

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC

Ústav společenských věd

Veronika Látalová

**Celoživotní vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky**

Prison Service of the Czech Republic and Start Longlife Education

Bakalářská práce

Vedoucí práce: PhDr. Dana Pokorná

Olomouc 2011

Čestně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené informační zdroje.

Olomouc 8.3. 2011

.....

Děkuji PhDr. Daně Pokorné za odborné vedení bakalářské práce. Děkuji pprap. Ondřeji Vespalcovi za cenné rady při zpracování bakalářské práce a vedení věznice Mírov za poskytnutí potřebných dokumentů.

## Obsah

<b>ÚVOD.....</b>	<b>6</b>
<b>1 VĚZEŇSKÁ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>8</b>
1.1 Organizace a struktura ve Vězeňské službě České republiky.....	9
<b>2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>12</b>
2.1 Charakteristika základních pojmů.....	12
2.2 Definice vzdělávání dospělých .....	13
2.3 Vymezení pojmu celoživotního vzdělávání.....	14
2.3.1 Formy celoživotního vzdělávání.....	15
2.4 Funkce vzdělávání dospělých .....	17
2.5 Metody vzdělávání.....	18
<b>3 DOSPĚLÝ V SITUACI UČENÍ .....</b>	<b>21</b>
3.1 Charakteristika dospělého člověka .....	21
3.2 Hierarchie učení dospělého.....	22
3.3 Motivace ve vzdělávání dospělých .....	23
3.3.1 Motivace k učení.....	23
3.3.2 Typy motivace k učení.....	24
<b>4 FIREMNÍ, PROFESNÍ, DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>25</b>
4.1 Oblasti firemního vzdělávání.....	25
4.2 Úkoly firemního vzdělávání .....	26
4.3 Přístupy k firemnímu vzdělávání .....	27
<b>5 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>29</b>
<b>6 VZDĚLÁVACÍ STRUKTURA V RESORTU VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>31</b>
6.1 Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky.....	32

<b>7</b>	<b>FORMÁLNÍ SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>33</b>
7.1	Vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR .....	33
7.1.1	Základní odborná příprava příslušníků – A .....	34
7.2	Vzdělávání občanských zaměstnanců Vězeňské služby ČR .....	35
7.2.1	Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1 .....	36
7.2.2	Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2.....	36
7.2.3	Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3.....	37
7.2.4	Vstupní školení externích zaměstnanců a zaměstnanců Vězeňské služby pracujících na částečný úvazek – B4 .....	37
<b>8</b>	<b>CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVÍKŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>39</b>
8.1	Specializační kurzy celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky .....	40
8.2	Další formy vzdělávání .....	41
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>43</b>
	<b>ANOTACE.....</b>	<b>44</b>
	<b>LITERATURA A PRAMENY .....</b>	<b>46</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>49</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>50</b>

*„I velmi dlouhá cesta začíná prvním krokem“*

Lao-tse

## ÚVOD

Tato bakalářská práce popisuje vzdělávací proces příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky od nástupu do služebního nebo pracovního poměru a následné celoživotní vzdělávání zaměstnanců a poukazuje na široké možnosti uplatnění či seberealizaci každého zaměstnance Vězeňské služby České republiky.

Cílem je popsat systém vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky zaměřené na specifické potřeby zaměstnavatele, na systém přípravy a zvláště možnosti a potřeby celoživotního vzdělávání.

V dnešní době v důsledku celosvětové krize si zaměstnavatelé musí uvědomovat více než kdy předtím, že vzdělávání zaměstnanců má obrovský význam i na konkurenceschopnost jejich firmy a vzdělávání se tak stává neoddělitelnou součástí personální práce. Profesionální vzdělávání příslušníků Vězeňské služby má velký význam. Ve vězeňských zařízeních musí být zaměstnáván personál, který má za úkol zajistit bezpečný chod. V těchto zařízeních může docházet k nepředvídatelným situacím, které vyžadují kvalifikované řešení. Proto je u Vězeňské služby velmi důležité, aby svým zaměstnancům umožnili neustále rozšiřovat a inovovat rozsah a strukturu teoretických poznatků, získat specifické dovednosti na konkrétním místě a vytvářet podmínky pro realizaci plánů osobního rozvoje pracovníků po stránce jejich potenciálu a osobnosti. Zaměstnanci Vězeňské služby dennodenně přicházejí do styku s vězněnými osobami a musí být schopni se samostatně rozhodovat podle svých znalostí a zkušeností. Schopnost jednat a být samostatný patří v současnosti k velmi potřebným a ceněným dovednostem. Odsouzené osoby jsou neustále rafinovanější a agresivnější, aby s nimi mohli zaměstnanci Vězeňské služby držet krok musí se neustále zdokonalovat a stavět na dříve získaných informacích. Cílem celoživotního vzdělávání je tedy poskytnout záruku odborné kvalifikace pro výkon služby od přijetí po celou dobu trvání.

Práce je rozčleněna do osmi kapitol a je zde použita metoda deskripce. V první části své bakalářské práce čerpám z odborné literatury a provádím terminologické ukotvení daného tématu a ve druhé části se již zabývám profesním vzděláváním pracovníků Vězeňské služby České republiky, kde vycházím z interních dokumentů, které se vztahují k této oblasti.

Závěrem této práce hodnotím, zda systém vzdělávání u zaměstnanců Vězeňské služby vytváří předpoklady pro výkon jejich profese.

# 1 VĚZEŇSKÁ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

Na začátku této kapitoly bych chtěla uvést vymezení Vězeňské služby České republiky, tak jak ji stanovují zákonné normy, dále se zaměřit na úkoly, organizaci a strukturu Vězeňské služby České republiky.

„Vězeňská služba České republiky byla zřízena zákonem České národní rady ve smyslu § 1 Zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ze dne 17. listopadu 1992 s účinností od 1.1. 1993.

Zajišťuje zejména výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném tímto zákonem, také ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti.“<sup>1</sup>

Úkoly Vězeňské služby:

- spravuje a střeží věznice a dodržuje podmínky pro výkon vazby a výkon odnětí trestu svobody,
- předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a výkonu odnětí svobody,
- pomocí programů zacházení vytváří předpoklady pro řádný způsob života po propuštění,
- provádí výzkum v oboru penologie<sup>2</sup> a výsledky využívá při zacházení s vězněnými osobami,
- v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva zajišťuje pořádek a bezpečnost,
- vězněným osobám zajišťuje pracovní činnost,
- zabezpečuje vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby a vzdělávání vězněným osobám,
- zajišťuje zdravotní péči vězněným osobám i zaměstnancům Vězeňské služby.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční stráží České republiky.

<sup>2</sup> Penologie je součástí právní vědy, jež se zabývá výkonem trestu. Zkoumá účinnost různých druhů trestu, podmínky výkonu trestu, praktické otázky vězeňství, možnosti alternativních trestů, prevenci, recidivu apod.

<sup>3</sup> Srov. Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční stráží České republiky.



V současné době je v České republice zřízeno 35 vězeňských zařízení, z toho 24 věznic a 11 vazebních věznic. Počet vězňů ke dni 7.3. 2011 celkem činí 22077 osob, z toho obviněných 2444 osob a 19633 odsouzených osob.<sup>4</sup>

## 1.1 Organizace a struktura ve Vězeňské službě České republiky

Vězeňská služba se člení na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu. Postavení ozbrojeného sboru má vězeňská a justiční stráž.

V čele Vězeňské služby stojí generální ředitel Vězeňské služby, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti. Za činnost Vězeňské služby odpovídá generální ředitel ministroví. Generální ředitelství je základní organizační jednotkou Vězeňské služby České republiky, které zabezpečuje plnění společných úkolů ostatních organizačních jednotek, které metodicky řídí a kontroluje. Základní organizační články zřizuje a ruší ministr. V čele jednotlivých článků stojí ředitelé, jež ustanovuje a odvolává generální ředitel.

Vězeňská služba se člení na organizační články:

- generální ředitelství,
- vazební věznice,
- věznice,
- Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky,
- zotavovny Vězeňské služby České republiky.<sup>5</sup>

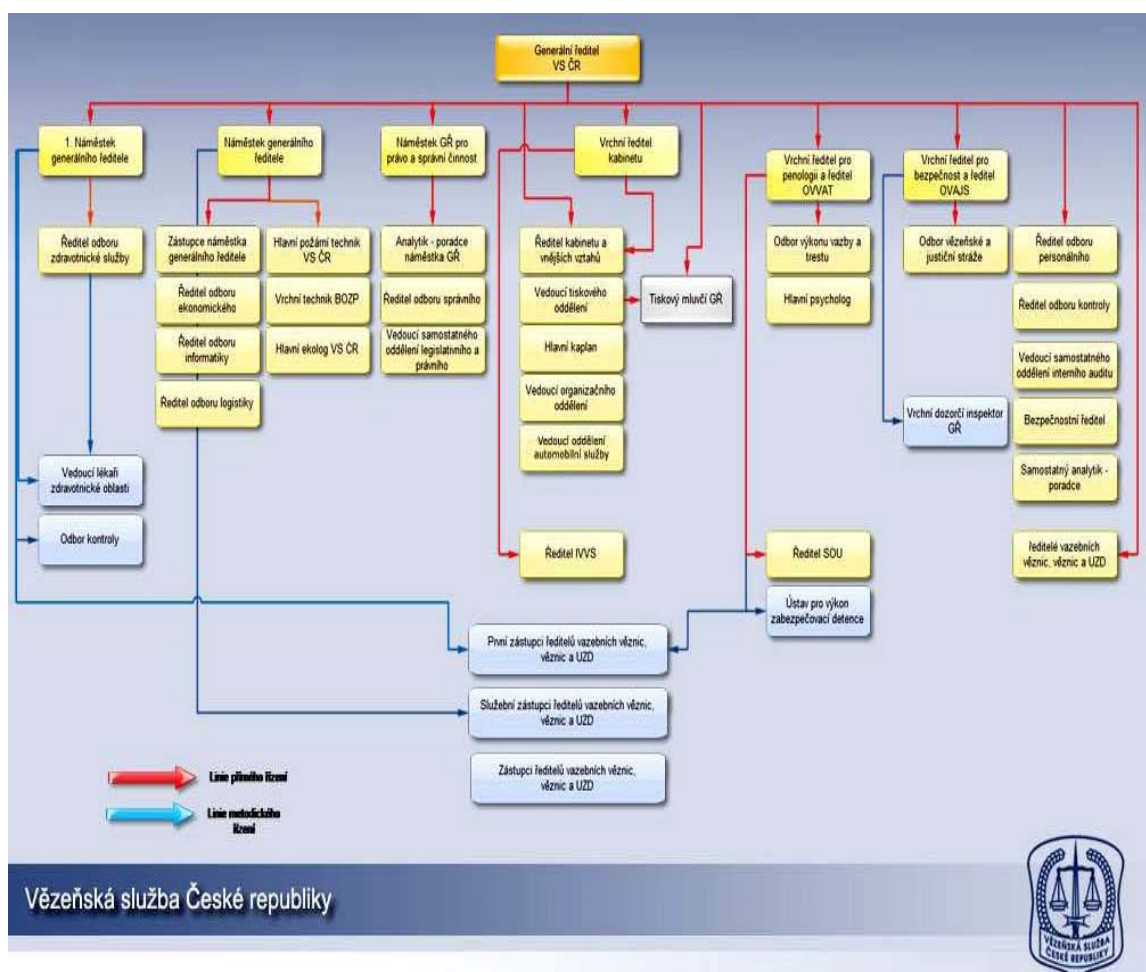
Pro lepší orientaci čtenáře v textu zobrazím na následujícím obrázku organizační strukturu Vězeňské služby České republiky.

---

<sup>4</sup> Srov. *Vězeňská služba České republiky* [online]. [cit. 2011-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>>.

<sup>5</sup> Srov. Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 26/2010, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby České republiky.

Obr. 1 - Organizační struktura Vězeňské služby



Zdroj: České vězeňství, 8/2008.

Na obrázku je znázorněna organizační struktura Vězeňské služby České republiky, která ukazuje, kdo je odpovědný za řízení, koordinování a výkon činnosti a kompetence jednotlivých útvarů.

Vězeňská služba je organizační složkou státu a hospodaří s majetkem státu, který potřebuje k plnění svých úkolů. Úkoly Vězeňské služby plní jednak její příslušníci, kteří jsou ve služebním poměru a občanskí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáváni v pracovním poměru. Vězeňská služba má postavení správního úřadu a účetní jednotky. Její činnost a organizační struktura jsou přesně vymezeny zákony České republiky.

Hlavním úkolem Vězeňské služby je ochrana společnosti před pachateli trestných činů, zabránění odsouzeným v dalším páchání trestné činnosti a pokud je to možné, vychovávat je k tomu, aby vedli řádný život. Odsouzené osoby, na které se snaží

působit, jsou ale velmi často lidé nepřizpůsobiví, nevyzpytatelní, rafinovaní a jsou zpravidla emocionálně labilní se sklonem k agresivnímu chování.

Veškerá specifická činnost člověka se postupně mění a vyvíjí. U Vězeňské služby je to nepochybné. Je proto nutné, aby v takových zařízeních pracoval vysoce kvalifikovaný a psychicky odolný personál, který je schopný a především ochotný reagovat na neustále se měnící kriminální prostředí.

## 2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V současné době se člověk již ve svém produktivním období neobejde pouze se svými znalostmi, které získal při studiu na své budoucí povolání. Vysoká dynamika vývoje společnosti klade na člověka velké nároky a obstát může jen jedinec, který je dostatečně schopný se daným změnám přizpůsobit. Člověk je nucen soustavně si zvyšovat znalosti a osvojovat si nové kvalifikace pro výkon daného povolání. „Ideálem“ se stává dostatečně flexibilní, odpovědný a samostatně myslící jedinec, který je vybaven potřebnými dovednostmi. Vzdělávání představuje jeden z hlavních nástrojů, které pomáhají udržovat pracovní sílu na trhu práce.

### 2.1 Charakteristika základních pojmů

V této části se zaměřím na teoretické vymezení pojmů souvisejících se vzděláváním zaměstnanců. Přestože jsou pojmy učení, rozvoj a vzdělávání značně provázány, je třeba umět je od sebe odlišit.

„**Učení (se)** - proces změny, který zahrnuje nové vědění i nové konání. Učíme se nejen organizovaně, ale i spontánně - aniž o tom třeba víme. Učení je pojem, který zahrnuje více než rozvoj a vzdělávání. Proto třeba mluvíme o učící se, nikoli o vzdělávající organizaci, i když nemálo uživatelů si pod učící se organizací představuje větší koncentraci vzdělávání.

**Rozvoj** - dosažení žádoucí změny pomocí učení (se). Rozvoj obsahuje záměr, který je podstatnou částí ohraničených (diskrétních) a neohraničených (difúzních) rozvojových programů.

**Vzdělávání** - jeden ze způsobů učení (se), organizovaný a institucionalizovaný způsob učení. Vzdělávací aktivity jsou ohraničené (diskrétní) - mají svůj začátek a konec. Při koncipování vzdělávání ve firmě postupujeme systematicky.“<sup>6</sup>

Z charakteristiky pojmů je zřejmé, že se učíme, i když se nevzděláváme. Učení pak zahrnuje i nežádoucí aktivity jako je např. kouření, to ale nemůžeme požadovat za rozvoj, protože rozvojový plán zahrnuje jen aktivity, které vedou k žádoucí změně.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> HRONÍK, F., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, s. 31.

<sup>7</sup> Srov. tamtéž.

Charakteristika těchto pojmů mi poslouží jako teoretické východisko pro aplikaci v rámci profesního vzdělávání a následně i konkrétního vzdělávacího systému u Vězeňské služby České republiky, kterým se zabývám v dalších kapitolách.

## 2.2 Definice vzdělávání dospělých

„Vzdělávání dospělých je organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizací, týkající se zvládnání určitých problémů pomocí učení či uspokojení potřeb po poznání.“<sup>8</sup>

„Vzdělávání dospělých je proces cílevědomého a systematického zprostředkovávání a osvojování lidských zkušeností a poznatků dospělými. Je zaměřeno na zprostředkovávání, osvojování a upevňování vědomostí, dovedností a návyků, rozvoj schopností (zejména poznávacích) a pracovních a jiných aktivit.“<sup>9</sup>

Vzdělávání dospělých potom chápeme ve dvou rovinách:

- jako **proces** - v tomto případě je vzdělávání dospělých pouze obecným pojmem pro vzdělávání dospělé populace. Jsou zde zahrnuty všechny vzdělávací aktivity, které jsou realizovány ve školách nebo jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Tento proces tedy chápeme jako cílevědomé a systematické zprostředkování a upevňování znalostí, dovedností, návyků a postojů osob, které ukončily přípravu na povolání a jsou již na trhu práce;
- jako **vzdělávací systém** - jedná se tedy o systém, který v sobě zahrnuje institucionálně organizované vzdělávací aktivity, které obohacují počáteční vzdělávání dospělých osob. Tyto osoby záměrně rozvíjejí své znalosti, dovednosti a postoje, které jsou pro jejich práci potřebné.<sup>10</sup>

Bílá kniha rozlišuje tři hlavní části vzdělávání dospělých:

- Vzdělávání dospělých, které vede k dosažení nějakého stupně vzdělání. Jedná se zde o studium dospělých na středních, vyšších a vysokých školách. Je to šance pro ty, kdo se dříve z jakýchkoliv důvodů nevzdělávali na těchto školách.

---

<sup>8</sup> BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 19.

<sup>9</sup> BARTÁK, J., *Profesní vzdělávání dospělých*, s.109.

<sup>10</sup> Srov. tamtéž.

- Další profesní vzdělávání. Do této části patří různé typy vzdělávání dospělých ve firmách jako jsou například kvalifikace, rekvalifikace, nejrůznější druhy výcviku, výuka jazyků apod.
- Ostatní součásti vzdělávání dospělých, do kterých patří veškerá zájmová vzdělávání.<sup>11</sup>

Vzdělávání dospělých pojímá tedy širokou oblast vzdělávacích aktivit majících několik cílů. Např. prohlubování a rozšiřování základního všeobecného vzdělávání, zvyšování odbornosti, kvalifikace i rekvalifikace, rozvoj osobnosti, dovedností a kompetencí, seberealizaci apod.

Vzdělávání dospělých je nutnost dnešní doby. V rychle se vyvíjejícím světě je nutno neustále aktualizovat své dovednosti a vědomosti tak, aby člověk obstál v životě profesním, společenském i soukromém.

### **2.3 Vymezení pojmu celoživotního vzdělávání**

Nedílnou součástí rozvoje společnosti jako takové je potřeba umět, chtít a moci se učit v průběhu celého života. Je třeba neustále se zdokonalovat a stavět na dříve získaných informacích. V této podkapitole se budu věnovat celoživotnímu vzdělávání a jeho formám.

„Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu „od kolébky do zralého věku“. Vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny, od nejtělejšího dětství je jeho základnou. Mělo by zajistit, že se člověk „naučí učit se“ a že bude mít k učení pozitivní postoj.“<sup>12</sup>

„Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení - ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně - jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním

---

<sup>11</sup> Srov. *Bílá kniha*. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice., s. 79.

<sup>12</sup> *Strategie celoživotního učení*. Ministerstvo školství, s. 8.

a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“<sup>13</sup>

Z těchto dvou definic nám vyplývá, že proces celoživotního učení začíná už narozením jedince a končí jeho smrtí. Celoživotní učení je třeba chápat jako souhrn aktivit, které formulují znalosti a dovednosti po celý život člověka. Nejedná se tak o proces určité etapy, ale naopak prostupuje celým obdobím trvání života a tvoří jeho neodmyslitelnou součást.

Učení je činností jedince, zatímco vzdělávání je obvykle spjato s určitou institucí. Při určitém zobecnění jdou tyto dva pojmy používat jako synonyma a shodně je tomu i v této práci.

### 2.3.1 Formy celoživotního vzdělávání

Vzdělávání dospělých můžeme rozdělit podle různých kritérií, jedním z hlavních a v dnešní době často používaných je rozdělení na formální, neformální a informální vzdělávání.

- **Formální vzdělávání** - tímto se rozumí školské vzdělávání, jehož funkce, cíle, obsah a způsoby hodnocení jsou vymezeny zákonem. Absolvování tohoto vzdělávání vede k získání uznávaného osvědčení o dosaženém vzdělání.
- **Neformální vzdělávání** - touto formou vzdělávání se rozumí získávání znalostí a dovedností mimo formální (školský) vzdělávací systém. Toto vzdělávání probíhá např. v rámci odborných vzdělávacích kurzů, školení, volnočasových aktivit apod. Neformální vzdělávání nevede k získání oficiálního dokladu o ukončení vzdělání.
- **Informální vzdělávání** - tímto pojmem se označuje vzdělávání, ke kterému dochází při výkonu každodenních činností jedince, které souvisí s jeho prací, rodinou nebo trávením volného času.<sup>14</sup>

První dva způsoby osvojování a získávání znalostí a dovedností můžeme označit za vědomé a záměrné vzdělávání. Informální vzdělávání není úmyslné, člověk si ani

---

<sup>13</sup> *Strategie celoživotního učení*. Ministerstvo školství, s. 8.

<sup>14</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., a ŠIMEK, D., *Andragogika*, s. 45.

neuvědomuje, že se vzdělává. Tento typ učení nemá stanoven předmět ani čas výuky. To znamená, že na rozdíl od prvních dvou je neorganizované a nesystematické.

Pomocí těchto tří forem je realizováno celoživotní učení, kde v počátečním vzdělávání převládá formální učení a v dalším vzdělávání pak neformální.

Následující tabulka nám shrnuje přehledné rozřídění hlavních fází celoživotního učení a jeho forem realizace jak ji popisují různí autoři (Bartoňková, Rabušicová)

**Tab. 1 - Etapy celoživotního učení**

<b><u>Počáteční vzdělávání</u></b> před vstupem na trh práce	<b><u>Další vzdělávání</u></b> po vstupu na trh práce
<b>Formální vzdělávání</b> - vzdělávání poskytované školami - MŠ, ZŠ, SŠ, VOŠ, VŠ	<b>Formální vzdělávání</b> - vzdělávání dospělých ve školách
<b>Neformální vzdělávání</b> – např. střediska volného času pro děti, mládež, školní družiny	<b>Neformální vzdělávání</b> – např. instituce pro profesní vzdělávání dospělých, podnikové vzdělávání, zájmové vzdělávání
<b>Informální vzdělávání</b> – např. čtení časopisů, práce s Internetem	<b>Informální vzdělávání</b> - např. sledování TV, poslech rádia, pomoc se školní přípravou dítěti

Zdroj: vlastní tabulka

Tabulka nám zjednodušeně podává názorný pohled na prvky, ze kterých se skládá proces celoživotního učení před vstupem na trh a po vstupu na trh.

Oblastmi formálního, neformálního a informálního vzdělávání se zabývala spousta autorů. Např. podle Bartáka tyto formy vzdělávání můžeme dále specifikovat takto:

### **Další profesní vzdělávání**

Odborné vzdělávání je poskytované osobám, které dokončily řádné odborné vzdělávání v průběhu počátečního cyklu. Toto vzdělávání probíhá v daném firemním prostředí (kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační vzdělávání).



### **Občanské vzdělávání**

Je zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich roli občanů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat. Zahrnuje vzdělávání ve veřejných otázkách, které jsou orientované na uspokojování společenských potřeb a zájmů občanů, na zdokonalení života jejich společenství a na utvoření společné integrity.

### **Zájmové vzdělávání**

Jedná se o vzdělávání, které umožňuje rozvoj sociokulturních zájmových aktivit a osobní seberealizace ve volném čase. Pozornost mu věnují různé zájmové organizace, ale často to nebývá provázáno s hlavním proudem vzdělávání dospělých.

### **Vzdělávání seniorů**

Jde o aktivity uspokojující potřeby určené starším spoluobčanům, kterým se nemohli v produktivním věku věnovat (univerzita třetího věku).<sup>15</sup>

Další profesní vzdělávání má tedy za cíl rozvíjet znalosti a dovednosti vyžadované pro výkon určitého povolání. Občanské vzdělávání je zaměřené na kultivaci člověka jako občana. Toto vzdělávání zahrnuje vzdělávání ve veřejných otázkách, vzdělávání etické, právní, náboženské apod. Zájmové vzdělávání uspokojuje vzdělávací potřeby lidí v souladu s jejich zájmy a osobním zaměřením a podobně to je i u vzdělávání seniorů, kteří se těmto aktivitám nemohli věnovat v mladším věku.

Celoživotní učení představuje všechny možnosti učení jak zájmové, tak i všeobecné, při kterých jednotlivec může získávat kvalifikace a kompetence různými cestami během celého života.

## **2.4 Funkce vzdělávání dospělých**

Pro dospělého člověka, je důležité znát, v čem a jak se bude vzdělávat, ale také proč se má vůbec vzdělávat. Proto se v této podkapitole zaměřím na základní funkce vzdělávání dospělých, které může plnit.

Funkce můžeme definovat jako cíle, úlohy a výkony pro jiný sociální systém nebo celou společnost. Funkce tedy dělíme na :

---

<sup>15</sup> Srov. BARTÁK, J., *Jak vzdělávat dospělé*, s.11.

„**Manifestní funkce** je připsaná a zjevná. Ve vzdělávání dospělých je to např. zvyšování kvalifikace. Manifestní funkcí vzdělávání je zprostředkování vědění v nejšířším slova smyslu (znalostí, dovedností, kvalifikací, kompetencí) a přidělení sociálního statusu.

**Latentní funkce** ve vzdělávání dospělých je např. sociální kontrola pomocí hodnocení ochoty se vzdělávat, podat výkon bez ohledu na smysl a obsahy, podřídit se autoritě. Sociální kontrola (integrační a legitimační funkce) se odvozuje z nutnosti zajistit na úrovni společnosti, organizací, podniků atd. určitý konsenzus v oblasti hodnot a norem spojený s respektováním stávajícího systému.

**Selekční a alokační funkce** - přidělení sociálního statusu se týká reprodukce sociální struktury. V podstatě se jedná o reakci vzdělávacího systému na hierarchické uspořádání společnosti a různorodost společenských rolí, na dělbu práce a specializaci. Vzděláváním se získávají kvalifikace a certifikáty různé hodnoty, absolventi jsou přiřazováni na různé pozice.“<sup>16</sup>

Na začátku této podkapitoly jsem uvedla, že funkce lze definovat jako cíle. Z toho, jaké funkce může vzdělávání dospělých plnit nám vychází dva základní cíle vzdělávání dospělých:

- „rozvoj způsobilostí všeho druhu
- zvýšení krátkodobé a dlouhodobé výkonnosti.“<sup>17</sup>

Pro dosažení stanovených cílů je velmi důležitý správný výběr vzdělávacích metod. Proto se níže budu věnovat těmto metodám.

## 2.5 Metody vzdělávání

Stejně důležité jako funkce vzdělávání dospělých jsou také prostředky, které si volí, neboli cesty vzdělávání dospělých, tedy vzdělávací metody.

---

<sup>16</sup> BENEŠ, M., *Andragogika*, s.74 - 75.

<sup>17</sup> HRONÍK, F., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, s. 127.

„Metoda = postup k určitému cíli, je spojená s naplňováním stanovených vzdělávacích cílů, s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání a realizuje se v rámci dané vzdělávací formy a za určitých výukových situací a podmínek.“<sup>18</sup>

Ve vzdělávání dospělých neexistuje univerzální metoda. Každá metoda má své výhody i nevýhody. Některé metody se používají při osvojování vědomostí a znalostí, další se používají při rozvoji schopností apod.

Existuje celá řada vzdělávacích metod, já se ve své práci zaměřuji pouze na jednu klasifikace metod, která rozlišuje metody používané na pracovišti a metody používané mimo pracoviště.

1. **„metody používané na pracovišti** - tedy na konkrétním pracovním místě, při vykonávání běžných pracovních úkolů (metody „on the job“)
2. **metody používané mimo pracoviště** (metody „off the job“).“<sup>19</sup>

Následující tabulka nám vyjmenovává jednotlivé metody, které se používají při vzdělávání na pracovišti a mimo něj.

**Tab. 2 - Metody vzdělávání zaměstnanců**

Skupiny metod ve vztahu k pracovišti	Konkrétní metody
„On the job“ metody používané ke vzdělávání na pracovišti při výkonu práce	Instruktáž při výkonu práce, Coaching, Mentoring, Counselling, Asistování, Pověření úkolem, Rotace práce, Pracovní porady
„Off the job“ metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště	Přednáška, Seminář, Demonstrování, Případové studie, Workshop, Brainstorming, Simulace, Hraní rolí

Zdroj: Vlastní tabulka dle Koubka

<sup>18</sup> BARTOŇKOVÁ, H., *Firemní vzdělávání*, s. 82.

<sup>19</sup> KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s.221 - 222.

Metody vzdělávání na pracovišti se tedy používají při výkonu každodenní praxe a jsou úzce spjaty s pracovištěm školeného zaměstnance. Druhá metoda je většinou organizována externími firmami a vzdělávacími zařízeními. Vzdělávání je zde většinou koncipováno jako rozšíření znalostí, dovedností a sociálních vlastností účastníků. První skupina metod je používána při vzdělávání dělníků a naopak druhá metoda je vhodnější pro vzdělávání vedoucích pracovníků.<sup>20</sup>

Jestliže si tedy účastníci během vzdělávací akce mají osvojit určité dovednosti tak, aby je byli schopni aplikovat v praxi, jsou použity metody používané na pracovišti. Metody používané mimo pracoviště slouží ve firmě k získání nových znalostí.

Tato kapitola se věnuje teoretickému vymezení hlavních pojmů týkajících se vzdělávání dospělých. Teoretický výklad poskytuje čtenáři základní orientaci, která je předpokladem pro pochopení následujících částí celé této práce. Předmětem je problematika dalšího vzdělávání dospělých, tedy aktivit spojených s osvojováním nových, zdokonalováním a rozvíjením stávajících dovedností a znalostí během života. Dále v této kapitole popisují funkce a metody, které jsou ve vzdělávání dospělých velmi důležité.

---

<sup>20</sup> Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 221-222.

### 3 DOSPĚLÝ V SITUACI UČENÍ

„Učení je proces záměrného navozování činností nebo výsledek nabytých zkušeností, vedoucí k získávání a rozšiřování poznatků, vedoucí poměrně k trvalému měnění struktury vlastní osobnosti, vědění, chování a prožívání, jejich znalostí, dovedností, postojů, hodnot a pracovního chování.“<sup>21</sup>

Jedná se tedy o nějakou změnu v chování, ke které dochází v důsledku praxe nebo zkušenosti. Učíme se nejen organizovaně, ale i spontánně, aniž o tom víme. Učení je tedy součástí rozvoje jedince, jež ho provází od narození po celý život.

#### 3.1 Charakteristika dospělého člověka

Na první pohled by se mohlo zdát, že je jasné, kdo je účastníkem vzdělávání dospělých. Já si pod tímto pojmem představím člověka, který dosáhne věku 18 let a plně si uvědomuje zodpovědnost za své chování a jednání. Ve vztahu ke vzdělávání je však tato charakteristika nedostačující, proto uvádím charakteristiky slova „dospělý“ různých autorů.

„Za nejpodstatnější znaky dospělosti považujeme:

- dosaženou identitu,
- samostatnost,
- autoregulaci a z ní vyplývající schopnost vlastního rozhodování,
- odpovědnost ve vztahu k druhým i k sobě samému,
- orientaci na budoucnost ve smyslu plánování vlastního života.“<sup>22</sup>

„Vzdělávání dospělých se z mnoha důvodů liší od vzdělávání dětí ve školách :

- dospělý mají na rozdíl od dětí množství povinností, mají méně času a jsou snáze unavitelní,
- jejich myšlení je méně pružné, zato však bohatší o mnoho zkušeností,
- abstraktní výuka je unavuje, dávají přednost praktickým aplikacím a učivo spojují se svými zkušenostmi z praxe.“<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> PALÁN, Z., *Základy andragogiky*, s. 14.

<sup>22</sup> PETŘKOVÁ, A., a ŠPATENKOVÁ, N., *Vybrané kapitoly z psychologie dospělých*, s. 18.

<sup>23</sup> BĚLOHLÁVEK, F., *Management*, s. 376.

## 3.2 Hierarchie učení dospělého

Pro lepší pochopení dospělého v procesu učení v následující kapitole uvedu postup, jakým dospělý účastník vzdělávání postupuje při svém učení.

### **„Informace-znalosti**

Informace je možno definovat jako sumu faktů, které dospělý člověk, podnik či jiný hospodářský či společenský subjekt ve své činnosti nemůže ignorovat a bez jejichž znalostí nemůže v hospodářském i v širším společenském kontextu bez konfliktů existovat. Jsou to např. zákony, předpisy, marketingové studie apod.

### **Vědomosti**

Vědomosti je možno definovat jako osvojené a v paměti člověka uložené informace, které jsou nezbytné pro kvalifikovaný výkon určité pracovní činnosti. Z hlediska podniku či jiného hospodářského subjektu mohou pomoci v jeho úspěšné existenci - např. vědomosti o marketingových strategiích, obchodních praktikách apod.

### **Dovednosti**

Dovednosti je možno definovat jako jisté dispozice prakticky aplikovat určité informace a vědomosti. Jsou nástrojem úspěšného provádění různých pracovních úkolů, zejména v měnících se podmínkách pracovní činnosti.

### **Návyky**

Návyky je možno definovat jako automatizované dovednosti, resp. prvky dovedností. Projevují se rychle prováděným sledem řady úkonů či operací. V profesním vzdělávání dospělých jsou návyky významné tím, že utvářejí a upevňují vnější způsoby chování lidí. Mohou se rozšířit i na další struktury chování člověka, postupně se zpevňovat ve vlastnosti osobnosti.<sup>24</sup>

Základní stupeň hierarchie dospělého tvoří tedy informace. Další vrstvy tvoří porozumění vědomostem a jejich následná aplikace do praxe. Vrcholem učení je, že dospělý účastník přidává něco specificky svého. Je to tedy schopnost tvořivě přijímat nové poznatky. Hierarchii učení a myšlení by měly odpovídat způsoby učení dospělého.

---

<sup>24</sup> MUŽÍK, J., *Andragogická didaktika*, s. 25 - 26.

### 3.3 Motivace ve vzdělávání dospělých

Ve vzdělávání dospělých je jedním z nejdůležitějších aspektů motivace k dalšímu vzdělávání. Motivace je základním předpokladem pro vzdělávání, protože každý člověk musí být dostatečně motivován, aby jeho následující vzdělávání bylo úspěšně zakončené. Motivace představuje sílu, která vede jedince k určitému cíli. Člověk je motivován tehdy, když je jeho úsilí následováno odpovídajícím výsledkem, a tento výkon by měl být následován odměnou, která má pro člověka velký význam.

#### 3.3.1 Motivace k učení

Člověk se učí v kterémkoliv období svého života. Úspěšnost učení přitom závisí mimo jiné na jeho motivaci. Je nutné si uvědomit, že dospělí lidé se učit mohou, ale nemusí. Proto dospělí potřebují k učení se výraznou motivaci. Každý jedinec by si měl předem stanovit cíle, kterých chce dosáhnout, k nimž je motivace zaměřena. Cíle musí být jasné a konkrétní. Každý jedinec má své individuální potřeby. Např. potřeba odstraňovat vlastní nedostatky, potřeba rozvíjet se, potřeba ocenění apod.

„Např. Mitchell rozlišuje čtyři charakteristiky, na kterých stojí definice motivace:

- Motivace je individuální záležitost. Každý jedinec je osobnost a většina teorií motivace počítá s tím, že se určitým způsobem projeví.
- Motivace je většinou záměrná. Je pod kontrolou příslušného pracovníka a jeho chování (například vynaložené úsilí nebo výběr činnosti) je jí ovlivněno.
- Dva nejdůležitější faktory motivace jsou a) to, co lidi povzbuzuje, b) síla jedince zapojit se do určitého jednání.
- Účelem motivačních teorií je předpovídání chování. Motivace není chování samo o sobě, ale ani výkon. Zahrnuje jednání a také vnitřní a vnější síly, které ovlivňují výběr jednání dané osoby.“<sup>25</sup>

Žádná motivace není tak úspěšná jako úspěch. Aby byl dosažen úspěch, musí vzdělávání každého jedince podporovat, kladně motivovat k učení a vytvářet v něm pozitivní zájem o učební látku a seberealizaci. Studijní úspěch zesiluje výkon studijní

---

<sup>25</sup> DĚDINA, J., a CEJTHAMR, V., *Management a organizační chování*, s. 141.

motivace. V profesním vzdělávání je vysoce motivující návaznost na individuální profesní zájmy a zajištění používání nově získaných znalostí a dovedností.

### 3.3.2 Typy motivace k učení

Motivace k učení člověka může vycházet jednak převážně z vnitřních pohnutek, tedy z nějaké potřeby člověka a jednak také z vnějšího popudu. Armstrong charakterizuje vnitřní a vnější motivaci následovně:

- **Vnitřní motivace** - má zdroje v základních lidských potřebách. Jedná se o faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se vydali určitým směrem. Lidé mají pocit, že práce je důležitá, mají příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti. Tato motivace je charakteristická tím, že motivovaný člověk má v práci potěšení a přináší mu naplnění nebo zábavu.
- **Vnější motivace** - to, co se dělá pro lidi, abychom je motivovali. Tvoří ji odměny a tresty. Tato motivace se vyznačuje malou mírou uspokojení člověka.<sup>26</sup>

Jestliže tedy člověk vykonává učení z vlastních pohnutek, hovoříme o vnitřní motivaci. Vnější motivace je spojena s vnějšími pobídkami. V případě vstupu účastníka do vzdělávací akce může jít o tlak zaměstnavatele na zvýšení kvalifikace či rekvalifikace. U vnější motivace účastník poměřuje svou aktivitu se souvislostmi vzdělávací akce s motivačním přístupem firmy. Sleduje tedy to, k jakým změnám dojde po absolvování vzdělávací akce. Naproti tomu účastník vnitřní motivace poměřuje, jakým způsobem vzdělávací akce, její průběh a přístup vyučujícího, reflektuje jeho potřeby.

Závěrem lze shrnout, že klíčovou dovedností učení dospělého je schopnost umět se učit, což vede ke kladnému vztahu k učení. Je důležité s informacemi pracovat, uvědomovat si jejich souvislosti a využívat je v běžném životě. Základem úspěšné realizace celoživotního učení je především motivace samotného jedince nepřetržitě se vzdělávat.

---

<sup>26</sup> Srov. ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, s. 220 - 221.



## 4 FIREMNÍ, PROFESNÍ, DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

„Požadavky na znalosti a dovednosti člověka se v moderní společnosti neustále mění, a aby člověk mohl fungovat jako pracovní síla, musí nutně neustále prohlubovat a rozšiřovat své znalosti a dovednosti. Vzdělávání a formování pracovních schopností se v moderní společnosti stává celoživotním procesem. A v tomto procesu sehrává stále větší roli podnik a jím organizované vzdělávací aktivity.“<sup>27</sup>

V dnešní době hraje velkou roli na profesní vzdělávání technický rozvoj, neustále nové informace a také organizační změny. Každá organizace chce být úspěšná, a proto musí být neustále připravena na změny, mít vedle sebe schopné a ochotné pracovníky, kteří na tyto změny dovedou odpovídat. Pracovníci musí být schopni aplikovat získané znalosti a dovednosti v praxi a tím přispívá organizaci k úspěchu.

### 4.1 Oblasti firemního vzdělávání

V této podkapitole se zaměřím na oblasti firemního vzdělávání, jde vlastně o aktivity, které souvisí s prací pracovníka, kterou vykonává a kterou mu umožňuje vykonávat zaměstnavatel.

„a) **oblast vzdělání** (základní všeobecné znalosti a dovednosti - většinou zajišťuje školský systém),

b) **oblast kvalifikace** (odborná profesní příprava - zahrnuje základní přípravu na povolání, orientaci, doškolování, přeškolování, profesní rehabilitaci),

c) **oblast rozvoje** (další vzdělávání, rozšiřování kvalifikace, formování osobnosti jedince, je více orientován na kariéru pracovníka, než na momentálně vykonávanou práci. Formuje spíše jeho potenciál než kvalifikaci a vytváří tak z něj adaptabilní pracovní zdroj).“<sup>28</sup>

V těchto oblastech firemního vzdělávání dochází k formování pracovních schopností zaměstnance. V oblasti vzdělávání jde o aktivity, které umožňují školy. V oblasti kvalifikace dochází k formování specifických znalostí a dovedností, které jsou s ohledem na měnící se požadavky pracovního místa. A oblast rozvoje se zabývá

---

<sup>27</sup> KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 206.

<sup>28</sup> BARTOŇKOVÁ, H., *Firemní vzdělávání*, s. 13.

orientací na získání dalších vědomostí a dovedností, než pouze na ty, které jsou nezbytné pro výkon povolání. Všechny tyto oblasti mají za hlavní cíl, aby jedinec přispíval k lepšímu plnění stanovených cílů a úkolů, která má organizace.

## 4.2 Úkoly firemního vzdělávání

Jeden z nejdůležitějších úkolů podnikové personální práce je formování pracovních schopností pracovníků podniku. Základním principem podnikání je flexibilita a připravenost na změny. V první řadě musí být flexibilní a připravená na změny podniková pracovní síla.<sup>29</sup>

„Mezi hlavní úkoly firemního vzdělávání patří zajišťování podélné a příčné flexibility.

- 1. Podélná, longitudinální flexibilita**, tj. přizpůsobování pracovních schopností zaměstnanců měnícím se požadavkům pracovního místa - flexibilita v rámci pracovního místa. Tato část je hlavním úkolem firemního vzdělávání.
- 2. Příčná, transversální flexibilita**, tj. zvyšování použitelnosti zaměstnanců tak, aby zvládali znalosti a dovednosti potřebné k vykonávání dalších, jiných pracovních míst. Dochází tak k rozšiřování pracovních schopností.“<sup>30</sup>

Z předchozího textu vyplývá, že základním úkolem podnikového vzdělávání je umožnit svým zaměstnancům neustálé rozšiřování a obnovování teoretických znalostí, získávat specifické dovednosti pro práci na určitém pracovním místě a vytvářet podmínky pro realizaci osobního rozvoje zaměstnanců.

Zaměstnavatelé jsou velmi významným aktérem profesního vzdělávání dospělých. Zaměstnavatelé ve své většině zajišťují profesní vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, ať už vlastními nebo cizími silami.

---

<sup>29</sup> Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 206.

<sup>30</sup> BARTOŇKOVÁ, H., *Firemní vzdělávání*, s. 15.

### 4.3 Přístupy k firemnímu vzdělávání

Pro organizaci by mělo být důležité, aby vzdělávání bylo efektivní, a to ne ve smyslu vynaložených finančních prostředků, ale ve smyslu skutečného naučení se.

Bartoňková uvádí, že k firemnímu vzdělávání můžeme přistupovat dvěma základními způsoby:

- **reaktivní způsob** - neboli výkonnostní. Tento přístup je aktuální, jestliže na pracovišti dojde ke snížení produkce či výkonu vlivem nedostatečného vzdělávání.
- **proaktivní způsob** - tento způsob má vztah k podnikové strategii, kdy se na základě technického vývoje nebo výsledků vývoje managementu, odhadují vzdělávací potřeby.<sup>31</sup>

Mužík uvádí tři možné přístupy k firemnímu vzdělávání:

- podnik přijímá pouze plně kvalifikované pracovníky a tím je vzdělávání omezeno na minimum,
- podnik realizuje podnikové vzdělávání tehdy, pokud je situace naléhavá a nebo podniku hrozí sankce,
- podnik věnuje vzdělávání pracovníků trvalou pozornost, čímž se stává součástí podnikové činnosti.<sup>32</sup>

Přístup podniku ke vzdělávání patří k základním východiskům pro systém vzdělávání. Každá organizace má odlišné postoje a přístupy k firemnímu vzdělávání. Jednotlivé přístupy mají své výhody a nevýhody, a proto je vždy nutné přihlídnout ke konkrétním specifikům daného podniku.

Hlavním cílem podnikového vzdělávání je tedy připravit zaměstnance tak, aby se zvýšila jejich výkonnost, která vede ke konkurenceschopnosti, prosperitě podniku a naplňování tak cílů podnikové strategie. Podnikové vzdělávání je tedy činnost, která složí především k získávání a prohlubování znalostí, dovedností a schopností zaměstnance s návazností na rozvoj podniku.

---

<sup>31</sup> Srov. BARTOŇKOVÁ, H., *Firemní vzdělávání*, s. 15.

<sup>32</sup> Srov. MUŽÍK, J., *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 56.

Na základě teoretických východisek, které jsem v dosavadním textu popsala, se budu v dalších kapitolách již konkrétně věnovat vzdělávání u Vězeňské služby České republiky.

## **5 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY**

Ve vězeňství se v různých dobách uplatňoval různý přístup k vězňům. Toto vzájemné působení prošlo dlouhým vývojem. Zacházení s vězni je v každé době podmíněno legislativou a velkou úlohu zde hrály i sociální a ekonomické podmínky. Výchovné působení na vězně je staršího data než výchovné působení na vězeňský personál. Velký podíl na úrovni výchovného působení na vězně má nejen osobnost výchovného pracovníka, ale také jeho vzdělání. Vzdělávání pracovníků vězeňství se překrývají se vzděláváním příslušníků ministerstva vnitra. Z roku 1960 pochází nejstarší materiály, ve kterých se mluví o vzdělávání vězeňského personálu. Toto vzdělávání se provádělo v Janu pod Skalou, kde tato škola byla organizována ve specializovaných katedrách. Tento kurz trval tři měsíce a závěrečné zkoušky byly složeny z pěti předmětů (odborné předměty nápravného zařízení, lidově demokratické právo, vojenské tělovýchovné předměty, zeměpis a marxismus - lenismus).

Roku 1962 byla škola přestěhována do Ostrova nad Ohří, kde už kurzy byly šestiměsíční, ale závěrečné zkoušky se skládaly z výše zmíněných předmětů. V roce 1970, kdy už vězeňství patřilo pod Ministerstvo spravedlnosti, byla zřízena Odborná škola Sboru nápravné výchovy, kde probíhaly nástupní kurzy pro nově přijaté pracovníky již v délce devíti týdnů. Závěrečné zkoušky se konaly z jiných předmětů (základní politické znalosti, bojová příprava, Československé socialistické právo, odborná bezpečnostní příprava a tělesná příprava). V tomto zařízení bylo později také zřízeno maturitní studium pro obor vychovatelství.

V roce 1980 proběhlo další přemístění školy do Zastávky u Brna, kde probíhalo jak maturitní studium, tak i devítitýdenní nástupní kurz. Další stěhování školy bylo za dva roky, a to do Brna. V roce 1992 došlo k zásadní změně pojetí vzdělávání pracovníků vězeňství. V tomto roce byl přijat zákon o Vězeňské službě a justiční strážní č. 555/1992 Sb., který zrušil Sbor nápravné výchovy České republiky a jeho nástupcem se stala Vězeňská služba České republiky. Došlo i ke změnám v přípravě a výchově nových pracovníků. Nástupní kurzy se tak začaly členit na:

- nástupní kurz A - pro příslušníky vězeňské stráže,
- nástupní kurz B - pro příslušníky dozorce,
- nástupní kurz C - pro příslušníky justiční stráže,

- nástupní kurz D - pro občanské zaměstnance přicházející do styku s vězněnými osobami,
- nástupní kurz E - pro občanské zaměstnance nepřicházející do styku s vězněnými osobami.

Nástupní kurzy byly prodlouženy a navíc byla součástí kurzů i praxe ve věznicích. V roce 1992 byl zřízen Institut vzdělávání sboru nápravné výchovy a o rok později byl tento název změněn na Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky. V dnešní době Vězeňská služba České republiky nemá vlastní přípravu středoškolsky ani vysokoškolsky vzdělávaných pracovníků Vězeňské služby.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Srov. *Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky* [online]. [cit. 2011-01-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.ivvs.cz/?clid=92>>.

## 6 VZDĚLÁVACÍ STRUKTURA V RESORTU VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

Vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR vychází pro občanské zaměstnance ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a pro příslušníky bezpečnostních sborů ze zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

„Vzdělávání ve Vězeňské službě tvoří soustava různých forem vzdělávání v rámci Programu celoživotního vzdělávání. Je zabezpečované Institutem vzdělávání Vězeňské služby nebo organizované ve spolupráci s vysokými školami či jinými vzdělávacími subjekty.“<sup>34</sup>

„Vzdělávání příslušníků a zaměstnanců zahrnuje vstupní vzdělávání a prohlubující vzdělávání, které se dále člení na :

### a) vstupní vzdělávání

1. úvodní,
2. následné,

### b) prohlubující vzdělávání

1. manažerské,
2. jazykové,
3. v dalších oborech, odbornostech nebo oblastech.“<sup>35</sup>

Vstupní vzdělávání úvodní se zahajuje po vzniku služebního nebo pracovního poměru. Toto vzdělávání probíhá ve věznici a trvá nejdéle tři měsíce po zahájení. Cílem tohoto vzdělávání je předat informace a znalosti, které jsou důležité pro práci ve vězeňství. Následné vzdělávání se již uskutečňuje formou základní odborné přípravy, kterou se zabývá v následující kapitole. Prohlubující vzdělávání manažerské je zaměřeno na získávání a osvojení pracovních kompetencí a rozvoji osobnostních předpokladů o manažerském řízení. Jazykové vzdělávání je třeba na místech, kde se vyžaduje aktivní používání cizího jazyka. V každé věznici je vnitřní předpis, který stanovuje podrobnosti k jazykové kvalifikaci. Odborné vzdělávání zahrnuje zejména specializační kurzy, školení, semináře a také různé stáže.

---

<sup>34</sup> Nařízení generálního ředitele č.55/2010 čl. 2, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR.

<sup>35</sup> Nařízení generálního ředitele č.55/2010 čl. 3, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR.

## 6.1 Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky

Institut vzdělávání je vzdělávací zařízení Vězeňské služby, které má celorepublikovou působnost. Toto zařízení zajišťuje profesní teoretickou a praktickou přípravu jak příslušníků, tak i občanských zaměstnanců. Zařízení má za úkol vycvičit a vyškolit pracovníky pro výkon služby a zvyšovat odbornou úroveň pro výkon práce.

V Institutu vzdělávání zabezpečují výuku učitelé, kteří mají dlouholetou praxi ve věznicích a pracovníci ze školství. V Institutu se tak setkávají specialisté na služební problematiku a odborníci z humanitně zaměřených předmětů. Hlavní činností Institutu je zajišťovat služební zkoušky příslušníků. Další prioritou jsou vzdělávací aktivity v rámci zajišťování celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby, které jsou prováděné formou specializačních kurzů, školení a dalších typů vzdělávacích aktivit. Většina nově příchozích do vězeňství neabsolvovalo vojenskou službu, a tak Institut věnuje zvýšenou pozornost absenci základní vojenské služby, která je zaměřena na získání základních návyků služební zdvořilosti a vystupování příslušníka bezpečnostních sborů. Významné místo v činnosti Institutu vzdělávání zaujímá také Kabinet dokumentace a historie, který zajišťuje celou řadu akcí. Posluchači kurzů využívají v rámci přípravy na své budoucí povolání speciální učebny, jakými jsou např. cvičná cela, učebna se simulátorem střelby nebo speciálně upravený sál – dojo - pro tělesnou přípravu. K dispozici jsou i počítačové učebny s Internetem. Institut vzdělávání věnuje velkou pozornost mimovýukové činnosti, jak vlastních zaměstnanců, tak i posluchačů. Pro sportovní aktivity je k dispozici bazén, tělocvična, tenisové kurty a posilovna.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Srov. Výroční zpráva Institutu vzdělávání Vězeňské služby České republiky za rok 2009.



## 7 FORMÁLNÍ SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

Základní odborná příprava je zahrnuta jako prvotní článek vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky. Do základní odborné přípravy nastupují příslušníci a občanští pracovníci Vězeňské služby České republiky, která jim zajišťuje základní odbornou úroveň vzdělání. Kurzy jsou zaměřeny na všestrannou přípravu k praktickému výkonu povolání, na výuku základů práva a společenských věd, zákonů a předpisů, které souvisí s činnostmi ve Vězeňské službě.

### 7.1 Vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR

**Služební poměr** – služební poměr bývá uzavírán s nově nastupujícím příslušníkem na dobu určitou, která trvá 3 roky. Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušníci, kteří již absolvovali služební poměr na dobu určitou a úspěšně vykonali služební zkoušku a hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby.

Uchazeč musí podle zákona č. 361/2003 Sb. splňovat následující podmínky:

- občanství ČR,
- věk nad 18 let,
- bezúhonnost,
- střední vzdělání s maturitní zkouškou, střední s výučním listem,
- zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost k výkonu služby,
- není členem politické strany nebo politického hnutí,
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Srov. Projekt základní odborná příprava příslušníků – A. Institut vzdělávání VS ČR, Stráž pod Ralskem.

## **Přípravné období**

Přípravné období předchází nástupu do základní odborné přípravy. Je to doba od dne nástupu do služebního období do dne zahájení nástupního kurzu. Přípravné období probíhá v organizační jednotce- věznici, ve které byl dotyčný zaměstnán.

Nově přijatý příslušník, který byl přijat do služebního poměru se ihned po nástupu seznámí s novým prostředím a získá základní informace o Vězeňské službě České republiky. Následně je zařazen do vstupního vzdělávání úvodního. Zde se seznamuje s organizační strukturou, chodem organizační jednotky a danými předpisy. Již od počátku nástupu je cíleně řízen zástupcem vedoucího oddělení vězeňské a justiční stráže nebo jiným pověřeným zaměstnancem. Pro toto období existuje jednotný plán, ve kterém jsou obsaženy právní normy a činnosti, které musí absolvovat. Toto období by mělo trvat nejméně jeden měsíc.<sup>38</sup>

### **7.1.1 Základní odborná příprava příslušníků – A**

Hlavním úkolem této odborné přípravy je všestranná příprava příslušníka na první profesní orientaci ve Vězeňské službě. Příslušník po skončení přípravy zvládá tyto základní vědomosti, dovednosti a návyky:

- orientuje se v právním řádu České republiky,
- orientuje se v právních normách, které vymezují činnost Vězeňské služby České republiky a zacházení s odsouzenými a obviněnými osobami,
- respektuje práva odsouzených osob a jejich dodržování,
- používá metody práce s uvězněnými,
- uplatňuje znalosti z psychologie, pedagogiky a základních etických zásad při práci s vězni,
- dodržuje zásady etiky a lidských práv při kontaktu s vězněnými osobami.

Základní odborná příprava probíhá jak v Institutu vzdělávání, kde probíhá teoretická příprava, tak i ve věznici, kde probíhá praktická příprava. Teoretická příprava probíhá ve třech soustředěních. První soustředění trvá pět týdnů a poslední dvě trvají po čtyřech týdnech. Na konci posledního soustředění probíhají závěrečné zkoušky.

---

<sup>38</sup> Srov. Nařízení generálního ředitele č. 55, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

### **První soustředění**

Výuka začíná v návaznosti na již získané základní informace z přípravného období v organizačních jednotkách. Výuka probíhá především formou přednášek a praktických nácviků ze služebních předmětů. Po ukončení prvního soustředění se příslušník vrací zpátky do organizační jednotky, kde dochází k praktickému procvičování získaných znalostí a dovedností z prvního soustředění.

### **Druhé soustředění**

Další výuka prohlubuje již získané znalosti a praktické dovednosti, které probíhají formou opakování, cvičení a seminářů. Dále se pokračuje v teoretické výuce, která je doplněna o další poznatky. Součástí tohoto soustředění je exkurze do Památníků vězeňství v Praze. Následně se příslušník vrací zpět do organizační jednotky.

### **Třetí soustředění**

V poslední fázi si příslušníci procvičují a upevňují získané znalosti a praktické dovednosti. Základní odborná příprava je ukončena závěrečnou klasifikací z jednotlivých předmětů a formou komisionální závěrečné zkoušky.<sup>39</sup>

## **7.2 Vzdělávání občanských zaměstnanců Vězeňské služby ČR**

Další zaměstnanci, kteří pracují ve věznicích jsou občanští, nebo-li civilní zaměstnanci. Tito zaměstnanci jsou v pracovním poměru a jsou povinni absolvovat kurz základní odborné přípravy nebo nástupní školení ve Vzdělávacím zařízení Vězeňské služby ČR. Občanští zaměstnanci mají základní odborný kurz rozdělen podle toho, v jakém rozsahu se podílí na programu zacházení s vězněnými osobami.

**Zaměstnanecký poměr** - v tomto poměru je uchazeč přijímán na konkrétní místo (např. lékař, vychovatel, mzdová účetní apod.). Každé pracovní místo je stanoveno konkrétními kvalifikačními předpoklady nebo odbornou způsobilostí.

Uchazeč o zařazení na funkci v pracovněprávním vztahu musí být:

- bezúhonný,
- osobnostně a zdravotně způsobilý pro výkon funkce (pracovního zařazení),
- pro výkon vedoucích funkcí založených jmenováním je nutné negativní lustrační osvědčení.

---

<sup>39</sup> Srov. Základní odborná příprava příslušníků - A, projekt Vězeňské služby.

## **Přípravné období**

Po přijetí do pracovního poměru je zaměstnanec seznámen s novým prostředím a s právními normami a předpisy a následně je zařazen do úvodního vzdělávání. O nově přichozí zaměstnance se stará pověřený zaměstnanec, který vede třídní knihu, ve které musí zaznamenávat přehled o jednotlivých úkonech. Dále se zaměstnanec seznamuje se základními pracovními postupy a principy práce ve věznici. Později je zaměstnanec již začleněn k výkonu práce na oddělení nebo referát věznice.<sup>40</sup>

### **7.2.1 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1**

Kurz B1 je pro všechny občanské zaměstnance, kteří při výkonu své práce přicházejí do styku s vězni, ale nepodílejí se na přípravě programu zacházení. Jedná se zejména o zaměstnance z oddělení logistiky a o administrativní pracovníky.

Po ukončení kurzu je zaměstnanec schopen se orientovat v základních otázkách systému vězeňství České republiky, seznamuje se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody a s vybranými interními předpisy Vězeňské služby České republiky. Jelikož přichází do styku s vězněnými osobami musí také získat znalosti týkající se zacházení s odsouzenými a obviněnými. Dále je seznámen s psychologickými, pedagogickými, právními a etickými aspekty penitenciární problematiky<sup>41</sup>. Velký důraz je kladen na profesionální přístup a dodržování zákonnosti.

Příprava trvá celkem jeden týden a je zakončena souhrnným testem. Po úspěšném absolvování testu je zaměstnanci předáno osvědčení.<sup>42</sup>

### **7.2.2 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2**

Tento kurz je pro všechny nově nastupující občanské zaměstnance, kteří přicházejí do styku s vězněnými osobami a zároveň se podílejí na přípravě programu zacházení. Jedná se zejména o zaměstnance z oddělení výkonu trestu a výkonu vazby (vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové apod.)

---

<sup>40</sup> Srov. Nařízení generálního ředitele č. 55, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

<sup>41</sup> Penitenciární problematika - navazuje na penologii a zahrnuje procesy, které působí na odsouzeného během výkonu trestu odnětí svobody a působí na jeho pozitivní změny chování, nápravu či polepšení.

<sup>42</sup> Srov. Základní odborná příprava občanských zaměstnanců - B1, projekt Vězeňské služby.

Absolvent kurzu se orientuje v otázkách systému vězeňství České republiky. Orientuje se v základní právní úpravě výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a v určitých interních předpisech Vězeňské služby České republiky. Naučí se zacházet s odsouzenými a obviněnými osobami. Cílem této přípravy je předat zaměstnanci teoretické informace, které jsou zaměřeny na přímý styk s vězňnými osobami. Hlavní důraz je kladen na profesionální přístup k vězňům, zvláště na problematiku dodržování zákonnosti a zásad profesní etiky.

Příprava probíhá v osmi týdenních soustředěních. Teoretická příprava probíhá šest týdnů v Institutu vzdělávání a praktická příprava probíhá týden v organizační jednotce. Osmý týden je uzavřena kvalifikace jednotlivých předmětů a probíhají komisionální závěrečné zkoušky. Po úspěšném složení zkoušky dostane zaměstnanec vysvědčení i osvědčení o profesní způsobilosti.<sup>43</sup>

### **7.2.3 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3**

Kurz je určen pro občanské zaměstnance, kteří přicházejí do styku s vězni, ale nepodílejí se na přípravě programu zacházení. Jedná se o zdravotnický personál.

Absolvent tohoto kurzu se orientuje v základních otázkách systému vězeňství České republiky. Seznámen je se základní právní úpravou výkonu vazby, výkonu odnětí svobody a interními předpisy Vězeňské služby České republiky. Dále se orientuje v legislativě, která upravuje jeho pracovní zařazení. Důraz je zde kladen na profesionální přístup a na důsledné dodržování bezpečnosti práce při výkonu práce.

Příprava trvá jeden týden, kde na konci tohoto týdne je uzavřena klasifikace a úspěšným účastníkům je předáno vysvědčení.<sup>44</sup>

### **7.2.4 Vstupní školení externích zaměstnanců a zaměstnanců Vězeňské služby pracujících na částečný úvazek – B4**

Kurz je určen zaměstnancům, kteří pracují na částečný úvazek, a dále pro ostatní pracovníky, kteří vykonávají práci pro Vězeňskou službu České republiky, kteří

---

<sup>43</sup> Srov. Základní odborná příprava občanských zaměstnanců - B2, projekt Vězeňské služby.

<sup>44</sup> Srov. Základní odborná příprava občanských zaměstnanců - B3, projekt Vězeňské služby.

přicházejí do styku s vězněnými osobami. Jedná se o duchovní, lékaře specialistu, terapeuty apod.

Jako předchozí účastníci přípravy se orientují v systému vězeňství České republiky, v právní úpravě výkonu vazby, výkonu odnětí svobody a ve vybraných interních předpisech. Základním úkolem školení je předat zaměstnanci informace, které se týkají pohybu v objektech střežených Vězeňskou službou České republiky, kde je prováděn vlastní výkon práce. Velký důraz je kladen na dodržování zákonnosti a vnitřní bezpečnosti.

Školení probíhá distanční formou na základě individuální konzultace, kdy je posluchačům předán seznam učební látky z jednotlivých předmětů. Tato forma studia je ukončena odbornou rozpravou a předáním závěrečného osvědčení.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Srov. Základní odborná příprava občanských zaměstnanců - B4, projekt Vězeňské služby.

## **8 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVÍKŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY**

Cílem koncepce celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR je stanovit systém, který poskytne záruku odborné kvalifikace zaměstnanců pro výkon služby od přijetí do práce po celou dobu jeho trvání. Tento systém zajišťuje vzdělávání a získávání odborné kvalifikace nezbytné jak pro výkon zastávaných funkcí, tak pro jejich kariérní růst.

Potřeba celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby vychází z následujících skutečností:

- povolání zaměstnanců Vězeňské služby je v současnosti svou přípravou, výkonem a zabezpečením koncipováno jako celoživotní zaměstnání, tzn., že i příprava pro výkon tohoto zaměstnání a zejména obnova a upevňování znalostí a dovedností musí být orientována dlouhodobě,
- právní normy i poznatky bezpečnostních věd, které zaměstnanec Vězeňské služby uplatňuje v praktickém výkonu služby se postupně mění, doplňují, zpřesňují, zdokonalují, vznikají nové metody kriminalistické praxe apod. K tomu, aby zaměstnanec Vězeňské služby dokázal ve službě využívat nejnovějších poznatků, je nutné mu vytvořit podmínky pro vzdělávání po celou dobu výkonu služby.

Základní prameny Programu celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby České republiky byly položeny v roce 1995. Celoživotní vzdělávání je pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivce pracujícího ve Vězeňské službě České republiky, permanentní zvyšování jeho vzdělanostní a morální úrovně. Tvoří je osm stupňů:

- 1.** Základní vzdělání probíhající formou nástupních kurzů a nástupních školení, do nich jsou zařazováni všichni nově přijatí pracovníci.
- 2.** Systematické školení v organizačních článcích Vězeňské služby ČR v rámci nově koncipovaného programu služební odborné přípravy, jehož součástí je doplňování vědomostí formou řízeného samostudia a následné pravidelné prověřování získaných znalostí, individuální zvyšování fyzické kondice a dovedností z oblasti sebeobrany a střelecké přípravy.
- 3.** Studium na vysokých školách a postgraduální studium podle potřeby organizace a individuálního zájmu zaměstnanců Vězeňské služby.

4. Jádru celoživotního vzdělávání, tj. systém rozšiřovacích a specializačních kurzů, určený pro každou kategorii zaměstnanců ve Vězeňské službě podle katalogu funkcí, které má pracovník, jak ve vlastním zájmu, tak i v zájmu organizačního článku, absolvovat. Kurzy jsou rozděleny na povinné a fakultativní.
5. Spolupráce s nestátními organizacemi zejména na úseku výchovy k lidským právům, profesní etiky, komunikace, protidrogové prevence apod.
6. Vědomosti, které zaměstnanci získají během zahraničních cest a stáží.
7. Vrcholový modul vzdělanosti, což představuje spolupráce s vysokými školami, věda, výzkum, účast na mezinárodních konferencích s penitenciární problematikou.
8. Všemi stupni vzdělání prolíná enviromentální působení prostředím, zájmovými aktivitami ve volném čase, možnostmi kulturního, sportovního a společenského využití a celkovým zkvalitněním mezilidských vztahů.<sup>46</sup>

## **8.1 Specializační kurzy celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky**

Specializační kurzy jsou jednou z hlavních oblastí činnosti Institutu vzdělávání Vězeňské služby. Specializační kurzy jsou další formou vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky v rámci Programu celoživotního vzdělávání .

Specializační kurzy jsou především zaměřené na měnící se nároky a potřeby vězeňské populace. Kurzy jsou plánovány průběžně na kalendářní rok pro potřebu Vězeňské služby. Některé kurzy na sebe kontinuálně navazují, další kurzy jsou podle služebního zařazení povinné, jiné jsou nepovinné a obsazují se podle zájmu z řad zaměstnanců. Po absolvování kurzu obdrží každý posluchač osvědčení o absolvování kurzu celoživotního vzdělávání Vězeňské služby České republiky.

Specializační kurzy se dělí na krátkodobé, několika denní, týdenní a dlouhodobé v délce vyučování několika týdenních soustředění.

Specializační kurzy celoživotního vzdělávání jsou prezentovány v nabídkovém kalendáři, který obsahuje základní údaje o jednotlivých kurzech. Nabídkový kalendář je

---

<sup>46</sup> Srov. *Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky* [online]. [cit. 2011-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.ivvs.cz/?m=4>> .



odesílán do všech organizačních jednotek Vězeňské služby s možností přihlášení předem stanoveného počtu zájemců. Následně ředitel věznice rozhodne o vyslání zaměstnanců na specializační kurz dle potřeb jednotky. V současné době katalog nabízí 125 kurzů. Pro příklad uvádím kurzy:

- Specializační kurz pro ředitele věznice, vazebních věznic a ředitele odborů GR VS ČR
- Řízení lidských zdrojů
- Kurz pro pracovníky vězeňské duchovenské služby
- Specializační kurz romské problematiky
- Zdokonalovací kurz instruktorů sebeobrany
- Strategie vyjednávání a zvládnání stavu agresivity
- Zacházení s mladistvými vězni
- Zacházení s vězněnými psychopaty
- Protidrogová prevence
- Základy výpočetní techniky
- Krizová intervence
- Prevence šikanování
- Zacházení s drogově závislými vězni
- Jazyková příprava – anglický jazyk
- Příprava tiskových mluvčích
- Management logistiky a ekonomiky
- Zacházení s vězněnými matkami s dětmi
- Kurz právnického vzdělání
- Prevence psychického vyhoření.<sup>47</sup>

## **8.2 Další formy vzdělávání**

V české republice zatím neexistuje žádná škola, která by poskytovala ucelené studium problematiky vězeňství, jako je to například u Policie ČR. Každá funkce ve Vězeňské službě jasně stanovuje požadované vzdělání, ale pro většinu zaměstnanců

---

<sup>47</sup> Srov. Výroční zpráva Institutu vzdělávání za rok 2009.

je nezbytné zvýšit si vzdělání pro zajištění kariérního postupu. Velký význam kariérního plánování je nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Cílem kariérního plánování pro zaměstnavatele je, aby uvolněná nebo nově vytvářená místa vedoucích, případně další odborná místa, byla včas a kvalitně obsazována .

K prohlubujícím vzděláváním patří například manažerské vzdělávání, které je zaměřeno na získání, osvojení a rozvinutí pracovní kompetence, sociální kompetence, rozvoj osobnostních předpokladů a ucelených znalostí o procesech manažerského řízení a rozhodování vedoucími zaměstnanci Vězeňské služby. K dalším prohlubujícím vzděláváním patří jazykové vzdělávání. Jazykové vzdělávání se vztahuje na příslušníka ustanoveného na služebním místě nebo na zaměstnance na pracovním místě, na nichž se vyžaduje aktivní používání cizího jazyka. Dalším typem je odborné vzdělávání, které je uskutečňované zejména formou specializačních kurzů, školení, seminářů, e-learningového studia apod.

V současné době Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky spolupracuje s Pedagogickou fakultou Technické univerzity v Liberci, která nabízí možnost studia v Kurzu sociální práce pro pracovníky ve vězeňství a policii. Tento kurz připravuje studenty na přijímací řízení a také na studium v bakalářském studijním oboru - Penitanciární péče. Další spolupráci zahájil Institut vzdělávání s Vysokou školou tělovýchovy a sportu Palestra. Palestra nabízí dvě bakalářské studia:

1. Sportovní a volnočasový pedagog,
2. Sportovní a kondiční specialista.

První nabídka nejprve probíhá ve formě celoživotního vzdělávání (2roky) s následným přestupem do třetího ročníku bakalářského studia. Studium převážně probíhá o víkendech v Institutu vzdělávání. Druhá nabídka je zaměřena pro zaměstnance Vězeňské služby, kteří potřebují v letošním roce zahájit řádné bakalářské studium. Tato nabídka je především určena pro vychovatele, ale i další zaměstnance, kteří potřebují v letošním roce zahájit řádné studium na vysoké škole. Studium opět probíhá o víkendech v Institutu vzdělávání.

Dalšími stálými partnery jsou policejní školy v Brně, Praze a Holešově. Pro proviantní službu bylo zřízeno bakalářské studium na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Formou kurzů Celoživotního vzdělávání spolupracuje Institut s Filozofickou fakultou Univerzity Karlovy v Praze.

Z důvodu zvyšujícího se počtu a rozsahu problémů bezpečnostního charakteru je poptávka po vysokoškolsky vzdělaných odbornících stále větší.

## ZÁVĚR

Základními hodnotami zaměstnanců Vězeňské služby je profesionalita, odpovědnost, bezúhonnost a dodržování zásad profesní etiky. Osobním a profesionálním přístupem Vězeňské služby je nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon.

Proto je velmi důležité zajistit každému jedinci potřebné vzdělání a vybavení morální úrovní. Vzdělávací systém Vězeňské služby České republiky se neustále vyvíjí a zdokonaluje. Vězeňská služba musí umět reagovat na nové poznatky a trendy a držet tak tím krok s rafinovaným kriminálním prostředím. Proto je velmi důležité nejen vzdělání pro výkon práce ve Vězeňské službě, ale především potřebná kvalifikace, díky které se pak může lépe orientovat ve svém povolání a reagovat tak na situace, které se při jeho práci mohou objevit. Celoživotní vzdělávání se tak stává neodmyslitelnou součástí každého zaměstnance Vězeňské služby České republiky.

V bakalářské práci byl popsán vzdělávací systém u Vězeňské služby České republiky od počátku vzdělávání až do nynější podoby. Je zde také popsán postup při výuce jednotlivých nástupních kurzů pro příslušníky i pro občanské zaměstnance a následné vzdělávání je zahrnuto do koncepce celoživotního vzdělávání. Nástupní a celoživotní vzdělávání pro Vězeňskou službu České republiky zajišťuje Institut vzdělávání ve Stráži pod Ralskem. Můžu podotknout, že současný stav vzdělávání u Vězeňské služby České republiky je na vysoké úrovni a každý jedinec, pokud má zájem, tak se může vzdělávat. K ještě lépe fungujícímu systému vzdělávání navrhuji vylepšit:

- motivaci ve formě finančního ohodnocení, jelikož v současné době došlo dle nařízení vlády k jejímu výraznému snížení, což může ovlivnit přístup k vykonávání práce a k chuti k dalšímu vzdělávání a rozšiřování kvalifikace,
- zřízení vlastního školského zařízení, které by mohlo připravit uchazeče k povolání přímo formou středního, vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání,
- vzhledem k faktu, že v dnešní době většina uchazečů již nejsou absolventi základní vojenské služby, zaměřila bych větší pozornost v nástupních kurzech na bojovou přípravu.

Jelikož je prostředí Vězeňské služby České republiky natolik specifické, odborné, ale i také velmi psychicky zatěžující, považuji neustálé vzdělávání jak příslušníků, tak i ostatním zaměstnanců za jednu z hlavních priorit ve vězeňství.

## ANOTACE

<b>Příjmení a jméno autora:</b>	Látalová Veronika
<b>Instituce:</b>	Moravská vysoká škola Olomouc
<b>Název práce v českém jazyce:</b>	Celoživotní vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky
<b>Název práce v anglickém jazyce:</b>	Prison Service of the Czech Republic and Start Longlife Education
<b>Vedoucí práce:</b>	PhDr. Pokorná Dana
<b>Počet stran:</b>	50
<b>Počet příloh:</b>	0
<b>Rok obhajoby:</b>	2011

### **Klíčová slova v českém jazyce:**

Vzdělávání, celoživotní vzdělávání, motivace, dospělý, věznice, příslušník, pracovník, metody vzdělávání.

### **Klíčová slova v anglickém jazyce:**

Education, Lifelong Learning, Motivation, adult, State Prison, Prison Officer, Civil Servant, Training Methods.

Předmětem bakalářské práce je „Celoživotní vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky“. Teoretická část je zaměřena na vzdělávání dospělých, na dospělého v situaci učení a vzdělávání v organizaci. V praktické části je popsán systém vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Cílem práce je odhalit rezervy v současném systému vzdělávání a navrhnout možná východiska, která by mohla pomoci tyto rezervy odstranit.

The subject of this bachelory thesis is „Prison Service of the Czech Republic and Start Longlife Education. The teoretical part is focused on education of adults, for adults in teaching situation and on trainig employees in the organization. The practical part describes the education systém of Prison Service. The main goal of this work is to show the reserves in the present education system and propose some possible solutions which could help to retrieve the mantioned reserves.

## LITERATURA A PRAMENY

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vydání. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. 200 s. ISBN 978-80-87197-12-7.

BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2007. 263 s. ISBN 978-80-86723-34-1.

BARTOŇKOVÁ, H., a ŠIMEK, D. *Andragogika*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002. 65 s. ISBN 80-244-0394-3.

BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. 158 s. ISBN 978-80-244-1859-9.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

BĚLOHLÁVEK, F., KOŠTÁN, P., a ŠULEŘ, O. *Management*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2006. 724 s. ISBN 80-251-0398.

*Bílá kniha*. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Praha: Nakladatelství Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

DĚDINA, J., a CEJTHAMER, V. *Management organizačního chování*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2010. 374 s. ISBN 978-80-247-3348-7.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2. vydání. Praha: Management Press, 1998. 350 s. ISBN 80-85943-51-4.

MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. 1. vydání. Praha: Kodex Bohemia, 1998. 271 s. ISBN 80-85963-52-3.

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: CODEX Bohemia, 1999. 200 s. ISBN 80-85963-93-0.

PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2002. 207 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PETŘKOVÁ, A., a ŠPATENKOVÁ, N. *Vybrané kapitoly z psychologie dospělých*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. 71 s. ISBN 978-80-244-2101-8.

*Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2.

### **Interní dokumenty:**

Nařízení generálního ředitele č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 26/2010, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby České republiky.

Výroční zpráva Institutu vzdělávání za rok 2009.

Základní odborná příprava příslušníků - A, projekt Vězeňské služby.

Základní odborná příprava příslušníků - B1, projekt Vězeňské služby.

Základní odborná příprava příslušníků - B2, projekt Vězeňské služby.

Základní odborná příprava příslušníků - B3, projekt Vězeňské služby.

Základní odborná příprava příslušníků - B4, projekt Vězeňské služby.

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

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

**Internetové prameny:**

*Vscr.cz : Vězeňská služba České republiky* [online]. c2009 [cit. 2011-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/rychla-fakta/>>.

*Ivvs.cz : Institut vzdělávání Vězeňské služby* [online]. c2007 [cit. 2011-01-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.ivvs.cz/?clid=92>>.

*Ivvs.cz : Institut vzdělávání Vězeňské služby* [online]. c2007 [cit. 2011-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.ivvs.cz/?m=4> >.



## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1 – Organizační struktura Vězeňské služby České republiky .....	10
--	----

## **SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 – Etapy celoživotního učení.....	16
Tab. 2 – Metody vzdělávání zaměstnanců.....	19