

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

DOKTORSKÉ STUDIUM KOMBINOVANÉ

2018–2021

DISERTAČNÍ PRÁCE

František Vlach

Vzdělávání a rozvoj vězeňského personálu

Praha 2021

Školitel:

Doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

DOCTORAL PART-TIME STUDIES

2018–2021

DISSERTATION THESIS

František Vlach

Training and Development of Prison Staff

Prague 2021

The Dissertation Thesis Work Supervisor:

Doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 21. února 2021

.....

František Vlach

Poděkování

Chtěl bych poděkovat panu doc. PhDr. Miloslavu Jůzlovi, Ph.D., za odborné vedení mé disertační práce a poskytování praktických rad. Zároveň děkuji paní Mgr. Renatě Hečkové za jazykovou korekturu celého textu. Poděkování patří rovněž mým blízkým, rodině a kolegům z Akademie VS ČR za emoční podporu, trpělivost a prostor, který mi vytvořili k nerušené práci.

Anotace

Disertační práce se zabývá problematikou vzdělávání zaměstnanců v Akademii Vězeňské služby České republiky ve Stráži pod Ralskem, která je jedinou rezortní vzdělávací institucí určenou pro vězeňství. Cílem je analýza současného stavu vzdělávání a výcviku nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců a návrh možné koncepce řešení problematiky profesního vzdělávání s ohledem na současnou koronavirovou situaci a nařízená vládní opatření.

První část práce je teoretická a je věnována nejprve obecné koncepci vězeňských systémů v historickém kontextu a významným osobnostem v penitenciaristice. Další kapitola popisuje význam andragogiky a profesní vzdělávání vězeňského personálu. V dalších kapitolách je popsán systém řízení Vězeňské služby, poslání a cíle Akademie VS ČR, systém vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR včetně historického kontextu a zavádění moderních forem výuky. V poslední kapitole je pozornost zaměřena na přípravu a organizaci andragogického výzkumu.

Na teoretickou část navazuje část empirická, kde je popsáno konkrétní výzkumné šetření, jsou definovány jednotlivé skupiny výzkumného souboru a jejich charakteristika. Další kapitoly jsou věnovány diskuzi a interpretaci zjištěných dat. Významnou kapitolu tvoří shrnutí a závěry empirického šetření, kde jsou podrobně uvedeny výčty opatření vztahující se ke vzdělávací činnosti Akademie VS ČR.

Klíčové pojmy

Akademie Vězeňské služby ČR, komparativní pedagogika, koncepce vězeňských systémů, on-line výuka, penitenciaristika, systém řízení Vězeňské služby ČR, systém vzdělávání vězeňského personálu, Vězeňská služba ČR, vzdělávání dospělých, základní odborná příprava.

Annotation

This dissertation deals with staff education at the Czech Prison Service Academy in Stráž pod Ralskem, which is the only sectoral training institution designated to the Czech penitentiary system. The objective is to analyse the present situation in education and training of new uniformed and civilian staff and to propose possible conceptions of the solutions of the issues of professional training with respect to the present coronavirus crisis and to the government's measures.

The first part of this work is theoretical and it presents general conceptions of prison systems in the historical context and introduces notable persons in the penitentiary field. The next chapter describes the importance of andragogy and the prison staff professional training. In subsequent chapters, the system of management of the Prison Service, the missions and objectives of the Czech Prison Service Academy, the system of prison staff education including the historical context and implementation of modern forms of education are described.

The theoretical part is followed by the empirical part focused on research, in which the specified research groups and their characteristics are described. The subsequent chapters discuss and interpret the findings. A proposal of measures containing detailed lists of measures related to educational activities of the Czech Prison Service Academy shapes the most significant chapter.

Key words

Adult education, comparative pedagogy, conception of penitentiary systems, Czech Prison Service Academy, initial training, management system of the Prison Service of the Czech Republic, online training, penitentiary field, system of prison staff education, the Prison Service of the Czech Republic.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 Filozofie výchovy ve vězeňství.....	12
1.1 Koncepce vězeňských systémů v historickém kontextu	13
1.2 Významné historické osobnosti v penitenciaristice	14
1.3 Proměny vězeňství na území Čech, Moravy a Slezska.....	19
1.4 František Josef Řezáč – reformátor českého vězeňství.....	20
1.5 Filozofické pojetí vězeňského systému v čase změn	23
1.6 Společenská objednávka na obsah výchovy ve vězeňství v současnosti	24
2 Andragogika a profesní vzdělávání vězeňského personálu.....	26
2.1 Základní význam andragogiky ve vzdělávání.....	26
2.2 Celoživotní vzdělávání.....	29
2.3 Organizace vzdělávání dospělých.....	32
2.4 Pravidla vzdělávání zaměstnanců státní správy	33
3 Vězeňská služba ČR.....	34
3.1 Systém řízení ve Vězeňské službě ČR.....	34
3.1.1 Základní struktura Vězeňské služby ČR	34
3.1.2 Organizační jednotky Vězeňské služby ČR	35
4 Akademie Vězeňské služby ČR.....	38
4.1 Poslání a cíle	38
4.2 Historie odborné přípravy vězeňského personálu v ČR.....	40
4.3 Organizační struktura a charakteristika.....	41
4.4 Systém řízení pedagogického procesu	42
4.5 Vzdělávání zaměstnanců ve Vězeňské službě ČR.....	45
4.5.1 Vstupní vzdělávání	45
4.5.2 Průběžné vzdělávání.....	51
4.5.3 Jazykové vzdělávání.....	52
5 Systémy vzdělávání vězeňského personálu z mezinárodního pohledu.....	54
5.1 Přínos komparativní pedagogiky ve vzdělávání personálu VS ČR	55
5.2 Zkušenosti ze zahraničí v přípravě a výcviku nového personálu.....	57
5.3 Mezinárodní spolupráce	66

6	Analýza personálního stavu	68
7	Moderní formy vzdělávání dospělých v době PANDEMIE COVID-19.....	73
7.1	Zavádění on-line výuky v rámci profesní přípravy zaměstnanců Vězeňské služby ČR	73
7.2	Profesní příprava v době pandemie ve vzdělávacích institucích vězeňských služeb v zahraničí.....	78
8	Příprava a organizace andragogického výzkumu.....	89
8.1	Výzkum v pedagogice a v andragogice	89
8.2	Druhy pedagogického výzkumu	90
8.3	Příprava pedagogického výzkumu	91
8.4	Formulace výzkumného problému.....	92
8.5	Formulace vlastního výzkumného problému v disertační práci	95
8.6	Výzkumné metody	98
8.6.1	Kvantitativní a kvalitativní přístup.....	98
8.6.2	Základní vlastnosti výzkumných nástrojů	100
8.6.3	Základní výzkumné metody	104
	EMPIRICKÁ ČÁST	108
9	Úvod k empirické části	108
9.1	Návrh výzkumných metod v disertační práci	108
9.2	Výzkumný soubor	109
9.3	Vlastní šetření a sběr dat	111
9.4	Vyhodnocení dotazníků pro studenty Základní odborné přípravy typu A a B2	113
9.5	Vyhodnocení dotazníku pro učitele Akademie VS ČR	133
9.6	Vyhodnocení dotazníku pro ředitelky a ředitele věznic a vazebních věznic	144
9.7	Shrnutí a závěry empirického šetření.....	155
	ZÁVĚR	163
	RESUMÉ	166
	SUMMARY	167
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	168
	SEZNAM ZKRATEK	174
	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK.....	175
	SEZNAM PŘÍLOH.....	177

ÚVOD

„Šetřit před bojem na výcviku vojska je horší než vzdát bitvu.“

Konfucius (551–479 př. n. l.)

Společenská objednávka kladená na obsah a praktickou úroveň zabezpečování vězeňství se historicky vyvíjí v závislosti na trestní politice státu, která odpovídá měnícím se filosofickým východiskům v oblasti trestní justice, tedy výkonu vazby a zvláště trestu odnětí svobody, ale i zabezpečovací detence. V prostředí demokratického právního státu se vězeňství stává nezbytnou sociální službou veřejnosti s náležitými bezpečnostními kontexty. Tuto sociální službu, poskytovanou osobám, které přestupují meze zákona, musí poskytovat a zabezpečovat vysoce kvalifikovaný personál, všestranně odborně i prakticky připravený k výkonu své náročné profese zaměřené na plnění specializovaných, tedy různorodých a rozmanitých kompetencí.

Realizace těchto kompetencí a povinností vyžadovala po roce 1990 celou řadu reforem, jejichž základem byl především změněný přístup k práci s vězňnými osobami. Reformní proces v tomto smyslu stále pokračuje a nemůže být nikdy ukončen, protože se dotýká nejen prakticky uplatňovaných vědomostí, dovedností a návyků, ale především etického zaměření a osobnostních předpokladů každého jednotlivého nositele kompetencí ve všech profesích v rámci služebního a pracovního poměru ve Vězeňské službě České republiky.

Z výše uvedeného je zřejmé, že těžištěm reformního úsilí je oblast výchovy a vzdělávání personálu ve všech oblastech působení a na všech úrovních řízení organizačních jednotek i generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky. Ze stoupající úrovně odpovědnosti a nezbytnosti perspektivy kariérního postupu u každého zaměstnance vyplývá požadavek neustálého zdokonalování a rozšiřování koncepce celoživotního vzdělávání personálu. Jejím smyslem musí být dlouhodobě založená nepřetržitá osobnostní kultivace zaměstnanců, přičemž stabilita systému organizace souvisí i se stabilizací perspektiv jednotlivců, zvláště těch více motivovaných, ale i jednotlivců, do nichž byl už vložen nikoli nepatrný vklad vyšších stupňů kvalifikace.

Tyto jednotlivce je třeba v organizaci udržet, dát jim šanci rozvoje a pamatovat i na prevenci syndromu vyhoření. To vše je úkolem vzdělávání nejen ve specializované vzdělávací instituci, ale i v řídicích složkách a ve všech výkonných organizačních jednotkách Vězeňské služby ČR. Kariérní postup zakládá v sobě rozvoj i kontinuitu předávání prospěšných zkušeností v náročné práci bezpečnostního sboru.

Priorita bezpečnostních požadavků praxe vyžaduje ve Vězeňské službě trvalé a všestranné předjímaní nebezpečí vzniku mimořádných událostí při zacházení s vězni. Na eliminaci takových rizik proto přímo působí základní složky vzdělávání a výcviku personálu, jež vedou příslušníky a občanské zaměstnance k pochopení bezpodmínečné týmové spolupráce, dané absolutně tím, že v případě podcenění rizik by mohl být ohrožen život jedné i více osob. Tým prostě musí „*táhnout za jeden provaz*“ a nerozptylovat se nepatrnými interpersonálními konflikty a zbytečnými nedorozuměními při spolupráci v linii horizontálního či vertikálního členění organizace. Takový přístup logicky patří k přirozené firemní kultuře budované od počáteční komunikace s uchazeči a od primárního vzdělávání pro veškerý nově získaný personál.

Autor si toto téma vybral záměrně, a to proto, že už 20 let pracuje v Akademii Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem a měl možnost po tu dobu poznat celý pedagogický proces na všech úrovních. Začínal zde jako učitel odborných předmětů, poté byl vedoucím pedagogického oddělení a následně se stal 1. zástupcem ředitele. Od roku 2015 je ředitelem Akademie a snaží se směřovat Akademii mezi nejlepší vzdělávací školy ozbrojených složek v České republice a také mezi evropské vzdělávací instituce. Jde o to, aby Akademie byla zárukou kvalitní odborné přípravy pro nově nastupující zaměstnance Vězeňské služby ČR a vytvářela efektivní vzdělávací programy pro stávající zaměstnance.

Disertační práce se zabývá problematikou vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. **Cílem disertační práce je analýza současného stavu vzdělávání a výcviku příslušníků (především nově nastupujících) a občanských zaměstnanců a návrh možné koncepce řešení problematiky profesního vzdělávání v rámci Vězeňské služby ČR v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem s ohledem na současnou koronavirovou situaci a nařízená vládní opatření.**

V teoretické části je nejprve přiblížen náhled na filozofické aspekty, které utvářely pravidla výchovy a zacházení s věznými osobami v historickém kontextu a které mají vliv na současnou podobu a formu českého vězeňství. Dále je pozornost zaměřena na problematiku andragogické teorie a současné praxe vzdělávání dospělých a na aplikaci konceptu celoživotního učení, který tvoří základ vzdělávání a přípravy zaměstnanců Vězeňské služby České republiky a realizuje se také formou dalšího (celoživotního) vzdělávání. V dalších kapitolách je popsán systém řízení Vězeňské služby, poslání a cíle Akademie VS ČR, systém vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR včetně historického kontextu a také praktické zkušenosti s on-line výukou v Akademii VS ČR. V poslední kapitole je pozornost zaměřena na definování výzkumného problému a návrh výzkumných metod andragogického výzkumu.

Na teoretickou část navazuje část empirická, kde je pozornost zaměřena na konkrétní výzkumné šetření, jsou popsány jednotlivé skupiny výzkumného souboru a jejich charakteristika. Poté následuje dotazníkové šetření, diskuze a interpretace zjištěných dat. Významnou kapitolu tvoří shrnutí a závěry empirického šetření, kde jsou podrobně uvedena jednotlivá zjištění a návrhy vztahující se ke vzdělávací činnosti Akademie VS ČR.

Jakékoli profesní vzdělávání dospělých může mít pozitivní efekty jen tehdy, když je založeno na přesném vyjádření potřeb zaměstnanců dané profesní skupiny. Hlavním úkolem Akademie VS je odborná příprava nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců a soustavné prohlubování odborné (profesní) úrovně všech zaměstnanců VS ČR. Z tohoto důvodu je vytvořen ucelený odborný systém vzdělávání a přípravy, který je určen pro každého zaměstnance a profesní skupinu, kdy každý nově nastupující zaměstnanec začíná nejprve absolvováním základní odborné přípravy a poté následují školení a specializační kurzy stanovené pro danou funkci.

Z tohoto důvodu je nastolený výzkumný problém zaměřen na efektivnost a přínos současného systému vzdělávání a výcviku v Akademii VS ČR. Záměrem je analyzovat současný systém profesního vzdělávání a vzdělávacích potřeb v souvislosti s profily absolventů v jednotlivých oblastech specifických činností potřebných pro praxi ve Vězeňské službě ČR. Poté na základě této analýzy bude možné navrhnout koncepci řešení problematiky profesního vzdělávání zaměřenou na zvýšení efektivnosti vzdělávání a výcviku v rámci VS ČR v Akademii VS ČR.

TEORETICKÁ ČÁST

1 FILOZOFIE VÝCHOVY VE VĚZEŇSTVÍ

Motto

„Otevřít školu znamená uzavřít věznici“.

Victor Hugo (1802–1885)

Každá společnost buduje svůj nápravný systém odpovídající sociálním, ekonomickým a kulturním podmínkám své doby, případně vlastní sociokulturní a ekonomické vyspělosti. Vězeňství je chápáno jako potřebná sociální služba veřejnosti s příslušnými bezpečnostními prvky. Zásadní význam pro efektivní fungování vězeňského systému má zejména odborně vzdělaný a kvalifikovaný vězeňský personál, jenž v rámci zákonem stanovených podmínek poskytuje kvalitní sociální služby odsouzeným jedincům. Dobře vycvičený a kvalitně vzdělaný odborný personál má významný vliv na výchovnou práci s vězňenými osobami a perspektivu jejich bezpečného návratu a začlenění do společnosti.

V disertační práci se autor zabývá problematikou vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, kde cílem disertační práce je analýza současného stavu vzdělávání a výcviku nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců a návrh možného koncepčního řešení problematiky profesního vzdělávání v rámci Vězeňské služby ČR s ohledem na podmínky v Akademii Vězeňské služby ČR a také s ohledem na současnou pandemii viru SARS-CoV-2, kdy je velmi výrazně omezena prezenční výuka ve Stráži pod Ralskem. Zaměstnancům, kteří se připravují na práci ve vězeňství, je třeba vysvětlovat problematiku penitenciární pedagogiky v historických souvislostech a zdůrazňovat všechny faktory, které mají vliv při resocializačním působení na vězňené osoby a na podporu jejich návratu do společnosti.

Při všech úvahách nesmíme zapomenout na to nejdůležitější, že totiž všichni vězni jsou také na prvním místě lidské bytosti s řadou občanských a lidských práv a svobod, které musí být respektovány a naplňovány. Nezáleží na tom, za jaký trestný čin byli obviněni, nebo odsouzeni, stále jde o lidské bytosti s právem na ochranu lidské

důstojnosti. Uznání tohoto faktu musí ovlivnit u vězeňského personálu způsob vykonávání jejich každodenní práce.

Tato kapitola se snaží přiblížit náhled na filozofické aspekty, které utvářely pravidla výchovy a zacházení s vězněnými osobami v historickém kontextu a které mají vliv na současnou podobu a formu českého vězeňství. V centru pozornosti současného vězeňství je vzdělávání vězňů jako účinný nástroj prevence, tento fakt se také stal inspirací pro motto kapitoly, v němž bylo použito věty přisuzované Victoru Hugovi „*Otevřít školu znamená uzavřít věznicí*“.

1.1 Koncepce vězeňských systémů v historickém kontextu

V průběhu staletí zaujalo mnoho filozofů, pedagogů, psychologů, lékařů a právníků osobitý způsob nahlížení na vězeňství a filozofické pojetí spravedlnosti a trestání. Obecně je výkon trestu odnětí svobody považován za jeden z nejdůležitějších nástrojů společnosti v boji proti páčání trestné činnosti. Již od počátku existence trestního práva se vede spor o tom, zda účelem trestu má být zastrašení pachatele trestného činu a jeho odrazení od dalšího pokračování v trestné činnosti, či má důrazně varovat také ostatní lidi ve společnosti před páčáním trestné činnosti. Různá pojetí trestu a trestní politiky se vinou celou historií lidstva, přesto je patrná základní tendence, a to, že s vývojem lidské společnosti se pohled na trest a trestání postupně humanizoval.

Ve starověku a středověku převládal především trest smrti, dále mučení a tělesné tresty. Od 18. století se v Evropě začalo uplatňovat výchovné působení, či dokonce vzdělávání vězeňské populace jako důležitá součást zacházení s nimi. Myšlenka vzdělávání vězňů se opírá o základy humanistické filozofie, náboženství, pedagogiky, ale i o poznatky dalších vědních oborů.

Ve své disertační práci se autor věnuje filozofickým aspektům, které se začaly uplatňovat ve vězeňství a ve výchově odsouzených, protože jsou filosofickým východiskem a ideovým základem soudobého českého vězeňství. Uvěznění nemá být prostou pomstou, či dokonce finálním trestem s konečnou platností eliminující potenciální nebezpečnost pachatele, ale především spravedlivým trestem, při jehož realizaci hrají důležitou roli snahy o přípravu odsouzených osob na budoucí reintegraci do společnosti po propuštění.

V možnostech této disertační práce není postupně představovat všechny filozofy a reformátory či filozofické směry, jež nějakým způsobem zasáhly do vězeňství. V této práci jsou pouze představeny myšlenky vybraných osobností, jejichž názory a myšlenky měly klíčový vliv na utváření moderní filozofie výchovy vězňů a její uplatnění v současném českém vězeňství.

Žádný vězeňský systém nevznikl náhodně, ale postupně, jako výsledek střetu mnoha sociálních faktorů, ve kterém nyní existuje, protože nese v sobě velkou část historie instituce, ale i její zátěže z minulosti. Prvním krokem ke změnám filozofie v základním přístupu a změnám organizace jakéhokoli vězeňského systému je schopnost porozumění základům tohoto systému. Aby bylo možno určit směr, jímž se má vězeňský systém vyvíjet, musíme vědět, jaké jsou jeho kořeny, z čeho vychází a čím vším prošel a jaké zkušenosti získal z vlastního historického vývoje. Vězeňství, pokud se chce posunout vpřed, musí mít schopnost porozumět historické zátěži, kterou si každý vězeňský systém s sebou nese, a mít schopnost se poučit z minulých úspěchů, ale i chyb a selhání.

1.2 Významné historické osobnosti v penitenciaristice

V období pozdního středověku a zejména s nástupem renesančního myšlení a humanismu se objevují snahy o nové pojetí člověka ve společnosti, a tím pádem i přístupy k osobám, jež se provinily proti společenským normám a zákonům – zločincům, případně vězňům. Osvícení panovníci se snažili určitým způsobem humanizovat vězení a trestání lidí, avšak zpravidla se jednalo o ojedinělé případy, které většinou neměly dlouhého trvání. Až v závěru 16. století se objevuje zcela nové pojetí výchovy a převýchovy delikventních osob. Velký vliv na tyto změny měla nejen církev, ale také významné osobnosti z řad filozofů, spisovatelů a dalších osobností tehdejšího kulturního a politického života, kteří se snažili změnit poměry v trestním právu a v penitenciaristice, což mělo vliv na přístup k trestání a vězňům.

Myšlenky Montesquieua, Voltaira, Beccarii a dalších osvícenských filozofů, kteří se významně zabývali trestním právem a penologií, se v polovině 18. století staly základem klasické trestně právní, kriminologické a penologické školy. Jak Jůzl (2017, s. 42) uvádí: „*V základech klasické školy je položena myšlenka, že člověk je sebeurčující se bytost, která koná rozumně a důvodně, a proto za své jednání odpovídá.*“

Mezi významné osobnosti, jež hlásaly nové myšlenky osvícenství a moderního humanismu, patří například **Charles Louis Montesquieu**, který byl francouzským filozofem a spisovatelem. Narodil se dne 18. ledna 1689 v La Brède poblíž Bordeaux v urozené měšťanské rodině. Rodiče mu za křestního kmotra zvolili žebráka, aby si celý život připomínal chudobu svých bratří, tj. bližních podle křesťanské víry. Vystudoval právo a stal se poradcem parlamentu v Bordeaux. Roku 1715 se oženil s Jeanne de Lartigue, jež byla bohatou protestantkou. V roce 1716 zdědil po svém strýci velké jmění včetně titulu barona z Montesquieu. (Jůzl, 2017)

V centru jeho zájmu byly přírodní vědy, jako je fyzika, botanika, ale také se zajímal o politickou filozofii, literaturu a své úvahy zaměřoval ke státnímu zřízení. Po svém zvolení do Francouzské akademie roku 1726 podnikl Montesquieu několik cest po Evropě, především pak po Anglii, kde ho významně zaujala náboženská tolerance a politická svoboda, která byla tolik odlišná od života v absolutistické Francii. Když se vrátil domů ze svých cest, začal psát a v roce 1748 vydal nejvýznamnější politologické dílo „O duchu zákona“, kde se zabýval rozdělením moci a velmi ostře se vyhrážoval k francouzskému absolutismu. (Jůzl, 2017)

Inspirován britskou zkušeností kritizoval tehdejší absolutismus a dospěl k následující koncepci dělby moci ve státě. Obecně by ve státě měly existovat tři vzájemně nezávislé druhy veřejné moci, které by se vzájemně vyvažovaly, a to moc zákonodárná, moc výkonná a moc soudní. Uvedené členění moci a vzájemná nezávislost jednotlivých složek zůstávají součástí moderní politické filozofie i praktického uspořádání moderních demokratických právních států dodnes a dávají tak trvalý rámec uspořádání základních pilířů moderního státu. (Jůzl, 2017)

Dále odsoudil francouzský trestní kodex a vyslovil se pro reformu přísných trestů, které měly být přiměřené proviněním, za něž se ukládaly. Svými myšlenkami položil základy moderního trestního práva, kriminologie a penologie. Zemřel 10. února 1755 v Paříži. (Jůzl, 2017)

Dalším významným filozofem, který významně ovlivnil stav vězeňství a trestání, byl **Francois-Marie Arouet**, který je spíše známý pod pseudonymem **Voltaire**. Narodil se 21. listopadu 1694 v Paříži. Pocházel ze střední třídy, jeho otec byl právník. Voltaire nejprve chodil do jezuitské koleje v Paříži a potom se dal na studium práv, ale u tohoto studia dlouho nevydržel a dal přednost literatuře a kariéře filozofa a spisovatele.

Voltaire byl velmi často pro své provokativní názory pronásledován a vězněn, část života pobýval v exilu, a to v Anglii a v Prusku. Patřil mezi nejvzdělanější filozofy své doby. Odsuzoval svévolné pravomoci soudců a mučení. Požadoval, aby se cílem práva stala ochrana občana a aby si všichni občané byli před zákonem rovni. (Jůzl, 2017)

Voltaire napsal přes padesát literárních děl, povídek, románů, divadelních her, lyrických i epických básní, filozofických úvah, esejí a historických studií. Mnoho jeho prací zařadila církev na Index zakázaných knih, jako je například Filozofický slovník, Filozofické listy, Pojednání o snášenlivosti, Panna Orleánská, Candide, Století Ludvíka XIV. a další. Z jeho rozsáhlého literárního díla jsou dnes ceněny především satiry a filozofické eseje na politická, historická, vědecká a morální témata. (Jůzl, 2017)

Byl respektován a vysloužil si několik přezdivek (například d'ábel, apoštol, šlechtic nebo létající filozof) pro své konflikty, které byly nedílnou součástí jeho života. V závěru svého života nesmiřitelně hájil humanismus proti nesnášenlivosti, nespravedlnosti, násilí, tmářství a nelidskosti. Do tohoto období spadají hlavně jeho filozofické povídky, např. Candide aneb Optimismus a Prostřáček. Roku 1778 ve věku 83 let zemřel v Paříži. (Jůzl, 2017)

Mezi další významné osobnosti právní vědy a penologie patří **Cesare Beccaria**, který se narodil dne 15. března 1738 v Miláně. Byl to italský aristokrat, filozof a ekonom. Po studiích na jezuitské koleji v Parmě absolvoval i studium práva na univerzitě v Pavii, kde roku 1758 studia úspěšně ukončil. Velmi se zajímal o osvícenskou hnutí ve Francii. Beccaria se na začátku zajímal především o matematiku, jeho další působení bylo silně ovlivněno četbou Perských listů od Charlese Louise Montesquieua. Nejznámějším Beccariovým dílem je esej O zločinech a trestech, která nejprve vyšla anonymně v Monaku roku 1764, a teprve když měla nečekaný úspěch,

vydal ji Beccaria pod svým jménem. Církev zařadila tuto esej roku 1766 na Index zakázaných knih. (Jůzl, 2017)

Cesare Beccaria nebyl v té době prvním kritikem a filozofem, který otevřeně kritizoval používání trestu smrti, před ním to byly další významné osobnosti, jako je například Blaise Pascal. Beccaria v esejí uvedl několik závažných argumentů proti trestu smrti. Jeho pojednání je považováno za první hodnotnou penologickou práci, která obhájí reformu systému trestního práva, aby soudnictví odpovídalo racionálním principům.

Význam jeho eseje tkví v tom, že své důvody a ideje vysvětlil srozumitelně široké veřejnosti a publikoval ji v době, která jeho myšlenkám naslouchala. Beccaria vysvětluje, že trest neznamena odplatu, nýbrž že má mít význam výchovný, odstrašující a ochranný. Účinnost trestu nezávisí na jeho tvrdosti, nýbrž na tom, aby byl přiměřený, jistý a rychlý. Lepší je zločinu předcházet, než jej trestat. Za účinné opatření proti zločinu považoval prevenci, nikoli však represí. Když není osobě prokázána vina, měla by se pokládat za nevinou – tj. zásada presumpce nevinny. Požadoval jasné zákony, které budou lidem srozumitelné a také budou mít jednoznačný výklad. Jak je patrné, platí tyto myšlenky a zásady v současné době úplně stejně. Právem je Cesare Beccaria dnes považován za zakladatele moderní teorie trestu a penologie. (Jůzl, 2017), (Beccaria, 2009)

Jednou z nejvýznamnějších osobností ve vývoji moderního vězeňství byl ve druhé polovině 18. století šerif na anglickém šlechtickém soudu **John Howard**. Narodil se roku 1726 v Hackney (část Londýna). Byl to sociální reformátor a filantrop, jenž je považován za významnou osobnost, která výrazně přispěla k reformě věznic a zlepšení života vězňů.

Howard hodně cestoval po Evropě a v roce 1755 ve věku 40 let byl zvědavý na následky zemětřesení v Lisabonu, proto vyrazil do Španělska bez ohledu na to, že Anglie a Francie byly spolu ve válce. Loď, na které Howard cestoval, byla zajata Francouzi a následně byl uvězněn. Ve věznění byl dva měsíce, než došlo k jeho propuštění výměnou za francouzského důstojníka drženého Brity. Tato zkušenost významně podpořila jeho zájem o vězeňství. V roce 1773 byl požádán, aby se stal šerifem z Bedfordshire.

Součástí jeho práce byla také kontrola vězení, a proto byl zděšen tamějšími nehygienickými podmínkami a také tím, že někteří vězni nebyli obžalováni soudem, ale byli ve vězení pouze proto, že nezaplátili své poplatky. V roce 1774 Howard přesvědčil Poslaneckou sněmovnu, aby přijala rozhodnutí, které stanovuje, že poplatky za propuštění vězně mají být zrušeny a stát má dbát o zdraví vězňů.

Howard ve svém díle *Stav vězení v Anglii a Walesu (1777)* podává protest proti strašlivému stavu vězení a zároveň vyvolává široký zájem o nové koncepce vězení a způsoby výkonu trestu. Uvádí v něm například požadavky na diferenciaci vězňů podle pohlaví, věku a provinění. Do návrhů na humanizaci života vězňů zahrnuje především zdravotnická opatření, výběr personálu, kontroly ze strany úřadů, zavedení vyučování vězňů a řadu jiných humanitárních opatření. (Jůzl, 2017)

Úspěch myšlenek Johna Howarda nepramení ani tak z osobní odvahy a zkušeností z návštěv ve věznicích, které byly jistě důležité, ale jeho přínos spočívá zejména v pečlivém dokumentárním záznamu a hlášení toho, co viděl, a informování veřejnosti o skutečném stavu. Jeho kniha *Stav vězení v Anglii a Walesu* se dočkala celkem tří vydání. Ke každému novému vydání přidal Howard přílohu s aktualizovanými statistikami. Poskytované informace byly věcné, pravdivé a důvěryhodné, autor se vyvaroval jakéhokoli přikrášlování situace. V Anglii i v dalších zemích se stal Howard váženou a respektovanou autoritou, jeho názory byly respektovány a jeho argumentům byla věnována náležitá pozornost.

John Howard prosazoval v zacházení s vězni především čisté a zdravé ubytování s poskytnutím odpovídajícího oblečení a prádla, rozdělení vězňů podle pohlaví, věku a povahy trestného činu a také řádnou zdravotní péči. Dále navrhoval duchovní péči pro vězně, protože věřil, že duchovní strádání je hlavní překážkou reformace charakteru vězněné osoby. Dále prosazoval zaměstnávání vězňů, aby měli práci a nežili jen v zahálce. Mnoha změn a reforem požadovaných Johnem Howardem bylo dosaženo, ačkoli se jich za svého života nedočkal, ale staly se významnou inspirací pro další reformy a zlepšení podmínek v zacházení s vězni.

Koncem 18. století se do popředí společenského zájmu dostává reformní hnutí a sílí hlasy veřejnosti, které zpochybňují krutost, svévoli a neefektivnost trestního soudnictví a vězeňských systémů. Během tohoto období reformátoři jako Beccaria

v Itálii či Howard v Anglii hlásají penologickou a právní reformu. Jejich hlavním cílem bylo zmírnit represivní právní sankce, přinutit soudce k dodržování zásady řádného právního procesu, omezit uplatňování trestu smrti a provést humanizaci věznic.

Evropa v té době prochází postupným revolučním hnutím s cílem nastolení nového společenského řádu. Demokratický ideál se stává podstatným znakem nové kultury i nové koncepce výchovy, práva a spravedlnosti. To vše se odrazilo v konkrétních názorech na trestní politiku, včetně řešení problémů z oblasti penologie a penitenciaristiky.

Na základě vzájemné výměny poznatků, zkušeností a konfrontace mezi jednotlivými evropskými státy se postupně vytvářejí v 19. století v Evropě nové systémy a režimy, které akceptují výše uvedené názory a myšlenky. Tyto režimy byly uskutečňovány na základě rozhodnutí osvícených panovníků a pokrokových ředitelů věznic. (Jůzl, 2017)

1.3 Proměny vězeňství na území Čech, Moravy a Slezska

Křesťanské náboženství bylo od svého vzniku v živém kontaktu (nejprve jako objekt pronásledování, později po roce 313 a zvláště 391 v symbióze) se státní mocí reprezentovanou suverénním panovníkem. Většinou sloužilo státní moci a patřilo k základním pilířům moci panovníka. Náboženství jako část kulturního života a duchovních statků se proto vždy těšilo ochraně ze strany státu. Církev a její představitelé jako nositelé kultury a vzdělanosti měli výrazný vliv na vývoj vězeňství jak ve světě, tak i v českých zemích.

Od konce 17. století a především v 18. století se i na území rakouské říše šíří myšlenka, že věznění nemá být tak surové jako v minulosti a život odsouzenců má být chráněn. Vlivem francouzské osvícenské filozofie, jež zdůrazňovala význam lidského rozumu, pokroku a humanity, ale i pracemi italských a anglických filozofů nabývaly tyto myšlenky reálných podob. (Kýr, 1999)

Současné dějiny vězeňství na území Čech, Moravy a Slezska se až do vzniku samostatného Československa vyvíjely převážně v souladu s dějinami habsburské monarchie, jejíž součástí byly i české země. Císařovna Marie Terezie pod vlivem francouzského osvícenství (Beccariovy reformistické myšlenky) nechala v roce 1768 vydat nový trestní kodex (tzv. Theresiana), kterým bylo omezeno ukládání trestu smrti.

V roce 1776 zakázala císařovna používat při výslechu mučení (tortura). Zaváděný systém státních profesionálních soudů odstraňoval zvlášť a nedostatky v právních postupech feudálních pánů. I přes tato ustanovení spali vězni na holých, neohoblovaných prknech (slamníky dostávali až po roce 1815), v nevyhovujících hygienických podmínkách a s nedostatečnou stravou. Mállokterý vězeň v této době přežil ve vězení déle než tři roky. Jako v jiných oblastech společenského života zasáhl do vězeňství po smrti své matky významně svými reformami až císař Josef II. (Kýr, 1999)

Na přelomu 17–18. století byli pachatelé lehčích trestných činů izolováni v obecních domech, které sloužily současně jako chudobince, starobince, nemocnice či ústavy pro choromyslné. Společnost té doby ještě nerozlišovala mezi naprosto odlišnými typy klientů těchto tzv. sociálních zařízení – podstatná pro ni byla pouhá izolace a potřeba umravňovat.

Až teprve mnohem později se vyvinul trest odnětí svobody přibližně v takové podobě, v jaké ho známe dnes. V roce 1823 byla v Praze založena první státní (dnes již neexistující) Svatováclavská zemská trestnice, kde poprvé došlo k řádnému rozlišení vězňených osob, tj. oddělení mužů od žen a mladistvých a více narušených osob od méně narušených. (Kýr, 1999)

1.4 František Josef Řezáč – reformátor českého vězeňství

Přelomovou postavou v historii českého vězeňství byl páter František Josef Řezáč (6. 1. 1819 – 25. 12. 1879), kněz, pedagog a vlastenec, který působil ve věznicích. Svým praktickým působením a myšlenkovým odkazem se řadí mezi klasiky světové penologie a penitenciaristiky. (Uhlík, 1997)

Řezáč úspěšně ukončil studium teologie na arcibiskupském semináři v roce 1843 a v témže roce byl vysvěcen na kněze. V roce 1850 se neúspěšně pokoušel obhájit titul doktora filozofie právě prací o vězeňství, ale protože pro své revoluční vystupování byl v roce 1848 krátce vězňen, upadl dlouhodobě v nemilost mocných nadřízených, kteří jeho vědecké a vlastenecké aktivity nepodporovali. Svou profesionální dráhu kněze zahájil v roce 1842. Poté se stal pomocníkem hlavního duchovního ve Svatováclavské trestnici v Praze. Úkolem duchovních v trestnici bylo zajišťování mší, kázání, vyučování, promluv s vězni, poskytování zpovědí a zaopatřování umírajících.

V roce 1852 vydal vlastním nákladem první publikaci o vězeňství psanou v Čechách česky – „*Vězenství v posavadních způsobech svých s návrhem o zdárnější trestání a polepšování zločinců*“, a to na základě studijní cesty po rakouských věznicích, kdy si udělal vlastní obraz o zacházení s vězni a stavu věznic. V tomto spisu uvádí, že hlavním důvodem jeho sepsání jsou nedokonalé a chybné způsoby věznění a trestání, a to jak v rovině lidské a křesťanské, tak i v rovině právníkové a ekonomické. Vyzývá společnost na základě historických zkušeností a osvědčených praktik církve k novým přístupům k trestání, jež bychom dnes nazvali alternativními tresty. Sám si je vědom, že vězeňství nelze reformovat ze dne na den. Převýchovná práce se zločincem vyžaduje mnoho času. (Jůzl, 2017)

Při nápravě zločinců i při předcházení zločinům věřil Řezáč především v moc výchovy a vzdělání. Odvolává se na vzkříšení ducha a upozorňuje na pozitivní působení církve na vězně. Církvi přisuzuje ve vězeňství důležité postavení a roli a dále právo a povinnost zasahovat do vězeňského procesu ve vzdělávání, v zacházení a duchovenské činnosti. Vytváří tím roli vězeňského faráře coby univerzálního výchovného pracovníka se zajišťováním péče duchovenské, psychologické, výchovně vzdělávací, ale i sociální, právně osvětové, preventivní a poradenské. Dále vyzývá stát, aby církvi nebránil v působení na vězně po svém, aby odsouzené vedla k moudrosti, ctnosti a zbožnosti, za využití svých kněžských prostředků. Náboženská věda nesmí být formální, ale má směřovat k polepšování jedince. Vyzdvihuje výchovné vyučování, ale i cvičení dovedností a návyků, ba i rozvoj citové složky výchovy především u mladistvých vězňů. (Jůzl, 2017)

Řezáč také upozorňoval na příčiny zločinnosti, za něž považoval nízký stupeň vzdělání, poměry rodinné, občanské, státní a církevní. Neopomněl také zmínit příčiny vnitřní, spočívající v osobnosti pachatele. František Josef Řezáč svým všestranným penitenciárním působením, a to jak v oblasti teoretické, tak i v oblasti praktické, založil v průběhu 19. století klasickou českou penitenciární školu, která měla vysokou úroveň. Zločinnost považoval za společenské zlo, jež je nutno překonávat šířením dobra. Na jeho odkaz navázali další duchovní, právníci a polepšovatelé vězeňství, ač na delší čas jeho teoretický přínos upadl téměř v zapomnutí. Jeho myšlenky byly znovuobjeveny, popularizovány a staly se také jedním z filosofických zdrojů reformy českého vězeňství po roce 1989. (Uhlík, 1997)

František Josef Řezáč byl reformátor, který se řadil svou činností do okruhu katolických duchovních, kteří se během 19. století zasloužili o řadu pozitivních změn v zacházení s vězni a o pozitivní změny v české společnosti jako celku. Jeho zásluhou se postupem času činnost duchovních navštěvujících věznice, omezená na výuku náboženství, eventuálně základů bazální gramotnosti, rozrostla až k řešení komplikovaných, mnohdy i krizových sociálních situací, plynoucích ze specifík života za mřížemi. Péče o duchovní potřeby vězňů a rozšiřování jejich znalostí příslušného náboženství pak nepřípadla jen katolické církvi. Stejné právo měli i provinilci jiného vyznání. Obdobně smýšlejícím byl o generaci mladší evangelický duchovní **Gustav Jelínek** (1838–1931), který se významně zasazoval o zlepšení podmínek výkonu trestu odsouzených v rámci rakouského vězeňství a o výuku náboženství ve věznicích. Nezůstalo po něm však žádné rozsáhlé literární dílo, ale příkladně dbal na všechna práva i povinnosti vězňů (bezpochyby nejen jich) a kladl velký důraz na důležitost vzdělávání mládeže jako nejlepšího prostředku prevence kriminality. (Hladík, 2016)

V roce 1865 byl Jelínek jako farář na Hrubé Lhotě ustanoven za evangelického duchovního správce v c. k. trestnici ve Valašském Meziříčí. Vězeňským duchovním byl dlouhých 46 let, a to od roku 1865 až do roku 1911. Na rozdíl od velkého reformátora F. J. Řezáče nikdy nestudoval prostředí trestnic jako celek, neuvažoval o nových možnostech výkonu trestu ve smyslu penologickém a samozřejmě ani v tomto směru nepublikoval žádné články či rozsáhlejší studie. Při práci s odsouzenými ženami ve Valašském Meziříčí a částečně i s muži na Mírově se striktně držel jejich duchovních potřeb a všeobecně velmi nekompromisně prosazoval dodržování předpisů upravujících náboženský život za mřížemi. V tomto smyslu také vnímal nápravu delikventů, kteří se měli polepšit, především na základě nalezení cesty k Bohu. Snažil se dbát na to, aby se život v rakouských trestnicích držel všech stanovených pravidel, a to jak ze strany odsouzených, tak i personálu. (Hladík, 2016)

1.5 Filozofické pojetí vězeňského systému v čase změn

Vězeňské systémy procházejí postupem času změnami, které se týkají jak přímého zacházení s vězni, tak i systému řízení a požadavků kladených na zaměstnance, kteří dohlížejí na plnění výkonu trestu odnětí svobody.

Věznice, jako sociální instituce, nejsou obvykle ve středu zájmu většiny veřejnosti. Politici, média a veřejnost začne věnovat pozornost věznicím až v momentě, kdy se děje něco společensky závažného a ohrožujícího, například útěk nebezpečného vězně ze střeženého prostoru či vzpoura vězňů.

Tradičně byl a je vězeňský systém považován za konzervativní, a tudíž neměnnou a strukturovanou organizaci, která má jasný, dlouhodobý a předem definovaný cíl. Tento cíl spočívá v tom, že vězení má realizovat rozsudek soudu na odsouzeném, který je shledán vinným a který má být proto zbaven svobody. To v konečném důsledku vedlo k tomu, že ve vězeňském systému platila už několik století některá pravidla, která se v čase neměnila, jako například, že vězeň musí dodržovat vnitřní a kázeňský řád, že nesmí utéct, musí zachovávat pořádek a kázeň. Podle této představy se kdysi správce nebo ředitel věznice choval jako absolutní vládce či feudál, který vládl nad věznicí a bez jeho souhlasu či dohledu se nevykonalo nic a všichni mu byli podřízeni s naprostou poslušností. (Coyle, 2004)

Tento pohled na systém zacházení s vězni se v průběhu posledních desetiletí mění z pohledu demokratických změn a žádá se, aby se věznice staly dynamickými institucemi, které budou odrážet hodnoty společnosti a budou nahlížet na vězně jako na svéprávné lidské bytosti, nikoli jako na pasivní kontrolované objekty, které jsou izolovány od společnosti a odevzdaně očekávají věci příští. Změny v jakémkoli vězeňském systému se nemohou podařit, pokud do nich nezahrneme personál a vězně. V každém vězeňském systému zůstávají určité trvalé rysy, a to architektonický prvek samotného vězení, ve kterém jsou drženi vězni, ale prostor s nimi de facto musí sdílet i vězeňský personál, který je hlídá.

Jedním z hlavních rysů tzv. totální organizace, která klade vysoký důraz na fakt, že je vysoce disciplinovanou organizací, je skutečnost, že personál je navyklý (pouze) plnit rozkazy a beze zbytku respektovat všechny právní normy, což ve vězeňském systému platí beze zbytku. Avšak klíčovým rysem úspěchu či neúspěchu jakéhokoli vězeňského systému, který je provozován humánním a slušným způsobem, je vztah

mezi vězni a vězeňským personálem, s nímž vězni denně přicházejí do styku. Je to vztah vzájemné závislosti, protože jedna skupina nemůže existovat bez druhé. Tento vztah má největší vliv na to, jaká atmosféra bude ve věznici a zda se budou moci uskutečnit cíle v resocializaci vězňených osob. (Coyle, 2004)

1.6 Společenská objednávka na obsah výchovy ve vězeňství v současnosti

Společenská objednávka kladená na obsah a praktickou úroveň zabezpečování vězeňství se historicky vyvíjí v závislosti na trestní politice státu, která odpovídá měnícím se filozofickým východiskům v oblasti trestní justice, tedy výkonu vazby a zvláště trestu odnětí svobody, ale i zabezpečovací detence. V prostředí demokratického právního státu se vězeňství stává nezbytnou sociální službou veřejnosti s náležitými bezpečnostními kontexty. Cílem práce odborných zaměstnanců Vězeňské služby ČR je ve výkonu trestu odnětí svobody připravit formou vhodných programů zacházení vězňenou osobu pro bezpečný návrat zpět do společnosti.

K realizaci výkonu trestu byly vyvinuty postupem času a vývoje lidské společnosti různé vězeňské systémy. Zpočátku se uplatňovala zejména náboženská péče, od které se očekávala především náprava a zpytování svědomí (režim uzavření o samotě). Odsouzení se zúčastňovali mší, kázání, duchovní s nimi individuálně pracovali, pokoušeli se řešit i jejich sociální problémy. Velkou pozornost zasluhuje snaha o výchovu a převýchovu vězňů. Významných výsledků bylo dosaženo při realizaci vzdělávání odsouzených, kteří z velké části byli negramotní (například anglický a irský stupňovitý režim). Mnoho vězňů se ve věznicích naučilo číst a psát a získalo základní vědomosti. Ve vyučování byla věnována pozornost i etickým otázkám a škodlivosti páchaní trestných činů.

Účinnost trestu lze vymezit poměrem minimální intenzity sankce k maximálnímu naplnění její funkce. Trest zůstává trestem jen tehdy, obsahuje-li sankci, avšak jde také o požadavek zamezit prizonizaci a naplnit funkci trestu. Proto filozofie trestu musí být předmětem diskusí v souvislosti s vývojem a vzdělaností společnosti. Pouze odplatou nelze účinně chránit společnost před nebezpečným chováním, a to z jednoduchého důvodu; každý trest odnětí svobody má svůj konec.

Podle Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2025 prochází evropské vězeňství časem změn. Mění se přístupy v oblasti penologie, jsou přehodnocovány otázky bezpečnosti. Na tyto a další změny reaguje i české vězeňství v oblasti přípravy nově nastupujících zaměstnanců.

Personál věznic by měl pomáhat vězněným osobám osvojit si takové návyky a dovednosti, které budou potřebovat v životě na svobodě a které pomohou ke změně žebříčku životních hodnot. Všechny tyto cíle by se měly uskutečnit v prostředí věznic, které je humánní a slušné, v němž všechny vězněné osoby jsou respektovány pro své vlastní právo jako lidské bytosti a v němž také panuje respekt vůči zákonům a předpisům.

Abychom mohli přistoupit k nápravě jednotlivců, musí se změnit celý systém trestání a dojít k transformaci vězeňství. Znamená to i přijetí a dodržování mezinárodních norem, předpisů a závazků. Následně může probíhat efektivní a účinné zacházení s vězni, což bude mít za následek zdárnou resocializaci a tím dojde ke snížení recidivy pachatelů trestných činů v důsledku úspěšného procesu nápravy.

2 ANDRAGOGIKA A PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉHO PERSONÁLU

V této kapitole se autor práce zaměřuje na problematiku andragogické teorie a současné praxe vzdělávání dospělých. Autor zde vysvětluje, že aplikace konceptu celoživotního učení tvoří základ vzdělávání a přípravy zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, který se realizuje formou dalšího (celoživotního) vzdělávání ve Stráži pod Ralskem. Problematika vzdělávání dospělých a jejich psychosociálních aspektů, a to jak na straně příslušníků, tak i na straně občanských zaměstnanců, zvláště odborných specialistů, je jedním ze základních témat, kterému se vedení Akademie Vězeňské služby ČR intenzivně věnuje.

2.1 Základní význam andragogiky ve vzdělávání

„Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Existují rozdílné koncepce andragogiky. V našem pojetí je andragogika specifická součást věd o výchově, vzdělávání a vyučování.“ (Beneš, 2014, s. 11)

Beneš (2014) dále uvádí, že jde o doprovázení člověka při jeho cestě vzděláním, poznáním a pochopením světa. Andragogika jako většina dalších vědních disciplín vychází z filozofie, avšak z hlediska historického vývoje byla součástí pedagogiky, ze které se vyčlenila a osamostatnila. (Veteška, 2016)

K definici vědního oboru Andragogika se váží dva základní pedagogické pojmy, a to je vzdělání a vzdělávání.

Pojem **vzdělání** můžeme definovat jako *„systém vědomostí, dovedností, postojů, názorů a přesvědčení člověka a úroveň rozvoje jeho schopností, jichž se dosáhlo na základě cílevědomého výchovného procesu, a to ve školách, různými formami sebevzdělání a na základě praktických činností.“* (Dvořáček, 2004, s. 6)

Vedle utváření duševních a morálních vlastností jsou zároveň formovány do značné míry i vlastnosti emocionální, volní a tělesné. Zkušenosti získává jedinec v průběhu celého života, a to jak záměrně, tak i nezáměrně. V procesu formování

jedince mají podstatný vliv vzdělávací instituce, které zprostředkovávají systematické, ucelené a organizované vzdělání. (Dvořáček, 2004)

Současný pohled na vzdělání je takový, aby jedinec byl schopen začlenit se do společnosti, aby byl schopen komunikace a spolupráce, uměl přijmout odpovědnost za sebe a měl zájem na sobě v oblasti vzdělávání dále pracovat, tj. stala se z něj všestranně harmonicky rozvinutá osobnost.

Lze konstatovat, že vzdělání je výsledek výchovně-vzdělávacího procesu a sebevzdělávání a stává se vnitřní kvalitou člověka, která není přenosná. (Beneš, 2014)

Pojem vzdělání lze vnímat jako soustavu určitých ucelených vědomostí, dovedností a návyků a dále morálních vlastností, postojů a hodnot, které jsou hodnotou člověka. Tato soustava je nepostradatelným předpokladem přípravy jedince k životu ve společnosti, získávané zejména ve školách a vlastním sebevzděláváním. (Pařízek, 1996)

Pojem **vzdělávání** označuje činnost či proces, při němž je působeno především na rozvoj intelektu a na rozumovou stránku osobnosti.

Obecně můžeme klasifikovat pojem vzdělání jako výsledek procesu vzdělávání a vzdělávání jako proces cílevědomého a systematického učení.

V andragogice se dále setkáváme s pojmem vzdělávání dospělých. **Vzdělávání dospělých** se dnes vnímá jako oblast služeb jednotlivcům, skupinám, institucím či organizacím, která tvorbou vzdělávacích kurzů a školení slouží k uspokojování vzdělávacích zájmů a potřeb (Beneš, 2014)

Jak dále Beneš (1999, s. 5) uvádí, že: *„Vzdělávání dospělých je proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností.“*

Jak uvádí Barták (2008), vzdělávání dospělých je proces, který probíhá po celý jeho dospělý život a pomáhá danému jedinci udržovat krok se všemi probíhajícími změnami ve společnosti, a to v oblasti ekonomické, kulturní či společenské.

Rozvoj osobnosti probíhá nejen ve vzdělávacích institucích, ale hlavně v mezilidském styku, v práci, v procesu poznání a konfrontace s kulturou. V těchto procesech se prolíná jak adaptace, podřizování se hodnotám, kultuře, systému atd., tak i transformace a rozvoj těchto oblastí. (Beneš, 2001)

Člověk, i dospělý, se vždy učil, protože musel reagovat jak na své vlastní biologické a vývojové změny, tak i na měnící se společenské situace. Největší nutnost učení vzniká vždy v období společenských změn a krizí. (Beneš, 2014)

Vzdělávání dospělých:

- je nabídka, kterou využívá dospělý podle svých potřeb nebo pod tlakem okolností, není tedy permanentní (nepřetržitě),
- spíše doprovází, než se snaží řídit dospělého člověka,
- nezahrnuje veškeré učení dospělého.

Můžeme konstatovat, že v poslední době kvalita a prestiž dosaženého stupně vzdělání roste. Mnohem více lidí vnímá potřebu dalšího sebevzdělávání se a vlastního rozvoje. S tím souvisí i to, že roste trh vzdělávacích komerčních nabídek a rozmach vzdělávacích institucí, protože vzdělávání dospělých musí reagovat nejen na společenské změny, ale i na požadavky dospělých osob. Z hlediska vedení institucí a firem se vzdělávání dospělých stává součástí jejich personální práce. (Beneš, 2014)

Dále se rozlišuje vzdělávání dle postavení jedince v organizaci a stupně řízení:

- **Vzdělávání vrcholového managementu.** Zde jde většinou o rozvoj vlastností a schopností jako kreativity, strategického myšlení, zvládání konfliktů a stresů, managementu času, komunikačních dovedností.
- **Vzdělávání středního a nižšího managementu.** U těchto zaměstnanců jde o zprostředkování odborných kompetencí nebo určité praxe. Vzdělávání probíhá většinou formou krátkých školení a kurzů.
- **Vzdělávání řadových zaměstnanců.** Této skupině zaměstnanců bývá hlavně zprostředkováno vzdělávání za účelem zvýšení kvalifikace nebo přizpůsobení se změnám v obsahu jejich práce. Dále se může jednat o vzdělávání zaměřené na techniky uvolnění a zvládání stresu, rozvoj schopností týmové práce a jiné, které pomohou zaměstnanci zvládat každodenní úkoly a problémy. (Beneš, 2014)

„Úspěch firem v globalizovaném světě stojí především na strategickém přístupu k lidem, na schopnostech manažerů lidských zdrojů dobře motivovat a stimulovat své lidi na základě jejich výkonu, přínosu pro firmu, se znalostí a zřetelem k jejich potřebám a očekáváním a promyšleném programu jejich dalšího vzdělávání a rozvoje. Manažeři lidských zdrojů ve spolupráci s nadřízenými pracovníky musí být přesvědčeni o tom, že perspektiva firmy spočívá v odborných, sociálních a osobnostních způsobilostech zaměstnanců, v jejich energetizaci, osobním nasazení, uplatnění jejich potenciálu ve prospěch firmy i svůj vlastní.“ (Beneš, 2014, s. 160)

Snahou každého vedení by mělo být vytvoření vhodného prostředí v organizaci, kde zaměstnanci rádi uplatní své odborné zkušenosti a znalosti. Motivace zaměstnanců je jedním z klíčových faktorů úspěšné a prosperující instituce. Plnění zadaných úkolů ze strany podřízených je ovlivněno způsobem jednání a chování ze strany nadřízených a vedení organizace.

V dnešní době platí důležitý předpoklad, a to učit se od jiných, protože už to někdo v minulosti dělal před námi. Je však nutné zjistit kdo a poučit se z jeho chyb a zjištění. (Collison, Parcel, 2005)

2.2 Celoživotní vzdělávání

Obecně lze konstatovat, že celoživotní vzdělávání se stalo v současné evropské společnosti významným společenským tématem. Doba, ve které nyní žijeme, je příznačná vzájemným propojováním informačních a komunikačních technologií, které značně mění aspekty lidského života. Každý jednotlivec má za úkol úspěšně obstát v nově nastávajícím společenském klimatu, permanentně si osvojovat nové znalosti a dovednosti. Vzdělávání dospělých představuje jednu z hlavních oblastí celoživotního vzdělávání a učení. Z časového hlediska je také nejdelší. Celoživotní vzdělávání a učení má člověku poskytovat možnost se vzdělávat v různých stadiích svého života a rozvoje v souladu se zájmy, úkoly a potřebami. (Hladílek, 2009)

Systém celoživotního vzdělávání zahrnuje:

- **Formální vzdělávání**, které se realizuje ve vzdělávacích institucích (školách). Jeho funkce, cíle, obsahy a způsoby hodnocení jsou jasně definovány a legislativně vymezeny.
- **Neformální vzdělávání**, které se zaměřuje na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, jež mohou danému člověku zvýšit pracovní a i společenské uplatnění. Realizuje se zpravidla v zařízeních zaměstnavatelů, v soukromých vzdělávacích institucích a dalších organizacích.
- **Informální učení**, které vnímáme jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a postojů z každodenních činností v pracovním prostředí, v rodině a ve volném čase. Na rozdíl od předchozích dvou typů vzdělávání, je toto učení neorganizované a nesystematické. (Palán, Langer, 2008)

Úvahy o konceptu evropského celoživotního učení a vzdělávání se v zemích Evropské unie začaly intenzivně rozvíjet na počátku 70. let 20. století v souvislosti s politickými a ekonomickými změnami a významnými pokroky v technologiích. (Palán, Langer, 2008)

Zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000 přijalo **Memorandum o celoživotním učení**, které zahrnuje šest klíčových cílů vymezujících základ celoživotního učení:

- 1) **Nové základní dovednosti pro všechny**, tj. získání dovedností potřebných v současnosti, jako například počítačová gramotnost, znalost jazyků, schopnost se učit. Dále jsou to sociální dovednosti, které přispívají ke zdravé sebedůvěře, adekvátní sebekontrolě a schopnosti přijímat odpovědnost za rizika.
- 2) **Více investic do lidských zdrojů**, tj. zvýšit zatím nedostatečné množství investic směřovaných do této oblasti. Těžiště problematiky spočívá v podnikových systémech vzdělávání, v realizaci kurzů zaměřených na aktuální profesní dovednosti zaměstnanců.
- 3) **Inovace ve vzdělávání** spočívá v tom, že se vyučovací formy, přístupy a metody mají přizpůsobovat specifickým potřebám jednotlivců, skupin

a společnosti. S tím souvisí reforma vzdělávání učitelů a lektorů tak, aby odpovídalo aktuálním podmínkám a potřebám cílových skupin.

- 4) **Oceňování učení** znamená vzájemné uznávání dokladů o získaném vzdělání (kvalifikace, osvědčení, certifikáty) tak, aby byly přenosné v rámci Evropské unie.
- 5) **Nová koncepce poradenství**, tj. získání přístupu ke kvalitním informacím týkajících se vzdělávacích možností. Kvalifikovaní odborníci by měli poskytovat jednotlivcům relevantní informace, cíleně diagnostikovat a motivovat osoby hledající uplatnění na trhu práce. Zdroje informací by měly být také dostupné prostřednictvím informačních technologií.
- 6) **Přiblížit učení domovu** respektuje potřebu co nejvíce přiblížit učícím se osobám příležitost k celoživotnímu učení. (Hladílek, 2009)

Česká republika si uvědomuje důležitost podpory rozvoje lidského potenciálu jako jednoho ze základních faktorů trvale udržitelného hospodářského růstu znalostních ekonomik, a proto v roce 2007 přijala vláda ČR **Strategii celoživotního učení ČR**. Dokument obsahuje dvě části, a to analytickou, kde je prezentována analýza současného stavu celoživotního učení, a strategickou, kde je uvedena identifikace hlavních strategických směrů a vizí pro celoživotní učení v České republice. (Palán, Langer, 2008)

Hlavní strategické směry rozvoje celoživotního učení v ČR jsou:

- **uznávání a prostupnost**, kdy je cílem vytvořit otevřený prostor pro celoživotní učení včetně uznávání výsledků neformálního a informálního učení,
- **rovný přístup**, s cílem podpořit dostupnost a rovnost šancí v přístupu ke vzdělávacím příležitostem během celého života jedince,
- **funkční gramotnost**, s cílem rozvíjet nejen vlastní funkční gramotnost, ale též další klíčové kompetence včetně schopnosti učit se v průběhu celého života,
- **sociální partnerství**, při kterém jde o podporu souladu nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického, environmentálního a sociálního rozvoje,

- **stimulace poptávky** po vzdělávání u všech skupin populace v průběhu celého života, a to například podporou sociálně slabších studentů až po motivující finanční pobídky pro firmy i jednotlivce,
- **kvalita**, a té docílit prostřednictvím podpory zajišťování kvalitní nabídky vzdělávacích příležitostí ve všech složkách,
- **poradenství** s cílem rozvíjet informační a poradenské služby tak, aby byly přístupné kdykoliv a komukoliv v případě jeho potřeby či zájmu o jakýkoli typ vzdělávání. (Palán, Langer, 2008)

2.3 Organizace vzdělávání dospělých

„Společnost (stát, regiony, komuny, podniky atd.) zřizují za účelem řešení relevantních otázek učení se dospělých vzdělávací organizace. Organizace vzdělávání dospělých jsou velmi různorodé a netvoří, na rozdíl od státního školství, žádný jednotný systém.“ (Beneš, 2014, s. 87)

Organizace, která nabízí svým současným, ale i budoucím zaměstnancům příležitost ke vzdělávání, si tím způsobem vytváří dobrou pověst a také příznivější podmínky pro získávání nových pracovníků a stabilizaci těch stávajících pracovníků, to vše má mimořádný strategický význam. (Koubek, 2000)

Instituce potřebují lidi s určitou úrovní znalostí a dovedností a schopností. Hlavním účelem vzdělávání a rozvoje jako procesu organizace je napomáhat společnému zlepšování, protože lidské zdroje, kterými organizace disponuje, hrají při dosahování úspěchu organizace rozhodující roli. (Armstrong, 2015)

Mužík (2011, s. 54) uvádí, že: *„Ve vzdělávání dospělých se stále více diskutuje o různých konceptech učení, které hlavně v podnicích představují důležitou složku a ovlivňují dosah vzdělávacích programů.“*

Akademie VS ČR vytvořila vlastní ucelený odborný systém vzdělávání a přípravy pro zaměstnance Vězeňské služby ČR, který je určen pro každého příslušníka a občanského zaměstnance, ale i profesní skupinu, kdy každý začíná nejprve základní odbornou přípravou a poté následují školení a kurzy pro danou funkci (viz kapitola 4.5).

2.4 Pravidla vzdělávání zaměstnanců státní správy

Problematika vzdělávání zaměstnanců státní správy, kam se řadí i Vězeňská služba ČR, byla nastavena zákonem č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech, a zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Zákon o službě státních zaměstnanců č. 218/2002 Sb. nenabyl nikdy své účinnosti, v roce 2014 byl zrušen a dne 6. listopadu 2014 byl vyhlášen zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. Účelem těchto zákonů byla reforma, modernizace a zkvalitnění služeb a práce veřejné správy.

Vláda ČR svým usnesením č. 899 ze dne 7. září 2020 stanovila Rámcová pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, kde jsou stanoveny jednotlivé druhy vzdělávání, proces vzdělávání, vedení příslušné dokumentace a odpovědnost za vzdělávání. Tato rámcová pravidla jsou určena pro zaměstnance na ministerstvech a dalších správních úřadech, které jsou na místech zřízených zvláštními zákony a jejichž působnost je stanovena zákonem.

Vzdělávání se člení na:

- a) vstupní vzdělávání úvodní,
- b) vstupní vzdělávání následné,
- c) průběžné vzdělávání,
- d) vzdělávání vedoucích zaměstnanců,
- e) jazykové vzdělávání.

Úkolem Akademie Vězeňské služby ČR je realizovat odborné vzdělávání a přípravu v souladu s platnými zákony a usneseními Vlády ČR. Příslušníci a občanští zaměstnanci se řídí platnými zákony a nařízeními, které se vztahují ke službě a k práci ve Vězeňské službě. Je to především zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní ČR, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody či nařízením generálního ředitele VS ČR č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR a další.

3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR

3.1 Systém řízení ve Vězeňské službě ČR

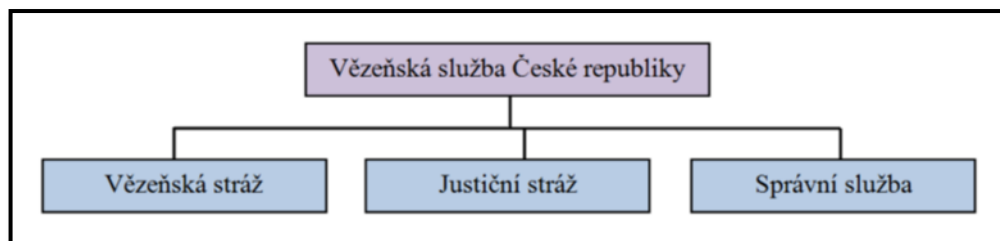
V této kapitole je popsána základní struktura a členění vězeňské služby v České republice a také obsahuje charakteristiku jednotlivých organizačních jednotek včetně systému řízení celé vězeňské služby.

3.1.1 Základní struktura Vězeňské služby ČR

Vězeňská služba České republiky je zřízena podle zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky ve znění pozdějších předpisů a je podřízena Ministerstvu spravedlnosti ČR.

Vězeňská služba ČR zajišťuje výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném zákonem ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnostech státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti ČR.

Obrázek č. 1: Základní struktura Vězeňské služby ČR



Zdroj: autor práce

Podle zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží ČR, je Vězeňská služba ČR rozdělena (viz obrázek č. 1) na **vězeňskou stráž**, jež střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, střeží vazební věznice, věznice a věznice pro místní výkon trestu a při této činnosti a v uvedených místech zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.

Další složkou je **justiční stráž**, která zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a Ministerstva spravedlnosti ČR a v rozsahu stanoveném zákonem zajišťuje bezpečnost výkonu pravomocí soudů a státních zastupitelství.

Poslední složkou je **správní služba**, která rozhoduje ve správním řízení podle všeobecně platných právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, výchovnou a další odbornou činnost. Její zaměstnanci, někdy také nazývaní občanští zaměstnanci, nemají status příslušníka ozbrojeného sboru a jejich pracovní postavení je upravováno zákoníkem práce. (zákon č. 555/1992 Sb.)

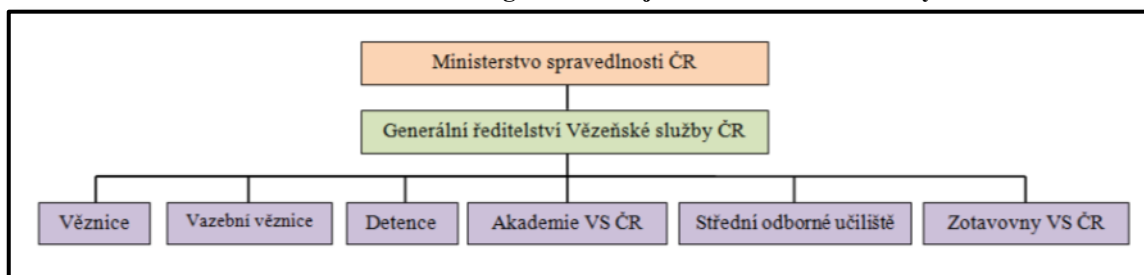
3.1.2 Organizační jednotky Vězeňské služby ČR

V čele Vězeňské služby ČR stojí generální ředitel, který ji řídí. Generální ředitel je zodpovědný za plnění zadaných úkolů a je přímo podřízen ministru spravedlnosti, který ho jmenuje, případně odvolává. Generální ředitel jmenuje či odvolává jednotlivé ředitele organizačních jednotek Vězeňské služby ČR. Ministr spravedlnosti zřizuje či ruší jednotlivé organizační jednotky ve Vězeňské službě ČR (viz obrázek č. 2).

Vězeňská služba se člení na organizační jednotky:

- generální ředitelství,
- věznice,
- vazební věznice,
- ústavy pro výkon zabezpečovací detence,
- Akademie Vězeňské služby ČR,
- Střední odborné učiliště,
- zotavovny Vězeňské služby ČR.

Obrázek č. 2: Schéma řízení organizačních jednotek Vězeňské služby ČR



Zdroj: autor práce

Generální ředitelství

Generální ředitelství je odborným a metodickým orgánem pro řízení a kontrolu Vězeňské služby ČR a pro plnění zadaných úkolů v oblasti vězeňství. Jeho činností je dohled a spolupráce s jednotlivými organizačními jednotkami Vězeňské služby ČR, aby dané jednotky mohly řádně plnit zadané úkoly vyplývající ze zákonů a dalších právních předpisů pro Vězeňskou službu ČR.

Vazební věznice

Vazební věznice jsou organizačními jednotkami, které zajišťují výkon vazby obviněných mužů, žen či mladistvých v souladu se zákonem č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby ve znění pozdějších předpisů. Generální ředitel je oprávněn určit, ve kterých vazebních věznicích lze zajišťovat také výkon trestu odnětí svobody.

Věznice

Věznice jsou organizačními jednotkami, které zajišťují výkon trestu odnětí svobody u odsouzených mužů, žen a mladistvých v souladu se zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody ve znění pozdějších předpisů. Věznice plní další úkoly, které jim v souvislosti s výkonem trestu odnětí svobody ukládají platné právní a vnitřní předpisy. Generální ředitel je oprávněn určit, ve kterých věznicích lze zajišťovat též výkon vazby.

Ústavy pro výkon zabezpečovací detence

Institut výkonu zabezpečovací detence je určen pro osoby závažné trestné činnosti, kteří z důvodu duševní poruchy nejsou trestně odpovědní. Zabezpečovací detence je typem ochranného opatření a v současné době jsou v České republice dvě zařízení, a to v Brně a v Opavě. (Jůzl, 2020)

Akademie Vězeňské služby ČR

Akademie VS ČR ve Stráži pod Ralskem je jediným zařízením Vězeňské služby ČR, ve kterém univerzálně všichni příslušníci a občanští zaměstnanci Vězeňské služby České republiky absolvují kurzy úvodního a celoživotního systematického vzdělávání.

Akademie VS ČR usiluje o kooperaci s odborníky, zejména ze spolupracujících bezpečnostních rezortů a vysokoškolských pracovišť, a to prostřednictvím pořádání odborných seminářů, konferencí a pracovních setkání.

Akademie se také podílí na rozvoji vědecké a výzkumné činnosti především v oblasti penologie a penitenciaristiky. (Vlach, 2018)

Střední odborné učiliště

System přípravy pro odsouzené osoby probíhá zejména prostřednictvím Středního odborného učiliště, které má v současné době celkem 9 školských vzdělávacích středisek. Zde si vězněné osoby mohou doplnit základní vzdělání nebo se vyučit a získat výuční list v učebním oboru, jako je například pro muže: Elektronické a strojně montážní práce (26-51-E/01), Práce ve stravování (65-59-E/02), Strojírenské práce (23-51-E/01), Obráběč kovů (23-56-H/01). Pro ženy jsou určeny například tyto učební obory: Šití prádla (31-59-E/02) nebo Provozní služby (69-54-E/01).

V rámci školských vzdělávacích středisek jsou organizovány různé vzdělávací kurzy, například jazykové, z výpočetní techniky nebo „malíř-natěrač“ či „knihař“. Vězněné osoby, které jsou zařazeny ve studiu, získávají po úspěšném absolvování závěrečných zkoušek certifikát, ze kterého není patrné, že byl získán ve výkonu trestu odnětí svobody.

Zotavovny Vězeňské služby ČR

Zotavovny Vězeňské služby ČR jsou zřízeny Ministerstvem spravedlnosti ČR a jsou určeny pro rehabilitaci příslušníků a občanských pracovníků Vězeňské služby ČR a pracovníků Ministerstva spravedlnosti ČR. Dále se zde konají služební a pracovní akce, porady pro jednotlivé profesní skupiny zaměstnanců.

Kromě výše uvedené hlavní činnosti provozují zotavovny rekreační činnost pro všechny zaměstnance Vězeňské služby ČR a Ministerstva spravedlnosti ČR. V současné době má Vězeňská služba ČR celkem 3 zotavovny (Přední Labská, Pracov, Květnice).

4 AKADEMIE VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR

Název instituce: **Akademie Vězeňské služby ČR**

Právní forma: **organizační složka státu**

Adresa: **Máchova 200, 471 27 Stráž pod Ralskem**

Identifikační číslo: **00212423**

4.1 Poslání a cíle

Akademie Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem je jediným zařízením, ve kterém univerzálně všichni příslušníci a občanští zaměstnanci Vězeňské služby České republiky absolvují kurzy úvodního profesního vzdělávání, zároveň však po celý rok koordinuje bezchybný průběh různých forem celoživotního systematického vzdělávání v resortu. Jako organizační jednotka Vězeňské služby ČR kromě toho plní řadu dalších, především kulturních, společenských a reprezentačních funkcí. Je místem setkávání na celorepublikové i mezinárodní úrovni. (VSČR – Akademie VS ČR, online)

Těžištěm činnosti Akademie jsou vzdělávací aktivity, zahrnující základní odbornou přípravu, kurzy prohlubujícího vzdělávání a další formy vzdělávacích činností. Vzdělávací centrum ve Stráži pod Ralskem začalo fungovat v přibližně stejné kapacitě v září roku 2000. V posledních 23 letech, tj. 1998–2020 prošlo Akademií VS ČR celkem 61 023 absolventů různých kurzů, tj. průměrně 2 653.

Akademie VS ČR na základě zákona č. 555/1992 Sb., a dalších norem zajišťuje především:

- **základní odbornou přípravu pro nově nastupující zaměstnance**

Základní odborná příprava je členěna zvláště pro příslušníky (délka trvání kurzu je 13 týdnů) a pro občanské zaměstnance (délka přípravy je od 1 týdne až do 7 týdnů podle funkce v organizační jednotce Vězeňské služby ČR).

- **služební zkoušky**

Do tří let od nástupu k bezpečnostnímu sboru musí každý příslušník složit zákonem stanovenou služební zkoušku, před vlastní zkouškou je realizován vždy

třídenní přípravný kurz, kde jsou zopakovány nejdůležitější praktické postupy a teoretické znalosti zákonů a předpisů vztahujících se k vězeňské problematice.

- **celoživotní vzdělávání**

Na každé kalendářní pololetí je zasílána nabídka specializačních kurzů a školení určených pro různé profese ve vězeňské službě, součástí nabídky je také Doplňující pedagogické studium, nabídka kurzů pro sociální pracovníky a nabídka jazykových kurzů (například odborná angličtina).

- **penologický výzkum**

Učitelé odborných předmětů se aktivně podílejí na výzkumné činnosti, ze které jsou pak zpracovány analýzy a výzkumné studie a jsou publikovány odborné články v časopisech.

- **publikační činnost**

Průběžně jsou vydávána skripta k jednotlivým předmětům a podpůrné materiály k jednotlivým školením a kurzům, Akademie vydává odborný časopis Historická penologie, sborníky z konferencí Penologické dny a další účelové publikace.

- **vědecké konference a instruktážně metodická zaměstnání**

Ve Stráži pod Ralskem se organizují celorepublikové i mezinárodní konference, zaměstnanci se účastní resortních i meziresortních pracovních setkání. (Vlach, 2018)

Dle Koncepce vězeňství do roku 2025 je pro Akademii dán strategický cíl, a to zajistit širokou škálu odborného vzdělávání určeného jak pro management, tak pro řadové zaměstnance a specialisty. Dalším strategickým úkolem je nabízet příležitosti k dalšímu vzdělávání, sdílení poznatků a profesnímu růstu a rozšířit penologický a penitenciární výzkum.

Obrázek č. 3: Znak Akademie Vězeňské služby ČR



4.2 Historie odborné přípravy vězeňského personálu v ČR

„Úroveň odborné přípravy vězeňského personálu vždy odrážela celkový stav vězeňství, neboť rozvoj vzdělanosti umožňoval prosazování pokrokových koncepcí k dosažení nápravy pachatelů trestné činnosti.“ (Kýr, Kafková, 2010, s. 3)

Před 50 lety byla zřízena Střední odborná škola Sboru nápravné výchovy (SOŠ SNV) v Ostrově nad Ohří (statut školy a učební plán byl schválen Rozkazem ministra spravedlnosti ČSR č. 2/1970). Přínosem byl vznik čtyřletého maturitního studia ve studijním oboru vychovatelství (15-2-02) se speciálním zaměřením na podmínky vězeňství. Tato škola je považována za předchůdkyni dnešní Akademie VS ČR. (Bajcura, 2020)

V roce 1975 vydal ministr vnitra rozkaz k centralizaci školských středisek ozbrojených složek, a proto byla SOŠ SNV přemístěna do Zastávky u Brna a stala se pobočkou Praporčické školy Sboru národní bezpečnosti v Brně (PŠ SNB). V roce 1980 se škola přestěhovala do nově dokončeného školského areálu PŠ SNB v městské části Brno-Bohunice, kde měla vlastní budovu a ubytování pro studenty. Po 17. listopadu 1989 došlo k významným politickým a společenským změnám, což mělo za následek i to, že se rozkazem ministra spravedlnosti transformovala Střední odborná škola SNV na Institut vzdělávání Vězeňské služby (RMS č. 17/1992 Sb.). Dne 17. 2. 1993 bylo usnesením branného a bezpečnostního výboru Parlamentu ČR uloženo zpracování koncepce vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců, která byla následně přijata a realizována. (Kýr, Kafková, 2010)

V září 1994 vzniklo nové vzdělávací středisko ve Stráži pod Ralskem, následně pak od 1. 11. 1996 se sídlo Institutu vzdělávání VS přestěhovalo z Brna do Stráže. V témže roce byla připravena obsahová a organizační koncepce programu celoživotního vzdělávání pracovníků VS ČR, která byla inspirována nejen moderními příklady dobré praxe ze zahraničí, ale i tradicemi českého školství vycházejícími z pedagogických a didaktických názorů J. A. Komenského. V roce 2013 byl Institut vzdělávání přejmenován na Akademii Vězeňské služby ČR. (Bajcura, 2020)

Z tohoto krátkého historického nástinu vyplývá, že vzdělávání a příprava vězeňského personálu má dlouholetou tradici, která vychází z humanistických a penitenciárních tradic a která je v souladu se současnými Evropskými vězeňskými pravidly.

4.3 Organizační struktura a charakteristika

Akademie VS má základní organizační strukturu v principu stejnou jako ostatní organizační jednotky Vězeňské služby ČR (viz obrázek č. 4). V Akademii nyní pracuje 52 kmenových zaměstnanců a přes 20 pracovníků na dohodu o pracovní činnosti.

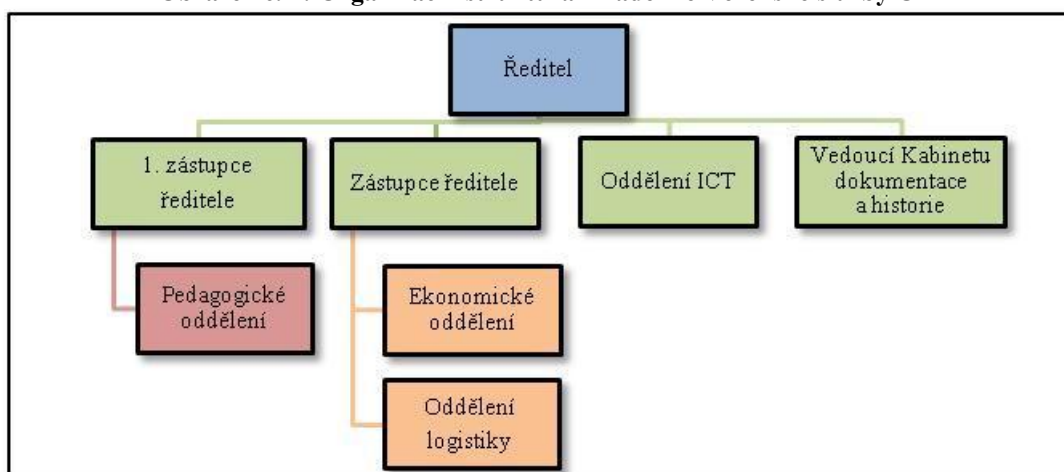
Ředitel Akademie má dva zástupce, kdy 1. zástupce má na starost řízení pedagogického procesu a vzdělávání a dohlíží na činnost pedagogického oddělení. V čele pedagogického oddělení je vedoucí a jeho zástupce, členy jsou pak učitelé odborných předmětů a asistentky. Úkolem pedagogického oddělení je zajištění všech typů vzdělávacích aktivit.

Druhý zástupce ředitele má na starost fungování ekonomického oddělení a oddělení logistiky. Každé oddělení řídí vedoucí. Úkolem oddělení logistiky je materiálně technické zabezpečení výuky a ubytování pro studenty a lektory. Úkolem ekonomického oddělení je zabezpečení všech ekonomických aktivit Akademie.

Dále je v organizační struktuře Akademie samostatné oddělení ICT, které řídí vedoucí, jenž je přímo podřízen řediteli. Úkolem oddělení je zajištění fungování informačního systému a informačních technologií, včetně budování informační strategie a zabezpečení.

Posledním organizačním útvarům je Kabinet dokumentace a historie, který má sídlo v Praze a jeho úkolem je výzkumná a badatelská činnost v českém vězeňství.

Obrázek č. 4: Organizační struktura Akademie Vězeňské služby ČR



Zdroj: autor práce

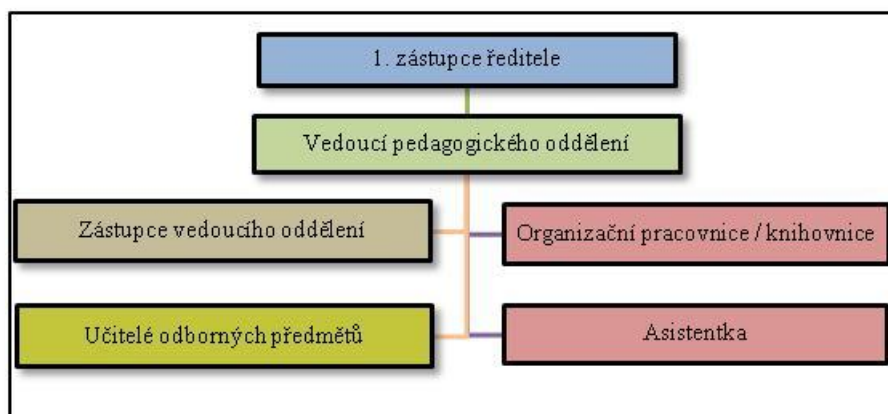
4.4 Systém řízení pedagogického procesu

Akademie VS ČR vytvořila pro potřeby Vězeňské služby ČR vlastní ucelený odborný systém vzdělávání a přípravy, který je určen pro každého zaměstnance a profesní skupinu. Každý nově nastupující příslušník i občanský zaměstnanec prochází nejprve základní odbornou přípravou a poté absolvuje odborná školení a kurzy pro danou funkci, kterou zastává v rámci Vězeňské služby ČR.

Systém řízení pedagogického procesu začíná již u 1. zástupce ředitele, který koordinuje činnost pedagogického oddělení v souladu s požadavky Generálního ředitelství VS ČR a jednotlivých organizačních jednotek (viz obrázek č. 5). Dále koordinuje pedagogickou činnost se zástupkyní ředitele, která má na starost ekonomické oddělení a oddělení logistiky. Všechny části pedagogického procesu musí být v souladu a vše musí na sebe navazovat. Proces začíná vlastním zadáním vzdělávací akce, naplánováním termínu realizace akce, organizačním, lektorským a finančním zajištěním, pak následuje vlastní realizace vzdělávací akce a vyhodnocení. Jednotlivá oddělení v rámci Akademie musí spolu činnost koordinovat, aby byl zajištěn hladký průběh jednotlivých vzdělávacích akcí. V průměru je každý týden v Akademii 200 až 350 studentů, pro které je nutné zajistit vyučovací prostory, ubytování, stravování a další nezbytné činnosti, jako jsou volnočasové aktivity, střelnice a jiné.

Pedagogické oddělení má celkem 26 členů, z toho jednoho vedoucího, který má svého zástupce, asistentku a organizační pracovníci/knihovnici a 21 učitelů odborných předmětů. Každý učitel odborných předmětů zajišťuje výuku 2 a více předmětů, a to jak u nově nastupujících příslušníků, tak i občanských zaměstnanců.

Obrázek č. 5: Schéma pedagogického oddělení v Akademii VS ČR



Zdroj: autor práce

Na konci každého kalendářního roku jsou do Akademie zaslány žádosti o realizaci vzdělávacích akcí, a to jak z jednotlivých odborů Generálního ředitelství VS, tak z jednotlivých věznic a vazebních věznic, ale i sami učitelé přicházejí s inovacemi svých kurzů pro konkrétní profesní skupiny. Následně jsou všechny požadavky vyhodnoceny a je jim přiřazena určitá priorita vzhledem k přiděleným finančním prostředkům. Požadavků je více, než umožňují finanční možnosti rozpočtu Akademie. Přednost mají vždy povinné kurzy a školení, které vyplývají ze zákona či nařízení nebo jsou dány pokynem ministerstva či doporučením Rady Evropy.

Na každé pololetí kalendářního roku je vydán podrobný Plán vzdělávacích aktivit, který schvaluje vedení Generálního ředitelství VS ČR a následně je rozeslán do všech organizačních jednotek. Plán vzdělávacích aktivit je závazný a jeho sestavením je pověřen vedoucí pedagogického oddělení, který musí při sestavování plánu brát na zřetel obsazenost jednotlivých učeben a také možnosti ubytoven a probíhajících rekonstrukcí a oprav, ale také vytíženost jednotlivých učitelů a časové možnosti externích lektorů a jiných vzdělávacích institucí. Plán se může měnit v průběhu pololetí, a to vzhledem k aktuálním požadavkům a potřebám Vězeňské služby, ale také musí pružně reagovat na nenadálé situace, jako je například nouzový stav a vliv pandemie koronaviru. Je to velmi náročný úkol, protože je nutné zohlednit mnoho faktorů.

V oblasti vzdělávání spolupracuje pedagogické oddělení Akademie s jednotlivými věznicemi a vazebními věznicemi, a to především prostřednictvím personálních oddělení, které jsou v každé organizační jednotce. Personalisté mají na starost zajišťování přípravy nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců, ale také reagují na nabídky ohledně dalšího celoživotního vzdělávání.

Když je Plán vzdělávacích aktivit na příslušné pololetí schválen a distribuován do všech jednotek, sestavuje pedagogické oddělení týdenní plán vzdělávacích aktivit, který přesně vymezuje učebny v Akademii, lektory, ubytování a další informace, které je nutné stanovit pro fungování pedagogického procesu, jako je např. jmenování členů komisí k závěrečným zkouškám, určení učitelského doprovodu při ostrých školních střelbách apod. S tímto plánem následně pracuje oddělení logistiky při zajišťování učeben a ubytování pro studenty, oddělení ICT pak připravuje technické vybavení a možnosti připojení k internetu a k zabezpečené síti Ministerstva spravedlnosti ČR.

Jak již bylo uvedeno výše, učitel odborných předmětů v Akademii zajišťuje výuku minimálně ve dvou předmětech, a to většinou jak u nově nastupujících příslušníků, tak i u nově nastupujících odborných zaměstnanců. Zástupce vedoucího pedagogického oddělení sestavuje rozvrh na jednotlivé týdny pro všechny typy základní odborné přípravy a také počítá úvazky jednotlivých učitelů a jejich vytíženost v dalších aktivitách. Snahou je, aby pedagogická zátěž byla rovnoměrně rozložena mezi celý pedagogický sbor. Každý typ základní odborné přípravy má svou délku, a to od 1 týdne až po 13 týdnů výuky, tyto kurzy se zahajují dle aktuální personální situace ve věznicích, kdy je stanoveno, že každý měsíc, kromě července (prázdniny) a prosince (vánoční svátky), je zahájena základní odborná příprava pro příslušníky, tj. celkem 10 nástupních termínů. Co se však mění, je počet nastupujících tříd a podle toho se plánují další typy základní odborné přípravy a jejich třídy.

Úkolem vedoucího pedagogického oddělení a jeho zástupce je také hospitační a kontrolní činnost, kterou vykonávají dle schváleného Plánu průběžných kontrol na jednotlivé měsíce. Hospitační činnost je zaměřena u nově nastupujících učitelů k tomu, aby jim dala zpětnou vazbu a pomohla s překonáním prvotních překážek a didaktickým rozborem jejich vyučovací hodiny. U déle učících učitelů je hospitační činnost zaměřena na využívání pomůcek a všech dostupných technických prostředků, ale také na aktualizaci měnících se předpisů a pokynů. Kontrolní činnost se zaměřuje na kontrolu dodržování pořádku a režimu na ubytovnách, v učebnách, dodržování služební zdvořilosti, kontrolu vykonávání dozorčí služby na vstupu do budovy. Vždy je o kontrole proveden zápis prostřednictvím spisového programu ETŘ (Evidence trestního řízení), kde jsou evidovány všechny zápisy z jednotlivých provedených kontrol.

Obecně lze konstatovat, že systém a organizace pedagogického procesu v Akademii je obdobný jako ve většině škol či vzdělávacích institucích. Zde se také propojuje jak teoretická příprava v učebnách, tak i praktický výcvik, který probíhá jak ve specializovaných učebnách, na střelnici, tak i mimo budovu Akademie v případě například pořadové přípravy.

4.5 Vzdělávání zaměstnanců ve Vězeňské službě ČR

Veškerá vzdělávací činnost je ve Vězeňské službě ČR vymezena příslušným nařízením generálního ředitele VS ČR o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě ČR (NGŘ č. 15/2018). Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.4, vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců se řídí Rámcovými pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech (usnesení vlády ČR č. 899/2020), kde jsou stanoveny jednotlivé druhy a formy vzdělávání. Akademie má také zpracovaný Program celoživotního vzdělávání, kde jsou uvedeny další vzdělávací aktivity určené pro různé profesní skupiny v rámci vězeňské služby. Tyto aktivity jsou realizovány nejen kmenovými učiteli odborných předmětů, ale Akademie také významně spolupracuje s vysokými školami a dalšími vzdělávacími institucemi.

Požadované vzdělání je právně upraveno katalogem funkcí pro příslušníky a občanské zaměstnance, ve kterém je jednoznačně stanoveno, jaké vzdělání musí zaměstnanec Vězeňské služby ČR pro danou funkci splňovat (NGŘ č. 39/2020). Vzdělání a kvalifikační předpoklady se odvozují od nařízení vlády České republiky č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě. (Vlach, 2018)

4.5.1 Vstupní vzdělávání

Vstupní vzdělávání úvodní

Cílem vstupního vzdělávání úvodního je poskytnout zaměstnanci potřebné informace a zprostředkovat znalosti týkající se jeho činností a úkolů. Toto je pro zaměstnance povinné a zahajuje se bezprostředně po vzniku pracovního poměru a ukončuje se do tří měsíců od jeho vzniku. (usnesení vlády ČR č. 899/2020)

Úkolem každé organizační jednotky v rámci Vězeňské služby ČR je předat příslušníkovi nebo zaměstnanci informace a znalosti směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat službu nebo sjednanou práci ve Vězeňské službě, včetně seznámení s právními předpisy a vnitřními předpisy, z nichž vyplývají jeho povinnosti a práva vztahující se k vykonávané práci nebo službě. (Vlach, 2018)

Vstupní vzdělávání následné

Vstupní vzdělávání následné je také pro zaměstnance povinné a zahajuje se po absolvování vstupního vzdělávání úvodního. Cílem je prohloubit znalosti zaměstnance, které se týkají organizace, správní činnosti, ochrany práv a povinností vězňených osob, dodržování pravidel a naplňování doporučení Rady Evropy, Evropské unie apod.

Ve Vězeňské službě ČR se toto vstupní vzdělávání následné pro nově nastupující příslušníky a občanské zaměstnance realizuje v základní odborné přípravě v Akademii Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem, a to prezenční či distanční formou.

Jak již bylo uvedeno výše, základním pilířem odborné přípravy jsou kurzy základní odborné přípravy. Základní odborná příprava je určena pro všechny nově nastupující příslušníky do služebního poměru, tak i pro občanské zaměstnance nastupující do pracovního poměru k Vězeňské službě ČR.

Pro příslušníky je určen jen jeden typ základní odborné přípravy, zařazení občanského zaměstnance do příslušného typu základní odborné přípravy se řídí dle toho, zda zaměstnanec bude přicházet do přímého kontaktu s vězňenými osobami a zda bude následně realizovat program zacházení u vězňených osob.

Struktura a členění základní odborné přípravy různých typů:

- **A** – typ určený pro příslušníky Vězeňské služby bez rozdílu služebního zařazení.
- **B1** – typ základní odborné přípravy určený pro zaměstnance, kteří přicházejí do styku s odsouzenými, ale nerealizují programy zacházení. Jedná se především o zaměstnance z oddělení logistiky. Tato příprava trvá 1 týden a je zakončena písemným testem.
- **B2** – typ určený pro odborné zaměstnance, kteří přímo realizují programy zacházení s vězni. Jedná se zejména o zaměstnance oddělení výkonu trestu odnětí svobody a výkonu vazby, popřípadě ústavů pro výkon zabezpečovací detence, což jsou vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, sociální pracovníci, případně sociologové. Odborná příprava trvá 7 týdnů a je ukončena ústní zkouškou z vybraných předmětů před komisí.
- **B3** – typ určený pro zdravotní personál, a to jak pro lékaře, tak zdravotní personál. Příprava trvá 1 týden a je zakončena písemným testem.

- **B4** – typ určený pro školení občanských zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek, kteří však zároveň pracují v přímém styku s vězňnými osobami.
- **I** – nástupní školení občanských zaměstnanců (administrativních pracovníků), kteří nepracují v přímém styku s vězňnými osobami. (Vlach, 2018)

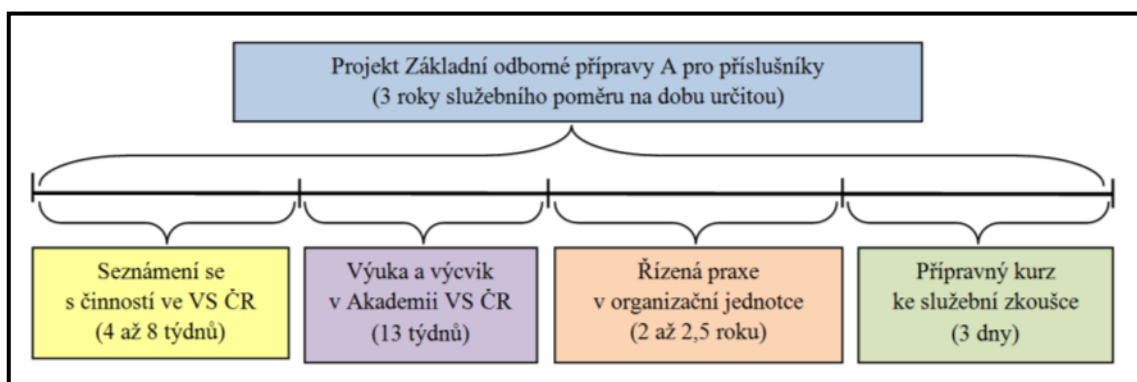
Základní odborná příprava pro příslušníky vězeňské a justiční stráže

Do projektu základní odborné přípravy typu „A“ (dále jen „ZOP/A“) jsou zařazeni všichni příslušníci bez ohledu na to, zda jsou příslušníky vězeňské či justiční stráže. Toto vstupní vzdělávání průběžné je základním kurzem, kde se nově nastupující příslušníci seznamují se základními zákony, předpisy a nařízeními, které potřebují znát pro výkon služby ve věznicích, vazebních věznicích, detenčních ústavech, v objektech ministerstva spravedlnosti, soudů či státních zastupitelství. Příslušník si dále v kurzu osvojí potřebné dovednosti nezbytné při používání donucovacích prostředků a při manipulaci se střelnými zbraněmi a zároveň získává kompetence pro jejich použití z hlediska služebních, etických, právních, ale i psychologických aspektů a získává základní informace pro výkon služby.

Příslušník musí při přípravě a výcviku v ZOP/A projít několik částmi, které jsou povinné a jejich úspěšné absolvování je podmínkou pro samostatný výkon služby u Vězeňské služby ČR. Po celou dobu absolvování základní odborné přípravy (celkem 3 roky) je příslušník ve služebním poměru na dobu určitou. Když úspěšně ukončí základní odbornou přípravu služební zkouškou, mění se jeho služební poměr na dobu neurčitou. Důvodová zpráva k zákonu č. 361/2003 Sb., ve své obecné části k § 9 až 12 uvádí, že: „*Účelem služebního poměru na dobu určitou je, aby bezpečnostní sbor v této době ověřil způsobilost příslušníka k výkonu služby a k přechodu do služebního poměru na dobu neurčitou.*“. Na základě této dikce zákona, kdy je u příslušníků bezpečnostních sborů zaveden služební poměr na dobu určitou v délce 3 let, je určena celková délka základní odborné přípravy příslušníka v souladu s délkou služebního poměru na dobu určitou a sama organizační jednotka má dostatek času a možností na posouzení osobnostních a služebních kvalit konkrétního příslušníka.

Na následujícím obrázku č. 6 je zobrazen základní systém základní odborné přípravy pro příslušníky, jeho jednotlivých částí, včetně doporučených a povinných časových dotací.

Obrázek č. 6: Systém Základní odborné přípravy typu „A“ pro příslušníky VS ČR



Zdroj: autor práce

První částí základní odborné přípravy typu „A“ je přípravné období, jež probíhá ve věznicí či vazební věznicí, která přijala příslušníka do služebního poměru na dobu určitou. Toto období začíná ihned po přijetí do služebního poměru, kdy se nově nastupující příslušník seznamuje s prostředím organizační jednotky VS ČR (popřípadě pracovištěm justiční stráže), jejím fungováním a organizací, je také vyzbrojen a vyzbrojen. V tomto období se také seznamuje s potřebnými předpisy, nařízeními a zákony, dle kterých pak může vykonávat základní služební činnosti, než je zařazen do kurzu v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem. (Vlach, 2018)

Přípravné období nově nastupujícího příslušníka probíhá v organizační jednotce a jeho činnost kontroluje určený zaměstnanec. Pro příslušníky zařazené na funkci strážného je to zástupce vedoucího oddělení vězeňské a justiční stráže, pro příslušníky na funkci dozorce je to zástupce vedoucího oddělení výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody.

V tomto přípravném období je velmi žádoucí, aby se příslušník seznamoval nejen teoreticky s chodem organizační jednotky, ale také prakticky měl možnost vidět výkon služby a být zařazen do konkrétních služebních činností v jednotlivých odděleních v rámci věznicí či vazební věznicí. Především by se měl seznámit s chodem a činností oddělení vězeňské a justiční stráže, oddělení výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, eventuálně by měl možnost mít navštívit jinou organizační jednotku a poznat základní rozdíly mezi vazební věznicí a věznicí, či místní jednotkou justiční stráže. (Vlach, 2018)

Po absolvování první etapy přípravného období (4 až 8 týdnů) je příslušník zařazen do prezenční formy kurzu v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem. Zařazení příslušníka do kurzu je dáno nejen termíny nástupů (vždy pondělí v 1. týdnu v měsíci, kromě července a prosince), ale i kapacitními možnostmi Akademie.

Výuka a výcvik pro příslušníka trvá celkem 13 týdnů včetně závěrečné zkoušky, během níž příslušník musí prokázat teoretickou znalost problematiky vězeňství a výkonu služby, znalost předpisů, ale i etických norem, psychologie a pedagogiky, ale také praktickou dovednost při prohlídkách, poutání či manipulaci se zbraní. Po vykonání závěrečné zkoušky je příslušník způsobilý k samostatnému výkonu služby u Vězeňské služby ČR. (Vlach, 2018)

Po absolvování kurzu v Akademii a úspěšném absolvování závěrečné zkoušky se vrací příslušník zpět do své organizační jednotky a probíhá další etapa základní odborné přípravy, kdy příslušník vykonává službu na daném úseku a získává další především praktické dovednosti a zkušenosti. Tato etapa trvá přibližně 2 až 2,5 roku. Nadřízený u příslušníka provádí pravidelné služební hodnocení (u příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou se provádí 1x ročně a také se provádí před vykonáním služební zkoušky), kde posuzuje jeho odbornost, kvalitu plnění služebních povinností a úroveň teoretických znalostí včetně jejich aplikace při výkonu služby. Součástí služebního hodnocení jsou také úkoly pro další odborný rozvoj příslušníka.

Poslední částí základní odborné přípravy je příprava a vlastní služební zkouška. Akademie realizuje přípravný kurz pro všechny příslušníky, které čeká složení služební zkoušky. Délka přípravného kurzu je 3 dny a čtvrtý den probíhá vlastní služební zkouška, která má písemnou část a pak ústní část před tříčlennou komisí, kterou tvoří dva zástupci z organizační jednotky (ředitel nebo jeho 1. zástupce a vedoucí oddělení výkonu trestu, vazby, nebo oddělení vězeňské a justiční stráže, vedoucí oddělení prevence a stížností nebo velitel místní jednotky justiční stráže) a vybraný učitel odborných předmětů. Po úspěšném složení služební zkoušky se mění příslušníkovi služební poměr z doby určité na dobu neurčitou.

Základní odborná příprava pro občanské zaměstnance

Zařazení konkrétního občanského zaměstnance Vězeňské služby ČR do základní odborné přípravy se řídí interními pravidly podle toho, zda bude zaměstnanec přicházet do přímého kontaktu s vězněnými osobami, či zda bude následně realizovat program zacházení u vězněných osob. Typy základní odborné přípravy pro občanské zaměstnance mají následující označení: **B1, B2, B3, B4**.

Cílem ZOP všech typů „B“ je předat nově nastupujícímu občanskému zaměstnanci informace a znalosti směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat sjednanou práci ve Vězeňské službě, včetně seznámení s právními předpisy a vnitřními předpisy, z nichž vyplývají jeho povinnosti a kompetence vztahující se k vykonávané práci.

Výuka u odborných zaměstnanců, tedy těch, kteří budou v přímém kontaktu s vězněnými osobami a budou realizovat programy zacházení, je zaměřena nejen na předávání teoretických znalostí, ale také na získání praktických dovedností nutných k výkonu funkce vychovatele, speciálního pedagoga, psychologa či sociálního pracovníka. **Jde především o tvorbu programu zacházení, vedení aktivit v rámci programu zacházení, jejich vyhodnocování, hodnocení vězněných osob, znalost diagnostických nástrojů při sestavování komplexní zprávy, způsoby naplňování práv vězněných osob a metody zacházení se specifickými skupinami vězněných osob.** Součástí učebního plánu jsou témata věnující se teoriím a metodám sociální práce, dále též postpenitenciární péči a spolupráci s neziskovými organizacemi. Učební plán obsahuje základní poznatky z penologie a penitenciaristiky, ale také z psychologie, pedagogiky, práva, profesní etiky a dalších společenských věd.

Jak uvádí Vlach (2018, s. 63): „*Hlavním cílem základní odborné přípravy je připravit zaměstnance pro profesionální výkon práce v přímém kontaktu s obviněnými, odsouzenými a chovanci v zátěžových podmínkách vězeňského prostředí nebo ústavu zabezpečovací detence*“. Je kladen důraz na schopnosti a dovednosti absolventa základní odborné přípravy především typu B2 aplikovat poznatky do penitenciární praxe, a tím naplňovat účel a zásady výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby a zabezpečovací detence.

Nástupní školení I

Nově nastupujícím občanským zaměstnancům, kteří nebudou v přímém kontaktu s vězni, ani se nebudou podílet na programu zacházení, je určeno nástupní školení I. Mezi takové funkce ve vězeňské službě patří např. asistentky či zaměstnanci, kteří budou pracovat na ekonomickém či správním oddělení.

Zde již neprobíhá žádná prezenční výuka v Akademii, ale příprava probíhá individuální formou v organizační jednotce. Student obdrží distanční texty, které mu pomáhají připravit se na písemný test. Ten se již vykonává osobně v Akademii a na základě úspěšného složení obdrží absolvent Osvědčení o absolvování nástupního školení. Vzhledem k různým dojezdovým vzdálenostem do Stráže pod Ralskem, ale i vzhledem k počtu účastníků závěrečného testu nástupního školení I udělalo vedení Akademie vstřícný krok a do vybraných věznic jezdí učitel odborných předmětů, který na místě provede vyhodnocení zadaného písemného testu, účastníci tedy nemusí být celý den na cestě kvůli písemnému testu a také na místě se dozví, jaké chyby v testu udělali a co je potřeba se ještě doučit.

4.5.2 Průběžné vzdělávání

Dalším druhem vzdělávání, které je uvedeno v Rámcových pravidlech pro vzdělávání zaměstnanců, je průběžné vzdělávání. To je ve vězeňské službě realizováno na základě koncepce Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, kdy základy tohoto programu byly položeny již při vzniku Institutu vzdělávání VS ČR v roce 1993. Z něj Akademie vychází při realizování dalšího (celoživotního) průběžného vzdělávání.

Cílem průběžného vzdělávání je zajistit prohlubování znalostí a dovedností zaměstnanců v návaznosti na již absolvované vzdělání. Průběžné vzdělávání je realizováno za účelem odborného a osobního rozvoje zaměstnanců.

Na základě výše uvedených pravidel Akademie připravuje každý rok specializační kurzy a školení pro specifické skupiny v rámci vězeňské služby. Zde příslušníci a občanští zaměstnanci získávají postupně svou další odbornou specializaci. Studium ve všech typech specializačních kurzů slouží k průběžnému rozšiřování odborné úrovně pracovníků. Akademie vždy reaguje svou nabídkou kurzů a školení na aktuální potřeby zadané vedením Vězeňské služby ČR, jejichž cílem

je flexibilně reagovat na probíhající změny ve Vězeňské službě ČR. Některé kurzy jsou zajišťovány ve spolupráci s externími vzdělávacími subjekty. Velmi dobře se rozvíjí spolupráce s dalšími vzdělávacími institucemi ozbrojených sborů v ČR, jako je Policejní akademie ČR, Vyšší a střední policejní školy MV v Praze a v Holešově, dále je to spolupráce s univerzitami a dalšími akademickými pracovišti, jako např. UK Praha, TU Liberec, UJAK Praha, VŠTVS Palestra, a s výzkumným pracovištěm resortu justice, jímž je IKSP.

Akademie VS ČR vedle svých základních úkolů, kterými jsou realizace všech forem základní odborné přípravy zaměstnanců VS ČR a zajišťování kurzů dalšího prohlubujícího vzdělávání, umožňuje ve svých prostorách uskutečňování široké škály aktivit a činností, jakými jsou např. školení a semináře pořádané jinými organizačními složkami státu, případně přímo jednotlivými odbory Generálního ředitelství VS ČR, MSp, ale i pracovní setkání a konference zástupců odborových svazů. Pro tyto akce Akademie VS ČR zajišťuje potřebné prostory odpovídající předpokládanému počtu účastníků, ubytování ve svých ubytovnách, v případě potřeby i stravování ve smluvním stravovacím zařízení.

4.5.3 Jazykové vzdělávání

Rámcová pravidla pro vzdělávání zaměstnanců také zahrnují jazykové vzdělávání. Cílem je osvojit si znalosti jazyka pro prokázání úrovně cizího jazyka pro danou funkci ve VS ČR.

Nezbytnost jazykového vzdělání se mimo jiné vztahuje na příslušníky nebo na zaměstnance, u nichž se vyžaduje aktivní používání cizího jazyka. Generální ředitelství i organizační jednotky ročně zabezpečují desítky příjezdů zahraničních delegací. Rok 2020 byl velmi výrazně poznamenán pandemií koronaviru COVID-19 a téměř všechny zahraniční akce byly zrušeny nebo přesunuty do roku 2021. Proto lze uvést vyhodnocení z roku 2019, kdy takových mezinárodních akcí bylo téměř 130. Z toho se téměř 30 akcí konalo v rámci bilaterálních vztahů s Polskem (z nich asi třetinu tvoří příjezdy). Angličtina jako jazyk komunikace byla využita při příjezdech delegací z Dolního Saska, Rakouska, Lotyšska, Irska, Nizozemska, Rumunska, Norska, Velké Británie, Gruzie, USA, Singapuru, Jižní Korey, případně delegací reprezentujících mezinárodní asociace. Zde vzniká potřeba přípravy příslušníků a občanských

zaměstnanců, kteří na realizaci akcí spolupracují jak po stránce asistenční, tak po stránce odborné, a to ideálně bez tlumočení, jež akci prodlužuje, či dává vzniknout komunikačním šumům a zabraňuje vytváření bližších vztahů mezi odborníky. Reprezentativně působí manažeři věznic, kteří sami svou organizační jednotku představí a zapojí se do diskuse v cizím jazyce.

Pro zvyšování úrovně jazykové vybavenosti personálu VS ČR nabízí Akademie VS ČR jazykové vzdělávání, a to formou kurzů a seminářů angličtiny pro penitenciární praxi a seminářů polštiny pro bilaterální spolupráci. O profesní jazykové vzdělávání v Akademii VS je stále větší zájem. Na semináře angličtiny a polštiny se hlásí také personál Probační a mediační služby či zahraniční kolegové na základě dokumentů o bilaterální spolupráci. Výsledky jazykového vzdělávání jsou zúročovány a prezentovány na mezinárodních konferencích.

5 SYSTÉMY VZDĚLÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉHO PERSONÁLU Z MEZINÁRODNÍHO POHLEDU

Tato kapitola je zaměřena na přiblížení a porovnání systémů přípravy a vzdělávání vězeňského personálu v zahraničí, se kterými má Akademie VS ČR uzavřené dohody a vzájemně spolupracuje.

Akademie Vězeňské služby ČR, která je jedinou vzdělávací institucí pro vzdělávání vězeňského personálu v České republice, významně působí také na mezinárodním poli. Zde se snaží získávat další cenné informace z oblasti vězeňství a navazovat spolupráci se vzdělávacími institucemi vězeňských služeb v zahraničí. V současné době má Akademie VS ČR uzavřeno několik dohod a prohlášení o spolupráci s okolními státy, se kterými úzce kooperuje. Dohody o spolupráci jsou podepsány s Institutem vzdělávání v Nitře, VS Slovenská republika, s Centrálním vzdělávacím střediskem v Kaliszi, VS Polska. Poslední dohoda o spolupráci byla uzavřena s Lotyšskem v roce 2019. Dále jsou podepsaná prohlášení o spolupráci s Akademií VS ve Wolfenbüttelu, VS Dolního Saska, s Institutem vzdělávání v Kyjevě, VS Ukrajiny, s Akademií v Agen, VS Francie, a s Národní školou pro vězeňské pracovníky v Târgu Ocna, VS Rumunska.

Tyto dohody a spolupráce umožňují porovnávat jednotlivé systémy přípravy a výcviku vězeňského personálu a také výměnu informací a zkušeností v evropském měřítku. Akademie VS je od roku 2016 členem mezinárodní organizace EPTA (European Penitentiary Training Academies – založena r. 2010). Tato asociace pod záštitou Rady Evropy sdružuje vzdělávací střediska evropských vězeňských služeb, která usilují o rozvoj komunikace mezi vzdělávacími středisky a také o zkvalitnění výcviku nově nastupujících zaměstnanců k vězeňské službě a rozvoj systémů následného odborného vzdělávání.

V rámci EPTA získává Akademie VS ČR v mezinárodním kontextu nadhled na svou činnost, vnímá vlastní systém fungování vedle jiných a navazuje nové styky s perspektivou uzavírání dalších dohod či prohlášení o spolupráci. Dosavadní partnerské státy měl autor práce možnost v rámci již navázaných kontaktů navštívit a osobně dané systémy vzdělávání vězeňského personálu poznat a seznámit se s nimi. Díky tomu může upozornit na vybrané základní rozdíly v přístupu jednotlivých států k systému

vzdělávání a výcviku nově nastupujícího vězeňského personálu. Práci doplňuje fotodokumentace, která názorně přibližuje materiální a technické podmínky pro přípravu zaměstnanců pro práci ve vězeňství v okolních partnerských státech.

5.1 Přínos komparativní pedagogiky ve vzdělávání personálu VS ČR

Komparativní, taktéž srovnávací pedagogika se zabývá zkoumáním charakteristik a fungování vzdělávacích systémů různých zemí, jejich popisem, srovnáváním a hodnocením. Jak uvádí Průcha (2006, s. 19): *„Vzdělávání je jev, který je rozšířen v nějaké formě ve všech zemích světa. Avšak v jednotlivých zemích může mít vzdělávání odlišnou podobu, zejména pokud jde o obsah a fungování vzdělávacích systémů. Tyto odlišnosti jsou způsobovány mnoha faktory, zejména historickým vývojem zemí, specifíčnostmi národních kultur, politickými, ekonomickými a demografickými faktory aj.“*

Komparativní pedagogika studuje jednotlivé vzdělávací soustavy jako konkrétně historicky určené modely výchovy a vzdělávání v určité společnosti a vzájemně je porovnává jak vcelku, tak i v jednotlivých dílčích ukazatelích. Různé vzdělávací systémy nutně vyžadují nejen prostý popis, ale také analýzu toho, čím jsou odlišnosti způsobovány a jaké mají důsledky.

„Srovnávací pedagogika je dnes disciplína, která nejen popisuje, tj. konstatuje shody a rozdílnosti mezi vzdělávacími systémy zemí, ale také analyzuje četné vlastnosti fungování těchto systémů a jejich výsledky.“ (Průcha, 2000, s. 40)

Jak již bylo vysvětleno výše, hlavním účelem komparativní pedagogiky je interpretace toho, jak fungují vzdělávací systémy v jednotlivých zemích světa. Aby bylo možné charakterizovat a vysvětlit dané systémy vzdělávání, je důležité definovat kvalitativní identifikátory, na základě nichž je lze pak vědecky popsat. Takových parametrů, které charakterizují fungování každého vzdělávacího systému, je poměrně velký počet. Aby bylo možné vůbec porovnat vzdělávání v jednotlivých zemích, musí být stanoven nějaký společný srovnávací standard, s jehož pomocí lze následně popsat vzdělávací systémy všech zemí. Pro tento účel byla zformulována **Mezinárodní norma pro klasifikaci vzdělávání ISCED** (International Standard Classification of Education). K přijetí této normy došlo na Generální konferenci

UNESCO v roce 1997 a dodnes ji používají orgány Evropské unie, OECD, UNESCO a dalších mezinárodních institucí. (Průcha, 2006)

Další důležitý měřicí nástroj představuje **indikátor vzdělávání**, který je kvantitativním ukazatelem a vypovídá o nějakém dílčím parametru stavu. Tyto indikátory jsou využívány jak v oblasti vzdělávací politiky, kde slouží jako vodítko pro rozhodování o národním vzdělávacím systému ve srovnání s okolními zeměmi, tak jsou používány pro výzkumné účely, kde slouží k vysvětlení fungování vzdělávacích systémů v různých zemích. V průběhu 90. let bylo v rámci OECD konstruováno přibližně 50 indikátorů. I když daný počet parametrů v systému OECD nepokrývá všechny existující parametry vzdělávacích systémů, lze již na definovaných indikátorech provádět komparace jednotlivých vzdělávacích systémů.

Průcha (2006, s. 43) uvádí, že: *„Předmětem srovnávací pedagogiky není jen komparace samotných vzdělávacích systémů a jejich fungování, nýbrž stále většího významu nabývá teoretická analýza trendů a problémů vzdělávání ve světě vůbec. Je to dáno tím, že vzdělávání – přes četné zvláštnosti systémů v jednotlivých zemích – má určité společné, univerzální problémy. Proto se nejen pedagogové, ale zejména odborníci ve vzdělávací politice, ekonomové a další začali zabývat problémy vzdělávání nejen v izolovaném rámci jednotlivých zemí, ale také na mezinárodní úrovni.“*

V České republice lze v poslední době pozorovat velký zájem o problémy v oblasti školství a reformy s ním spojené, ale obecně o systém vzdělávání jako celku. Lze konstatovat, že vzdělávání u nás je a bude ovlivňováno nejen rozhodnutími vlády, ministra školství a dalších institucí, ale také budou mít při jeho rozvoji významnější vliv vzdělávací systémy a trendy v okolních zemích.

Význam komparativní pedagogiky tkví také v přípravě a koncepci nových vzdělávacích modelů a systémů. Zjištěné výsledky získané prostřednictvím srovnávací analýzy jednotlivých vzdělávacích systémů, jejich principů, znaků a komponent nám umožňují využít pozitivních a negativních zkušeností jiných systémů a vyvarovat se tak zbytečných chyb. Samozřejmě že při inovaci, ale i vytváření nových systémů se neobejdeme bez rizika, ta lze ale snížit právě na základě zjištění provedených v rámci komparativní pedagogiky.

5.2 Zkušenosti ze zahraničí v přípravě a výcviku nového personálu

Vedení Akademie VS ČR mělo možnost osobně navštívit vzdělávací zařízení ve Francii, v Rumunsku a v Norsku, aby se blíže seznámilo se systémem vzdělávání a přípravy tamního vězeňského personálu. V této práci tak mohou být představeny systémy vzdělávání vězeňského personálu ve vybraných zemích, které měl autor možnost blíže poznat a seznámit se s nimi.

Francie - École nationale d'administration pénitentiaire v Agen

Akademie VS ČR spolupracuje s Akademií VS Francie (École nationale d'administration pénitentiaire – zkratka ÉNAP) na základě Prohlášení o spolupráci od roku 2017.

Tabulka č. 1: Základní statistické informace o Vězeňské službě Francie

Počet věznic:	182
Počet vězněných osob:	68 500
z toho odsouzených:	49 000
Počet vězněných osob na 100 000 obyvatel:	102
Naplněnost věznic:	117 %
Vzdělávací instituce	
École nationale d'administration pénitentiaire	
Město:	Agen
Rok otevření:	2000
Celkový počet pracovníků:	236
Počet učitelů:	98
Počet vědeckých pracovníků:	6

Zdroj: EuroPris / Akademie VS

ÉNAP sídlí ve městě Agen, které leží na řece Garonne a nachází se v pomyslném středu mezi městy Bordeaux a Toulouse. Město Agen má nádherné historické centrum a bohatou historii. V historickém centru města stojí monumentální katedrála z 12. století zasvěcená mučedníku a biskupu Sv. Kaprasiovi z Agen (umučen

r. 303), sídlí zde významné kulturní a vzdělávací instituce, např. muzeum umění s díly Vincenta van Gogha či anglického impresionisty Sisleyho.

Akademie ve Stráži pod Ralskem a ÉNAP mají mnohé společné. Obě akademie jsou situovány do malého města s komplikovaným dopravním spojením a byly otevřeny v roce 2000. Obě organizují základní vzdělávání pro nový vězeňský personál a specializační kurzy v rámci celoživotního vzdělávání. Součástí obou škol je knihovna a muzeum.

ÉNAP v Agen se nachází na ploše 16 ha a budova školy se svými dvěma aulami a 50 různě velkými třídami pojme až 1 375 studentů. ÉNAP se pyšní několika cvičnými celami vybavenými pro různé typy simulací, speciální třídou pro nácvik první pomoci, sportovním centrem s tělocvičnou, pěti místnostmi do-jo či střelnicí. Technické i materiální vybavení je na velmi vysoké úrovni. ÉNAP připravuje výstavbu dalších budov školy a ubytoven, avšak na základě reálných obav z teroristických útoků bude ÉNAP stavět betonovou zeď kolem celého areálu.

ÉNAP poskytuje ubytování v celkové kapacitě 1 375 míst v budovách rozdělených do tří „ubytovacích vesniček“ s celkovým počtem 847 pokojů. Studenti jsou ubytováni po dvou a mají k dispozici palandy. Na ubytovnách nejsou z bezpečnostních důvodů povoleny ledničky, vařiče či elektrické konvice. Úklid v pokojích si studenti provádějí sami. Ubytovaní není pro studenty zpoplatněno. Úklid a údržbu v areálu ÉNAP i stravování zajišťují soukromé firmy. Studenti dostávají zdarma pouze obědy.

V ÉNAP je zaměstnáno 236 pracovníků, z toho 98 učitelů včetně 6 vědeckých pracovníků, kteří se také podílejí na výuce. V roce 2015 v Agen absolvovalo základní odborné vzdělávání 3 550 nových pracovníků včetně probačních úředníků a 3 000 zaměstnanců se zúčastnilo specializovaných kurzů například v oblasti drogové problematiky či radikalizace.

Studenti v ÉNAP jsou v průběhu studia známkování a na základě nedostatečných školních výsledků mohou být ze školy vyloučeni. Součástí hodnocení studenta je také chování. Student může být za špatné chování vyloučen i tehdy, pokud je jeho klasifikace dobrá. Délka nástupních kurzů pro dozorce a strážné trvá 8 měsíců; pro probační úředníky a sociální pracovníky 2 roky, vzdělávání administrativních pracovníků je od 1 do 6 měsíců a vzdělávání technického personálu je v délce 3 měsíců. Studium se dělí na výuku ve škole a na praxi ve věznicích. Například dozorcí stráví postupně 5 týdnů ve škole, 3 týdny na praxi ve věznici, 8 týdnů ve škole, 8 týdnů ve věznici a 6 týdnů opět ve škole, po kterých následuje zkouškový týden. Výuka začíná mezi 8. a 9. hodinou a končí v 17 nebo v 18 hodin. Délka vyučovací jednotky je od 1 do 3 hodin a počet vyučovacích bloků za den se pohybuje mezi 2–5.

Každý student podepisuje po 3 měsících kontrakt, na jehož základě je mu vyměřen plat. Pokud by chtěl školu opustit, musí náklady vrátit. Po úspěšném složení zkoušky si mohou absolventi vybrat z nabízených volných míst ve všech věznicích ve Francii. Nejlepší studenti mají přednost umístění v atraktivních věznicích. Zkušební doba trvá 1 rok a poté získávají zaměstnanci status „*státního úředníka*“.

ÉNAP organizuje ročně více než 10 mezinárodních akcí. V roce 2018 byla ÉNAP hostitelem mezinárodní konference EPTA (European Penitentiary Training Academies).

Velký problém, který řeší zaměstnanci vězeňské služby ve Francii, představují požáry úmyslně zakládáné na celách vězněnými osobami. V průměru ve všech vězeňských zařízeních evidují 1–2 založené požáry na cele za den. Proto se podstatná část praktického výcviku zaměřuje na hašení požárů a vynášení osob z hořících a zakouřených cel. Z tohoto důvodu disponuje škola speciálně vybavenými prostory, aby mohli učitelé studentům simulovat podobné podmínky, které budou zažívat v případě hašení požárů na celách (teplota, kouř, hluk atd.).

Rumunsko - Școala Natională de Pregătire a Agenților de Penitenciare v Tg. Ocna

Akademie VS ČR spolupracuje se školou VS Rumunska (Școala Natională de Pregătire a Agenților de Penitenciare – zkratka SNPAP) na základě Prohlášení o spolupráci od roku 2018.

Tabulka č. 2: Základní statistické informace o Vězeňské službě Rumunska

Počet věznic:	42	
Počet vězňených osob:	22 300	
Počet vězňených osob na 100 000 obyvatel:	115	
Naplněnost věznic:	123 %	
Vzdělávací instituce		
Școala Natională de Pregătire a Agenților de Penitenciare	Târgu Ocna	
Město:		
Rok otevření:		1997
Celkový počet pracovníků:		119
Počet učitelů:		17

Zdroj: EuroPris / Akademie VS

Rumunské vzdělávací středisko v Târgu Ocna (SNPAP) je situováno do malého města na úpatí Karpat v kraji Bacau asi 300 km od Bukurešti. V Târgu Ocna se nachází také věznice se školou pro mladistvé a vězeňská nemocnice. Târgu Ocna (vyslovováno „tyrgu okna“) je město, které se nachází na levém břehu řeky Trotuș. Město leží v Karpatech na holých kopcích tvořených skalní solí. Slovo Ocna znamená solný důl. Hlavní odvětví města Târgu Ocna představuje výroba soli, proto je největším poskytovatelem soli v Moldavsku. Další průmyslová odvětví v okolí města zahrnují zpracování dřeva, těžbu uhlí a výrobu oceli.

Škola SNPAP poskytuje střední odborné vzdělání formou ročního nástavbového studia pro 270 studentů. Ročně se do této školy hlásí více než tisíc zájemců, kteří chtějí vstoupit do řad tzv. „vězeňské policie“ VS Rumunska. Výběrové řízení na přijetí do školy trvá několik měsíců a pouze kandidáti, kteří splňují náročné požadavky (např. výborné výsledky na střední škole, vynikající fyzická připravenost či úspěšně složené přijímací zkoušky), mohou být do jednoletého studia přijati. Obvykle do školy nastoupí asi 220 studentů, z toho 20 je z Moldávie, která takto specializovanou školu nemá. Výběrové řízení probíhá přímo v areálu SNPAP pod dohledem vedení a odborných učitelů.

Studenti nejsou zaměstnanci VS Rumunska. Pobírají kapesné ve výši 30 EUR měsíčně, mají však zdarma ubytování, stravování, výstroj a výzbroj a další školní pomůcky. Při předčasném ukončení školy by student musel uhradit 2 500 EUR. Po ukončení základního odborného vzdělávání je absolvent povinen pracovat pro VS Rumunska nejméně po dobu 5 let, nebo zaplatit poměrnou částku za studium. Nejlepší absolventi si mohou vybrat věznic, ve které chtějí pracovat. Ostatní studenti jsou zařazeni do věznic na teritoriu celého Rumunska dle potřeb.

SNPAP s 15 budovami na 2,5 hektarech se chlubí rekonstruovanými třídami a výbornými podmínkami pro praktický výcvik. Studenti mají k dispozici psychologickou poradnu, lékařskou ordinaci a kapli. V současnosti zde probíhá také výstavba pravoslavného kostela. Budova školy má několik venkovních teras, kde mohou studenti trávit přestávky, případně je využívat v odpoledních hodinách k samostudiu.

Ve škole je operační středisko, které sleduje bezpečnost a pořádek ve společných prostorách a ve třídách. Student na počátku studia písemně souhlasí s tím, že bude kdykoli fotografován či nahráván pro studijní, dokumentární či prezentační účely SNPAP.

Studenti jsou ubytováni v areálu SNPAP. Zatím bydlí v pokojích pro 3 až 12 osob v provizorních podmínkách ubytovny, jejíž součástí je také malá klubovna. Budova, která brzy bude sloužit pro ubytování studentů, čeká na rekonstrukci. Stravování třikrát denně zajišťuje kuchyně školy. Studenti mají k dispozici také kantýnu. Bodování čistoty a pořádku na pokojích je součástí hodnocení studentů. Zároveň se studenti podílejí na úklidu areálu školy. Provoz školy pomáhá zajistit v rámci zaměstnávání oddíl dvaceti odsouzených, kteří jsou ubytováni přímo v areálu SNPAP. Ubytovací řád povoluje vycházky studentům mimo areál školy od 14:00 do 21:00 či k návštěvě rodiny pouze na propustku.

Výuka začíná ráno v 8 hodin a končí odpoledne ve 14 hodin. Délka vyučovací jednotky je 100 minut a studenti mají celkem 3 vyučovací jednotky za den. V rámci základní odborné přípravy musí absolvovat 15 předmětů, jako např.: penitenciární psychologie, komunikace, lidská práva, bezpečnost, tělesná výchova, střelecká příprava, sociální reintegrace, informatika, anglický jazyk a další.

Závěrečné zkoušky trvají celý srpen. Praktická zkouška probíhá v simulační části školy. Součástí zkoušky jsou také projekty, které malé skupinky studentů vypracovávají v průběhu studia a na jeho konci je prezentují.

Slavnostního vyřazení, které se koná na náměstí Târgu Ocna, se účastní ministr spravedlnosti, vysocí představitelé GŘ VS Rumunska a GŘ VS Moldávie, ředitelé věznic, primátor kraje, starosta města, zástupci policie i zahraniční hosté. Celé náměstí zaplní rodiny a přátelé absolventů. Jsou přítomni také místní i celostátní média. Slavnost trvá několik hodin. Její součástí je vystoupení přítomných hostů včetně nejlepšího studenta z celého ročníku apod. Důležitou součástí představuje slavnostní přísaha a hymna, kterou studenti zpívají za doprovodu živé kapely. Vyřazení končí slavnostní přehlídkou absolventů. Poté se hosté odeberou do školy, kde je odhalen pamětní štítek se jménem nejlepšího studenta z ročníku.

Obecně je pozice ozbrojených složek v Rumunsku v očích veřejnosti vnímána jako velice prestižní. Už od mala je dětem vštěpována úcta k symbolům země. V případě přijetí do ozbrojeného sboru je ctí každého příslušníka sloužit své zemi a jsou velice hrdí na uniformu, kterou nosí.

Norsko – Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter i Lillestrøm

Akademie VS ČR spolupracuje s Univerzitou a výcvikovým centrem VS Norska (Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter – zkratka KRUS) na základě spolupráce v rámci Norských fondů od roku 2018.

KRUS má sídlo v Lillestrøm. Město Lillestrøm se nachází přibližně 17 km východně od Osla a žije v něm okolo čtrnácti tisíc obyvatel. Toto krásné malé město vzniklo v 19. století okolo farmy a vodní pily na řece Nítelva.

KRUS je resortní vzdělávací instituce s akreditací univerzity a představuje jedinou vzdělávací instituci pro Vězeňskou službu Norska. Sídlo KRUS bylo původně administrativní budovou. Díky rekonstrukci v roce 2015 došlo k uzpůsobení pro potřeby výuky. KRUS si tak v této budově mohl vytvořit dle svých představ posluchárny, tréninkové cely a tělocvičnu.

Tabulka č. 3: Základní statistické informace o Vězeňské službě Norska

Počet věznic:	54
Počet vězňených osob:	3 900
z toho odsouzených:	2 800
Počet vězňených osob na 100 000 obyvatel:	74
Naplněnost věznic:	93 %
Vzdělávací instituce	
Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter	
Město:	Lillestrøm
Rok otevření:	2015
Celkový počet pracovníků:	68
Počet učitelů:	29

Zdroj: EuroPris / Akademie VS

Od roku 2012 nabízí KRUS akreditovaný dvouletý vzdělávací program pro nově nastupující zaměstnance. V lednu roku 2019 byl prvně spuštěn také bakalářský studijní program. Realizuje se zde vzdělávání, kurzy a konference. Zároveň se KRUS spolupodílí na národním i mezinárodním výzkumu. Škola má přibližně 60 zaměstnanců, z toho je 30 učitelů (lektorů). Působí zde 3 profesori, 20 % lektorů má titul Ph.D. Za rok projde všemi formami vzdělávacích aktivit zhruba 2 500 osob. Tyto aktivity jsou určeny nejen pro zaměstnance vězeňské služby, probační služby, ale také pro neziskové organizace a jejich partnery spolupracující s vězeňskou službou.

System přijímání nových studentů – zaměstnanců věznic je jiný než v České republice. O přijetí rozhoduje komise univerzity, kterou tvoří regionální ředitel, ředitel věznice, 2 zástupci odborů a ředitel KRUS. Zájem o práci ve Vězeňské službě Norska je veliký, a její vedení si proto své nové zaměstnance velmi pečlivě vybírá. Z informací, které jsme obdrželi, si například v roce 2016 podalo přihlášku celkem 1 200 uchazečů, ze kterých bylo zhruba 500 pozváno k přijímacímu řízení na přibližně 150 volných míst.

Úspěšnost studia na KRUS je velmi vysoká, např. z přijatých 175 studentů jich 166 úspěšně ukončilo studium. Pokud univerzita vybere zájemce o studium, je dotčený student příslušníkem (zaměstnancem) Vězeňské služby Norska. Podmínkou přijetí ke studiu na KRUS je ukončené středoškolské studium (v Norsku je to i střední vzdělání

bez maturity), dobrý zdravotní stav, trestní bezúhonnost, řidičské oprávnění skupiny B, fyzická zdatnost. Při výběru se musí dodržovat genderová rovnost, a proto je z celkového počtu přijatých studentů cca 45 % žen. Dále se přijímá cca 10 % studentů – cizinců, kteří nemluví norský nebo anglicky. Od roku 2012 musí příslušníci absolvovat dvouletý vzdělávací program (u nás to lze přirovnat k vyšší odborné škole). Studium začíná v lednu a končí v květnu, následuje rok praxe ve věznici, a na poslední semestr jsou studenti opět ve škole, kde mají jak teorii, tak přípravy ke zkouškám. Od roku 2018 mají připravený tříletý bakalářský program, jenž byl spuštěn v lednu 2019.

Část studia probíhá ve věznicích, tzv. školních věznicích, kterých je celkem jedenáct. V nich jsou určeni patroni, kteří mají na starost studenty. Jeden patron má pět až šest studentů (ve věznici už jinou činnost nevykonává). Celkem může být ve věznici až 30 studentů. Patrony má na starost jeden vedoucí, který je ve spojení s KRUS. V týdnu mají studenti dva dny teoretické přípravy, při které probírají další látku, plní skupinové či individuální úkoly. Zbylé tři dny jsou věnovány praktické přípravě, kdy studenti procházejí všechna stanoviště ve věznici pod dohledem patrona. V průběhu praxe jsou studenti podrobeni sedmi standardním testům, které připravili učitelé z KRUS. Testy jsou pak prostřednictvím vedoucích patronů jednotně realizovány ve všech školních věznicích.

KRUS má pro potřeby výuky a přípravy nových příslušníků velkou multimediální posluchárnu, malé učebny pro přípravu, či řešení úloh ve skupině i pro samostatnou přípravu, dále také knihovnu, jídelnu, tělocvičnu, posilovnu a výcviková centra pro praktický nácvik na celách a chodbách ve věznicích. V Norsku příslušníci vězeňské služby nejsou vyzbrojeni střelnými zbraněmi, a proto se v areálu školy nenachází ani střelnice, či jiná učebna určená k manipulaci se zbraněmi. Celý areál je moderní a velice promyšleně a koncepčně vybaven.

Za zajímavou informaci lze považovat i fakt, že v norských věznicích nepracuje tolik specialistů jako ve věznicích v České republice. Usilují o to, aby tzv. specialista radil zaměstnancům a připravoval je pro výchovnou práci ve věznici, není však přímo určen pro práci s vězněnými osobami.

Studenti KRUS jsou zároveň zaměstnanci vězeňské služby a po dobu studia pobírají plat. Studenti mají možnost využít pro stravování jídelnu, která je v budově v přízemí. Obědy jsou dotované a příslušník zaplatí pouze 400,- NOR za měsíc (1 norská koruna = 2,6 českých korun). Všechny ostatní služby si student musí hradit. Ubytování není zajištěno ze strany KRUS, ale studenti si je zajišťují sami. Totéž platí o dalším stravování.

Pro zaměstnance probační služby není v současnosti připraven odpovídající systém samostatného vzdělávání. Zájemci, kteří chtějí působit v probaci, už musí mít dokončené vzdělání v oblasti sociálních věd či v psychologii, a to formou bakalářského studia nebo studia na vyšší odborné škole. Probační služba stojí stále „*mimo systém*“, nyní se ale KRUS snaží více organizovat vzdělávání zaměřené i na tuto oblast. KRUS se věnuje primárně vzdělávání pracovníků vězeňské služby. Pro pracovníky probační služby nabízí kurzy v rámci dalšího vzdělávání. Jejich využívání je ale komplikováno velkými dojezdovými vzdálenostmi.

Akademie VS ve Wolfenbüttelu, Dolní Sasko (Justizvollzugsschule)

Tabulka č. 4: Základní statistické informace o Vězeňské službě Dolního Saska

Počet věznic:	16
Počet vězňených osob:	4 613
Počet vězňených osob na 100 000 obyvatel:	52
Naplněnost věznic:	90 %
Vzdělávací instituce	
Justizvollzugsschule	
Město:	Wolfenbüttel
Rok otevření:	01. 08. 2001
Celkový počet pracovníků:	37
Počet učitelů:	9

Zdroj: EuroPris / Akademie VS

Na rozdíl od Akademie VS ČR kromě poskytování základního a specializačního vzdělávání zajišťuje partnerská instituce VS Dolního Saska také nábor a výběr vězeňského personálu. Akademie VS Dolního Saska má dvě pracoviště, a to ve Wolfenbüttelu a v Celle.

V Celle sídlí vedení Akademie, je zde zdravotní a poradenské oddělení a oddělení poskytující kriminologické služby. V budově je k dispozici jedna zasedací místnost pro 30 lidí a jedna místnost pro 12 osob.

Ve Wolfenbüttelu probíhají jak veškeré vzdělávací aktivity, tak aktivity spojené s nábořem personálu. Ve škole je 5 větších zasedacích místností, 2 další místnosti pro skupinovou práci a třídy s celkovou kapacitou do 100 osob. Wolfenbüttel poskytuje studentům ubytování v 53 jednolůžkových pokojích. Vzdělávání je rovněž realizováno v centru situovaném poblíž věznice pro mladistvé v Hameln, kde je možné ubytovat dalších 22 studentů.

Základní vzdělávání pro nový vězeňský personál je rozděleno do několika etap. První měsíc se noví zaměstnanci/příslušníci seznamují s prostředím ve věznici. Následuje základní odborný kurz v trvání tři a půl měsíce. Dalších 13 až 14 měsíců probíhá praktická výuka ve věznicích, která je jednou krátce přerušena praktickou výukou ve formě modelových situací organizovaných v Akademii a podruhé vzděláváním v oblasti IT, které je prováděno na specializovaném pracovišti IT. Poté se nový personál zúčastní pokračujícího kurzu v Akademii, který trvá další tři a půl měsíce. Příprava na zkoušku probíhá pak po dobu 4 až 6 týdnů ve věznici.

Akademie poskytuje specializační kurzy na různá témata. Nejčastěji jsou to témata zahrnující programy zacházení, bezpečnostní aspekty, rozvoj týmů a vzdělávání manažerů.

5.3 Mezinárodní spolupráce

Akademie VS ČR se nesoustřeďuje pouze na výuku, výcvik a vzdělávání, ale také působí na mezinárodním poli, jak bylo uvedeno výše. Zde se snaží získávat další cenné informace z oblasti vězeňství a navazovat spolupráci s dalšími vzdělávacími institucemi vězeňských služeb v zahraničí. Výjezdy do zahraničí nejsou určeny jen pro vedení, ale do zahraničí mají možnost se podívat i učitelé odborných předmětů a vybraní zaměstnanci věznic a vazebních věznic (viz obrázek č. 7).

Akademii VS ČR se podařilo za dobu své existence dosáhnout velmi vysoké úrovně a právem patří mezi přední evropské vězeňské vzdělávací instituce. Zahraniční delegace při svých návštěvách ve Stráži pod Ralskem konstatují, že škola je velmi dobře materiálně i technicky vybavena a širě poskytovaného odborného vzdělávání vězeňského personálu dosahuje úrovně těch nejlepších zahraničních výcvikových a vzdělávacích center.

Akademie se tak stává příkladem dobré praxe a vzorem pro další vzdělávací instituce ozbrojených složek. (Vlach, 2018)

Obrázek č. 7: Akademie VS ČR a mezinárodní spolupráce



Zdroj: Akademie VS ČR

V roce 2016 v Polsku podepsal ředitel Akademie členství v mezinárodní organizaci EPTA (European Penitentiary Training Academies). Tato asociace pod záštitou Rady Evropy sdružuje vzdělávací střediska evropských vězeňských služeb, které usilují o rozvoj komunikace mezi vzdělávacími středisky a o výměnu informací a zkušeností v evropském měřítku. Hlavním cílem je zkvalitňování výcviku nového vězeňského personálu a rozvoj systémů následného odborného vzdělávání. EPTA umožňuje svým členům vytvářet pracovní skupiny dle aktuálních potřeb, podporuje organizování stáží učitelů v zahraničí a jejich účast na mezinárodních seminářích. Zároveň informuje své členy o nových vzdělávacích projektech, metodách či formách výuky, seznamuje je s výsledky různých výzkumů a podobně. (Prudlová, 2016)

6 ANALÝZA PERSONÁLNÍHO STAVU

Základem každé organizace jsou odborně vzdělaní a zaučení zaměstnanci, a z tohoto důvodu by měly všechny kroky v dobré organizaci směřovat a cílit na zaměstnance, protože oni jsou určujícím faktorem výkonnosti dané organizace.

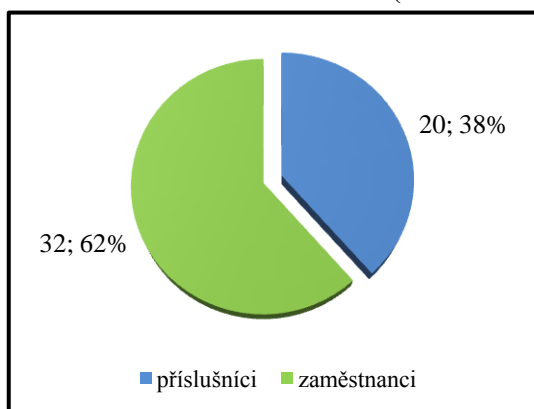
Aby mohla Vězeňská služba ČR plnit pro společnost svou velmi důležitou sociální službu, musí se opírat o dobře připravený a vycvičený personál, který bude schopen zajistit bezpečnost samotných věznic a vazebních věznic. Tento personál by měl umět odborně působit na vězněné osoby a vhodně nastavenými programy připravovat vězněné osoby na bezpečný návrat do společnosti a vést samostatný život.

Vedení Akademie si velmi naléhavě uvědomuje svou úlohu při naplňování poslání českého vězeňství, což je dobře připravit nově nastupující příslušníky a občanské zaměstnance na službu či práci v organizační jednotce a dále rozvíjet schopnosti a dovednosti u stávajících pracovníků. Z tohoto důvodu odborná komise velice pečlivě dbá na výběr budoucích zaměstnanců a zvláště učitelů Akademie.

V Akademii tvoří základní personální strukturu příslušníci a občanští zaměstnanci, jak je tomu i v jiných organizačních jednotkách Vězeňské služby ČR. Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.3, zaměstnanci jsou rozděleni do následujících skupin: vedení, pedagogické oddělení, ekonomické oddělení, oddělení logistiky, oddělení ICT a Kabinet dokumentace a historie.

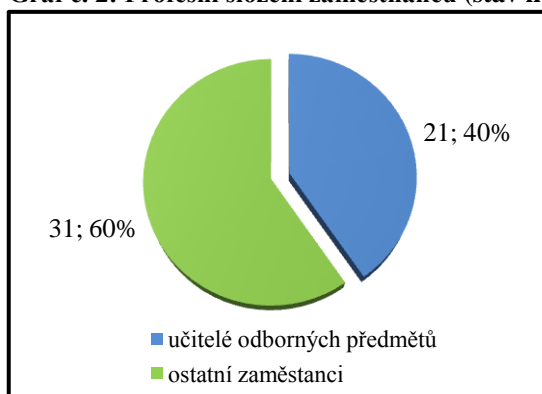
Stav personálu k 1. lednu 2021 je 52 kmenových zaměstnanců, kteří zajišťují úkoly a poslání Akademie. Z toho je patrné, že Akademie nedisponuje velkým počtem zaměstnanců na počet účastníků kurzů a vzdělávacích aktivit, kteří se jich účastní v kalendářním roce. Z toho však vyplývá, že se jedná o velmi efektivní organizaci, která je schopna při tomto počtu zajistit jak vzdělávací činnosti, tak i příslušné logistické zabezpečení a dále pořádat mezinárodní vědecké konference, realizovat historický výzkum a vydávat svůj odborný časopis *Historická penologie*. Také to ale znamená, že vedení Akademie musí velmi pečlivě volit personální strategii a vybírat si vhodné kandidáty na budoucí pozice. Podcenění významu, či pouhé nárazové a nekoncepční udržování personálního stavu v Akademii VS by v krátké době přímo ohrozilo systém základní a další odborné přípravy veškerého personálu ve vězeňské službě, ale i další služby a aktivity, které musí zajišťovat.

Graf č. 1: Struktura zaměstnanců (stav k 1. lednu 2021)



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 2: Profesní složení zaměstnanců (stav k 1. lednu 2021)



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

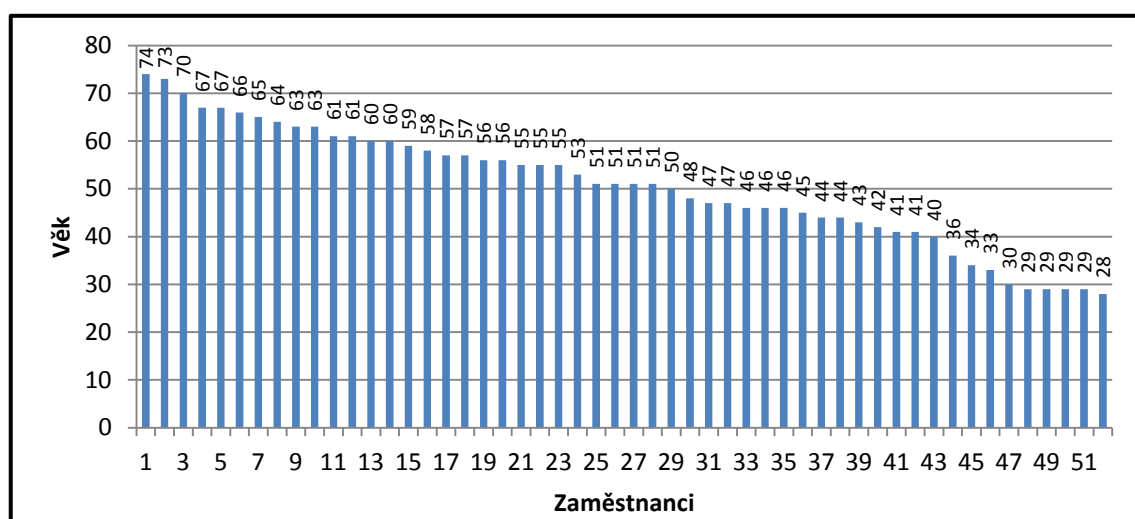
Z celkového počtu 52 zaměstnanců Akademie VS ČR (graf č. 1) je celkem 20 příslušníků (38 %) a 32 občanských zaměstnanců (62 %). Hlavní prioritou je příprava a výcvik nově nastupujících zaměstnanců, tak i prohlubování odborného vzdělávání u současného personálu. Z tohoto důvodu je věnována největší pozornost pedagogickému oddělení a především učitelům odborných předmětů. Pedagogické oddělení má celkem 21 učitelů, kteří zajišťují vzdělávání pro celou Vězeňskou službu ČR (graf č. 2), což představuje 40 % všech zaměstnanců v Akademii.

Věková struktura

Z hlediska plánování a vytváření personálních rezerv je důležitým parametrem věková struktura a včasné vyhledávání nových pracovníků pro práci v Akademii. Kromě dosaženého vzdělání je také velmi významným faktorem odborná praxe ve věznicích, ale i získané praktické zkušenosti mimo vězeňství. Průměrný věk všech

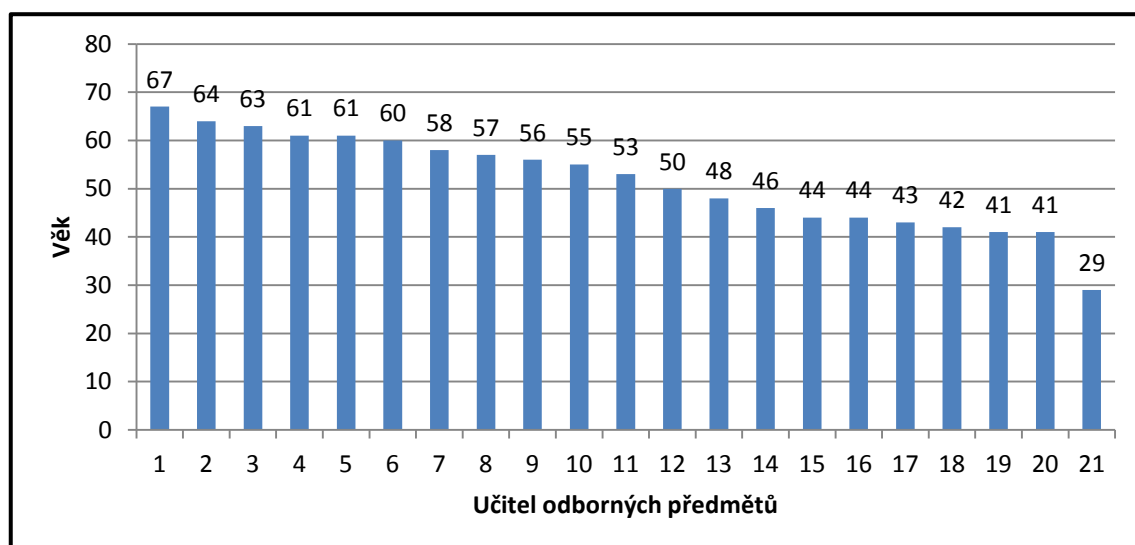
zaměstnanců Akademie VS činí 50,5 roky, tj. od 28 do 74 let. Již tento údaj ukazuje specifickou Akademii VS jako vzdělávací instituci, ve které převažují starší pracovníci, jejichž hodnota spočívá především ve vysoké kvalifikovanosti, zkušenostech a délce praxe. U učitelů odborných předmětů je průměrný věk vyšší: 51,5 roku, nejmladšímu učiteli je 29 let a nejstaršímu 74 let, kdy i takto vyšší věk není komplikací při dosahování pracovního výkonu, které vedení Akademie VS od všech učitelů vyžaduje.

Graf č. 3: Věk všech příslušníků a zaměstnanců AVS (stav k 1. lednu 2021)



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 4: Věk učitelů odborných předmětů (stav k 1. lednu 2021)



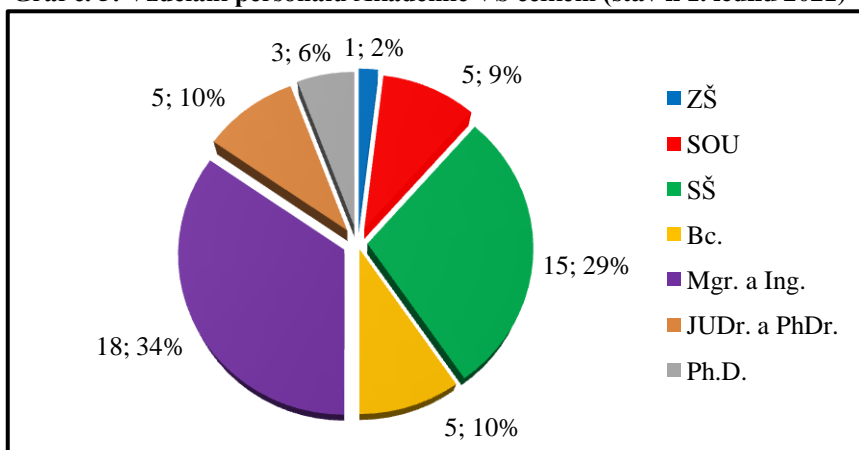
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Vzdělání příslušníků a zaměstnanců Akademie VS

K 1. lednu 2021 byla vzdělanostní struktura personálu Akademie VS podle nejvyššího dosaženého vzdělání byla následující:

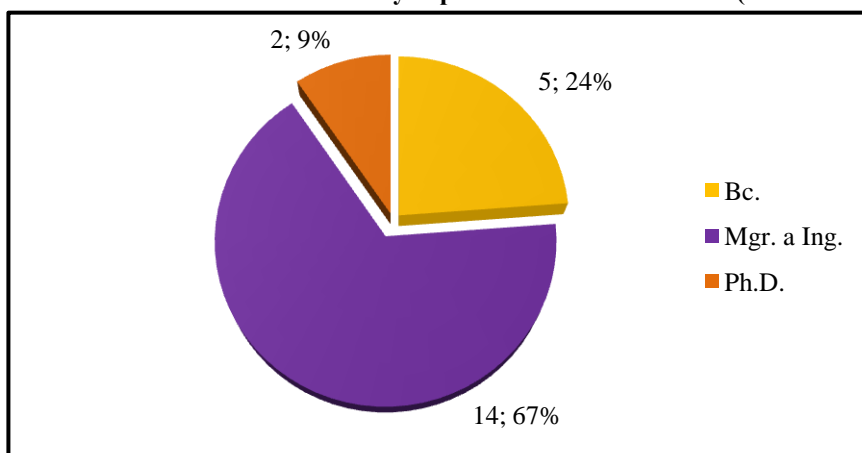
- 1 zaměstnankyně měla pouze ZŠ 2 %
- 3 absolventi SOU s výučním listem 5 %
- 14 absolventů střední školy s maturitou 26 %
- 11 absolventů vysokých škol s titulem Bc. 21 %
- 18 absolventů vysokých škol s titulem Mgr. nebo Ing. 34 %
- 3 absolventi vysokých škol s tituly JUDr., PhDr. 6 %
- 2 absolventi doktorského studia s titulem Ph.D. 6 %

Graf č. 5: Vzdělání personálu Akademie VS celkem (stav k 1. lednu 2021)



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf č. 6: Vzdělání učitelů odborných předmětů v Akademii VS (stav k 1. lednu 2021)



Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Při vyhodnocení předložených dat jednoznačně vyplývá, že je potřeba velmi pečlivě a včas vyhledávat vhodné uchazeče o pracovní či služební místa v Akademii. Pracovní tým v Akademii je malým týmem, (celkem 52 kmenových zaměstnanců), ale velmi efektivním a dobře organizovaným, protože musí zabezpečit nejen vlastní systém vzdělávání, kdy každý rok prochází výcvikem, školením, kurzem cca 2 500 až 3 500 účastníků, ale k tomu je nutné zabezpečit provoz a údržbu učeben a ubytovacích prostor (Akademie má k dispozici dvě ubytovny s celkovou ubytovací kapacitou 475 lůžek).

Každý zaměstnanec má více úkolů, které musí umět zabezpečit a zajistit a stává se určitým způsobem nepostradatelný. Existuje určitá zastupitelnost na všech stupních řízení, ale i řadových pozic, avšak je akceptovatelná jen pro krátkodobou absenci. V současné pandemické době je obzvlášť důležité zajistit, aby základní činnosti v Akademii fungovaly a všichni si vzájemně vypomáhali. Z tohoto důvodu je nutné, aby vedení věnovalo zvýšenou pozornost personální práci a nepodceňovalo výběr nových pracovníků, kde jedním z hlavních faktorů je praxe, ale i velmi dobrá znalost práce s počítačem, legislativy a dalších profesních dovedností.

Jedině tak lze vytvářet z Akademie VS ČR výkonnou učící se organizaci s pokrokovým pojetím řízení vzdělávacího procesu, která bude schopna velmi rychle a účinně odpovídat na aktuální potřeby Vězeňské služby ČR, ale i na nečekaná opatření ze strany státu či ministerstva, například v případě virové pandemie.

Mužík, Krpálek (2017, s. 46) k tomu uvádí, že: *„Hlavním cílem strategického řízení lidských zdrojů tak zůstává vytvářet koncepce k tomu, jak lze zacházet s důležitými záležitostmi, které se týkají života lidí v podniku. Umožňuje a usnadňuje dlouhodobá rozhodnutí, která je třeba udělat a která mají významný dopad na výkon a úspěšnost podniku. Tato rozhodnutí by měla zabezpečit, aby podnik měl kvalifikované, oddané a dobře motivované pracovníky, potřebné k dosahování trvalé konkurenční výhody.“*

„Pro ekonomický růst v globální ekonomice jsou dnes naprosto nezbytné znalosti. Znalost sama o sobě může být chápána jako tok informací, kde jsou zahrnuty změny, pohyb a inovace. Svůj význam má však jen ve spojení s konkrétní osobou, neboť jedině člověk je schopen osvojit si informace a převést je ve znalosti.“ (Mužík, Krpálek, 2017, s. 99)

7 MODERNÍ FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V DOBĚ PANDEMIE COVID-19

7.1 Zavádění on-line výuky v rámci profesní přípravy zaměstnanců Vězeňské služby ČR

Do března roku 2020 probíhaly všechny vzdělávací aktivity v prezenční formě v budově Akademie VS ČR ve Stráži pod Ralskem. V měsíci březnu 2020 však došlo k výluce, tedy k pozastavení veškeré prezenční výuky a vzdělávacích aktivit. Ze dne na den byla okamžitým rozhodnutím generálního ředitele Vězeňské služby ČR ukončena prezenční výuka nejen nových příslušníků a odborných zaměstnanců, ale také veškeré další aktivity včetně konferencí a zahraničních návštěv. Důvodem byla vládní a následně další opatření v souvislosti s výskytem viru SARS-CoV-2 v České republice a vážná obava jeho přenosu do vězeňských zařízení.

V souvislosti s předpokládanými změnami v další výuce v Akademii bylo toto období operativně a prozíravě využito k tomu, aby si učitelé vybrali část dovolené, aby mohla výuka následně řádně pokračovat i v době letních prázdnin. Věznice nemohou čekat několik měsíců na vyškolený a připravený personál pro službu. Učitelé v daném čase vytvářeli nové učební materiály, prezentace a pomůcky pro výuku, připravovaly se učební prostory a realizoval se důkladný úklid, na který není ve školním roce čas. Také vznikl prostor pro další sebevzdělávání učitelů.

V důsledku dané situace bylo třeba se rychle, operativně a také perspektivně připravit na jinou formu vzdělávání. Prvním inovačním počinem se stalo pořízení figurín pro praktickou přípravu. Figuríny běžně používáme ve zdravotní přípravě. Ale když se učitelé snažili vyřešit problémy spojené s hygienickými opatřeními, přišli s nápadem pracovat s figurínami i v dalších předmětech. Figuríny, a to jak mužské, tak ženské, byly zakoupeny na konci května. Aby byl výcvik co nejbližší skutečnosti, oblékly se do různých vězeňských oděvů a nasadily se jim gumové rukavice. Ačkoli figuríny neslouží primárně pro tyto účely, jsou schopny většiny pohybů nutných pro nácvik poutání či prohlídek vězněných osob. Akademie se touto inovativní metodou a unikátní pomůckou, která byla vyvinuta v době pandemie COVID-19, prezentovala úspěšně v médiích. Snahou všech bylo zachovat praktickou výuku v Akademii a tím

odlehčit věznicím, protože i ty musely řešit problém koronaviru. Zároveň bylo potřeba sjednotit výuku po stránce kvalitativní a kvantitativní. Vedení usilovalo o podporu úlohy vzdělávání v Akademii i v této pandemické době.

V části roku 2020 byl připraven a dle hygienických možností realizován intenzivní kurz praktické přípravy (standardní délka přípravy v rámci základní odborné přípravy je 13 týdnů, ta byla na základě vydaných epidemických opatření redukována na pouhý týdenní praktický výcvik, všechny ostatní předměty byly převedeny do distanční formy studia). Studenti (noví příslušníci) se rozdělili do tříd po 15 osobách z hygienických důvodů v souvislosti s ubytováním a také z důvodu, aby nedocházelo ke kontaktu příslušníků z různých věznic (panovala velká obava ze šíření koronaviru ve věznicích). Praktický výcvik se zaměřil na manipulaci se zbraní, na výcvik práce s teleskopickým obuškem, prohlídky a poutání.

Inovace v praktické výuce se staly dalším impulzem pro hledání optimálního a na praktickou výuku navazujícího způsobu teoretické distanční výuky. Ale situace ohledně koronaviru se nezlepšovala, a tudíž vedení Akademie bylo postaveno před nelehký úkol, jakým způsobem zabezpečit výuku i v době nouzového stavu. S oddělením ICT se hledaly způsoby, jak výuku distanční formou realizovat v podmínkách Vězeňské služby ČR. Videokonference, sdílení společných úložišť a dalších již běžně využívaných aplikací pro elektronickou komunikaci bylo v českém vězeňství nemyslitelné. Vždyť elektronická komunikace nebyla do té doby povolena ani ředitelům, natož podřízeným nebo přímo novým příslušníkům. Vše se v době koronaviru změnilo a musela se upravit i politika ministerstva spravedlnosti a vedení vězeňské služby a připravit se na to, že věznice, Akademie, generální ředitelství a ministerstvo budou muset mezi sebou komunikovat prostřednictvím internetu, tudíž se povolily i takové aplikace, které byly ještě nedávno přísně blokovány.

Realizoval se nákup výpočetní techniky do všech věznic a vazebních věznic, který napomohl k zprostředkování distanční výuky prostřednictvím elektronických nástrojů. Podařilo se zajistit program „Skype for Business“ pro veškeré videokonferenční hovory. Pro potřeby videopřenosů byla Akademie vybavena 25 kusy nových kamer se zabudovanými mikrofony, 3 videosety pro vedení a díky této technice mohla být rozšířena distanční výuka pro studenty v jednotlivých věznicích.

Učitelé v daném čase pracovali na elektronicky dostupných distančních materiálech pro studenty základní odborné přípravy, ale také proběhlo školení s novou technikou a nastavila se pravidla pro komunikaci. Zhotovily se nejen podpůrné materiály pro teoretické předměty, ale i metodické a didaktické podklady jako pomocné návody především pro instruktory výcviku ve věznicích, kteří měli část praktické přípravy nových příslušníků na starost. Všechny tyto studijní materiály se ukládají v elektronickém úložišti zabezpečeném heslem, v tzv. „budniku“ justice (<https://budnik.justice.cz/>), který umožňuje dostupnou distribuci směrem ke studentům, a také je velkokapacitním úložištěm pro potřeby Akademie. Současně s tím se musel připravit systém kontroly znalostí studentů pro jednotlivé předměty a nastavit jednotné procesy platné pro celou vězeňskou službu.

Za opětovné pomoci oddělení ICT je využívána technologie Microsoft SharePoint pro nasazování elektronických testů v rámci intranetu Vězeňské služby ČR. Na webportál byly ve velmi krátkém čase vloženy různé varianty didaktických testů pro jednotlivé studenty základní odborné přípravy. Jejich úspěšné splnění se stalo podmínkou pro klasifikaci ze stanovených vyučovacích předmětů a předpokladem pro úspěšné zakončení základního studia. Každý student musí v rámci jednoho předmětu úspěšně složit dva didaktické testy, které svým rozsahem kontrolují dosažené teoretické znalosti, jež jsou nutné pro službu ve věznici. Mimo týdny praktického výcviku byly postupně zařazeny i týdny povinné on-line výuky z teoretických předmětů prostřednictvím nástroje Skype for Business. Učitelé využívají tuto technologii ke konzultacím se studenty a i pracovníky věznic, kteří mají nové studenty na starost.

Během šíření koronaviru došlo k výrazným změnám, které se velmi dotkly i způsobu realizace výuky přípravy zaměstnanců Vězeňské služby ČR v rámci jejich profesní přípravy. Opatření, která vydala vláda ČR a Ministerstvo zdravotnictví ČR, byla zaměřena na kontaktní (prezenční) výuku). Akademie VS ČR musela tak jako i jiné vzdělávací instituce reagovat na nové podmínky a dokázat se jim přizpůsobit. Jak již bylo uvedeno výše, nemohla ukončit svou činnost a čekat, až se situace vrátí zpět do běžných kolejí (což se bohužel ani po roce nedaří). Přesunutí výuky do on-line prostoru představovalo velkou výzvu jak pro Akademii VS ČR, tak i pro všechny věznice a vazební věznice v České republice, protože nikdo neměl žádné zkušenosti

s tímto typem komunikace a výuky. To, co bylo ještě před rokem určitou nepředstavitelnou záležitostí, je dnes samozřejmostí i v českém vězeňství.

Při koncipování on-line výuky si vedení Akademie muselo odpovědět na několik důležitých otázek, jako je např.: Jaké principy zavést pro vedení on-line výuky? Jak vlastně přemýšlet o on-line výuce? Zvládnou učitelé nové formy a metody výuky?

On-line výuka se značně odlišuje od přímé výuky a musí mít velmi jasné a přesně stanovené základní principy. Akademie hledala inspiraci a principy on-line výuky u vysokých škol a univerzit v České republice. Prvním důležitým principem je, že učitel musí mít jasné stanovené vzdělávací cíle a výstupy a velmi dobře plánovat výuku. Je to obdobné jako při přímé výuce, ale musí umět využít i jiné didaktické nástroje. Další princip představuje odpovědnost jak učitele, tak studenta. Každý si nese svou zodpovědnost. Učitel musí připravit velmi kvalitní materiály a srozumitelné instrukce pro studenty. Očekávání, jako další princip on-line výuky, spočívá v stanovení konzultačních hodin pro posluchače. Akademie stanovila povinné on-line přednášky z odborných teoretických předmětů a dle potřeby učitele a studentů i nepovinné on-line konzultace. Pro posluchače vydala velmi jasné instrukce o průběhu studia. Poslední princip zastupuje uspořádání výuky, která spočívá v organizaci a dávkování on-line zadání, materiálů na jednom místě. Všechny tyto principy byly do on-line výuky v Akademii zavedeny a velmi se osvědčily.

On-line výuka se v Akademii realizuje tzv. synchronním způsobem výuky, což znamená, že výuka probíhá v reálném čase s danou skupinou studentů a lektor při ní získává okamžitou reakci od dané skupiny studentů. Podmínkou výuky jsou technické možnosti daného vybavení, zvolení vhodných didaktických postupů, technik a metod. Synchronní on-line výuka přinesla i určité problémy. Mezi ně se zařadila absence sociálního kontaktu (někteří učitelé v Akademii označili tento problém jako svou největší překážku při výuce), dále se obávali i technických problémů (ovládání techniky, poruchy techniky či časové synchronizace s vybranými věznicemi atd.). On-line výuka změnila i některé funkce učitele odborných předmětů Akademie. Učitel musel začít plnit vzhledem k typu výuky i další funkce, a to funkci organizátora a manažera vyučovacího procesu, stal se z něho i partner pro studenta, jeho pomocník a rádce. Tato situace byla a je stále dána tím, že chybí ve věznicích odborný personál,

kvůli nemocnosti, díky karanténě, střídáním směn a rozdělení zaměstnanců do skupin, které se střídají tak, aby nedocházelo k vzájemnému kontaktu.

Výuka probíhala v Akademii VS ČR v tzv. virtuálních třídách, do nichž byli studenti rozděleni. Virtuální třída vytvářela výukovou místnost ve virtuálním prostoru internetu. Studenti potřebovali k výuce počítač připojený k internetu, webkameru a mikrofon. Jednotliví učitelé prováděli výklad na počítači připojeném k internetu (každý učitel má k dispozici dva monitory pro větší přehlednost, kdy na jednom má připravené materiály k výuce a na druhém monitoru má připojené studenty k přednášce, na které po celou dobu výuky vidí). Věznice měly za úkol zajistit materiální a technické podmínky nutné ke vzniku virtuálních tříd (počítače, přístup k internetu, e-mail).

Virtuální třídy mají své výhody i nevýhody. Na základě zkušeností jednotlivých lektorů z Akademie VS ČR shrneme jejich zjištěné výhody či nevýhody.

Výhody:

- studenti (příslušníci) mohli být ve svých věznicích a po výuce se podíleli na služebních činnostech vyplývajících z jejich funkce, a tudíž teoretické znalosti mohli aplikovat přímo do praxe,
- Vězeňská služba ČR ušetřila finanční prostředky, které by musela vynaložit na ubytování, stravování a cestovné pro studenty,
- touto formou se vzdělávalo najednou více nově nastoupených zaměstnanců, nebyl problém s organizací setkání, ale příprava kladla velký důraz na vzájemnou spolupráci s Akademií a jednotlivými věznicemi (zajištění místnosti, spojení atd.).

Nevýhody:

- předměty, které mohou být tímto způsobem vyučovány, jsou značně omezeny. Jedná se především o teoretické předměty, jako je Penologie, Penitenciaristika, Pedagogika, Psychologie, Profesionální etika, část Služební přípravy a Právo. Naopak praktickou výuku nebylo možné touto formou v Akademii zajistit a musela probíhat v jednotlivých organizačních jednotkách samostatně.

Konání závěrečných zkoušek on-line formou

Kromě vlastní on-line výuky se stejným způsobem realizovaly i závěrečné zkoušky. Na základě uzavřené klasifikace všech předmětů jsou studenti připraveni k vykonání závěrečné zkoušky. Akademie vždy ke každým závěrečným zkouškám připravuje harmonogram, který je pro věznicu závazný. Prostřednictvím aplikace Skype se komisionálně ověřují dosažené teoretické znalosti vycházející z učebních plánů jednotlivých vyučovacích předmětů základní odborné přípravy pro nově nastupující zaměstnance.

Vlastní zkouška probíhá následujícím způsobem. Student se posadí k počítači, na němž je navázáno spojení s Akademií prostřednictvím programu Skype for Business, nejprve se představí zkušební komisi, následně si zvolí číslo otázky od 1 do 25 (číslo, jež by bylo ten den již zvolené, nemůže být znovu použito, taktéž je pro každý den jiná sada otázek, aby se předešlo zvolení stejného čísla otázky i v následujících dnech). Zadání příslušné otázky je studentovi obratem zasláno prostřednictvím aplikace Skype. Toto zadání se vytiskne a následuje 20minutová příprava na „potítku“. Po přípravě v určeném čase otázku/y student komisi zodpoví. Celková doba trvání závěrečné zkoušky jednoho studenta je včetně přípravy cca 40 min. V případě, že je ve věznici zkoušeno více studentů, postup je takový, že jeden student je zkoušen a další si mezi tím volí otázku a připravují se. Pověřený zaměstnanec věznice zajišťuje, aby se studenti postupně ve stanoveném čase dostavili k vykonání zkoušky. Výsledky se studenti od předsedy komise dozvídají okamžitě. Vysvědčení a osvědčení o profesní způsobilosti jsou zasílána poštou na personální oddělení věznice či vazební věznice.

7.2 Profesní příprava v době pandemie ve vzdělávacích institucích vězeňských služeb v zahraničí

Jak již bylo uvedeno v kapitole 5.3, Akademie kromě výcviku a vzdělávání různých profesních skupin zaměstnanců velice významně působí na mezinárodním poli, kde se snaží čerpat další cenné informace z oblasti vězeňství a z oblasti odborného vzdělávání zaměstnanců. Aktivně se Akademie zapojuje do různých dotazníkových šetření, která jsou následně všem členům přístupná a tak je možno velice rychle získat přehled o tom, jak danou problematiku řeší vzdělávací instituce vězeňských služeb v jednotlivých zemích Evropské unie. Další spolupráce a výměna informací je dána

uzavřenými dohodami s konkrétními institucemi v zahraničí, kde jsou navázány velice úzké vztahy. Tyto vztahy umožňují velmi rychlou výměnu informací a zkušeností. To vše umožňuje vedení Akademie získat přehled a cenné informace a umět rychle reagovat na nové výzvy a potřeby v přípravě a výcviku vězeňského personálu.

Dne 1. dubna 2020 bylo formou dotazníkového průzkumu zasláno členům EPTA několik dotazů, které byly zaměřeny na řešení výcviku personálu v pandemii koronaviru.

Otázky dotazníkového průzkumu:

- 1) Jaká je reakce akademie (vězeňské služby v daném státě) na COVID-19?
- 2) Pokud jste akademii uzavřeli, kdy a na jak dlouho? Jakým způsobem pak zajišťujete vzdělávání?
- 3) Vyvinuli jste nějaké prostředky k udržení komunikace se studenty? Jsou momentálně vaši studenti zařazeni do běžných činností věznic?
- 4) Jakým způsobem vaše akademie těží z této unikátní situace? Posouváte se kupředu? Vyvíjíte nějaký projekt, výzkum nebo publikace?
- 5) Chtěli byste něco dodat?

Kromě Akademie VS ČR se zapojilo celkem 12 respondentů z těchto států (řazeno podle abecedy) Bulharsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Katalánie, Lucembursko, Norsko, Polsko, Rakousko, Slovensko, Španělsko, Švýcarsko. Odpovědi jsou datovány v rozmezí od 22. 4. do 29. 4. 2020. (EuroPris KMS 220420, 2020, online).

Bulharsko

Bulharská akademie nebyla jako instituce uzavřena, ale vzdělávání probíhalo distanční formou. Studenti obdrželi studijní materiál a byly zaslány instrukce personálu věznic, který dostal za úkol poskytnout studentům asistenci. Učitelé pravidelně komunikovali s dotyčnými zaměstnanci věznic, kteří přenášeli informace studentům. Studenti byli zařazeni do služby a tento čas byl započítán jako praxe, která je součástí výcviku. Průběžné testování znalostí v jednotlivých předmětech bylo prováděno dle specifického rozvrhu/časového rozpisu. Zpracované testy byly zaslány do akademie ke kontrole a ohodnocení. Akademie uváděla, že prozkoumává možné inovace, rozvíjí

nové programy, zkvalitňuje výukový materiál, monitoruje výcvik studentů ve věznicích a vyvíjí nová témata pro výuku na základě aktuálně vzniklých potřeb. Žádné konkrétní detaily nebyly jmenovány.

Francie

Francouzská akademie na počátku epidemie v březnu 2020 zvolila specifické řešení. Asi 50 členů personálu zahájilo práci z domu s použitím zapůjčeného vybavení. Někteří pracovali z domu bez přístupu na služební e-mail či server. Další využili možnosti speciální „dovolené“. Jiní zůstali doma s dětmi ve věku do 16 let. Někteří členové personálu (management, administrativa, logistika, ekonomové, personalisti apod.) chodili do práce. Komunikace mezi těmi, kdo zůstali na pracovišti, a těmi, kdo pracovali z domu, byla kontinuální. Byl vytvořen malý výbor, který se setkával denně a řešil aktuální situace. K dispozici těm zaměstnancům, kteří potřebovali osobní konzultaci v souvislosti s krizí, byl psycholog akademie. Praxe nového personálu (studentů) nebyla přerušena, v některých případech byla prodloužena. Studenti tak vypomáhali ve věznicích. Zároveň, pokud to potřebovali, mohli požádat o ubytování v ubytovně akademie. Učitelé byli vyzváni, aby přešli do regionálních vzdělávacích jednotek. Vzdělávací aktivity v akademii byly ukončeny, zkoušky byly odloženy, takže učitelé se mohli věnovat výcviku personálu ve věznicích. Vzdělávací materiál byl sdílen na digitální platformě (Moodenap), podpora učitelů pracujících ve věznicích probíhala formou videokonferencí. Akademie začala vyvíjet digitální řešení pro implementaci virtuálních lekcí. Francouzi vnímali zařazení webových konferencí, live chat, mobilních aplikací (Teams) pro týmovou spolupráci zaměstnanců akademie jako efektivní. Pozitivně hodnotili také využívání on-line vzdělávací platformy (přes PC nebo smartphone) studenty. Jelikož se francouzská akademie může chlubit poměrně velkým oddělením výzkumu, toto oddělení okamžitě začalo provádět výzkumy a analýzy týkající se dopadu COVID-19 na věznice.

Chorvatsko

Na rozdíl od početně velkého týmu francouzské akademie je chorvatská akademie pouze desetičlenná. Reagovala na epidemii rozdělením personálu do dvou pětičlenných týmů, které pracovaly ve dvoutýdenních turnusech. Vzdělávání

vězeňského personálu bylo však pozastaveno. Ubytovna akademie byla připravena pro případné ubytování personálu v případě stavu nouze. Studentům v březnu chyběly pouze tři týdny z celkových čtyř měsíců k dokončení základního výcviku. Proto byli odesláni do věznic, kde začali sloužit.

Irsko

Ve chvíli, kdy byla v Irsku vyhlášena krize, v akademii se nacházelo 24 studentů v prvním (dvanáctitýdenním) semestru z celkových čtyř semestrů kurzu. Bylo rozhodnuto tento první semestr zkrátit na osm týdnů při zachování hlavních vzdělávacích témat. Současně byla přijata další opatření jako udržování vzdálenosti mezi studenty a učiteli v budově, vytvoření systému trasování infikovaných osob nebo organizační příprava na převedení studentů do věznic na výpomoc. Akademie nebyla uzavřena. Část personálu však byla převelena do věznic. Zde se zapojili do vzdělávání personálu v oblasti metod dezinfekce cel a koupelen, podpůrných zdravotnických činností či trasování. Současně došlo k přesunu zbývajících tří semestrů do on-line prostředí. Krizi v té chvíli považovali za příležitost vyvinout nové metody výuky.

Katalánie

Akademie byla uzavřena, veškerý personál vybaven služebními notebooky začal pracovat z domu. Současně začal být vyvíjen plán aktivit pro tuto krizovou situaci. Vzdělávání bylo realizováno on-line díky vytvoření speciálního kanálu MOODEL s názvem „The Centre is beside you“. Na této platformě nabízela akademie denně přednášky expertů na témata jako například „jak pracovat z domu“, „jak dbát na eliminaci stresujících situací v práci“ nebo „jak se rychle a efektivně rozhodovat v kontextu krize“ apod. Studenti byli zařazeni do služby ve věznicích. Akademie se začala věnovat čtyřem základním úkolům, a to „udržení on-line vzdělávání“, „získávání informací a vzdělávání vězeňského a probačního personálu v oblasti ochrany před COVID-19“, „zkvalitňování interních činností akademie“ a „implementace výzkumných činností“.

Lucembursko

Všechny kurzy v lucemburské akademii byly zrušeny nebo odloženy. Zaměstnanci akademie začali pracovat z domu. Studenti i učitelé začali vypomáhat ve věznicích. V dotazníku uvádějí, že budou přemýšlet o tom, jak do budoucna zlepšit vnitřní procesy.

Norsko

Norská akademie rozšířila využívání Canvas LMS a zavedla užívání Microsoft Teams. Akademie byla uzavřena, ale vzdělávání probíhalo v běžném rozsahu digitálně. Výcvik sebeobrany a používání donucovacích prostředků byl odložen. Došlo k posunu v oblasti digitálního vybavení.

Polsko

Akademie byla zavřena, do práce docházel pouze personál, který zajišťoval chod budovy. Někteří zaměstnanci pracovali z domu, několik jich bylo převeleno na výpomoc do věznic. Aby byla udržena komunikace mezi učiteli a studenty, došlo k rozšíření on-line platformy. Oddělení výzkumu pokračovalo v práci z domu. Projekt „Solving Problem Skills“ realizovaný ve spolupráci s University of York probíhal formou video konferencí. Zajímavou iniciativou bylo poskytnutí ubytovny v detašovaném středisku v Kaliszi zdravotnickému personálu, aby se tak zdravotníci mohli vyhnout kontaktu s rodinou.

Rakousko

V rakouské akademii byly veškeré vzdělávací aktivity pozastaveny. Noví příslušníci byli posláni na praxi do věznic, kde začali spolupracovat se stávajícím personálem. Předpoklad byl, že až začne prezenční výuka počátkem června 2020, bude probíhat za dodržování veškerých protiepidemiologických opatření jako dodržování vzdáleností a nošení roušek. Současně byly připraveny videolekce, které by umožnily redukovat počet hodin strávených ve třídách. Všichni zaměstnanci akademie pracovali z domu, pouze jedna osoba vždy sloužila v budově akademie, aby byl zabezpečen provoz. Téměř všichni učitelé mají předešlou praxi ve věznicích, takže pokračují v práci v těchto organizačních jednotkách. Všechny věznice v Rakousku používají ke komunikaci software Zoom.

Slovensko

Kurzy základní odborné přípravy byly zastaveny v období od 9. března do 14. dubna. Následně pokračovaly distanční formou. Studenti obdrželi materiál e-mailem jedenkrát týdně. Jednou za týden byla také organizována videokonference na platformě Webex pro všechny studenty, během které mohli se svými učiteli a trenéry zkonzultovat a prodiskutovat dotazy. Učitelé začali pracovat na dílčích testech. Studenti byli odveleni do věznic. Učitelé se soustředili na vypracování jak distančního modulu, tak modulu kombinované výuky.

Španělsko

Škola byla uzavřena a veškeré vzdělávací aktivity byly zastaveny až do odvolání.

Švýcarsko

Akademie byla uzavřena a personálu byla doporučena práce z domova s výjimkou těch, kdo jsou zodpovědní za chod budovy. Studenti základního odborného výcviku byli informováni o situaci a byly jim domů zaslány studijní materiály, které si měli prostudovat a vypracovat požadovanou práci. Ostatní kurzy byly zrušeny. Komunikace probíhala telefonicky, ale také za použití Teams a Skype. Několik učitelů bylo převeleno do věznic jako výpomoc. Webové stránky akademie poskytují užitečné informace jak účastníkům, tak učitelům a dalším zainteresovaným osobám.

V červnu 2020 byl proveden další průzkum. Členové EPTA obdrželi soubor otázek zaměřených na vzdělávání personálu s využíváním virtuální reality. Do průzkumu se kromě Akademie VS ČR zapojilo celkem 12 respondentů z těchto států (řazeno dle abecedy): Belgie, Finsko, Francie, Katalánie, Lucembursko, Norsko, Rumunsko, Švédsko, Švýcarsko a Ukrajina. Odpovědi byly zaslány v rozmezí 12. – 24. června 2020. (EuroPris KMS 100620, 2020, online)

Belgie

Virtuální realita není využívána.

Finsko

Finská akademie ve své odpovědi sděluje, že používá virtuální realitu od roku 2017. Vývoj tohoto typu vzdělávání trval jeden rok. Virtuální realita pomáhá studentům rozvíjet dovednosti v oblasti individuálního plánování výkonu trestu a v oblasti kriminologie. Učitel komunikuje se studenty přes Skype a v hodinách prezenční výuky.

Francie

Francouzská akademie využívá ve vzdělávání personálu různé digitální nástroje včetně „vážné hry“ sestávající z animovaného filmu, ve kterém je hlavní postava vystavena různým náročným situacím, které student řeší. Scénář se mění, student vybírá možnosti řešení. Dostupné jsou také sebevzdělávací moduly v oblasti stres management, intervenční metody v penitenciárním prostředí apod. Pro distanční vzdělávání jsou také připraveny v oblastech jako udělování kázeňských trestů či nácvik první pomoci. Jiné softwary byly vyvinuty pro získávání dovedností v situacích jako kontrola zavazadel nebo spisová služba. Vývoj takového softwaru pro třítydenní hybridní výuku vyžaduje asi roční práci. Učitel provádí studenty celým vzděláváním – po celou dobu použití virtuálního nástroje. Efektivní je využití „vážné hry“ zejména na základě zpětné vazby studentů po absolvované řízené praxi ve věznicích. Francouzi ve spolupráci s Kanadany vyvíjejí Autonomous Virtual Agent pro simulaci interview s vězněnou osobou nebo s osobou v probaci. V prvním plánu by měl být tento virtuální program využit pro vzdělávání specialistů penitenciární reintegrace a probace. Dlouhodobě by mělo být možné vzdělávat personál v oblasti dobrých zkušeností pro efektivní rozhovor s vězněnou osobou nebo osobou v probaci. Nástroj by měl být vyvinut do tří let.

Katalánie

Akademie využívá virtuální realitu pro specializační výcvik probačních úředníků, kteří se zabývají vzděláváním pachatelů domácího násilí. Výcvik zahrnuje dva aspekty: jak užívat tuto technologii (1 den/4 vyučovací hodiny) a jak využít výsledků získaných ze zážitku díky virtuální realitě pro zvýšení schopnosti empatie (2 dny/8 hodin vyučovacích). Učitel vysvětlí posluchačům, jak pracovat s touto technologií, vysvětlí pojem empatie a jak ji užívat při práci s pachatelem jako součást

programu zacházení. Teorie a praxe jsou při tomto výcviku zastoupeny. Katalánská akademie zvažuje využívat virtuální realitu také v dalších oblastech vzdělávání.

Lucembursko

Akademie tuto technologii nevyužívá.

Norsko

Norská Akademie virtuální realitu ve výuce personálu nepoužívá.

Rumunsko

Tato technologie využívána není.

Švédsko

Ani švédské vzdělávání vězeňského personálu tuto technologii neaplikuje.

Švýcarsko

Zatím není virtuální technika využívána.

Ukrajina

Vzhledem k pandemii COVID-19 akademie implementovala nové metody distančního vzdělávání. Nejrozšířenější je využívání 3D interaktivních modelů věznic v hodinách taktického a speciálního výcviku kadetů. Učitelé také vyrábějí video instruktáže například pro užívání technických prostředků supervize a řízení odsouzených, poskytování první pomoci obětem trestného činu, sebeobrany, aplikování forenzní technologie při detekování a zaznamenávání stop apod. Vědecké a praktické semináře jsou doplněny distančními formami zejména s využitím Zoom a Skype. Doba výroby jednoho programu je odhadována na 4–8 týdnů. Distanční vzdělávání s využitím elektronických technologií je využíváno také pro takové kurzy jako leadership dovednosti budoucích manažerů věznic, provádění sociální rehabilitace a probační práce s ohroženými skupinami pachatelů trestných činů apod. Akademie zmiňuje také využívání simulátoru pro střeleckou přípravu.

Dne 14. 10. 2020 vydala **pracovní skupina Rady pro penologickou spolupráci Rady Evropy (PC-CP WG) prohlášení týkající se COVID-19**, které bylo vypracováno na základě setkání realizovaného v termínu 8. – 10. 9. 2020. V tomto dokumentu se konstatuje, že vězeňské služby přijaly včas vhodná opatření. Vyjadřuje potřebu vzdělávání personálu v oblasti hygienických a zdravotních norem / směrnic. Vyzývá vězeňské služby ke zpracování studií vyhodnocení zkušeností s bojem s COVID-19 a vypracování plánů a strategií pro takové krize. Tyto plány / strategie by měly obsahovat mimo jiné specifický výcvik personálu. Současně pracovní skupina doporučuje, aby byly jmenovány osoby zodpovědné za public relations a zajistit jejich vzdělávání v oblasti komunikace s médií a s veřejností. (Council of Europe, 2020, online)

Akademie VS ČR sdílí informace formou prezentací na on-line konferenci EPTA. V září 2020 se měla konat konference EPTA na Slovensku. V průběhu léta bylo rozhodnuto realizovat konferenci poprvé v on-line prostředí na platformě Webex. Dva z příspěvků byly zaměřeny na opatření akademií v souvislosti s COVID-19. Akademie VS ČR prezentovala své inovativní přístupy ve vzdělávání a francouzská Akademie informovala o vývoji situace.

Z prezentace francouzských partnerů vyplynulo, že výcvik vězeňského personálu je stále prioritou a pro jeho realizaci v době pandemie je třeba mobilizovat zdroje finanční, lidské, IT služby a navazující praxi ve věznicích. V plánu vypracovaném pro období krize je zmíněna možnost prodloužení praxe, vývoj digitální formy vzdělávání, zajištění zpětné vazby učitelů v rámci videokonferencí, zabezpečení IT podpory pro učitele, a to díky IT služeb, ale také fungujícího oddělení pro digitální vzdělávání. Plán také obsahuje návrhy administrativních i právních personálních opatření, implementaci systému práce z domu zahrnující telekomunikaci a samozřejmě také přísná hygienická opatření.

V kampusu Akademie pracují pouze vedoucí úředníci a pracovníci, kteří zajišťují nezbytné služby. Každý týden se konají videokonference s vrcholným managementem. Je udržován kontakt s administrativní složkou vězeňské služby, se zdravotními úřady a zástupci odborových svazů. Komunikace probíhá e-mailem, přes webové stránky, Facebook a na platformě Moodle. Postupně jsou implementovány nové formy výuky, jako je video nebo Power-point prezentace doplněné vizuální přítomností učitele, živé virtuální lekce se soupisem otázek, testy a jejich vyhodnocování apod.

Strategie v době krize zahrnuje formy udržování propojení zaměstnavatele se zaměstnanci, identifikace ohrožených osob a boj proti riziku izolace. Učitelé jsou pravidelně informováni o jakýchkoli změnách opatření. Francouzští partneři informovali účastníky konference, že v srpnu registrovali případy infekce COVID-19 u 2 studentů a 1 člena personálu Akademie. Regionální zdravotní úřad velmi rychle reagoval a bylo testováno 31 osob, které s nakaženými přišly do kontaktu, tyto pak následně zůstaly v karanténě.

Pozitivní stránkou krize je zrychlený rozvoj digitálních technologií pro využití ve výuce, možnost kontinuální výuky bez přerušování, vzdělávání učitelů v oblasti moderních technologií a zajištění technologického vybavení pro učitele. Na závěr prezentující shrnul, že lockdown způsobil v Akademii výrazné změny a zrychlil implementaci již plánovaných reforem. Je však třeba postupně tyto změny analyzovat a vyhodnocovat.

Mezinárodní reputace Akademie VS ČR neustále vzrůstá. Je to způsobeno mnoha faktory. Lze uvést například sedm bilaterálních dokumentů o spolupráci (Polsko, Slovensko, Francie, Rumunsko, Dolní Sasko, Ukrajina, Lotyšsko), které jsou naplňovány, členství v EPTA, udržování mezinárodních vztahů e-mailem, kontakt s organizacemi jako EuroPris, European Rescue Academy, RAN a další. Akademie se aktivně účastní mezinárodních konferencí a seminářů. Dále Akademie zasílá informace o svých moderních vzdělávacích programech a metodách do zahraničí a spolupracuje na mezinárodních výzkumech (SPACE, Evropská komise apod.).

Akademie VS ČR velmi pečlivě dbá na udržování, rozvoj a zkvalitňování spolupráce se svými zahraničními partnery. **Hlavním cílem je poskytnout si vzájemně možnost výměny informací a zkušeností, ať už v úzké oblasti vzdělávání personálu či v širších souvislostech.** (Aebi, Tiago, 2020, online)

Přesně stanovené cíle jednotlivých odborných setkání jsou v souladu s aktuálními potřebami institucí a s odborností účastníků. Současně je respektován a uplatňován požadavek reciprocity (osobo/dny) bilaterálních aktivit. Akademie VS ČR organizuje stáže pro partnerská vzdělávací střediska a personál Akademie VS ČR, popřípadě vybraní odborníci z organizačních jednotek, zahraniční vzdělávací akademie vězeňských služeb navštěvují.

Informace o aktivitách Akademie v souvislosti se vzděláváním v mezinárodním kontextu jsou sdíleny na webových stránkách či v časopise České vězeňství.

8 PŘÍPRAVA A ORGANIZACE ANDRAGOGICKÉHO VÝZKUMU

Disertační práce je zaměřena na problematiku systému vzdělávání a přípravy nově nastupujících zaměstnanců Vězeňské služby ČR do Akademie Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem. Tato kapitola je zaměřena na přípravu a organizaci andragogického výzkumu se zaměřením na jeho jednotlivé fáze, dále na obecná teoretická východiska vědeckého výzkumu, ale také návrh řešení vlastního vědeckého výzkumu, který je následně realizován v empirické části.

8.1 Výzkum v pedagogice a v andragogice

Můžeme konstatovat, že výzkumy zaměřené na pedagogické jevy, které se zabývají výchovou, vzděláváním a kultivací osobnosti člověka, mají svá specifika, protože jsou podmiňovány velkým množstvím proměnných. Snahou je porozumět zkoumaným pedagogickým jevům a ty následně vysvětlit a zobecnit.

Pelikán (2011, s. 33) uvádí, že: „*V pedagogickém výzkumu půjde vždy spíše o hledání zákonitostí než zákonů.*“ Obecně platné zákony lze v pedagogice velice obtížně formulovat, protože zde působí velké množství proměnných, a tudíž nelze definovat jejich absolutní platnost. Proto cesta k poznání a pochopení pedagogických a andragogických fenoménů není snadná.

Autoři Průcha, Veteška (2014, s. 32) uvádějí definici andragogického výzkumu takto: „*Andragogický výzkum – činnost zaměřená na systematický popis, analýzu a objasňování jevů a procesů týkajících se celoživotního vzdělávání a vzdělání dospělých.*“

Lidské poznávání je velmi složitý proces, který probíhá po celou dobu existence člověka a jeho schopností vnímat a poznávat svět kolem sebe. Poznání je v čase proměnlivé, stále se vyvíjí, rozvíjí a rozšiřuje o nové poznatky.

Sochůrek, Sluková (2013, s. 8) uvádějí, že: „*Vědecké poznání je založené na schopnosti rozlišit pravdu a omyl.*“ Pelikán (2011) k tomu dodává, že každý výzkum je jen malou etapou ve velkém procesu hledání pravdy. Existuje určitá kontinuita v lidském poznání, protože každý objev, byť i sebevýznamnější, bývá po určitém čase

překonán novým a hlubším proniknutím do podstaty zkoumaných jevů. Cesta poznání není jednosměrná a ani jednoznačná, jelikož k poznání lze dojít často i více cestami. Výzkum nám posouvá hranice vědomostí a poznání lidstva.

„Výzkum je systematický způsob řešení problémů, kterým se rozšiřují hranice vědomostí lidstva. Výzkumem se potvrzují či vyvracejí dosavadní poznatky, anebo se získávají nové poznatky.“ (Gavora, 2010, s. 11) Gavora dále uvádí, že výzkum svým zaměřením přispívá především k rozvoji způsobu myšlení, který snižuje nevědomost lidstva a odstraňuje nesprávné, neúplné a nedokonalé poznání jevů. Pro vyřešení problému je potřeba soustředěné a opakované činnosti.

Z výše uvedeného textu vyplývá, že ve výzkumu se klade důraz především na organizovanost, systematicčnost a logiku. Průcha (2014) uvádí, že andragogický výzkum je činnost, která je svou podstatou praktická, protože vychází z lidské praxe a je jejími potřebami vyvolána a působí na ni svými výsledky a efekty.

8.2 Druhy pedagogického výzkumu

Vědecké výzkumy v pedagogice a v andragogice můžeme členit z několika hledisek. Jedná se například o členění z hlediska funkcí, cílů výzkumu, zkoumaných jednotek apod.

Vědecké výzkumy můžeme členit dle vztahu ke skutečnosti na:

- **teoretický** – zpřesňuje, doplňuje a získává nové teoretické poznatky, používá abstrakce, analýzy, syntézy a modely, nepracuje se s konkrétními daty,
- **empirický** – pracuje s konkrétními údaji o jevech a procesech sociální skutečnosti, s informacemi získanými prostřednictvím určitých metod výzkumu a technik sběru dat, je založený na zkušenosti.

Z hlediska míry obecnosti rozlišujeme vědecké výzkumy na:

- **základní** – orientuje se na řešení základních, klíčových problémů vědecké teorie, řeší otázky, které přispívají k rozvoji vědecké disciplíny, cílem je obohatit vědění,
- **aplikovaný** – zabývá se problémy a tématy, které se dotýkají bezprostřední praxe, zjištěné výsledky mají přímé praktické využití.

Podle doby trvání lze vědecké výzkumy klasifikovat jako:

- **krátkodobé** – trvají několik měsíců,
- **střednědobé** – zabývají se problematikou praxe po dobu několika let,
- **dlouhodobé** – je realizován po dobu deset a více let,
- **longitudinální** – trvající několik desítek let, na jeho realizaci se podílí několik generací výzkumníků po sobě.

Vědecké výzkumy dále můžeme členit dle přístupů (základní paradigmaty) na:

- **kvantitativní** – pracuje s empirickými analýzami jevů a procesů, používá matematické metody a nástroje pro měření a vyhodnocování zkoumaných objektů, má přesně vymezený předmět zkoumání, na začátku výzkumu jsou formulovány hypotézy, které jsou následně ověřovány, či zamítány, závěry jsou pak přesně formulovány,
- **kvalitativní** – přistupuje ke zkoumaným jevům se snahou je popsat a vysvětlit, vytváří obraz jevu v co možná nejkompexnější podobě, hypotézy se nevytvářejí předem, ale až v průběhu zkoumání, ve výzkumu se nezkoumají rozsáhlé soubory jevů nebo subjektů, ale jednotlivé případy, ovšem velmi podrobně, cílem je porozumění daným jevům, objasnění příčin jejich stavu a chování,
- **smíšený** – kombinace kvantitativního a kvalitativního přístupu. (Průcha, 2014), (Reichel, 2009), (Gavora, 2010)

8.3 Příprava pedagogického výzkumu

Příprava pedagogického výzkumu je výchozí a také klíčovou a podstatnou částí pedagogického výzkumu. Níže je uveden návrh výzkumu, který pojednává:

- o čem je navrhovaný výzkum,
- co se pokusí vyzkoumat nebo čeho dosáhnout,
- jak se dospěje k cíli,
- co z toho pro nás plyne a proč je to významné. (Punch, 2006, s. 21)

Výzkum má několik etap, které jednak následují po sobě, jednak se časově překrývají. Proto výzkum vyžaduje promyšlenou organizaci a plánování. Už při

přípravě andragogického či pedagogického výzkumu si musíme uvědomit odpovědi na tyto otázky: pro koho je výzkum určen, co je motivem realizace výzkumu, jaké jsou možnosti a limity výzkumu, jaký je cíl výzkumu, jaké jsou časové možnosti výzkumu a co vše potřebujeme k jeho úspěšné realizaci. Pro úspěšné provedení výzkumu je třeba zodpovědně věnovat čas přípravě pedagogického výzkumu a mít jasnou představu o jeho realizaci.

Autoři Maňák, Švec (2004, s. 39) uvádějí následující možnou strukturu pedagogického výzkumu:

- 1) pracovní vymezení výzkumných problémů a základních pojmů, rozbor stavu řešení těchto problémů s využitím tuzemské a zahraniční literatury,
- 2) stanovení cílů výzkumu a konkretizace výzkumných problémů,
- 3) volba výzkumné strategie: kvalitativní, kvantitativní, smíšená a zdůvodnění volby,
- 4) definování proměnných a pracovních hypotéz u empirického výzkumu,
- 5) návrh výzkumných metod a technik,
- 6) stanovení výzkumného souboru (vzorku) a volba metody výběru respondentů,
- 7) očekávané výstupy,
- 8) předpokládaný postup a harmonogram realizace výzkumu,
- 9) materiální, organizační a popřípadě finanční zabezpečení projektu,
- 10) seznam citované literatury.

8.4 Formulace výzkumného problému

Každý vědecký výzkum musí začít stanovením výzkumného problému. Výzkumný problém se nevymezuje lehce. Vyžaduje určitou zkušenost a přehled. Stanovení výzkumného problému vyžaduje dobré zorientování se v dané problematice. Začíná prostudováním odborné české i zahraniční literatury včetně sborníků a odborných časopisů. Je důležité se seznámit, co už je o jevu známo, co se zjistilo, popsalo a pojmenovalo. Dále se zjišťuje, jak se problém zkoumal v empirickém výzkumu, abychom se poučili o organizaci výzkumu a o způsobu, jakým se získaly a interpretovaly jeho výsledky. (Gavora, 2010)

U výzkumného problému se přesně formuluje, co se chce zkoumat, protože od toho se odvíjí všechny další etapy výzkumu. Jak uvádí Pelikán (2011) přesné vymezení a formulace výzkumného problému jsou základním předpokladem úspěšnosti každého výzkumu. Výzkumný problém představuje tázací větu nebo výrok, který se ptá na vztah mezi dvěma nebo více proměnnými, tzn., že vědeckým problémem je vlastně otázka. Pokud má být daný problém podroben ověření, musí být navíc uchopitelný pomocí metod empirického šetření.

Při formulaci výzkumného problému je třeba mít na paměti, zda je problém uchopitelný a zda jsme schopni najít soubor metod a technik, s jejichž pomocí se chceme dobrat odpovědí na otázky, které formulovaný problém otevírá.

Typ výzkumného problému – otázky – obsahuje vždy dvě nebo více proměnných a ptá se po jejich vzájemném vztahu, do značné míry předurčuje použití výzkumných a statistických metod.

Existují tři typy výzkumných problémů:

- 1) **deskriptivní (popisný) výzkumný problém** zjišťuje a popisuje situaci, stav nebo výskyt určitého jevu. Většinou se hledá odpověď na otázku „*jaké to je?*“. Při takovém výzkumu se obvykle používá jako výzkumná metoda pozorování, dotazník nebo rozhovor.
- 2) **relační (vztahové) výzkumné problémy** dávají do vztahu jevy nebo činitele. V tomto výzkumném problému se ptáme, zda existuje vztah (korelace¹) mezi zkoumanými jevy a jak těsný je tento vztah. Při výzkumu je možné dávat do vztahu nejen dva činitele, ale i velké množství dalších. Pro výpočet se používá statistická metoda – korelační koeficient² – který umožňuje tyto

¹ **Korelace** je vzájemný vztah mezi procesy nebo veličinami, slouží k vyjádření vzájemné závislosti náhodných veličin. Pokud se mění jedna veličina, mění se korelativně i další veličiny, tzn., že existuje lineární vztah mezi veličinami. (Chráska, 2007)

² **Korelační koeficient** vyjadřuje míru korelace, kdy může nabývat hodnot v intervalu od -1 do +1. Pokud je korelační koeficient roven 0, pak mezi veličinami není statisticky zjištělná lineární závislost. Pokud se hodnota korelačního koeficientu blíží k hodnotě +1, značí to zcela přímou závislost. Jestliže ale hodnota korelačního koeficientu se blíží k hodnotě -1, značí to jednoznačně nepřímou závislost, tj. negativní vztah mezi veličinami. Pro výpočet se používá především Pearsonův korelační koeficient nebo lze také použít Spearmanův koeficient korelace. Vypočtené korelační koeficienty se pro přehlednost sestavují do **korelační matice**, která přehledným způsobem zobrazí všechny vztahy. Řádky a sloupce obsahují postupně jednotlivé veličiny, matice je čtvercová a na diagonále obsahuje jedničky. (Chráska, 2007)

údaje zpracovat. Při relačním výzkumném problému se určuje, zda vztah existuje, ale nedá se přesně stanovit, který z pozorovaných jevů ho zapříčiňuje.

- 3) **kauzální výzkumné problémy** zjišťují kauzální (příčinné) vztahy. Zjišťují příčinu, která vedla k určitému důsledku. Při kauzálních výzkumných problémech se používá experimentální metoda. Srovnávají se dvě nebo více skupin, které se liší jedním z jevů, a používají se statistické metody vyjadřující významnost rozdílu mezi údaji, tzv. testování statistických hypotéz³ (Studentův t-test⁴ nebo chí-kvadrát⁵). (Gavora, 2010)

Závěrem lze konstatovat, že deskriptivní výzkumný problém se řeší mnohem snáze a jednodušeji než relační výzkumný problém a relační výzkumný problém se řeší snáze než kauzální výzkumný problém. Na druhou stranu platí, že hodnota výsledků výzkumu je obvykle v opačném pořadí, tj. nejcennější výsledky pro obohacení pedagogické teorie přináší kauzální výzkumný problém, poté relační výzkumný problém a nakonec deskriptivní výzkumný problém.

³ **Testování statistických hypotéz** umožňuje posoudit, zda experimentálně získaná data vyhovují předpokladu, který jsme před provedením testování učinili. Při testování statistických hypotéz vždy porovnáváme dvě hypotézy. První hypotéza je tzv. nulová (testovaná), to je hypotéza, kterou testujeme, druhou hypotézou je tzv. alternativní hypotéza. Testování statistických hypotéz patří k nejdůležitějším postupům statistického usuzování (statistické indukce). Úlohou statistické indukce je rozhodnout na základě informací získaných z náhodných výběrů, zda přijmeme nebo zamítneme určitou hypotézu týkající se základního souboru. Statistickou hypotézou rozumíme jakékoli tvrzení, které se týká vlastností základního souboru. (Chráska, 2007)

⁴ **Studentův t-test** je metoda, která se používá k testování hypotéz. Používá se pro testování rozdílu 2 středních hodnot. **Střední hodnota** je definována jako součet všech hodnot náhodných proměnných a dělený počtem těchto hodnot (aritmetický průměr). Podle statistické významnosti testovaného rozdílu středních hodnot (nejčastěji mezi pokusnou a kontrolní skupinou) usuzujeme na účinnost aplikovaného pokusného zásahu ve sledovaném experimentu.

⁵ **Chí-kvadrát (test dobré shody)** je statistická metoda, která se používá ke zjištění, zda mezi dvěma veličinami existuje prokazatelný výrazný vztah. Slouží ke stanovení pravděpodobnosti, s níž nalezený rozdíl mezi očekávanou a zjištěnou hodnotou vznikl náhodně. Test dobré shody je založen na posouzení rozdílu mezi skutečnými (empirickými) četnostmi výskytu hodnot ve výběrovém souboru a očekávanými (teoretickými) četnostmi, odpovídajícími příslušnému předpokládanému rozdělení pravděpodobností (Gaussovu normálnímu rozdělení). Pro práci s daty se používá kontingenční tabulka. **Kontingenční tabulka** slouží ke shrnutí, analýze, zkoumání a prezentaci velkého množství dat. (Chráska, 2007)

8.5 Formulace vlastního výzkumného problému v disertační práci

Při výzkumu úrovně vzdělanosti dospělých uvádí Průcha (2014, s. 95), že: „*Zkoumáme-li efektivnost vzdělávání dospělých, měli bychom se přirozeně zajímat o to, jak se efekty vzdělávání projevují ve vědomostech, dovednostech, kompetencích a jiných osvojených produktech dospělých. Souhrnně řečeno, jak se projevují v úrovni jejich vzdělanosti.*“

Jakékoli profesní vzdělávání dospělých může mít pozitivní efekty jen tehdy, když je založeno na přesném vyjádření potřeb zaměstnanců dané profesní skupiny.

Obecně můžeme konstatovat, že zájem dospělých o profesní vzdělávání stoupá a získává tím i na významu. V dnešní době stále více lidí má potřebu na sobě dále pracovat a sebevzdělávat se a hledají možnosti dalšího vzdělávání a odborného růstu. Vzdělávání dospělých se chápe jako součást dnešního trendu celoživotního vzdělávání. K tomu je třeba dodat, že v profesním vzdělání nejde o formální přínos deklarovaný dalším kvalifikačním certifikátem, ale o skutečné rozšiřování dosavadních a nabývání nových v praxi uplatnitelných a potřebných znalostí a dovedností. U dospělých je možno významně sledovat, že jejich zájem směřuje především k získání konkrétních profesních způsobilostí, dospělí vnímají rekvalifikace jako lepší možnost pro uplatnění na trhu práce v současné době.

Vězeňství je v demokratickém prostředí chápáno jako nezbytná a důležitá sociální služba společnosti a je určena pro osoby, které se svým jednáním a chováním dopouštějí porušení zákona. Lidé, kteří jsou omezeni na právu volného pohybu a jsou umístěni do vězeňského zařízení, mají za sebou významné porušení zákonných norem společnosti, ale také lidské selhání v tom, co je správné a co už nikoliv. Účel výkonu trestu odnětí svobody má svůj smysl a účel, protože jde o zákonné potrestání nežádoucího a nevhodného chování, kdy dotyčná osoba způsobila újmu druhé osobě nebo více lidem či škodu na majetku.

V prostředí věznic je odsouzeným osobám připraven vhodný program zacházení, který obsahuje pracovní povinnosti, vzdělávací, speciálně výchovné a zájmové aktivity a oblast utváření vnějších vztahů. Program zacházení je výchovným prostředkem, prostřednictvím něhož je vězněná osoba vedena k přijetí odpovědnosti za spáchaný trestný čin a zároveň slouží k naplňování účelu výkonu trestu. Úspěšnost a efektivnost

programu zacházení nezávisí jen na vězněné osobě, která daný program zacházení plní, ale také závisí na erudici a kvalifikaci odborných zaměstnanců, kteří mají odborné zacházení na starost. Vězeňské prostředí je velmi specifické, a proto se zde vyžaduje po zaměstnancích, že budou plnit náročné a stresující úkoly v zájmu celé společnosti.

Z tohoto důvodu je velmi důležitým prvkem vzdělávání a výcvik nově nastupujícího vězeňského personálu, který se bude podílet na výchovné práci s vězněnými osobami a dále rozvíjet, zdokonalovat a rozšiřovat kompetence stávajícího personálu věznic a vazebních věznic. Významným těžištěm práce ve vězeňské službě je oblast výchovy a vzdělávání personálu ve všech oblastech působení a na všech úrovních řízení organizačních jednotek. Stabilita systému organizace souvisí také významně se stabilizací personálu, zvláště těch, do nichž už byl vložen vyšší stupeň kvalifikace. Proto je důležitý rozvoj personálu a nepřetržitá osobnostní kultivace.

Vzdělávání a přípravu vězeňského personálu má ve své gesci Akademie Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem. Tato vzdělávací instituce má celorepublikovou působnost a je jedinou vzdělávací institucí v rámci českého vězeňství. Základem činnosti Akademie jsou vzdělávací aktivity, zahrnující základní odbornou přípravu, kurzy prohlubujícího vzdělávání a další formy vzdělávacích činností.

Z tohoto důvodu je nastolený **výzkumný problém zaměřen na efektivnost a přínos současného systému vzdělávání a výcviku v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem**. Záměrem je analyzovat současný systém profesního vzdělávání a vzdělávacích potřeb. Na základě této analýzy bude možné navrhnout změny v dosavadní koncepci profesního vzdělávání zaměřené na zvýšení efektivity práce Akademie VS ČR a všech dalších složek, jež se podílejí na vzdělávacích aktivitách pro resort vězeňství.

Výzkumná otázka: Je současný systém vzdělávání a výcviku vězeňského personálu dostatečný?

Při řešení výzkumného problému se buď potvrdí výzkumná otázka, tzn., že systém je optimálně nastaven, nebo nikoliv, a pak je potřeba se dílčími výzkumnými otázkami zaměřit na identifikované rezervy v současném systému resortního vzdělávání a zjistit, co je potřeba změnit, aby systém vzdělávání a přípravy byl efektivnější. Dílčí otázky se pak zaměří na několik oblastí, které souvisí s profesním vzděláváním (využití v pracovním a služebním životě, délka kurzu, obsah kurzu, lektorské zajištění, materiálně-technické zajištění, ubytování, strava, klima a prostředí atd.).

Z výše uvedených informací vyplývá, že navrhovaný vědecký výzkum je velice široký a komplexní a vyžaduje velmi důkladnou přípravu.

Každý dobrý výzkumný projekt musí obsahovat přesnou formulaci výzkumného problému. Výzkumný problém přesně formuluje, co je objektem výzkumu. Dále by měl výzkumný projekt obsahovat cíle, protože cíle předjímají odpovědi na otázky, proč je výzkum realizován a co je smyslem takového šetření. Ve výše uvedeném textu se proto autor snažil nastínit výzkumný problém a cíle své disertační práce.

Jak dále uvádí Pelikán (2011), každý výzkumný projekt by měl také obsahovat podrobnější informace o řešiteli (výzkumníkovi). Tento požadavek říká, co je smyslem řešení výzkumného problému tímto řešitelem v této době.

Řešitel výzkumného problému popsal své praktické zkušenosti a motivaci v Úvodu. Zde proto autor považuje za důležité toliko zopakovat, že mu jde především o rozvoj společenského přínosu instituce, ve které 20 let působí a nyní ji řídí. Podle jeho zkušeností je nositelem všech efektů jakékoli instituce především tým lidí, různými vlivy podmíněná proměnlivost jejich motivace a zaměřenost na cíl, který také v čase, zvláště pod vlivem aktuální společenské objednávky a míry naléhavosti momentálních náročných situací, podléhá změnám, ačkoli základní zaměření zůstává stejné.

Myšlenky o současném stavu a možnostech rozvoje práce tohoto týmu jsou motivovány snahou o úspěšnost instituce jako celku především v oblasti dosahovaných pedagogických efektů očekávaných nejen od nadřízených složek resortu, ale i celou naší společností.

Úspěšné řešení pedagogických problémů je podmíněno komplexním výzkumem, v němž se vývojové a srovnávací aspekty spojují s rozbořením současného stavu

a vyústí v experimentální ověření nových koncepcí, nových prostředků i nových forem edukační činnosti (Jůzl, 2010).

8.6 Výzkumné metody

Průcha (2014, s. 100) uvádí, že: „*Prioritní je rozpoznat, co má být předmětem a cílem výzkumu, a teprve potom je nutno přikročit k následnému kroku, tj. zvažovat a volit metody, které jsou nejvhodnější pro daný výzkum.*“

8.6.1 Kvantitativní a kvalitativní přístup

V současné metodologii se rozlišují dvě základní paradigmaty nebo také přístupy či strategie, a to kvantitativní výzkum nebo kvalitativní přístup, případně jejich kombinace – smíšený výzkum. Mezi výzkumy kvantitativně a kvalitativně orientovanými jsou některé důležité rozdíly.

Kvantitativní přístup předpokládá, že různé aspekty, objekty nebo procesy jsou nějakým způsobem měřitelné nebo nějak tříditelné a lze je nějakým způsobem uspořádat. Informace o nich získáváme v určité kvantifikovatelné podobě, kdy je následně analyzujeme statistickými metodami se záměrem ověřit jejich platnost. Kvantitativní výzkum má přesně vymezený předmět zkoumání, dále jsou na začátku výzkumu formulovány hypotézy, které mají být ověřeny nebo zamítnuty, aby mohl být přesně formulován závěr opřený o kvantitativně vyjádřená zjištění. K výhodám kvantitativního přístupu patří především přehlednost, stručnost a syntetičnost výsledku, příznačná je snaha o objektivitu a faktografii bez subjektivních spekulací.

Kvalitativní přístup představuje řadu rozdílných postupů, které se snaží najít porozumění zkoumanému problému. Tento přístup se pokouší nahlížet na prvek, aspekt či proces v co možná nejkomplexnější podobě. Snahou je popsat a vysvětlit jedinečnost zkoumaného jevu včetně odhalení specifických rysů, které nejsou zjistitelné při kvantitativní analýze hromadných jevů. V kvalitativním výzkumu se nevytvářejí hypotézy předem, nýbrž se tvoří až v průběhu zkoumání. Nezkoumají se rozsáhlé soubory jevů nebo subjektů, ale jednotlivé případy, ovšem velmi podrobně. (Pelikán, 2011), (Reichel, 2009)

Pelikán (2011, s. 81) k tomu dodává, že: „*Spor mezi zastánci čistě kvalitativního, nebo naopak čistě kvantitativního přístupu se nám jeví jako irelevantní, protože každý pedagogický jev má jak svoji kvalitativní, tak i kvantitativní stránku a každá jednostrannost poznání tohoto jevu jediné zplošťuje.*“

Je nesporné, že použití více technik ke změření téhož jevu umožňuje dosažení vyšší míry spolehlivosti než vycházení z poznatků zjištěných jedinou metodou nebo technikou, protože jsou určité jevy, které lze změřit a kvantitativně vyjádřit jen velmi nepřesně a obtížně.

Každý výzkumný přístup má své výhody a nevýhody. Níže je uveden základní přehled a porovnání jejich přístupů ve vědeckém výzkumu. (Průcha, 2014)

Kvantitativní výzkum

Výhody:

- možnost testovat a ověřovat teorie,
- snadný výběr vzorku dat,
- poměrně rychlý sběr dat,
- možnost zkoumání objemného souboru dat či jevů,
- zpracování dat pomocí statistických programů,
- objektivita výsledků, protože nejsou závislé na výzkumníkovi,
- kvantifikovatelné výsledky,
- zobecnění poznatků na širší soubor.

Nevýhody:

- při interpretaci výsledků se nepřihlíží k jedinečnosti subjektů, jejich postojů, motivací, prožitků apod.,
- výzkumník ve většině případů není v přímém kontaktu se zkoumanými subjekty,
- při zkoumání rozsáhlých souborů dat není přihlíženo ke specifičnosti lokalit, subjektů či podmínek.

Kvalitativní výzkum

Výhody:

- subjekty a jevy jsou zkoumány ve svém přirozeném prostředí,
- možnost zkoumat procesy v jejich průběhu,

- možnost formulovat a modifikovat teorie během výzkumu,
- možnost získat podrobný vhled do případů, jevů, událostí.

Nevýhody:

- sběr dat je většinou časově i procedurálně náročný,
- výběr subjektů může být ztížen jejich neochotou ke spolupráci,
- výsledky mohou být ovlivněny osobními preferencemi a postoji výzkumníka,
- výsledky nejsou vyjádřeny jednoznačně a většinou je nelze kvantifikovat,
- poznatky nelze zobecňovat na jiné subjekty a jevy.

Dříve se vedly spory o to, který z obou výzkumných přístupů je vědecky správnější. V současné době je situace taková, že pro komplexní objasnění reality a jevů se považuje za výhodnější, když se oba přístupy při realizaci výzkumu nevylučují, nýbrž kombinují a vzájemně doplňují, tj. smíšený výzkum.

Smíšený výzkum představuje aplikaci jak kvantitativních, tak kvalitativních metod v jednom výzkumu. Průcha (2014, s. 108) uvádí, že: „*Typický je to takový výzkum, v němž se například identifikují vlastnosti velkého souboru osob či jevů, popíšu se jejich kvantitativní charakteristiky, a potom se z tohoto souboru vyberou jednotlivé případy, které se důkladně zkoumají po stránce kvalitativní.*“ Cílem této kombinace obou přístupů je, aby se dosáhlo co nejvyšší validity poznatků, tj. pravdivosti a objektivní platnosti.

8.6.2 Základní vlastnosti výzkumných nástrojů

Každý výzkumný nástroj má dvě základní vlastnosti: validitu a reliabilitu. Průcha (2014, s. 109) uvádí, že: „*Tyto dva pojmy se týkají vlastností, které musí výzkum splňovat, aby mohl být považován za vědecky korektní. Jsou to tedy určitá kritéria věrohodnosti výzkumu.*“ Jak Reichel (2009) dále uvádí, při přípravě, realizaci a samotném vyhodnocování výzkumu, ať se jedná o přístup kvalitativní či kvantitativní, je nutné se zamýšlet nad kvalitou zjištěných výsledků zkoumání. Pelikán (2011) k tomu dodává, že charakteristickým rysem vědy je i kontrola vlastního šetření. Ověřování oprávněnosti závěrů, které výzkumník vyvozuje z realizovaného výzkumu,

je samozřejmou součástí seriózního vědeckého přístupu. Výzkumné nástroje nám musí zaručit získání co nejpřesnějších a nejspolehlivějších dat.

Validita

Validita (platnost) výzkumu, respektive použitého výzkumného nástroje znamená, že konkrétní výzkum zjišťuje skutečně to, co má být předmětem zkoumání. Cílem je, aby výzkum byl pravdivý a smysluplný a vyvozované závěry z něj měly platnost pro objasňovaný jev. Je to požadavek významnosti a důležitosti (relevance) mezi výzkumným cílem, postupem a dosaženými výsledky, který je možné vyjádřit otázkou, zda byly zkoumány ty jevy, co jsme zkoumat chtěli.

Validita zahrnuje dva aspekty, zda byl splněn stanovený cíl výzkumu a zda byl získán věrný obraz skutečnosti. Validita je považována ze své podstaty za nejdůležitější vlastnost výzkumného nástroje.

V praxi bývá validita chápána jako upozornění na možnost vzniku některých chyb při přípravě a realizaci zkoumání a při analýze a interpretaci dat. S tím je spojena míra validity, tedy zda může být výzkumný nástroj méně nebo více validní. Výzkumný nástroj může být validní pro jeden účel, ale není validní pro jiný účel.

Ve výzkumu rozlišujeme několik druhů validity a každá se stanoví zvláštním způsobem. (Gavora, 2010), (Reichel, 2009), (Průcha, 2014)

Druhy validity:

- **obsahová** – tato validita stanoví, do jaké míry je obsah výzkumného nástroje v souladu s obsahem zjišťované oblasti. Obsahová validita se stanoví posudkem expertů. Experti pro danou oblast posoudí výzkumný nástroj a vysloví se, do jaké míry reprezentuje daný obsah. Posuzuje se validita každé položky (otázky, úlohy) výzkumného nástroje. Položky s nízkou validitou se přepracují. Tento postup se opakuje tak dlouho, dokud všechny položky výzkumného nástroje nedosáhnou uspokojivé validity.
- **konstruktová** – název této validity je odvozen od slova konstrukt, což je pedagogický nebo psychologický pojem, jako je vědomost, dovednost, schopnost, postoj apod. Mnoho konstruktů je obtížné definovat a ještě obtížnější změřit. Pomocí této validity se zjišťuje, zda daný výzkumný nástroj měří

konstrukt, který nás zajímá. Konstruktová validita se zjišťuje pomocí názorů expertů, kteří se vyjádří a vysloví se, do jaké míry výzkumný nástroj odpovídá danému konstrukt. Nebo lze využít porovnání výsledků daného výzkumného nástroje s jiným výzkumným nástrojem. Pokud je mezi zjištěnými výsledky vysoká shoda, lze pak usoudit, že zvolený nástroj měří námi určený konstrukt.

- **kriteriální** – určuje míru shody výzkumného nástroje a výsledky jiného měření za použití známého a ověřeného kritéria
 - ✓ **souběžná validita** – určuje míru shody více měření v jednom okamžiku, v tomto případě ve zhruba stejném okamžiku měříme vlastnost větším počtem metod, tj. srovnání našeho měření se současným jiným měřením, které je považováno za validní. Míra shody se vyjadřuje pomocí korelačního koeficientu.
 - ✓ **predikční validita** – určuje schopnost předpovídat výsledek při zjišťování v budoucnosti. Prediktivní validita zajišťuje, že měření má prediktivní vztah k určitému stavu v budoucnosti, tj. měření se uskutečňuje s určitým odstupem. (Gavora, 2010)

Dělení validity dle zdrojů:

- **interní** – vlastnost výzkumného nástroje a postupů při výzkumu včetně zpracování výsledků, výzkumný projekt nám umožňuje jednoznačnou interpretaci výsledků.
- **externí** – vyjadřuje, do jaké míry je možno výsledky výzkumu uskutečněného v jedné situaci zevšeobecnit na jiné situace, tj. zobecnitelnost a stupeň přenositelnosti výsledků výzkumu do jiného kontextu. (Gavora, 2010), (Hendl, Remr, 2017)

Reliabilita

Reliabilita (spolehlivost) je další důležitou vlastností výzkumného nástroje. Vyjadřuje přesnost a spolehlivost výzkumného nástroje. Zaměřuje se na přesnost ve smyslu stálosti či shody získaných výsledků, tzn., že reflektuje chyby, které mohou vzniknout při paralelním či opakovaném zkoumání téhož objektu. Některé nástroje se vyznačují vysokou reliabilitou, jiné nízkou. Při zjišťování kvality zkoumání platí

vzájemný vztah mezi validitou a reliabilitou, je to vztah mezi přesností a správností. Pokud je nástroj validní, je i reliabilní a obráceně platí, že nereliabilní je současně nevalidní, i když také platí, že vysoká míra reliability nezaručuje, že nástroj bude validní. Jestliže zkoumáme přesně to, co jsme zkoumat chtěli, musíme zákonitě docházet ke stále shodným výsledkům. (Gavora, 2010), (Reichel, 2009)

Způsoby zjišťování reliability výzkumného nástroje:

- **opakování měření (test-retest)** – je velmi dobrým způsobem zjišťování reliability výzkumného nástroje. Nástroj má tím vyšší reliabilitu, čím jsou menší odchylky mezi jednotlivými výsledky měření. Metoda opakování měření může být použita jen tam, kde lze měření u stejného souboru opakovat za stejných podmínek. Koeficient reliability se pak určuje jako korelační koeficient mezi prvním a druhým měřením. V praxi není tato metoda běžná, protože je velmi obtížné vytvořit dvakrát po sobě stejné podmínky měření, neboť výsledky druhého měření bývají ovlivněny zkušeností získanou při prvním měření.
- **ekvivalentní formy výzkumného nástroje (reliabilita paralelních forem)** – použijí se dvě ekvivalentní formy téhož nástroje u stejného souboru. Pro výpočet reliability se aplikuje korelační koeficient mezi výsledky těchto dvou paralelních forem. Úskalím této metody je požadavek na dvě skutečně ekvivalentní formy výzkumného nástroje.
- **vnitřní konzistence** – tato reliabilita vychází z předpokladu, že by všechny položky měřící jednu vlastnost měly mít mezi sebou kladné, dostatečně vysoké korelace, čili do jaké míry jsou prvky (otázky, položky) homogenní – konzistentní. Výpočet se provádí pomocí Crombachova alfa⁶ nebo pomocí Kuderova-Richardsonova vzorce, který je vhodný pro didaktické testy, jež jsou složeny z obsahově homogenních úloh, tj. vzorec lze použít pouze pro testy, ve kterých jsou odpovědi hodnoceny „správně“ – „špatně“.
- **shoda mezi posuzovateli** – určuje míru, s jakou dva různí výzkumníci posoudí stejný jev stejně. Pokud je mezi nimi vysoká shoda, můžeme usoudit,

⁶ **Crombachovo alfa** nabývá hodnoty v rozmezí 0 až 1, přičemž hodnota 0,7 a více znamená vysokou konzistenci a reliabilitu. Malá hodnota naopak vypovídá o nízké vnitřní konzistenci položek, nebo nízké spolehlivosti. Funkce pro jeho výpočet je dostupná ve většině statistických programů.

že výzkumný nástroj byl dostatečně reliabilní a naopak. Důležitým předpokladem je, že oba pozorovatelé byli dobře poučeni o používání daného výzkumného nástroje. (Gavora, 2010), (Chráska, 2007)

8.6.3 Základní výzkumné metody

Výzkumná metoda je všeobecný název pro proceduru, kterou se získávají data v terénu. Každá výzkumná metoda má své výhody a nevýhody. Proto je vhodné a žádoucí, a výzkum si to často vynucuje, použít ne jednu, ale několik výzkumných metod, abychom získali širší a komplexnější výsledky. (Gavora, 2010)

Pro andragogický výzkum jsou k dispozici různé výzkumné metody, z nichž některé jsou v dosavadních aplikacích využívány častěji a jiné zřídka. Mezi základní metody patří: **pozorování, dotazník, rozhovor (interview) a experiment**. Mezi další výzkumné metody patří posuzovací škály, obsahová analýza textu, testy, sémantický diferenciál či SWOT analýza.

Jak uvádí Reichel (2009), výběr určité výzkumné metody, včetně její konkrétní aplikační varianty, probíhá již v přípravné fázi vědeckého výzkumu. Při vyjasňování, co má být zkoumáno (jaké charakteristiky, vlastnosti, proměnné, znaky, či které jejich vzájemné vztahy), se v souvislosti s tím konkretizuje představa, jak to v praxi uskutečnit. Možná je i kombinace výzkumných metod, protože některé prvky a jevy můžeme pozorovat, jiné údaje můžeme získat dotazováním. K povaze předmětu zkoumání se současně specifikuje konkrétní varianta aplikované výzkumné metody.

Pozorování

Pozorování patří mezi běžné metody v pedagogickém výzkumu. I v každodenním životě mimovolně pozorujeme, co se kolem nás děje. Reichel (2009, s. 94) uvádí, že: „*Vědecké pozorování je definováno jako technika sběru informací založená na zaměřeném, systematickém a organizovaném sledování smyslově vnímatelných projevů aktuálního stavu prvků, aspektů, fenoménů atd., které jsou objektem zkoumání.*“

Metoda pozorování má různé varianty. V kvantitativním výzkumu se většinou používá **nezúčastněné a strukturované pozorování**. Výzkumník nezasahuje do průběhu pozorovaných procesů a pozorování provádí s využitím záznamového archu. Vše podstatné je striktně formalizováno a předepsáno, protože je předem stanoven předmět pozorování, jeho podoba, místo, čas, pozorované jevy a jejich očekávané projevy a také soubor objektů pozorování.

V kvalitativním výzkumu se používá **nestrukturované pozorování** a také často **zúčastněné (participační) pozorování**. K tomuto pozorování se přistupuje bez předběžného strukturování sledovaných jevů a procesů a ty se nezaznamenávají podle daných kategorií, ale zapisují se tak, jak probíhají. V určitém případě může být pozorovatel začleněn do činnosti pozorovaných osob, tzn., že participuje na průběhu událostí.

Existují však rozporuplné názory na užitečnost a validitu strukturovaného a nestrukturovaného pozorování jako výzkumné metody. Někteří odborníci se domnívají, že pouze strukturované a nezúčastněné pozorování může přinést dostatečně přesná a objektivní zjištění. Na druhou stranu lze konstatovat, že nestrukturované pozorování zachycené v podrobném popise může velmi přesně vystihnout charakteristiky prostředí, ve kterých pozorovaný proces probíhá a jemné odlišnosti chování pozorovaných subjektů. (Reichel, 2009)

Jak uvádí Chráska (2007), má-li být pozorování spolehlivé a přesné, musí být v maximálně možné míře objektivní. Malá objektivita je největší slabinou pedagogického pozorování. Subjektivita pozorování je způsobena řadou příčin, jako je například **haló efekt** (tendence vnímat jedince pod vlivem celkového příznivého nebo nepříznivého dojmu, jenž si obvykle vytváříme hned na začátku seznámení s hodnoceným člověkem), **logická chyba** (sklon pozorovatelů hodnotit například povahové vlastnosti lidí tak, jak se to jim samým zdá logické, logicky předpokládají u pozorovaných osob jisté vlastnosti), **předsudky** (nekritické přejímání názorů od jiných osob apod.), **stereotypizace a analogie** (jedná se o sklon vytvářet si určitá schémata obrazů o osobnosti, které mechanicky aplikujeme), **tradice** (na hodnocení má vliv i tradice zakotvená v různých rčeních a příslovích), **shovívavost** (tento faktor způsobuje, že pozorované skutečnosti jsou hodnoceny celkově mírněji, než si zaslouží) a další.

Dotazník

Dotazník je výzkumný nástroj, jehož účelem je získat v písemné podobě data od velkého počtu subjektů. Na základě písemně předkládaných otázek či výroků získáváme informace od respondentů (dotazovaných subjektů).

Průcha (2014) uvádí, že nejdůležitější je správná konstrukce dotazníku. Strukturu dotazníku je nutné přizpůsobit dle souboru dotazovaných osob. Výzkumník musí rozhodnout, zda do dotazníku vloží pouze **uzavřené otázky** (odpovědi se vybírají z nabídnutých alternativ), nebo **otevřené otázky** (je volnost k vyjádření bez volby odpovědi), anebo **škálované otázky** (respondent hodnotí posuzovaný jev či subjekt pomocí zadané stupnice), nebo zda dotazník bude obsahovat kombinace těchto otázek.

Jsou dány obecné zásady a pravidla pro tvorbu otázek. Zásadou číslo jedna je srozumitelnost otázky. Otázka musí být srozumitelná všem, neměla by obsahovat cizí slova, odborné termíny a formulace, které zná jen určitá skupina lidí. Dalším pravidlem je jednoznačnost otázky, kdy musí být zcela jasné, na co se kdo vůbec ptá, nebo aby se neptal na více aspektů najednou. Další zásadou je psychologická přijatelnost otázky, tj. užití eufemismů a taktních formulací. Formulace otázky také nesmí působit jakkoli sugestivně a vždy se snažit o neutrální formulaci. (Reichel, 2009)

Dalším důležitým faktem je způsob zadávání dotazníku. Je velmi jednoduché a pohodlné rozeslat dotazníky poštou, e-mailem, odkazem na webové stránky atd. Tímto způsobem lze pokrýt velké skupiny respondentů, ale bohužel tímto způsobem výzkumník nepřichází od osobního kontaktu s respondenty. Návratnost těchto dotazníků je nízká (méně než jedna třetina). Spolehlivějším způsobem distribuce dotazníku je osobní zadávání dotazníků respondentům, kdy je možné respondenty motivovat k jejich vyplnění a také je poučit o jejich vyplnění. (Průcha, 2014)

Rozhovor (interview)

Rozhovor (interview) je dalším velmi často používaným výzkumným nástrojem, který umožňuje zachytit nejen fakta, ale i hlouběji proniknout do motivů a postojů respondentů. U rozhovoru můžeme zaznamenat i některé vnější reakce respondenta a podle nich pohotově usměřňovat další průběh kladení otázek. Rozhovor je veden výzkumníkem s jedním nebo několika respondenty, kdy úspěšnost rozhovoru závisí na navození přátelského vztahu a vytvoření otevřené atmosféry. Přednost rozhovoru

před dotazníkem se dává právě z důvodu, kdy hledáme bezprostřední, osobní nebo důvěrné odpovědi. Proto navázání dobrého osobního kontaktu je určitou zárukou pravdivých a dostatečných odpovědí. (Gavora, 2010)

Rozeznáváme **nestrukturovaný rozhovor**, který prezentuje nejvyšší stupeň volnosti při dotazování. Otázky nejsou předem dány, vznikají během rozhovoru. Výzkumník pouze rámcově vymezí téma a nechává respondenta volně vyprávět. Takový rozhovor přináší nové, často nepředpokládané informace, ale na druhou stranu se tyto informace obtížněji vyhodnocují.

Další formou je **strukturovaný rozhovor**, v němž jsou již určeny jak otázky, které je potřeba položit, tak i jejich pořadí. Takový rozhovor je vlastně ústním dotazníkem, kdy tento stupeň formalizace brání tomu, aby rozhovor proběhl v přirozené komunikační atmosféře a byly akceptovány zvláštnosti respondenta a získány širší informace v hlubším rozsahu. Oproti tomu se takto pořízená data lépe vyhodnocují, jelikož mají vzájemně srovnatelnou tematickou strukturu i rozsah.

V praxi se často používá **polostrukturovaný dotazník**, který se vyznačuje tím, že je připraven soubor témat či otázek, které budou předmětem rozhovoru. Respondent má širší volbu odpovědi než u strukturovaného rozhovoru a také striktně není stanoveno pořadí pokládaných otázek. (Reichel, 2009)

Podobně jako u písemného dotazníku i u rozhovoru je důležité se důkladně zabývat konstrukcí otázek. Otázky mají být formulovány tak, aby byly respondentům dobře srozumitelné a nebyly pro ně příliš intimní nebo osobně nepříjemné. Dalším důležitým aspektem je záznam rozhovoru. Optimální je, když jsou odpovědi nahrávány na záznamové zařízení, což však vyžaduje souhlas respondenta a může to zkreslovat autentičnost jeho odpovědí. (Průcha, 2014)

Celkově lze konstatovat, že rozhovor je náročnější výzkumnou metodou než dotazník. Je náročnější především z časového hlediska, protože provést rozhovor s více lidmi trvá podstatně déle než zadat dotazník stejnému počtu respondentů. Velkou výhodou rozhovoru jsou jeho široké možnosti a flexibilní přizpůsobení během hovoru. To však vyžaduje ze strany výzkumníka rychlou pohotovost a určitou dovednost.

EMPIRICKÁ ČÁST

9 ÚVOD K EMPIRICKÉ ČÁSTI

Na základě výše uvedených teoretických východisek přistoupil autor k vytvoření výzkumného projektu, kde se zaměřil na efektivnost a přínos současného systému vzdělávání a výcviku v Akademii Vězeňské služby ČR. V kapitole 8.5 je definován výzkumný problém a výzkumná otázka disertační práce. Pomocí výzkumných metod se bude ověřovat, zda současný systém vzdělávání a výcviku je dostatečný pro práci ve Vězeňské službě ČR. Zároveň však bude projekt reflektovat mimořádnost situace, ve které vzdělávací proces v Akademii v nedávných měsících ve změněné (dočasné) podobě funguje a ve které také probíhá výzkumný projekt.

Po této mimořádné zkušenosti lze předpokládat, že i po skončení protiepidemických opatření a návratu do „běžného“ fungování Akademie dozná další vzdělávací činnost ve VS ČR některých kvalitativních změn. Lze předpokládat, že překonání zátěžové situace může být ku prospěchu věci, avšak v současné době nelze odhadovat, v kterých oblastech to bude. To by však mohlo být předmětem dalšího výzkumného šetření v budoucnu.

9.1 Návrh výzkumných metod v disertační práci

Při návrhu výzkumných metod vycházel autor disertační práce ze situace, kdy nebyla vyhlášena žádná mimořádná opatření a nebyl vyhlášen nouzový stav na území České republiky vzhledem k pandemii koronaviru.

V záměru práce si autor byl vědom, že nebude moci použít jen jednu výzkumnou metodu, aby získal souhrnné výsledky a mohl navrhnout změny v koncepci vzdělávání vězeňského personálu v Akademii Vězeňské služby ČR. Jelikož bylo potřeba získat informace od velkého počtu studentů a učitelů, navrhoval autor dotazník.

Protože učitelé odborných předmětů jsou v každodenním kontaktu se studenty, někteří z nich jsou i třídními učiteli či vedoucími kurzů a se studenty se setkávají i mimo výuku, autor navrhoval další metodu, a to polostrukturovaný rozhovor, kdy bude moci nejen získat fakta, ale i hlouběji proniknout do řešené problematiky.

Poslední metodou, jež měla být použita k řešení výzkumného problému, bylo pozorování. Vedení Akademie Vězeňské služby ČR provádí pravidelně hospitační činnost, kde lze sledovat průběh vzdělávacích činností osobně a zaznamenávat pozorované kategorie. Dále učitelé a management navštěvují věznice a vazební věznice při metodických kontrolách a i zde je možné získat velmi cenné informace o efektivitě profesního vzdělávání a o vzdělávacích potřebách v praxi.

Návrh výzkumných metod pro řešení stanoveného výzkumného problému byl:

- dotazník,
- polostrukturovaný rozhovor,
- pozorování.

Vzhledem k déletrvající situaci různých omezení a nastavení zvláštních opatření v rámci Vězeňské služby ČR, kdy je zákaz pohybu mezi jednotlivými organizačními jednotkami a přerušena prezenční výuka, musí autor práce volit výzkumné metody, které lze aplikovat a realizovat za současných podmínek. **Jedinou výzkumnou metodou, jež lze použít pro řešení stanoveného výzkumného problému, je dotazníkové šetření.**

9.2 Výzkumný soubor

Součástí každého výzkumného projektu je charakteristika **základního souboru** a výběru, na němž bude výzkum realizován. Pelikán (2011, s. 47) uvádí, že: „*Základní soubor je množina všech prvků, patřících do okruhu osob nebo jevů, které mají být zkoumány v daném výzkumu.*“ Základní soubor musí být velmi přesně vymezen a definován, protože to má podstatný vliv na rozsah platnosti učiněných závěrů.

Ve vědeckém výzkumu není zpravidla myslitelné, abychom zkoumali všechny jedince nebo situace, které nás zajímají. Svá zjištění opíráme většinou jen o znalost určitého vzorku, **výběrového souboru**. Jde o to, aby vlastnosti námi vybraného vzorku byly pokud možno stejné jako vlastnosti celé skupiny (osob či situací), kterou chceme zkoumat. Požaduje se, aby vzorek vybraných jedinců či situací byl co možná nejvíce reprezentativní, protože reprezentativnost výběru je klíčová pro daný výzkum. (Chrásková, 2007)

Stanovený vědecký výzkum je velice široký, z tohoto důvodu je zásadním úkolem stanovit výzkumný soubor, aby pomocí zvolené výzkumné metody byly zjištěny komplexní informace o současném stavu vzdělávání a výcviku nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby ČR a jeho přínos do každodenní praxe ve věznicích a vazebních věznicích vzhledem k situaci šíření koronaviru SARS-CoV-2.

V kapitole 9.1 byly navrženy a zdůvodněny výzkumné metody, a to dotazník, který měl být určen jak pro nastupující příslušníky a občanské zaměstnance do základní odborné přípravy, tak i pro učitele odborných předmětů působících v Akademii Vězeňské služby ČR. Dále měl být použit polostrukturovaný rozhovor, který byl určen pouze pro vybrané učitele, jež jsou zároveň třídními učiteli. Poslední výzkumnou metodou bylo pozorování, kdy měl být vypracován záznamový arch, který byl určen pro vedení Akademie Vězeňské služby ČR.

K již výše uvedeným objektivním důvodům byl autor nucen změnit výzkumné metody, kdy je aplikováno pouze dotazníkové šetření pro všechny z výzkumného souboru. Dále byli do dotazníkového šetření kromě vlastních studentů základní odborné přípravy a učitelů odborných předmětů z Akademie VS také zapojeni ředitelé věznic a vazebních věznic, kteří ve spolupráci s Akademií realizují proces profesního odborného vzdělávání.

Charakteristika výzkumného souboru

- **Studenti základní odborné přípravy A a B2** – jsou to nově nastupující příslušníci i občanskí zaměstnanci. Ročně absolvuje kurz základní odborné přípravy přibližně 800 nových zaměstnanců Vězeňské služby ČR.
- **Učitelé odborných předmětů** – v Akademii pracuje celkem 22 kmenových učitelů, kdy někteří působí v akademickém prostředí či v jiných vzdělávacích institucích.
- **Ředitelky a ředitelé organizačních jednotek (věznic a vazebních věznic) VS ČR** – v České republice je celkem 35 organizačních jednotek, které zajišťují výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence.

9.3 Vlastní šetření a sběr dat

Na základě již výše uvedených důvodů byla zvolena jediná výzkumná metoda pro řešení stanoveného výzkumného problému, a to dotazníkové šetření, které je určeno pro všechny z výzkumného šetření. Autor připravil pro každou skupinu (studenti základní odborné přípravy A a B2, učitelé odborných předmětů, ředitelky a ředitelé organizačních jednotek VS ČR) samostatný dotazník, který svým zaměřením pokrývá celou problematiku profesního vzdělávání u nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců se zaměřením na úlohu, kterou zaujímají v daném procesu.

Dotazník pro studenty ZOP typu A a B2 obsahuje celkem 19 otázek, z toho 15 z nich jsou uzavřené otázky a další 4 jsou otevřené otázky. K účasti v dotazníkovém šetření byli vyzváni všichni absolventi studia ZOP/A a ZOP/B2 roku 2020. Vlastní dotazníkové šetření bylo provedeno s využitím webportálu (intranetu) Vězeňské služby ČR, kde mohli anonymně v průběhu ledna 2021 odpovědět na zadané otázky.

Dotazník pro učitele odborných předmětů Akademie VS ČR obsahuje celkem 12 otázek, z toho jich je 9 uzavřených a 3 otevřené. Učitelé obdrželi informační mail od autora práce s tím, co je smyslem dotazníkového šetření a postup pro jeho zpracování. Učitelé mohli přinést vyplněné dotazníky v papírové podobě nebo vyplnit a zaslat v elektronické podobě zpět. Vlastní šetření proběhlo v měsíci lednu roku 2021.

Poslední dotazník pro ředitelky a ředitele OJ obsahoval celkem 11 otázek, z toho jich bylo 8 uzavřených a 3 byly otevřené. Ředitelky a ředitelé byli informováni prostřednictvím vnitřní e-mailové pošty o záměru dotazníkového šetření a také o záměru získat informace od nově nastupujících studentů v roce 2020. Vyplněné dotazníky z vedení věznic a vazebních věznic byly zasílány elektronicky zpět k vlastnímu vyhodnocení. Vlastní šetření proběhlo také v měsíci lednu roku 2021.

Učitelé i management věznic si byli vědomi skutečnosti, že jejich odpovědi v dotazníkovém šetření nejsou anonymní, což mnozí využili a napsali průvodní text, kde uvedli další důležité informace, potřeby a postřehy. Tímto způsobem významně poskytli zpětnou vazbu a cenné informace, které není možné formou dotazníkového šetření zjistit. Tato skutečnost je i dána tím, že většina učitelů a ředitelů má důvěru v Akademii a autora výzkumného šetření a chtějí pomoci s obsahem i formou výuky pro nově nastupující příslušníky a odborné zaměstnance.

Před vlastním vyhodnocením dotazníkového šetření je vhodné uvést další statistické údaje, které souvisí se vzdělávací činností Akademie a uvést určité srovnání s obdobím před pandemií koronaviru a nyní, kdy je vyhlášen několikaměsíční nouzový stav a je zrušena jakákoli prezenční výuka pro zaměstnance Vězeňské služby ČR. Z tabulky č. 5 je patrné, že Akademie v roce 2020 realizovala základní odbornou přípravu pro přibližně stejný počet studentů jako v předchozích letech, totéž platí v případě realizace služebních zkoušek, které jsou ze zákona povinné. Významný pokles je u specializačních kurzů a školení, které nelze vždy dostatečně nahradit on-line přednáškou či distanční výukou. Proto byly přesunuty vybrané vzdělávací aktivity na rok 2021, kdy bude vhodnější doba pro prezenční výuku.

Tabulka č. 5: Základní statistické údaje o počtu absolventů vzdělávacích aktivit za období 2016 až 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
ZOP/A (pro příslušníky)	430	373	474	623	576
ZOP/B (pro zaměstnance)	400	390	435	501	378
Služební zkoušky	79	252	358	278	312
Spec. kurzy a školení	1540	1762	1246	1263	775
Celkem	2474	2813	2513	2665	2041

Zdroj: autor práce (statistické ročenky Vězeňské služby ČR)

Tabulka č. 6: Statistický přehled o VS ČR

Počet zaměstnanců:	11 992
z toho příslušníků:	7 505
z toho občanů:	4 487
Počet vězněných osob:	22 191
z toho obviněných:	1 570
z toho odsouzených:	17 612

Zdroj: autor práce (statistiky Vězeňské služby ČR)
Stav k 31. 12. 2020

9.4 Vyhodnocení dotazníků pro studenty Základní odborné přípravy typu A a B2

Otázka č 1: Absolvoval(a) jsem:

- a) základní odbornou přípravu – A pro příslušníky;
- b) základní odbornou přípravu – B2 pro odborné zaměstnance.

Tabulka č. 7: Přehled absolventů ZOP za rok 2020

Absolvent základní odborné přípravy v roce 2020 v Akademii VS ČR	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
Celkový počet absolventů základní odborné přípravy za rok 2020	576	113	84 %	16 %
Počet absolventů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření za rok 2020	196	51	79 %	21 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V roce 2020 prošlo kurzem základní odborné přípravy typu A pro příslušníky 576 příslušníků a 113 občanských zaměstnanců základní odbornou přípravou typu B2. Připraveného anonymního dotazníkového šetření na webportálu Vězeňské služby ČR se celkem zúčastnilo 247 respondentů, z toho 196 příslušníků (což je celkem 34 % všech příslušníků, kteří v daném roce 2020 úspěšně ukončili ZOP/A) a 51 odborných zaměstnanců (což je celkem 45 %, kteří v roce 2020 ukončili ZOP/B2), kteří v roce 2020 absolvovali nějakou formu základní odborné přípravy. Část studentů mohla absolvovat nástupní kurz ve standardní prezenční formě, část příslušníků se zúčastnila týdenního praktického výcviku v Akademii v malých skupinkách v rozsahu jednoho týdne a část studentů se musela připravovat sama dle zaslaných distančních textů. Od října 2020 byla také postupně připravována on-line výuka nejprve pro příslušníky zařazené do základní odborné přípravy typu A a následně byly spuštěny on-line přednášky pro odborné zaměstnance zařazené do základní odborné přípravy typu B2. Proto na některé zadané otázky v dotazníkovém šetření nemohli absolventi odpovědět nebo je nemohli hodnotit.

Otázka č. 2: Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS (tj. on-line dostupné učební texty, přednášky, možnost konzultací všemi komunikačními prostředky a on-line formu skládání závěrečných zkoušek) hodnotím celkově z **hlediska organizační a technické úrovně** jako:

Tabulka č. 8: Hodnocení výuky z hlediska organizační a technické úrovně

Hodnocení distanční výuky z hlediska organizační a technické úrovně	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vysoce technicky a organizačně kvalitní alternativu s maximálním využitím komunikačních prostředků, které jsou v současné době většině uživatelů běžně dostupné;	62	16	32 %	31 %
b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ale v některých oblastech upozorňuji na možné využití dostupných prostředků, systémových změn, či doplnění (uveďte příklad:.....);	72	15	37 %	30 %
c) technicky a organizačně průměrnou náhradu, odpovídající účelu zprostředkování základních poznatků pro úvodní profesní orientaci nových příslušníků a zaměstnanců VS ČR;	52	17	26 %	33 %
d) podprůměrné řešení, ovlivněné nedostatkem materiálních prostředků, systémovou nejednotností a nedostatkem praktických zkušeností z takové komunikace;	8	3	4 %	6 %
e) naprosto nevyhovující, prakticky neumožňující samostatnou přípravu studentů k závěrečným zkouškám.	2	–	1 %	–
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Obě profesní skupiny hodnotí organizační a technickou stránku distanční výuky nadprůměrně (mezi výborným a průměrným hodnocením jsou pouze minimální rozdíly), první tři stupně hodnocení použilo více než 94 % respondentů. Byl zaznamenán pouze mírný rozdíl v hodnocení mezi příslušníky a odbornými zaměstnanci, kdy odborní zaměstnanci často i vzhledem ke své pedagogické kvalifikaci a zkušenosti hodnotí distanční formu výuky více kriticky (viz odpověď c) pro ZOP/B2 33 %) než nově nastupující příslušníci (viz odpověď b) pro ZOP/A 37 %).

Otázka č. 3: Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS hodnotím z hlediska prožívání účastníka, jak jsem ji vnímal/a sám/sama, nebo z pocitů sdílených se spolužáky jako:

Tabulka č. 9: Hodnocení distanční výuky z hlediska vnímání a pocitů

Hodnocení distanční výuky z hlediska vnímání a pocitů	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) maximální snahu učitelů AVS o porozumění potřebám všech studentů kurzů základní odborné přípravy s kvalitním využitím technických komunikačních prostředků pro vzájemné pochopení a k danému účelu;	75	13	38 %	26 %
b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ve které se nadaní studenti snadno a pohodlně orientují a slabší studenti mají možnost individuální podpory a kontaktů zaměřených na řešení jejich studijních problémů;	69	21	35 %	41 %
c) komunikačně průměrnou náhradu, kde student cítí, že si nemá na co stěžovat, ale pocitově není nijak nadšen;	45	14	23 %	27 %
d) podprůměrné řešení, kde se student ztrácí v anonymitě davu a cítí minimální zájem učitelů o jeho úspěch u závěrečných zkoušek;	6	2	3 %	4 %
e) naprosto nevyhovující, čistě formální a nepodnětný systém ignorující potřeby studentů.	1	1	1 %	2 %
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tato otázka se vztahuje k velmi specifické kategorii individuálního prožívání studia nově nastupujícími zaměstnanci Vězeňské služby ČR. Otázka směřuje k hodnocení pocitů a prožívání interakce mezi studenty a učiteli Akademie, úrovně vzájemné komunikace, sdílení a přenášení informací. I v případě této otázky opět více než 90 % respondentů hodnotí distanční výuku jako nadprůměrnou, opět se zde ale projevuje mírný rozdíl v celkovém hodnocení mezi oběma profesními skupinami. Příslušníci více hodnotí výuku jako výbornou až velmi dobrou, zatímco občanští zaměstnanci ji hodnotí spíše jako velmi dobrou až průměrnou. Projevuje se určitá korelace mezi hodnocením organizačního zajištění výuky a jeho subjektivního hodnocení.

Otázka č. 4: Obsahovou úroveň učebních textů a studijních materiálů dostupných v elektronické podobě hodnotím celkově jako:

Tabulka č. 10: Obsahová úroveň učebních textů

Obsahová úroveň učebních textů	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vynikající;	54	14	27 %	27 %
b) velmi dobrou;	103	24	53 %	47 %
c) dobrou;	33	9	17 %	18 %
d) dostatečnou;	6	3	3 %	6 %
e) nedostatečnou.	–	1	–	2 %
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Při distanční formě studia sehrávají kvalitně zpracované učební texty zásadní úlohu při samostudiu a pochopení určených témat. Posoudit jejich obsahovou úroveň je pro řadu studentů zejména středoškolsky vzdělaných dosti obtížné, nelze vyloučit výrazně subjektivní náhled na kvalitu zpracovaných učebních textů. Je pravděpodobné, že výrazně objektivnější pohled na učební texty mají studenti s vysokoškolským vzděláním, kteří se při svém studiu již setkali s nějakou formou distančního studia a příslušných učebních textů.

U obou profesních skupin zhruba polovina respondentů hodnotí kvalitu učebních textů jako velmi dobrou, kdy odborní zaměstnanci, u nichž je požadavek vysokoškolského vzdělání humanitního zaměření, jsou více kritičtí a častěji, byť v minimálně míře (8 %) se objevuje i podprůměrné hodnocení učebních textů.

Při hodnocení kvality učebních textů je nutno přihlídnout ke skutečnosti, že učební texty vznikaly v časové tísní, kdy vlivem mimořádných opatření bylo nutné přejít během krátké doby (zhruba 14 dnů) na distanční formu studia. Obsahová a formální stránka textů se stále vyvíjí na základě zpětné vazby, již Akademie dostává z organizačních jednotek od studentů, tak i od odborného personálu a vedoucích pracovníků.

Otázka č. 5: Teoreticky nejnáročnější a pro začátečníka zpočátku obtížně pochopitelné byly studijní opory z následujících předmětů (uved'te podle nejvyšší míry náročnosti první dva):

Tabulka č. 11: Nejnáročnější předměty v rámci ZOP

Základní odborná příprava A pro příslušníky		Základní odborná příprava B2 pro odborné zaměstnance	
Název předmětu	Počet	Název předmětu	Počet
Právo	93x	Profesní etika	18x
Profesní etika	67x	Právo	15x
Pedagogika	51x	Penitenciariстика	7x
Psychologie	50x	Penitenciární bezpečnostní příprava	6x
Penologie	36x	-----	-----

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tato otázka navazuje do jisté míry na předchozí otázku č. 4 a zjišťuje, jak jednotliví studenti vnímají náročnost studijních opor k jednotlivým vyučovacím předmětům. Z tabulky č. 11 vyplývá, že za nejnáročnější učební texty pro pochopení byly pro studenty texty humanitních předmětů, jež tvoří širší rámec profesní přípravy a zpravidla nejsou bezprostředně spjaty s vlastním výkonem služby či práce. Z tohoto důvodu se mezi nejčastěji uváděnými objevují učební texty Profesní etiky a Práva, následované Pedagogikou a Psychologií. Příčinou tohoto výsledku může být skutečnost, že většina nově nastupujících příslušníků má pouze středoškolské vzdělání zpravidla technického či ekonomického zaměření (absolventů gymnázia je minimum), což znamená, že učební texty těchto vyučovacích předmětů přinášejí pro ně mnoho nových pojmů a souvislostí, jež je obtížné si rychle osvojit.

Pro doplnění tohoto hodnocení studenti opakovaně uváděli, že ačkoli samotný učební text je náročný, tato jeho náročnost byla kompenzována maximálním nasazením vyučujících, kteří v rámci přednášek a konzultací obtížná témata více přibližovali a vysvětlovali. Nepřímo tak dávají najevo nezastupitelnost osobnosti učitele v didaktickém procesu v rámci distanční výuky základní odborné přípravy.

Tabulka č. 12: Texty s nejvyšší obsahovou a formální úrovní

Základní odborná příprava A pro příslušníky		Základní odborná příprava B2 pro odborné zaměstnance	
Název předmětu	Počet	Název předmětu	Počet
Penologie	71x	Penitenciaristika	24x
Služební příprava	40x	Právo	13x
Právo	37x	Psychologie	6x
Psychologie	9x	-----	-----
Pedagogika	7x	-----	-----

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Z výše uvedené tabulky č. 12 jednoznačně vyplývá, že za učební texty s nejvyšší obsahovou a formální úrovní jsou považovány texty se zaměřením na praktický výkon služby či práce. Jedná se zejména o učební text Penologie věnovaný problematice zajištění výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a výkonu zabezpečovací detence, dále o učební text Služební přípravy, jenž je klíčový pro přípravu příslušníků Vězeňské služby ČR a seznamuje je mimo jiné s problematikou strážní a eskortní služby.

Tabulka č. 13: Text s nejnižší obsahovou a formální úrovní

Základní odborná příprava A pro příslušníky		Základní odborná příprava B2 pro odborné zaměstnance	
Název předmětu	Počet	Název předmětu	Počet
Profesní etika	78x	Profesní etika	27x
Psychologie	19x	Psychologie	4x
Pedagogika	13x	Pedagogika	2x
Vězeňská administrativa	10x	-----	-----

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tabulka č. 13 naopak uvádí učební texty s nejnižší obsahovou a formální úrovní. U této otázky řada studentů uváděla, že pro ně obtížné uvést konkrétní učební oporu, protože podle všech učebních textů bylo možné se řádně připravovat a byly srozumitelné. Jako nejčastěji uváděný je učební text předmětu Profesní etika. V případě tohoto učebního textu ale studenti opakovaně uváděli, že neměli problém s formální a obsahovou stránkou textu, ale naopak s předkládanými tématy, jež jim připadala příliš abstraktní a obtížná na porozumění.

Otázka č. 6: Které **on-line přednášky** považujete pro své samostudium za nejvíce přínosné? Uveďte podle míry užitečnosti první dva předměty.

Tabulka č. 14: Přínos on-line přednášek pro samostudium

Základní odborná příprava A pro příslušníky		Základní odborná příprava B2 pro odborné zaměstnance	
Název předmětu	Počet	Název předmětu	Počet
Penologie	73x	Penitenciariстика	22x
Služební příprava	62x	Právo	8x
Právo	47x	Psychologie	4x
Psychologie	20x	Penitenciární bezpečnostní příprava	4x
Profesní etika	8x	-----	-----

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V této otázce se měli možnost respondenti vyjádřit k on-line přednáškám a uvést dva předměty dle míry užitečnosti a přínosné pro vlastní výkon služby či práce. U obou profesních skupin jsou to především předměty služebního charakteru, ze kterých budou také nejvíce využívat informace a poznatky absolventi ZOP v průběhu své profesní kariéry. Z tohoto důvodu jsou tedy i on-line přednášky zaměřené na služební činnost považovány za přínosné.

Nově nastupující příslušníci nejvíce považují za přínosné předměty Penologie (73x) a Služební příprava (62x), dále následuje předmět Právo (47x) a poté jsou to předměty humanitního zaměření, jako je Psychologie (20) a Profesní etika (8). Z daného výsledku vyplývá, že si příslušníci uvědomují, že jsou důležité nejen on-line přednášky z předmětů služebního charakteru, ale také jsou důležité pro osvojení informace z on-line přednášek, které jsou zaměřeny na psychologickou a etickou stránku výkonu služby.

Odborní zaměstnanci nejvíce upřednostňují také on-line přednášky z předmětu služebního charakteru, a to z Penitenciariстики (celkem 22x). S větším odstupem vnímají důležitost on-line přednášek z předmětu Právo (8x) a dále jsou to on-line přednášky z předmětů Psychologie (4x) a Penitenciární bezpečnostní příprava (4x). Důvodem nízkého zájmu o on-line přednášky z předmětů humanitního charakteru může být skutečnost, že většina z odborných zaměstnanců má již základy z vysokoškolského studia a nevnímají tedy důležitost těchto on-line přednášek jako nejdůležitější.

Otázka č. 7: Ze kterých předmětů byste uvítali větší časovou dotaci on-line přednášek? Uveďte podle míry užitečnosti první dva předměty.

Tabulka č. 15: Požadavek na větší časovou dotaci on-line přednášek

Základní odborná příprava A pro příslušníky		Základní odborná příprava B2 pro odborné zaměstnance	
Název předmětu	Počet	Název předmětu	Počet
Právo	52x	Právo	12x
Služební příprava	50x	Penitenciariстика	10x
Penologie	39x	Psychologie	10x
Psychologie	38x	Penitenciární bezpečnostní příprava	7x
Pedagogika	26x	-----	-----
Profesní etika	23x	-----	-----

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 7 navazuje na předchozí otázku a směřuje na zájem o časovou dotaci on-line přednášek ze strany studentů obou profesních skupin ZOP, kdy respondenti měli uvést dle míry užitečnosti dva předměty.

Zde se velká část studentů vyjádřila pro větší časovou dotaci on-line přednášek u všech předmětů, protože vnímají nezastupitelnou roli učitelů, kteří jim umožní vhléd do jednotlivých předmětů, vysvětlí základní pojmy a vazby, vysvětlí návaznost na další předměty a upozorní na nejdůležitější odborné statě, části zákonů a předpisů. Další část respondentů se nemohla vyjádřit, protože žádné on-line přednášky neměli a z tohoto důvodu je pro ně obtížné navrhnout větší časovou dotaci pro vybrané předměty.

Z tabulky č. 15 však vyplývá, že nejvíce se požaduje časová dotace on-line přednášek u předmětu Právo, to je následováno služebními předměty, což u příslušníků v ZOP/A je předmět Služební příprava a Penologie a u odborných zaměstnanců zařazených do ZOP/B2 je to Penitenciariстика. Je zde vidět opět určitá korelace s předchozí odpovědí u otázky č. 6, tj. vztah mezi přínosem a požadavkem na vyšší časovou dotaci u daných předmětů.

U příslušníků jsou to dále předměty humanitního charakteru (Psychologie, Pedagogika, Profesní etika), se kterými mnozí z nich nemají žádnou zkušenost a nemají o nich povědomí. Vnímají tedy důležitou úlohu učitele, který jim pomůže pochopit a osvojit si potřebné základy.

Otázka č. 8: Kterí funkcionáři Vaší organizační jednotky jsou vám při samostudiu nejvíce nápomocní (podle míry spolupráce označte funkcionáře číslem 1 až 5 jako ve škole, tj. 1 nejlepší spolupráce, 5 nejhorší spolupráce)?

Tabulka č. 16: Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky

Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky	Četnost absolutní / relativní					
	ZOP/A – ZOP/B2					
	1	2	3	4	5	Celkem
a) zaměstnanec personálního oddělení;	89 36 %	42 17 %	49 20 %	20 8 %	47 19 %	247 100 %
b) vedoucí oddělení;	103 42 %	32 13 %	45 18 %	20 8 %	47 19 %	247 100 %
c) zástupce VO;	116 47 %	32 13 %	32 13 %	20 8 %	47 19 %	247 100 %
d) vedení věznice (ředitel, 1. zástupce);	87 35 %	36 15 %	45 18 %	30 12 %	49 20 %	247 100 %
e) kolega z oddělení.	126 51 %	30 12 %	15 6 %	15 6 %	61 25 %	247 100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V otázce č. 8 měli respondenti hodnotit pomoc funkcionářů ve své organizační jednotce při samostudiu. Hodnocení míry spolupráce měli označit známkou jako ve škole, kdy známka 1 odpovídá nejlepší spolupráci a známka 5 žádné či nejhorší spolupráci. Vzhledem ke stejným odpovědím u obou profesních skupin jsou uvedeny výsledky dotazníkového šetření jako celek, bez rozlišení zda jde o ZOP/A či ZOP/B2.

Z tabulky č. 16 jednoznačně vyplývá, že nejlepší spolupráci a pomoc při samostudiu mají nově nastupující zaměstnanci od kolegů z oddělení, kteří sami nedávno absolvovali základní odbornou přípravu, a tudíž mají ještě čerstvé informace. Na druhém místě je označen zástupce vedoucího oddělení vězeňské stráže pro služební přípravu, který je nápomocen. Třetí nejlepší hodnocení získal vedoucí oddělení, kam je příslušník či odborný zaměstnanec zařazen.

Naopak pomyslné hodnocení známkou 5 se objevuje u vedení věznic, kdy důvodem je, že řadový zaměstnanec nepřichází do kontaktu s ředitelem či 1. zástupcem. Určité překvapení je u kolegů z oddělení, kdy ¼ respondentů hodnotila pomoc známkou 5. Důvodem může být nezájem a ochota pomoci služebně mladšímu kolegovi a také, že není dostatek času a prostoru pro pomoc a předání informací.

Otázka č. 9: Podmínky, jež mi OJ vytváří ke studiu distanční formou, hodnotím jako:

Tabulka č. 17: Hodnocení podmínek ze strany AVS

Hodnocení podmínek ze strany AVS	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vynikající, posluchači mají maximální podporu a dostatek času a prostoru ke studiu, a to i v rámci doby služby;	66	18	34 %	35 %
b) velmi dobrou, OJ se snaží podporovat posluchače ve studiu, ale s ohledem na aktuální potřeby služby není možné vždy vyhovět;	88	16	45 %	31 %
c) průměrnou, posluchači dostali základní informace, studijní materiály atd., tím však celá podpora ze strany OJ končí;	27	12	14 %	24 %
d) dostatečnou, kdy v řadě případů mají potřeby služby přednost před studijními povinnostmi;	13	3	6 %	6 %
e) nedostatečnou, potřeby studia jsou zcela upozaděny, funkcionáři vnímají studium posluchače za zbytečnou komplikaci a jejich potřeby zcela nerespektují.	2	2	1 %	4 %
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tato otázka se vztahuje ke druhé straně distanční výuky, kdy vedle Akademie VS ČR se na procesu distanční výuky významně podílí i vlastní organizační jednotka, ve které je příslušník služebně zařazen nebo občan zaměstnán. Podmínky, které organizační jednotka pro studenty vytváří, jsou rozhodujícím faktorem pro jejich studijní úspěšnost. Na rozdíl od veřejného školství jsou technické a bezpečnostní podmínky on-line výuky ve Vězeňské službě ČR omezené. Znamená to, že řadu činností studenti nemohou realizovat z domova a musí je absolvovat prostřednictvím připojení ze služebního počítače a služebního e-mailu. Příkladem jsou on-line testy, on-line přednášky, ale i on-line komunikace s vyučujícími. Celkové hodnocení vlastní organizační jednotky z hlediska podpory studia je hodnoceno vysoce nadprůměrně. Ve srovnání s předchozími otázkami se již více objevuje kritické hodnocení v přístupu vlastní organizační jednotky, kdy až 10 % respondentů hodnotí přístup jako podprůměrný až nedostatečný v případě odborných zaměstnanců.

Otázka č. 10: Domníváte se, že Vy osobně přistupujete k on-line testům z jednotlivých předmětů:

Tabulka č. 18: Vlastní hodnocení přístupu k on-line testům

Vlastní hodnocení přístupu k on-line testům	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) s maximální odpovědností jako k možnosti osvědčit své znalosti nabyté při poctivém samostudiu;	123	38	63 %	74 %
b) se snahou dosáhnout jednorázově co největšího počtu úspěšně zodpovězených otázek i bez většího úsilí o dlouhodobé zapamatování a uchopení všech témat;	58	11	29 %	22 %
c) se snahou o dosažení průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti;	13	2	7 %	4 %
d) s čistě formálním zapojením, kdy se spokojíte s dosažením minimálního počtu úspěšně zodpovězených otázek i s využitím nepoctivě získávaných informací o obsahu testů;	2	–	1 %	–
e) bez zájmu o vytvoření vědomostního základu pro perspektivu jejich dalšího profesního rozvoje v budoucí praxi.	–	–	–	–
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Uvedená otázka zkoumá vlastní subjektivní postoj respondenta k distanční formě studia, konkrétně pro něj nejdůležitější její části a tou jsou on-line testy. Je proto asi logické, že v případě studentů-příslušníků v kurzu ZOP/A více než polovina z odpovídajících uvedla, že k testům přistupují s maximální odpovědností, v případě studia odborných zaměstnanců v kurzu ZOP/B2 je těchto respondentů téměř ¾. Je třeba ocenit i fakt, že značná část respondentů (29 %, respektive 22 %) se veřejně přiznává k pragmatickému přístupu dosáhnout co nejlepších výsledků s vynaložením co nejmenšího úsilí. Tato na první pohled překvapivá otevřenost, již by mohl někdo hodnotit jako neprofesionální přístup, však může být výsledkem skutečnosti, že organizační jednotky svým studentům nevytvářejí dostatečný prostor ke studiu, a tak je nepřímo i tlačí do uvedeného přístupu ke studiu a zkouškám, tj. co nejrychleji splnit studijní povinnosti, aby byl co nejdříve k dispozici k plnění služebních či pracovních úkolů.

Otázka č. 11: Domníváte se, že někteří Vaši spolužáci přistupují k on-line testům z jednotlivých předmětů:

Tabulka č. 19: Hodnocení přístupu studentů k on-line testům

Hodnocení přístupu studentů k on-line testům	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) s maximální odpovědností jako k možnosti osvědčit své znalosti nabyté při poctivém samostudiu;	93	29	47 %	57 %
b) se snahou dosáhnout jednorázově co největšího počtu úspěšně zodpovězených otázek i bez většího úsilí o dlouhodobé zapamatování a uchopení všech témat;	69	11	35 %	21 %
c) se snahou o dosažení průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti;	24	9	12 %	18 %
d) s čistě formálním zapojením, kdy se spokojí s dosažením minimálního počtu úspěšně zodpovězených otázek i s využitím nepoctivě získávaných informací o obsahu testů;	9	2	5 %	4 %
e) bez zájmu o vytvoření vědomostního základu pro perspektivu jejich dalšího profesního rozvoje v budoucí praxi.	1	–	1 %	–
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tato otázka navazuje na otázku předchozí, ale v tomto případě zkoumá názor respondentů na přístup ke studiu svých kolegů – spolustudentů. Zde se logicky již projevuje větší míra kritičnosti, kdy u obou sledovaných profesních skupin zhruba polovina respondentů uvádí, že kolegové k testům přistupují s maximální odpovědností. Mnohem častější je výskyt hodnocení jednorázové snahy dosáhnout co nejlepšího výsledku, či dokonce snaha dosáhnout průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti. V případě těchto hodnocení se může projevit případná negativní zkušenost s přístupem kolegů, kteří mohou využívat znalostí a zkušeností kolegů, kteří již testy splnili, při zpracování vlastních testů. Tento názor potvrzují i zkušenosti učitelů Akademie, kteří při opravování testů zjišťují, že i když Akademie nasazuje různé varianty testů jednotlivým studentům, při srovnání výsledků studentů z jedné organizační jednotky se opakovaně objevují stejné chyby u konkrétních otázek.

Otázka č. 12: Organizaci a průběh závěrečné zkoušky realizované on-line formou prostřednictvím aplikace Skype for Business hodnotím jako:

Tabulka č. 20: Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou

Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) výbornou, dobře zorganizovanou, bez zbytečné nervozity a stresu;	106	29	54 %	57 %
b) velmi dobrou, nicméně spojenou se stresem;	63	18	32 %	35 %
c) dobrou, organizace a průběh ničím nepřekvapuje a nestresuje;	23	3	11 %	6 %
d) spíše slabou, spojenou s řadou komplikací, organizačních nedostatků;	3	1	2%	2 %
e) zcela nevyhovující, bez řádu, někdy i chaotickou, a proto velmi stresující.	1	–	1 %	–
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

On-line zkouška před tříčlennou komisí má v případě distančního studia řadu aspektů, jež v případě standardního prezenčního studia nejsou tak výrazné. Jedná se zejména o fakt, že distanční studium minimalizuje vzájemnou interakci mezi studentem a učitelem. Výuka je mnohem více jednosměrná, tj. probíhají on-line přednášky, učitelé zasílají studentům opakovací úkoly (kontrolní otázky, zadání úloh administrativního charakteru), nicméně téměř chybí okamžitá zpětná vazba, individuální diskuse tváří v tvář mezi studentem a učitelem. Distanční studium také minimalizuje verbální složku výuky, kdy právě v diskusi, ústním zkoušení apod. si studenti osvojují odbornou terminologii, jejíž zvládnutí je tradičním znakem příslušnosti ke konkrétní profesní skupině. Za této situace jsou studenti často teprve u závěrečné zkoušky v situaci, kdy musí za podmínek zvýšeného stresu verbálně prezentovat nabyté znalosti.

Akademie VS si je vědoma výše popsané disproporce a snaží se při organizaci a průběhu vlastní zkoušky o maximální empatii vůči studentům. Proto výsledek odpovědí na uvedenou otázku není překvapivý: více než polovina respondentů obou sledovaných profesních skupin hodnotí on-line závěrečnou zkoušku jako výborně zorganizovanou a bez stresu, další více než 1/3 respondentů ji hodnotí jako velmi dobrou, nicméně spojenou s určitou mírou stresu, což je v podstatě přirozené.

Otázka č. 13: Vlastní přístup členů komise v průběhu zkoušky od zadání otázek, až po vlastní zkoušení a seznámení s výsledkem zkoušky hodnotím na základě vlastní zkušenosti jako:

Tabulka č. 21: Hodnocení přístupu členů komise v průběhu zkoušky

Hodnocení přístupu členů komise v průběhu zkoušky	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) výborný, zcela profesionální, s dostatečnou mírou empatie a pochopení pro posluchače;	157	43	80 %	84 %
b) velmi dobrý, korektní přístup, v určitých okamžicích by mohl být více citlivý;	31	5	16 %	10 %
c) dobrý, korektní, profesionální, do jisté míry odtažitý;	6	3	3 %	6 %
d) dostatečný, komisní, ne vždy s potřebnou mírou empatie;	2	–	1 %	–
e) nedostatečný, neprofesionální, až bezohledný vůči zkoušenému.	–	–	–	–
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 13 se zabývá hodnocením přístupu členů zkušebních komisí ke studentům základní odborné přípravy při realizaci on-line závěrečné zkoušky. Již z předchozích odpovědí bylo patrné, že úloha učitele odborných předmětů při celkové realizaci distančního studia je nezastupitelná, protože čím kratší je doba přímé interakce mezi učitelem a studentem, tím větší je úloha učitele ve vlastním didaktickém procesu.

Je-li závěrečná zkouška završením několikátýdenního intenzivního studia, pak je zřejmé, že význam učitele v pozici člena zkušební komise je mimořádný. Protože 4/5 všech respondentů hodnotí přístup učitelů při vlastní zkoušce jako výborný a profesionální, s dostatečnou mírou empatie a pochopení, z toho jednoznačně vyplývá, že naprostá většina pedagogů Akademie VS ČR vystupuje naprosto profesionálně, respektuje všechny zásady didaktického procesu a dodržuje všechny psychologické aspekty ověřování znalostí studentů. Více než 95 % absolventů hodnotí přístup učitelů pozitivně a nadprůměrně, což koresponduje s předchozími zjištěními vztahujícími se k celkovému hodnocení distančního vzdělávání.

Otázka č. 14: Materiálně technické zabezpečení výuky považují za:

Tabulka č. 22: Hodnocení materiálně technického zabezpečení výuky

Hodnocení materiálně technického zabezpečení výuky	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vynikající, vycházející z moderních trendů edukačního procesu;	79	18	40 %	35 %
b) velmi dobré, materiálně technicky vhodně zajištěné, v některých případech by byla vhodná inovace a aktualizace;	54	15	28 %	29 %
c) dobré, odpovídající běžným standardům vyššího školství;	44	9	22 %	18 %
d) vyhovující, nicméně technická inovace a materiální zabezpečení bude vyžadovat značné investice a změny;	7	2	4 %	4 %
e) naprosto nevyhovující, MTZ neodpovídá základním standardům MTZ výuky v 21. století;	1	–	1 %	–
f) nemohu hodnotit, můj kurz ZOP byl jen distanční formou.	11	7	5 %	14 %
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 14 je zaměřena na hodnocení materiálně technického zabezpečení výuky, kdy více než polovina respondentů (příslušníci 68 % a odborní zaměstnanci 64 %) považuje za velmi dobré a materiálně technicky vhodně zajištěné, ale také část z nich konstatuje, že v některých případech by byla vhodná inovace a aktualizace. Mezi časté připomínky ze strany respondentů patří otázka technického vybavení v některých organizačních jednotkách, jako jsou vhodné prostory pro výuku, dobré počítačové vybavení, které bude dostupné a také kvalitní kamery pro on-line přednášky a vzájemnou komunikaci.

Další část připomínek a návrhů směřovala k možnosti připojení z domova a využití vlastních technických prostředků pro přípravu a plnění zadaných úkolů v rámci základní odborné přípravy, které není z bezpečnostních důvodů možné. V některých případech se nemohou studenti v době služby či práce dostatečně věnovat studiu a nemají vždy přístup k síťovému připojení na webportál Vězeňské služby ČR. Více upřesňuje požadavky a návrhy ze strany respondentů následující otázka.

Otázka č. 15: V návaznosti na předchozí otázku navrhnete **3 materiálně technické inovace a aktualizace didaktického procesu distanční formy** základní odborné přípravy

V případě příslušníků zařazených do ZOP/A nemělo 181 z nich žádné návrhy na inovaci a aktualizaci didaktického procesu distanční formy výuky. Návrhy se týkaly především technického zabezpečení, kdy studenti mají návrhy na využití vlastních technických prostředků z domova, jako je zasílání a komunikace s učiteli pomocí soukromých mailů, nikoli jen služebních, možnost vyplňování průběžných testů z domova, kdy v průběhu služby není dostatek času, dále na využití jiných komunikačních programů, jako je například Microsoft Teams, které v naprosté většině využívají pro distanční výuku základní, střední i vysoké školy. Vězeňská služba pro zabezpečenou komunikaci využívá program Skype for Business. Dále byly připomínky směřovány k současnému technickému vybavení v organizačních jednotkách, kde požadují lepší mikrofony a kamery, protože se objevují při on-line spojení problémy se zvukem a videem. Část připomínek směřovala k stanovení vhodného místa a prostoru pro on-line výuku, ale také možnosti samostudia. Další návrhy byly směřovány k vlastní výuce, jako např. požadavek na větší časovou dotaci pro služební předměty, větší podíl interaktivní prezentace, ale i používání roušky při on-line přenosu, kdy je pak špatně rozumět.

Celkem 44 odborných zaměstnanců zařazení do kurzu ZOP/B2 neměli žádné připomínky, ani návrhy na zlepšení. Další navrhovali možnost nahrání záznamu ve formě videa (formát mp4) či jen zvuku (formát mp3) on-line přednášek a úvodních hodin, protože v práci nemají vhodné podmínky pro studium a rádi by si vše zhlédli či poslechli v klidu z domova. Další by přivítali možnost praktických úloh s používanými speciálními programy ve VS ČR, jako je ETR (pro evidenci spisové služby) dále VIS (Vězeňský informační systém), ASPI (Automatizovaný systém právních informací) a další. Návrhy směřovaly také na praktičtější zaměření poskytnutých učebních materiálů, jejich zkrácení a přesné cílení pro danou profesní skupinu zaměstnanců.

Otázka č. 16: Zajištění výuky v kurzu ZOP z hlediska odbornosti vyučujících považují za:

Tabulka č. 23: Hodnocení odbornosti vyučujících

Hodnocení odbornosti vyučujících	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vynikající, všichni učitelé jednotlivých vyučovacích předmětů jsou odborně vysoce erudovaní;	116	31	59 %	61 %
b) velmi dobrou, vynikající orientace v problematice, ale ne vždy se znalostí aktuální praxe;	49	15	25 %	29 %
c) dobrou, založenou převážně na znalosti teorie a předpisů;	28	5	14 %	10 %
d) dostatečnou, občasná neznalost aktuálních předpisů i vlastní praxe;	2	–	1 %	–
e) nedostatečnou, posluchači jasně vnímají špatnou orientaci v problematice, neznalost předpisů a naprostou odtrženost od současné praxe.	1	–	1 %	–
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 16 se opět věnuje úloze učitele odborných předmětů v didaktickém procesu, kdy posluchači hodnotí odbornou erudici v oblasti teoretické (znalost předpisů, nařízení, zákonů a penologické teorie) i praktické (praktické osobní zkušenosti penitenciární praxe, znalost kazuistik a příkladů dobré praxe). Přestože hodnocení studentů je značně subjektivní a zkreslené či ovlivněné nedostatkem vlastní praxe a často i nedostatkem vyššího vzdělání, vycházejí učitelé Akademie VS jako celek z uvedeného hodnocení v tabulce č. 23 velmi dobře, kdy zhruba cca 60 % respondentů hodnotí odbornou úroveň jako vynikající, další ¼ respondentů ji hodnotí jako velmi dobrou. Prakticky vůbec se neobjevuje podprůměrné či nedostatečné hodnocení odbornosti učitelů.

Uvedené hodnocení je výsledkem dlouhodobé a cílevědomé personální práce vedení Akademie, jemuž se daří přivádět do pedagogického sboru zkušené příslušníky s dlouhou penitenciární praxí, často i s bohatými zkušenostmi s výkonem práce středního a vyššího managementu.

Otázka č. 17: Z hlediska vztahu vyučujících k posluchačům, jejich problémům a potřebám hodnotím vyučující převážně jako:

Tabulka č. 24: Hodnocení vztahu vyučujících k posluchačům

Hodnocení vztahu vyučujících k posluchačům	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vysoce vnímavé, jednající s posluchači se zájmem a porozuměním;	104	21	53 %	41 %
b) korektní a profesionální, avšak v případě potřeby připravené pomoci;	74	25	38 %	49 %
c) striktně profesionální, udržující profesionální odstup;	18	4	9 %	8 %
d) odtažitý, neosobní, bez zájmu o posluchače a jejich potřeby;	–	1	–	2 %
e) přezíravý a necitlivý, nemístně zdůrazňující vlastní autoritu.	–	–	–	–
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 17 pokračuje v hodnocení a v úloze učitele při vlastní výuce a zde respondenti měli možnost hodnotit vztah vyučujících k posluchačům, jejich problémům a potřebám. Zde je patrný rozdíl v hodnocení vztahu mezi oběma profesními skupinami, kdy nově nastupující příslušníci hodnotí učitele (53 %) jako osoby, které jsou vysoce vnímavé a jednající s posluchači se zájmem a porozuměním. Stejné hodnocení u odborných zaměstnanců bylo zaznamenáno jen v 41 %. Tento nepoměr se mění při hodnocení s odpovědí b) tedy, že vztah je ze strany vyučujícího korektní a profesionální, ale vždy veden se snahou pomoci. Tento rozdíl v hodnocení je způsoben pravděpodobně v přístupu jednotlivých vyučujících k oběma profesním skupinám, kdy na straně příslušníků volí většina učitelů velmi citlivý přístup ke studentům i vzhledem k jejich nízkému nástupnímu věku (minimální věk je 19 let, chybí životní zkušenosti a praxe), ale i snahu pomoci s předměty, které jsou pro mnohé studenty velmi obtížné pro pochopení a osvojení. Naopak u druhé profesní skupiny (ZOP/B2) si mohou vyučující dovolit spíše profesionální přístup, který není tolik zaměřen na emoční stránku a také se více věnovat odborné stránce probíraného tématu. Skoro 1/10 respondentů hodnotila celkový vztah jako striktně profesionální a udržující profesionální odstup.

Otázka č. 18: Kurz ZOP mě pro moji praxi na určeném služebním místě připravil:

Tabulka č. 25: Hodnocení kurzu ZOP pro praxi

Hodnocení kurzu ZOP pro praxi	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) výborně, necítím žádné nedostatky;	72	18	37 %	35 %
b) na dobré úrovni, ale s výhradami;	93	22	47 %	43 %
c) ne příliš dobře, hodně věcí se musím naučit až v praxi;	27	8	14 %	16 %
d) zcela nedostatečně, praxe vůbec neodpovídá obsahu a struktuře studia;	2	–	1 %	–
e) neumím odpovědět, nad tímto problémem jsem nepřemýšlel.	2	3	1 %	6 %
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka č. 18 hodnotí potřebnost a užitečnost základní odborné přípravy pro vlastní výkon služby či práce. Zde je však nutné upozornit, že většina absolventů obou forem ZOP neměla možnost studovat prezenční formou v roce 2020 a musela absolvovat vlastní přípravu distanční formou s on-line úvodními přednáškami či týdenní praktickou průpravou určenou pro nově nastupující příslušníky. Veškerá praktická příprava byla zrušena a pozornost byla soustředěna jen na teoretické zvládnutí jednotlivých předmětů.

Z tabulky č. 25 lze konstatovat, že přes výše uvedené problémy s výukou hodnotí absolventi kurz ZOP jako přínosný a na dobré úrovni, kdy necítí žádné nedostatky nebo mají určité výhrady (cca 80 %). Dalších 15 % respondentů nehodnotí kurz ZOP příliš dobře, kdy upozorňují na skutečnost, že se mnoho věcí musí naučit sami vlastní praxí. Toto hodnocení je důsledkem redukce přípravy v Akademii, a to pouze na teoretickou stránku, kdy není pomocí technických prostředků a on-line výuky možné prezentovat a osvojit si mnohé důležité praktické dovednosti. Praktická příprava byla předána do kompetencí jednotlivých organizačních jednotek. Zde již záleží na přístupu vedení, zda má prostor a především dostatek personálu, který bude schopen se věnovat nově nastupujícím zaměstnancům a seznámí je se všemi důležitými aspekty služby ve věznici či vazební věznici.

Otázka č. 19: Protože součástí kurzu ZOP není jen vlastní studium, ale patří k němu i několik týdnů trvající pobyt v AVS, žádáme vás o zhodnocení **materiálních podmínek v budově Akademie**. Tyto podmínky hodnotím jako:

Tabulka č. 26: Hodnocení materiálních podmínek v budově Akademie

Hodnocení materiálních podmínek v budově Akademie	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) výborné, plně uspokojující potřeby posluchačů – zaměstnanců VS ČR;	71	6	36 %	12 %
b) velmi dobré, i když něco by se mohlo zlepšit (uveďte příklad:.....);	24	2	12 %	4 %
c) průměrné, podmínky se nijak neodlišují od podmínek jiných škol a vzdělávacích středisek;	26	3	13 %	6 %
d) podprůměrné, ve většině případů neodpovídající potřebám dospělých posluchačů (uveďte příklad:.....);	1	1	1 %	2 %
e) nemohu hodnotit, můj kurz ZOP byl jen distanční formou.	74	39	38 %	76 %
Celkem	196	51	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Poslední otázka č. 19 dotazníkového šetření určené pro absolventy ZOP hodnotí materiální podmínky v budově Akademie VS ČR ve Stráži pod Ralskem. Zde se významně projevuje skutečnost, že mnozí studenti neměli vůbec možnost poznat zázemí a podmínky pro základní odbornou přípravu, tj. v případě nově nastupujících příslušníků se jedná o 38 % a u odborných zaměstnanců se jedná o 76 % respondentů. Rozdílné hodnocení u obou profesních skupin je dáno také tím, že prioritou ve Vězeňské službě ČR bylo zachování výuky pro příslušníky co nejdéle, byť i ve zkrácené době (1 týden praktické průpravy).

Na druhou stranu lze konstatovat, že respondenti, především ze strany příslušníků (skoro ½ respondentů), kteří měli možnost poznat materiální podmínky pro základní odbornou přípravu, ji hodnotí velmi dobře a výborně, kdy podmínky pro výuku a výcvik se nijak neodlišují od podmínek jiných škol a vzdělávacích středisek.

9.5 Vyhodnocení dotazníku pro učitele Akademie VS ČR

Otázka č. 1: Z pohledu učitele odborných předmětů hodnotím:

- a) základní odbornou přípravu – A pro příslušníky;
- b) základní odbornou přípravu – B2 pro odborné zaměstnance.

Na pedagogickém oddělení v Akademii působí celkem 26 zaměstnanců, z toho je 22 na pozici učitele odborných předmětů ve služebním i pracovním poměru, další 2 jsou ve vedení oddělení (vedoucí a jeho zástupce), 2 administrativní pracovnice. Celkem se zúčastnilo 17 zástupců pedagogického oddělení, 15 z nich hodnotilo základní odbornou přípravu pro příslušníky a 8 učitelů hodnotilo základní odbornou přípravu B2. Celkem 3 noví učitelé, kteří nastoupili v lednu a nemají ještě žádnou zkušenost s on-line výukou, a 4 učitelé nejsou zařazeni do on-line výuky v programu základní odborné přípravy typu A a B2 (samostatná výuka cizích jazyků, výuka střelecké přípravy a sebeobrany).

Otázka č. 2: Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS (tj. on-line dostupné učební texty, přednášky, možnost konzultací všemi komunikačními prostředky a on-line formu skládání závěrečných zkoušek) hodnotím celkově z **hlediska organizační a technické úrovně** jako:

Tabulka č. 27: Hodnocení výuky z hlediska organizační a technické úrovně

Hodnocení distanční výuky z hlediska organizační a technické úrovně	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vysoce technicky a organizačně kvalitní alternativu s maximálním využitím komunikačních prostředků, které jsou v současné době většinou uživatelů běžně dostupné;	5	1	33 %	12 %
b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ale v některých oblastech upozorňuji na možné využití dostupných prostředků, systémových změn, či doplnění (uveďte příklad:.....);	6	4	40 %	50 %
c) technicky a organizačně průměrnou náhradu, odpovídající účelu zprostředkování základních poznatků pro úvodní profesní orientaci nových příslušníků a zaměstnanců VS ČR;	4	3	27 %	38 %

d) podprůměrné řešení, ovlivněné nedostatkem materiálních prostředků, systémovou nejednotností a nedostatkem praktických zkušeností z takové komunikace;	-	-	-	-
e) naprosto nevyhovující, prakticky neumožňující samostatnou přípravu studentů k závěrečným zkouškám.	-	-	-	-
Celkem	15	8	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Uvedená otázka zjišťuje postoj učitelů odborných předmětů k celkové koncepci a organizaci distančního studia. Učitelé se vyjadřovali jednak k organizaci výuky ZOP/A pro příslušníky a ke kurzu ZOP/B2 pro odborné zaměstnance. Při celkovém srovnání se ukazuje statisticky významný rozdíl v hodnocení kurzu ZOP/A a ZOP/B2 cca 10 až 20 % u jednotlivých typů odpovědí. Tento rozdíl lze přisuzovat skutečnosti, že kurz B2 je kratší, tudíž jeho frekventanti mají méně času na prostudování všech témat, přestože se jedná o odborné zaměstnance, kteří budou vykonávat vysoce kvalifikovanou odbornou práci s vězňenými osobami. Dalším důvodem vzniklého rozdílu může být skutečnost, že vedení organizačních jednotek přistupuje rozdílně k vytváření studijních podmínek pro studenty příslušníky a pro občany, přičemž jsou větší důraz a podpora kladeny na přípravu příslušníků i s ohledem na skutečnost, že příslušníci používají donucovací prostředky a celkově zajišťují statickou a dynamickou bezpečnost ve věznicích. Odborní zaměstnanci se musí připravovat převážně bez další organizační podpory, přičemž v pracovní době s ohledem na jejich zátěž mají pouze minimum času.

Celkově je obsah a organizace hodnocena převážně pozitivně, výhrady se objevují k organizační a technické podpoře ze strany některých organizačních jednotek. Do toho se však promítá i obtížná personální situace v jednotlivých věznicích způsobená epidemiologickou situací.

Jako pozitivní návrh lze uvést možnost, aby vedení Generálního ředitelství VS ČR legislativně upravilo podmínky pro distanční studium kurzů ZOP tak, aby zařazení zaměstnanci mohli alespoň část pracovní doby strávit on-line výukou (skupinové a individuální konzultace, průběžné přezkušování a další).

Otázka č. 3: Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS hodnotím z hlediska prožívání účastníka, jak jsem ji vnímal/a sám/sama, nebo z pocitů sdílených s kolegy jako:

Tabulka č. 28: Hodnocení distanční výuky z hlediska vnímání a pocitů

Hodnocení distanční výuky z hlediska vnímání a pocitů	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) maximální snahu učitelů AVS o porozumění potřebám všech studentů kurzů základní odborné přípravy s kvalitním využitím technických komunikačních prostředků pro vzájemné pochopení a k danému účelu;	3	–	20 %	–
b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ve které se nadaní studenti snadno a pohodlně orientují a slabší studenti mají možnost individuální podpory a kontaktů zaměřených na řešení jejich studijních problémů;	9	5	60 %	62 %
c) komunikačně průměrnou náhradu, kde student cítí, že si nemá na co stěžovat, ale pocitově není nijak nadšen;	3	3	20 %	38 %
d) podprůměrné řešení, kde se student ztrácí v anonymitě davu a cítí minimální zájem učitelů o jeho úspěch u závěrečných zkoušek;	–	–	–	–
e) naprosto nevyhovující, čistě formální a nepodnětný systém ignorující potřeby studentů.	–	–	–	–
Celkem	15	8	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Výše uvedená otázka směřuje k ověření či posouzení subjektivního postoje učitele k celkové atmosféře výuky. Souhrnně ji učitelé hodnotí jako velmi dobrou náhradu prezenční výuky, která umožňuje přehlednou orientaci ve výuce při zachování částečné individuálního přístupu vyučujících ke studentům. Nadaní studenti se snadno a pohodlně orientují a slabší studenti mají možnost individuální podpory a kontaktů zaměřených na řešení jejich studijních problémů.

Dle názorů učitelů je přístup k distanční výuce velmi individuální, neboť někteří vyučující novou formu výuky velmi dobře zvládli (jde především o dovednost používat nové komunikační prostředky, nové metody on-line výuky) obdobně jako studenti, někteří se neztotožnili se stylem výuky. Efekt aplikace získaných poznatků v praxi je distanční výukou značně redukován.

Otázka č. 4: Obsahovou úroveň učebních textů a studijních materiálů dostupných v elektronické podobě hodnotím celkově jako:

Tabulka č. 29: Obsahová úroveň učebních textů

Obsahová úroveň učebních textů	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vynikající;	5	4	33 %	50 %
b) velmi dobrou;	7	3	47 %	37 %
c) dobrou;	3	1	20 %	13 %
d) dostatečnou;	–	–	–	–
e) nedostatečnou.	–	–	–	–
Celkem	15	8	100 %	100

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Součástí distanční formy výuky jsou speciálně připravené studijní materiály, dostupné v elektronické podobě všem studentům v budniku justice (viz blíže kapitola 7.1). Ačkoli přípravou učebních textů byli pověřeni jednotliví vyučující (garanti jednotlivých předmětů) a texty musely být napsány ve velmi krátkém čase, zhruba polovina učitelů hodnotí učební texty jako velmi dobré (s mírným statistickým rozdílem mezi ZOP/A a ZOP/B2). Pouze minimum učitelů je hodnotí jako průměrné. Důvodem toho stavu je i skutečnost, že se vyučující mohli vyjádřit k obsahové a formální úrovni nejen učebních textů, na kterých se podíleli, ale hodnotili i textovou úroveň studijních materiálů svých kolegů.

Učitelé si vlastní praxí ověřují přiměřenost a vhodnost zpracovaného učebního textu. Většina z nich po získání určitých zkušeností se samostudiem a studijních výsledků studentů zvažuje aktualizaci a vylepšení zpracovaných materiálů. Je to také první zkušenost, kdy museli učitelé připravit studijní opory pro své předměty při distanční formě studia. Dříve vytvořené studijní materiály byly určeny jako doplňující a upřesňující materiál k přednáškám z jednotlivých vyučovaných předmětů.

Významným úkolem pro vedení Akademie, vzhledem k přetrvávající distanční výuce, bude celkové vyhodnocení této formy včetně vyhodnocení předložených učebních textů.

Otázka č. 5: Ze kterých předmětů byste uvítali větší časovou dotaci on-line přednášek? Uveďte podle míry užitečnosti první dva předměty.

Tabulka č. 30: Požadavek na větší časovou dotaci on-line přednášek

Základní odborná příprava A pro příslušníky		Základní odborná příprava B2 pro odborné zaměstnance	
Název předmětu	Počet	Název předmětu	Počet
Služební příprava	14x	Penitenciaristika	7x
Penologie	10x	Penitenciární bezpečnostní příprava	4x
Právo	6x	Právo	3x
-----	-----	Psychologie	2x

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

V otázce číslo 5, ve které se vyučující vyjadřovali k časové dotaci on-line přednášek, dochází k významné shodě, kdy jak v případě základní odborné přípravy pro příslušníky, tak i v základní odborné přípravě B2 pro odborné zaměstnance navrhují učitelé odborných předmětů posílit hodinové dotace u výše uvedených předmětů. Jediným rozdílem je posílení hodinové dotace v předmětu psychologie v kurzu B2, což je logické, s ohledem na odborné zacházení s vězňenými osobami. Celkově všichni respondenti doporučují posílení hodinové dotace u předmětů bezprostředně se vztahujících k výkonu služby či práce.

Otázka č. 6: Kterí funkcionáři organizačních jednotek jsou vám při organizaci výuky a komunikaci se studenty nejvíce nápomocni (podle míry spolupráce označte funkcionáře číslem 1 až 5 jako ve škole, tj. 1 nejlepší spolupráce, 5 nejhorší spolupráce)?

Tabulka č. 31: Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky

Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky	Četnost			
	Absolutní (n)		Hodnocení	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) zaměstnanec personálního oddělení;	7	7	2x 1, 5x 2	1x 1, 6x 2
b) vedoucí oddělení;	2	3	2x 3	2x 1, 1x 2
c) zástupce VO;	12	4	11x 1, 1x 2	1x 1, 3x 2
d) vedení věznice (ředitel, 1. zástupce);	–	–	–	–
e) jiný, uveďte funkci:.....	–	1x IT	–	1x1

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Učitelé při odpovědi na danou otázku v dotazníku, kteří funkcionáři organizačních jednotek vám při organizaci výuky a komunikaci se studenty byli nejvíce nápomocni, uváděli, že jsou to nejčastěji zástupci vedoucího oddělení vězeňské stráže pro služební přípravu (tzv. „bojaři“), kteří z popisu služebního místa mají za povinnost dohlížet na přípravu nových příslušníků a vytvářet jim podmínky k samostudiu a spolupracovat s Akademií VS ČR ve Stráži pod Ralskem. Spolupráce je hodnocena známkou jedna, kdy je vnímána jako nejlepší.

Dalším logickým partnerem ve spolupráci při organizaci výuky a komunikaci se studenty jsou dále zaměstnanci personálních oddělení, kteří se převážně věnují administrativním a organizačním záležitostem. Naopak v hodnocení spolupráce nejsou uváděni členové vedení věznic. Vzhledem k náročnosti a závažnosti úkolů, které musí plnit, delegují danou spolupráci s učiteli Akademie na příslušné nižší služební funkce.

Otázka č. 7: Podmínky, jež mi AVS vytváří k realizaci distanční formy studia, hodnotím jako:

Tabulka č. 32: Hodnocení podmínek ze strany AVS

Hodnocení podmínek ze strany AVS	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vynikající, mám maximální podporu a dostatek času a prostoru na přípravu i vlastní realizaci;	10	3	67 %	37 %
b) velmi dobré, s ohledem na aktuální situaci není možné vždy vyhovět;	5	5	33 %	63 %
c) průměrné, s minimem podpory, vše si většinou zajišťuji sám;	–	–	–	–
d) nedostatečné, požadavky na realizaci distanční formy studia nejsou vedením AVS reflektovány.	–	–	–	–
Celkem	15	8	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tato otázka je zaměřena na hodnocení podmínek, které Akademie VS ČR vytváří vyučujícím k realizaci distanční formy studia. Učitelé současné podmínky hodnotí jako vynikající či velmi dobré. Zcela chybí jakékoli negativní hodnocení.

Opět se ukazuje staticky významný rozdíl v hodnocení podmínek pro distanční studium Základní odborné přípravy A a B2. Tento výsledek může být způsoben

skutečností, že učitelé promítají do svého hodnocení i názory účastníků kurzů, kdy studenti ZOP/B2 si více stěžují na nevyhovující podmínky v organizačních jednotkách k realizaci studia, jako např. na možnost konzultací a vlastní studium (odpověď na tuto otázku koresponduje významně s otázkou č. 1 v dotazníku).

Otázka č. 8: Ohodnoťte, jak podle vás studenti přistupují k on-line testům z jednotlivých předmětů:

Tabulka č. 33: Hodnocení přístupu studentů k on-line testům

Hodnocení přístupu studentů k on-line testům	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) s maximální odpovědností jako k možnosti osvědčit své znalosti nabyté při poctivém samostudiu;	2	1	13 %	12 %
b) se snahou dosáhnout jednorázově co největšího počtu úspěšně zodpovězených otázek i bez většího úsilí o dlouhodobé zapamatování a uchopení všech témat;	12	5	80 %	63 %
c) se snahou o dosažení průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti;	1	2	7 %	25 %
d) s čistě formálním zapojením, kdy se spokojí s dosažením minimálního počtu úspěšně zodpovězených otázek i s využitím nepoctivě získávaných informací o obsahu testů;	–	–	–	–
e) bez zájmu o vytvoření vědomostního základu pro perspektivu jejich dalšího profesního rozvoje v budoucí praxi.	–	–	–	–
Celkem	15	8	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Otázka směřuje k hodnocení přístupu studentů k plnění jejich studijních povinností, a to zejména on-line testů. Respondenti uvádějí, že přístup studenta je v mnoha případech závislý nejen na jeho individuálním zájmu, ale často i na přístupu nadřízených a samotného vedení organizační jednotky. Ve výrazné nadpoloviční většině učitelé hodnotí přístup studentů jako přiměřený, zaměřený na dosažení maximálního výsledku s vynaložením minimálního úsilí. Což je logické, uvědomíme-li si, že vedle studijních povinností musí plnit řadu služebních nebo pracovních úkonů. Pouze

v několika organizačních jednotkách je natolik rozvážené vedení, které se snaží vytvářet optimální podmínky k samostudiu svých zaměstnanců.

Otázka č. 9: Organizaci a průběh závěrečné zkoušky realizované on-line formou prostřednictvím aplikace Skype for Business hodnotím jako:

Tabulka č. 34: Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou

Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) výbornou, dobře zorganizovanou, bez zbytečné nervozity a stresu;	7	3	46 %	37 %
b) velmi dobrou, nicméně spojenou se stresem;	7	4	46 %	50 %
c) dobrou, organizace a průběh ničím nepřekvapuje a nestresuje;	1	1	8 %	13 %
d) spíše slabou, spojenou s řadou komplikací, organizačních nedostatků;	–	–	–	–
e) zcela nevyhovující, bez řádu, někdy i chaotickou, a proto velmi stresující.	–	–	–	–
Celkem	15		100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Závěrečná on-line zkouška je přirozeným ukončením distančního studia základní odborné přípravy. Studenti již při zahájení kurzu znají svůj termín závěrečné zkoušky včetně její formy a obsahu, takže se mohou zodpovědně připravovat. Z tohoto důvodu jsou studijní výsledky u naprosté většiny studentů velmi dobré (s výjimkou praktických činností, které nejsou předmětem studia a ani samotné zkoušky).

Organizace a samotný průběh závěrečné zkoušky je stresující jak pro zkoušeného, tak i pro zkušební komisi, ale i pro zaměstnance technické podpory z oddělení ICT. Z hodnocení vyplývá, že jak samotný průběh zkoušky, tak i její organizace jsou hodnoceny výborně či velmi dobře, což znamená, že závěrečné zkoušky probíhají bez zbytečné nervozity, v klidné atmosféře, ale i bez vážnějších organizačních a technických problémů.

Otázka č. 10: Materiálně technické zabezpečení výuky považují za:

Tabulka č. 35: Hodnocení materiálně technického zabezpečení výuky

Hodnocení materiálně technického zabezpečení výuky	Četnost			
	Absolutní (n)		Relativní (%)	
	ZOP/A	ZOP/B2	ZOP/A	ZOP/B2
a) vynikající, vycházející z moderních trendů edukačního procesu;	4	1	27 %	12 %
b) velmi dobré, materiálně technicky vhodně zajištěné, v některých případech by byla vhodná inovace a aktualizace;	8	4	53 %	50 %
c) dobré, odpovídající běžným standardům vyššího školství;	2	2	13 %	25 %
d) vyhovující, nicméně technická inovace a materiální zabezpečení bude vyžadovat značné investice a změny;	1	1	7 %	13 %
e) naprosto nevyhovující, MTZ neodpovídá základním standardům MTZ výuky v 21. století.	–	–	–	–
Celkem	15	8	100 %	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Materiálně technické zabezpečení výuky považuje více než polovina respondentů za velmi. Nicméně většina z nich ale také konstatuje, že je zde určitý prostor pro další inovace a zlepšení. Mezi časté připomínky ze strany učitelů patří otázka technického vybavení v některých organizačních jednotkách, aby bylo možno zajistit on-line komunikaci paralelně pro několik studijních skupin najednou.

S ohledem na bezpečnostní pravidla v oblasti IT platná v rámci Ministerstva spravedlnosti ČR a Vězeňské služby ČR je obtížné či téměř nemožné využívat nejmodernější veřejně přístupné komunikační programy na internetu, jako je například Microsoft Teams, Google Meet apod.

Nastavené bezpečnostní politiky v rámci zabezpečené internetové sítě v resortu spravedlnosti znemožňují studentům práci z domova, čili s využitím jejich osobních počítačů. Jedinou výjimkou je možnost stažení studijních materiálů z cloudového úložiště MSp (budník justice).

Otázka č. 11: V návaznosti na předchozí otázku navrhnete **3 materiálně technické inovace a aktualizace didaktického procesu distanční formy** základní odborné přípravy.

Tato otázka shrnuje poznatky a názory vyučujících na distanční výuku. Respondenti na jejich základě navrhnou materiální a technické inovace směřující k vyšší efektivitě didaktického procesu.

Mezi nejčastější náměty ze strany učitelů patří:

- a) připravit stálou místnost v organizačních jednotkách, která bude vybavena kamerou, počítačem a internetovým připojením,
- b) umožnit přístup do služebního e-mailu či na webportál Vězeňské služby z domova,
- c) zajistit lepší technické zabezpečení justičního úložiště budnik před opakovanými ztrátami uložených studijních opor a zajištění stále fungujícího přístupu k budniku i z domácích počítačů studentů,
- d) zaměnit stávající systém didaktických testů za automatický generátor otázek spojený s automatickým vyhodnocením.

Vedle otázek technického zabezpečení se učitelé vyjádřili k obecným otázkám on-line výuky. Zde navrhnou mimo jiné například:

- a) zajistit zpětnou vazbu od účastníků on-line přednášek,
- b) pro učitele je obtížný monolog směrem ke studentům bez poskytnutí zpětné vazby, není prostor pro diskuzi a otázky, což je bohužel dáno formou distanční výuky,
- c) vytvořit pravidelný a pevně daný časový prostor v organizační jednotce pro vzdělávání (přístup k PC i mimo přednášky, konzultace, testy a zkoušky),
- d) změnit současný didaktický proces tak, aby studenti museli kromě úspěšného zvládnutí testu také povinně splnit minimálně jeden či dva průběžné úkoly z daného předmětu. Plnění těchto úkolů, zadávaných učitelem, by se směřovalo k osvojení si učiva, potřebného k závěrečné zkoušce i pro praxi. Učitelům by to poskytlo další známku pro stanovení závěrečné klasifikace.

Otázka č. 12: Uveďte **tři příklady témat** z vámi vyučovaných předmětů, jejichž osvojení studenty **je v případě distanční formy studia komplikované, případně nemožné.**

Teoretické předměty lze prezentovat studentům distanční formou. Nicméně u distanční formy výuky bohužel chybí vzájemná interakce mezi lektorem a studenty. Tato interakce, ačkoli není v učebních plánech, je rovněž důležitá k vysvětlení a pochopení učiva. Dále je u základní odborné přípravy A praktický výcvik delegován na jednotlivé organizační jednotky, přičemž Akademie nemůže kontrolovat a tudíž ani garantovat kvalitu odborného výcviku. Jde především o všechny praktické dovednosti, jako je poutání, prohlídka, manipulace se zbraní, ale částečně i administrativní úkony. Dále jsou to praktické úkony spojené s nácvikem kontroly obsahu nárokového balíku, všechny druhy prohlídek, zásady bezpečného předvádění vězněných osob, nácvik komunikace s vězněnou osobou, jednání příslušníků justiční stráže a další.

Všechny výše uvedené praktické nácviky nelze nijak nahradit. Je pravděpodobné, že z tohoto důvodu dojde k prohloubení rozdílů mezi jednotlivými organizačními jednotkami a případně k osvojení si nežádoucích postupů při řešení služebních situací.

V případě základní odborné přípravy B2 pro odborné zaměstnance je těžiště výuky v především v teoretické rovině, tudíž většinu vyučovacích předmětů lze formálně odučit, nicméně i v tomto případě chybí přímá interakce s vyučujícími a možnost nácviku řešení vybraných modelových situací, se kterými se setkají v běžném pracovním životě. Jedná se především o komunikaci se specifickými skupinami vězňů, psychologické aspekty mimořádných událostí, řešení kázeňských přestupků, o tvorbu komplexní zprávy. Dále je to praktické rozhodování potřebné pro pochopení vztahu filosofie a práva, nelze provádět samostatnou analýzu právních předpisů z hlediska axiologického, rozvíjet právní vědomí v oblasti výchovy k ochraně lidských práv.

Z výše uvedených důvodů učitelé uvádějí jako negativní dopad distanční výuky chybějící hlubší odbornou diskuzi mezi učitelem a žákem, ale i mezi studenty navzájem.

9.6 Vyhodnocení dotazníku pro ředitelky a ředitele věznic a vazebních věznic

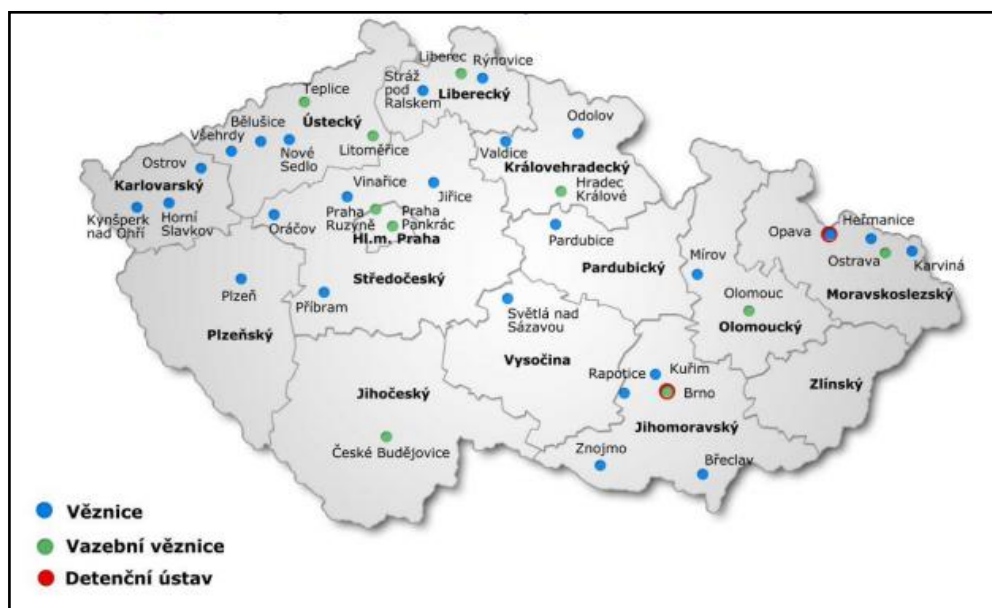
Otázka č. 1: Z pohledu ředitelky/ředitele hodnotím:

- základní odbornou přípravu – A pro příslušníky;
- základní odbornou přípravu – B2 pro odborné zaměstnance.

Dotazníkové šetření bylo odesláno prostřednictvím e-mailu všem 35 ředitelkám a ředitelům věznic a vazebních věznic. Vlastní vyhodnocení zaslalo zpět celkem 26 z nich (celkem 74 %), kteří se vyjádřili k současné formě a organizaci základní odborné přípravy pro nově nastupující příslušníky a občanské zaměstnance a k on-line závěrečným zkouškám v době pandemie COVID-19 a vyhlášeného nouzového stavu v České republice.

V České republice je v současné době celkem 10 vazebních věznic, 25 věznic a 2 detenční ústavy, které jsou součástí Vazební věznice Brno a Věznice Opava. Do dotazníkového šetření se zapojilo celkem 8 ředitelů z vazebních věznic (celkem 80 %) a 18 ředitelů věznic (celkem 72 %).

Obrázek č. 8: Mapa organizačních jednotek VS ČR



Zdroj: Statistická ročenka 2019 VS ČR, online

Otázka č. 2: Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS (tj. on-line dostupné učební texty, přednášky, možnost konzultací všemi komunikačními prostředky a on-line formu skládání závěrečných zkoušek) hodnotím celkově z **hlediska organizační a technické úrovně** jako:

Tabulka č. 36: Hodnocení výuky z hlediska organizační a technické úrovně

Hodnocení distanční výuky z hlediska organizační a technické úrovně	Četnost	
	Absolutní (n)	Relativní (%)
	ZOP/A – ZOP/B2	ZOP/A – ZOP/B2
a) vysoce technicky a organizačně kvalitní alternativu s maximálním využitím komunikačních prostředků, které jsou v současné době většině uživatelů běžně dostupné;	14	54 %
b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ale v některých oblastech upozorňuji na možné využití dostupných prostředků, systémových změn, či doplnění (uveďte příklad:.....);	3	11 %
c) technicky a organizačně průměrnou náhradu, odpovídající účelu zprostředkování základních poznatků pro úvodní profesní orientaci nových příslušníků a zaměstnanců VS ČR;	7	27 %
d) podprůměrné řešení, ovlivněné nedostatkem materiálních prostředků, systémovou nejednotností a nedostatkem praktických zkušeností z takové komunikace;	2	8 %
e) naprosto nevyhovující, prakticky neumožňující samostatnou přípravu studentů k závěrečným zkouškám.	–	–
Celkem	26	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Více než polovina respondentů hodnotila distanční výuku z hlediska organizační a technické úrovně jako výborně připravenou s maximálním využitím dostupných komunikačních prostředků. Druhá nejpočetnější skupina (více než ¼) hodnotí výuku jako průměrnou náhradu prezenční výuky. Důvodem tohoto hodnocení je skutečnost, že distanční výukou nelze realizovat potřebné praktické dovednosti, jež studenti budou potřebovat k budoucímu výkonu služby či práce.

Další stupně hodnocení jsou v menšině cca 10 % a rozdíly mezi nimi mohou být způsobeny individuální zkušeností (jak pozitivní, tak ale i negativní), se kterou se v jiných jednotkách nesetkali.

Vysoce kladné hodnocení je také výsledkem toho, co si ředitelé v současné době uvědomují, a to že v právních a technických podmínkách vězeňské služby nemůže Akademie z hlediska distanční výuky nic lepšího nabídnout.

Otázka č. 3: Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS hodnotím **na základě vlastních poznatků a informací od mých podřízených** jako:

Tabulka č. 37: Hodnocení výuky z hlediska poznatků a informací od podřízených

Hodnocení distanční výuky z hlediska poznatků a informací od podřízených	Četnost	
	Absolutní (n)	Relativní (%)
	ZOP/A – ZOP/B2	ZOP/A – ZOP/B2
a) maximální snahu učitelů AVS o porozumění potřebám všech studentů kurzů základní odborné přípravy s kvalitním využitím technických komunikačních prostředků pro vzájemné pochopení a k danému účelu;	5	19 %
b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ve které se nadaní studenti snadno a pohodlně orientují a slabší studenti mají možnost individuální podpory a kontaktů zaměřených na řešení jejich studijních problémů;	14	54 %
c) komunikačně průměrnou náhradu, kde student cítí, že si nemá na co stěžovat, ale pocitově není nijak nadšen;	7	27 %
d) podprůměrné řešení, kde se student ztrácí v anonymitě davu a cítí minimální zájem učitelů o jeho úspěch u závěrečných zkoušek;	–	–
e) naprosto nevyhovující, čistě formální a nepodnětný systém ignorující potřeby studentů.	–	–
Celkem	26	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Technická a organizační úroveň je hodnocena výborně, celková úroveň velmi dobře. Ne vše je tedy ideální. Příčinou tohoto rozdílu mohou být určité organizační nároky na jednotlivé OJ vztahující se k zajištění on-line výuky, jež se mohou negativně promítnout do výkonu služby či práce nových zaměstnanců. V době služby či práce se studenti připravovali, absolvovali přednášky a vlastně nebyli použitelní pro faktickou službu. On-line výuka klade zvýšené nároky na řídicí zaměstnance, je tedy vnímána jako práce navíc, protože v případě prezenční výuky vše zajišťuje Akademie. Žádné podprůměrné či naprosto nevyhovující hodnocení se neobjevilo.

Otázka č. 4: Obsahovou úroveň učebních textů a studijních materiálů dostupných v elektronické podobě hodnotím celkově jako:

Tabulka č. 38: Obsahová úroveň učebních textů

Obsahová úroveň učebních textů	Četnost	
	Absolutní (n)	Relativní (%)
	ZOP/A – ZOP/B2	ZOP/A – ZOP/B2
a) vynikající;	5	19 %
b) velmi dobrou;	17	66 %
c) dobrou;	4	15 %
d) dostatečnou;	–	–
e) nedostatečnou.	–	–
Celkem	26	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Z hlediska obsahové úrovně textů jsou více než ze 2/3 respondentů hodnoceny jako velmi dobré a dalších 19 % respondentů je hodnotí jako vynikající. Ze strany ředitelů jsou vysoce hodnoceny a oceňovány učební texty z předmětů věnovaných praktickému výkonu služby (služební příprava 9x, penologie 8x, právo 3x), jež jsou zpracovány velmi podrobně, jsou také nejrozsáhlejší a doplněné i řadou názorných fotografií a ilustrací.

Akademie v současné chvíli vyhodnocuje efektivitu učebních textů, které vznikaly v určité časové tísní a bez předchozích zkušeností ze strany pedagogů s on-line výukou a s ní souvisejících učebních materiálů. Poznatky a náměty ze strany ředitelů věznic budou východiskem pro další aktualizace učebních textů.

Nejhůře hodnoceným ze strany ředitelů organizačních jednotek učební text předmětu Profesní etika (12x), který je svým charakterem a obsahem praktickému výkonu nejbližší. I v prezenční formě studia je tento předmět vnímán ze strany studentů jako okrajový, ale současně velmi obtížný svým zaměřením. Jsou určité morální a mravní hodnoty a normy chování a jednání, které jsou závazné a vynutitelné, ale ty jsou obsahem předmětu práva. Etika je svým zaměřením abstraktnější, mravní normy jsou obtížně vynutitelné a prosaditelné a také zpravidla jsou výsledkem předchozí výchovy a vzdělávání. Mravní formace nových zaměstnanců prostřednictvím jakéhokoli textu je vždy jen náhražkou živých diskusí a orientace k etickým cílům. Bez prezenční formy studia je proto realizace této výchovné složky téměř nemožná.

Otázka č. 5: Ze kterých předmětů (oblasti penitenciární praxe) byste uvítali **větší časovou dotaci on-line přednášek**? Uveďte podle míry potřeby pro praxi první dva předměty.

Tabulka č. 39: Požadavek na větší časovou dotaci on-line přednášek

Základní odborná příprava A pro příslušníky		Základní odborná příprava B2 pro odborné zaměstnance	
Název předmětu	Počet	Název předmětu	Počet
Penologie	19	Psychologie	6
Služební příprava	13	Penitenciariстика	3
Právo	6	Pedagogika	2
Profesní etika	2	-----	-----

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

U této otázky č. 5 se ředitelé organizačních jednotek vzácně shodují v případě základní odborné přípravy A pro příslušníky, když požadují posílení hodinové dotace on-line přednášek u předmětů praktického zaměření, jako je Penologie a Služební příprava. Profesní etika se objevila jen 2x, což jen naznačuje, že předmět je vnímán jako méně důležitý pro vlastní služební praxi.

V případě kurzů základní odborné přípravy B2 určené pro odborné zaměstnance je ze strany ředitelů požadováno posílení hodinových dotací u předmětů humanitního charakteru, jako je Pedagogika a Psychologie, jejichž praktické využití v každodenní praxi odborných zaměstnanců (vychovatel, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník a jiné) je zřejmé.

Otázka č. 6: Kterí funkcionáři vaší OJ jsou při organizaci výuky a komunikaci se studenty nejvíce nápomocní (podle míry spolupráce označte funkcionáře číslem 1 až 5 jako ve škole, tj. 1 nejlepší spolupráce, 5 nejhorší spolupráce)?

Tabulka č. 40: Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky

Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky	Známka	Počet
	ZOP/A – ZOP/B2	
a) zaměstnanec personálního oddělení;	8x 1, 6x 2, 6x 3, 1x 4, 3x 5	24
b) vedoucí oddělení;	4x 1, 4x 2, 5x 3, 5x 4	18
c) zástupce VO;	13x 1, 7x 2, 4x 3	24
d) vedení věznice (ředitel, 1. zástupce);	2x 1, 2x 2, 1x 3, 7x 4, 7x 5	19
e) jiný, uveďte funkci:.....	7x 1, 3x 2, 2x 3	12

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Ředitelé se při odpovědi na danou otázku v dotazníku, kteří funkcionáři organizačních jednotek jsou vám při organizaci výuky a komunikaci se studenty nejvíce nápomocní, do značné míry v hodnocení spolupráce shodují s učiteli Akademie (viz odpovědi k otázce č. 6 v kapitole 9.5). Opět jako nejdůležitější osoby nápomocné při studiu nově nastupujících zaměstnanců jsou uváděni především zástupci vedoucího oddělení vězeňské stráže pro služební přípravu a následně i zaměstnanci personálního oddělení. Důvody pro stanovení významu příslušných funkcionářů jsou obdobné jako v případě hodnocení ze strany učitelů Akademie.

Ředitelé věznic a vazebních věznic jsou vůči sobě a svým 1. zástupcům dosti sebekritičtí, protože v naprosté většině případů sebe neuvádějí jako osoby důležité pro vedení výcviku a samostudia. Z titulu svého služebního místa nemají dostatek času ani prostoru se zabývat studiem svých nově nastupujících příslušníků a odborných zaměstnanců. Je proto logické, že tuto povinnost delegují na výše uvedené zaměstnance a jsou si i vědomi jejich významu pro bezproblémové zvládnutí studia a následně i zapojení do služebního či pracovního života věznice.

Otázka č. 7: Podmínky, jež AVS vytváří k realizaci distanční formy studia, hodnotím jako:

Tabulka č. 41: Hodnocení podmínek ze strany AVS

Hodnocení podmínek ze strany AVS	Četnost	
	Absolutní (n)	Relativní (%)
	ZOP/A – ZOP/B2	ZOP/A – ZOP/B2
a) vynikající, studenti mají maximální podporu a dostatek času a prostoru na přípravu i vlastní realizaci;	5	19 %
b) velmi dobré, s ohledem na aktuální situaci není možné vždy vyhovět požadavkům AVS;	21	81 %
c) průměrné, s minimem podpory ze strany AVS;	–	–
d) nedostatečné, mé návrhy a požadavky na realizaci distanční formy studia nejsou vedením AVS reflektovány.	–	–
Celkem	26	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Celkem 4/5 všech respondentů hodnotí podmínky vytvořené Akademií k realizaci distančního studia jako velmi dobré, nicméně některým požadavkům ze strany vzdělávací instituce, byť požadovaných s dobrými úmysly, není možné vždy vyhovět. V tomto případě ředitelé reagují na problémy spojené s materiálně technickým zabezpečením výuky (například malý počet videokonferenčních setů, kamer a dalšího technického vybavení). V některých případech i na celkové nastavení plánu výuky, kdy může docházet ke střetu mezi plánem přednášek studentů s aktuálními potřebami služby či výkonu práce v dané organizační jednotce.

Zde se mohou promítnout i obtížně zvladatelné situace spojené s velkými absencemi ze strany příslušníků a občanských zaměstnanců věznic a vazebních věznic pramenící z aktuální epidemické situace.

V případě necelé 1/5 respondentů, kteří hodnotí systém jako vynikající, lze konstatovat, že s nastaveným systémem se zcela ztotožnili a jsou si vědomi skutečnosti, že touto formou výuky mají k dispozici více příslušníků a občanských zaměstnanců, než by měli za normálních okolností v případě prezenčního studia.

Otázka č. 8: Ohodnot'te, jak podle vás studenti přistupují k on-line testům z jednotlivých předmětů:

Tabulka č. 42: Hodnocení přístupu studentů k on-line testům

Hodnocení přístupu studentů k on-line testům	Četnost	
	Absolutní (n)	Relativní (%)
	ZOP/A – ZOP/B2	ZOP/A – ZOP/B2
a) s maximální odpovědností jako k možnosti osvědčit své znalosti nabyté při poctivém samostudiu;	13	50 %
b) se snahou dosáhnout jednorázově co největšího počtu úspěšně zodpovězených otázek i bez většího úsilí o dlouhodobé zapamatování a uchopení všech témat;	10	38 %
c) se snahou o dosažení průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti;	2	8 %
d) s čistě formálním zapojením, kdy se spokojí s dosažením minimálního počtu úspěšně zodpovězených otázek i s využitím nepoctivě získávaných informací o obsahu testů;	1	4 %
e) bez zájmu o vytvoření vědomostního základu pro perspektivu jejich dalšího profesního rozvoje v budoucí praxi.	–	–
Celkem	26	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Celkem 50 % respondentů hodnotí přístup svých zaměstnanců ke studiu jako maximálně odpovědný a poctivý, což je i projevem důvěry vedení věznice k nově nastupujícím příslušníkům a občanským zaměstnancům.

Druhá nejpočetnější skupina (celkem 38 %) hodnotí přístup svých zaměstnanců pragmaticky, kdy jsou si vědomi skutečnosti, že studenti se snaží co nejrychleji s vynaložením minimálního úsilí splnit podmínky studia základní odborné přípravy a zapojit se do služebního či pracovního života.

Zkušenosti učitelů Akademie však naznačují, že druhá odpověď je pravděpodobnější, protože způsob a výsledky testů (například rychlost zpracování testů, stejné – opakující se chyby – v rámci jedné organizační jednotky), denní doba zpracování testu) napovídá, že studenti vyhledávají co nejjednodušší cestu, jak splnit své studijní povinnosti.

Otázka č. 9: Organizaci a průběh závěrečné zkoušky realizované on-line formou prostřednictvím aplikace Skype for Business hodnotím jako:

Tabulka č. 43: Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou

Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou	Četnost	
	Absolutní (n)	Relativní (%)
	ZOP/A – ZOP/B2	ZOP/A – ZOP/B2
a) výbornou, dobře zorganizovanou, bez zbytečné nervozity a stresu;	12	48 %
b) velmi dobrou, nicméně spojenou se stresem;	10	40 %
c) dobrou, organizace a průběh ničím nepřekvapuje a nestresuje;	3	8 %
d) spíše slabou, spojenou s řadou komplikací, organizačních nedostatků;	1	4 %
e) zcela nevyhovující, bez řádu, někdy i chaotickou, a proto velmi stresující.	–	–
Celkem	26	100 %

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Téměř 90 % respondentů hodnotí způsob realizace závěrečné zkoušky formou on-line jako výborný respektive jako velmi dobrý. Připouštějí ve svých odpovědích, že on-line závěrečná zkouška je stále spojena s určitou mírou zdravého stresu ze strany studentů. Nicméně po organizační a technické stránce k průběhu závěrečného ukončení studia formou on-line zkoušky nemají žádné výhrady.

Způsob on-line zkoušky je úplně novým prvkem v profesním vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, což v počátcích realizace způsobovalo značnou nejistotu na straně pověřených zaměstnanců v organizačních jednotkách Vězeňské služby ČR spolupracujících na realizaci studia.

Otázka č. 10: Uveďte tři příklady témat, jejichž osvojení studenty je v případě distanční formy studia komplikované, případně nemožné:

Odpovědi na otázku č. 10 výrazně korelují s odpověďmi uvedenými u otázky č. 5, jež zjišťovala, které vyučovací předměty by měly mít posílenou hodinou dotaci při on-line přednáškách.

Mezi nejčastěji uváděnými tématy, jejichž osvojení distanční formou je komplikované až nemožné, je předmět praktická průprava (uvedeno celkem 13x), jehož náplní je především zvládnutí práce se všemi donucovacími prostředky, realizace prohlídek, různých druhů poutání a možnosti předvádění vězňených osob.

Jako druhé a třetí uváděné téma jsou modelové situace a sebeobrana. V případě sebeobrany je důvodem skutečnost, že na rozdíl od Akademie nejsou v organizačních jednotkách často k dispozici metodicky a didakticky vybavení instruktoři sebeobrany, kteří jsou schopni v krátkém časovém úseku připravit příslušníky k řešení sebeobraných situací v souladu s platnými zákony a předpisy.

Termín modelové situace není použit přesně, v řadě případů se pravděpodobně jedná o nácvik činností, jež jsou nacvičovány v rámci předmětu Praktická průprava, ale současně se může jednat o připomenutí skutečnosti, že studentům chybí i řešení modelových situací z psychologického či pedagogického hlediska.

Dále ředitelé věznic a vazebních věznic uvádějí pořadovou přípravu a vězeňskou administrativu. V případě pořadové přípravy jsou si ředitelé vědomi skutečnosti, že zvládnutí základních principů služební zdvořilosti lze zajistit jen soustavným praktickým nácvikem, jenž je možný pouze v podmínkách intenzivního výcviku v rámci kurzu základní odborné přípravy.

V případě vyučovacího předmětu Vězeňská administrativa se projevuje skutečnost, že naprostá většina nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců má minimální zkušenosti v oblasti státní administrativy a řada z nich má i nedostatky v oblasti gramatických a jazykových dovedností, přičemž v rámci vlastního průběhu služby či výkonu práce není dostatečný prostor pro odstraňování výše uvedených nedostatků.

Otázka č. 11: Uveďte **tři klíčové kompetence** (vědomosti, dovednosti, či návyky) studentů, jimiž má být **vybaven absolvent kurzu ZOP**, ale jichž **není možno distanční formou výuky dosáhnout**.

V poslední otázce dotazníkového šetření měli respondenti uvést, které tři klíčové kompetence nelze distanční formou výuky dosáhnout a absolvent základní odborné přípravy by jimi měl být vybaven pro práci ve vězeňské službě. Svým charakterem

navazuje otázka na předchozí dotaz, který byl směřován na podstatná témata z vězeňské praxe, jež jsou komplikované při osvojování distanční formou výuky.

Mezi nejčastěji uváděnými kompetencemi jsou oblast mezilidské komunikace (11x), kompetence k řešení služebních a pracovních problémů (10x), v menší míře je zmiňována pořadová příprava, konkrétně oblast služební zdvořilosti (6x) a problematika používání donucovacích prostředků (5x).

Společným jmenovatelem uvedených kompetencí je nezastupitelnost interakce mezi studentem a vyučujícím, přičemž tato interakce musí být bezprostřední, tj. založená na bezprostředním fyzickém kontaktu ve společném prostoru – učebně.

První uváděnou oblastí byla oblast mezilidské komunikace, respektive její praktické využití při řešení služebních a pracovních situací. Do této oblasti je možno zařadit i problematiku osvojení si odborné služební terminologie, což je možné pouze za předpokladu pravidelných interakcí a diskuzí mezi studenty a učiteli a mezi studenty navzájem. Druhá zmiňovaná oblast požadovaných kompetencí, tj. kompetence k řešení služebních a pracovních problémů, se částečně prolíná s předchozí oblastí, protože schopnost zdravé přirozené mezilidské komunikace je základním předpokladem pro řešení problémů spojených s výkonem služby či práce.

Zvládnutí zásad služební zdvořilosti je jednou z klíčových povinností a dovedností příslušníka bezpečnostního sboru, dodržování zásad služební zdvořilosti je veřejností očekáváno a nadřizenými vyžadováno. Ředitelé OJ jsou si vědomi skutečnosti, že v podmínkách každodenního výkonu služby není dostatek prostoru pro seznámení se s pravidly služební zdvořilosti a pro jejich osvojení.

Poslední uváděnou oblastí je problematika použití donucovacích prostředků. Tato oblast je překvapivá, protože jednotlivé organizační jednotky mají dostatek zkušených příslušníků, kteří by měli být schopni naučit své mladší kolegy užívat donucovací prostředky přiměřeně, efektivně a v souladu se zákonem. Pokud i přesto ředitelé uvádějí tuto oblast jako stěžejní, dávají tím najevo, že jsou si vědomi možných nedostatků při předávání „zkušeností“ mezi příslušníky vlastní organizační jednotky. Akademii vnímají jako garanta kvalitního výcviku v oblasti použití donucovacích prostředků, který prostřednictvím studentů základní odborné přípravy přenáší do organizačních jednotek metodicky správné postupy a tím přeneseně působí na služebně starší příslušníky.

9.7 Shrnutí a závěry empirického šetření

Empirické šetření bylo zaměřeno na tři cílové skupiny (studenti základní odborné přípravy A a B2, učitelé odborných předmětů a ředitelky a ředitelé organizačních jednotek VS ČR), cílem šetření bylo zjistit efektivitu a přínos současného systému vzdělávání a výcviku v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem z pohledu výše uvedených tří skupin zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

Záměrem bylo provést analýzu současného stavu profesního vzdělávání a vzdělávacích potřeb studentů základní odborné přípravy. Cíl empirického šetření se musel přizpůsobit aktuální epidemické situaci v České republice zapříčiněné koronavirem SARS-CoV-2, jež významně zasáhla do fungování Vězeňské služby ČR jako celku a následně i do činnosti Akademie VS ČR ve Stráži pod Ralskem.

Cílem dotazníkového šetření bylo oslovit klíčové profesní skupiny, jež se bezprostředně podílejí na realizaci vstupního odborného vzdělávání. První oslovenou skupinou, která byla v počtu respondentů největší (celkem 247), byli studenti základní odborné přípravy typu A (příslušníci – celkem 196 respondentů) a B2 (odborní zaměstnanci – celkem 51 respondentů). Tomuto souboru respondentů byl zadán nejobsáhlejší dotazník skládající se celkem z 19 otázek, z nichž bylo 15 uzavřených a 4 otevřených. Počet respondentů byl limitován dobou studia v roce 2020, kdy během krátkého časového období došlo ke změně prezenční formy studia na formu kombinovanou a následně distanční. Mezi respondenty se proto objevují studenti, kteří mají osobní zkušenost se všemi uvedenými formami studia, což se logicky promítlo i v odpovědích na jednotlivé otázky dotazníku.

Druhou oslovenou profesní skupinou jsou učitelé odborných předmětů z Akademie VS ČR, kteří zajišťují jak obsahovou, tak i formálně organizační stránku didaktického procesu. Do dotazníkového šetření se aktivně zapojilo celkem 17 z celkového počtu 22 pedagogických pracovníků. Přestože současná podoba kurzů základní odborné přípravy je výsledkem společné práce pedagogických pracovníků a vedení Akademie, jsou si učitelé vědomi jistých rezerv a dalších možností optimalizace didaktického procesu, což se projevilo v řadě námětů ke zlepšení vlastní výuky. Dotazník pro pedagogické pracovníky byl stručnější, skládal se ze 12 otázek, z nichž některé byly shodné s otázkami pro skupinu studentů.

Poslední oslovenou skupinou byli ředitelky a ředitelé organizačních jednotek VS ČR, kteří se v případě kombinované a distanční formy studia významně spolupodílejí na realizaci studia pro nově nastupující zaměstnance Vězeňské služby ČR. Při zajišťování studijních podmínek se museli vyrovnávat s nepříznivou personální situací ve svých organizačních jednotkách způsobenou šířením koronaviru mezi zaměstnanci i vězňenými osobami. Museli tak citlivě vyvažovat potřeby zajištění výkonu služby a současně vytvářet vhodné podmínky ke studiu svých zaměstnanců. Pro Akademii VS ČR byly velmi cenné jejich podněty, ke kterým musela Akademie přihlížet při tvorbě výše uvedených způsobů výuky. Aktuální forma distančního studia je výsledkem vzájemné spolupráce a sladění potřeb organizačních jednotek se vzdělávacími cíli a dalšími úkoly Akademie VS ČR v oblasti vzdělávání personálu. Pro ředitele jednotlivých organizačních jednotek byl určen dotazník v rozsahu 11 otázek, z nichž bylo 8 otázek uzavřených a 3 otevřené.

Pro každou z definovaných skupin byl určen dotazník různého rozsahu, nicméně většina otázek byla shodná. To znamená, že určitý aspekt didaktického procesu byl hodnocen ze tří různých úhlů z pohledu každé profesní skupiny. Zjištěné rozdíly jsou předmětem komentářů u vyhodnocení jednotlivých položek dotazníku. Porovnáním jednotlivých otázek celkově vykristalizovalo několik oblastí, jež jsou společné pro všechny profesní skupiny a tvoří základ komparativní analýzy distanční formy základní odborné přípravy.

První skupina otázek byla zaměřena na oblast organizačního zajištění výuky včetně spolupráce Akademie s organizačními jednotkami. Všechny profesní skupiny hodnotí organizační stránku distanční výuky jako vysoce nadprůměrnou. Zejména oceňují rychlost, s jakou Akademie byla schopna změnit prezenční formu základní odborné přípravy na formu distanční. Případné odchylky v hodnocení jsou zpravidla způsobeny organizačními problémy spojenými s výkonem služby či práce ve vlastní věznici či vazební věznici. Mezi často uváděné připomínky a návrhy ze strany studentů i učitelů odborných předmětů můžeme uvést například **minimum prostoru pro plnění studijních povinností během doby služby, přičemž některé povinnosti není možné plnit ve volném čase z domova** (zabezpečení sítí VS ČR a znemožnění přístupu z venku), tzn., že není možné plnit studijní povinnosti způsobem obvyklým ve veřejném školství.

Řešením uvedeného problému by bylo povolení využívat vhodné komunikační aplikace v podmínkách Vězeňské služby ČR (Microsoft Teams či Google Meet a další) umožňující spojení mezi Akademií a studenty v kteroukoli denní či noční dobu včetně realizace on-line testů či jiných forem ověřování znalostí. K výše uvedeným úkolům využívá Akademie povolené, ale méně uživatelsky příznivé prostředí webportálu.

Dalším palčivým problémem zmiňovaným zejména studenty je nedostatek času ke splnění studijních povinností v rámci doby služby či práce. Studenti si opakovaně stěžují a vyučující tento fakt potvrzují, že **v řadě případů má zájem služby přednost před plněním studijních povinností**. Řešením tohoto problému by mohlo být striktní vymezení doby určené ke studiu nejlépe **systémovou změnou nařízení generálního ředitele, jež by zavazovalo ředitele organizačních jednotek k respektování určeného plánu studia pro nově nastupující zaměstnance a příslušníky**. Příčinou tohoto stavu je náročná personální situace v jednotlivých organizačních jednotkách, kdy ředitelé nemají dostatek personálu k zajištění řádného výkonu služby a využívají faktu, že mají k dispozici studenty, kteří by za normálních okolností pobývali v Akademii VS ČR v prezenčním studiu základní odborné přípravy.

Druhá skupina otázek se vyjadřuje k problematice materiálně technického zabezpečení, zejména technického zabezpečení on-line výuky, případně i závěrečných zkoušek. Do odpovědí se promítá skutečnost, že někteří z respondentů v roce 2020 absolvovali základní odbornou přípravu prezenční formou, tj. pobývali stanovou dobu (v případě ZOP/A – 13 týdnů, v případě ZOP/B2 – 7 týdnů) v Akademii a během výuky využívali všech materiálních a technických možností, jimiž Akademie disponuje (například: počítačové učebny, specializované učebny – cvičný vstup do střeženého objektu, cvičná cela, učebna střelecké přípravy se střeleckým trenažérem, přednáškové sály, odborná vědecká knihovna a jiné). Další část respondentů absolvovala základní odbornou přípravu kombinovanou formou studia (týkalo se jen příslušníků), kdy v Akademii absolvovali jeden týden intenzivního výcviku a jejich pohled na materiálně technické vybavení je omezen. Třetí nejpočetnější skupina respondentů absolvovala studium pouze distanční formou, Akademii vůbec nenavštívili, a nemají tudíž žádnou bezprostřední zkušenost s materiálně technickým zabezpečením výuky. Tato skupina se proto vyjadřovala pouze k materiálně technickému zabezpečení distanční výuky, to znamená k dostupnosti studijních materiálů na webportálu,

k technickému zabezpečení on-line výuky (kvalita a přístup k on-line přednáškám, k on-line závěrečným zkouškám, předávání informací mezi Akademií a studenty, respektive organizačními jednotkami).

Přestože více než 90 % respondentů hodnotí materiálně technické zabezpečení jako nadprůměrné, objevila se řada faktických připomínek a námětů ke zlepšení. Jako nejčastější se objevoval požadavek na lepší technické vybavení organizační jednotky, jež by umožnilo vyšší kvalitu spojení s Akademií (kamery, reproduktory, počítače se síťovým přístupem). Ze strany pedagogických pracovníků se opakovaně objevil požadavek na využití programu generujícího testy z jednotlivých vyučovacích předmětů s automatickým vyhodnocením a zasláním výsledků studentům. Akademie tento požadavek řešila ve spolupráci s Generálním ředitelstvím VS ČR a Ministerstvem spravedlnosti ČR, nicméně finanční nároky na zajištění tohoto typu programu jsou pro Vězeňskou službu neúnosné. Proto je Akademie nucena stále využívat k ověřování znalostí studentů stávající platformu intranetu VS ČR (webportál – SharePoint), jež pro potřeby testování není příliš uživatelsky přívětivá.

Otázka technického zabezpečení distanční výuky je aktuální pro všechna vzdělávací zařízení dalších bezpečnostních sborů, bylo by proto **výhodné využít vzájemných zkušeností a osvědčených aplikací**. Akademie je v tomto směru určitým průkopníkem distančního studia jak v rámci bezpečnostních sborů České republiky, tak i ve srovnání se zahraničními vzdělávacími institucemi vězeňských služeb. Vězeňská služba ČR, potažmo Akademie, využívá jako komunikační nástroj mezi organizačními jednotkami program Skype for Business, který pro potřeby on-line výuky není optimální. Přechod na modernější komunikační program, například Microsoft Teams, který je běžně využíván ve veřejném školství, je v tuto chvíli vázán na zakoupení nového kancelářského balíku MS Office 365 (vysoká finanční náročnost) a s tím souvisejících licencí k užívání tohoto programu. Využití dalších komunikačních programů, jako je například Google Meet, není možné z bezpečnostních důvodů.

Další technickou inovací navrhovanou respondenty je možnost **nahrání on-line přednášek z vybraných témat**, které by si studenti mohli stáhnout a následně zhlédnout v případě, že neměli možnost absolvovat on-line přednášku ve stanové době. Souvisejícím požadavkem ze strany studentů je i **návrh na tvorbu a zpřístupnění výukových (instruktážních) videí zaměřených na základní služební dovednosti**

praktického charakteru, jako například na používání různých donucovacích prostředků, základní techniky sebeobranu, jednotlivé způsoby poutání, či realizaci prohlídek. V tomto případě je Akademie k požadavkům studentů, ale i vedení věznic zdrženlivá, protože se domnívá, že zveřejnění videí na datovém úložišti může být bezpečnostním rizikem. Pokud by tato videa vznikla, musela by být distribuována do jednotlivých organizačních jednotek na zabezpečených nosičích.

Specifickou součástí tohoto tématu je hodnocení výukových materiálů určených k samostudiu. Výukové materiály jsou v elektronické podobě studentům k dispozici na datovém úložišti Ministerstva spravedlnosti ČR (budník justice), jako pozitivum je uváděna skutečnost, že studijní materiály jsou dostupné i z vnějšího prostředí. Na tomto úložišti jsou k dispozici jednak textové studijní materiály (skripta příslušných vyučovacích předmětů), dále prezentace a odborné metodiky týkající se vybraných praktických činností (poutání, osobní prohlídky, manipulace se zbraněmi a jiné), dále jsou zde k dispozici vybrané právní normy vztahující se k jednotlivým oblastem vězeňství.

Úroveň učebních textů je hodnocena všemi skupinami respondentů jako nadprůměrná, i když se objevují výhrady a připomínky k učebním textům některých vyučovacích předmětů. Zde se projevuje **rozpor mezi logickou snahou učitelů připravit co nejobsáhlejší a nejpodrobnější učební text, jenž by co nejlépe nahrazoval práci učitele v prezenční formě studia, a potřebou studentů získat stručný, přehledný a pokud možno co nejkratší učební text, jenž by je vybavil nezbytnými znalostmi potřebnými pro vykonání závěrečné zkoušky.**

Vedení Akademie se připomínkami studentů odpovědně zabývá, protože si je vědomo skutečnosti, že učební texty vznikaly v časové tísně a bez předchozích zkušeností s distanční formou vzdělávání. Proto jsou **učební texty opakovaně podrobovány kritické analýze a aktualizovány s cílem dosáhnout rovnováhy mezi vzdělávacími cíli Akademie a studijními možnostmi posluchačů.**

Třetí skupina otázek byla zaměřena na oblast personálního zajištění výuky včetně kvality spolupráce učitelů Akademie se studenty a zároveň s vybranými funkcionáři organizačních jednotek. Studenti základní odborné přípravy hodnotí jednak samotnou odbornost vyučujících a současně i jejich přístup k posluchačům, k jejich individuálním studijním potřebám. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že u obou

sledovaných ukazatelů více než polovina respondentů hodnotí pedagogické pracovníky Akademie VS ČR ve Stráži pod Ralskem jako vysoce erudované a jejich přístup jako vynikající a vysoce empatický. Hodnocení odbornosti pedagogů ze strany studentů může být do jisté míry zkresleno, protože v naprosté většině případů jim chybí dostatečná praxe, jež by jim umožnila posoudit odbornou způsobilost pedagoga. Z tohoto důvodu má větší vypovídající hodnotu hodnocení ze strany odborných zaměstnanců v kurzu základní odborné přípravy B2, protože v jejich případě se často jedná o zkušené pedagogické pracovníky, kteří do Vězeňské služby ČR nastoupili se zkušenostmi ze školství. Tito zaměstnanci dokonce hodnotí erudici pedagogů Akademie lépe než studenti-příslušníci v kurzu ZOP/A.

V hodnocení vztahu vyučujících k posluchačům došlo k určitému posunu, kdy studenti základní odborné přípravy typu A hodnotí vztah vyučujících ke studentům lépe než studenti ZOP/B2. Toto překvapivé zjištění může mít svou příčinu ve skutečnosti, že v roce 2020 studenti ZOP/B2 studovali pouze distanční formou, kdy nebyly zařazeny do plánu výuky on-line přednášky, studenti mohli absolvovat pouze dobrovolné konzultace s vybranými učiteli. Z tohoto důvodu jejich kontakt s učiteli byl minimální, a proto jejich hodnocení přístupu učitelů k posluchačům je více rezervované. Studenti téměř v padesáti procentech hodnotili vztah vyučujících k posluchačům jako korektní a profesionální.

Součástí hodnocení vztahu vyučujících ke studentům je i přístup členů zkušebních komisí ke studentům v průběhu závěrečné zkoušky. Ačkoliv závěrečná zkouška je završením několikátýdenního intenzivního studia a z tohoto důvodu je i současně velmi stresující a náročnou situací pro studenty, hodnotí více než 4/5 respondentů přístup členů komise v průběhu zkoušky jako výborný, zcela profesionální, s dostatečnou mírou empatie a pochopení. Více než 95 % respondentů hodnotí přístup učitelů jako pozitivní a nadprůměrný, což odpovídá předchozím zjištěním týkajícím se celkového hodnocení distančního vzdělávání.

Poslední hodnocenou oblastí je i oblast spolupráce a podpory studentů ze strany funkcionářů vlastní organizační jednotky. Míra spolupráce byla hodnocena jako ve škole známkou 1 až 5, kdy 1 znamenala největší míru podpory a známka 5 odpovídala nejhorší či žádné podpoře. V uvedených odpovědích byl zaznamenán výrazný rozdíl mezi hodnocením studentů na jedné straně a učitelů a ředitelů na straně

druhé. Studenti uváděli, že největší míry podpory se jim dostalo od služebně starších kolegů, kteří jim často předávali své zkušenosti ze studia v Akademii, případně i vlastní studijní materiály. Teprve na dalším místě uváděli zástupce vedoucího oddělení pro služební přípravu (tzv. bojař) případně vedoucího oddělení. Hodnocení vedení věznice je v tomto případě ze strany studentů nejednoznačné, protože na jedné straně 35 % respondentů hodnotí spolupráci s vedením věznice jako výbornou, zatímco na druhé straně 20 % ji hodnotí jako nedostatečnou nebo žádnou.

Učitelé a ředitelé se ve svém hodnocení do značné míry shodují, kdy za nejdůležitější osobu ve věci spolupráce uváděli ve shodě se studenty také zástupce vedoucího oddělení, ale současně i jako stejně významnou osobu uváděli zaměstnance personálního oddělení, kteří mají z titulu své funkce zajišťovat spolupráci s Akademií VS ČR v oblasti organizační a administrativní.

Čtvrtá skupina otázek se soustředila na hodnocení přístupu studentů ke studiu a subjektivního vnímání organizace a kvality výuky. U této skupiny otázek se nejvíce projevuje subjektivní názor respondentů na vlastní studium, z čehož vyplývá i značná variabilita hodnocení vlastního přístupu ke studiu, přístupů kolegů, podřízených a studentů. Pro samotné studenty bylo nejobtížnější hodnotit vlastní vztah ke studiu, respektive k on-line testům, protože každý člověk má tendenci sebe hodnotit lépe vzhledem k ostatním. Proto je překvapivé, že pouze $\frac{3}{4}$ respondentů při sebehodnocení hodnotila vlastní přístup jako přístup s maximální odpovědností ke studiu, téměř $\frac{1}{4}$ se hodnotila pragmaticky ve smyslu dosáhnout jednorázově co největšího úspěchu v testu. Vyskytli se i jednotlivci, kteří svůj přístup hodnotili jako průměrný se snahou o zbavení se nepříjemné povinnosti, či dokonce jako výkon s čistě formálním zapojením, kdy přiznávají i využití nepoctivě získaných informací k obsahu testů. Tento přístup je možno hodnotit jako neprofesionální, nicméně je možno ocenit otevřenost a upřímnost sdělení. Získané údaje jsou pro Akademii velmi důležitým podnětem ke změně technické formy testů, jež by měla směřovat v budoucnosti k získání programu generujícího unikátní testové sady.

Při hodnocení přístupů kolegů ke studiu a on-line testům jsou studenti výrazně kritičtější, zhruba 50 % respondentů hodnotí přístup kolegů jako maximálně odpovědný (ve srovnání vlastního přístupu je pokles zhruba o 15 procentních bodů). Mnohem častější je výskyt hodnocení jako jednorázové snahy dosáhnout jednorázového

výsledku. Tento názor je potvrzen zkušenostmi učitelů z Akademie, kteří při srovnání výsledků testů zjišťují opakující se výskyt stejných chyb. Podobný názor zastávají i ředitelé organizačních jednotek. Důvodem jejich hodnocení je jednak jejich zvýšená kritičnost vůči svým podřízeným a jednak i uvědomění si, že jejich studenti vedle svých studijních povinností musí plnit řadu služebních či pracovních úkolů, a proto jejich soustředění na studium nemůže být maximální.

Cílem disertační práce byla analýza současného stavu vzdělávání a přípravy nově nastupujících příslušníků a občanských zaměstnanců (odborní zaměstnanci oddělení výkonu vazby a trestu) a návrh optimalizačních opatření k řešení problematiky profesního vzdělávání v rámci Vězeňské služby ČR v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem s ohledem na současnou koronavirovou situaci a nařízená vládní opatření.

Základní výzkumná otázka zněla, zda je současný systém základní odborné přípravy vězeňského personálu dostatečný s přihlédnutím k aktuálním epidemickým podmínkám, jež fakticky znemožňují standardní prezenční formu výuky.

K získání výchozích dat bylo využito metody dotazníkového šetření, jež s ohledem na epidemickou situaci a faktické přerušování prezenční výuky probíhalo v případě studentů on-line formou na intranetu Vězeňské služby ČR a vnitřní e-mailovou poštou v případě učitelů odborných předmětů z Akademie a ředitelů organizačních jednotek VS ČR.

Analýzou získaných informací z dotazníkového šetření jednoznačně vyplývá, že všechny skupiny respondentů hodnotí pozitivně současný model distančního studia, ač jeho podoba vznikala bez předchozích zkušeností s tímto způsobem výuky jako odpověď na aktuální požadavek vedení Vězeňské služby ČR. Vedení Akademie a pedagogický sbor během několika týdnů připravily fungující systém distančního studia bez možnosti jakéhokoli ověření a testování. Chyby a nejasnosti byly odstraňovány průběžně na základě poznatků ze strany samotných vyučujících, ale i požadavků a námětů managementu organizačních jednotek. **Vytvořený model je v současnosti plně funkční, některé jeho součásti budou využívány i v budoucnosti, v době, kdy dojde k návratu ke standardní prezenční formě studia.**

ZÁVĚR

Jak již bylo konstatováno v úvodu, Vězeňská služba České republiky patří z hlediska odbornosti a složitosti řízení k nejnáročnějším státním bezpečnostním sborům, neboť plní také roli specifické sociální služby veřejnosti. Odborníci Vězeňské služby působí v přímém styku výchovně na vězně, kteří jsou nebezpeční společnosti jako pachatelé závažných zločinů, ale potřebují také účinnou pomoc, penitenciární edukaci a terapie s ohledem na hloubku jejich osobnostního selhání. Rozpoznáváme zde tedy dvojí smysl trestu – nejen postih zločinců a ochranu společnosti před nebezpečnými pachateli, osobami s poruchami chování, ohrožujícími životy, zdraví a majetek občanů na jedné straně, ale také zabezpečování vhodných programů zacházení zvyšujících pravděpodobnost úspěšné reintegrace odsouzených do společnosti po propuštění a eliminujících rizika recidivy.

Jak se bude odsouzeným dařit při návratu do společnosti, závisí sice především na nich samých a jejich dobré vůli, ale svou roli přitom hrají odborné kvality všech zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Mezi tyto profesní kvality náleží také náročnost a zodpovědnost zaměstnanců, kteří vyžadují také pochopení při výkonu práce a služby v extrémně stresujících podmínkách. Péče o zvyšování jejich odolnosti a dalšího rozvoje prospívá v tomto smyslu zájmům společnosti. Zabránit dalším negativům vyplývajícím z výkonu tak náročné profese v obtížných specifických podmínkách prostředí i současné doby.

Je potřebné a správné, že na všechny tyto požadavky pomýšlí Akademie VS ČR při tvorbě a zdokonalování odpovídajících primárních i rozvíjejících kurzů pro všechny profesní skupiny zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Naplňuje tak zadání pravidelně aktualizovaná v koncepcích rozvoje Vězeňské služby ČR.

Vzhledem k výše uvedeným informacím je zřejmé, že by si aktuální poznatky moderní penologie měli průběžně po celou dobu své profesní dráhy osvojovat všichni zaměstnanci bezpečnostních sborů a justice, mimo jiné také všichni zaměstnanci Vězeňské služby ČR, kteří jsou v přímém kontaktu s vězněnými osobami. Vězeňská služba má z hlediska svých zákonem stanovených úkolů mezi bezpečnostními sbory specifické postavení, zajišťuje totiž nejen plnění represivních úkolů (střežení odsouzených pachatelů trestných činů, ozbrojené eskorty mimo vězeňská zařízení), ale

i výchovné působení na vězňené osoby a sociální služby, a patří proto díky této široké různorodosti plněných úkolů k nejnáročnějším formám služby veřejnosti.

Zaměstnanci Vězeňské služby ČR – příslušníci i civilní výchovní zaměstnanci (vychovatelé, pedagogové, psychologové a další) pracují v přímém styku s vězni, kteří mají za sebou často opakované střety se zákonem a současně se často jedná osobnostně o mimořádně komplikované jedince (řada vězňů trpí různými formami poruchy osobnosti, velmi rozšířené jsou i nejrůznější formy závislostí – hlavně na alkoholu a drogách, ale i gamblerství atd.). Mají-li zaměstnanci VS ČR s těmito jevy u jim svěřených vězňů pracovat, je nutné, aby byli dobře obeznámeni s těmito sociálně patologickými jevy, jež jsou často prvotní příčinou delikventního, či kriminálního jednání.

Vězňené osoby jsou pak ve výkonu trestu odnětí svobody, který má svůj účel a smysl zejména ochránit členy společnosti před pachateli trestné činnosti a současně je připravit na život na svobodě po propuštění. Ve věznicích proto připravují zaměstnanci pro odsouzené osoby vhodné programy zacházení jako souhrny cíleně volených aktivit, které s ohledem na charakter trestné činnosti a vlastní délku trestu slouží k jejich přípravě na život po propuštění tak, aby se po ukončení trestu mohli začlenit zpět do společnosti a vést pokud možno samostatný život v souladu s normami dané společnosti.

Úspěšnost programu závisí nejen na odsouzeném, jeho vnitřní motivaci, ale také na profesních kvalitách odborných zaměstnanců Vězeňské služby ČR, aby se podařilo vězňené osobě začlenit se zpět do společnosti. Proto je kladen velký důraz nejen na profesní a odborné kvality zaměstnanců, ale i jejich osobnostní kvality, které jim umožní realizovat výchovné a terapeutické aktivity a být v přímém kontaktu s vězňenými osobami, ale současně odolávat jejich otevřenému, či skrytému tlaku zaměřenému na získání neoprávněných výhod, informací, či narušení vnější a vnitřní bezpečnosti vězeňských zařízení.

Akademie Vězeňské služby ČR se sídlem ve Stráži pod Ralskem připravuje nově nastupující zaměstnance na náročnou a odpovědnou práci ve věznicích a vazebních věznicích. Také realizuje na základě aktuálních požadavků specializační kurzy a školení, kde si zaměstnanci prohlubují své znalosti a praktické dovednosti, jež potřebují ke své práci s vězňenými osobami.

Vedení Akademie VS ČR musí stále sledovat a vyhodnocovat efektivitu přípravy nově nastupujících zaměstnanců a realizovat kurzy a školení, které budou reagovat na aktuální potřeby ve Vězeňské službě, a také připravovat projekty dalších vysokoškolských studií se zaměřením na penitenciární problematiku.

Koronavirová krize a její dopady na organizaci a průběh studia byly v mnoha směrech i přínosné, některé technické inovace a didaktické postupy budou s největší pravděpodobností využívány i v budoucnosti. Zejména v oblasti prohlubující se digitalizace vzdělávacího procesu již nikdy nedojde k návratu do podoby před pandemií COVID-19.

V důsledku výše uvedeného proběhne v budoucnosti celková optimalizace systému vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

RESUMÉ

Předložená disertační práce se zaměřila na systém přípravy a vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Cílem byla analýza současného stavu odborného vzdělávání a výcviku nově nastupujících příslušníků a odborných zaměstnanců v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem s ohledem na současnou koronavirovou situaci a vyhlášený nouzový stav v České republice.

V teoretické části byl popsán systém vzdělávání zaměstnanců ve Vězeňské službě ČR a systém řízení pedagogického procesu včetně porovnání s jinými systémy vzdělávání v zahraničí. Dále byl popsán současný systém on-line výuky v rámci profesní přípravy vězeňského personálu.

V empirické části byl formou dotazníkového šetření ověřován nastavený systém on-line přípravy a výuky s ohledem na organizaci, ale i vlastní obsah a formu. Do šetření byli zapojeni absolventi základní odborné přípravy, ředitelé věznic a vazebních věznic, ale také i učitelé odborných předmětů z Akademie VS ČR.

Výsledky analýzy ukázaly, že většina respondentů ze strany absolventů, ale i ze strany ředitelů hodnotí podmínky vytvořené Akademií a nastavení vzájemné spolupráce mezi organizačními jednotkami k realizaci distančního studia jako velmi dobré, nicméně jsou uváděny připomínky a návrhy ke zlepšení nastaveného systému profesní přípravy u nově nastupujících příslušníků a odborných zaměstnanců.

Z dotazníkového šetření také jednoznačně vyplynulo, a to napříč všemi oslovenými skupinami, že mnohé vyžadované profesní dovednosti a návyky jsou distanční formou výuky komplikované nebo zcela nerealizovatelné a úloha odborného učitele je nezastupitelná při výcviku nově nastupujícího vězeňského personálu.

V závěrečné kapitole byl na základě zjištěných výsledků navržen systém opatření a doporučení vztahující se k nastavené vzdělávací činnosti především u nově nastupujících zaměstnanců Vězeňské služby ČR v Akademii s ohledem na současnou epidemickou situaci.

SUMMARY

This submitted dissertation work was focused on the system of training and education of the Czech Prison Service staff. The objective was to analyse the present state of professional education and training of new uniformed and civilian staff at the Czech Prison Service Academy in Stráž pod Ralskem with respect to the present coronavirus situation and the state of emergency declared in the Czech Republic.

The theoretical part described the system of Czech prison staff education and the system of the pedagogical process management in comparison with other systems of education abroad. Further, the present system of online teaching within the initial training of prison staff was explained.

In the empiric part, the set system of online training and teaching in relation to the organization, the content and the form was verified in the form of a survey questionnaire. The survey participants were initial professional training graduates, directors of prisons and remand prisons and the Academy teachers.

The analysis outcomes confirmed that majority of respondents – both the graduates and the directors – found the conditions created by the Academy and the system of cooperation among the organizational units towards distance education implementation very good; however, some comments and suggestions for improvement of the system of initial training of new uniformed and civilian staff were made.

The survey questionnaire confirmed that a number of required professional skills and routines are not possible to acquire or learn using the form of distance education. It is too complicated or even nonviable and the role of a teacher in new prison staff initial training is irreplaceable.

In the last chapter, a system of measures and recommendations to address the set educational activities at the Academy, in particular the initial training of new Czech prison staff, with respect to the present epidemic situation was proposed.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, S. T., 2015. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vyd. Praha: Grada, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BAJCURA, L., 2020. *Historie vzdělávání vězeňského personálu v ČR*. In: JÚZL, M. et al. *Současné vzdělávací trendy v českém vězeňství*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, s. 7–18. ISBN 978-80-7452-148-5.

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

BECCARIA, C., 2009. *O zločincích a trestech*. 1. vyd. Bratislava: Kalligram, 125 s. ISBN 978-80-8101-252-5.

BENEŠ, M., 2014. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada, 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.

BENEŠ, M., 2001. *Andragogika filozofie – věda*. 1. vyd. Praha: EUROLEX Bohemia, 122 s. ISBN 80-86432-03-3.

BENEŠ, M., 1999. *Úvod do andragogiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 129 s. ISBN 80-7184-381-4.

COLLISON, Ch., PARCEL, G., 2005. *Knowledge management*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 236 s. ISBN 80-251-0760-4.

COYLE, A., 2004. *Řízení věznic v čase změn*. 1. vyd. Praha: VV Praha Pankrác, 110 s. Příloha časopisu České vězeňství č. 1/2004. ISSN 1213-9297.

DVOŘÁČEK, J., 2004. *Základy pedagogiky pro učitele a vychovatele*. 1. vyd. Praha: UK Pedagogická fakulta, 144 s. ISBN 80-7290-159-1.

GAVORA, P., 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2. vyd. Brno: Paido, 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

HENDL, J.; REMR, J., 2017. *Metody výzkumu a evaluace*. 1. vyd. Praha: Portál, 376 s. ISBN 978-80-262-1192-1.

- HLADÍK, O., 2016. *Gustav Jelínek (1838-1931) život evangelického faráře, seniora vězeňského duchovního správce*. Praha, Historická penologie 2/2016.
- HLADÍLEK, M., 2009. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 186 s. ISBN 978-80-86723-75-4.
- CHRÁSKA, M., 2007. *Metody pedagogického výzkumu, základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- JŮZL, M. a kol. 2020. *Specifika zabezpečovací detence v České republice*. Sborník k 10. výročí výkonu zabezpečovací detence v Brně. Brno: Vězeňská služba ČR, 70 s. ISBN 978-80-907836-0-7.
- JŮZL, M., 2017. *Penitenciaristika jako věda žalární*. 1. vyd. Praha: UJAK, 384 s. ISBN 978-80-7452-131-7.
- JŮZL, M., 2010. *Základy pedagogiky*. 1. vyd. Brno: IMS, 185 s. ISBN 978-80-87182-04-4.
- KOUBEK, J., 2000. *ABC praktické personalistiky*. 1. vyd. Praha: Linde, 400 s. ISBN 80-86131-25-4.
- KÝR, A., 1999. *Památník Pankrác*. Praha: Vězeňská služba České republiky, příloha časopisu České vězeňství č. 4/1999
- KÝR, A., KAFKOVÁ, A., 2010. *Proměny odborné přípravy vězeňského personálu*. Historická penologie č. 2/2010 Praha: Kabinet dokumentace a historie VS ČR.
- MAŇÁK, J.; ŠVEC, V., 2004. *Cesty pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 78 s. ISBN 80-7315-078-6.
- MUŽÍK, J., KRPÁLEK, P., 2017. *Lidské zdroje a personální management*. 1. vyd. Praha: Academia, 190 s. ISBN 978-80-200-2773-3.
- MUŽÍK, J., 2011. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 324 s. ISBN 978-80-7357-581-6.
- PALÁN, Z., LANGER, T., 2008. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PAŘÍZEK, V., 1996. *Základy obecné pedagogiky*. Praha. PF UK, 76 s.

- PELIKÁN, J., 2011. *Základy empirického výzkumu pedagogických pracovníků*. 2. vyd. Praha: UK Praha Karolinum, 270 s. ISBN 978-80-246-1916-3.
- PRUDLOVÁ, I., 2016. Akademie VS ČR členem EPTA. *České vězeňství* 4/2016, s. 33. ISSN 1213-9297.
- PRŮCHA, J., 2014. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 152 s. ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRŮCHA, J., 2006. *Srovnávací pedagogika*. 1. vyd. Praha: Portál, 264 s. ISBN 80-7367-155-7.
- PRŮCHA, J., 2000. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. 1. vyd. Praha: portál, 272 s. ISBN 80-7178-399-4.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., 2014. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.
- PUNCH, F. K., 2008. *Úspěšný návrh výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 232 s. ISBN 978-80-7367-468-7.
- REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada, 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- SOCHŮREK, J.; SLUKOVÁ, K., 2013. *Stručný úvod do základů metodologie*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita, 52 s. ISBN 978-80-7372-943-1.
- UHLÍK, J., 1997. *F. J. Řezáč – reformátor vězeňství a školství 19. století*. 1. vyd. Praha: VV Praha Pankrác, 145 s. Příloha časopisu České vězeňství č. 2/1997.
- VETEŠKA, J., 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 320 s. ISBN 978-80-262-1026-9.
- VLACH, F., 2020. *Akademie Vězeňské služby ČR jako učící se organizace*. In: JŮZL, M. et al. *Současné vzdělávací trendy v českém vězeňství*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, s. 203–228. ISBN 978-80-7452-148-5.
- VLACH, F., 2018. *Význam a postavení Akademie Vězeňské služby ČR*. In: JŮZL, M. et al. *Kritika současných penitenciárních systémů a nové avantgardní resocializační směry*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, s. 206–209. ISBN 978-80-7452-134-8.

VLACH, F., 2018. *Analýza možnosti rozvoje řízení Akademie VS ČR jako učící se organizace*. Závěrečná práce. Vysoká škola tělesné výchovy a sportu PALESTRA spol. s r.o. Vedoucí práce: Ing. Peter Slunčík, Ph.D.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

AEBI F. M., TIAGO, M. M., 2020. *Prisons and Prisoners in Europe in Pandemic Times: An evaluation of the medium-term impact of the COVID-19 on prison populations*. [online]. [cit. 2020-12-20]. Dostupné z: https://wp.unil.ch/space/files/2020/11/Prisons-and-the-COVID-19_2nd-Publication_201109.pdf

Council of Europe, 2020. *Follow-up Covid-19 related statement by the Council for Penological Co-operation Working Group (PC-CP WG)*. [online]. [cit. 2020-12-20]. Dostupné z: <https://rm.coe.int/pc-cp-2020-10-e-rev-follow-up-to-pc-cp-wg-statement-covid-19/16809ff484>

EuroPris KMS 100620, 2020. *Virtual Reality penitentiary staff training*. [online]. [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: <https://www.epta.info/epis/kms/?detail=296>.

EuroPris KMS 220420, 2020. *Training during the Covid-19 crisis*. [online]. [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: <https://www.epta.info/epis/kms/?detail=295>.

Seznam použitých internetových zdrojů

VSCR. *Akademie VS ČR* [online]. [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/>

VSCR. *Informační servis, rychlá fakta* [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/rychla-fakta/>

VSCR. *Statistické ročenky Vězeňské služby* [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/statistiky/statisticke-rocenky-vezenske-sluzby>

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 234 ze dne 1. října 2014 o státní službě. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 99, s. 2634–2692. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 121, s. 5850–5910. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 218 ze dne 26. dubna 2002 o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 84, s. 4914–4985. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 169 ze dne 30. června 1999 o výkonu trestu odnětí svobody. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 58, s. 3170–3187. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 293 ze dne 10. listopadu 1993 o výkonu vazby. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 74, s. 1579–1584. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 555 ze dne 17. listopadu 1992 o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 112, s. 3298–3302. ISSN 1211-1244.

Nářízení vlády České republiky č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Usnesení Vlády České republiky č. 899 ze dne 7. září 2020 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech

Nářízení generálního ředitele č. 39/2020 ze dne 28. prosince 2020, kterým se stanoví pravidla systemizace ve Vězeňské službě České republiky In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2021-01-05].

Nářízení generálního ředitele č. 15/2018 ze dne 15. dubna o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky. In *ASPI* [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-09-03].

Projekt základní odborné přípravy typu A pro příslušníky.

Č. j.: VS 36/2012-34 ze dne 4. 1. 2012.

Projekt základní odborné přípravy typu B/2 pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení.

Č. j.: VS-112822-1/ČJ-2016-803400-37/SEK ze dne 8. 7. 2016.

Učební plán základní odborné přípravy typu A pro příslušníky.

Č. j.: VS-13533-1/ČJ-2018-803400-37/SEK ze dne 2. 1. 2018

Učební plán základní odborné přípravy typu B/2 pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení. Č. j.: VS-13533-2/ČJ-2018-803400-37/SEK ze dne 2. 1. 2018.

SEZNAM ZKRATEK

ASPI	Automatizovaný systém právních informací
AVS	Akademie Vězeňské služby ČR
EPTA	European Penitentiary Training
ETŘ	Evidence trestního řízení (spisová služba)
GŘ VS	Generální ředitelství Vězeňské služby
ICT	Informační a komunikační technologie
IKSP	Institut pro kriminologii a sociální prevenci
JS	Justiční stráž
MSp	Ministerstvo spravedlnosti
MV	Ministerstvo vnitra
NGŘ	Nařízení generálního ředitele VS ČR
NŘAVS	Nařízení ředitele Akademie VS ČR
PMS	Probační a mediační služba
PŠ	Praporčická škola
RMS	Rozkaz ministra spravedlnosti
SNV	Sbor nápravné výchovy
SNB	Sbor národní bezpečnosti
SOŠ	Střední odborná škola
VIS	Vězeňský informační systém
VO	Vedoucí oddělení
VS	Vězeňská služba
ZOP/A	Základní odborná příprava pro příslušníky
ZOP/B2	Základní odborná příprava pro odborné zaměstnance

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Základní struktura Vězeňské služby ČR	34
Obrázek č. 2: Schéma řízení organizačních jednotek Vězeňské služby ČR.....	35
Obrázek č. 3: Znak Akademie Vězeňské služby ČR	39
Obrázek č. 4: Organizační struktura Akademie Vězeňské služby ČR	41
Obrázek č. 5: Schéma pedagogického oddělení v Akademii VS ČR	42
Obrázek č. 6: Systém Základní odborné přípravy typu „A“ pro příslušníky VS ČR	48
Obrázek č. 7: Akademie VS ČR a mezinárodní spolupráce	67
Obrázek č. 8: Mapa organizačních jednotek VS ČR	144

Seznam grafů

Graf č. 1: Struktura zaměstnanců (stav k 1. lednu 2021).....	69
Graf č. 2: Profesní složení zaměstnanců (stav k 1. lednu 2021).....	69
Graf č. 3: Věk všech příslušníků a zaměstnanců AVS (stav k 1. lednu 2021)	70
Graf č. 4: Věk učitelů odborných předmětů (stav k 1. lednu 2021)	70
Graf č. 5: Vzdělání personálu Akademie VS celkem (stav k 1. lednu 2021).....	71
Graf č. 6: Vzdělání učitelů odborných předmětů v Akademii VS.....	71

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Základní statistické informace o Vězeňské službě Francie	57
Tabulka č. 2: Základní statistické informace o Vězeňské službě Rumunska	60
Tabulka č. 3: Základní statistické informace o Vězeňské službě Norska.....	63
Tabulka č. 4: Základní statistické informace o Vězeňské službě Dolního Saska.....	65
Tabulka č. 5: Základní statistické údaje o počtu absolventů vzdělávacích aktivit za období 2016 až 2020	112
Tabulka č. 6: Statistický přehled o VS ČR	112
Tabulka č. 7: Přehled absolventů ZOP za rok 2020	113
Tabulka č. 8: Hodnocení výuky z hlediska organizační a technické úrovně.....	114
Tabulka č. 9: Hodnocení distanční výuky z hlediska vnímání a pocitů	115
Tabulka č. 10: Obsahová úroveň učebních textů	116
Tabulka č. 11: Nejnáročnější předměty v rámci ZOP	117

Tabulka č. 12: Texty s nejvyšší obsahovou a formální úrovní	118
Tabulka č. 13: Text s nejnižší obsahovou a formální úrovní	118
Tabulka č. 14: Přínos on-line přednášek pro samostudium	119
Tabulka č. 15: Požadavek na větší časovou dotaci on-line přednášek	120
Tabulka č. 16: Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky	121
Tabulka č. 17: Hodnocení podmínek ze strany AVS.....	122
Tabulka č. 18: Vlastní hodnocení přístupu k on-line testům	123
Tabulka č. 19: Hodnocení přístupu studentů k on-line testům	124
Tabulka č. 20: Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou	125
Tabulka č. 21: Hodnocení přístupu členů komise v průběhu zkoušky	126
Tabulka č. 22: Hodnocení materiálně technického zabezpečení výuky	127
Tabulka č. 23: Hodnocení odbornosti vyučujících	129
Tabulka č. 24: Hodnocení vztahu vyučujících k posluchačům	130
Tabulka č. 25: Hodnocení kurzu ZOP pro praxi.....	131
Tabulka č. 26: Hodnocení materiálních podmínek v budově Akademie.....	132
Tabulka č. 27: Hodnocení výuky z hlediska organizační a technické úrovně.....	133
Tabulka č. 28: Hodnocení distanční výuky z hlediska vnímání a pocitů	135
Tabulka č. 29: Obsahová úroveň učebních textů	136
Tabulka č. 30: Požadavek na větší časovou dotaci on-line přednášek	137
Tabulka č. 31: Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky	137
Tabulka č. 32: Hodnocení podmínek ze strany AVS.....	138
Tabulka č. 33: Hodnocení přístupu studentů k on-line testům	139
Tabulka č. 34: Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou	140
Tabulka č. 35: Hodnocení materiálně technického zabezpečení výuky	141
Tabulka č. 36: Hodnocení výuky z hlediska organizační a technické úrovně.....	145
Tabulka č. 37: Hodnocení výuky z hlediska poznatků a informací od podřízených	146
Tabulka č. 38: Obsahová úroveň učebních textů	147
Tabulka č. 39: Požadavek na větší časovou dotaci on-line přednášek	148
Tabulka č. 40: Hodnocení spolupráce s funkcionáři organizační jednotky	149
Tabulka č. 41: Hodnocení podmínek ze strany AVS.....	150
Tabulka č. 42: Hodnocení přístupu studentů k on-line testům	151
Tabulka č. 43: Hodnocení závěrečné zkoušky realizované on-line formou	152

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník pro studenty Základní odborné přípravy.....	I
Příloha B – Dotazník pro učitele Akademie VS ČR.....	VI
Příloha C – Dotazník pro ředitelky a ředitele věznic a vazebních věznic.....	IX
Příloha D – Projekt ZOP A pro příslušníky	XII
Příloha E – Projekt ZOP B2 pro odborné zaměstnance.....	XVI
Příloha F – Fotogalerie – Akademie VS ČR ve Stráži pod Ralskem	XXII
Příloha G – Výuka v době pandemie COVID-19 v Akademii VS ČR.....	XXIV
Příloha H – Fotogalerie – zahraniční vzdělávací vězeňské instituce.....	XXV

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník pro studenty Základní odborné přípravy

Vážené kolegyně, vážení kolegové, studenti,
dovolujeme si vás požádat o několik minut vašeho času, který byste věnovali zodpovězení několika následujících otázek. Akademie VS je unikátní vzdělávací institucí, která zajišťuje pro zaměstnance Vězeňské služby ČR všechny stanovené a požadované druhy profesního vzdělání. V tomto případě se na vás obracíme jako na čerstvé absolventy kurzu základní odborné přípravy, kteří ještě mají v čerstvé paměti studium ve všech jeho formách, včetně závěrečné zkoušky. Žádáme vás proto touto dotazníkovou formou o poskytnutí zpětné vazby, jež nám umožní nadále zlepšovat jak samotný obsah, tak i jednotlivé formy výuky v kurzu základní odborné přípravy. Děkujeme vám.

1) Absolvoval(a) jsem:

- a) základní odbornou přípravu – A pro příslušníky;
- b) základní odbornou přípravu – B2 pro odborné zaměstnance.

2) Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS (tj. on-line dostupné učební texty, přednášky, možnost konzultací všemi komunikačními prostředky a on-line formu skládání závěrečných zkoušek) hodnotím celkově **z hlediska organizační a technické úrovně** jako:

- a) vysoce technicky a organizačně kvalitní alternativu s maximálním využitím komunikačních prostředků, které jsou v současné době většině uživatelů běžně dostupné;
- b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ale v některých oblastech upozorňuji na možné využití dostupných prostředků, systémových změn, či doplnění (uveďte příklad:.....);
- c) technicky a organizačně průměrnou náhradu, odpovídající účelu zprostředkování základních poznatků pro úvodní profesní orientaci nových příslušníků a zaměstnanců VS ČR;
- d) podprůměrné řešení, ovlivněné nedostatkem materiálních prostředků, systémovou nejednotností a nedostatkem praktických zkušeností z takové komunikace;
- e) naprosto nevyhovující, prakticky neumožňující samostatnou přípravu studentů k závěrečným zkouškám.

- 3) Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS hodnotím z hlediska prožívání účastníka, jak jsem ji vnímal/a sám/sama, nebo z pocitů sdílených se spolužáky jako:
- maximální snahu učitelů AVS o porozumění potřebám všech studentů kurzů základní odborné přípravy s kvalitním využitím technických komunikačních prostředků pro vzájemné pochopení a k danému účelu;
 - velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ve které se nadaní studenti snadno a pohodlně orientují a slabší studenti mají možnost individuální podpory a kontaktů zaměřených na řešení jejich studijních problémů;
 - komunikačně průměrnou náhradu, kde student cítí, že si nemá na co stěžovat, ale pocitově není nijak nadšen;
 - podprůměrné řešení, kde se student ztrácí v anonymitě davu a cítí minimální zájem učitelů o jeho úspěch u závěrečných zkoušek;
 - naprosto nevyhovující, čistě formální a nepodnětný systém ignorující potřeby studentů.
- 4) **Obsahovou úroveň učebních textů** a studijních materiálů dostupných v elektronické podobě hodnotím celkově jako:
- vynikající;
 - velmi dobrou;
 - dobrou;
 - dostatečnou;
 - nedostatečnou.
- 5) **Teoreticky nejnáročnější** a pro začátečníka zpočátku obtížně pochopitelné byly studijní opory z následujících předmětů (uved'te podle nejvyšší míry náročnosti první dva):
-
 -

Jako text s nejvyšší obsahovou a formální hodnotou hodnotím:.....

Jako text s nejnižší obsahovou a formální úrovní hodnotím:.....

- 6) Které **on-line přednášky** považujete pro své samostudium za nejvíce přínosné? Uved'te podle míry užitečnosti první dva předměty.
-
 -
- 7) Ze kterých předmětů byste uvítali **větší časovou dotaci on-line přednášek**? Uved'te podle míry užitečnosti první dva předměty.
-
 -

- 8) **Kterí funkcionáři Vaší organizační jednotky** jsou vám při samostudiu nejvíce nápomocní (podle míry spolupráce označte funkcionáře číslem 1 až 5 jako ve škole, tj. 1 nejlepší spolupráce, 5 nejhorší spolupráce)?
- zaměstnanec personálního oddělení;
 - vedoucí oddělení;
 - zástupce VO;
 - vedení věznice (ředitel, 1. zástupce);
 - kolega z oddělení.
- 9) **Podmínky, jež mi OJ vytváří ke studiu distanční formou, hodnotím jako:**
- vynikající, posluchači mají maximální podporu a dostatek času a prostoru ke studiu, a to i v rámci doby služby;
 - velmi dobrou, OJ se snaží podporovat posluchače ve studiu, ale s ohledem na aktuální potřeby služby není možné vždy vyhovět;
 - průměrnou, posluchači dostali základní informace, studijní materiály atd., tím však veškerá podpora ze strany OJ končí;
 - dostatečnou, kdy v řadě případů mají potřeby služby přednost před studijními povinnostmi;
 - nedostatečnou, potřeby studia jsou zcela upozaděny, funkcionáři vnímají studium posluchačů za zbytečnou komplikaci a jejich potřeby zcela nerespektují.
- 10) Domníváte se, že **Vy osobně přistupujete k on-line testům** z jednotlivých předmětů
- s maximální odpovědností jako k možnosti osvědčit své znalosti nabyté při poctivém samostudiu;
 - se snahou dosáhnout jednorázově co největšího počtu úspěšně zodpovězených otázek i bez většího úsilí o dlouhodobé zapamatování a uchopení všech témat;
 - se snahou o dosažení průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti;
 - s čistě formálním zapojením, kdy se spokojíte s dosažením minimálního počtu úspěšně zodpovězených otázek i s využitím nepoctivě získávaných informací o obsahu testů;
 - bez zájmu o vytvoření vědomostního základu pro perspektivu Vašeho dalšího profesního rozvoje v budoucí praxi.
- 11) Domníváte se, že **někteří Vaši spolužáci přistupují k on-line testům** z jednotlivých předmětů
- s maximální odpovědností jako k možnosti osvědčit své znalosti nabyté při poctivém samostudiu;
 - se snahou dosáhnout jednorázově co největšího počtu úspěšně zodpovězených otázek i bez většího úsilí o dlouhodobé zapamatování a uchopení všech témat;
 - se snahou o dosažení průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti;

- d) s čistě formálním zapojením, kdy se spokojí s dosažením minimálního počtu úspěšně zodpovězených otázek i s využitím nepoctivě získávaných informací o obsahu testů;
- e) bez zájmu o vytvoření vědomostního základu pro perspektivu jejich dalšího profesního rozvoje v budoucí praxi.

12) Organizaci a průběh závěrečné zkoušky realizované on-line formou prostřednictvím aplikace Skype for Business hodnotím jako:

- a) výbornou, dobře zorganizovanou, bez zbytečné nervozity a stresu;
- b) velmi dobrou, nicméně spojenou se stresem;
- c) dobrou, organizace a průběh ničím nepřekvapuje a nestresuje;
- d) spíše slabou, spojenou s řadou komplikací, organizačních nedostatků;
- e) zcela nevyhovující, bez řádu, někdy i chaotickou, a proto velmi stresující.

13) Vlastní přístup členů komise v průběhu zkoušky od zadání otázek, až po vlastní zkoušení a seznámení s výsledkem zkoušky hodnotím na základě vlastní zkušenosti jako:

- a) výborný, zcela profesionální, s dostatečnou mírou empatie a pochopení pro posluchače;
- b) velmi dobrý, korektní přístup, v určitých okamžicích by mohl být více citlivý;
- c) dobrý, korektní, profesionální, do jisté míry otažitý;
- d) dostatečný, komisi, ne vždy s potřebnou mírou empatie;
- e) nedostatečný, neprofesionální, až bezohledný vůči zkoušenému.

14) Materiálně technické zabezpečení výuky považuji za:

- a) vynikající, vycházející z moderních trendů edukačního procesu;
- b) velmi dobré, materiálně technicky vhodně zajištěné, v některých případech by byla vhodná inovace a aktualizace;
- c) dobré, odpovídající běžným standardům vyššího školství;
- d) vyhovující, nicméně technická inovace a materiální zabezpečení bude vyžadovat značné investice a změny;
- e) naprosto nevyhovující, MTZ neodpovídá základním standardům MTZ výuky v 21. století;
- f) nemohu hodnotit, můj kurz ZOP byl jen distanční formou.

15) V návaznosti na předchozí otázku navrhněte 3 materiálně technické inovace a aktualizace didaktického procesu distanční formy základní odborné přípravy:

- a).....
- b).....
- c).....
- d) nemám žádné návrhy a připomínky.

- 16) Zajištění výuky v kurzu ZOP z hlediska odbornosti vyučujících považují za:**
- vynikající, všichni učitelé jednotlivých vyučovacích předmětů jsou odborně vysoce erudovaní;
 - velmi dobrou, vynikající orientaci v problematice, ale ne vždy se znalostí aktuální praxe;
 - dobrou, založenou převážně na znalosti teorie a předpisů;
 - dostatečnou, občasná neznalost aktuálních předpisů i vlastní praxe;
 - nedostatečnou, posluchači jasně vnímají špatnou orientaci v problematice, neznalost předpisů a naprostou odtrženost od současné praxe.
- 17) Z hlediska vztahu vyučujících k posluchačům, jejich problémům a potřebám hodnotím vyučující převážně jako:**
- vysoce vnímavé, jednající s posluchači se zájmem a porozuměním;
 - korektní a profesionální, avšak v případě potřeby připravené pomoci;
 - striktně profesionální, udržující profesionální odstup;
 - odtažitý, neosobní, bez zájmu o posluchače a jejich potřeby;
 - přezíravý a necitlivý, nemístně zdůrazňující vlastní autoritu.
- 18) Kurz ZOP mě pro moji praxi na určeném služebním místě připravil:**
- výborně, necítím žádné nedostatky;
 - na dobré úrovni, ale s výhradami;
 - ne příliš dobře, hodně věcí se musím naučit až v praxi;
 - zcela nedostatečně, praxe vůbec neodpovídá obsahu a struktuře studia;
 - neumím odpovědět, nad tímto problémem jsem nepřemýšlel.
- 19) Protože součástí kurzu ZOP není jen vlastní studium, ale patří k němu i několik týdnů trvající pobyt v AVS, žádáme vás o zhodnocení materiálních podmínek v budově Akademie. Tyto podmínky hodnotím jako:**
- výborné, plně uspokojující potřeby posluchačů – zaměstnanců VS ČR;
 - velmi dobré, i když něco by se mohlo zlepšit (uved'te příklad:.....);
 - průměrné, podmínky se nijak neodlišují od podmínek jiných škol a vzdělávacích středisek;
 - podprůměrné, ve většině případů neodpovídající potřebám dospělých posluchačů (uved'te příklad:.....);
 - nemohu hodnotit, můj kurz ZOP byl jen distanční formou.

Příloha B – Dotazník pro učitele Akademie VS ČR

Vážené kolegyně, vážení kolegové,
dovoluji si vás požádat o několik minut vašeho času, který byste věnovali zodpovězení několika následujících otázek. Akademie VS je jedinečnou vzdělávací institucí, která zajišťuje pro zaměstnance Vězeňské služby ČR všechny stanovené a požadované druhy profesního vzdělání. V tomto případě se na vás obracím jako na zkušené pedagogy s dlouholetou praxí a současně i zkušené zaměstnance Vězeňské služby ČR disponující dostatečným náhledem na potřeby penitenciární praxe a žádám vás touto dotazníkovou formou o poskytnutí zpětné vazby, jež nám umožní nadále zlepšovat jak samotný obsah, tak i jednotlivé formy výuky v kurzu základní odborné přípravy.
Děkuji vám.

- 1) Z pohledu učitele odborných předmětů hodnotím:
 - a) základní odbornou přípravu – A pro příslušníky;
 - b) základní odbornou přípravu – B2 pro odborné zaměstnance.

- 2) Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS (tj. on-line dostupné učební texty, přednášky, možnost konzultací všemi komunikačními prostředky a on-line formu skládání závěrečných zkoušek) hodnotím celkově **z hlediska organizační a technické úrovně** jako:
 - a) vysoce technicky a organizačně kvalitní alternativu s maximálním využitím komunikačních prostředků, které jsou v současné době většině uživatelů běžně dostupné;
 - b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ale v některých oblastech upozorňuji na možné využití dostupných prostředků, systémových změn, či doplnění (uveďte příklad:.....);
 - c) technicky a organizačně průměrnou náhradu, odpovídající účelu zprostředkování základních poznatků pro úvodní profesní orientaci nových příslušníků a zaměstnanců VS ČR;
 - d) podprůměrné řešení, ovlivněné nedostatkem materiálních prostředků, systémovou nejednotností a nedostatkem praktických zkušeností z takové komunikace;
 - e) naprosto nevyhovující, prakticky neumožňující samostatnou přípravu studentů k závěrečným zkouškám.

- 3) Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS hodnotím **z hlediska prožívání účastníka, jak jsem ji vnímal/a sám/sama, nebo z pocitů sdílených s kolegy** jako:
 - a) maximální snahu učitelů AVS o porozumění potřebám všech studentů kurzů základní odborné přípravy s kvalitním využitím technických komunikačních prostředků pro vzájemné pochopení a k danému účelu;
 - b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ve které se nadaní studenti snadno a pohodlně orientují a slabší studenti mají možnost individuální podpory a kontaktů zaměřených na řešení jejich studijních problémů;

- c) komunikačně průměrnou náhradu, kde student cítí, že si nemá na co stěžovat, ale pocitově není nijak nadšen;
 - d) podprůměrné řešení, kde se student ztrácí v anonymitě davu a cítí minimální zájem učitelů o jeho úspěch u závěrečných zkoušek;
 - e) naprosto nevyhovující, čistě formální a nepodnětný systém ignorující potřeby studentů.
- 4) **Obsahovou úroveň učebních textů** a studijních materiálů dostupných v elektronické podobě hodnotím celkově jako:
- a) vynikající;
 - b) velmi dobrou;
 - c) dobrou;
 - d) dostatečnou;
 - e) nedostatečnou.
- 5) Ze kterých předmětů byste uvítali **větší časovou dotaci on-line přednášek**? Uveďte podle míry užitečnosti první dva předměty.
- a)
 - b)
- 6) **Kterí funkcionáři organizačních jednotek** jsou vám při organizaci výuky a komunikaci se studenty nejvíce nápomocni (podle míry spolupráce označte funkcionáře číslem 1 až 5 jako ve škole, tj. 1 nejlepší spolupráce, 5 nejhorší spolupráce)?
- a) zaměstnanec personálního oddělení;
 - b) vedoucí oddělení;
 - c) zástupce VO;
 - d) vedení věznice (ředitel, 1. zástupce);
 - e) jiný, uveďte funkci:.....
- 7) **Podmínky, jež mi AVS vytváří k realizaci distanční formy studia, hodnotím jako:**
- a) vynikající, mám maximální podporu a dostatek času a prostoru na přípravu i vlastní realizaci;
 - b) velmi dobré, s ohledem na aktuální situaci není možné vždy vyhovět;
 - c) průměrné, s minimem podpory, vše si většinou zajišťuji sám
 - d) nedostatečné, požadavky na realizaci distanční formy studia nejsou vedením AVS reflektovány
- 8) **Ohodnoťte, jak podle vás studenti přistupují k on-line testům** z jednotlivých předmětů:
- a) s maximální odpovědností jako k možnosti osvědčit své znalosti nabyté při poctivém samostudiu;
 - b) se snahou dosáhnout jednorázově co největšího počtu úspěšně zodpovězených otázek i bez většího úsilí o dlouhodobé zapamatování a uchopení všech témat;

- c) se snahou o dosažení průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti;
- d) s čistě formálním zapojením, kdy se spokojí s dosažením minimálního počtu úspěšně zodpovězených otázek i s využitím nepoctivě získávaných informací o obsahu testů;
- e) bez zájmu o vytvoření vědomostního základu pro perspektivu jejich dalšího profesního rozvoje v budoucí praxi.

9) Organizaci a průběh závěrečné zkoušky realizované on-line formou prostřednictvím aplikace Skype for Business hodnotím jako:

- a) výbornou, dobře zorganizovanou, bez zbytečné nervozity a stresu;
- b) velmi dobrou, nicméně spojenou se stresem;
- c) dobrou, organizace a průběh ničím nepřekvapuje a nestresuje;
- d) spíše slabou, spojenou s řadou komplikací, organizačních nedostatků;
- e) zcela nevyhovující, bez řádu, někdy i chaotickou, a proto velmi stresující.

10) Materiálně technické zabezpečení výuky považuji za:

- a) vynikající, vycházející z moderních trendů edukačního procesu;
- b) velmi dobré, materiálně technicky vhodně zajištěné, v některých případech by byla vhodná inovace a aktualizace;
- c) dobré, odpovídající běžným standardům vyššího školství;
- d) vyhovující, nicméně technická inovace a materiální zabezpečení bude vyžadovat značné investice a změny;
- e) naprosto nevyhovující, MTZ neodpovídá základním standardům MTZ výuky v 21. století;

11) V návaznosti na předchozí otázku navrhněte 3 materiálně technické inovace a aktualizace didaktického procesu distanční formy základní odborné přípravy:

- a)
- b)
- c)
- d) nemám žádné návrhy a připomínky.

12) Uveďte tři příklady témat z vámi vyučovaných předmětů, jejichž osvojení studenty je v případě distanční formy studia komplikované, případně nemožné:

.....

Příloha C – Dotazník pro ředitelky a ředitele věznic a vazebních věznic

Vážená paní ředitelko, vážený pane řediteli,
dovolujeme si vás požádat o několik minut vašeho času, který byste věnovali zodpovězení několika následujících otázek. Akademie VS je jedinečnou vzdělávací institucí, která zajišťuje pro zaměstnance Vězeňské služby ČR všechny stanovené a požadované druhy profesního vzdělání. V tomto případě se na vás obracíme jako na řídicí pracovníky VS ČR, kteří máte velmi bohaté zkušenosti s personální prací a současně disponujete dostatečným náhledem na potřeby penitenciární praxe. Žádáme vás proto touto dotazníkovou formou o poskytnutí zpětné vazby, jež nám umožní nadále zlepšovat jak samotný obsah, tak i jednotlivé formy výuky v kurzu základní odborné přípravy.
Děkujeme vám.

- 1) Z pohledu ředitelky/ředitele hodnotím:
 - a) základní odbornou přípravu – A pro příslušníky;
 - b) základní odbornou přípravu – B2 pro odborné zaměstnance.

- 2) Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS (tj. on-line dostupné učební texty, přednášky, možnost konzultací všemi komunikačními prostředky a on-line formu skládání závěrečných zkoušek) hodnotím celkově **z hlediska organizační a technické úrovně** jako:
 - a) vysoce technicky a organizačně kvalitní alternativu s maximálním využitím komunikačních prostředků, které jsou v současné době většině uživatelů běžně dostupné;
 - b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ale v některých oblastech upozorňuji na možné využití dostupných prostředků, systémových změn, či doplnění (uveďte příklad:.....);
 - c) technicky a organizačně průměrnou náhradu, odpovídající účelu zprostředkování základních poznatků pro úvodní profesní orientaci nových příslušníků a zaměstnanců VS ČR;
 - d) podprůměrné řešení, ovlivněné nedostatkem materiálních prostředků, systémovou nejednotností a nedostatkem praktických zkušeností z takové komunikace;
 - e) naprosto nevyhovující, prakticky neumožňující samostatnou přípravu studentů k závěrečným zkouškám.

- 3) Současnou formu dočasné distanční výuky v AVS hodnotím **na základě vlastních poznatků a informací od mých podřízených** jako:
 - a) maximální snahu učitelů AVS o porozumění potřebám všech studentů kurzů základní odborné přípravy s kvalitním využitím technických komunikačních prostředků pro vzájemné pochopení a k danému účelu;

- b) velmi dobrou náhradu prezenční výuky, ve které se nadaní studenti snadno a pohodlně orientují a slabší studenti mají možnost individuální podpory a kontaktů zaměřených na řešení jejich studijních problémů;
- c) komunikačně průměrnou náhradu, kde student cítí, že si nemá na co stěžovat, ale pocitově není nijak nadšen;
- d) podprůměrné řešení, kde se student ztrácí v anonymitě davu a cítí minimální zájem učitelů o jeho úspěch u závěrečných zkoušek;
- e) naprosto nevyhovující, čistě formální a nepodnětný systém ignorující potřeby studentů.

4) Obsahovou úroveň učebních textů a studijních materiálů dostupných v elektronické podobě hodnotím celkově jako:

- a) vynikající;
- b) velmi dobrou;
- c) dobrou;
- d) dostatečnou;
- e) nedostatečnou.

Jako text s nejvyšší obsahovou a formální hodnotou hodnotím:.....

Jako text s nejnižší obsahovou a formální úrovní hodnotím:.....

5) Ze kterých předmětů (oblastí penitenciární praxe) byste uvítali větší časovou dotaci on-line přednášek? Uveďte podle míry potřeby pro praxi první dva předměty.

- a)
- b)

6) Kterí funkcionáři vaší OJ jsou při organizaci výuky a komunikaci se studenty nejvíce nápomocní (podle míry spolupráce označte funkcionáře číslem 1 až 5 jako ve škole, tj. 1 nejvíce spolupráce, 5 nejméně spolupráce)?

- a) zaměstnanec personálního oddělení;
- b) vedoucí oddělení;
- c) zástupce VO;
- d) vedení věznice (ředitel, 1. zástupce);
- e) jiný, uveďte funkci:.....

7) Podmínky, jež AVS vytváří k realizaci distanční formy studia, hodnotím jako:

- a) vynikající, studenti mají maximální podporu a dostatek času a prostoru na přípravu i vlastní realizaci;
- b) velmi dobré, s ohledem na aktuální situaci není možné vždy vyhovět požadavkům AVS;
- c) průměrné, s minimem podpory ze strany AVS;
- d) nedostatečné, mé návrhy a požadavky na realizaci distanční formy studia nejsou vedením AVS reflektovány.

8) Ohodnořte, jak podle vás studenti přistupují k on-line testům z jednotlivých předmětů:

- a) s maximální odpovědností jako k možnosti osvědčit své znalosti nabyté při poctivém samostudiu;
- b) se snahou dosáhnout jednorázově co největšího počtu úspěšně zodpovězených otázek i bez většího úsilí o dlouhodobé zapamatování a uchopení všech témat;
- c) se snahou o dosažení průměrného výsledku a zbavení se nepříjemné povinnosti;
- d) s čistě formálním zapojením, kdy se spokojí s dosažením minimálního počtu úspěšně zodpovězených otázek i s využitím nepoctivě získávaných informací o obsahu testů;
- e) bez zájmu o vytvoření vědomostního základu pro perspektivu jejich dalšího profesního rozvoje v budoucí praxi.

9) Organizaci a průběh závěrečné zkoušky realizované on-line formou prostřednictvím aplikace Skype for Business hodnotím jako:

- a) výbornou, dobře zorganizovanou, bez zbytečné nervozity a stresu;
- b) velmi dobrou, nicméně spojenou se stresem;
- c) dobrou, organizace a průběh ničím nepřekvapuje a nestresuje;
- d) spíše slabou, spojenou s řadou komplikací, organizačních nedostatků;
- e) zcela nevyhovující, bez řádu, někdy i chaotickou, a proto velmi stresující.

10) Uveďte tři příklady témat, jejichž osvojení studenty je v případě distanční formy studia komplikované, případně nemožné:

.....
.....
.....


11) Uveďte tři klíčové kompetence (vědomosti, dovednosti, či návyky) studentů, jimiž má být vybaven absolvent kurzu ZOP, ale jichž není možno distanční formou výuky dosáhnout:

.....
.....
.....

Příloha D – Projekt ZOP A pro příslušníky

Ve Stráži pod Ralskem dne 02. 01. 2018

Č.j.: *VS-13533-1/ČJ-2018-803400-57/SEK*


.....
Vrchní rada
ředitel Akademie VS ČR
plk. Ing. František Vlach, Ing-Paed IGIP

Učební plán základní odborné přípravy typu A pro příslušníky VS ČR

Tento dokument stanovuje učební plán výukové a výcvikové části základní odborné přípravy příslušníků VS ČR probíhající v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem a vycházející z NGŘ č. 55/2010 o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR v platném znění a projektu základní odborné přípravy typu A pro příslušníky VS ČR.

Teoretická výuka a výcvik jsou realizovány v průběhu třinácti týdnů, ve třináctém týdnu také proběhne závěrečné zkoušky, slavnostní zakončení kurzu a návrat příslušníků do organizačních jednotek.

Učební plán je tvořen následujícími níže uvedenými vyučovacími předměty, vybrané vyučovacím předměty jsou klasifikovány. Hodinové dotace a podrobný tematický plán jednotlivých vyučovacích předmětů je vytvořen na základě závěrů pedagogické rady, návrhu pedagogů Akademie VS ČR, požadavků GŘ VS ČR, organizačních jednotek či nařízení Vlády ČR a může být nařízením ředitele Akademie VS ČR průběžně aktualizován.

Třídnická hodina

Služební předměty

Služební příprava	klasifikován
Penologie	klasifikován
Speciální příprava	klasifikován
Základy sebeobrany	klasifikován
Praktická příprava	klasifikován
Vězeňská administrativa	klasifikován
Pořadová příprava	

Základy forezních věd

Právo	klasifikován
Psychologie	klasifikován
Pedagogika	klasifikován
Profesní etika	klasifikován
Environmentální výchova (přednáška)	

Vyučovací předmět	Vstupní výcvik	Celková hodinová dotace
Třídnická hodina	4	6
Služební příprava	6	64
Penologie		58
Speciální příprava	10	48
Základy sebeobrany	8	40
Praktická průprava	8	32
Vězeňská administrativa		36
Pořadová příprava	12	12
Právo		48
Psychologie		42
Pedagogika		26
Profesní etika		20
Ekologie		2
Exkurze		8
Celkem	48	442

Celková hodinová dotace všech vyučovacích předmětů činí ve třinácti týdnech 442 vyučovacích hodin.

Vlastní výuka navazuje na již získané základní informace a zkušenosti z prvního období přípravy v organizačních jednotkách. Výuka probíhá především formou přednášek, frontální výuky ve třídách a praktických cvičení z oblasti služebních i humanitních předmětů.

V prvních dvou týdnech (68 vyučovacích hodin) se posluchači věnují hlavně pořadové přípravě a zásadám služební zdvořilosti, absolvují přednáškový blok věnovaný vybraným kapitolám zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, dále zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážní. V rámci speciální přípravy pak zvládají základní manipulaci se zbraněmi, aby mohli následně absolvovat první ostré školní střelby ze služebních zbraní. Z celkové hodinové dotace 68 vyučovacích hodin je 48 vyučovacích hodin pevně stanoveno, ostatní budou doplňovány podle aktuální situace v systému plánování základní odborné přípravy a dalších kurzů celoživotního vzdělávání. Další výuka v následujících jedenácti týdnech je zaměřena na výuku jednotlivých

vyučovacích předmětů služebního a penitenciárního charakteru. Vybrané vyučovací předměty jsou klasifikovány podle klasifikačního řádu Akademie VS ČR.

Výuková část základní odborné přípravy je zakončena ve třináctém týdnu komplexním prověřením teoretických znalostí formou komisionální závěrečné zkoušky. **Úspěšným složením závěrečné zkoušky a získáním Osvědčení o profesní způsobilosti je příslušník plně oprávněn k provádění všech služebních úkonů a služebních zákroků včetně používání donucovacích prostředků a zbraní v duchu zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráží ČR.** Podobu a způsob klasifikace závěrečné zkoušky upravuje ředitel Akademie VS ČR v klasifikačním řádu Akademie VS ČR VS ČR.

Příloha E – Projekt ZOP B2 pro odborné zaměstnance

Schvaluje dne:

- 8 -07- 2016

plk. Mgr. Milan Brendl




vrchní státní rada
brig. gen. Mgr. Petr Dohnal
generální ředitel VS ČR

Název projektu:

**Základní odborná příprava typu B/2
pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku
s vězňenými osobami a podílejí se na přípravě
a realizaci programů zacházení**

Předkládá:



vrchní rada
plk. Ing. František Vlach, Ing-Paed IGIP
ředitel Akademie VS ČR

č.j.: VS-112822-1/ČJ-2016-803400-37/sek

Základní odborná příprava typu B/2

Odborný garant: Vrchní rada plk. Ing. František Vlach, Ing-Paed IGIP, ředitel Akademie Vězeňské služby ČR.

Konzultanti k jednotlivým předmětům:

plk. Mgr. Martina Lacinová – Gänselová, PaedDr. Lubomír Bajcura Ph.D., kpt. Bc. Michal Čechoň, kpt. Mgr. Pavel Hegr, kpt. Mgr. Milena Plecháčová, kpt. PaedDr. Jana Paukertová Ph.D., kpt. Mgr. Vlasta Rudolfová, Mgr. Jiří Sváček, Mgr. Jiří Mráz, JUDr. Anna Štěpánová, JUDr. Antonín Rambousek.

I.

Důvodová zpráva:

Předkládaný projekt základní odborné přípravy zaměstnanců VS ČR, kteří se přímo podílejí na sestavování a realizaci programu zacházení s odsouzenými (dále jen „ZOP/B2“), vychází z ustanovení obsažených v NGR č. 55/2010 Sb., o vzdělávání ve VS ČR, a z následujících základních předpokladů:

- stávající formy a obsahy všech typů vzdělávání se postupem času a vývojem chápání priorit jeví v některých případech více nebo méně překonané;
- i když obsahy a tematické plány výuky jsou průběžně aktualizovány, rychlost a množství změn si vyžadují celkovou změnu koncepce vzdělávání zaměstnanců VS, kteří jsou zařazeni do ZOP/B2;
- u zaměstnanců v pracovně právním poměru (dále jen „zaměstnanci“) je z hlediska vzdělávání nezbytné přizpůsobit výuku druhu a formě jimi absolvovaného studia i předchozí profesní kariéře;
- zaměstnanci, frekventanti ZOP/B2, jsou zpravidla absolventy vysokých škol, většinou v bakalářských a magisterských studijních programech. Rozdíly můžeme spatřovat pouze ve vystudovaných oborech, délce praxe (a tím i věku) a předchozích profesních zkušenostech.

II.

Struktura obsahu učiva a profil absolventa

Příprava a studium zaměstnanců v rámci kurzu ZOP B/2 je členěna do dvou etap:

- a) **vstupní vzdělávání** (denní studium v rozsahu 6 týdnů v Akademii VS ČR)
- b) **prohlubující vzdělávání** (kurzy programu celoživotního vzdělávání)

Profil absolventa:

Absolvent kurzu získá vědomosti, které mu poslouží k orientaci v základních otázkách systému vězeňství v České republice a nejnovějších metodách zacházení s obviněnými, odsouzenými a chovanci. Získá poznatky týkající se současné filosofie zacházení s odsouzenými a obviněnými v ČR a současně se seznámí s některými zahraničními zkušenostmi z oblasti penitenciární praxe.

Orientuje se zejména v právní úpravě výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních předpisů Vězeňské služby ČR. Rovněž získá přehled o organizaci, řízení a úkolech Vězeňské služby ČR.

Získá základní poznatky z pedagogiky, psychologie, sociální práce, práva, etiky a dalších společenských věd aplikovaných do forenzní a penitenciární oblasti.

Hlavním cílem základní odborné přípravy je připravit zaměstnance pro profesionální výkon práce v přímém kontaktu s obviněnými, odsouzenými a chovanci v zátěžových podmínkách vězeňského prostředí nebo ústavu zabezpečovací detence.

Získané klíčové kompetence:

- pochopit a realizovat profesionální a etický přístup zacházení s obviněnými a odsouzenými (i chovanci) při zachování zásad vnitřní bezpečnosti ve věznici;
- získat základní znalosti z vědních disciplín (včetně hraničních vědních disciplín) souvisejících s penitenciární, penologickou a obecně forenzní problematikou.

Cílová skupina:

Všichni nově nastupující občanští pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří přicházejí do přímého styku s obviněnými, odsouzenými a chovanci při výkonu své funkce a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jde zejména o zaměstnance z oddělení výkonu vazby a trestu (vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, sociální pracovníci).

Formy studia a vzdělávací metody:

Výuka probíhá formou denního, nebo na základě rozhodnutí ředitele Akademie VS ČR distančního (individuálního) studia.

Denní studium je realizováno v Akademii VS ČR, probíhá šest týdnů (212 vyučovacích hodin) a je ukončeno závěrečnou klasifikací z profilových vzdělávacích modulů. V sedmém týdnu pak posluchači vykonají komisionální závěrečnou zkoušku, po jejímž úspěšném složení získají osvědčení o absolvování základní odborné přípravy.

III.

1. Vzdělávací modul: Forenzní a penitenciární psychologie

Stručná anotace vymezující dílčí cíle:

Modul obecně uvádí do základních a vybraných aplikovaných psychologických disciplín, zvláště do disciplín forenzních. Pozornost je věnována zvláště penitenciární psychologii, kde se výuka dotýká i obecných penologických, kriminologických a viktimologických aspektů. Absolvent získá základní znalosti, které jsou nezbytné pro etický a profesionální přístup k obviněným a odsouzeným z pohledu psychologických věd. Porozumí i základním aspektům činnosti penitenciárního psychologa.

Modul upravený pro psychology a další vybrané zaměstnance s potřebnými základními znalostmi psychologie je určen k prohloubení specifických znalostí z oblasti penitenciární psychologie, patopsychologie a psychopatologie.

Součástí modulu jsou i situační metody k vybraným tématům.

2. Vzdělávací modul: Penitenciární pedagogika

Stručná anotace vymezující dílčí cíle:

Modul obecně uvádí do obecných a vybraných aplikovaných pedagogických disciplín, zvláště speciální pedagogiky a andragogiky. Pozornost je věnována zvláště etopedii a psychopedii. Výuka penitenciární pedagogiky se dotýká pedagogické (etopedické) diagnostiky i obecných pedagogických principů a zásad výchovy a vzdělávání odsouzených a obviněných v celé variabilitě vězněné kriminální populace. Absolvent získá základní znalosti, které jsou nezbytné pro etický a profesionální přístup k obviněným a odsouzeným z pohledu pedagogických věd. Porozumí i základním aspektům vytváření, realizace a vyhodnocování programů zacházení i dalším činnostem penitenciárního pedagoga.

3. Vzdělávací modul: Penitenciariстика

Stručná anotace vymezující dílčí cíle:

Modul podrobně uvádí do problematiky výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody. Je seznámen se základními právy a povinnostmi zaměstnanců VS ČR se zvláštním zřetelem k zaměstnancům oddělení VVaT a se základními právy a povinnostmi obviněných a odsouzených včetně jejich. Vychází přitom ze znalostí zákona č. 293/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 169/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Vyhlášky MS č. 109/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Vyhlášky MS č. 345/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a vybraných interních norem VS ČR.

Důraz je kladen na schopnosti a dovednosti účastníka aplikovat tyto poznatky do každodenní penitenciární praxe.

Součástí modulu je i vyučovací blok věnovaný problematice sociální práce v penitenciární praxi.

4. Vzdělávací modul: Profesní etika

Stručná anotace vymezující dílčí cíle:

Účastník je seznámen se základními pojmy a principy etiky a její aplikací do profesní činnosti zaměstnanců VS ČR. Zvláštní pozornost je věnována etickým principům dodržování lidských práv vězněných osob včetně genderové problematiky tak, jak je mají na mysli mezinárodní smlouvy, kterými je ČR vázána, zvláště EVP.

5. Vzdělávací modul: Právo

Stručná anotace vymežující dílčí cíle:

Studující se seznámí se základy právních disciplín a s vybranými základními pojmy. Seznámí se s ústavním pořádkem ČR, zvláště soustavou soudů a výkonem soudní moci i některými základními aspekty evropského práva. Zvláštní pozornost je věnována mezinárodním úmluvám o dodržování lidských práv se vztahem k vězeňství, procesnímu právu a uplatňování kázeňské pravomoci.

6. Vzdělávací modul: Penitenciární bezpečnostní příprava

Stručná anotace vymežující dílčí cíle:

Studující se seznámí s vybranými tématy zákona č. 555/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zejména povinnostmi a oprávněními příslušníka VS a občanského zaměstnance. Stručně se seznámí s problematikou výkonu strážní a eskortní služby, justiční stráže a dozorčí služby. Seznámí se i s druhy a posláním prověrek bezpečnosti a prohlídek. Zvláštní pozornost je věnována dodržování zásad vnitřní bezpečnosti, výuka se dotýká i povinnosti zaměstnance při vzniku mimořádné události, zpracování dokumentace a vybraných zásad hlásné služby.

7. Vzdělávací modul: Řešení krizových situací

Stručná anotace vymežující dílčí cíle:

Studující získá základy chování a taktiky při řešení krizových situací se specifickým zřetelem k penitenciárnímu prostředí. Je schopen za využití základních zásad bezpečnosti a taktiky odvrátit útok proti vlastní nebo jiné osobě za využití předmětů běžné potřeby (např. tužka, židle). Nedílnou součástí výcviku je i znalost použití preventivních behaviorálních i technických forem a prostředků (např. rozmístění nábytku v kanceláři zvláště s ohledem na možnost úniku atd.).

Součástí modulu jsou i vybraná témata zdravotní přípravy zaměřená na poskytování první pomoci a poskytování zdravotní krizové intervence. Důraz je kladen na situace, se kterými se zaměstnanec může setkat v penitenciární praxi včetně pomoci při psychické dekompenzaci a projevů intoxikace popř. při abstinenčních příznacích.

Pozornost je rovněž věnována ochraně vlastního zdraví a prevenci z pohledu možného ohrožení přenosnými (infekčními) chorobami.

8. Vzdělávací modul: Výpočetní technika

Stručná anotace vymežující dílčí cíle:

Studující získá základní přehled problematiky zálohování dat, ICT bezpečnosti a seznámí se s základní obsluhou programů v kancelářském balíku MS Office.

9. Vzdělávací modul: Ekologie v penitenciární praxi

Tento modul je realizován formou přednášky ekologa generálního ředitelství VS ČR.

IV.

Hodnocení průběhu studia

Hodnocení průběhu studia probíhá v souladu s klasifikačním řádem, jenž je součástí Vnitřního řádu Akademie VS ČR. Vybrané vzdělávací moduly jsou zakončeny závěrečnou klasifikací.

Je-li posluchač klasifikován ve všech klasifikovaných modulech alespoň stupněm *dostatečný*, je připuštěn k **závěrečné zkoušce**.

Závěrečnou zkoušku vykoná studující před komisí stanovenou v souladu s klasifikačním řádem Akademie VS ČR a jmenovanou ad hoc ředitelem Akademie VS ČR.

Hodnocení výsledku závěrečné zkoušky (absolutoria) je **splnil – nesplnil**.

Po úspěšně vykonané závěrečné zkoušce obdrží zaměstnanec závěrečné vysvědčení a osvědčení o absolvování základní odborné přípravy a může se zúčastňovat dalších kurzů v rámci programu celoživotního vzdělávání.

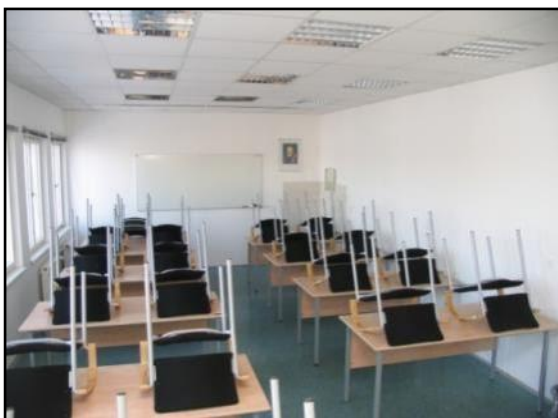
Příloha F – Fotogalerie – Akademie VS ČR ve Stráži pod Ralskem



Základní učebna



Učebna pro specializační kurzy



Aula



Velký sál



Počítačový sál



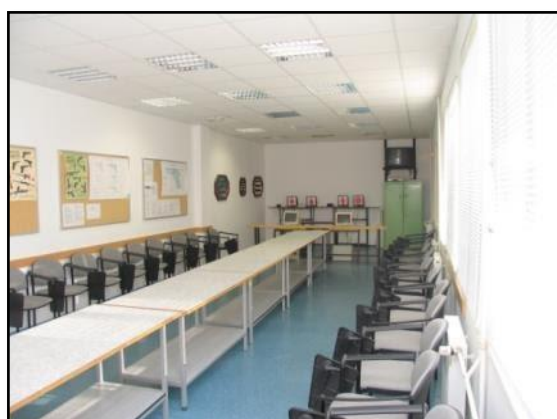
Malý sál



Specializovaná učebna - cela



Učebna pro střeleckou přípravu



Cvičný vstup do střeženého objektu



Výstava nepovolených předmětů



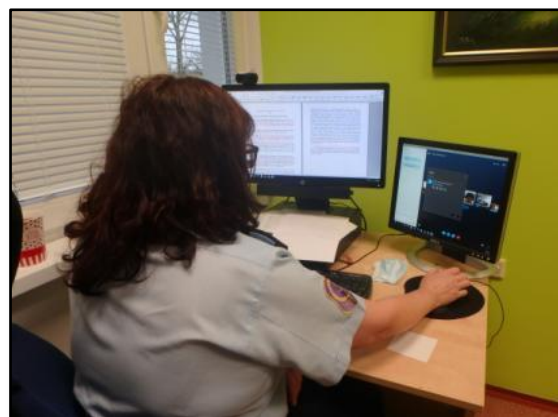
Foto: Akademie VS ČR

Příloha G – Výuka v době pandemie COVID-19 v Akademii VS ČR

Praktický výcvik



On-line výuka



Výcvik - figuríny



Školení učitelů - Skype for business



Závěrečné zkoušky formou on-line



On-line konference EPTA



Foto: Akademie V ČR

Příloha H – Fotogalerie – zahraniční vzdělávací vězeňské instituce

École nationale d'administration pénitentiaire – Agen



Učebna pro praktický výcvik



Učebna se simulací požárů



Tělocvična



Knihovna



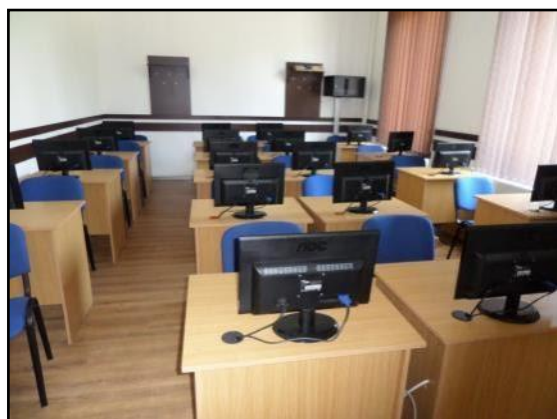
Foto: autor práce

Școala Națională de Pregătire a Agenților de Penitenciare – Tg. Ocna



Učebny pro praktický výcvik

Učebna výpočetní techniky



Tělocvična

Jídlna



Foto: autor práce

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter – Lillestrøm



Aula



Učebna výpočetní techniky



Výcvikové centrum



Knihovna



Foto: autor práce

Justizvollzugsschule – Wolfenbüttel



Učebna



Učebna



Jídelna



Ubytování

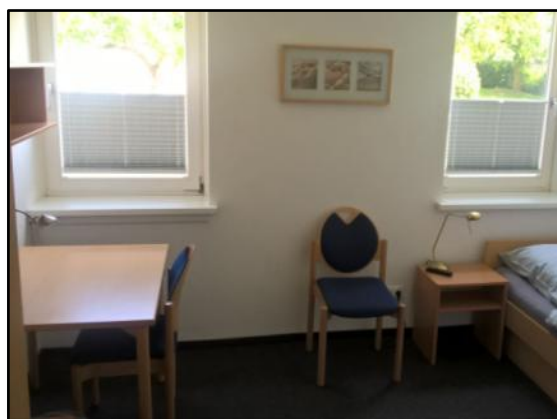
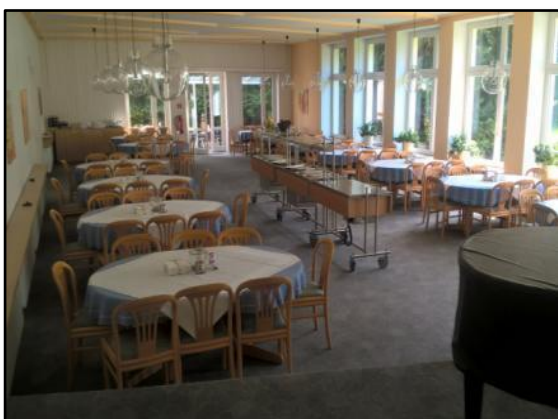


Foto: autor práce

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora:	František Vlach
Obor:	Andragogika
Forma studia:	kombinovaná
Název práce:	Vzdělávání a rozvoj vězeňského personálu
Rok:	2021
Počet stran textu bez příloh:	157
Celkový počet stran příloh:	28
Počet titulů českých použitých zdrojů:	40
Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:	4
Počet internetových zdrojů:	3
Počet ostatních zdrojů:	14
Vedoucí práce:	Doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.