou mezi prací a soukromým životem, modernizací pracovišť a dalšími ukazateli stabilizace zaměstnanců.

Pokud organizace neřeší obsazenost míst, obsazování míst se stane jen přechodným a neefektivním řešením, které organizace stojí mnoho úsilí a finančních prostředků. Přijímání a propouštění zaměstnanců nezatěžuje jen úseky personální, ale i mnoho dalších pracovníků a úseků (lékař, zaměstnanec bezpečnosti ochrany zdraví při práci, technik požární ochrany, účetní, zaměstnanci informatiky a další).¹⁶

¹⁶ PROKOPOVÁ, V., Nábor zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby ČR, Časopis České vězeňství č. 2/2018, 2018, s.53, ISSN 1213-9297.

3 VZDĚLÁVÁNÍ Z POHLEDU VĚDNÍCH OBORŮ

Vzdělávání je proces předávání a sdílení určitých informací a dovedností, které nás posunují dále v prohloubení našich znalostí. Jedinec na základě vzdělání dokáže lépe vyhodnocovat situace a rozhodovat se.

3.1 Management – řízení lidských zdrojů

Dle Armstronga se vzdělávání v organizaci projevuje působením na zaměstnance v učení se nových dovedností, které jsou podpořeny a ovlivněny firemní kulturou. Mohou probíhat jednotlivě a zároveň skupinově a za předpokladu těchto vlivů může společnost dospět k formování svých strategických cílů.¹⁷

Vzdělávání vzhledem k pracovním pozicím, úzce souvisí s personálními činnostmi uvnitř organizace. Využívá se také jako pohnutka k lepšímu a efektivnějšímu dosažení cílů. Díky správnému nastavení kompetencí a vzdělání zaměstnanců v personálních činnostech organizace se dají také z pohledu ekonomie snížit náklady na splnění cíle a tento cíl dosáhnout v kratším čase. V případě Vězeňské služby ČR se nejedná o ziskovost organizace, ale jejím důvodem je zabezpečení koncepčních a strategických cílů v nakládání s lidskými zdroji.

Celá problematika se nezaobírá jedním specifickým cílem, ale zabývá se dílčími cíli působícími na zaměstnance v pracovním procesu a vztazích na pracovišti.¹⁸

3.2 Sociologie

Ze sociologického hlediska se zjišťují další faktory ovlivňující jedince při vzdělávání, a to jsou zejména sociální skupiny. Sociální skupiny jsou různorodé a každá na jedince působí jinak.¹⁹ Jednáním a vlivem sociální skupiny můžeme ovlivnit své jednání a prožívání. Na základě aplikovaných dovedností rozvíjíme další možnosti upevnění si postavení ve skupině, uznání a respektu.

¹⁷ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, Praha: Grada, 10. vydání, 2007, s. 447, ISBN 978-80-247-1407-3.

¹⁸ ARMSTRONG, M., & TAYLOR, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. Philadelphia: Kogan Page., ISBN: 0749474114.

¹⁹ HAVLÍK, R., KOŤA J., Sociologie výchovy a školy, Praha: Portal, 2002, s. 88, ISBN 80-7178-635-7.

Sociální vazby se mohou lišit vůči organizační struktuře, změny kultury organizace, změny etického kodexu a spousta dalších vlivů, které ovlivňují celkový dopad na skupinu. Historicky nebyla sociologie z pohledu vzdělání rozšířena, vzdělání bylo omezené a společnost byla rozčleněna do několika společenských vrstev. Vzdělanost byla poskytnuta pouze občanům, kteří měli vysoký společenský status, nikoliv nižším vrstvám. V současnosti je základní vzdělání poskytnuto všem. Další vzdělávání je pak umožněno za stanovených podmínek všem zájemcům. V důsledku zavedení povinné školní docházky a jiných forem vzdělávání vznikají pro jedince jedny z prvních velkých sociálních skupin, které nesouvisí s rodinným prostředím.

3.3 Pedagogika

Vzdělání z pedagogického hlediska a vědního oboru se soustředí zejména na výchovu jedince. Pedagogicky se vzdělávání upíná spíše na mladého jedince, který prochází povinnou školní docházkou, kdy si osvojuje základní znalosti, které slouží v pozdější době jako určitý stavební základ pro další znalosti.

Vědní obor pedagogiky vytváří v jedinci pocit se umět rozhodovat v daný moment, tak jak se očekává správné řešení. Záleží na jeho chování, které je výstupem z pedagogiky. Pedagogikou rozumíme uchopení svých znalostí k svému rozhodnutí v praxi.

3.4 Andragogika

Z pohledu andragogiky se jedná o vzdělávání dospělých, které *„je obecným pojmem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované buď jako řádné školské vzdělávání dospělých (vede získání stupně vzdělání a formálnímu certifikátu), nebo jako další vzdělávání.“*²⁰

Andragogika se jako vědní obor na rozdíl od pedagogiky tolik nezajímá o výchovu, ale spíše se zabývá dospělým jedincem v procesu vzdělávání. Není optimální a ani možné vzdělávat jedince pouze v procesu školní docházky. Zejména nadstavba dalšího

²⁰ PALÁN, Z., LANGER T., *Základy andragogiky*, Praha: UJAK, 2008, s. 40 – 41, ISBN 978-80-867-2358-7.

vzdělání formuje osobnost s cílem vyššího poznání a chuť po větších znalostech v určitém oboru a ke stálému sebezdokonalování. S narůstající potřebou společnosti o pečování o lidské zdroje i andragogický vědní obor nabývá na důležitosti.

3.5 Psychologie

Psychologie je neodmyslitelným faktorem v procesu vzdělávání, a proto se během vzdělávání jedinec učí prostřednictvím různých forem poznání a v neposlední řadě i svého sebepjetí. Aktivuje také potřebu sebereflexe a vyhodnocení různých životních situací.²¹

S ohledem na jeho poznání a prožívání jde o působení určitého stimulu, který v jedincích vzbuzuje touhu za poznáním a vybuduje v nás pocit chťení a tužby po znalostech. Na psychiku člověka ve vzdělávání poté může pozitivně působit i možnost klima v učebně popřípadě školících centrech. Pokud bude psychika jedince ovlivněna kladným pocitem, může ho lépe motivovat, nebo mu umožnit rychleji a snáze pochopit předání všech znalostí. V opačném případě může působit stres, nekomfortní prostředí a další podmínky, tak že jedinec se od znalostí odtrhne a nemá žádný stimul k tomu, aby vytvářel k naplnění cíle jakoukoliv aktivitu. To znamená, že psychologie velmi ovlivňuje efektivitu osvojování standardů, dovedností a návyků, které vedou k celkovému rozvoji osobnosti.

²¹ KOSÍKOVÁ, V., Psychologie ve vzdělávání a její psychodidaktické aspekty, Praha: Grada, 2001, s. 16, ISBN 978-80-247-2433-1.

4 ANDRAGOGIKA VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ ČR

Andragogikou a jejími otázkami jako vědním oborem se zabývá a řeší zejména centrálně Odbor personální Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR a rovněž i Akademie Vězeňské služby ČR.

Odbor personální Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR při přijímacím procesu hodnotí vzdělání zaměstnance, kompetence apod. Každý nový zaměstnanec vstupuje do Vězeňské služby ČR s určitým nabytým vzděláním, získaným formálním vzděláváním s požadovaným stupněm a zaměřením vzdělání pro danou pracovní či služební pozici. Po přijetí do pracovního procesu již zaměstnanec nastupuje na formu dalšího vzdělávání, které se dá zařadit do jedné z daných rozdělení (profesní, občanské a zájmové). Není zde ale výjimkou, že zaměstnanci je posléze umožněno doplnit si formální vzdělání, se kterým jsou účastníci již přijímáni do pracovního či služebního poměru.²² Ve velké většině se jedná o další vzdělávání. Každé posouzení je vždy individuální a plně v kompetenci Generálního ředitele Vězeňské služby ČR. Zde se organizace snaží jedince rozvíjet v jeho dalším vzdělávání a možnosti dosažených informací uplatnit přímo na své pracovní pozici.

Akademie Vězeňské služby je zaměřena zejména na aplikaci andragogických poznatků při profesním vzdělávání zaměstnanců.

4.1 Obecné problémy ve vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých má velkou řadu úskalí ve smyslu vědních oborů. Je velmi těžké dospělé motivovat a vzbudit v nich potřebu vzdělávat se. Z hlediska psychologie do role vstupují aspekty, které souvisí s inteligencí, stimuly a pamětí. Dospělý jedinec si osvojuje návyky hůře a celkově je jeho uspokojení potřeb obtížněji dosažitelnější. Dochází k přeměně nabytých vědomostí do praxe, ze kterých potom vychází zkušenosti a jeho lepší uplatnění. Záleží také na inteligenci, paměti jedince a umění se učit a vzdělávat v obecných znalostech, které pak může jedinec aplikovat do praxe.

²² PALÁN, Z., LANGER T., *Základy andragogiky*, Praha: UJAK, 2008, s. 41, ISBN 978-80-867-2358-7.

Jedná se o předání odborných znalostí a dovedností. Jejich aplikování a využití v praxi je však zcela na v gesci jedince. Jako dalším kritériem dobrého vzdělávání může být i následná lepší adaptace zaměstnance na pracovní pozici. Nemůže se ale pohlížet na všechny osoby stejně a je potřeba pracovat v rámci vzdělávání i s jeho individuálností.

4.1.1 Vzdělávání ve Vězeňské službě ČR

Diplomová práce poukazuje na to, že Vězeňská služba ČR je specifickou organizací mající jasně stanovené cíle. Očekává se od ní, že bude provádět určitou službu a chránit bezpečnost obyvatel. Je to organizace, která podléhá státu a na tuto skutečnost je nutno brát zřetel. Nestačí znát stanovené legislativní dokumenty, ale i velké množství dalších vnitřních nařízeních, které je nutné respektovat a ctít, a to zejména z důvodu zajištění vlastní bezpečnosti zaměstnance, ale i zabezpečení ochrany společnosti. Jedná se i o oblast vzdělávání, kdy je dobré znát obecné poučky, které ale musí odpovídat předpisům stanovující pro Vězeňskou službu ČR.

Vzdělávání ve Vězeňské službě ČR nelze tudíž brát jen jako motivační složku, ale nově získané znalosti a dovednosti jsou nezbytně nutné pro výkon povolání.

Některé pracovní pozice nemohou být obsazeny, protože uchazeč nedosahuje potřebného vzdělání, ač jeho praxe by tomu nenasvědčovala. V takovém případě může generální ředitel udělit výjimku pro přijetí uchazeče za podmínky, že se uchazeč zaváže potřebné vzdělání získat v určitém časovém horizontu. Mnozí zaměstnanci však tuto podmínku nejsou ochotni splnit, a proto nemohou na pracovní pozici setrvat. Beneš hovoří o tom, že znalosti, které získáme od cizích, a jde o poznatky z praxe, které nás nemohou obohatit ve všech směrech, abychom byli schopni se správně rozhodovat. Kombinace teoretických poznatků a příkladů z praxe je nejefektivnější volbou.²³

Vzdělávání zaměstnanců komplexně řídí zejména u Vězeňské služby ČR odbor personální ve spolupráci s Akademií Vězeňské služby ČR. Převážně se nejedná formu formálního vzdělávání zakončeného státní zkouškou (maturita, státnice, ap.). Stěžejní prací je organizace různých specializovaných kurzů, které lze zahrnout do dalšího

²³ BENEŠ, M., *Andragogika*, Praha: Euroley Bohemia, 2003, s. 46, ISBN 978-80-247-4824-5.

profesního vzdělávání z pohledu andragogiky. Míra vzdělávání značně ovlivňují časté legislativní změny. Pokud nastane změna v zákoně, je nutné na ni neprodleně reagovat. Je potřeba zařídit, aby na změnu byli připraveni i zaměstnanci.

Jazykovou odbornost a jeho požadavek doložení kvalifikačního ověření je podstatný pro zaměstnance, kteří mají přímo v náplni pracovních povinností tuto odbornost stanovenou anebo kde se daná odbornost aktivně bude využívat. Jazyková odbornost je zahrnuta do Nařízení generálního ředitele č. 59/2008, o jazykové kvalifikaci příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Obory, kde musejí mít složenou zkoušku z cizího jazyka pro výkon svého povolání, spadají do následujících činností:

- „a) příprava návrhů mezinárodních smluv,*
- b) obhajoba zahraničních zájmů České republiky,*
- c) plnění úkolů souvisejících se členstvím České republiky v Evropské unii, NATO, mezinárodních organizacích, orgánech, institucích a programech,*
- d) zabezpečování činnosti při harmonizaci práva České republiky s právem Evropských společenství,*
- e) koordinace a dohled nad využíváním finančních prostředků Evropské unie spojené s komunikací s příslušnými orgány Evropské unie,*
- f) příprava a realizace projektů pomoci České republice v rámci spolupráce s Evropskou unií nebo s jejími jednotlivými členskými státy,*
- g) navazování a realizace bilaterální a multilaterální zahraniční spolupráce a další činnosti podle potřeb a specifik úkolů a činností Vězeňské služby“.²⁴*

Jazykové požadavky jsou poté rozděleny na stupně obtížnosti, kterou musí zaměstnanci prokázat, kdy celkové požadavky jsou stanoveny v Rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, kterým se stanovuje Seznam standardizovaných jazykových zkoušek pro účely systému jazykové kvalifikace

²⁴ NGR č. 59/2008, o jazykové přípravě, čl. 3, (2).

zaměstnanců ve správních úřadech. Třetí stupeň znalostí cizího jazyka ve vězeňství musí prokázat zaměstnanec, který se věnuje oblasti mezinárodních smluv. Aktivně, to znamená téměř denně, tedy přichází do kontaktu s jinou národností a komunikuje se zahraničními organizacemi úředním jazykem. Ve druhém stupni se požaduje znalost cizího jazyka u vrcholového managementu Vězeňské služby ČR. Jedná se o znalost jazyka a komunikace v rámci zahraničních návštěv a výjezdů do zahraničí. Do druhého stupně spadá kabinet generálního ředitele, náměstci generálního ředitele, generální ředitel a poté pracovní pozice typu tlumočnick. Ostatní a nejnižší stupeň je poté požadován pro výkon funkce ředitelů odborů, vedoucích oddělení a zástupců tiskového oddělení, jelikož zde přichází v potaz práce nebo poskytnutí informací v cizím jazyce. Pokud je na jakoukoliv pozici vybrán vhodný zaměstnanec, který ještě nemá ukončenou jazykovou zkoušku, může být na pracovní či služební pozici zařazen pouze na dobu dvou let. Nejdéle po uplynutí této doby je zaměstnanec nucen doložit dokumenty prokazující absolvování standartního stupně jazykových znalostí. Pokud tento doklad nedoloží, musí být zařazen na jinou funkci nebo může být i pracovní poměr ukončen. Udělení výjimky je možné tehdy, když jde o zaměstnance vzdělávajícího se anebo o zaměstnance vykonávajícího dlouhodobě pracovní povinnosti určené k pracovní pozici a k počátku roku 2009 dovršil věku 50 let.²⁵

Tabulka 1: Vzdělanost zaměstnanců Vězeňské služby ČR

3.4 Vývoj vzdělanosti zaměstnanců v letech 2004 až 2017 (stavy k 31. 12.)

Rok	Základní	Střední				Bakalářské	Magisterské	Celkem
		střední (+vyučení)	maturita	vyšší odborné	Střední celkem			
2004	94				8 964	443	1 112	10 613
2005	80				8 794	488	1 112	10 474
2006	61				8 826	590	1 214	10 691
2007	53				8 545	670	1 237	10 505
2008	39				8 393	718	1 304	10 454
2009	34				8 513	788	1 367	10 702
2010	24	506	7 507	136	8 149	818	1 456	10 447
2011	16	404	7 514	150	8 068	934	1 555	10 573
2012	14	391	7 615	157	8 163	1 064	1 723	10 964
2013	16	367	7 236	176	7 779	1 087	1 726	10 608
2014	16	349	7 207	197	7 753	1 127	1 777	10 673
2015	12	331	7 245	218	7 794	1 209	1 893	10 908
2016	14	287	7 191	218	7 696	1 310	1 865	10 885
2017	14	343	7 177	244	7 764	1 325	1 948	11 051

²⁵ NGR č. 59/2008, o jazykové přípravě, čl. 8, (1-2).

Tabulka ze statistické ročenky roku 2017 zaznamenává výrazný vývoj počtu osob během let 2004 – 2017, a to zejména u sloupců středního vzdělání a bakalářského. Nulové obsazení pracovních a služebních míst zaměstnanci se základním vzděláním, náhlý pokles středoškolsky vzdělaných osob a významný vzestup zaměstnanců vysokoškolsky vzdělaných na úrovni bakalářského studia je důsledkem koncepční činnosti zejména odboru personálního ve spolupráci s vrcholovým managementem, jehož výsledkem byla systemizace pracovních pozic. Jejich charakteristika a analýza potřebných znalostí a dovedností pro výkon konkrétní pracovní pozice. Nutná je zmínka o tzv. povinnosti se vzdělávat, pokud zaměstnanec má udělenou výjimku vykonávat práci na pracovní pozici, kde nedosahuje požadovaného vzdělání. Tím se ve vymezeném časovém období zvýšila snaha zaměstnanců získat potřebný stupeň vzdělání v daném oboru. Nedílnou roli v této oblasti hrál i vznik soukromých vysokých škol.

S ohledem na věkový rozbor se Vězeňská služba ČR potýká jedním ze zásadních problémů, a to poměrně vysokou věkovou úrovní zaměstnanců. Pro absolventy škola a pro mladé a vzdělané osoby jsou na trhu práce nabízeny atraktivnější pracovní pozice, lépe finančně ohodnocené s vyšší společenskou prestiží.

4.1.2 Akademie vězeňské služby ČR

Organizace Vězeňské služby ČR je pod svým názvem datována ke vzniku samostatného českého státu, nicméně pro oblast vězeňství byl v historii vytvořen Sbor nápravné výchovy, který svou činnost započal již v druhé polovině roku 1965. Pod historickým názvem byla pokryta celková oblast určená vězeňství a i vzdělávání mělo své pobočky, kde docházelo ke vzdělávání. V daných pobočkách se uskutečňovala výuka z oblasti kriminologie, penologie nebo vychovatelství. Během let se také různé organizace těchto vzdělávacích procesů přesouvala a transformovala. Mezníkem pro budoucí formu vzdělávání ve vězeňství byl rok 1992 a v něm základ pro Vězeňskou službu ČR jako takovou, a to zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní.

²⁶ Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2017 [cit. 2017]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2018/10/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2017.pdf>.

V roce 1992 se dnešní Akademie Vězeňské služby ČR stala Institutem vzdělávání Vězeňské služby ČR, kde byly standardně uskutečňovány nástupní kurzy jako v dnešní době zejména pro zaměstnance ve služebním poměru (kurzy odborné přípravy). V rámci tohoto kurzu byla stanovena podmínka, kdy již během studia musí příslušník absolvovat odbornou praxi v jakémkoliv zařízení organizačních jednotek Vězeňské služby ČR.

Zajímavostí je také umožnění doplnění si maturitního vzdělání pro příslušníky, kdy tato možnost byla ukončena v roce 1994, z důvodu neudělení akreditačního povolení akreditační komisí. V období 1992 – 2006 se transformovala oblast vzdělání ve školících centrech v Brně, Kroměříži a Stráži pod Ralskem. Během těchto let ve sletu událostí se výuka z Brna přesunula do Stráže pod Ralskem a v roce 2006 ukončilo své působení školící středisko v Kroměříži. Konečné přejmenování do dnešní podoby na Akademie Vězeňské služby ČR bylo uskutečněno novelou zákona č. 555/1992 Sb.²⁷

Umístění akademie je situováno v blízkosti Věznice Stráž pod Ralskem, kde jsou vykonávány kurzy základních odborných příprav. Akademie disponuje jedenácti učebnami, kdy každá z nich pojme do 24 posluchačů, jednou učebnou pro 40 posluchačů a čtyřmi malými učebnami. K dispozici je i velkokapacitní sál určený pro 80 osob a aula. Početně lze tedy vzdělávat současně 534 zaměstnanců.²⁸

Podle statistiky za rok 2017 se podařilo různými formami vzdělání proškolit v Akademii Vězeňské služby ČR na 3 500 zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Nejedná se při tom jen o odborné přípravy všeho druhu nově přijatých zaměstnanců, ale také zejména o kurzy prohlubující znalosti občanských zaměstnanců. Například pro příslušníky justiční stráže byly realizovány instruktorské kurz sebeobrany.

Kurzy základní odborné přípravy pro nové zaměstnance jsou rozčleněny do jednotlivých skupin podle svého zaměření:

²⁷ Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2016 [cit. 2016]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/informacni-servis/historie/>.

²⁸ Informace o činnosti Akademie VS ČR v roce 2017, str. 6, interní materiál.

Kurz a je určen pro nově přijaté příslušníky, který lze oprávněně označit jako rekvalifikační. V jeho průběhu se jedinec z nejrůznějších profesí stává plnohodnotným příslušníkem Vězeňské služby ČR, a to nejen v oblasti teoretické, ale i praktické.

Kurz B/1 je uskutečňován pro občanské nové zaměstnance, kteří pracují v kontaktu s odsouzenými osobami. Jedná se zejména o zaměstnance oddělení logistik, kteří administrativně zajišťují příjem obviněných či odsouzených osob.

Kurz B/2 je určen zaměstnancům, kteří pracují v organizačních jednotkách, zabezpečující výkon detence. A dále pro zaměstnance oddělení vazby a výkonu trestu odnětí svobody, jako jsou například vychovatelé, sociální pracovníci.

Kurz B/3 je určen pouze pro standardní zdravotnický personál.

Kurz B/4, je určen zaměstnancům pracujícím na částečný pracovní úvazek (kratší pracovní doba, dohody mimo pracovní poměr). Provádí se formou distančního studia a samostudiem, kdy dochází k přezkoušení odborných zaměstnancem akademie.

Nástupní školení s přívlastkem i je poté určeno pro občanské zaměstnance s ekonomickým nebo správním zaměřením.

4.2 Pracovní poměr – občanský zaměstnanec

Pracovní poměr je právní akt, který se uskutečňuje s uchazečem a hlavním výstupem je pracovní smlouva. Pokud se uchazeč o zaměstnání zajímá o pracovní pozici občanského zaměstnance, musí splňovat obecné podmínky dané zákonem a legislativní úpravou pro uzavření pracovního poměru. S ohledem na pracovní pozici je pak nutné ověřit jeho požadované vzdělání a kompetenční schopnosti na určitou pracovní pozici. Výběrová komise využívá různých druhů výběrových metod při pohovoru na danou pracovní pozici. Při sestavování obecných podmínek pro přijetí do pracovního poměru využívá Vězeňská služba ČR webový portál Národní soustavy povolání, který pomáhá při sestavování podmínek kompetencí pro výběr vhodného uchazeče. Na rozdíl od soukromých subjektů se orgány státní správy řídí tabulkovým systémem pro určení finančního ohodnocení. Jednotlivé ohodnocení platových tříd se řídí Nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Následně oboustranně dojde k jasně stanoveným podmínkám, které vedou k uzavření pracovní smlouvy. „*Pracovní smlouva musí obsahovat:*

a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,

c) den nástupu do práce.

*(2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně“.*²⁹

V pracovní smlouvě je možnost dojednat i další pracovní podmínky například ohledně příplatků, stravování, pracovní doby apod. K pracovní smlouvě zaměstnanec obdrží také popis pracovní činnosti, ve kterém jsou uvedeny základní plnicí úkoly pro danou pracovní pozici. Při tvorbě popisu pracovní činnosti spolupracuje vždy odbor personální s vedením oddělení, na které je uchazeč přijímán. Vzhledem ke specifčnosti Vězeňské služby ČR je pracovní smlouva zpravidla uzavírána na dobu jednoho roku s tříměsíční zkušební dobou. Mohlo by se zdát, že tato praxe nepřispívá ke stabilizaci zaměstnanců, avšak ne každý jedinec se dokáže adaptovat na prostředí Vězeňské služby a na specifické pracovní podmínky. Tato skutečnost se v krátké zkušební době neprojeví.

4.2.1 Vzdělávání občanských zaměstnanců

Pokud nedosahuje uchazeč požadovaného stupně nebo zaměření vzdělání, je možné ho přijmou do pracovního poměru s tím, že je mu povoleno generálním ředitelem vykonávat pracovní pozici za předpokladu písemného doložení, že zaměstnanec se dále vzdělává za účelem doplnění svých znalostí k dosažení požadovaného vzdělání. Uchazeč musí podat písemnou žádost, která je po schválení platná na určitou dobu. V případě zjištění o ukončení studia, je zaměstnanec neprodleně povinen o dané skutečnosti informovat s tím, že následně je nutné upravit pracovní smlouvu. Vzdělávání je zahrnuto mezi povinnostmi zaměstnance, které jsou zaneseny § 4

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 34.

vydaného Nařízení generálního ředitele č. 7/2013, kterým se vydává pracovní řád (*„plnit kvalitně, svědomitě a včas pracovní úkoly, prohlubovat si soustavně kvalifikaci potřebnou k výkonu práce podle pracovní smlouvy, účastnit se na pokyn zaměstnavatele školení k prohloubení této kvalifikace“*).³⁰

Vzdělávání ve Vězeňské službě ČR probíhá nejrůznějšími formami a způsoby. Vzdelávání může probíhat v Akademii Vězeňské služby ČR anebo v jiných státních organizacích na základě dohod uzavřených s Akademií VS ČR (například Policejní akademie). Jsou využívány i odborné kurzy, semináře anebo stáže v rámci organizace, kdy je zaměstnanec vyslán na jinou organizační jednotku včetně Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR.

Vzdělávací proces zaměstnanců rozděluje Vězeňská služba ČR do dvou sekcí vzdělávacího procesu, a to vstupní vzdělávání a prohlubující vzdělávání.

„Vstupní vzdělání se člení na:

- úvodní,
- následné

Prohlubující vzdělávání se člení na:

- manažerské,
- jazykové,
- vzdělávání v dalších oblastech, oborech nebo odbornostech“.³¹

Úvodní vzdělání je zahájeno okamžikem dokončení personálních činností v oblasti přijímání zaměstnance na určitou pracovní pozici. Je započato okamžikem, kdy zaměstnanec nastoupí do pracovního procesu, výkon úvodního vzdělávání náleží vždy uvedenému místu výkonu práce v pracovní smlouvě, kterou tvoří odbor personální Vězeňské služby ČR. Proces úvodního vzdělání je vykonáván po dobu tří měsíců, kdy

³⁰ Nařízení generálního ředitele, č. 7/2013, kterým se vydává pracovní řád, §4 (3) b).

³¹ Nařízení generálního ředitele VS ČR, č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR.

v dané době získává základní znalosti, které jsou předávány za účelem zapamatování a možnosti aplikování v další praxi vůči specifické státní organizaci. Jde o legislativní rámec kompetencí, ze kterého vznikají práva a povinnosti k dané pracovní pozici. Do úvodního neboli vstupního vzdělávání patří seznámení zaměstnance s pracovním řádem, předpisy o ochraně osobních údajů, pokyny k zajištění bezpečnosti zdraví a ochrany bezpečnosti při práci a další pokyny.

Po vstupním vzdělání se pokračuje v rámci následného vzdělávání, které obsahuje základní odbornou přípravu zaměstnanců. Zaměstnanec je podle pracovní pozice začleněn do typu základní odborné přípravy, kterou může vykonávat prezenční nebo distanční formou vzdělávání. Zaměstnanec má možnost nastoupit mimo pracovní poměr vzdělávání dle svého výběru za předpokladu schválení vedoucím zaměstnancem a jeho obsah pracovních povinností tím není narušen. Absolvování odborné přípravy je povinné pro všechny zaměstnance a není zde možnost odkladu nebo udělení výjimky. Následné vstupní vzdělávání se poté odpočítává a může trvat až do jednoho roku od nástupu zaměstnance na pracovní pozici. Různé typy základní přípravy se vztahují zejména na zaměstnance ve služebním poměru, nicméně ve Vězeňské službě ČR jsou evidovány pracovní pozice, které přichází do přímého styku s obviněnými nebo odsouzenými osobami a jsou přítom na pozicích občanského zaměstnance.

Manažerské vzdělání je odvozeno od způsobu vykonávané funkce zaměstnance. Vězeňská služba ČR rozlišuje tři typy základních rozdělení do managementu, a to:

„ – *vrcholový management*,

– *střední management*,

– *základní management*“.³²

Model a typ vzdělání určuje souhrn kompetencí, které vždy hodnotí ředitel Akademie Vězeňské služby ČR s vrcholovým managementem Vězeňské služby ČR.

³² NGR č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR, § 16 (2) a-c.

Jazykové vzdělání je nařízeno pro zaměstnance, kteří se nachází na pracovních pozicích, které vyžadují aktivní výkon pracovních povinností v cizím jazyce. Forma vzdělávání cizího jazyka, požadavky a výstupy ze studia jsou stanoveny vnitřním předpisem. Složení zkoušky z cizího jazyka se vztahuje na cizí jazyk anglický, německý, ruský, francouzský nebo španělštinu. Jde zejména o cizí jazyk nejvíce se využívající v rámci pracovní pozice. Jazyková zkouška je potom rozdělena dle pracovních pozic do tří kategorií.

Do prvního stupně jsou zařazeny všichni ředitelé organizačních jednotek nebo ředitelé odborů generálního ředitelství, kteří přímo nevykonávají pracovní povinnosti mimo Českou republiku, nicméně znalost cizího jazyka je pro danou pozici samozřejmá a je pravděpodobné využití na služebních cestách se zahraniční účastí.

Ve druhém stupni jsou ustáleny služební pozice (náměstek generálního ředitele, ředitel kanceláře generálního ředitele a vedoucí oddělení vnějších vztahů kanceláře generálního ředitele). Tyto osoby vždy vystupují na mezinárodních návštěvách, přednášejí odborné znalosti z oblasti vězeňství v cizím jazyce. Vedoucí oddělení vnějších vztahů kanceláře generálního ředitele má náplň práce koordinaci se zahraničím a celkovou administrativu konané služební cesty.

Třetí stupeň patří pro řadové zaměstnance, kteří mají přímo v pracovní smlouvě uvedeno možnost jednání se zahraničím v průběhu plnění úkolů na dané pracovní pozici.³³

U zaměstnanců Vězeňské služby ČR jsou pozice, které potřebují speciální studium a tím jsou například vychovatelé. Jsou to pozice, které vyžadují svým popisem pracovních činností určité pedagogické zaměření a nemají ho řádně vystudované v rámci formálního vzdělávání. Zaměstnanec zde nemusí znovu nastupovat do pedagogického studijního oboru, ale může absolvovat dlouhodobý kurz, který je pro tyto zaměstnance určen. Daná forma studia je pouze v rámci Vězeňské služby ČR. Zajišťuje jí Akademie Vězeňské služby ČR. Standardně se obsah učiva stanovuje

³³ Věstník Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy ze dne 8. 8. 2016, č. j. MŠMT-12823/2016, Seznam standardizovaných jazykových zkoušek pro účely systému jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech.

učebním plánem, kdy zaměstnanec absolvuje kurz, který obnáší dílčí zkoušky z určených předmětů a poté je celkový kurz zakončen závěrečnou zkouškou, kdy výstupem po úspěšném absolvování kurzu je osvědčení pro výkon funkce vychovatele.

Celoživotní vzdělávání se nemůže mnoho rozvíjet vzhledem k personální situaci, kdy pro Vězeňskou službu ČR je podstatné zajistit proškolení v rámci základní odborné přípravy a profesní přípravy. Pro umožnění dalšího rozvoje zaměstnanců poté přichází v úvahu využití externích služeb vzdělávacích center. Je nutné dodat, že i výběr těchto center je omezený, jelikož vzdělávací centra působí s obecnými informacemi, které není třeba možné užít přímo v oblasti vězeňství, a proto jsou i kurzy, které se částečně nebo zcela zaměřují na činnosti vně Vězeňské služby ČR. Vězeňská služba ČR má poté možnosti spolupráce v oblasti vzdělávání s nestátními organizacemi, výměnou zkušeností s organizacemi, anebo spoluprací s vysokými školami, ve kterých probíhají různé přednáškové bloky.

V rámci vzdělávacích procesů se zaměstnanec může vzdělávat formou stáží a exkurzí. Zaměstnanec je vyslán na stáž na jinou organizační jednotku za účelem získání dalších znalostí a dovedností na základě rozhodnutí generálního ředitele. Při vyslání zaměstnance na stáž je vždy určena konkrétní oprávněná osoba, která v rámci svých kompetencí může vzdělávat a předávat nové informace a poznatky danému zaměstnanci. Z absolvování stáže je pořízen zápis, který se přikládá do personálního spisu zaměstnance, který stáž absolvoval.

Z důvodu popularizace Vězeňské služby může být zaměstnanec, který získal potřebné kompetence, vyslán nebo je pověřen předávat a lektorovat stáže pro fyzické osoby mimo zaměstnanecký poměr ve Vězeňské službě ČR, kdy může být odborným poradcem pro studenty středních nebo vyšších odborných škol se zaměřením do pedagogiky, andragogiky, kriminologie, sociologie a jiné. Tuto činnost může vykonávat i v rámci svých volnočasových aktivit mimo areál Vězeňské služby ČR.

Nejrozšířenějším dalším vzděláním v sekci profesního vzdělávání je absolvování odborných kurzů nebo školení. O zařazení do těchto kurzů může požádat sám zaměstnanec z vlastní iniciativy, anebo mu může být absolvování kurzu přikázáno od nadřízeného. Pokud zaměstnanec najde sám kurz, který je zastoupen soukromým

subjektem, podá žádost o proplacení absolvování kurzu s odůvodněním, proč je kurz důležitý a v čem ho může obohatit ve znalostech pro výkon jeho pracovních povinností. Žádost předá svému nadřízenému ke schválení, poté ji postoupí na odbor logistiky k vyjádření, zda je možné finanční krytí požadovaného školení. V případě kladného sdělení postupuje ke schválení generálnímu řediteli. Po absolvování školení předává výstup o absolvování kurzu na personální odbor k založení do svého personálního spisu.³⁴

Jsou profese, kde je další vzdělávání zakotveno přímo v zákoně. Například v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kdy je taxativně § 111 stanoveno „*Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Pokud pracovní poměr sociálního pracovníka u téhož zaměstnavatele netrvá celý kalendářní rok, činí rozsah dalšího vzdělávání jednu dvanáctinu částky rozsahu uvedeného ve větě první za každý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru. V případě nepřítomnosti v práci v rozsahu delším než jeden kalendářní měsíc, se rozsah dalšího vzdělávání krátí o jednu dvanáctinu celkové částky rozsahu. Povinnost zabezpečení dalšího vzdělávání se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době*“.³⁵ Podle tohoto citovaného zákona se zaměstnanec může účastnit vzdělávacích oborů, které jsou rozděleny do určitých forem, oborů a rovněž jsou stanovena kritéria pro institucí, které toto vzdělávání zajišťují. Toto vzdělávání z pohledu andragogiky patří do forem dalšího vzdělávání, kde je prokazatelné, že se jedná o zaměstnání se sociálním zaměřením a využitelností v oboru, kdy nabyté znalosti může aplikovat zaměstnanec do praxe.

Vězeňská služba ČR v rámci dalšího vzdělávání pořádá nebo organizuje ve spolupráci s vysokými školami odborné kurzy a semináře především pro sociální pracovníky, psychology, pedagogy, kteří základní odborné znalosti mají z řádného studia.

³⁴ NGŘ č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR, § 27.

³⁵ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 111 (1).

Dalším možným prvkem, jak se vzdělávat jsou kurzy s akreditovaným programem, ty mají za úkol cíleně obohatit zaměstnance v konkrétní oblasti. Tím, že kurz má akreditovaný program nedá se jeho činnost nijak znehodnotit a je obecně uznatelný. Cílem těchto kurzů je poté obdržení certifikátu, který prokazuje vzdělanost zaměstnance.

Jednou z možných forem vzdělávání je účast zaměstnance na odborných konferencích. Zde spíše upřednostňuje své školicí středisko ve Stráži pod Ralskem. Většinou se však nejedná o samotné vzdělávání jako takové, ale účast zaměstnanců slouží hlavně k představení Vězeňské služby ČR široké veřejnosti, a tudíž necílí tedy hlavně na vzdělanost zaměstnanců nebo si vyměnit názory s jinými odbornými pracovníky

Oproti soukromému sektoru oblast vězeňství nemá velké možnosti komunikace s jinými státy, největší využitelnost jazykových dovedností jsou v rámci mezinárodních návštěv. Danou problematiku se rozhodla v roce 2017 podpořit Akademie Vězeňské služby ČR tím, že pro zaměstnance otevřeli výukové hodiny angličtiny, které si kladou za cíl předat zaměstnancům důležitost ovládnutí cizích jazyků i ve vězeňské sféře a jako motivaci vzdělávat se a prohlubovat své znalosti, které se mohou v budoucnu aplikovat i do praxe.

Výukové hodiny byly koncipovány tak, aby odborný personál ze všech organizačních složek Vězeňské služby ČR se mohl odborně vzdělávat v problematice dané organizace pod odborným lektorem, který si nejdříve po sestavení obdržených vstupních materiálů sestaví koncept a osnovu pro vzdělávání v rámci kurzu, aby pak mohl efektivně vést kurzy, vzdělávat a předávat znalosti zaměstnancům pracujícím v organizaci.

V současné době, oproti historii, jsou velkou nápomocnou silou při rozšiřování odborných znalostí zaměstnanců i formy vzdělávacích programů převzatých hlavně z fondů Evropské unie. Vězeňská služba ČR již dlouhodobě spolupracuje s Norskem ohledně vězeňství ve všech jeho odvětvích. Na základě této spolupráce vznikl pod záštitou Ministerstva financí ČR projekt, který vzdělává odborné zaměstnance v určitých typech různé problematiky. Oficiálním garantem, který schvaluje finanční

procesy v rámci projektu je Ministerstvo financí ČR, spolupracuje také s Ministerstvem spravedlnosti ČR. Administrátoři daných projektů a koordinátoři jsou poté zaměstnanci Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR. Nejedná se kurzy jazykových dovedností, které nabízí Akademie Vězeňské služby ČR, ale snaží se pomáhat odborným pracovníkům typu psycholog, pedagog a jiné. Po oficiálním schválení těchto projektů podléhá jeho vysoutěžení v rámci řádného výběrového řízení na dodavatele služby pro výkon školení. Spolupráce s Norskem je velice významná, a to zejména při pomoci jeho financování. Jedná se o dohodu, kde celkové náklady na vynaložení a realizaci projektu jsou hrazeny v poměru 20:80, přičemž 20% nákladů hradí Česká republika ze státního rozpočtu a zbylých 80% se hradí v rámci zaštitění norského grantu, kdy musí být splněny určité podmínky pro splnění dotace. Projekty jsou koncipovány zejména k potlačení násilí a zmírnění agrese u vězněných osob, správného a efektivního zacházení s drogově závislými. Projekty vždy byly vyčísleny svým finančním krytím okolo 15 milionů korun. S ohledem na důležitost a spolupráci na mezinárodní úrovni jsou dané projekty přísně kontrolovány. Koordinátoři jsou povinni předkládat zprávy o plnění projektu, jeho vyhodnocení a pravidelně předkládat informace o projektu i široké veřejnosti. Jednotliví zástupci se pravidelně shromažďují na jednání a vyhodnocují své poznatky, ať už na území České republiky, tak přímo v Norsku. Nelze pominout kurz formou semináře, který byl zaměřen na zacházení s mentálně retardovanými, kdy se jedná o zacházení osob ve výkonu trestu odnětí svobody, které mají snížený kvocient inteligence. Z psychologického hlediska je daný kurz přínosem zejména pro zaměstnance na pracovních pozicích, jako je strážný, dozorce apod. Příslušníci na těchto pozicích jsou v neustálém kontaktu s takovými osobami, a proto je nutné, aby byli také odborně proškolení. Cílem kurzu bylo zefektivnění jejich pracovních povinností a správného nebo vhodného zacházení s osobou mající určité postizení. Výstupem takového kurzu bývají pro zaměstnance poté akreditované certifikáty. Vzhledem k tomu, že došlo k úspoře finančních prostředků alokovaných na pokrytí seminářů a odborných kurzů rozhodla se česká a norská delegace na uzavření seminářů s odbornou norskou organizací, které předává v rámci vzdělávání své odborné postřehy, se kterými se potýkají v Norsku.³⁶

³⁶ VETEŠNÍKOVÁ, B., Prevence kriminality pro žáky a studenty, Časopis České vězeňství č. 2/2016, 2016, s. 11, ISSN 1213-9297.

V současné době Vězeňská služba ČR konkrétně oddělení evropských fondů a dotací připravuje ve spolupráci s Evropskou unií a operačního programu zaměstnanost další projektové záměry, které mají za cíl vzdělávání a metodickou podporu zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Vzdělávání zaměstnanců v oblastech human resources, managementu, komunikace, ekologie a didaktiky podpoří efektivní chod organizace. Prezenční a e-learningové vzdělávání v rámci projektu udržitelným způsobem rozšíří stávající strukturu vzdělávání zaměstnanců. Hlavním přínosem projektu bude zvýšení kvalifikace proškolených zaměstnanců. (Přínos vzdělávání bude měřen pomocí vstupního a závěrečného testu, který ukáže míru rozšíření kompetencí a znalostí. Na jeho tvorbě a hodnocení se budou podílet odborný garant, koordinátor cílové skupiny a dodavatel/é vzdělávacích kurzů a e-learningových modulů. Přínos by se měl promítnout do dalších oblastí, které budou po celou dobu projektu sledovány. Jako stěžejní se ukázala potřeba snížit fluktuaci zaměstnanců a zlepšit nábor nových zaměstnanců. Vzhledem k tomu je nejvyšší počet výukových dní vyhrazen dvěma skupinám zaměstnanců, personalistům a manažerům, očekáváme, že se projekt projeví v zefektivnění náboru a ve snížení míry fluktuace. Zatímco soubor statistických dat pro výpočet míry fluktuace zaměstnanců je již v rámci interních statistik sledován, jinak je tomu s tzv. mírou přežití nových zaměstnanců, která není zatím v rámci Vězeňské služby ČR sledována. V průběhu projektu bude (vždy v závěru roku) podle metody Michaela Armstronga sledována míra fluktuace zaměstnanců, která mezi lety 2013 až 2017 vystoupala z 5% na 7,5%. Po dobu trvání projektu očekáváme jako důsledek vzdělávání zaměstnanců přinejmenším zastavení růstu míry fluktuace, popř. její mírné snížení. Všechny zmíněné ukazatele budou vyhodnocovány na konci každého kalendářního roku a v závěrečné zprávě projektu dojde k vyhodnocení, zda se podařilo zastavit či zvrátit dosavadní negativní trendy. Zároveň bude žadatel informovat o způsobu, jakým se vzdělávací kurzy a bilaterální spolupráce projeví ve změnách v personálním řízení Vězeňské služby ČR (např. zavedení parametru míry přežití nových zaměstnanců ve statistikách personálních oddělení, zavedení nových způsobů motivace zaměstnanců apod.). Dalším přínosem pro zaměstnance jednotlivých organizačních jednotek bude vznik funkce s pracovním názvem „Školitel OJ“. Stávající systém vzdělávání Vězeňské služby ČR je v současnosti rozdělen na vstupní vzdělání a vzdělání prohlubující. Vzdělávací systém Vězeňské služby ČR bude obohacen také

o témata vypracovaná v rámci výše uvedeného projektu, materiály vypracované pro vzdělávací kurzy budou začleněny do modulů vstupního vzdělání a také do vzdělání prohlubujícího. Druhá oblast bude obohacena o činnost školitelů. Témata zpracovaná e-learningovou podobou budou sloužit k prohlubujícímu/celoživotnímu vzdělávání zaměstnanců. Školitelé budou mít za úkol upozorňovat zaměstnance organizačních jednotek na možnost absolvování kurzů prostřednictvím e-learningových modulů a zároveň budou podpůrným článkem v průběhu celého školení e-learningovými moduly (již v současnosti existují na modulu Ministerstva spravedlnosti ČR kurzy pro Vězeňskou službu ČR). V rámci projektu budou přidány další kurzy a také v budoucnu budou v podobě e-learningu zpracována další témata. Školitelé budou také jakýmsi prostředníkem mezi Akademií Vězeňské služby ČR a zaměstnanci a budou v rámci organizačních jednotek šířit povědomí o možnostech celoživotního vzdělávání, popř. budou některá témata sami vzdělávat.

Další formou vzdělávání zaměstnanců je v rámci Vězeňské služby ČR nástup do odborných kurzů, kdy se absolvují kurz základní odborné přípravy. Rozdělují se dle písmenového označení a stupně následovně:

„A – příprava pro příslušníky bez rozdílu služebního zařazení,

B/1 – příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s obviněnými, odsouzenými nebo chovanci, avšak nepodílejí se přímo na realizaci programů zacházení,

B/2 – příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení,

B/3 – příprava pro zaměstnance – zdravotnický personál,

B/4 – nástupní školení zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami,

*I – nástupní školení zaměstnanců, kteří nepracují v přímém styku s vězňnými osobami“.*³⁷

Pro absolventy kurzů odborné přípravy a a B/2 je výstupem vzdělání vysvědčení o celkovém prospěchu a osvědčení o výkonu zkoušky. U kurzů typu B/1, B/3, B/4 a i je studium zakončeno testem a vydáním osvědčení.

Výše jmenované kurzy jsou poté zahrnuty do celoživotního vzdělávání.

Občanský zaměstnanec nastupuje kurz Základní odborné přípravy pro občanské zaměstnance s příznakem B1, a to z důvodu, že během výkonu pracovních povinností se nachází v přímém kontaktu s odsouzenými osobami a nepodílí se nijak na programu zacházení. V odborném kurzu neprobíhá žádná tělesná průprava, ale dochází k osvojení základních principů ve Vězeňské službě ČR v humanitních oborech, kdy odborné znalosti mohou aplikovat do praxe. Vzdělávání probíhá formou týdenní přednášek, které jsou uskutečněny ve školícím centru ve Stráži pod Ralskem. Výstupem z těchto přednáškových bloků je sepsání písemné zkoušky formou testu, kdy po splnění obdrží zaměstnanec osvědčení o absolvování kurzu a osvědčení předává na odbor personální pro uložení do spisu.

Základní odborná příprava typu B2 je určena pro zaměstnance, kteří se podílí svým chováním a postupem na nápravu odsouzených v profesionálním kontextu. Osnova studia je poté individuálně upravena, a to zejména na individuálních schopnostech zaměstnanců a na základě jejich dosavadního formálního vzdělání. Bývají to zejména zaměstnanci oddělení výkonu vazby a oddělení výkonu trestu odnětí svobody (vychovatelé, pedagogové, sociální pracovníci) a zaměstnanci například oddělení logistiky, které se pravidelně s odsouzenými stýkají během výkonu pracovních povinností. Dále zaměstnanci zařazení na pracovištích přidružené výroby, například mistři výroby. Vzdělávání je tedy zabezpečeno tak, aby nebyl ohrožen pracovní proces v organizační jednotce, a proto se vzdělávání rozděluje na výuku probíhající 6 týdnů v Akademii Vězeňské služby ČR a je považována v odborné přípravě typu B2 za vstupní možnost vzdělání, následují poté kurzy, které jsou stěžejní hlavně ve směru

³⁷ Nařízení generálního ředitele č. 15/2018, o vzdělání ve Vězeňské službě ČR, § 8.

celoživotního vzdělávání. Vzdělávací program B2 má hlavně poučit zaměstnance, aby pochopili základní filosofii, která se v prostředí vězeňství odehrává. Zaměstnanci si osvojují kromě základních principů probíhajících uvnitř organizační jednotky a právních úprav také i vědomosti v sociální a humanitní oblasti. Po absolvování vstupního vzdělávacího programu předstoupí v sedmém týdnu před odbornou komisí, kde absolvuje zkoušku, kdy po úspěšném absolvování obdrží osvědčení.³⁸

Základní odborná příprava typu B3 je pouze pro zdravotnický personál, u kterého je důležité hlavně formální vzdělávání nabyté již před vstupem do zaměstnaneckého poměru, nýbrž odborné vzdělání v oblasti zacházení s odsouzenými nebo obviněnými osobami po dobu pobytu vězeňského zdravotnického prostředí. Vyučovací vzdělávací proces je koncipován do klasických třídnických hodin, které jsou zakončeny odborným testem.³⁹ K dané věci se vztahuje i odborný vzdělávací program typu B4, jelikož je určen pro zaměstnance mající pracovní poměr uzavřen na jakoukoliv formu dohody. Jedná se často o lékaře, terapeuty nebo i duchovní a další profese, které mimo pracovní poměr u Vězeňské služby ČR mohou mít uzavřený pracovní poměr u jiného zaměstnavatele.⁴⁰

Poslední vzdělávací proces odborné přípravy je typ pod písmenem I, který je určený pro obecné zaměstnance, převážně referenty administrativy v organizačních jednotkách, kteří nepřicházejí do žádného styku s odsouzenými osobami. Jde o pochopení a přezkoušení z oblasti základních právních dokumentů oblasti vězeňství. Výstupem je absolvování testu, kdy po úspěšném absolvování obdrží zaměstnanec osvědčení.

4.3 Pracovní poměr – služební poměr

Služební poměr vzniká za splnění všech zákonných povinností a výstupem tohoto právního jednání je Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Do výběrového řízení pro přijetí do služebního poměru se může zúčastnit každý, kdo doručí žádost v písemné

³⁸ Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2016 [cit. 2016-07-08]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-B2.pdf>.

³⁹ Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2006 [cit. 2006]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOPB3.pdf>.

⁴⁰ Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2006 [cit. 2006]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOPB3.pdf>.

formě včetně životopisu, kterou doručí na personální odbor Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR anebo na jakékoliv personální oddělení organizačních jednotek. Základní podmínky pro přijetí do služebního poměru jsou stanoveny právním předpisem – Zákonem o státní službě č. 234/2014 Sb., jsou to:

- *občanství České republiky,*
- *starší věku 18 let,*
- *bezúhonnost (zde si sama Vězeňská služba ČR zajišťuje opis z Rejstříku trestů)*
- *dokončené střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem*
- *zdravotně, fyzicky a psychicky způsobilý k výkonu služebního pracovního poměru.*⁴¹

Uchazeč je povinen přiložit ještě další nezbytnou dokumentaci, která je zveřejněna na webovém portálu Vězeňské služby ČR. Na základě kladného vyhodnocení dodaných podkladů personální útvar kontaktuje uchazeče a sjedná s ním termín přijímacího pohovoru za účelem získání potřebných informací a předání písemných dokumentů potřebných pro přijímací řízení do služebního poměru. Oproti náboru na pracovní pozice občanských zaměstnanců je nutné provést další nezbytné kroky výběrového řízení, které většinou trvají dva měsíce. Během výše zmíněné doby uchazeč projde vstupním pohovorem a testem pro zjištění osobnostních předpokladů na odborných pracovištích, akreditovaným psychologem. Nezbytností pro přijetí do služebního poměru je nutná také fyzická zdatnost a obratnost uchazeče. Fyzické možnosti uchazeče se zjišťují na domluvených místech v rozsahu pěti fyzických testů (*člunkový běh, celomotorický test, klik – vzpor ležmo, leh –sed, běh na 1000 m.*).⁴² Konečnou fází je pak posouzení zdravotní způsobilosti zdravotní prohlídkou, kterou vykonává lékař Vězeňské služby ČR.

⁴¹ Webový portál Vězeňské služby ČR.

⁴² Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2007 [cit. 2007-01-01]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/uplatneni-ve-vs/sluzebni-pomer-k-vezenske-sluzby-ceske-republiky/httpvscr-czuplatneni-ve-vssluzebni-pomer-k-vezenske-sluzby-ceske-republikypodminky-pro-prijeti-do-sluzebniho-pomeru/>.

Posuzování vzdělání a ostatních kompetenčních schopností je u služebního poměru odlišné než u pracovního poměru. Z velké většiny je upraveno právními předpisy. Nesplnění stanovených kritérií znemožňuje přijetí do služebního poměru. Podle informace personalistů stanovená kritéria nesplní více jak 50 % uchazečů. Pokud dojde během přijímacího zjištění podmínky, která znemožňuje přijetí uchazeče, přijímací řízení se zastavuje a personalisté materiál o přijímacím řízení uchovávají po dobu tří let. Pokud by chtěl uchazeč v průběhu tří let řízení znovu obnovit, mohou personalisté použít informace ze starého spisu v povolené míře. Služební poměr se v souladu s právním předpisem uzavírá na dobu tří let se zkušební dobou šest měsíců.

Uchazeči o přijetí do služebního či pracovního poměru jsou písemně informováni o různých změnách a ujednáních.

V současné době je největší motivací uchazečů o přijetí do služebního poměru náborový příspěvek, jehož stanovení a vyplacení je nově stanoveno v zákoně č. 361/2003 Sb.: „*Je-li nezbytné pro zajištění obsazenosti volných služebních míst, může ředitel bezpečnostního sboru stanovit služebním předpisem, že příslušníkům lze přiznat náborový příspěvek*“.⁴³

V podmínkách Vězeňské služby ČR se náborový příspěvek poskytuje příslušníkům přijímaným k organizační jednotce, pokud v této organizační jednotce neobsazenost systemizovaných služebních míst přesáhne 8 %. Tento příspěvek se poskytuje příslušníkům v dané organizační jednotce i v každém dalším čtvrtletí, pokud neobsazenost systemizovaných služebních míst neklesne pod 4 %. Údaje o obsazení systemizovaných míst a vyplacení náborových příspěvků jsou statisticky vyhodnocovány pravidelně v průběhu roku. Vždy se vychází z vyhodnocení posledního čtvrtletí. Dle dostupných informací v časopisu České vězeňství č. 2/2018 je v současné době pro dlouhodobou neobsazenost dostatku pracovních míst stanoven pro pražské vazební věznice Pankrác a Ruzyně a pro Věznici Valdice, nacházející se v královohradeckém kraji, náborový příspěvek ve výši 150 tisíc korun. Ostatním organizačním jednotkám byla stanovena výše 100 tisíc korun.

⁴³ Zákon č. 361/2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §135a (1).

Obecně stanovené podmínky pro výplatu náborového příspěvku jsou stanoveny zákonem č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů následovně:

„(3) Služební funkcionář může příslušníkovi přiznat náborový příspěvek, jestliže

a) ředitel bezpečnostního sboru stanoví, že příslušníkům lze přiznat náborový příspěvek,

b) příslušníkovi uplynula zkušební doba,

c) služební poměr příslušníka trvá méně než 1 rok,

d) příslušníkovi nebyl v minulosti náborový příspěvek přiznán,

e) příslušník s přiznáním náborového příspěvku souhlasí“⁴⁴.

4.3.1 Vzdělávání zaměstnanců ve služebním poměru

Jako u občanských zaměstnanců se vzdělávání příslušníků dělí na úvodní a následné. Úvodní vzdělávání, které trvá, stejně jako u občanských zaměstnanců, tři měsíce od nástupu na služební pozici. V tomto období nabývá příslušník obecných znalostí o Vězeňské službě ČR, existenci bezpečnostních rizik při práci, ochranně zdraví při práci a jiné. Rovněž se příslušník seznamuje s etickým kodexem pro jeho služební pozici. Příslušníkem jsou zaměstnanci ve služebním poměru. Bez výjimky jsou všichni v přímém kontaktu s obviněnou nebo odsouzenou osobou, a tak je důležité již v úvodním vzdělávání příslušníky poučit o tom, jakým způsobem se má v daných situacích zachovat.

Pro zaměstnance ve služebním poměru je určena základní odborná příprava kategorie A. V rámci prezenčního studia ji příslušníci absolvují v učebnách Akademie Vězeňské služby ČR. Oproti občanským zaměstnancům, kdy následné vzdělávání mohou absolvovat v době do jednoho roku ode dne nástupu do práce, musí příslušník absolvovat v nejbližším možném termínu od vzniku služebního poměru. Základní odborná příprava je pro příslušníky stěžejní profesní příprava. Proto se kontroluje

⁴⁴ Zákon č. 361/2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, §135a (3).

i jejich činnost, docházka a úroveň jejich studijní přípravy. Kontrolní činnost vykonává příslušný náměstek ze strany generálního ředitelství, ředitel Akademie Vězeňské služby ČR, lektoři a jiní pedagogičtí zaměstnanci. Absolvování tohoto kurzu lze oprávněně považovat za rekvalifikaci, kdy příslušník splňuje dosažené vzdělání formální, ale veškeré kompetence a nabyté vědomosti se musí podřítit dané organizaci přesně dle vytyčených legislativních možností. Jelikož se jedná o ozbrojenou bezpečnostní složku, do výukových osnov se dostaly základní vědní obory jako je například psychologie, pedagogika. Příslušníci musí zvládnout znalost a aplikaci právních norem a vnitřních předpisů vztahujících se k zabezpečení výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, činnosti justiční stráže. Nepominutelnou složkou je i osvojení si etického kodexu. Velmi důležitou částí tohoto kurzu je tělesná příprava, zacházení se zbraní, střelecká příprava, použití donucovacích prostředků a sebeobrana,

Výuka základní odborné přípravy typů a je stanovena na dobu dvanácti týdnů. V třináctém týdnu jsou uskutečněny závěrečné zkoušky a jejich slavnostní zakončení. Ve dvanácti týdnech si příslušníci vštěpují znalosti teoretických znalostí obohacené o případové studie, vizualizace a jiné. Výuková část obsahuje i praktické oblasti nutné pro zakončení základní odborné přípravy, a to je zejména zacházení se zbraní.

Obsah jednotlivých vědních oborů, je stanoven následovně:

- penologie: Sochůrek představuje penologii jako nauku o vědním oboru zabývající se vězeňstvím, zejména formami a působením trestu.⁴⁵ Příslušníci se učí nauce o odsouzených osobách, o jejich sociálních vazbách a jednání v rámci sociální skupiny, psychologickou stránkou odsouzených apod.

- psychologie: učí se pochopit, rozeznat a učit se správně reagovat na jedince ve výkonu trestu, které projevují a vykazují psychické poruchy, ale i jakým způsobem jednat s odsouzenou osobou tak, aby se zachovala práva a povinnosti a nedošlo k psychickým obtížím u odsouzené osoby.

- právo: výukový plán zařazuje právo jako hlavní studijní odborný předmět. Důvodem je oblast práva (Ústava České republiky, Základní listina práv a svobod,

⁴⁵ SOCHŮREK, J., Úvod do penologie, 1. vydání, 2008, Liberec, s. 5, ISBN 978-80-7372-287-6.

Trestní zákoník, Zákon o Vězeňské službě a justiční strážci ČR, Zákon o státní službě, Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

- pedagogika: jedná se o osvojení si výukových postupů, kterými budeme působit na osobu odsouzené osoby.

Vědní studijní předměty, které bývají obsaženy i ve formálním vzdělávání jsou zde doplněny o odborné předměty sestavené přímo pro výuku základní odborné přípravy na pracovní pozice příslušníků Vězeňské služby ČR, a to:

- služební příprava: dochází k uchopení pravidel a základů, které musí ovládat zaměstnanci na pozicích strážného anebo ve výkonu eskortní služby,

- základy sebeobrany: pro případ ohrožujícího jednání při výkonu pracovních povinností, se sebeobranou souvisí úzce speciální příprava (nauka o užívání zbraní ve Vězeňské službě ČR),

- vzdělávání vedeno k pochopení procesů ve Vězeňské službě ČR: tímto se zaobírají předměty vězeňská administrativa, profesní etika, pořadová příprava, praktická příprava.⁴⁶

Na základní odbornou přípravu má povinnost zaměstnanec vyslat vedoucí zaměstnanec, který nahlásí novou skutečnost personálnímu oddělení, které se spojí s ředitelem Akademie Vězeňské služby ČR a nahlásí účastníky, a to do 5 dnů od nástupu do zaměstnání.

O zařazení a termínu nástupu do kurzu Základní odborné přípravy informuje nejpozději do 15 dnů písemně dopisem ředitel Akademie Vězeňské služby ČR. Dopis obsahuje vždy informace typu zahájení studia, souhrn odborné literatury, výstupy ze studia, studijní plán apod. Základní odborná příprava se vyučuje formou prezenčního studia, pouze ve výjimečných případech se může studovat individuálně.⁴⁷

⁴⁶ Výukový plán Akademie Vězeňské služby ČR, 2017, (interní materiál).

⁴⁷ Nařízení generálního ředitele č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR, § 11.

Ukončení studia nastává tehdy, kdy příslušník vykoná závěrečnou zkoušku před komisí nebo vyplní písemný test dle plnění učebního plánu vydaného Akademií Vězeňské služby ČR. Výsledky o vykonání závěrečné zkoušky informuje písemně ředitel Akademie vždy ředitele organizační jednotky, kde je příslušník zařazen současně i ředitele odboru personálního Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR.

Pokud příslušník neuspěje, dostane písemné vyhotovení o opravném termínu, v případě, že neuspěje ani v opravném termínu, ředitel akademie informuje o nesplnění základních požadavků pro služební pozici. Tato skutečnost je jedním z důvodů ukončení služebního poměru.

Jazykové vzdělávání u příslušníků není potřeba, ale je vítáno, jelikož u odsouzené osoby cizí národnosti lze pak efektivněji vykonávat nápravu ve výkonu trestu.

Základní odborná příprava příslušníků se vyznačuje osvojováním základních principů, které musí ovládat každý zaměstnanec Vězeňské služby ve služebním poměru. Cílem odborné přípravy typu a je získání znalostí v oblasti právních norem, dostačující tělesné kondice, zacházení s pracovními pomůckami jako jsou zbraně a jiné donucovací prostředky, kterými je po čas výkonu práce příslušník vybaven. Odborná příprava je konceptem zpracována tak dlouho, aby organizační jednotka, na kterou je příslušník určen, mohla prověřit jeho nabyté znalosti a jejich aplikaci v praxi. Jedná se o časový úsek, kdy může sama organizační jednotka zhodnotit, zda příslušníkovi mohou nabídnout služební poměr na dobu neurčitou.

Po příchodu na organizační jednotku je k nově nastupujícímu příslušníkovi určen kompetentní příslušník, který mu pomáhá s adaptací přímo v organizační jednotce. Cílem Vězeňské služby ČR je příslušníkovi představit možné služební pozice, na kterých by mohl být zařazený v budoucnu. Následně probíhá odborné výuka ve Stráži pod Ralskem. Navazující etapou je poté absolvování praxe na organizační jednotce již bez pomocného zaměstnance. Příslušník by měl být v dané době již připraven vykonávat práci zcela samostatně. V průběhu výkonu služby je pravidelně prováděno hodnocení jeho činnosti, plnění pracovních povinností a je ověřována znalost

potřebných právních předpisů. Závěrem poté příslušník jde k vykonání služební zkoušky.⁴⁸

4.3.2 Vzdělávání odsouzených osob

Samostatnou kapitolou a nedílnou součástí činnosti Vězeňské služby je vzdělávání odsouzených osob, označované pojmem „Program zacházení“. Program zacházení je zpracováván pro každého odsouzeného individuálně. Vychází z ucelených informací o odsouzené osobě, které pak vyhodnocuje speciální pedagog ve spolupráci s psychologem, sociálním pracovníkem a vychovatelem a následně projednán s odsouzenou osobou. Jsou v něm určeny postupy vhodné pro resocializaci odsouzené osoby, zejména k získání pracovních návyků a dovedností. Je stále častějším jevem, že odsouzená osoba do nástupu výkonu trestu odnětí svobody nikdy nepracovala.

V ojedinělých případech je Vězeňská služba ČR povinna zabezpečit pro odsouzeného dokončení základního školního vzdělání. Tato povinnost se týká věznic, ve kterých jsou k výkonu trestu odnětí svobody zařazeni mladiství. V těchto případech věznice spolupracuje s místně příslušnou základní školou.

Formální či profesní vzdělávání mohou odsouzení získat v rámci vzdělávacího centra nebo cestou Středního odborného učiliště Vězeňské služby ČR. V těchto institucích je mají možnost vystudovat tříleté učební obory, rekvalifikační kurzy apod. V případě úspěšného absolvování učebních oborů, obdrží stejně jako každý učeň, platný výuční list. Tento výuční zůstává odsouzené osobě i po výkonu trestu odnětí svobody a není z něj patrné, že ho absolvovala ve věznici. Jiné vzdělávací aktivity jako je například výuka cizích jazyků se nevykonává formou odborných kurzů, ale pouze jako zájmový kroužek. Vzdělávací činnosti probíhají v rámci věznice vždy pod dohledem příslušníka Vězeňské služby ČR. Odsouzení se mohou vzdělávat i ve vysokoškolských institucích dálkovým studiem, ale není možné kvůli studijním účelům opouštět oblast organizační jednotky. Tuto možnost nabízí poměrně málo školských institucí, nejběžnějším studovaným oborem je obor teologické vzdělanosti.⁴⁹ Veškeré zákonné

⁴⁸ Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2016 [cit. 2012-12-04]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-A.pdf>.

⁴⁹ Koncepce vězeňství do roku 2025, s. 24,

dokumenty, státní instituce a organizace, doporučení veřejné ochránkyně práv sdělují a podporují činnost Vězeňské služby ČR, aby umožňovala odsouzeným osobám se v rámci svého výkonu trestu odnětí svobody dále vzdělávat a tím využít efektivně jejich pokrok k nápravě. Vzdělávání ve vězeňství je děleno jako standardní druhy vzdělávání, které rozdělujeme na formální a neformální. Daným působením je na odsouzenou osobu pomocí vzdělávání vyvíjen i výchovný tlak na osobu jedince.⁵⁰ Pro prohlubování znalostí mohou navštěvovat knihovnu nebo sledovat odborné dokumenty a filmy, které schvaluje speciální pedagog jako vhodný vzdělávací materiál. V rámci kroužků jde také o osvojení si základních dovedností v oblasti výpočetní techniky.

Formální vzdělávání nemusí vždy vést pouze k doplnění základního vzdělání, ale lze si po dobu výkonu trestu vystudovat od doplnění základního, středního i vysokoškolského vzdělání. Jako obecné podmínky pro formální vzdělávání platí, že zde student obdrží výstup z absolvování formálního vzdělání akreditovanou institucí. Jedná se o studium, ve kterém si malé procento odsouzených osob doplňuje základní vzdělání, nejvíce se využívá forma doplnění středoškolského vzdělání, kdy se může odsouzená osoba vzdělávat pomocí středního odborného vzdělávání anebo středoškolského zakončeného maturitní zkouškou. Nejmenší procento poté pokrývá doplnění vysokoškolského vzdělání, které je ovlivněno a je prokazatelně doloženo, že velká míra odsouzených osob má problémy již s ukončením studia v mladém věku, kdy se jedinec zhruba pohybuje na středoškolském stupni vzdělání. Ze statistických údajů ke konci roku 2017 vyplývá, že nejvíce odsouzených osob dosáhlo pouze základní vzdělání nebo středního vzdělání s výučním listem bez maturity. Dle statistických údajů se pouze tři obory dostala přes hodnotu tisíc studentů, a to základní vzdělání, vyučení bez maturity a středoškolské odborné vzdělání s maturitou. Oproti středoškolskému odbornému vzdělání s maturitou, které činí 1 360 osob, zatímco základní vzdělání je 8 012 osob a vyučení bez maturity 7 356 osob. Statistické údaje mají své propojení nejen s vědou pedagogiky a andragogiky, ale také i se sociologií, kde hodnota vzdělání pomáhá při sociologických výzkumech jako jedno z kritérií.⁵¹

⁵⁰ BAJCURA, I., Práva vězňů, 1. Vydání, Praha: Grada, 1999, s. 110-112, ISBN 80-7169-555-6.

⁵¹ Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2017 [cit. 2017]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2018/10/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2017.pdf>.

Vzdělávací procesy zabezpečované středním odborným učilištěm probíhají ve výukových centrech v určitých organizačních jednotkách. Zde se odsouzené osoby mohou vyučit elektrotechnickým znalostem, strojírenským pracím, oděvním činnostem, truhlářským vzdělávacím oborům nebo práce ve stravování a speciálně výukový obor obráběče kovů. Po vystudování těchto oborů může být odsouzená osoby v rámci Programu zacházení zaměstnána v odborných profesích ve Vězeňské službě ČR nebo může být zařazena ve výrobních podnicích, které zaměstnávají vězněné osoby, a tudíž může již po dobu ve výkonu trestu odnětí svobody splácet finanční dluhy.

V současné době se do vzdělávání odsouzených soustředí i kurzy hrazené z Norských fondů. Díky projektům z Norských fondů se ve Vězeňské službě ČR mohly postavit vzdělávací haly, kde může rekvalifikace vězňů nadále probíhat s využitím výukových pomůcek. Nemusí jít vždy o vzdělávací programy řemeslných činností, ale jsou zde nabízeny i projekty ohledně ekonomického myšlení a učení se v zachování v různých životních situacích.⁵²

Dále se zástupci učiliště účastní také Evropské asociace vězeňského vzdělávání, kde si předávají informace, které aplikovali během období ve vzdělávací oblasti. Probírají se nejmodernější techniky v oblasti vzdělávání různých zástupců jednotlivých zemí takovým způsobem, aby bylo možné mezi sebou spolupracovat a dané techniky aplikovat kdekoliv po území Evropy. Čím více se zlepšuje vzdělanost osob během výkonu trestu odnětí svobody, tím se také zvyšuje možnost lépe je zaměstnat, a to nejen po dobu výkonu trestu odnětí svobody, ale i po jeho ukončení. Jedná se o efektivnější proces resocializace a tím i snížení rizika recidivy. Oproti našim podmínkám zahraniční věznice nabízí ve své formě věznění více otevřených věznic, které jsou obohaceny o další vzdělání. Hlavní dominantou je zde belgický koncept vzdělávání v oblasti vězeňství, které využívá ke svému vzdělání přístup vězněným osobám na internet a jiné moderní techniky a prvky. Těchto konferencí se účastní zástupci hlavně z oboru pedagogiky, avšak mohla by být prospěšná i pro psychology pracující ve věznicích, jelikož jedním z probíraných témat na seminářích je tvůrčí psaní osob ve výkonu trestu

⁵² Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2018 [cit. 2018-07-18]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/novinky/norske-fondy/uspesna-realizace-projektu-z-norskyh-fondu-v-celkove-vysi-65-milionu-kc/>.

odnětí svobody. Tvůrčí psaní může pomoci odbornému zaměstnanci věznice v oblasti psychologie pochopit složitost osoby, její charakter nebo počátky vzniku, které vedou v budoucnu k páchání trestné činnosti.⁵³

Největší počet vzdělávání odsouzených osob poskytuje Vězeňská služba ČR ve svých školských vzdělávacích střediscích. Jedná se o obory, kdy je možné po jeho úspěšném absolvování nastoupit praxi v organizačních jednotkách. Tím, že Vězeňská služba ČR nabízí možnost praxe (například po vystudování učebního oboru obráběč kovů, může v případě splnění všech podmínek, začít pracovat ve Vazební věznice Praha – Pankrác na oddělení kovovýroby). Za tuto práci je odsouzená osoba finančně odměňována a tato odměna je nejčastěji využívána k umoření svých dluhů, placení alimentů nebo jako pomoc domů rodinným příslušníkům. Často si pak vězněná osoba vytvoří finanční rezervu do začátku po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.

Přehled vzdělávacích kurzů a oborů se rozděluje do určitých typů, jelikož výstupy a požadavky na studium jsou zcela jiné. Standardních učebních akreditovaných oborů, kde je délka studia tři roky s výstupem obdržení výučního listu má Vězeňská služba ČR devět v různorodých učebních oborů. Ostatní učební kurzy jsou kratší než výukové a výstupem jsou osvědčení nebo potvrzení o absolvování kurzu. Jediné, kde Střední odborné učiliště nevydává žádný dokument o výkonu kurzu a jeho nabytých znalostech, jsou kurzy jazykové.⁵⁴

⁵³ VALENTOVÁ, S., 15. Konference evropské asociace vězeňského vzdělávání, *Časopis České vězeňství* č. 4/2015, 2015, s. 10, ISSN 1213-9297.

⁵⁴ Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2017 [cit. 2017]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2018/10/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2017.pdf>.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

Zpracování praktické části je řešeno formou empirické metody – výzkumu, konkrétně dotazníkového šetření určeného zaměstnancům v pracovním nebo služebním poměru na Generálním ředitelství Vězeňské služby ČR (dále jen GŘ VS ČR).

GŘ VS ČR se značně odlišuje od organizačních jednotek jednak v poměru zaměstnanců ve služebním a pracovním poměru, jednak v úrovni vzdělání zaměstnanců. Tato odlišnost vyplývá z toho, že je vůči organizačním jednotkám nadřízeným orgánem, který tyto jednotky metodicky řídí a kontroluje z centrálního místa. Zaměstnanci GŘ VS ČR nevykonávají přímý dohled nad vězněnými osobami, ani nezabezpečují přímou činnost s vězněnými osobami a péči o ně. To je důvodem odlišného složení jak zaměstnanců v pracovním a služebním poměru, tak i ve vzdělanostním složení.

Dotazníkové šetření spočívá v položení dvaceti otázek s uzavřenými odpověďmi respondentům. Otázky zahrnovaly problematiku vzdělávání ve Vězeňské službě ČR a byly především zaměřeny na spokojenost zaměstnanců s poskytováním vzdělávání uvnitř státní organizace. Vzdělávání považuje Vězeňská služba ČR dle koncepce vězeňství za jednu z mnoha částí, které by měla patřit náležitá pozornost pro jeho rozvoj. V oblasti vězeňství může vzdělávání obecně sloužit i jako pozitivní činnost vedoucí k nápravě odsouzených osob.

Dotazníkové šetření bylo prováděno formou vytištěných dotazníků, které byly předány po předchozím projednání s příslušnými řediteli odborů do každého odboru na generálním ředitelství. Respondenti byli osloveni k vyplnění dotazníkového šetření v rámci emailu, který obsahoval odůvodnění, proč se dotazníkové šetření uskutečňuje. Součástí byly i písemné informace, za jakým účelem je dotazníkové šetření prováděno a kde je možné anonymně vyplněný dotazník odevzdat. Doba pro vyplnění byla stanovena na pět pracovních dní. Stanovená lhůta byla zvolena s ohledem na pracovní vytížení zaměstnanců a v neposlední řadě i z důvodu možného zvýšení návratnosti vyplněných dotazníků. Celkově bylo rozesláno 125 dotazníků. Jednotlivé sekretariáty byly upozorněny na to, že pokud nebude vytištěné množství dotazníků dostačovat,

budou tyto dotazníky doplněny. Dotisk dotazníků nebyl nutný. Návratnost a bližší informace přehledu návratnosti a plnění dotazníků je řešeno v kapitole celkového statistického vyhodnocení.

5.1 Stanovené hypotézy výzkumu

Hypotéza č. 1

Důvodem k uzavření pracovního poměru či vzniku služebního poměru k Vězeňské službě ČR bylo dobré finanční ohodnocení.

Hypotéza č. 2

Se stoupajícím věkem se snižuje ochota zaměstnanců ke vzdělávání z vlastní iniciativy.

Hypotéza č. 3

Ženy absolvují školení a kurzy častěji než muži. (hovoříme o zaměstnancích GR VS ČR).

Hypotéza č. 4

Více jak polovina dotázaných pracuje na jiné pracovní pozici, než pro kterou se formálně vzdělávala (kromě ZOP).

Hypotéza č. 5

Více jako polovina zaměstnanců tvrdí, že poskytované vzdělávání ve Vězeňské službě ČR je na nízké úrovni.

5.2 Metody sběru dat

Koncept otázek dotazníku jsem volila takovým způsobem, aby došlo k validnímu potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz. Z toho důvodu jsem volila i možnosti uzavřených odpovědí. Tyto byly zvoleny tak, aby postihnuto nejvíce

pravděpodobné zachování jedince v dané situaci. Data byla shromažďována pro vyhodnocení stanovených hypotéz a zároveň pro možnost dalšího využití zpracovaných výsledků.

Celková oblast respondentů (zaměstnanci GŘ VS ČR):	201 ks
Počet vytištěných a předaných dotazníků	125 ks
Počet odevzdaných dotazníků	108 ks
Návratnost správně a řádně vyplněných dotazníků:	106 ks

Dotazníkové šetření se setkalo s nadpolovičním zájmem zaměstnanců, který činí 52,74% zaměstnanců GŘ VS ČR. Lze oprávněně vyslovit domněnku, že podíl na tom má zaměření dotazníků a rovněž i zvolená forma dotazníku. Ve dvou případech nebyly v dotazníku zodpovězeny všechny otázky, a proto je bylo nutno při vyhodnocování vyřadit.

Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány do jednoduché maticové tabulky, aby bylo vyhodnocení přehledné a efektivní. Jelikož byly dotazníky plně anonymní, bylo náhodně vytaženému dotazníku přiřazeno pořadové číslo, jiný systém označení dotazníků stanoven nebyl.

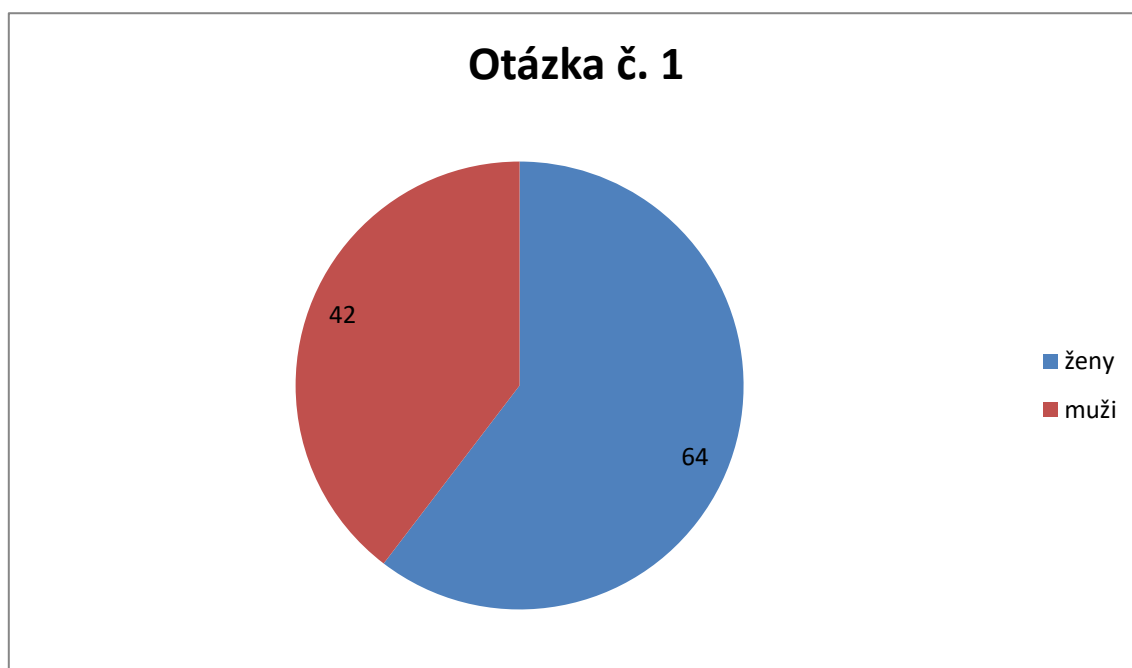
Na základě podrobného rozdělení jsem v praktické části vyhodnocovala jednotlivě každou otázku s odpovědi samostatně a až při vyhodnocení stanovených hypotéz celkově. Pro přehlednost je ke každé otázce zpracován graf, který zobrazuje vyjádření poměru jednotlivých odpovědí.

5.3 Rozbor otázek dotazníkového šetření

Rozbor veškerých otázek dotazníkového šetření bude vždy rozbořem, kdy ke každé otázce bude patřit jedno grafické zhodnocení a shrnutí dle zjištěných informací.

1. Jste?

- žena
- muž



Graf 1: Otázka č. 1

Zdroj: dotazníkové šetření autora

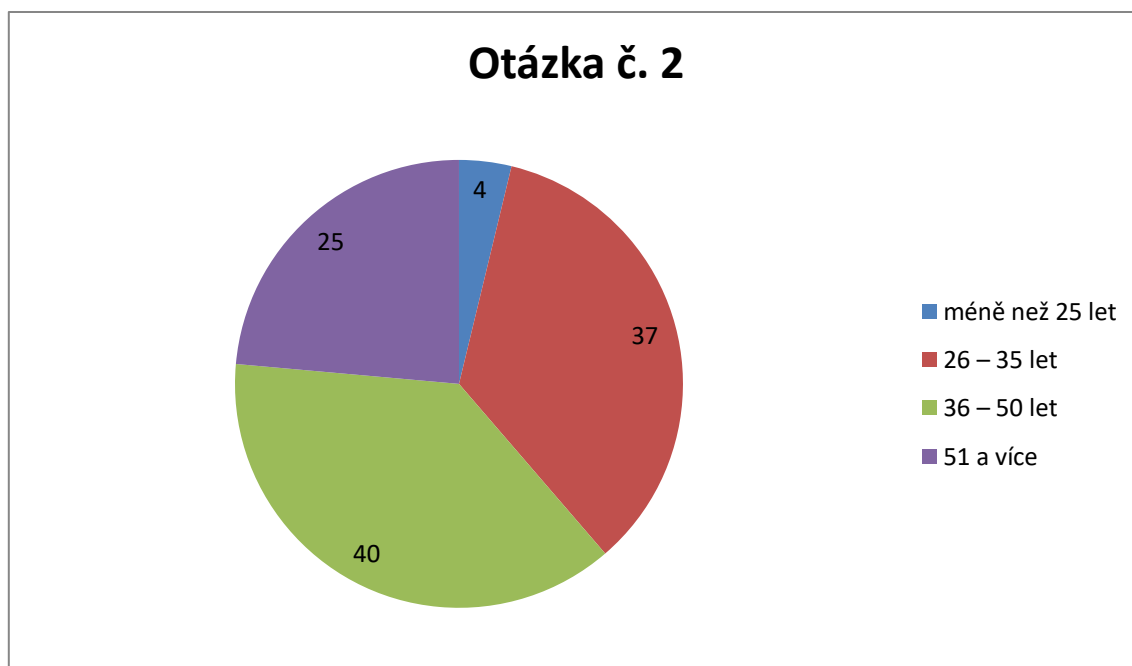
Vyhodnocení otázky:

otázka č. 1 je stanovená k vyhodnocení hypotézy č. 3. V otázce č. 1 převažují ženy, protože dle mého názoru jsou více ochotny pro vyplnění dotazníku a dle statistických údajů odboru personálního, je na GŘ VS ČR zaměstnáno v současné době 104 žen a 97 mužů, což činí 51,74%.

Je zde nutno poukázat, že jsou zde zahrnuti všichni zaměstnanci bez ohledu členění typu pracovního a služebního poměru.

2. Kolik je vám let?

- méně než 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 50 let
- 51 a více



Graf 2: Otázka č.2

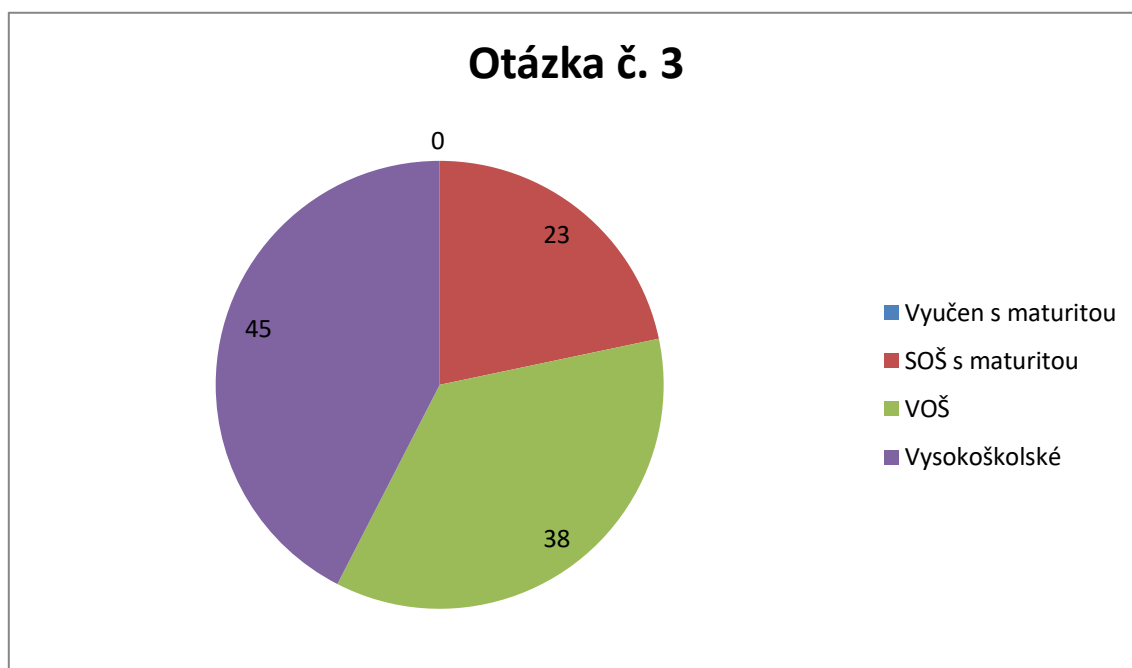
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

otázka č. 2 byla zpracována, aby sloužila jako pomocná otázka k ověření hypotézy č. 2. (doplněno jsem napsala takto obecně, jelikož není nikde ve statistické ročence evidován pouze počet roků zaměstnanců GŘ).

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- vyučen s maturitou
- SOŠ s maturitou
- vyšší odborné vzdělání VOŠ
- vysokoškolské VŠ



Graf 3: Otázka č. 3

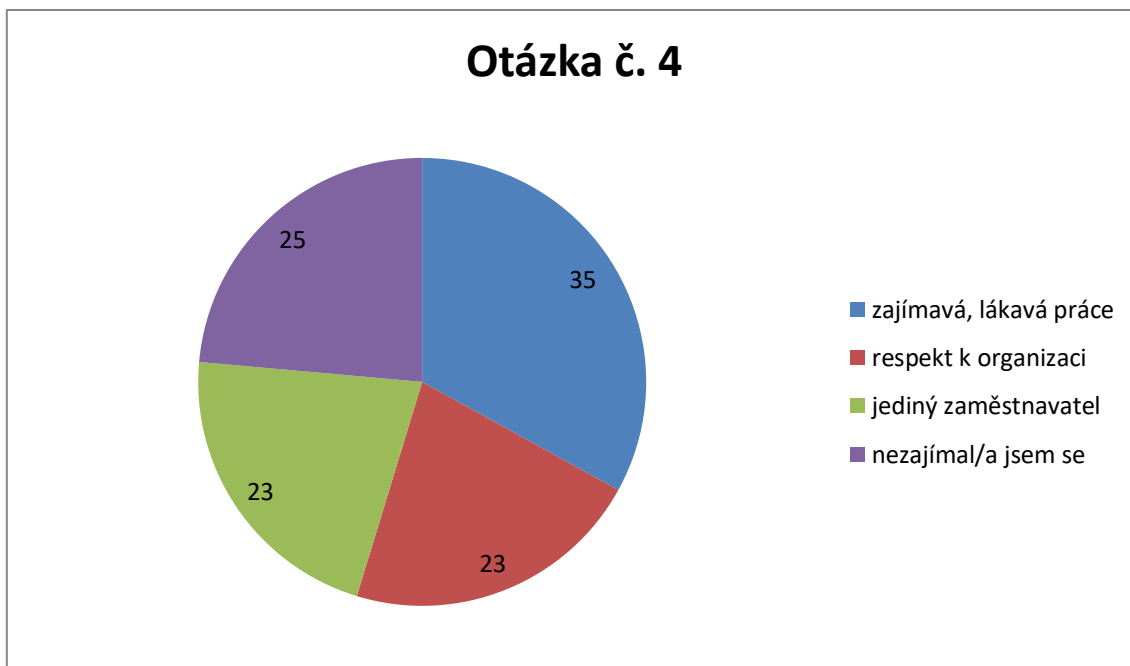
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

v otázce č. 3 je vyhodnoceno, že zaměstnanci GŘ VS ČR disponují vysokou hodnotou formálního vzdělávání, které je dle současných požadavků na pracovní pozice téměř všude. Střední odborné vzdělání může být zapříčiněno tím, že někteří zaměstnanci jsou teprve v průběhu plnění kvalifikačních požadavků na pracovní pozici a ještě v současné době například studují. Otázka slouží jako zjišťovací pro oporu hypotézy č. 2.

4. Než jste nastoupili pracovní poměr k VS ČR, jak jste na organizaci nahlíželi?

- zajímavá, lákavá práce
- respekt k organizaci
- můj zaměstnavatel byla pouze VS ČR
- nezajímala jsem se o organizaci



Graf 4: Otázka č. 4

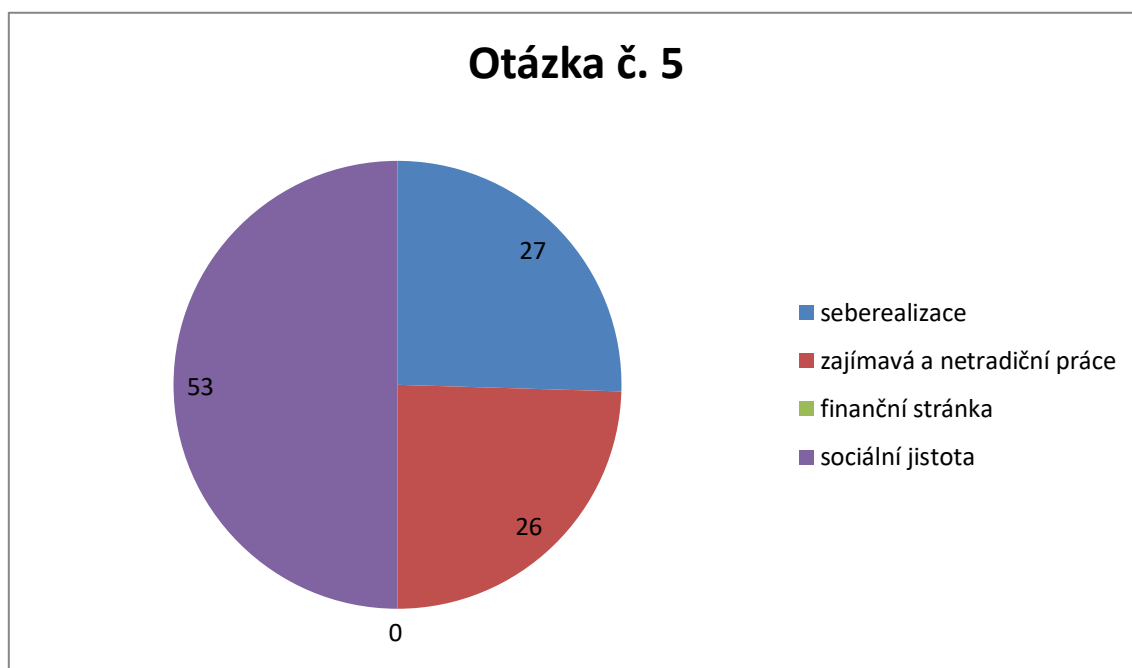
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

pravděpodobně jedna z nejvyrovnanějších odpovědí, a to i v úrovni, kdy se zaměstnanci nijak zvláště před vznikem pracovního či služebního poměru k Vězeňské službě ČR nezajímali o celkové působení a klima organizace.

5. Proč jste se stala zaměstnancem VS ČR?

- seberealizace
- zajímavá a netradiční práce
- finanční stránka (zajímavá finanční nabídka)
- sociální jistota (jistota peněz a práce)



Graf 5: Otázka č. 5

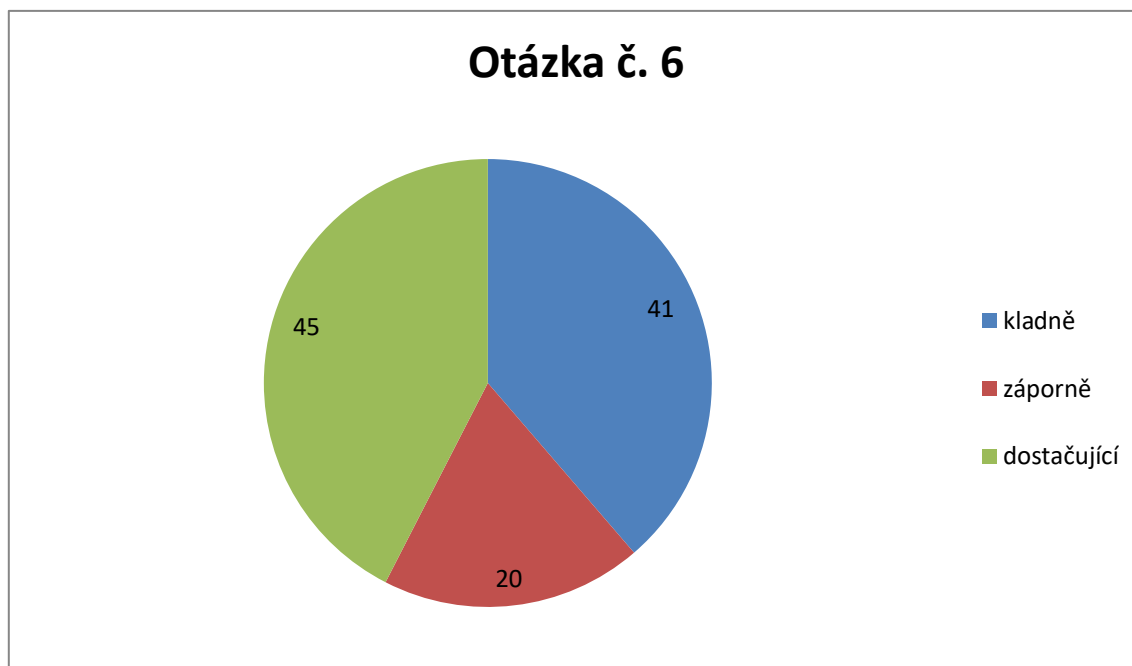
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

položená otázka přesvědčivě potvrzuje, proč někteří zaměstnanci i přes nižší finanční podmínky oproti soukromému sektoru zůstávají na pracovních pozicích u Vězeňské služby ČR. Tímto důvodem je sociální jistota.

6. Jakým způsobem hodnotíte snahu Vězeňské služby na podílení se vzdělanosti svých zaměstnanců?

- kladně
- záporně
- dostačující (nechával/a bych ve stávajícím stavu)



Graf 6: Otázka č. 6

Zdroj: dotazníkové šetření autora

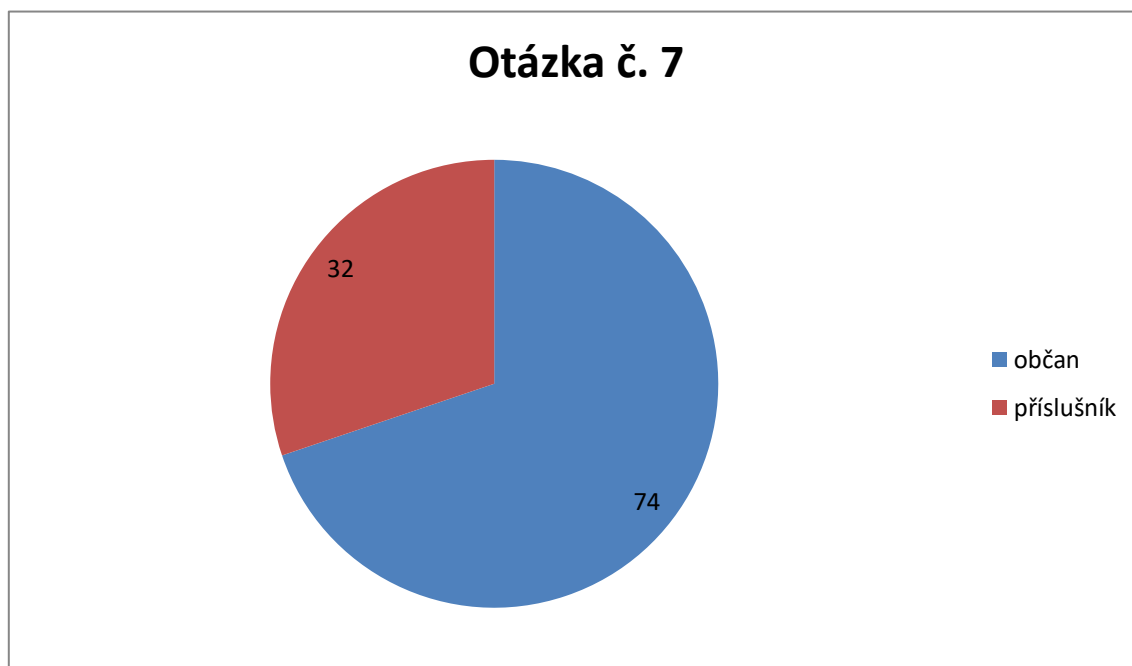
Vyhodnocení otázky:

Zde respondenti jednoznačně vyslovují spokojenost s poskytujícím se vzděláváním ze strany Vězeňské služby ČR. Je otázkou, zda se jedná o nezáměr danou oblast zlepšovat a pohodlnost využívat stávající postup, který má jasnou strukturu, oproti inovacím v oblasti vzdělávání.

„Kladně“ ohodnotili zkušenost převážně zaměstnanci, kteří se buď aktivně vzdělávají, nebo studují a dále rozvíjí svůj potenciál a znalosti, což činí 38,68 %. Zápornou odpověď tvoří 18,87 % z celkového počtu respondentů.

7. Vaše pracovní pozice je na úrovni

- občanského zaměstnance
- zaměstnance ve služebním poměru / příslušníka VS ČR



Graf 7: Otázka č. 7

Zdroj: dotazníkové šetření autora

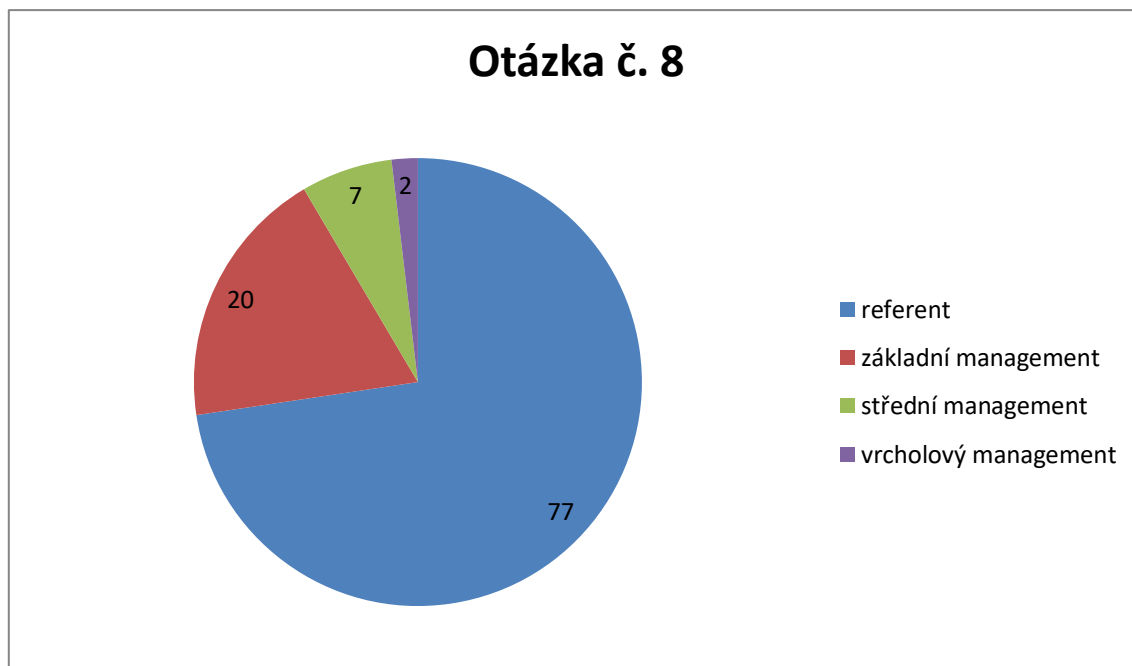
Vyhodnocení otázky:

otázka č. 4 se vztahuje k hypotéze č. 4 a slouží jako zjišťovací otázka k dané hypotéze. Složení počtu respondentů v pracovním a služebním poměru odpovídá statistickému složení zaměstnanců GŘ VS ČR.

Na všech ostatních organizačních jednotkách je dle statistické evidence převaha příslušníků, a to 63,21 %, oproti občanským zaměstnancům tvořící 36,79%, na GŘ VS ČR je skladba pracovních nebo služebních poměrů vyjádřena 22,89% příslušníků a 77,11% občanských zaměstnanců.

8. Obecný název zastávané pracovní pozice (dle organizační struktury dělení managementu VS ČR)

- referent
- základní management (vedoucí oddělení, popř. jeho zástupci)
- střední management (ředitelé odborů)
- vrcholový management (generální ředitel, náměstci generálního ředitele)



Graf 8: Otázka č. 8

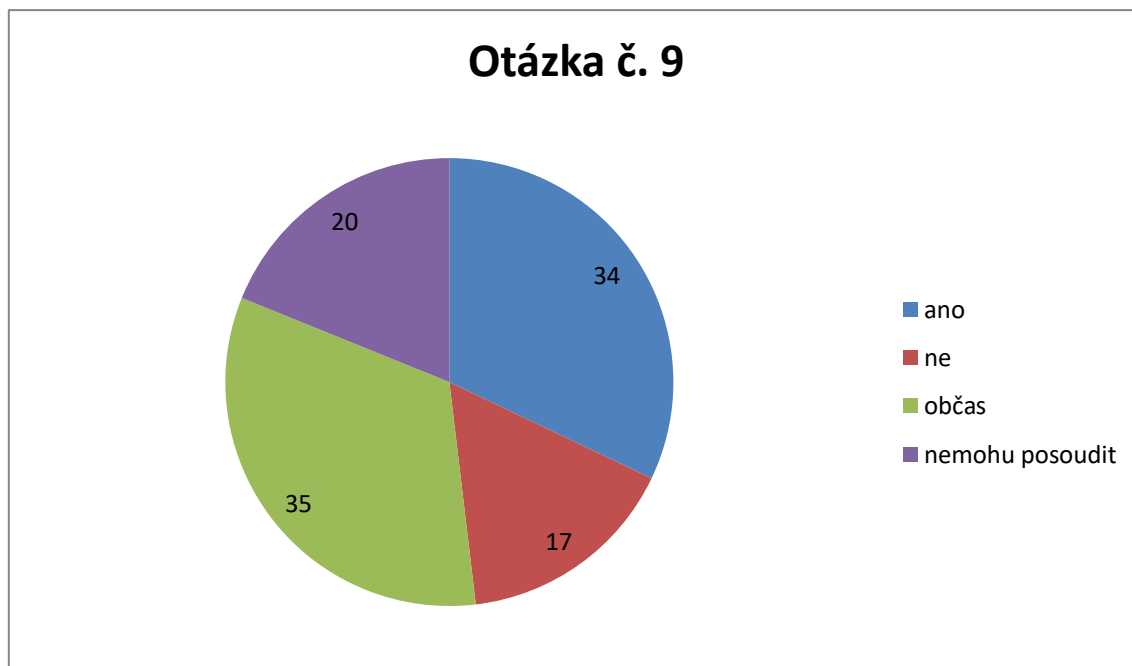
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

nejpočetnější skupinou respondentů byli referenti, kterých je na generálním ředitelství největší početní skupina. Pozitivně lze hodnotit i skutečnost, že se dotazníkového šetření zúčastnili zaměstnanci ze skupiny středního a vrcholového managementu. Tím se, dle mého názoru, potvrzuje i jejich ochota pracovat na vzdělanosti vězeňského personálu.

9. Myslíte si, že poskytované vzdělávání Věžeňskou službou je potřebné pro Vámi vykonávanou činnost?

- ano
- ne
- občas
- nemohu posoudit



Graf 9: Otázka č. 9

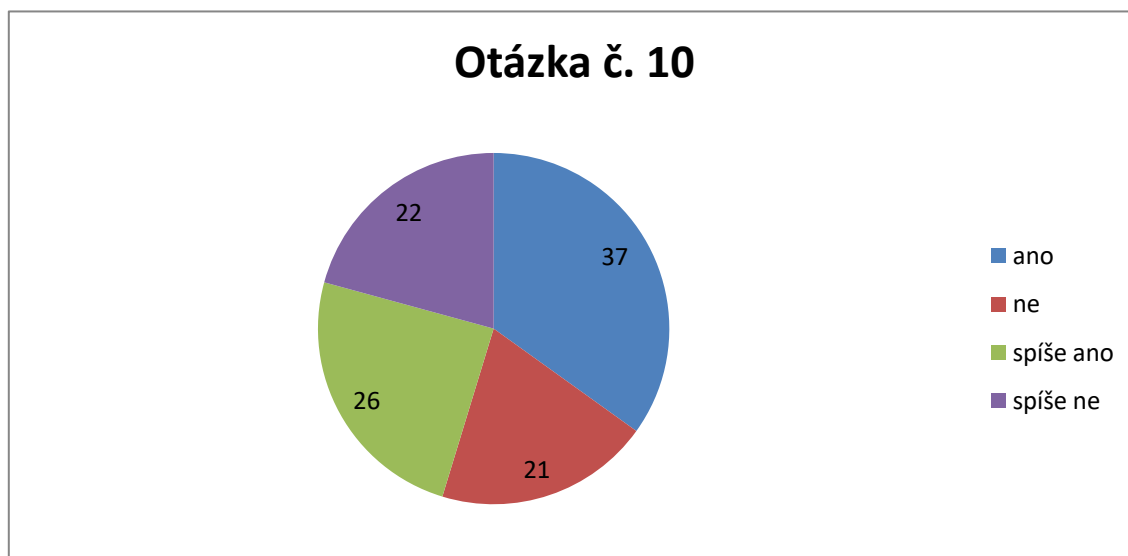
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

Odpovědi na otázku č. 9 jsou jako jedny z mála získaných odpovědí, poměrně vyrovnány. Nejčastější odpovědí bylo „občas“. Lze se oprávněně domnívat, že z důvodu měnících se legislativy, vnitřních předpisů a následně se měnících požadavků na výkon činnosti, dochází i k částečné nespokojenosti zaměstnanců s poskytovaným vzděláváním. Rovněž tak je nutné brát v úvahu i ochotu a neochotu zaměstnanců k vlastnímu vzdělávání. Toto vše se pak, dle mého názoru, promítá i v odpovědích respondentů. Bylo by velmi zajímavé, vysledovat důvody nespokojenosti se vzděláváním, avšak toto šetření již překračuje rámec mé diplomové práce.

10. Vykonáte pracovní pozici v oboru, ve kterém jste se doposud formálně vzdělával/a?

- ano
- ne
- spíše ano (znalosti využíváte více, jak v 60 % případů)
- spíše ne (znalosti využíváte méně, jak v 60 % případů)



Graf 10: Otázka č. 10

Zdroj: dotazníkové šetření autora

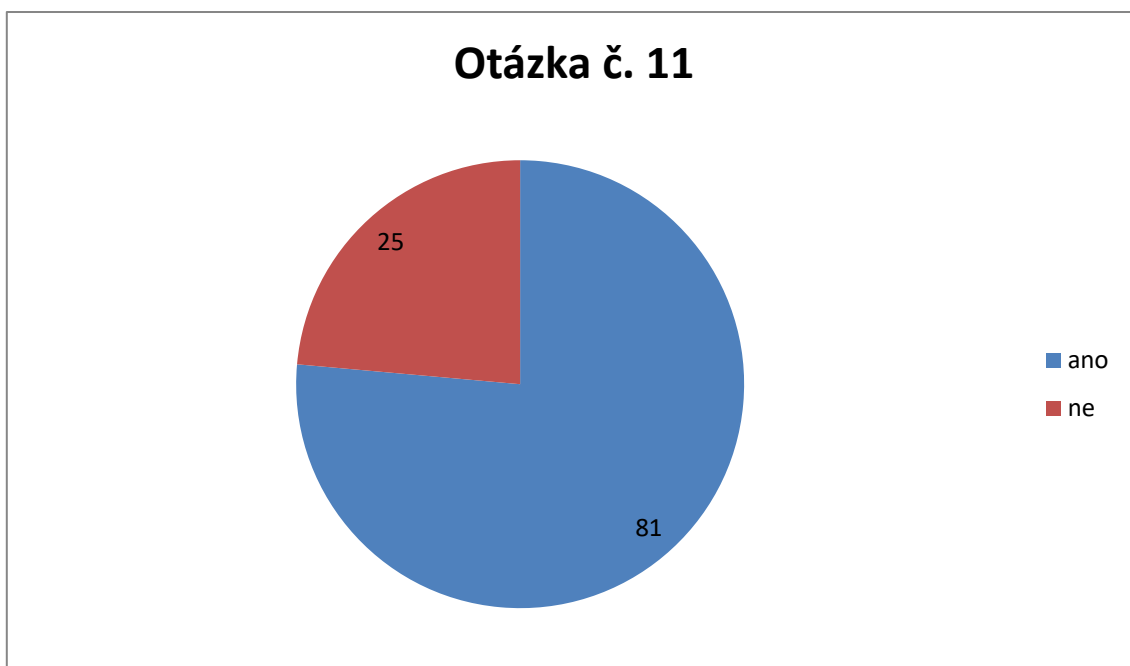
Vyhodnocení otázky:

účelem otázky č. 10 bylo zjistit, zda je vzdělávání zaměřeno na pracovní činnosti a je následně využitelné. Zejména u příslušníků Vězeňské služby ČR je tato otázka velmi důležitá. V současné době není žádná škola ani žádný studijní obor, který by připravoval své studenty pouze na výkon různých povolání ve Vězeňské službě ČR. Je možné pouze absolvovat formální vzdělání v oblasti bezpečnostních a právních studií, ale současný vzdělávací systém formálního vzdělávání nemá žádnou přímou spojitost návaznost na Vězeňskou službu ČR. To platí i pro zaměstnance v pracovním poměru, kteří se zabývají přímým působením na vězněné osoby v oblasti resocializace.

Z tohoto důvodu je velmi důležitá oblast vzdělávání zaměstnanců, která by jim umožňovala odborně a efektivně vykonávat pracovní a služební povinnosti.

11. Absolvoval/a jsem v rámci VS ČR nějaké školení (jednodenní seminář, buď vedený v rámci VS ČR nebo soukromým subjektem) nebo vícedenní kurz? (mimo ZOP)

- ano
- ne



Graf 11: Otázka č. 11

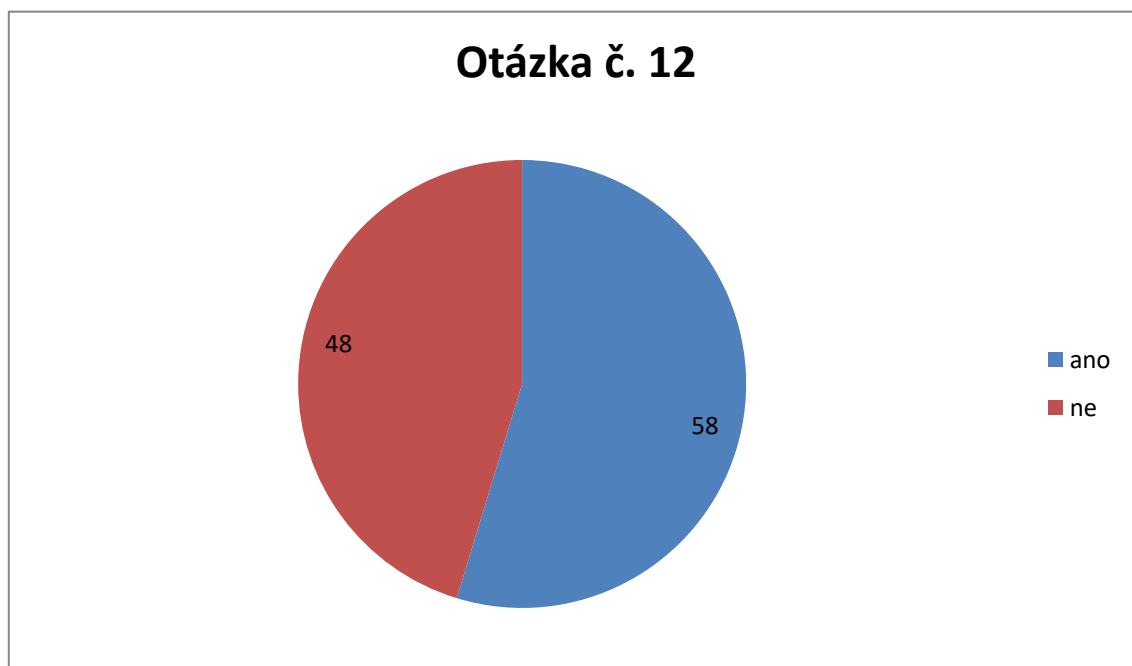
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

školení zaměstnanců je určitou formou dalšího vzdělávání. Z dotazníkového šetření vyplývá, že značná většina zaměstnanců se již nějakého školení zúčastnila. Podle vnitřního předpisu se všichni zaměstnanci musí zúčastnit tzv. Základní odborné přípravy v co nejkratší době od vzniku služebního nebo pracovního poměru. Další odborná školení se konají zejména například v případě legislativních změn, které se promítají do činnosti jednotlivých zaměstnanců.

12. Doplnujete si v současné době formální vzdělání, abyste mohl dále pracovat na své dané pracovní pozici?

- ano
- ne



Graf 12: Otázka č. 12

Zdroj: dotazníkové šetření autora

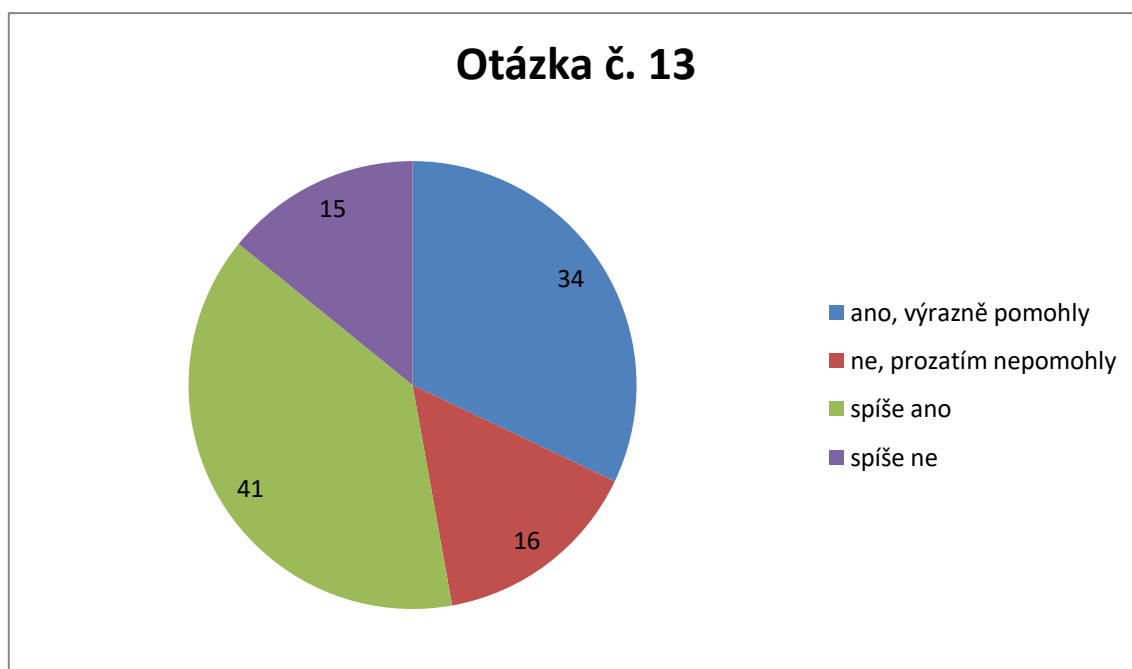
Vyhodnocení otázky:

v současné době, kdy Vězeňská služba ČR aktivně řeší personální nedostatečnost, jsou na pracovní místa přijímáni zaměstnanci, kteří pro zastávanou pracovní pozici nesplňují právním předpisem stanovený stupeň vzdělání, avšak mají dostatečné praktické činnosti a osobnostní předpoklady pro výkon neobsazeného pracovního místa.

Jedná se o zjišťující otázku vztahující se k hypotéze č. 3 a 5.

13. Dané znalosti, které Vám byly předány na školení, kurzu aj. aktivně využíváte v pracovních povinnostech.?

- ano, výrazně mi pomohly
- ne, zatím jsem je nepoužila v žádném zadaných úkolů
- spíše ano
- spíše ne



Graf 13: Otázka č. 13

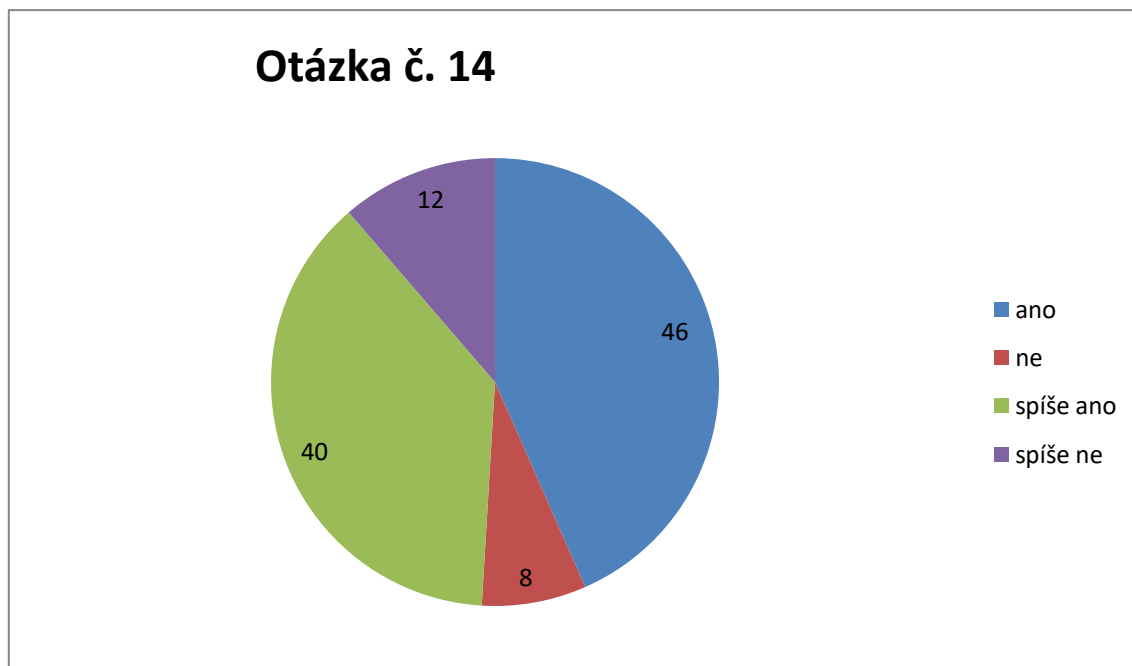
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

tato otázka sleduje názory zaměstnanců na účelnost a efektivitu vzdělávacích akcí. Z vyhodnocení vyplývá, že školení nebo kurzy jsou velké míře využitelné a zaměstnancům pomáhají v jejich práci. Ukazuje se ale, že je tu stále prostor pro jejich zlepšení a efektivitu.

14. Myslíte si, že vzdělanost zaměstnanců ovlivňuje efektivně výkonost práce zaměstnanců?

- ano
- ne
- spíše ano
- spíše ne



Graf 14: Otázka č. 14

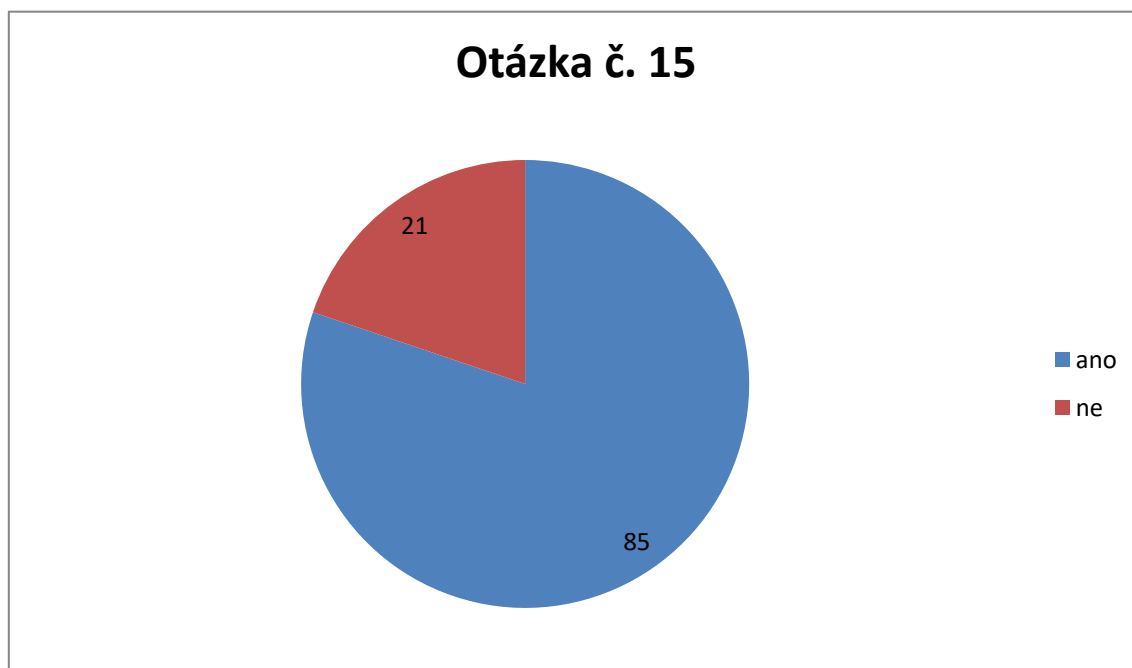
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

stanovená otázka má přímou návaznost na otázku předcházející. Efektivní a odborně cílené školení a kurzy, jejichž poznatky lze bez problémů aplikovat v práci, pak posilují pozitivní vztah ke vzdělávání. Proto lze pozitivně hodnotit kladné odpovědi respondentů.

15. Podpořil by Vás nadřízený v tom, kdybyste se chtěli dále aktivně vzdělávat v oboru?

- ano
- ne



Graf 15: Otázka č. 15

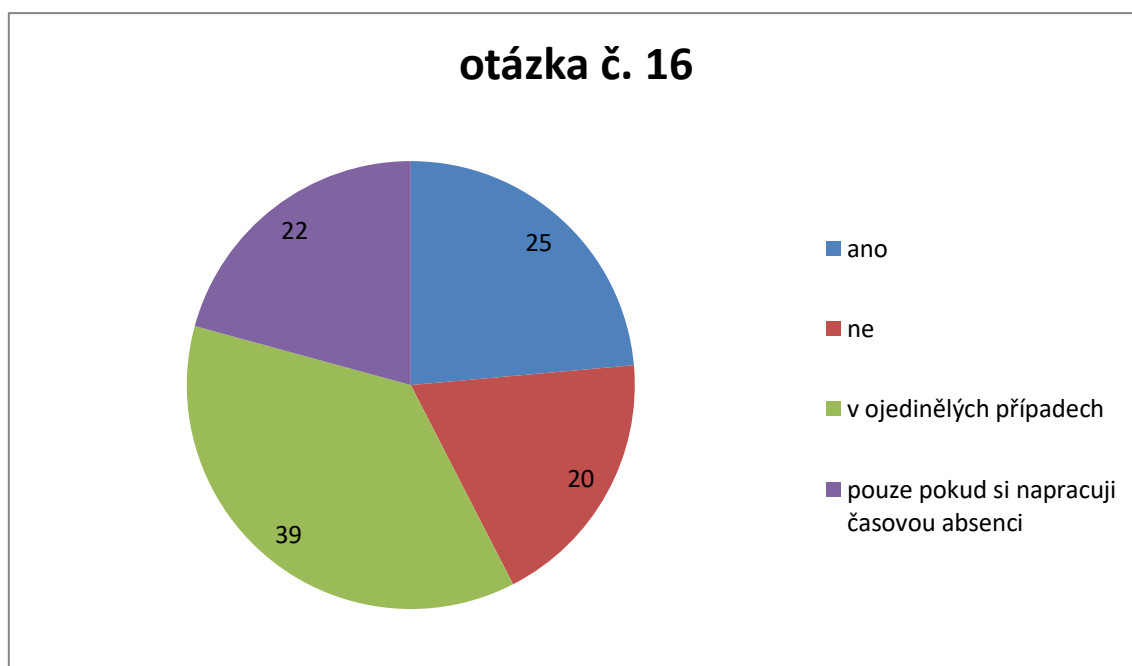
Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

přístup nadřízených je velmi důležitý i ve vztahu zaměstnanců k vlastnímu vzdělávání, které může aktivně pomoci v koncepční činnosti. Koncepční činnost je jednou z hlavních náplní většiny zaměstnanců GŘ VS ČR. Proto lze pozitivně hodnotit kladné odpovědi většiny zaměstnanců.

16. Byl by ochoten nadřízený Vás pustit dříve z práce, pokud byste potřebovala (z důvodu studia)?

- ano
- ne
- v ojedinělých případech
- pouze pokud si napracuji časovou absenci



Graf 16: Otázka č. 16

Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

tato otázka měla za účel sledovat vytvoření podmínek pro studium zaměstnance ze strany nadřízeného. Teprve při jejím vyhodnocování jsem si uvědomila, že její položení bylo nejednoznačné a nabízené možnosti odpovědí nepostihovaly všechny možné aspekty. Proto i vyhodnocení jejich odpovědí je velmi složité a výsledky nelze v dalším výzkumu využít, protože by ohrozily jeho validitu.

Důvodem kladných odpovědí může být skutečnost, že respondent má uzavřenu kvalifikační dohodu, a tudíž uvolňování ke studiu je povinností nadřízeného.

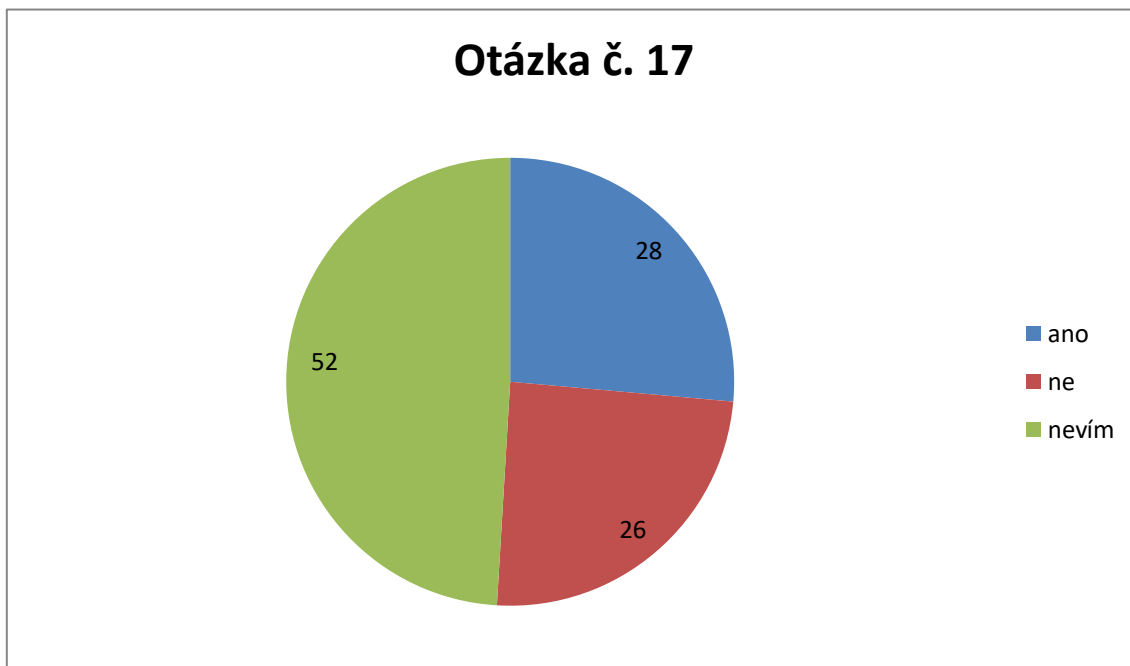
V případech záporných odpovědí může být důvodem skutečnost, že zaměstnavatel neuzavřel s respondentem kvalifikační dohodu například proto, že zvolený studijní obor není v souladu s pracovním či služebním zařazením nebo že zaměstnanec zastává funkci, pro kterou je získaný kvalifikační stupeň dostačující a není zařazen do personálních rezerv. V takovém případě by bylo jeho uvolňování ke studiu neefektivní a kontraproduktivní. Zaměstnanec by po jeho ukončení s největší pravděpodobností ukončil pracovní nebo služební poměr.

Další z možných odpovědí „v ojedinělých případech“, se může jednat o případy, kdy zaměstnanec potřebuje studijní volno nad rámec kvalifikační dohody, nebo toto volno získá jako určitou formu uznání a odměny od nadřízeného. Zde se totiž nadřízený vystavuje riziku postihu za neoprávněné uvolnění zaměstnance, a tuto skutečnost musí v případě potřeby dostatečně zdůvodnit.

Využití možnosti tzv. „nadpracování hodin“, je výrazem loajality nadřízeného k zaměstnanci, od kterého lze recipročně očekávat totéž. Výše uvedené důvody jednotlivých odpovědí jsou však pouze mými domněnkami, které nemohu podložit, proto tuto otázku považuji za zavádějící a z výzkumu jsem ji vyřadila.

17. Víte, zda se Váš nadřízený snaží dále vzdělávat?

- ano
- ne
- nevím, tolik o svém nadřízeném informací nemám



Graf 17: Otázka č. 17

Zdroj: dotazníkové šetření autora

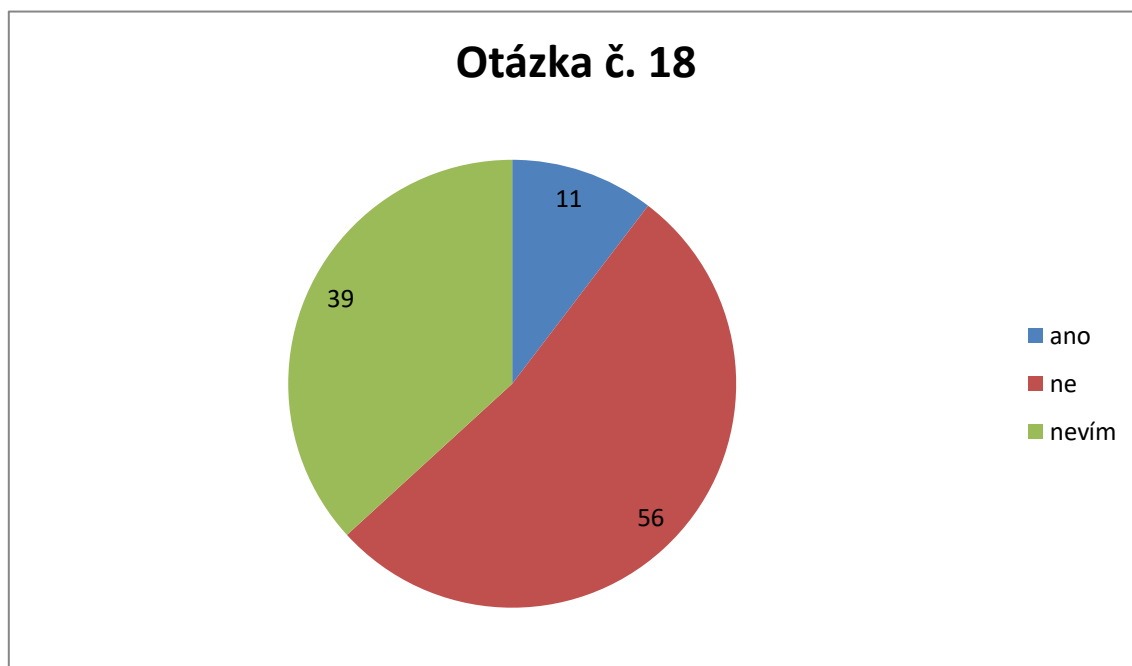
Vyhodnocení otázky:

účelem této otázky byla snaha zjistit, jak spolu komunikují nadřízený s podřízeným. Jaký má nadřízený vztah k vlastnímu vzdělávání a zda vlastní příklad považuje za motivaci podřízených ke vzdělávání.

Skutečnost, že většina respondentů odpověděla záporně na položenou otázku, nesevídčí ve prospěch nadřízených v oblasti komunikace mezi nadřízeným a podřízeným. Objektivně nelze posoudit, zda je kladně pohlíženo na nadřízené, kteří sami podporují zaměstnance ve vzdělávání jsou příkladem ostatním.

18. Měli byste problém v rámci práce uzavřít možnost kvalifikační dohody?

- ano
- ne
- nevím, nepotřebovala jsem do teď využít tuto možnost



Graf 18: Otázka č. 18

Zdroj: dotazníkové šetření autora

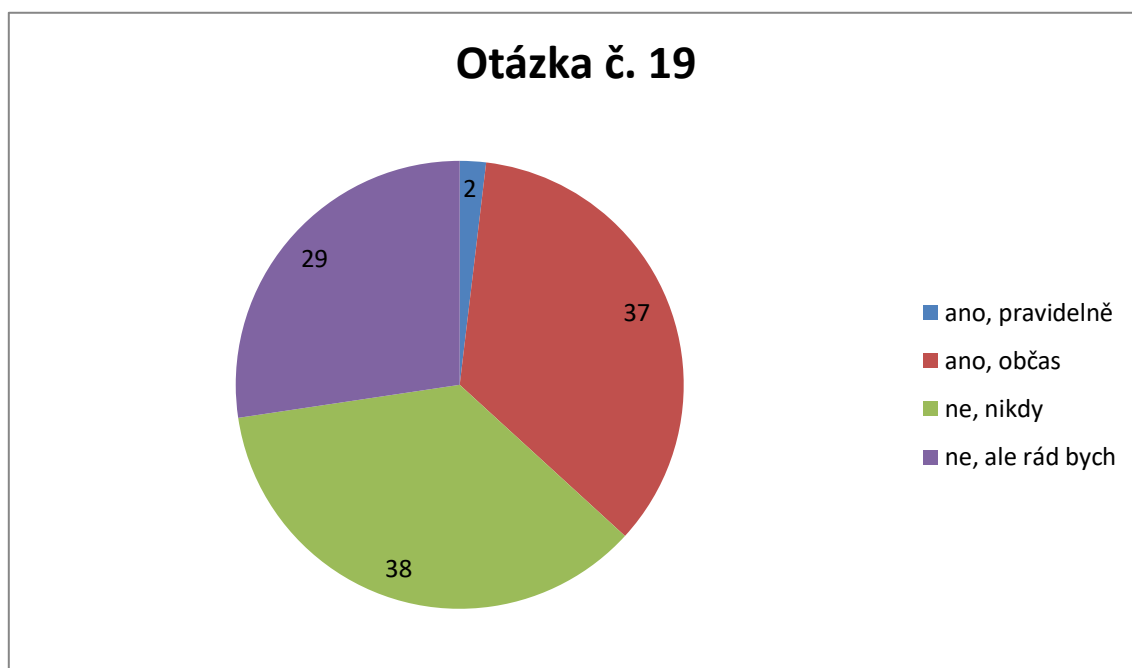
Vyhodnocení otázky:

kvalifikační dohoda se řídí právními předpisy. Může být se zaměstnancem uzavřena v případě, že získanou kvalifikaci zaměstnavatel využije. Na jedné straně se zaměstnavatel zavazuje k poskytování studijního volna, u příslušníků i k úhradě finančních náhrad jako je např. úhrada jízdného či ubytování. Na druhé straně se zaměstnanec zavazuje k určitým povinnostem, jako jsou dobré studijní výsledky, povinnost setrvat v zaměstnání či ve služebním poměru k Vězeňské službě ČR po určité období. V opačném případě je povinen uhradit finanční náklady, které byly na jeho studium vynaloženy. Ty nejsou zanedbatelné.

Jak vyplývá z uvedených odpovědí respondentů, tato povinnost většinu respondentů odrazuje od uzavření kvalifikační dohody.

19. Komunikujete se všemi zaměstnanci na téma vzdělávání dospělých?

- ano, pravidelně
- ano, občas
- ne, nikdy se mě nikdo v tomto směru na nic neptal, ani já sám
- ne, ale rád bych se s někým o tomto tématu pohovořil a rozebral informace



Graf 19: Otázka č. 19

Zdroj: dotazníkové šetření autora

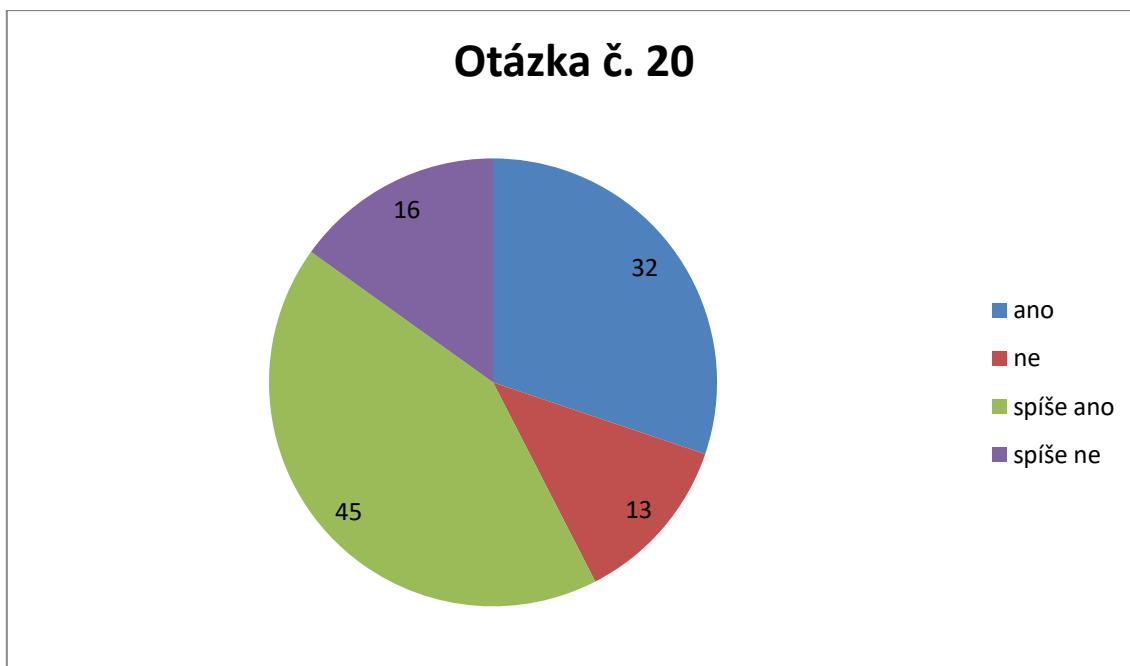
Vyhodnocení otázky:

při sestavování této otázky jsem u odpovědi „pravidelně“ nepředpokládala větší počet respondentů. Komunikaci na toto téma vzhledem k pracovní vytíženosti zaměstnanců lze oprávněně předpokládat, v případech, kdy zaměstnanec takovou potřebu cítí. Pravidelnou komunikaci na téma vzdělávání lze očekávat v případech, kdy je vzdělávání součástí jeho pracovní náplně. Na základě uvedeného je potěšujícím faktem přemýšlení a komunikace na téma vzdělávání u 37 respondentů. Odpověď „ne, ale rád bych“ 29 respondentů by měla vést k zamyšlení nad otázkou, jak komunikaci na téma vzdělávání zlepšit

Ze záporných odpovědí však nelze usuzovat, zda respondenti takto odpověděli proto, že mají dostatek informací, nebo naopak proto, že se o vzdělávání nezajímají.

20. Chtěli byste se vy sami ochotně vzdělávat v organizaci?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne



Graf 20: Otázka č. 20

Zdroj: dotazníkové šetření autora

Vyhodnocení otázky:

poslední otázka byla zaměřena na zájem a ochotu respondentů se vzdělávat. Zda mají vnitřní motivaci nakloněnou ke vzdělávání, a zda je vzdělávání možné z jejich vlastní iniciativy, a ne z důvodu nutnosti – nařízení zaměstnavatele. Z Koncepce vězeňství vyplývá tlak na zkvalitnění vzdělanosti zaměstnanců. Proto jsem očekávala zvolenou nejpočetnější odpověď, což se potvrdilo. Tím, že tito respondenti plní ve společnosti několik sociálních rolí (jsou současně zaměstnanci, rodiči, dětmi apod.), musí své studium přizpůsobit všem těmto rolím tak, aby některou neomezovali a plnili ji v potřebném rozsahu.

Kladnou odpověď ať už „ano“ nebo „spíše ano“ ohodnotilo 50 žen (64,94%) a 27 mužů (35,06%).

5.4 Závěrečné vyhodnocení hypotéz

Kapitola je věnována k vyhodnocení všech stanovených hypotéz a je koncipována tak, aby v každé jednotlivé podkapitole byla úvodem stanovena hypotéza a následně pod ní její shrnutí a závěrečné vyhodnocení.

5.4.1 Hypotéza č. 1

Zaměstnanci nastoupili svůj pracovní poměr ve Vězeňské službě ČR, z důvodu dobrého finančního ohodnocení.

Z otázky č. 4 vyplývá, že nejvíce vyrovnaných odpovědí. Odpověď „zajímavá, lákavá práce“ zodpovědělo 35 respondentů, což tvořilo z celkových odpovědí 33,02 %, z toho 22 respondentek a 13 respondentů. Ženy volily tuto odpověď častěji než muži, a to tvoří 62,86 %. Srovnatelně byly označeny odpovědi „respekt k organizaci“ a „jediný zaměstnavatel“, u kterých každá část tvoří 21,70 % z celkového počtu odpovědí. Žádným způsobem se o organizaci nezajímalo 25 respondentů, kteří tvořili 23,58%, z toho bylo 72 % žen a 28 % mužů.

Otázka č. 5 má jasně stanoveno, které odpovědi byly nejvíce a nejméně v dotazníku zaznamenány, a to v celých 50 % je odpověď „sociální jistota“, na stejné úrovni pak byly odpovědi „zajímavá a netradiční práce“ v počtu 26 odpovědí, přičemž v otázce č. 4 bylo pro odpověď „zajímavá a lákavá práce“ 35 respondentů. 67,92 % si vybralo práci u Vězeňské služby ČR z důvodu seberealizace. Nikdo z celkového počtu 106 řádně odevzdaných dotazníků, neoznačil odpověď finanční jistoty.

Hypotéza č. 1 se dá zcela vyloučit.

5.4.2 Hypotéza č. 2

Se stoupajícím věkem se snižuje ochota zaměstnanců ke vzdělávání z vlastní iniciativy.

V otázce č. 2 je zřejmé, že největší počet respondentů je ve věku na škále od 26 do 50 let, což činí 72,64 %, pouze 4 respondenti byli mladší 25 let. Úroveň vzdělání se zvedla oproti historickému vývoji ověřeného dle statistických ročenek (porovnáváno

v teoretické části diplomové práce) a dnes převažuje vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání v organizaci. Vysokoškolské vzdělání má 42,45% zaměstnanců a vyšší odborné vzdělání má 35,85 %. Z dotazníkového šetření vyplývá, že vysokoškolsky vzdělaní respondenti na vyšších pracovních pozicích než referent, mají větší ochotu a vykazují větší spokojenost s poskytovaným vzděláním než referenti. K dané hypotéze bylo přiřazeno více otázek, jelikož na základě projednání s odborem personálním GŘ VS ČR se dala hypotéze č. 2 větší priorita.

Do hypotézy byly zařazeny otázky k podpoře nadřízených se aktivně vzdělávat a tuto odpověď kladně ohodnotilo 80,19 %, největší počet odpovědí bylo v druhé a třetí věkové kategorii určené v dotazníkovém šetření. Také zaměstnanci by neměli v 52,83% problém uzavřít kvalifikační dohodu. Spokojenost s poskytovaným vzděláváním ve Vězeňské službě ČR také nijak výrazně neklesá s ohledem na věkovou škálu respondentů.

Hypotéza č. 2 se v daném případě částečně nepotvrdila.

5.4.3 Hypotéza č. 3

Ženy absolvují školení a kurzy častěji než muži. (hovoříme o zaměstnancích GŘ VS ČR) .

Do dotazníkového šetření se více zapojily ženy, a to ve 60,38 %. Podíl mužů poté tvoří 39,62 %, kdy respondenti, kteří zodpověděli v dotazníku kladnou odpověď, byly právě ženy. Záporná odpověď může být způsobena opakovaně novými nástupy apod. Přičemž Vězeňská služba ČR je odpovědná co v nejkratší možné době poskytnout zaměstnanci proškolení v rámci organizace.

V otázce č. 12 si v současné době doplňuje vzdělání 54,72 % zaměstnanců, a z toho je 82,76 % žen a 56,90 % mužů.

Hypotéza č. 3 se potvrdila, jelikož v obou případech se ženy vzdělávají ve větším počtu.

5.4.4 Hypotéza č. 4

Více jak polovina dotázaných se vzdělávala v oblasti, ve které vystudovala formální vzdělání (před nástupem na pracovní pozici).

K vyhodnocení kladné odpovědi ano nebo spíše ano hlasovalo 26 a 37 respondentů a tím tvoří z celkové hodnoty dotazovaných 59,43%. Příčina proč procentuální vyčíslení není větší je zapříčiněno specifickou organizací, ve které se nedává vzdělávat na konkrétní případy.

Vzdělávat se zaměstnanec může například v oblasti ekonomie, právního vzdělání a tak dále avšak veškeré poučky a specifika se musí konkretizovat na Vězeňskou službu ČR. Co se týče zaměstnanců ve služebním poměru nejvíce stěžejní je pro ně vzdělání, které dostávají při nástupu do zaměstnání a jedná se o vzdělání v rámci základních odborných příprav, střelecké průpravy a dalších, které jsou poté zakončeny služební zkouškou. Služební zkoušku nemůžete vykonávat v rámci žádného typu vzdělávání, i když bude téma a obor studia zaměřen na oblast bezpečnostních studií.

Počet příslušníků tvoří 30,19 % respondentů, označilo zápornou odpověď v 11 případech. Nejblíže z formálního vzdělávání jsou školská vojenská zařízení, policejní akademie a nebo právě oblast bezpečnostních studií.

Hypotéza č. 4 se potvrdila.

5.4.5 Hypotéza č. 5

Více jako polovina zaměstnanců tvrdí, že poskytované vzdělávání ve Vězeňské službě ČR je na nízké úrovni.

Odůvodnění důležitosti hypotézy, pro její ověření bylo použito více otázek, aby bylo zřejmé, zda využijí nebo nevyužijí vzdělávání.

Hodnocení poslední stanovené hypotézy nikterak nenaznačuje, že vzdělávání, které v současné době Vězeňská služba ČR nabízí, je nízké, jelikož spokojenost s poskytovaným vzděláním a jeho snahou hodnotilo kladnou odpovědí 86 respondentů, tvořící 81,13% z celkového počtu dotazovaných. 39 respondentů, kteří tvoří 36,79 %

z celkového počtu, komunikují s ostatními zaměstnanci na téma vzdělávání dospělých. Kladně nebo dostatečně hodnotí respondenti také otázku, kde zaměstnanci hodnotí způsob podílu Vězeňské služby ČR na vzdělávání svých zaměstnanců, a to v 81,13%. K hypotéze č. 5 bylo sestaveno více otázek tak, aby bylo zajištěno efektivnější vyhodnocení hypotézy.

Daná hypotéza se nepotvrdila.

ZÁVĚR

Celková diplomová práce byla koncipována na jednu specifickou organizační jednotku, a to Vězeňskou službu České republiky. Z důvodu toho, že se nejedná o žádný soukromý subjekt a jedná se o bezpečnostní sbor, který je svou odlišností pro veřejnost zcela neznámý, rozhodla jsem se koncipovat diplomovou práci tak, aby bylo vše zřejmé a srozumitelné i pro čtenáře, který nezná žádné podrobnosti a systém probíhající v organizaci takového typu.

První podstatnou částí, kterou jsem v rámci teoretické části představovala, byly základní data a informace o Vězeňské službě ČR. V teoretické části jsem širokou veřejnost stručně seznámila s historií organizace a jejím historickým vývojem, který utvářel její současnou podobu. V historii jsem využívala názvy typu trestnice, sbor nápravné skupiny atd. Po historii byli čtenáři seznámeni se základními daty této státní organizace. Jednalo se zejména o změnu názvu, odkazy na zákonné normy a předpisy, kterými se musí zaměstnanci řídit. Nejstarším zákonem je zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. Pro celkový přehled byly představeny i hlavní úkoly Vězeňské služby a dá se říct, že pro čtenáře to může být uvedeno jako obecné pracovní závazné povinnosti, které má Vězeňská služba vůči obyvatelům České republiky. V teoretické části práce byla představena organizační struktura, která je rozčleněna na generální ředitelství a organizační jednotky. Organizační jednotky se dále dělí na věznice, vazební věznice a detenční ústavy. Dále byly představeny instituce patřící k Vězeňské službě ČR, jakými jsou Akademie Vězeňské služby a Střední odborné učiliště.

Logickým krokem při představování Vězeňské služby ČR i seznámení s možnostmi přijetí běžného občana do služebního nebo pracovního poměru a vysvětlení rozdílů mezi těmito institutami. Vzhledem ke studovanému oboru jsem vymezila cíle a strategie rolí personálního útvaru a obecné informace konkretizovala na příkladu Odboru personálního Vězeňské služby ČR.

V další části jsem již prohlubovala myšlenku o vzdělávání, a to zejména z obecného a odborného hlediska, jako úvodu do dané problematiky. S těmito kapitolami souvisela i kapitola o personálním útvaru, který má v gesci vzdělávání zaměstnanců, a to

konkrétně na zhodnocení oblasti vzdělávání v různých personálních činnostech, které organizace zastává. Byla zařazena i podkapitola o aktuální obsazenosti pracovních míst, která úzce s problematikou vzdělávání souvisí. Vzdělávání poté bylo konkrétně představeno i v obecné rovině různých vědních oborů, kterých se oblast vzdělávání dotýká a kterou využívá i Vězeňská služba ČR.

Po sestavení této základní části tak, aby byly všechny potřebné informace pro pochopení všech skutečností představeny, bylo už přejito k obecné vědecké formulaci, a to andragogice ve Vězeňské službě ČR a obecných problémech, se kterými se v oblasti vzdělávání dospělých můžeme v organizace setkat. Byla specifikována a analyzována oblast jakým způsobem Vězeňská služba ČR vzdělává své zaměstnance a jejich postup, které jsou zkonkretizovány různými nařízeními generálního ředitele. V textové části je pak oblast rozšířena o údaje ze statistické ročenky, která vyhodnocuje i vývoj vzdělanosti zaměstnanců v letech s komentářem a byla podrobněji představena instituce Akademie Vězeňské služby ČR, která je pro oblast vzdělávání ve Vězeňské službě ČR tou stěžejní.

Na základě informací byla další část diplomové práce rozfázována pro přehlednost do třech sekcí, a to vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru, zaměstnanců ve služebním poměru, vzdělávání odsouzených osob. V každé této kategorii je vyčleněna část, která určuje, jakým způsobem můžete nastoupit do jednotlivého pracovního poměru, zde byly vyjmenovány podmínky pro přijetí, které je nutné splnit jejich možnosti a stručný popis harmonogramu daného plnění. Dále pak byla provedena analýza vzdělávacího systému, který je zaměřen na typy základních odborných příprav, jazykové dovednosti a jiné možnosti jak se uvnitř organizace vzdělávat. U zaměstnanců ve služebním poměru byly představeny vyučující se vědní obory, které zaměstnanci absolvují a byly představeny podmínky k řádnému vzniku a trvání služebního poměru k Vězeňské službě ČR, a to absolvování služební zkoušky.

Pokud bylo základním cíle práce analyzovat vzdělávací systémy uvnitř organizace, nebylo možné opomenout problematiku vzdělávání odsouzených osob. Formální vzdělávání odsouzených osob probíhá pomocí středního odborného učiliště a školitelů, kteří chodí na organizační jednotky za cílem vzdělávat odsouzené osoby. Nabyté vzdělání může poté odsouzená osoba využít v rámci svého možného zařazení do

pracovního procesu uvnitř organizace a rovněž i po ukončení výkonu trestu odnětí svobody. Může se lépe uplatnit na trhu práce.

V praktické části jsem poté předkládala respondentům z řad zaměstnanců GŘ VS ČR dotazníkové šetření za cílem zjištění jejich spokojenosti s poskytovaným vzděláním a jejich motivaci ke vzdělávání. Na dotazníkové šetření bylo vyčleněno pět pracovních dní. Poté následoval sběr dat a jejich vyhodnocení. Evaluace dotazníku byla především zaměřena na dostatečný počet respondentů, kteří mohou posoudit danou problematiku vzdělávání, což se v diplomové práci podařilo. Z pohledu reliabilita je sestaveno dotazníkové šetření z otázek, které je jsou zcela jasné a otázek, ve kterých se po respondentech očekává jejich vlastní názor a myšlenka nad problematikou vzdělávání ve vězeňství.

Ze získaných informací, výstupů z dotazníkového šetření a vlastní zkušenosti, hodnotím snahu vzdělávat zaměstnance velice kladně, jelikož i taková organizace potřebuje své zaměstnance udržovat v aktuálním běhu informací, které potřebují ke své práci. Validita dotazníku byla prokazatelně tvořena na zjištění spokojenosti s poskytovaným vzděláváním, které se během tvorby dotazníku a hypotéz potvrdilo.

Na základě vlastní zkušenosti, kdy jsem já sama měla možnost absolvování několika vzdělávacích procesů nejrůznějšími formami, mohu konstatovat, že vzdělávání probíhá za pomoci a ve spolupráci s profesionály v daném oboru, kteří se v oblasti vězeňství plně a srozumitelně orientují. Mohu proto konstatovat, že informace, které si během vzdělávacích procesů posluchač odnese, může plně aplikovat do své pracovní praxe a je tedy plně aktivován rozvoj lidských zdrojů. To ostatně potvrdilo i dotazníkové šetření, přičemž však poukázalo na možné rezervy. Z výsledků hypotéz vyplývá, že zaměstnanci s poskytovaným vzděláváním jsou spokojeni.

Výsledky dotazníkového šetření budou po předchozí dohodě předány Odboru personálnímu GŘ VS ČR k dalšímu využití. Lze je využít pro inspiraci a možnosti nahlédnutí na problematiku vzdělávání z pohledu zaměstnanců a není vyloučena ani následná spolupráce při zlepšování procesu vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, Praha: Grada, 10. vydání, 2007, s. 800, ISBN 978-80-247-1407-3.

BAJCURA, I., Práva vězně, 1. Vydání, Praha: Grada, 1999, s. 160, ISBN 80-7169-555-6.

BENEŠ, M., Andragogika, Praha: Euroley Bohemia, 2003, s. 176, ISBN 978-80-247-4824-5.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., Řízení lidských zdrojů, C.H.Beck, 2012, s. 592, ISBN 978-80-740-0347-9.

DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů., Praha: C. H. Beck, 2004, s. 192, ISBN 80-7179-468-6.

HAVLÍK, R., KOŤA J., Sociologie výchovy a školy, Praha: Portal, 2002, s. 176, ISBN 80-7178-635-7.

KOSÍKOVÁ, V., Psychologie ve vzdělávání a její psychodidaktické aspekty, Praha: Grada, 2001, s. 272, ISBN 978-80-247-2433-1.

KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Praha: Management Press, 2009, s. 400, ISBN 978-80-726-1288-8.

PALÁN, Z., LANGER T., Základy andragogiky, Praha: UJAK, 2008, s. 184, ISBN 978-80-867-2358-7.

SOCHŮREK, J., Úvod do penologie, 1. vydání, 2008, Liberec, s. 80, ISBN 978-80-7372-287-6.

VEBER, J. a kol., Management: Základy moderní manažerské přístupy výkonnost a prosperita, 2. vydání, Praha: Management press, 2009, s. 736, ISBN 978-80-7261-200-0.

Seznam ostatních zdrojů (interní, legislativa)

Informace o činnosti Akademie VS ČR v roce 2017, (interní materiál)

Koncepce vězeňství do roku 2025, (interní materiál)

Nářízení generálního ředitele VS ČR, č. 59/2008, o jazykové přípravě,

Nářízení generálního ředitele, č. 7/2013, kterým se vydává pracovní řád,

Nářízení generálního ředitele VS ČR, č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR

Nářízení generálního ředitele, č. 22/2018, kterým se vydává organizační řád
Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, Praha: 2018,

Nářízení generálního ředitele č. 39/2018, Praha, 2018,

PROKOPOVÁ, V., Nábor zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby ČR, Časopis
České vězeňství č. 2/2018, 2018, s.53, ISSN 1213-9297.

UHLÍK, J. Historie věznění a vězeňství v Čechách. Praha: Vazební věznice Praha –
Pankrác, 2006. (interní materiál)

VALENTOVÁ, S., 15. Konference evropské asociace vězeňského vzdělávání, Časopis
České vězeňství č. 4/2015, 2015, s. 10, ISSN 1213-9297.

Věstník Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy ze dne 8. 8. 2016, č.j. MŠMT-
12823/2016, Seznam standardizovaných jazykových zkoušek pro účely systému
jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech.

VETEŠNÍKOVÁ, B., Prevence kriminality pro žáky a studenty, Časopis České
vězeňství č. 2/2016, 2016, s. 37, ISSN 1213-9297

Výukový plán Akademie Vězeňské služby ČR, 2017, (interní materiál)

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky,

Zákon č. 361/2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,

Zákon č. 436/2003 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách,

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce,

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ARMSTRONG, M., & TAYLOR, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. Philadelphia: Kogan Page.1, ISBN: 0749474114.

Seznam použitých internetových zdrojů

Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2006 [cit. 2006]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOPB3.pdf>

Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2007 [cit. 2007-01-01]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/uplatneni-ve-vs/sluzebni-pomer-k-vezenske-sluzby-ceske-republiky/httpvscr-czuplatneni-ve-vssluzebni-pomer-k-vezenske-sluzby-ceske-republikypodminky-pro-prijeti-do-sluzebniho-pomeru/>

Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2016 [cit. 2016]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/uplatneni-ve-vs/sluzebni-pomer-k-vezenske-sluzby-ceske-republiky/prubeh-prijimaciho-rizeni/>

Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2016 [cit. 2012-12-04]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-A.pdf>

Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2018 [cit. 2018-07-18]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/novinky/norske-fondy/uspesna-realizace-projektu-z-norskych-fondu-v-celkove-vysi-65-milionu-kc/>

Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2017 [cit. 2017]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2018/10/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2017.pdf>

Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2016 [cit. 2016]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/informacni-servis/historie/>

Vězeňská služba České republiky. [online]. © 2016 [cit. 2016-07-08]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-B2.pdf>

SEZNAM ZKRATEK

Akademie Vězeňské služby ČR, AVS – Akademie Vězeňské služby České republiky

GŘ VS ČR – Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky

Vězeňská služba ČR, VSČR – Vězeňská služba České republiky

ZOP – Základní odborná příprava

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vzdělanost zaměstnanců Vězeňské služby ČR	31
--	----

Seznam grafů

Graf 1: Otázka č. 1.....	60
Graf 2: Otázka č.2.....	61
Graf 3: Otázka č. 3.....	62
Graf 4: Otázka č. 4.....	63
Graf 5: Otázka č. 5.....	64
Graf 6: Otázka č. 6.....	65
Graf 7: Otázka č. 7.....	66
Graf 8: Otázka č. 8.....	67
Graf 9: Otázka č. 9.....	68
Graf 10: Otázka č. 10.....	69
Graf 11: Otázka č. 11.....	70
Graf 12: Otázka č. 12.....	71
Graf 13: Otázka č. 13.....	72
Graf 14: Otázka č. 14.....	73
Graf 15: Otázka č. 15.....	74

Graf 16: Otázka č. 16.....	75
Graf 17: Otázka č. 17.....	77
Graf 18: Otázka č. 18.....	78
Graf 19: Otázka č. 19.....	79
Graf 20: Otázka č. 20.....	80

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
Příloha B – znaky Vězeňské služby ČR	IV
Příloha C – hodnosti ve Vězeňské službě ČR.....	IV
Příloha D – organizační jednotky Vězeňské služby ČR.....	V
Příloha E – organizační struktura Vězeňské služby ČR	VI

Příloha A - Dotazník

Vážení,

jmenuji se Barbora Redlichová a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského, magisterského studia oboru Andragogiky, které se zabývá vzděláváním dospělých.

Ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění dotazníku k mé diplomové práci, která je koncipována na představení vzdělávacích procesů probíhajících uvnitř Vězeňské služby ČR. Dotazníkové šetření se týká spokojenosti zaměstnanců Generálního ředitelství VS ČR s poskytováním vzdělávání (všech možných forem) ve Vězeňské službě ČR.

Děkuji tímto za Váš čas a spolupráci

Bc. Barbora Redlichová

1. Jste?

- Žena
- Muž

2. Kolik je vám let?

- méně než 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 50 let
- 51 a více

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- vyučen s maturitou
- SOŠ s maturitou
- vyšší odborné vzdělání VOŠ
- vysokoškolské VŠ

4. Než jste nastoupili pracovní poměr k VS ČR, jak jste na organizaci nahlíželi?

- zajímavá, lákavá práce
- respekt k organizaci
- můj zaměstnavatel byla pouze VS ČR
- nezajímala jsem se o organizaci

5. Proč jste se stala zaměstnancem VS ČR?

- seberealizace
- zajímavá a netradiční práce
- finanční stránka (zajímavá finanční nabídka)
- sociální jistota (jistota peněz a práce)

6. Jakým způsobem hodnotíte snahu Vězeňské služby na podílení se vzdělanosti svých zaměstnanců?

- Kladně
- Záporně
- Dostačující (nechával/a bych ve stávajícím stavu)

7. Vaše pracovní pozice je na úrovni ?

- Občanského zaměstnance
- Zaměstnance ve služebním poměru / příslušníka VS ČR

8. Obecný název zastávané pracovní pozice (dle organizační struktury dělení managementu VS ČR)?

- Referent
- Základní management (vedoucí oddělení, popř. jeho zástupci)
- Střední management (ředitelé odborů)
- Vrcholový management (generální ředitel, náměstci generálního ředitele)

9. Myslíte si, že na vámi kladené úkoly od vedení odpovídají Vaším nabytým znalostem v rámci Vašeho vzdělávání ?

- Ano
- Ne
- Občas
- Nemohu posoudit

10. Vykonáte pracovní pozici v oboru, ve kterém jste se doposud vzdělával/a?

- Ano
- Ne
- Spíše ano (znalosti využíváte více jak v 60% případů)
- Spíše ne (znalosti využíváte méně jak v 60% případů)
-

11. Absolvoval/a jsem v rámci VS ČR nějaké školení (jednodenní seminář, buď vedený v rámci VS nebo soukromým subjektem) nebo vícedenní kurz?

- Ano
- Ne

12. Doplnujete si v současné době vzdělání, abyste mohl dále pracovat na své dané pracovní pozici?

- ano
- ne

13. Dané znalosti, které Vám byly předány na školení, kurzu aj. aktivně využíváte v pracovních povinnostech.?

- ano, výrazně mi pomohly
- ne, zatím jsem je nepoužila v žádném zadaných úkolů
- spíše ano
- spíše ne

14. Myslíte si, že vzdělanost zaměstnanců ovlivňuje efektivně výkonost práce zaměstnanců?

- ano
- ne
- spíše ano
- spíše ne

15. Podpořil by Vás nadřízený v tom, kdybyste se chtěli dále aktivně vzdělávat v oboru?

- ano
- ne

16. Byl by ochoten nadřízený Vás pustit dříve z práce pokud byste potřebovala (z důvodu studia)?

- ano
- ne
- v ojedinělých případech
- pouze pokud si napracuji časovou absenci

17. Víte zda se Váš nadřízený snaží dále vzdělávat?

- ano
- ne
- nevím, tolik o svém nadřízeném informací nemám

18. Měli byste problém v rámci práce uzavřít možnost kvalifikační dohody?

- Ano
- Ne
- Nevím, nepotřebovala jsem do teď využít tuto možnost

19. Komunikujete se všemi zaměstnanci na téma vzdělávání dospělých?

- Ano, pravidelně
- Ano, občas
- Ne, nikdy se mě nikdo v tomto směru na nic neptal, ani já sám
- Ne, ale rád bych se s někým o tomto tématu pohovořil a rozebral informace

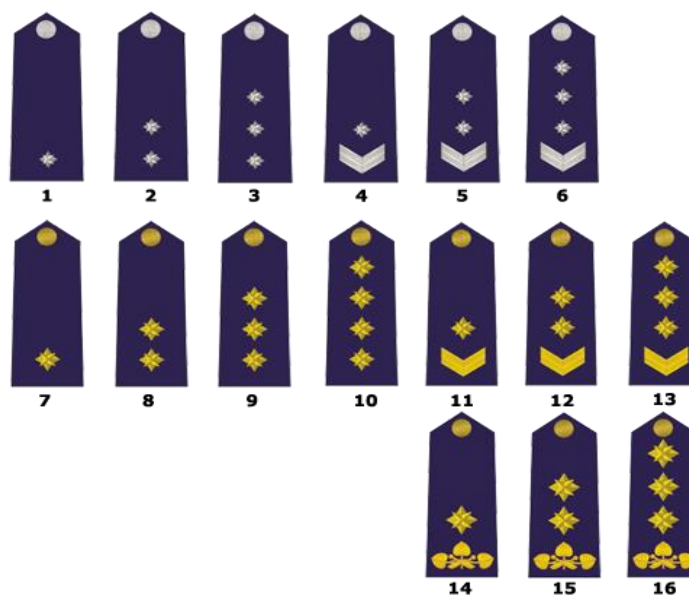
20. Chtěli byste se vy sami ochotně vzdělávat v organizaci?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne

Příloha B – znaky Vězeňské služby ČR



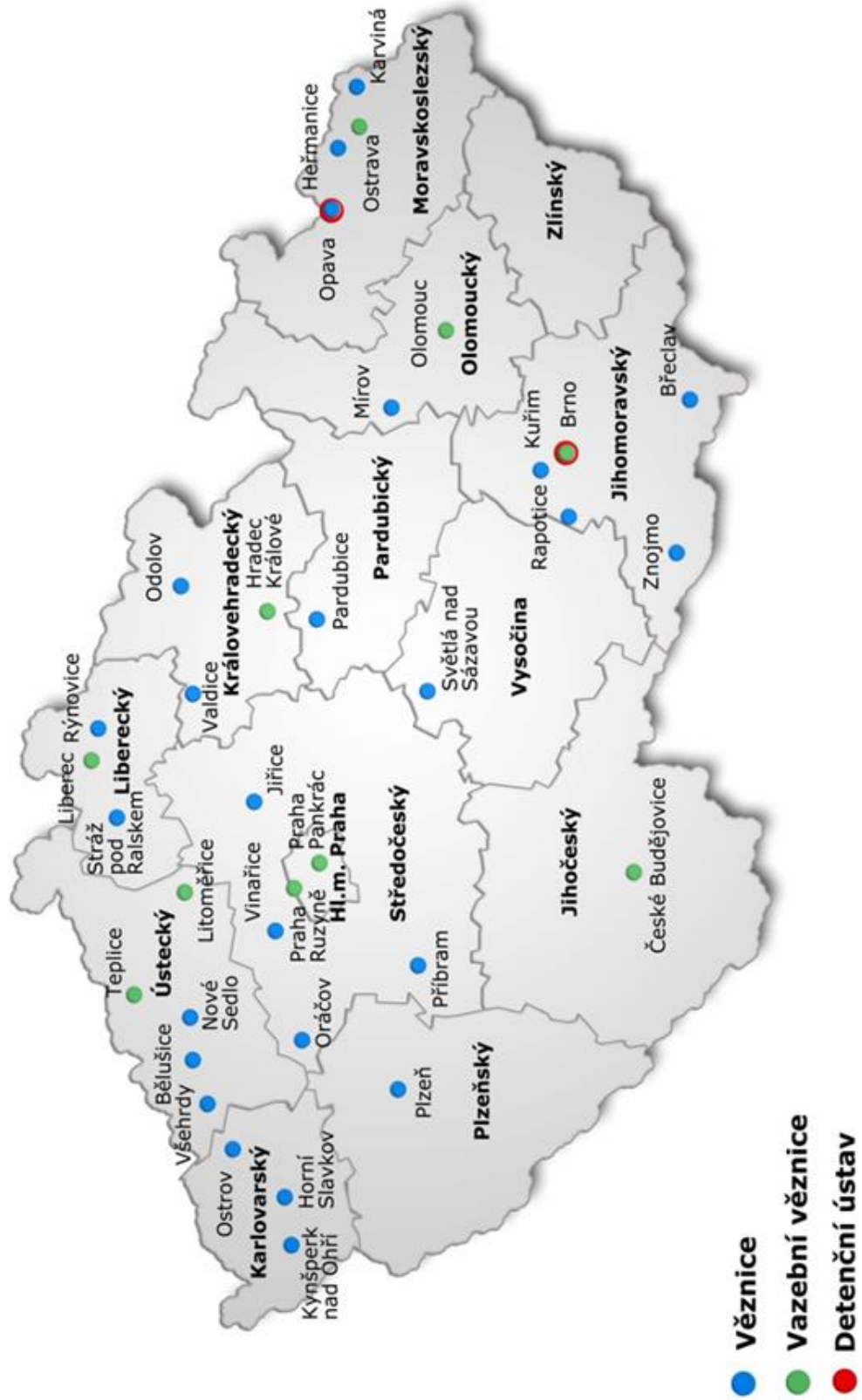
Příloha C – hodnosti ve Vězeňské službě ČR



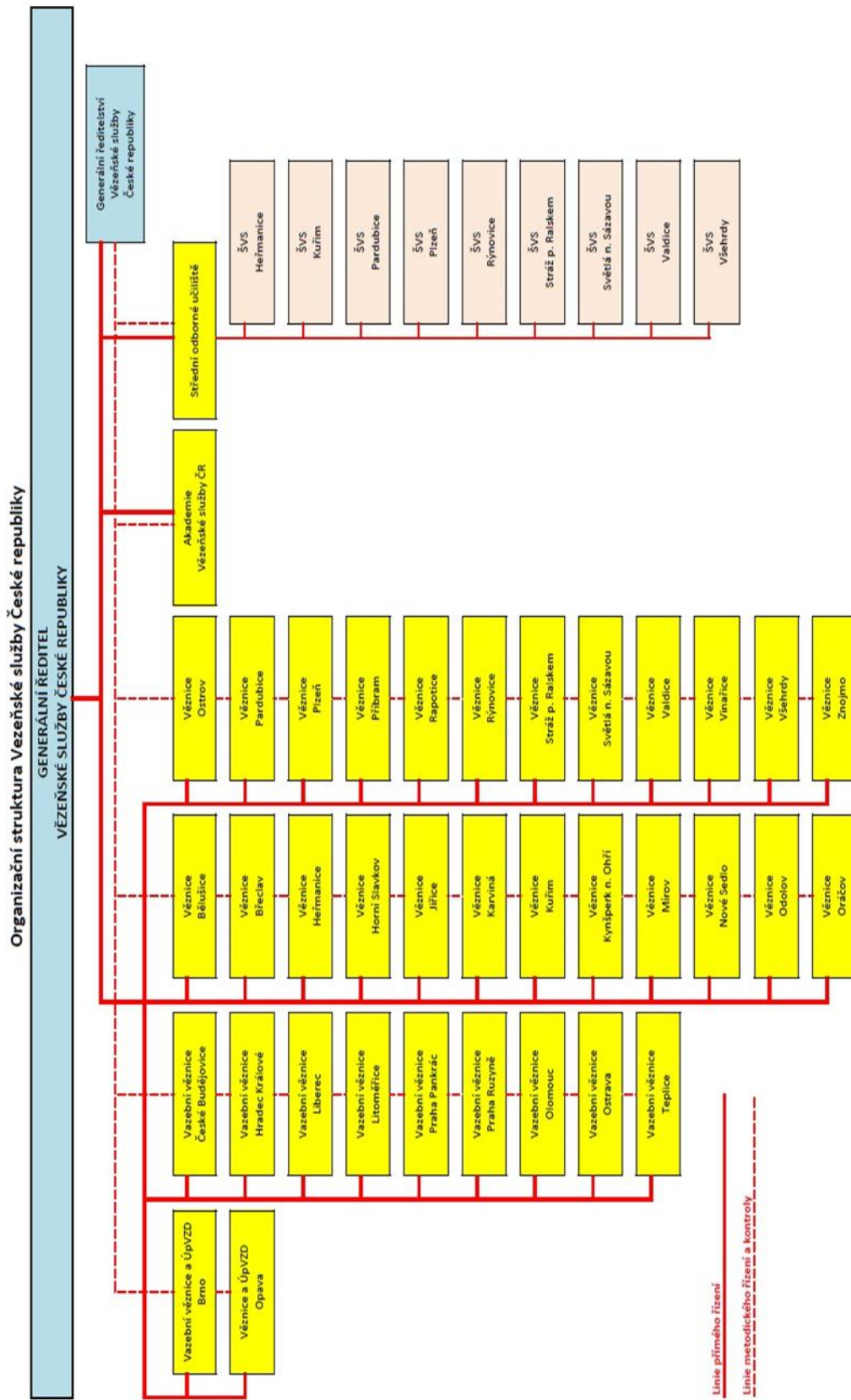
Hodnostní označení příslušníků Vězeňské služby ČR:

1. rotný, 2. strážmistr, 3. nadstrážmistr, 4. podpraporčík, 5. praporčík, 6. nadpraporčík, 7. podporučík, 8. poručík, 9. nadporučík, 10. kapitán, 11. major, 12. podplukovník, 13. plukovník, 14. brigádní generál, 15. generálmajor, 16. Generálporučík

Věznice, vazební věznice a detenční ústavy v ČR



Příloha E – organizační struktura Vězeňské služby ČR



BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Barbora Redlichová
Obor: Andragogika
Forma studia: kombinovaná
Název práce: Analýza vzdělávacích systémů ve Vězeňské službě ČR
Rok: 2019
Počet stran textu bez příloh: 78
Celkový počet stran příloh: 6
Počet titulů českých použitých zdrojů: 29
Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1
Počet internetových zdrojů: 8
Vedoucí práce: Ing. Juraj Eisel, Ph.D.