

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Magisterské kombinované studium
2010–2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jiří Princ

Vzdělávání příslušníků justiční stráže

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce: PaedDr. Lubomír Bajcura, Ph.D.

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master / Combined Studies
2010–2012

DIPLOMA THESIS

Jiří Princ

Education of judicial guards

Prague 2012

The Diploma Thesis Work Supervisor:
PaedDr. Lubomír Bajcura, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová 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 použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 27. února 2012

Jiří Princ

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu diplomové práce panu PaedDr. Lubomíru Bajcurovi, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá problematikou vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky, respektive vzděláváním příslušníků justiční stráže jako jedné z jejích složek. Rozebírá cíle, obsah, rozsah a formu vzdělávání od základního výcviku a výuky příslušníků v nástupním kurzu, přes další profesní vzdělávání až po absolvování dostupných kurzů celoživotního vzdělávání pro příslušníky justiční stráže.

Součástí diplomové práce je také průzkum, který by měl na základě teoretických poznatků u vybraného souboru respondentů posoudit efektivnost a kvalitu současného systému vzdělávání příslušníků justiční stráže.

Klíčové pojmy

Nástupní kurz, základní odborná příprava, služební zkouška, specializační kurz celoživotního vzdělávání, Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky, justiční stráž, služební a profesní příprava příslušníků justiční stráže.

Annotation

This diploma work deals with educational issues in the Prison Service of the Czech Republic, or more precisely with an education of judicial guards as a part of the Prison Service. It analyses goals, the form and content and a scale of the education from an initial training of officers at an induction course following by a higher professional education and passing out lifelong learning courses in the end.

The diploma work includes a survey which considers an effectiveness and a quality of the present educational system of judicial guards on a basis of a theoretical knowledge of selected group of respondents.

Key words

Induction course, basic professional training, service exam, branch lifelong learning course, Educational Institute of the Prison Service of the Czech Republic, judicial guards, service and professional training of judicial guards.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	10
1. 1 Vymezení pojmu.....	10
1. 2 Vzdělávání dospělých z hlediska sociologického.....	11
1. 3 Vzdělávání dospělých z hlediska psychologického.....	13
1. 4 Vzdělávání dospělých z hlediska pedagogického.....	14
2 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ.....	16
2. 1 Státní správa – vymezení pojmu.....	16
2. 2 Systém a cíle vzdělávání ve státní správě.....	17
2. 2. 1 Vstupní vzdělání.....	18
2. 2. 2 Prohlubující vzdělání.....	19
2. 3 Specifika vzdělávání ve státní správě.....	20
3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY.....	22
3. 1 Úkoly Vězeňské služby.....	22
3. 2 Organizace Vězeňské služby.....	24
4 VZDĚLÁVÁNÍ VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ.....	26
4. 1 Kvalifikační požadavky.....	27
4. 1. 1 Všeobecné požadavky.....	28
4. 1. 2 Funkční požadavky.....	29
4. 2 Systém vzdělávání ve Vězeňské službě.....	30
5 INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY.....	33
5. 1 Historie vzdělávání ve vězeňství v ČR.....	33
5. 2 Současný Institut vzdělávání Vězeňské služby.....	36
5. 3 Vstupní vzdělávání.....	38
5. 3. 1 Úvodní vzdělávání.....	38
5. 3. 2 Následné vzdělávání.....	39
5. 3. 3 Služební zkouška.....	42
5. 4 Prohlubující vzdělávání.....	45
5. 4. 1 Specializační kurzy celoživotního vzdělávání pro justiční stráž.....	46
5. 4. 2 Další formy vzdělávání.....	49
6 VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZAČNÍCH JEDNOTKÁCH.....	50
6. 1 Služební příprava.....	50
6. 2 Profesní příprava.....	51
7 STAV VZDĚLANOSTI A MOTIVACE PŘÍSLUŠNÍKŮ PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	52
8 PERSPEKTIVY ROZVOJE A ZAVÁDĚNÍ MODERNÍCH FOREM VZDĚLÁVÁNÍ JUSTIČNÍ STRÁŽE.....	54
PRAKTICKÁ ČÁST	
9 VÝCHODISKA PRŮZKUMU A HYPOTÉZY.....	56
9. 1 Cíl průzkum.....	56
9. 2 Stanovení hypotéz.....	57
9. 3 Charakteristika respondentů.....	57
10 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	59

10. 1 Postup.....	59
10. 2 Grafické znázornění průzkumu a analýza dat.....	60
11 KASUISTIKY PŘÍSLUŠNÍKŮ JUSTIČNÍ STRÁŽE, KTERÍ SI ZVYŠUJÍ SVÉ VZDĚLÁNÍ.....	69
12 SHRUTÍ POZNATKŮ A DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	71
12. 1 Vyhodnocení hypotéz	71
12. 2 Doporučení pro praxi	72
ZÁVĚR	75
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	77
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	79
SEZNAM PŘÍLOH	80

ÚVOD

Justiční stráž jako složka Vězeňské služby České republiky (dále jen „Vězeňská služba“, pokud není dále uvedeno jinak) vstoupila na pomyslnou scénu naší polistopadové společnosti 1. 1. 1993. K jejímu zřízení došlo v kontextu se změnami ve společnosti prioritně z důvodu zajištění bezpečnosti v budovách soudů a Ministerstva spravedlnosti České republiky. Později byla její působnost rozšířena také na zajištění ochrany a bezpečnosti budov státních zastupitelství.

Nedílnou součástí a prioritou práce příslušníků justiční stráže je pořádková činnost při soudních jednáních, ale také ochrana pracovníků soudu při provádění úkonů mimo soudní budovy. Zejména služební úkony spojené s uvedenou tematikou klade na příslušníky justiční stráže vysoké nároky a s tím spojené požadavky na jejich profesní a osobnostní způsobilost. Aby bylo možné ze strany příslušníků justiční stráže svědomitě a zejména profesionálně plnit požadavky, které jsou na jejich práci kladeny, je nutné zajistit jejich kvalitní profesní vzdělání, a to jak po stránce teoretické, tak také po stránce praktické.

Převážná část činnosti justiční stráže je, na rozdíl od práce ve věznici, vykonávána v prostorách veřejně přístupných. Tato skutečnost hraje významnou roli v celém spektru činností. Jednání s veřejností vždy vyžaduje odlišný přístup zejména při kontrolách u vstupu do soudních budov, při ostraze a zajištění pořádku v jednacích síních a ostatních prostorách soudu. Určitým specifikem je také činnost spojená s výkonem soudních rozhodnutí, která se svým způsobem více podobá spíše činnosti policie, než činnosti Vězeňské služby. Z tohoto důvodu je nutné pro její příslušníky zajistit kvalitní vzdělání a výcvik.

Jak již bylo výše uvedeno, justiční stráž je součástí Vězeňské služby České republiky, proto její výcvik a základní vzdělávání příslušníků probíhá v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem kontinuálně s vězeňskou stráží. Vzhledem k výše popsaným specifickým činnostem je však neméně důležitý a nezbytný praktický výcvik příslušníků u jednotky justiční stráže, ke které je příslušník přidělen a následně další vzdělávání na profesní úrovni.

Cílem práce je charakterizovat a zhodnotit současný systém a organizaci vzdělávání příslušníků justiční stráže, poukázat na stávající směry rozvoje vzdělávání a současně uvést některé používané výukové a průzkumné metody vzdělávání.

Praktická část diplomové práce navazuje v širší souvislosti na její teoretickou část. Klade si za cíl zjistit dotazníkovou metodou, zda současný systém vzdělávání pokrývá všechny aspekty práce justiční stráže, zda poskytuje dostatečný rozsah a hloubku uvedené problematiky. Dalším cílem práce je také zjistit potřeby a motivaci příslušníků justiční stráže k dalšímu profesnímu vzdělávání a zhodnotit možnosti a perspektivy rozvoje a zavádění moderních forem vzdělávání.

Dílčím cílem diplomové práce je seznámit širší veřejnost se současným vězeňským systémem České republiky, se zaměřením na problematiku justiční stráže. Poukázat na poměrně široké možnosti uplatnění či seberealizaci každého příslušníka justiční stráže a na poměrně obsáhlé penzum znalostí a dovedností potřebných k úspěšnému profesionálnímu zvládnutí všech úskalí jeho práce. K tomuto účelu budu čerpat z pramenů odborné i interní literatury vztahující se k této oblasti a doplňovat je praktickými poznatky ze své více než osmnáctileté praxe u Vězeňské služby České republiky, potažmo na úseku justiční stráže, kde jsem ve výkonu přímé služby postupně vykonával služební činnosti strážného a zejména čtrnáct let funkci velitele místní jednotky.

V současné době jsem ustanoven do funkce „Rada Vězeňské služby pro justiční stráž“ na Generálním ředitelství Vězeňské služby České republiky. Součástí náplně služebních činností je zejména metodická a kontrolní činnost na úseku justiční stráže s celorepublikovou působností, proto se budu snažit do diplomové práce zahrnout a zohlednit také mé současné zkušenosti a globální pohled.

TEORETICKÁ ČÁST

1. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

1. 1 Vymezení pojmu

Vzdělávání dospělých je proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností. Vzhledem k tomu, že se jedná o institucionalizovaný a organizovaný proces, je možné vzdělávání dospělých chápat také jako systém institucí, které umožňují vzdělávání a motivují k němu a procesů v nich probíhajících.¹

Pokud nahlížíme na vzdělávání dospělých jako na vědní a studijní obor, lze tento pojem chápat jako synonymum pro další vzdělávání a zejména andragogiku, jako nový rozvíjející se vědní obor (Beneš, 2003, s. 14).

Snahy zabývat se vzděláváním dospělých sahají již do doby Konfucia a Platona, v našich zemích potom do doby Komenského. Zhruba do konce 18. století vycházeli myslitelé zabývající se vzděláváním dospělých z předpokladu, že dospělí se učí stejným způsobem jako děti. V 19. a především ve 20. století se objevují první snahy odlišit striktně vzdělávání dětí a mládeže a vzdělávání dospělých, a to jak v terminologii tak také v použitých metodách.

Poprvé pojmu andragogika použil německý vysokoškolský učitel Alexander Kapp v roce 1833 ve svém spise „Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku“, v němž se pokusil o rozbor vzdělávací teorie řeckých filozofů Platona a Aristotela. Pojem andragogika vytvořil z řeckého „anér“ – muž (tedy: dospělý). Pokusil se definovat nauku o vzdělávání dospělých jako disciplínu odlišnou od pedagogiky, která má jiné cíle a využívá jiné metody k jejich dosažení.

¹ Beneš, Milan. *Andragogika teoretické základy*. Eurolex Bohemia s.r.o. Praha, 2003, s. 15. ISBN 80-86432-23-8

V současné době, plné společenských, technologických a sociálních změn, narůstá potřeba vzdělání v obecné rovině. S přechodem k dnešní moderní informační společnosti roste také prestiž a potřeba vzdělávání se v jakémkoli věku. Stále více lidí cítí potřebu na sobě dále pracovat, rozvíjet své dovednosti a schopnosti i po té, kdy již ukončili formální vzdělání, které bylo v době před listopadem 1989 většinou dostačující pro jejich celoživotní pracovní i osobní nároky a potřeby. Ve světle rychlého až překotného rozvoje a průniku moderních informačních technologií do naší společnosti již člověku k práci nepostačí to, co se naučil ve škole. V tomto kontextu každý moderní člověk, který si pro život klade vysoké cíle a nechce být závislý na sociálním systému společnosti, musí reagovat na měnící se pracovní prostředí a zvyšující se kvalitu konkurence, aby si minimálně udržel současnou pracovní pozici a zařazení.

Celoživotní učení chápeme jako zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení ať v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj, jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života (Palán, Langer 2008, s. 43).

Vzdělávající se dospělý není redukován na žáka nebo studenta, jeho hlavní sociální role jsou ty, které vyplňuje v práci, rodině a společenském životě. Je nutné si uvědomit, že výdaje vynaložené na vzdělávání a rozvoj pracovníků představují dlouhodobou investici potřebnou pro perspektivu výkonnosti organizace a společnosti. Nutno však podotknout, že Česká republika v současnosti postrádá základní legislativní normu, která by podpořila probíhající procesy vzdělávání dospělých a umožnila jejich systémový rozvoj v budoucnu.

1. 2 Vzdělávání dospělých z hlediska sociologického

Společenský vývoj posledních dvou desetiletí s sebou přinesl významné změny téměř ve všech sférách našeho života. Rozšíření koncepce liberalismu, zejména svobody v podnikání, volného pohybu lidí, zboží, kapitálu, neustálým růstem produkce

a tím také životní úrovně, mělo za následek destrukci celé sociální sféry (Palán, Langer 2008, s. 62).

Restrukturalizace průmyslu s sebou přinesla vytlačování podílu práce ve výrobcích a tím také vytlačování lidí z výroby. Současně se změnou nastavení priorit v oblasti sociálních jistot dochází k sociálním tlakům a sociálním problémům, které vyúsťují ve zvyšující se nezaměstnanost a bezdomovectví. Uvedené změny nejvíce postihly regiony závislé na těžkém průmyslu, hornické regiony a posléze také ostatní oblasti a odvětví průmyslu.

Společenské změny byly velmi rychlé, proto bylo nutné stejně rychle transformovat také vzdělávací systém, a to jak oblast formálního vzdělávání, tak zejména rozvinout oblast dalšího vzdělávání. Změny priorit v oblasti trhu práce s sebou přinesly potřebu orientovat vzdělávání společnosti jiným, moderním směrem, který by akceptoval požadavky moderní doby. Klasická triáda předchozích období *škola-práce-důchod* již vzala za své. Jednotlivé, původně oddělené etapy, se vzájemně prolínají a v průběhu života jedince střídají.²

Současný životní styl a dynamicky se měnící prostředí směřují k tomu, že člověk je a bude nucen v důsledku modernizačních, inovačních a globalizačních trendů se neustále vzdělávat tak, aby obstál v konkurenci trhu práce, ale také v kontextu sociálních vztahů. Ve světle prohlubující se třídní diferenciaci společnosti hraje flexibilita jedince směrem k celoživotnímu vzdělávání velmi důležitou až klíčovou roli. Schopnost přizpůsobit se a akceptovat přechod k velmi rychle se vyvíjející informační společnosti tím, že člověk bude permanentně pracovat sám na sobě a bude se neustále vzdělávat, je tím hlavním a základním předpokladem vlastního úspěchu. Současně je další vzdělávání, např. formou rekvalifikace, vodítkem pro ty, kteří neměli v době získávání formálního vzdělávání možnost osvojit si tehdy ještě méně rozvinuté informační technologie.

² Palán, Zdeněk, Langer, Tomáš. *Základy andragogiky*. VŠ JAK, 2008, s. 81–82. ISBN 978-80-86723-58-7

1. 3 Vzdělávání dospělých z hlediska psychologického

Z psychologického hlediska lze na vzdělávání dospělých nahlížet v několika vzájemně spjatých rovinách. Stěžejním aspektem úspěšného vzdělávání dospělých je z mého pohledu získání potřebné motivace, neboli vnitřního přesvědčení a zdůvodnění, proč studovat chci.

Termínem motivace rozumíme hybné momenty v činnostech, prožívání, chování a osobnosti jedince. Tedy vše to, co člověka pobízí, někam směřuje, ale také to, co mu brání něco vykonat, nějak se chovat (Farková, 2006, s. 70).

Proces motivace člověka je proto podle výše uvedené definice spojen především s jeho potřebami, zájmy, postoji a vlohami, které mají rovněž značný vliv na zahájení, průběh i výsledky vzdělávání dospělého jedince. Dospělí lidé se učit mohou, ale nemusí. V didaktice někdy hovoříme jako o „boji o motivaci účastníka k učení“. Důležité a mnohdy naprosto nezbytné je vyjasnění si důvodů, které vedou dospělého k učení. Tato skutečnost pomáhá zejména při překonávání eventuálních obtížných úseků učiva, které ve většině případů vedou právě díky ztrátě motivace k předčasnému ukončení snahy jedince. V těchto případech je nutné uvědomit si, co pro nás bude případné nedokončení započatého vzdělávacího kurzu nebo studia znamenat z hlediska profesního, ale také z hlediska osobního.

Získání potřebné motivace pro zahájení vzdělávání v dospělém věku jako prvotního impulzu je jistě věcí zásadní a stěžejní. Pozitivní energie k učení vede přes dílčí úspěchy v učení, související s vytyčením cílů v procesu učení. Je nutné vytyčit si realistické a názorně zobrazitelné dílčí cíle, prostřednictvím kterých bude člověk motivován tím správným směrem k celkovému úspěchu.

Ačkoli hlavním motivem vzdělávání dospělých podle Beneše zůstává výkon profese, čímž se jistým způsobem ztrácí dobrovolnost takového vzdělávání, hraje zde určitou motivační roli také přirozená soutěživost, myšlenka toho, že chci dosáhnout stejné úrovně vzdělání jako mé blízké (zejména profesní) okolí. Sebmotivace dospělého člověka probouzí energii k učení. Mnohdy pomáhá autosugesce typu: „*To, co zvládli jiní, zvládnou také.*“ Chut' k učení je nutno povzbuzovat a udržovat a mnohdy se tak děje naprosto individuálními postupy a náměty.

1. 4 Vzdělávání dospělých z hlediska pedagogického

Jak již bylo výše uvedeno, vzdělávání dospělých můžeme chápat jako synonymum pro andragogiku, tedy společenskou vědu zabývající se výchovou a vzděláváním dospělých.

Vymezení vztahu mezi pedagogikou a andragogikou je specifický. Mezi autory z řad odborné veřejnosti, kteří se zabývají vzděláváním dospělých, nepanuje vždy názorová shoda o tom, zda má být tato oblast vzdělávání součástí pedagogiky, nebo zda má existovat jako samostatná vědní disciplína – andragogika.

Ve většině zemí EU se pojem andragogika nepoužívá a pedagogika dospělých je součástí pedagogiky. V posledních několika letech však došlo k jistému posunu a čím dál více hlasů zaznívá pro jasné odlišení andragogiky a pedagogiky, neboť předmět jejich zájmu je jiný a jednotlivá akční pole se rovněž výrazně odlišují. Rozdíl je evidentní v cílové skupině vzdělávajících se, kdy spotřebitelem vzdělání je dospělý jedinec, který není většinou izolován od svých rolí v pracovním, společenském a privátním životě, není tedy redukován na „žáka³“. Z uvedeného důvodu je vzdělávání dospělých rovněž založeno na specifických formách a metodách výuky, většinou odlišných od metod a forem užívaných v běžném prezenčním studiu.

Dále je nutné uvést, že andragogika jako věda se nevydělila z jiných věd, ale reagovala na požadavky společenské praxe. Zároveň nebyla po delší dobu napojena na teorii a vysoké školy, neboť plnila především úlohu disciplíny aplikované. Andragogika je tedy vědou sloužící potřebám společenské praxe a z těchto potřeb vycházející (Palán, Langer, 2008, s. 48–49).

Někteří autoři z řad pedagogů však striktně odmítají uznat andragogiku jako samostatnou vědu. Například Skalka odmítá zakotvení andragogiky jako samostatné vědy v systému společenských věd. Podle něj andragogové neberou v úvahu vývojové změny v pojetí předmětu pedagogiky. V rozporu s těmito změnami stále tradičně vymezují a zužují předmět pedagogiky a na základě toho pak vesměs zdůrazňují nezbytnost konstituování andragogiky jako nepedagogické vědy o výchově a vzdělávání

³ Beneš, Milan. *Andragogika teoretické základy*. Eurolex Bohemia s.r.o. Praha, 2003, s. 67. ISBN 80-86432-23-8

dospělých. „Andragogové vycházejí z mylného tvrzení, když pedagogiku považují za vědu o výchově a vzdělávání dětí a mládeže a nezabývající se výchovou a vzděláváním dospělých“ (Skalka, 1989, s. 38).

Také Jochmann používá pojmu pedagogika dospělých. Ve svém soudobém pojetí andragogiky z roku 1991 uvádí: “jde o pedagogiku dospělých, v níž se důraz přesunuje výrazně k výchově profesní a ke kulturně-výchovné práci, do oblasti působení funkcionálního a nepřímého a k sebevýchově, k otázkám působení prostředí a především k otázkám péče, tedy k sociální pedagogice v širokém slova smyslu.“ (Zapletal, 2000, s. 8).

S přihlédnutím na požadavky současné společnosti, tj. na nutnost neustálého vzdělávání dospělého jedince je však vysoce pravděpodobné, že andragogika jako věda bude do budoucna spíše na vzestupu. Ať už jsou výše zmíněné úvahy jakkoli vědecké a pokrokové je zřejmé, že cílový subjekt vzdělávací činnosti, tj. v tomto případě dospělý jedinec, využívá obou vědních oborů ke svému vzdělávání – pedagogiku i andragogiku.

2. VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ

Vězeňská služba České republiky jako ozbrojený bezpečnostní sbor je jedním ze správních úřadů státní správy. Je proto nezbytné nejprve v širším kontextu vymezit pojem státní správy, seznámit se z Pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech⁴ a vymezit cíle a specifika vzdělávání ve státní správě.

2. 1 Státní správa – vymezení pojmu

Státní správu je možné kvalifikovat jako činnost státu prováděnou jednak přímo státními orgány a dále také jinými orgány, na které stát výkon státní správy v určitém rozsahu přenesl. Státní správa je v současném moderním decentralizovaném pojetí poskytování správních činností souvisejících s řízením veřejných záležitostí a zajišťováním záležitostí ve veřejném zájmu jedním ze dvou subsystémů veřejné správy.

Výkon státní správy je soustředěn do ústředních orgánů státní správy s celostátní působností, tj. ministerstev, do územních orgánů státní správy s místní působností, ostatních státních orgánů a jiných subjektů oprávněných výkon státní správy vykonávat v určitém rozsahu. Do skupiny ostatních státních orgánů patří např. státní fondy, mezi jiné subjekty oprávněné vykonávat v určitém rozsahu státní správu, patří veřejná stráž.

Státní správu je dále možné rozdělit na specializovanou a všeobecnou. Výkon specializované státní správy vykonává např. finanční úřad, všeobecnou státní správu v přenesené působnosti vykonávají např. územní samosprávné celky prostřednictvím svých úřadů.

V roce 2002 byl přijat zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. Účinnost uvedeného zákona však byla oproti původnímu záměru (od 1. ledna 2004) neustále odkládána. Naposledy byla jeho účinnost vládou České republiky

⁴ Usnesení vlády České republiky č. 1542/2005 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.

posunuta na 1. 1. 2012 s dvouletým přechodným obdobím. Tento zákon upravuje právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech, odměňování těchto osob, řízení ve věcech služby, odměňování ostatních zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech, jakož i organizační věci vztahující se k zaměstnávání těchto zaměstnanců.

Druhým subsystémem veřejné správy je samospráva, kterou lze vymezit jako způsob řízení určitého celku, kdy daný subjekt o alespoň některých svých záležitostech rozhoduje sám autonomním způsobem, tedy „spravuje se sám“⁵. Samosprávu lze členit na územní a zájmovou. Územní samospráva je prostorově vymezený funkční celek, který je oprávněn sám rozhodovat o svých záležitostech. Z tohoto pohledu se jedná o obce jako základní územní samosprávné celky a kraje jako vyšší územní samosprávné celky.

Postavení úředníků obcí a krajů je upraveno zákonem č. 312/2002 Sb., který představuje základní právní rámec pro personální řízení a upravuje pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků a jejich vzdělávání.

2. 2 Systém a cíle vzdělávání ve státní správě

Usnesením vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005 byla přijata „Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech“ (dále jen „Pravidla“) Uvedené usnesení vlády uložilo členům vlády, vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy a předsedovi Rady pro rozhlasové a televizní vysílání zajistit ve správních úřadech ve své působnosti dodržování těchto Pravidel. Vedoucí úřadu vlády je současně nucen vždy k 31. březnu každého kalendářního roku předkládat vládě informaci o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech podle Pravidel a o jejich dodržování za uplynulý rok.

Uvedené usnesení vlády vymezilo pro výkon státní správy principy vzdělání, které mají za úkol zkvalitnit činnost zaměstnanců státní správy a přiblížit ji veřejnosti.

⁵ WWW. <http://cs.wikipedia.org>

Principy vzdělávání ve státní správě⁶

1. Ve vzdělávání zaměstnanců se uplatňují principy kontinuity vzdělávání, prostupnosti a uznávání vzdělání, variability obsahu a forem vzdělávání, kombinace vzdělávání podle těchto Pravidel a jiného profesního vzdělávání, plurality subjektů vzdělávání.
2. *Kontinuita vzdělávání* znamená pojetí vzdělávání jako systémového celoživotního procesu, který vychází ze stanovených kvalifikačních požadavků. Je prostředkem k získávání, zvyšování a obnovování odborné způsobilosti zaměstnance v průběhu jeho profesní kariéry.
3. *Prostupnost a uznávání vzdělání* znamenají, že předpoklady, požadavky a kvalifikace získané v rámci vzdělávání zaměstnance podle těchto Pravidel v kterémkoliv správním úřadu, s výjimkou vstupního vzdělávání úvodního, jsou plně uznávány ve všech ostatních správních úřadech.
4. *Variabilita obsahu a forem vzdělávání* znamenají rozmanitost obsahu vzdělávání odpovídající potřebám odborného růstu zaměstnanců ve správních úřadech a využívání různých forem vzdělávání, např. prezenčního studia, distančního studia, distribuovaného vzdělávání (e-learningu), samostudia, výcviku.
5. *Kombinace vzdělávání podle těchto Pravidel a jiného profesního vzdělávání* znamená propojení těchto forem vzdělávání s cíleným zaměřením na rozvíjení osobnostních a odborných způsobilostí při výkonu činnosti.
6. *Pluralita subjektů vzdělávání* znamená využívání jak interních, tak externích dodavatelů vzdělávacích aktivit.

Struktura vzdělávání zaměstnanců ve státní správě pak zahrnuje vstupní vzdělání, které se dále dělí na úvodní a následné. Druhým stupněm je prohlubující vzdělání, které zahrnuje manažerské a jazykové vzdělání a dále vzdělání v dalších oborech.

2.2.1 Vstupní vzdělání

Cílem vstupního vzdělávání úvodního je zprostředkovat novým zaměstnancům bezprostředně po vzniku zaměstnaneckého vztahu do tří měsíců informace a znalosti

⁶ Usnesení vlády České republiky č. 1542/2005, o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.

směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat činnosti ve státní správě, včetně seznámení s právními normami a specifickou problematikou daného správního úřadu. Je určeno jako povinné pro všechny nově přijímané zaměstnance. Jeho obsah je určen Pravidly; pro zaměstnance vykonávající pouze pomocné, servisní a manuální práce (dělnické profese) stanoví jeho obsah vedoucí příslušného správního úřadu. Pravidla dále dávají správním úřadům možnost stanovit další podrobnosti k obsahu, způsobu realizace a formě ukončení vstupního vzdělávání úvodního. Realizaci tohoto vzdělávání zajišťují výhradně správní úřady.

Cílem vstupního vzdělávání následného, které plynule navazuje na vstupní vzdělávání úvodní, zprostředkovává zaměstnancům základní znalosti a vědomosti orientované na společné potřeby státní správy, včetně základních dovedností pro způsobilost vykonávat činnosti ve státní správě a jejich seznámení s právními předpisy tak, aby po absolvování tohoto vzdělávání získali ucelené znalosti o procesech fungování státní správy. Je určeno pro všechny zaměstnance, kteří absolvovali vstupní vzdělávání úvodní, s výjimkou zaměstnanců, kteří vykonávají pouze dělnické profese. Vstupní vzdělávání následné je zahajováno bezprostředně po uplynutí zpravidla tříměsíční zkušební doby a ukončuje se nejpozději do 12 měsíců od vzniku zaměstnaneckého vztahu.

2.2.2 Prohlubující vzdělání

Vzdělávacím cílem základního manažerského vzdělávání je vytvořit základní předpoklady pro výkon manažerských funkcí, rozvíjet získané znalosti a dovednosti a efektivně je uplatňovat v praxi. Je určeno pro zaměstnance vybrané vedoucím správního úřadu, kteří pro výkon činností potřebují osvojení základních manažerských kompetencí, nebo zaměstnance, kteří jsou pro výkon těchto činností připravováni. Toto vzdělávání se zahajuje po absolvování vstupního vzdělávání úvodního. Pro zaměstnance, kterým vznikl zaměstnanecký vztah jmenováním do vedoucí funkce, se zahajuje manažerské vzdělávání dnem vzniku zaměstnaneckého vztahu.

Podrobnosti k tomuto vzdělávání stanovuje podle Pravidel vedoucí správního úřadu. Realizuje se s ohledem na specifické potřeby rozvoje v oblasti řízení lidských zdrojů v jednotlivých správních úřadech.

System jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen „System“), který je uveden v Příloze č. 3 Pravidel, se vztahuje na tzv. „vybraná místa“ ve správních úřadech, jež vyžadují aktivní používání cizího jazyka pro výkon vyjmenovaných činností. Seznam vybraných míst stanovuje vedoucí správního úřadu vnitřním předpisem. Jazykovým kvalifikačním požadavkem pro výkon činností na vybraných místech je složení zkoušky z angličtiny, francouzštiny nebo němčiny, nebo z jakékoli kombinace těchto jazyků, v úrovních jazykových znalostí odpovídajících 2. nebo 3. stupni standardizované jazykové zkoušky, jejichž seznam vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve svém Věstníku. Splnění těchto jazykových požadavků se prokazuje předložením dokladu o složení standardizované jazykové zkoušky. System dále stanovuje podrobnosti o obsazování vybraných míst, o přípravě na složení standardizovaných jazykových zkoušek, o výjimkách při nesplnění těchto požadavků a jejich evidenci a o hrazení nákladů souvisejících s touto přípravou.

Jiné jazykové vzdělávání zajišťují podle Pravidel správní úřady. Jeho cílem je získání a prokázání jazykové kvalifikace pro výkon činností na ostatních místech, která nejsou „stanovenými vybranými místy“, ale pro jejichž výkon se předpokládá jazyková znalost jiné úrovně než je úroveň odpovídající 2. nebo 3. stupni standardizované jazykové zkoušky.

2. 3 Specifika vzdělávání ve státní správě

Vzhledem k tomu, že lidské zdroje jsou významným bohatstvím každé organizace, je mu třeba věnovat náležitou pozornost. Lidským zdrojem jsou pracovníci, jejich znalosti, dovednosti a zkušenosti, ale také ochota a připravenost k maximálnímu výkonu. V současné moderní informační společnosti se neustále mění požadavky na znalosti a dovednosti, což se samozřejmě úzce dotýká také státní správy. Vzdělávání se proto v dnešní době stává celoživotním trendem, který hraje klíčovou roli jednak při samotné personální činnosti, ale také při strategických rozhodovacích procesech organizace.

Značnou devizou státní správy je ten fakt, že většina úředníků má v současné době již vysokoškolské vzdělání, zpravidla odpovídající požadovanému zaměření, získané buď před nástupem, nebo v průběhu služby. Tato skutečnost představuje mimořádně

vysokou koncentraci kvalitního „lidského kapitálu“, se kterým je možné a dokonce žádoucí dále pracovat.

Specifikem vzdělávání zaměstnanců ve státní správě, potažmo ve veřejné správě je zejména ta skutečnost, že vzdělávání probíhá z důvodu značného záběru specifik v celé řadě státních i nestátních institucí. Vzdělávání probíhá jednak na úrovni resortů ve formě firemního profesního vzdělávání a pak také ve formě akreditovaných vzdělávacích programů, které jsou součástí středních škol, vyšších odborných škol, univerzit a vysokých škol. Kromě těchto institucí se na vzdělávání zaměstnanců státní správy podílí také celá řada jiných vzdělávacích institucí. Z těchto institucí bych jmenoval zejména Institut pro veřejnou správu Praha, který je státní příspěvkovou organizací zřízenou Ministerstvem vnitra, ke kterému byla k 1. květnu 2010 přesunuta realizace prezenčních vzdělávacích akcí pro zaměstnance ve správních úřadech z Institutu státní správy v Praze.

Institut pro veřejnou správu Praha prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů zabezpečuje vzdělávání úředníků veřejné správy, tedy územních samosprávných celků a ústředních správních úřadů vzdělání, které jim ukládá zákon o úřednících – připravuje je na zkoušku zvláštní odborné způsobilosti a je zároveň jedinou institucí autorizovanou k vydávání osvědčení o složení takové zkoušky. Kromě tohoto zákonného vzdělávání poskytuje Institut úředníkům státní správy v souladu s pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech vstupní vzdělávání následné a prohlubující vzdělávání, které se skládá nejen z manažerského vzdělávání ale také vzdělávání v dalších oblastech.

Jiná situace je u příslušníků bezpečnostních sborů, které mají svá vzdělávací střediska, ve kterých je realizováno jak základní vzdělávání, tak také průběžné vzdělávání, jazykové a manažerské. Současně je pro bezpečnostní sbory možné využít také jednu ze dvou státních vysokých škol, kterou je Policejní akademie České republiky, kde je možné získat široký rozhled zejména v bezpečnostně právní problematice.

3. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

Vzhledem k tomu, že tématem této diplomové práce je vzdělávání příslušníků justiční stráže jako jedné ze složek Vězeňské služby České republiky, považuji za nutné seznámit čtenáře s jejím současným právním zakotvením, s jejím organizačním členěním a také s úkoly, které v souladu se zákonem plní.

Vězeňská služba byla zřízena zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ze dne 17. listopadu 1992 s účinností od 1. 1. 1993. Nabytím účinnosti uvedeného zákona došlo k transformaci Sboru nápravné výchovy České republiky, jeho práva a závazky přešly tímto dnem na Vězeňskou službu. Příslušníci Sboru nápravné výchovy České republiky se dnem účinnosti tohoto zákona stali příslušníky Vězeňské služby, občanští pracovníci Sboru nápravné výchovy České republiky se dnem účinnosti tohoto zákona stali občanskými pracovníky Vězeňské služby.

Podle § 1 uvedeného zákona Vězeňská služba zajišťuje výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném tímto zákonem⁷ ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti.

3. 1 Úkoly Vězeňské služby

Vězeňské službě vyplývají v souladu s ustanovením § 2 zákona č. 555/1992 Sb., následující úkoly:

- a) spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,
- b) spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence,
- c) střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,

⁷ Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky ve znění pozdějších novelizací.

- d) prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,
- e) provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,
- f) zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,
- g) vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,
- h) provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,
- i) vede evidenci osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,
- j) plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána,
- k) zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, které provádí Institut vzdělávání, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště, učiliště a odborné učiliště Vězeňské služby,
- l) poskytuje zdravotní péči osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence, osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje specializovanou zdravotní péči v mimovězeňských zdravotnických zařízeních,
- m) prošetřuje vlastními pověřenými orgány trestnou činnost příslušníků; ve spolupráci s Policií České republiky se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody.

Vězeňská služba plní i další úkoly podle zvláštních právních předpisů⁸.

Výše zmíněné úkoly zajišťují ve Vězeňské službě vězeňská stráž, justiční stráž, správní služba, Institut vzdělávání a pověřené orgány Vězeňské služby.

3. 2 Organizace Vězeňské služby

Vězeňská služba je ozbrojeným bezpečnostním sborem, který řídí Generální ředitel Vězeňské služby, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti. Generální ředitel odpovídá ministroví za činnost Vězeňské služby.

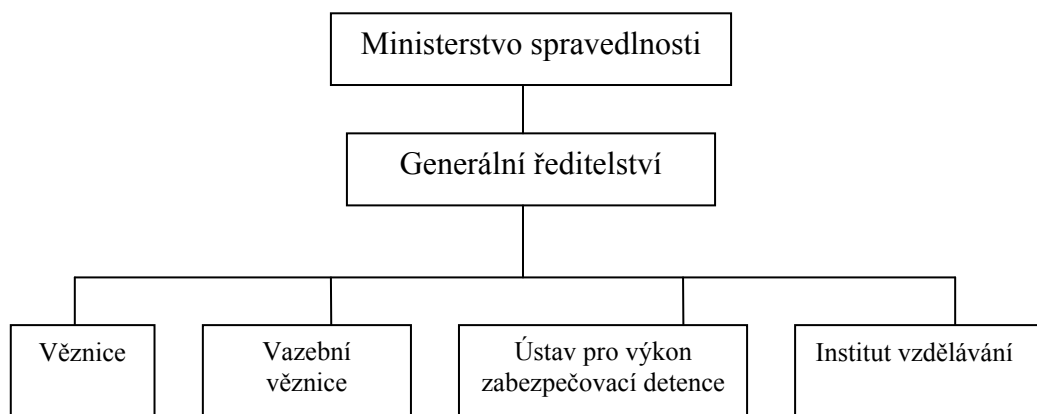
Organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou Generální ředitelství, vazební věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, věznice a Institut vzdělávání. Generální ředitelství zabezpečuje plnění společných úkolů ostatních organizačních jednotek, které metodicky řídí a kontroluje. V čele vazebních věznic, ústavů pro výkon zabezpečovací detence, věznic a Institutu vzdělávání jsou ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel Vězeňské služby.

Generální ředitelství je základní organizační jednotkou Vězeňské služby České republiky, má statut řídicího a kontrolního orgánu.

Organizačně se věznice dále člení na jednotlivá oddělení nebo referáty, v jejichž čele stojí vedoucí oddělení nebo referátu. Věznice jsou rozděleny, podle způsobu střežení a zajištění bezpečnosti, do čtyř základních typů, a to s dohledem, s dozorem, s ostrahou a se zvýšenou ostrahou.

⁸ Například § 16 a 20 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 15 zákona č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů.

Obrázek 1: Schéma organizace a řízení Vězeňské služby



Obecně lze uvést, že vedení věznice a výkon strážní, dozorčí či justiční služby vykonávají příslušníci ve služebním poměru. U činností zajišťujících chod věznice, jako např. oddělení správní, ekonomické, logistiky, personální, zdravotnická služba, nebo funkce specialistů na oddělení výkonu trestu nebo výkonu vazby, jako jsou psychologové, vychovatelé, speciální pedagogové, sociální pracovníci se jedná o poměr pracovní.

4. VZDĚLÁVÁNÍ VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ

Tak jako ve všech odvětvích lidské činnosti, tak také ve Vězeňské službě je nezbytné, aby její činnost zajišťovali zaměstnanci a příslušníci ve služebním poměru s co možná nejkvalitnějším vzděláním.

V první řadě to musí být lidé, kteří dosáhli určitého stupně formálního vzdělání, musí být všestranně kvalitní jak po stránce psychické, u příslušníků také zdravotní, ale také po stránce etické. Práce ve Vězeňské službě, ať již je vykonávána v některé z věznic, v ústavu pro výkon zabezpečovací detence nebo i mimo tyto ústavy při plnění úkolů justiční strážce v místech výkonu soudnictví, klade na její pracovníky nemalé nároky nejen po stránce potřebné odbornosti, ale zejména po stránce psychické. Být dnes a denně v pracovním prostředí, které se liší od jakéhokoli prostředí jiné instituce už jen tím, že je zde nastaven zvláštní režim, je pro řadu lidí nemyslitelné. Každodenní kontakt s vězněnými osobami přináší mimo jiné také ztrátu jisté ostražitosti v našem jednání, která může časem při ztrátě potřebného odstupu znamenat nepříjemnou zkušenost a v mnoha případech také vyústit ve vlastní trestní odpovědnost. Proto je nutné, kromě formálního vzdělání, zajistit pracovníkům Vězeňské služby obecně také kvalitní profesní vzdělání. Vzhledem k neustálému vývoji společnosti, zkvalitňování a rozvoji cílů a priorit českého vězeňství je nezbytné, aby všichni pracovníci byli pravidelně seznamováni s novými poznatky a měli možnost své profesní vzdělání neustále rozvíjet a zkvalitňovat v rámci celoživotního vzdělávání.

Systém profesního vzdělávání ve Vězeňské službě je zabezpečován Institutem vzdělávání Vězeňské služby nebo organizován ve spolupráci s vysokými školami či jinými vzdělávacími subjekty⁹. Zde je zajišťováno teoretické, ale také praktické vzdělávání, a to jak v rámci nástupních kurzů, tak také v rámci dalšího odborného vzdělávání.

Příslušníci a zaměstnanci jsou dále pravidelně vzděláváni také u svých organizačních jednotek v rámci služební a profesní přípravy formou každoročních školení a přezkušování z témat daných vnitřními předpisy¹⁰ Vězeňské služby.

⁹ NGR 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

¹⁰ NGR č. 67/2009, kterým se stanoví rozsah služební a profesní přípravy příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

Příslušníci ve služebním poměru musí dále podle náplně služební činnosti a rozsahu oprávnění a povinností které charakterizují služební místo, každoročně splnit kritéria pro posuzování tělesné zdatnosti¹¹.

Rozvoj vězeňství a zejména rozvoj celoživotního vzdělávání obecně je dlouhodobě podporován také Evropskou unií. V roce 1973 vydala Rada Evropy upravenou verzi Standardních minimálních pravidel jako *Evropská vězeňská pravidla* a v roce 1987 doporučila členským zemím její aplikaci v zákonodárství.

Koncepce a systém vzdělávání by měly respektovat všechna doporučení *Evropských vězeňských pravidel*, včetně poslední verze č. 2/2006, která obsahuje také doporučení týkající se výběru a přípravy pracovníků vězeňství. Protože již od výběru uchazečů se odvíjí příští kvalita vězeňského personálu. K tomu, aby byl takový stav dosažen, musela být zpracována a poté realizována. Pro tyto účely byla vypracována *Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015*, jejíž součástí je také Program celoživotního vzdělávání.¹²

4. 1 Kvalifikační požadavky

Vzhledem k tomu, že téma diplomové práce pojednává o vzdělávání příslušníků justiční stráže, nebudu se zabývat, a to ani okrajově, zaměstnanci v pracovním poměru. Současně však z důvodu shodného zákonného rámce a dalších souvislostí, je nutné zabývat se v této kapitole kvalifikačními požadavky nejen příslušníků justiční stráže, ale také příslušníků vězeňské stráže a správní služby.

Kvalifikační požadavky lze rozdělit na požadavky kladené na potenciálního příslušníka při vstupním řízení, mezi které patří nejen požadované vzdělání, ale také osobnostní, zdravotní a psychické požadavky a na požadavky, které je nutné průběžně plnit v celém průběhu výkonu služby.

Pokud má příslušník ambice aspirovat na některý z vyšších služebních postů, musí splnit rovněž zákonem dané kvalifikační požadavky a současně v rámci výběrového řízení klíčové kompetence potřebné a vhodné k výkonu konkrétní funkce.

¹¹ NGR č. 2/2010 kterým se stanoví požadavky na tělesnou zdatnost uchazečů o přijetí do služebního poměru příslušníka Vězeňské služby České republiky a příslušníků Vězeňské služby České republiky.

¹² Koncepce rozvoje vězeňství v ČR (obnovené vydání). Příloha časopisu České vězeňství č. 1/1998.

4.1.1 Všeobecné požadavky

Povaha činnosti v bezpečnostních sborech klade na její příslušníky velmi vysoké nároky, a to zejména po stránce morálně volních a charakterových vlastností. Příslušník bezpečnostního sboru je povinen po celou dobu služby v souladu se zákonem¹³ splňovat poměrně přísné fyzické, zdravotní a také psychologické předpoklady. Při vzniku služebního poměru jsou to, spolu s potřebnou bezúhonností a dosaženým vzděláním, základní požadavky na uchazeče.

Přijímací řízení je velmi zdlouhavý proces. Skládá se z obecného a motivačního pohovoru s personalistou, během kterého jsou zjišťovány motivační prvky pro práci u Vězeňské služby a jiné vhodné kompetence uchazeče. Následuje posouzení zdravotní způsobilosti a především pak posouzení psychologické, které se jeví jako nejdůležitější, neboť z něho by měly vyplynout osobnostní předpoklady pro službu v ozbrojeném sboru a mělo by dojít k vyloučení možnosti zaměstnat člověka vykazujícího psychopatologické rysy osobnosti. Současně je možné tímto způsobem formou testů na jednání v krizových situacích vytipovat případné budoucí adepty vhodné pro zařazení do funkce, ve které se klade důraz na rychlé a věcné rozhodování.

Obecný profil úspěšného uchazeče bychom mohli charakterizovat následovně:¹⁴

- 1) sociální schopnosti a předpoklady pro vytváření dalších dovedností s odpovídajícím vztahem k lidem (ochota spolupracovat, snášet usměrňování s dávkou určité slušnosti a taktosti bez větší submisivity),
- 2) průměrné a vyšší IQ obecné inteligence (vliv genetického, tj. vrozeného aspektu s důrazem na schopnost správně pracovat se všeobecnými a abstraktními pojmy podle logických zákonů, tvořit soudy a úsudky),
- 3) mít příznivé sociální zázemí (v primární i současné rodině a v současných vztazích, vyrovnanost s problémem autority),
- 4) emoční rovnováha (nepodléhat emociogenním tlakům a účinkům okolí, uplatňovat rozvahu a klid bez anxiózních, tj. úzkostných znaků),

¹³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

¹⁴ ŠKOPEC.J. Osobnostní profil uchazečů o práci ve vězeňské službě. *České vězeňství*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2005, roč. 13, č. 3, s. 16–17. ISSN 1213-9297

- 5) odolnost v zátěžových situacích (vykazovat zdravou míru frustrační i stresové tolerance vůči různým situačním tlakům),
- 6) seberegulace (umění se ovládat) a schopnost nést zodpovědnost,
- 7) bezagrese (i ve zjemnělých formách, jako je např. přílišná kritičnost, hádavost, nadměrná ironie apod.),
- 8) absence patologických znaků (tj. bez příznaků depresivních sklonů, neurotizace apod.).

Ve smyslu zařazení příslušníka do platové třídy a služební hodnosti hraje v přijímacím řízení významnou roli, i když spíše formální, dosažené vzdělání uchazeče. Nejnižším dosaženým vzděláním jako předpokladem přijetí do služebního poměru je, aby uchazeč dosáhl minimálně středního vzdělání nebo středního vzdělání s výučním listem. V takovém případě bude zařazen do 1. tarifní třídy bez další možnosti funkčního posunu. Nutno podotknout, že takových příslušníků není vzhledem k nízkému finančnímu ohodnocení v dané třídě mnoho. Zejména s rozvojem soukromých středních škol tvoří uchazeči s tímto typem vzdělání v současné době již minimum mezi uchazeči o vstup do služebního poměru. V drtivé většině převládají uchazeči s kvalifikací středního vzdělání s maturitou, kteří jsou zařazeni do 2. tarifní třídy a po absolvování nástupního kurzu ve Stráži pod Ralskem do 3. tarifní třídy s možností dalšího kariérního růstu.

4.1.2 Funkční požadavky

Nabytím účinnosti nového zákona o služebním poměru¹⁵ došlo v souvislosti s restrukturalizací této sféry také k zúžení tarifních tříd příslušníků z 16 na 11, včetně změn v charakteristice a obsahu jednotlivých činností¹⁶. Každá z uvedených 11 tarifních tříd rámcově specifikuje soubor prováděných činností, rozsah kompetencí a působnosti, včetně stupně fyzické a neuropsychické zátěže. Vedle požadovaného stupně vzdělání vymezuje § 7 výše uvedeného zákona pro příslušníky také další požadavek, který je nutné splnit pro zařazení do konkrétní tarifní třídy a stanovení požadované služební hodnosti. Jedná se o požadavek na minimální dobu trvání služebního poměru, jehož

¹⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

¹⁶ Příloha č. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

délka je nebo by měla být, dalším rozhodujícím kritériem. Současná úprava služebního zákona zná však také tzv. „boční vstup“, který je zakotven v § 22 odst. 4 tohoto zákona. Citovaný paragraf uvádí, že obsadit volné služební místo výběrovým řízením, pro které je v systemizaci služebních míst pro účely výběrového řízení zvlášť vyznačen obor nebo zaměření vzdělání, může se do výběrového řízení přihlásit i občan, který splňuje podmínky přijetí do služebního poměru. Tímto způsobem tedy lze obejít daný běžný postup v případě specifických požadavků služebního místa.

Na nový služební zákon pochopitelně reagovala také vnitřní legislativa Vězeňské služby a postupně byly vydány, novelizovány a aktualizovány nařízení generálního ředitele spojené s touto problematikou.¹⁷

4. 2 Systém vzdělávání ve Vězeňské službě

Organizace a systém vzdělávání ve Vězeňské službě upravuje vnitřní předpis, a to nařízení generálního ředitele č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky. Podle uvedeného nařízení vzdělávání ve Vězeňské službě tvoří soustava různých forem vzdělávání v rámci Programu celoživotního vzdělávání. Je realizováno Institutem vzdělávání Vězeňské služby nebo organizované ve spolupráci s vysokými školami či jinými vzdělávacími subjekty.

Podle výše uvedeného nařízení generálního ředitele je struktura vzdělávání tvořena vstupním vzděláváním a prohlubujícím vzděláváním:

1. Vstupní vzdělávání – je možné dále rozdělit na úvodní a následné.

a) *Úvodní vstupní vzdělávání* se zahajuje bezprostředně po vzniku služebního nebo pracovního poměru. Probíhá v organizační jednotce určené jako místo výkonu služby nebo sjednané jako místo výkonu práce a ukončuje se nejpozději do tří měsíců od jeho zahájení. Cílem 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.

b) *Následné vstupní vzdělávání* se uskutečňuje formou základní odborné přípravy

¹⁷ NGR č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

příslušníků a zaměstnanců, kteří byli přijati do služebního nebo pracovního poměru. Jedná se o základní kvalifikační prvek vzdělání pro práci u Vězeňské služby. Je zajišťován Institutem vzdělávání Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem.

2. Prohlubující vzdělávání – je možno dále členit na manažerské, jazykové a odborné.

a) *Manažerské vzdělávání* - koncepce je dána pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a v bezpečnostních sborech¹⁸ a je zaměřena na získání, osvojení a rozvinutí pracovní kompetence, sociální kompetence, rozvoj osobnostních předpokladů a ucelených znalostí o procesech manažerského řízení a rozhodování vedoucími služebními funkcionáři a vedoucími zaměstnanci Vězeňské služby. Manažerské vzdělávání je založeno na principu plurality subjektů vzdělávání, využívá jak interních, tak externích dodavatelů vzdělávacích aktivit.¹⁹ Je určeno pro zaměstnance, kteří vykonávají práci na vedoucím pracovním místě, na které byli jmenováni nebo jsou vedoucími zaměstnanci podle pracovní smlouvy, dále se vztahuje k výkonu služby na služebním místě, na které byl příslušník ustanoven, popř. pověřen zastupováním.

b) *Jazykové vzdělávání* se vztahuje na příslušníka ustanoveného na služebním místě nebo na zaměstnance na pracovním místě, na nichž se vyžaduje aktivní používání cizího jazyka pro výkon služebních činností, anebo v jiné souvislosti, jež je ve vztahu k plnění úkolů Vězeňské služby. Podrobnosti k jazykové kvalifikaci stanoví vnitřní předpis.²⁰

c) *Odborné vzdělávání* je uskutečňováno zejména formou specializačních kurzů, školení, seminářů, e-learningového studia, panelových diskusí, formou stáže nebo exkurze nebo prostřednictvím porad, za jejichž přípravu a konání odpovídají vedoucí služební funkcionáři a vedoucí zaměstnanci. Odborné vzdělávání se obsahově člení podle profesního složení příslušníků a zaměstnanců, podle potřeb a požadavků organizačních jednotek a zahrnuje všechny oblasti odborných, speciálních a vymezených činností pro zabezpečení výkonu služby a práce ve Vězeňské službě.

¹⁸ Příloha č. 2 usnesení vlády České republiky č. 1542/2005 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.

¹⁹ Článek 3, Pravidla pro vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, příloha usnesení vlády č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005.

²⁰ NGR č. 59/2008, o jazykové kvalifikaci příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky a o změně nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 5/2007 o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě České republiky.

Koncepci programu celoživotního vzdělávání je proto možné shrnout do následujících devíti stupňů:

1. *První stupeň* tvoří základní vzdělávání formou nástupních kurzů a nástupních školení všech nově přijatých příslušníků i občanských zaměstnanců.
2. *Druhý stupeň* tvoří systematické školení včetně pravidelného přezkušování znalostí, jež probíhá v organizačních jednotkách v rámci programu služební odborné přípravy formou řízeného samostudia.
3. *Třetí stupeň* tvoří zvyšování fyzické kondice a dovedností v sebeobraně.
4. *Čtvrtý stupeň* je studium na středních civilních školách.
5. *Pátý stupeň* je orientován na studium na vysokých školách a postgraduální studium.
6. *Šestý stupeň* tvoří systém rozšiřovacích a specializačních kurzů dle katalogu funkcí.
7. *Sedmý stupeň* působení zaměstnanců a příslušníků na středních a vysokých školách formou přednáškové konzultační a publikační činnosti, vedením diplomových prací apod.
8. *Osmý stupeň* obsahuje vzdělávací aktivity prostřednictvím programu PHARE, zejména jazykové vzdělávání.
9. *Devátý stupeň* se prolíná Všemi stupni vzdělání a jedná se o environmentální působení prostředím, zájmovými aktivitami i celkovým zkvalitněním mezilidských vztahů.

Jak již bylo uvedeno na začátku kapitoly, vzdělávání ve Vězeňské službě tvoří systematická a vnitřně diferenciovaná soustava kurzů a dalších forem odborného vzdělávání pořádaných v rámci Programu celoživotního vzdělávání, a to jak samostatně, tak také ve spolupráci s vysokými školami či jinými vzdělávacími subjekty. Systém vzdělávání ve Vězeňské službě je zpracován v souladu s Usnesením vlády České republiky č. 1542/2005, o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Cílem programu celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby je pak soustavné zvyšování profesního růstu ve všech oblastech spojených s výkonem činnosti ve Vězeňské službě, a docílení tak nejvyšší možné profesionality na všech kvalifikačních úrovních.

5. INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY

5.1 Historie vzdělávání ve vězeňství v ČR

Historie vzdělávání zaměstnanců v českém vězeňství tak, jak jej známe dnes, nesahá dále, než do poloviny 20. století. Počátky cíleného výchovného působení na vězně jsou tak podstatně staršího data než počátky výchovného působení na vězeňský personál.

Stejně jako samotný život na „svobodě“, tak také život na „druhé straně“ byl poplatný té které době a zacházení s vězni bylo podmíněno nejen legislativou, ale také samotným přístupem k vězni jako k člověku. Velkou úlohu v tomto procesu hrály nejen sociální a politické podmínky, ale zejména lidský faktor v podobě morálně volných vlastností samotných zaměstnanců věznic, ale také vězněných osob.

Počátky problematiky vzdělávání pracovníků vězeňství se překrývají se vzděláváním příslušníků ministerstva vnitra, do jehož působnosti vězeňství tehdy patřilo. Nejstarší materiály, které zachycují přípravu pracovníků vězeňství, jsou datovány z roku 1960, kdy se pracovníci vězeňství připravovali pro práci ve vězeňských zařízeních ve vzdělávacím středisku Ministerstva vnitra v Janu pod Skalou²¹, kdy tato škola byla organizována systémem jednotlivě specializovaných kateder. V této instituci absolvovali její studenti tříměsíční základní kurz s označením NZ - nápravné zařízení. Podle tehdejšího třídního výkazu skládali závěrečné zkoušky z pěti předmětů:

- odborné předměty nápravného zařízení,
- lidově demokratické právo,
- vojenské tělovýchovné předměty,
- zeměpis,
- marxismus-leninismus.

Jak je dále uváděno Institutem vzdělávání VS ČR, došlo v roce 1962 k přemístění vzdělávacího střediska do Ostrova nad Ohří. Kurz však byl již šestiměsíční a i zde byly závěrečné zkoušky vykonávány z výše uvedených pěti disciplín. Podle dostupných

²¹ <http://www.ivvs.cz>

materiálů z let 1967 a 1970 došlo později ke změně skladby předmětů, kdy výuka byla postupně pravděpodobně diferencována podle pozdějšího konkrétního zacházení pracovníků ve věznicích. Podle třídního výkazu ze školního roku 1967–1968 konali studenti denního kurzu ekonomického směru s odbornou specializací Sboru nápravné výchovy závěrečné zkoušky z devíti předmětů.

V roce 1970 došlo k předání kompetencí v oblasti vězeňství Ministerstvu spravedlnosti Československé socialistické republiky, byla zřízena rezortní Odborná škola Sboru nápravné výchovy (později Střední odborná škola Sboru nápravné výchovy), v jejímž rámci následně probíhaly nástupní kurzy pro nově přijaté vězeňské pracovníky, trvající devět týdnů. Podle výkazu z roku 1970 pro sedmitýdenní nástupní kurz se specializací Sboru nápravné výchovy konali studenti závěrečné zkoušky z těchto předmětů:

- základní politické znalosti,
- bojová příprava,
- Československé socialistické právo,
- odborná bezpečnostní příprava,
- tělesná příprava.

Zde bylo také zahájeno maturitní studium v oboru vychovatelství, které bylo zpočátku organizováno formou čtyřletého internátního studia, posléze změněného na kombinované studium, kdy první a druhý ročník zůstal ročníkem internátním a třetí a čtvrtý probíhal formou dálkového studia. Poslední tři roky existence této školy byly internátní první a čtvrtý ročník, zatímco druhý a třetí ročník byly dálkové.

V roce 1980 došlo k přemístění Střední odborné školy Sboru nápravné výchovy do Zastávky u Brna, kde probíhalo jak maturitní studium, tak i devítitýdenní nástupní kurzy, jakož i další formy vzdělávání vězeňského personálu. Záhy došlo k dalšímu stěhování školy, a to v roce 1982 do Brna. Zde škola pokračovala ve své činnosti v nezměněné podobě v objektu Praporčické školy Sboru národní bezpečnosti Ministerstva vnitra ČSSR.

Zásadní změna v pojetí vzdělávání pracovníků vězeňství nastala v roce 1992, kdy byl přijat zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážích, který s účinností od

1. ledna 1993 zrušil Sbor nápravné výchovy České republiky a jako nástupce ustanovil Vězeňskou službu České republiky.

V souvislosti s touto změnou došlo v roce 1992 v prostorách Střední policejní školy Ministerstva vnitra v Brně ke zřízení Institutu vzdělávání Sboru nápravné výchovy České republiky, který byl posléze ve smyslu nabytí účinnosti zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži přejmenován dnem 1.1. 1993 na Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky. V tomto kontextu také došlo k významným změnám v přípravě a výchově nových pracovníků vězeňství a nástupní kurzy byly nově diferencovány podle konkrétního pracovního zařazení ve Vězeňské službě. Současně byly nástupní kurzy pro příslušníky vězeňské stráže prodlouženy na šestnáct týdnů a jejich součástí byla i řízená praxe v délce čtyř týdnů, která se prováděla ve vybraných věznicích. Kurz pro příslušníky justiční stráže byl osmitýdenní, probíhal odděleně od příslušníků vězeňské stráže a týdenní praxe se vykonávala na vybraných místních jednotkách v Brně. Kurz pro občanské zaměstnance pak probíhal v rozsahu čtyř týdnů.

Nástupní kurzy byly nově rozčleněny do následujících vzdělávacích úseků:

- nástupní kurz A - pro příslušníky vězeňské stráže,
- nástupní kurz B - pro příslušníky dozorce,
- nástupní kurz C - pro příslušníky justiční stráže,
- nástupní kurz D - pro občanské zaměstnance přicházející do styku s vězňenými osobami,
- nástupní kurz E - pro občanské zaměstnance nepřicházející do styku s vězňenými osobami.

S ohledem na výše uvedené je potřeba podotknout, že samostatný nástupní kurz pro příslušníky justiční stráže probíhal pouze v době, kdy Institut vzdělávání Vězeňské služby byl součástí Střední policejní školy v Brně. Po jeho osamostatnění v novém středisku ve Stráži pod Ralskem došlo ke sloučení všech příslušníků ve služebním poměru do jednoho nástupního kurzu. Důvodem tohoto kroku byla jednak skutečnost, že všechny 3 složky uniformované části Vězeňské služby, tedy správní složka, vězeňská stráž a justiční stráž mají obdobný rozsah učiva a jednak mohou být za podmínek

daných zákonem²² využití na všech uvedených úsecích věznice a výkonu činnosti soudnictví.

Pokud se týče justiční stráže, tak jistě neméně důležitou roli při sloučení kurzů hrála také skutečnost, že po prvních třech letech činnosti justiční stráže byly její stavy natolik stabilizovány, že nebylo nutné další masivní náborování nových příslušníků. Doba naplnění jednoho kurzu tak nebyla otázkou týdnů, ale spíše několika měsíců. Tato skutečnost by zásadním způsobem limitovala činnost těch místních jednotek justiční stráže, u kterých by takto neproškolení příslušníci vykonávaly službu, proto došlo k jejich zařazení do kurzů spolu s příslušníky zbylých dvou složek.

5. 2 Současný Institut vzdělávání Vězeňské služby

Institut vzdělávání je rezortním vzdělávacím zařízením s celorepublikovou působností, které zajišťuje jednak teoretickou, ale také praktickou profesní přípravu příslušníků a občanských pracovníků Vězeňské služby. Současně slouží jako resortní instituce pro další profesní vzdělávání a celoživotní vzdělávání ve Vězeňské službě, které je pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivce pracujícího ve Vězeňské službě, směřující k permanentnímu zvyšování jeho vzdělanostní a morální úrovně.

Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky, jako samostatné vzdělávací zařízení, začal pracovat v roce 1996, kdy byla ukončena jeho činnost ve Střední policejní škole v Brně a celá agenda byla přemístěna do Stráže pod Ralskem. Tomuto kroku předcházela vznik pracoviště Institutu vzdělávání VS ČR v Kroměříži v roce 1995. O pět let později byl v roce 2000 Institut vzdělávání rozšířen o další pracoviště v Praze, kde byl zřízen Kabinet dokumentace a historie Vězeňské služby ČR.

Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky je vzdělávacím zařízením a organizační jednotkou Vězeňské služby České republiky, který zabezpečuje vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby a vytváří podmínky pro zvyšování jejich odborné úrovně. Při plnění úkolů Institut vzdělávání spolupracuje

²² Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky

s věcně příslušnými odbory Generálního ředitelství Vězeňské služby, vazebními věznicemi, věznicemi a s dalšími orgány a institucemi včetně středních a vysokých škol, jakož i dalšími nestátními organizacemi a provádí výzkum v oboru penologie²³.

V čele Institutu vzdělávání stojí jeho ředitel, kterého ustanovuje a odvolává generální ředitel Vězeňské služby, a to s přihlédnutím k výsledku výběrového řízení. Institut vzdělávání pak zřizuje a zrušuje ministr spravedlnosti. Za Institut vzdělávání činí právní úkony ředitel Institutu vzdělávání, nejde-li o otázky spadající do výlučné pravomoci ministra nebo generálního ředitele, anebo pokud si ministr nebo generální ředitel jejich úpravu nevyhradili.

Podstatnou změnu doznaly také kurzy základní odborné přípravy pro příslušníky i zaměstnance Vězeňské služby, které se v současné době podle zařazení příslušníka do výkonu služby nebo zaměstnance k výkonu sjednaného druhu práce člení na typy²⁴:

- a) A - příprava pro příslušníky Vězeňské služby bez rozdílu služebního zařazení,
- b) B/1 - příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami, avšak nepodílejí se přímo na realizaci programů zacházení,
- c) B/2 - příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení,
- d) B/3 - příprava pro zdravotnický personál,
- e) B/4 – jedná se o distanční formu kurzu pro občanské zaměstnance VS, kteří pracují na částečný úvazek, a dále ostatní pracovníky vykonávající práci pro Vězeňskou službu ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězněnými osobami. Jde např. o profesi pověřené duchovní, lékař – specialista, terapeut apod.

Zahájení nové éry vzdělávání personálu Vězeňské služby ve vlastním vzdělávacím zařízení umožnilo vytvořit koncepční změny a využít nově vzniklé široké možnosti tohoto zařízení při tvorbě kurzů nejen vstupního vzdělávání, ale zejména také při uplatňování Programu celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě.

K všestrannému rozvoji osobnosti patří samozřejmě také v rámci odreagování se po celodenním stresu zájmové mimovýukové činnosti jak vlastních zaměstnanců, tak

²³ NGŘ 85/2007, kterým se vydává organizační řád Institutu vzdělávání Vězeňské služby České republiky

²⁴ NGŘ č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

také posluchačů. V tomto ohledu Institut vzdělávání nabízí širokou škálu sportovních aktivit. Je zde k dispozici bazén, tělocvična, tenisové kurty a posilovna. V neposlední řadě je rovněž vhodné připomenout výhodnou geografickou polohu městečka Stráž pod Ralskem, které leží v podhůří Lužických hor, ale zejména v blízkosti hory Ještěd a města Liberec. Tato místa nabízejí široké sportovní příležitosti jak pro letní vyžití, zejména turistika a cykloturistika, tak také vyžití pro zimní sporty.

5.3 Vstupní vzdělávání

Prvním krokem v procesu formování nového příslušníka Vězeňské služby, potažmo justiční stráže, je realizace tzv. vstupního vzdělání, které je možné rozdělit na vstupní vzdělávání úvodní a následné. Každá z uvedených fází je velmi důležitá a může velmi mnoho napovědět o případném dalším využití a zařazení nastupujícího příslušníka v blízké budoucnosti.

5.3.1 Úvodní vzdělávání

Období úvodního vzdělávání je velmi důležitou částí základní odborné přípravy, protože je prvotním a mnohdy rozhodujícím obdobím pro nového příslušníka. V této fázi je tento člověk poprvé konfrontován s přímým výkonem služby. Zde se mísí jeho, často zkreslené představy o práci justiční stráže, o platových poměrech a dalších jiných aspektech s realitou skutečnosti. Vzhledem k tomu, že v současné době již není základní vojenská služba, je často, zejména pro mladého člověka, služba v uniformě a nezbytné základní vojenské návyky s tím spojené nepřekonatelnou překážkou v další práci. Dotyčný svůj služební poměr tak často ukončí ještě před zahájením nástupního kurzu.

Úvodní vzdělávání probíhá v organizační jednotce určené jako místo výkonu služby a ukončuje se nejpozději do tří měsíců od jeho zahájení. Cílem je předat příslušníkovi nebo zaměstnanci informace a znalosti směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat službu, včetně seznámení s právními předpisy a vnitřními předpisy, z nichž vyplývají jeho povinnosti a práva vztahující se

k vykonávané službě²⁵.

Příslušník se po vystrojení a vyzbrojení seznámí s používanými typy střelných zbraní, s povelovou technikou, hodnotami a zdvořilostními povinnostmi vůči svým nadřízeným. Po jeho přidělení ke konkrétní místní jednotce justiční stráže se postupně seznamuje se samotným chodem jednotky, prochází postupně všechna strážní stanoviště a studuje jednotlivé povinnosti na nich.

V rámci úvodního vzdělávání by měl příslušník získat ucelenou představu o tom, co bude jeho budoucí náplní práce a s čím se bude během další své kariéry potýkat.

5.3.2 Následné vzdělávání

Následné vzdělávání je realizováno v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem prostřednictvím základní odborné přípravy typu „A“. Tento kurz je společný pro všechny tři uniformované složky, tzn. pro vězeňskou stráž, správní službu a pro justiční stráž. Je zaměřen především na všestrannou přípravu příslušníka a na jeho první profesní orientaci ve Vězeňské službě. Zahrnuje také složky rozumové, mravní, tělesné, estetické a environmentální výchovy. Učební plán je sestaven tak, aby si nastupující příslušník osvojil nejen zákony, předpisy a nařízení upravující výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale zároveň si uvědomoval psychologické, etické i výchovné aspekty výkonu služby²⁶. Jedná se zejména o následující okruhy znalostí, vědomostí a dovedností:

- orientace v právním řádu ČR,
- zvládnutí právních norem vymezujících činnost Vězeňské služby a zacházení s odsouzenými a obviněnými a ostatními klienty VS ČR,
- orientace v mezinárodních úmluvách a pravidlech upravujících zacházení s vězni,
- respektování práv osob ve výkonu vazby a výkonu trestu a jejich dodržování,
- přehled o současných trendech v pojetí vězeňství a metodách práce s vězni,
- uplatňování znalostí z psychologie a pedagogiky, základních etických zásad a pravidel kulturního chování při práci s vězni,
- schopnost tvořivého myšlení, empatie a komunikačních dovedností,

²⁵ NGŘ č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

²⁶ Projekt základní odborné přípravy příslušníků – A, IVVS ve Stráži pod Ralskem

- dovednosti potřebné k poznání a regulování vlastních kvalit potřebných pro osobní i profesní život,
- dodržování zásad profesní etiky a lidských práv při styku s vězněnými osobami, veřejností,
- zvládání chování vedoucího k vytváření dobrých vztahů na pracovišti.

Základní odborná příprava probíhala v novodobé historii Vězeňské služby ve třech základních koncepcích. Jak již bylo v jedné z předchozích kapitol uvedeno, až do začátku výuky ve Stráži pod Ralskem probíhal nástupní kurs příslušníků justiční stráže odděleně od ostatních dvou uniformovaných složek. Trval osm týdnů, včetně týdenní praxe.

Po zahájení provozu v Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem došlo ke sjednocení všech uniformovaných složek do jednoho nástupního kurzu, při zachování stávající délky výuky.

Třetí koncepcí nebo formou nástupního kurzu bylo rozložení kurzu do třech období, proložených praxí. Byl sestaven ze dvou čtyřtýdenních a jednoho pětítýdenního soustředění, mezi kterými byly osmitýdenní intervaly přímé praxe u jednotlivých jednotek justiční stráže, ke kterým byl příslušník přidělen v rámci úvodního vzdělávání. Kurz byl ukončen závěrečnou zkouškou, která komplexně zhodnotila získané teoretické a praktické dovednosti. Nutno podotknout, že pro jednotky justiční stráže, které jsou z důvodu úspor ve Vězeňské službě i úspor ve státní správě obecně početně optimalizovány na minimální možnou úroveň, byla délka trvání kurzu značně komplikovaný faktor.

Od ledna 2012 došlo v Institutu vzdělávání k novému pojetí nástupních kurzů, kdy jako model byl použit již v minulosti užitý osmitýdenní formát, který je opět společný pro všechny tři uniformované složky Vězeňské služby.

V rámci výuky je vedením Institutu sestaven učební plán s časovou dotací k jednotlivým předmětům:

Služební předměty – celková dotace 280 hodin

- Služební příprava
- Pořadová příprava
- Výkon trestu odnětí svobody

- Výkon vazby
- Speciální příprava
- Základy sebeobrany
- Modelové situace
- Exkurze Památník Praha-Pankrác

Humanitní předměty – celková dotace 134 hodin

- Právo
- Psychologie
- Pedagogika
- Profesní etika
- Přednáška – ekologie
- Přednáška – drogy

Stěžejním předmětem pro činnost uniformované složky Vězeňské služby, tedy také justiční stráže, je samozřejmě služební příprava, která zahrnuje poznatky obsažené v právních předpisech a vnitřních předpisech upravujících výkon služby. Stěžejním právním předpisem je zejména zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži, který je probírán detailně v celém rozsahu.

Vedle zákonů upravuje činnost justiční stráže také řada vnitřních předpisů, zejména nařízeních generálního ředitele Vězeňské služby (dále jen „NGŘ“). Základním a také nejvíce obsažným předpisem je NGŘ č. 11/2006 o vězeňské a justiční stráži. Uvedené nařízení představuje jakousi „kuchařku“ – deontologii pro výkon služby vězeňské a justiční stráže a hraje de facto velmi významnou úlohu při dalším praktickém výkonu služby. Dalšími nařízeními jsou namátkou NGŘ č. 40/2002 o způsobu zpracování a hlášení o použití donucovacích prostředků a NGŘ č. 71/2010 o mimořádných událostech ve Vězeňské službě České republiky.

Jediným, avšak velmi významným předpisem zpracovaným výhradně pro potřeby justiční stráže je Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 395/2009, o justiční stráži, která upravuje v souladu se zákonem č. 555/1992 Sb. a zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů organizaci, řízení a zabezpečení úkolů justiční stráže.

V posledním týdnu základního vzdělávacího kurzu jsou realizovány závěrečné zkoušky, které jsou již specializované na jednotlivé složky Vězeňské služby. Příslušníci justiční stráže proto skládají odlišné zkoušky od příslušníků vězeňské stráže, které svým zaměřením zohledňují budoucí výkon služby jednotlivých složek.

Závěrečná zkouška tak je určitým průřezem nabytých vědomostí a dovedností v průběhu celého kurzu. Základem zkoušky je řešení navozené modelové situace, která zahrnuje jednak interpretaci teoretických znalostí a jednak znalostí praktických. Celá řešená situace je koncipována tak, aby co nejvíce odpovídala možné realitě, se kterou se budou příslušníci justiční stráže prakticky dennodenně setkávat při výkonu služby.

5.3.3 Služební zkouška

V souladu s nabytím účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., došlo také k podstatné změně v otázce institutu zkušební doby příslušníka bezpečnostního sboru. Od 1. 1. 2007 jsou příslušníci přijímáni do služebního poměru vždy na dobu určitou, a to na tři roky. Předěšlá právní úprava znala zkušební dobu na jeden rok, kterou bylo možné zkrátit až na polovinu této doby. Absolvování základní odborné přípravy typu „A“ a následné úspěšné vykonání závěrečné zkoušky proto pro značnou část příslušníků znamenalo automatický přechod do služebního poměru na dobu neurčitou. V současné době již toto možné není a tento přechod nastane až po úspěšném složení státní služební zkoušky, která se vykonává do tří let před uplynutím doby určité a je tak velmi důležitým mezníkem v profesním životě každého příslušníka. Účelem služební zkoušky je ověřit teoretickou, případně též praktickou způsobilost pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou.

Příslušník má podle platné právní úpravy²⁷ nárok na vykonání služební zkoušky nejdříve 6 měsíců a nejpozději 1 měsíc před uplynutím doby, na kterou je zařazen do služebního poměru na dobu určitou. Služební zkoušku tvoří část písemná a ústní a část praktická. Jejím účelem je ověřit, zda příslušník má znalosti potřebné pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Služební zkoušku vykonává příslušník před zkušební komisí, která je nejméně tříčlenná a jíž jmenuje a odvolává ředitel bezpečnostního sboru nebo jím pověřený služební funkcionář. O úspěšném vykonání

²⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

služební zkoušky vystaví předseda zkušební komise příslušníkovi písemné osvědčení. Brání-li příslušníkovi ve vykonání služební zkoušky závažná překážka, služební funkcionář prodlouží příslušníkovi dobu trvání služebního poměru tak, aby ji mohl příslušník vykonat do 1 měsíce po odpadnutí této překážky.

Příslušník, který nevykonal služební zkoušku úspěšně, má právo na jedno její opakování, a to před zkušební komisí v jiném složení, a to nejdříve po uplynutí 2 týdnů od neúspěšné zkoušky a nejpozději před uplynutím doby, na kterou byl příslušník zařazen do služebního poměru na dobu určitou.

Obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení upravuje Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., ze dne 1. září 2004, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku. Písemnou část zkoušky tvoří test obsahující 24 otázek, každá otázka má 3 možné odpovědi, z nichž pouze jedna je správná. Doba na vypracování testu je 60 minut a otázky jsou v testu rozděleny do 8 následujících témat²⁸:

- *Ústavní pořádek České republiky* - ÚZ č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky, ÚZ č. 2/1993. Listina základních práv a svobod (zkušební témata jsou dělba moci ve státě, volební systém, složení parlamentu ČR, zákonodárny proces, členění právních norem podle právní síly, lidská práva)
- *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů* - z. č. 361/2003 Sb. (vznik, změna a skončení služebního poměru, základní povinnosti příslušníka a omezení jeho některých práv, služební kázeň, služební volno, jmenování do služební hodnosti, převedení na jiné služební místo)
- *Integrovaný záchranný systém a krizové řízení* – z. č. 293/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, z. č. 240/2000 Sb., krizový zákon, NGR č. 13/2006 o činnosti Vězeňské služby České republiky po vyhlášení krizových stavů, při řešení mimořádných situací a mimořádných událostí, o činnosti Krizového štábu a pracovišť krizového řízení (složky integrovaného záchranného systému, tísňová volání, krizové stavy, situace a jejich vyhlášení, krizové řízení)
- *Trestně právní a správní odpovědnost* – z. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, z. č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (základy trestní odpovědnosti, zánik

²⁸ Metodika přípravy příslušníků VS ČR ke služební zkoušce, IVVS ve Stráži pod Ralskem.

trestnosti a trestu, realizace práva na obhajobu, formy zajišťování osob pro trestní řízení, řešení přestupků spáchaných příslušníky Vězeňské služby)

- *Ochrana utajovaných skutečností* – z. č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti (klasifikace utajovaných skutečností, povinnosti při ochraně utajovaných informací, odpovědnost, způsobilost k nakládání s utajovanými informacemi, členění zabezpečených oblastí objektů do kategorií, členění utajovaných informací podle stupně utajení)
- *Ochrana osobních údajů* – z. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (nakládání s osobními údaji – povinnosti správce a zpracovatele, přístup subjektu osobních údajů k informacím, poskytování informací o osobních údajích, likvidace osobních údajů)
- *Základní znalosti o Evropské unii* - (právní subjektivita Evropské unie, policejní a justiční spolupráce v Evropské unii, členění právních norem EU, členské státy EU, hlavní orgány EU a jejich sídla – které jsou výkonné a které zákonodárné, struktura Evropského parlamentu)
- *Základní znalosti zásad první pomoci* – (selhání základních životních funkcí, zevní krvácení, zlomeniny, poškození zraku, šok, intoxikace, popálení a poleptání).

Po absolvování písemné části následuje ústní část zkoušky, ve které příslušník odpovídá na tři otázky ze 30 stanovených souborů.

První okruh otázek je společný pro všechny příslušníky bez ohledu na jejich služební zařazení a je zaměřen na znalost zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, NGR č. 71/2010 o mimořádných událostech ve Vězeňské službě České republiky, NGR č. 74/2007 o úpravě pravidel služební zdvořilosti a pořadové přípravy a zejména NGR č. 11/2006 o vězeňské a justiční strážní.

Druhý okruh otázek je již rozdělen podle zařazení příslušníků na příslušná služební místa v organizační jednotce. U strážných justiční strážce je kladen důraz zejména na povinnosti vyplývající ze zákona č. 555/1992 Sb., NGR č. 11/2006 a Instrukci Ministerstva spravedlnosti č. 500/2002 o zásadách bezpečnosti justičních objektů, Občanský soudní řád č. 99/1963 Sb. a z dalších vnitřních předpisů upravujících činnost

u vstupu do budovy soudu, státního zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti, postup při kontrole osob vstupujících do uvedených budov.

Třetí okruh služební zkoušky je její praktická část, která je opět společná pro všechny příslušníky bez rozdílu služebního zařazení. Skládá se především z manipulace se všemi zbraněmi používanými ve Vězeňské službě, z praktického použití donucovacích prostředků na figurantovi, z provádění preventivní prohlídky a osobní prohlídky vstupující osoby, kontroly balíků a znalosti zásad první pomoci.

Každá část zkoušky se hodnotí samostatně. Pokud příslušník nevyhoví v některé části zkoušky, má možnost opakovat pouze tu část zkoušky, ve které nevyhověl. Po úspěšném absolvování služební zkoušky obdrží příslušník od předsedy komise písemné osvědčení o jejím úspěšném vykonání.

Tabulka 1: Grafické znázornění vzdělávání ve VS ČR

Vstupní vzdělávání		Prohlubující vzdělávání	
Úvodní	Následné	Praxe	Služební zkouška
cca 2 měsíce	8 týdnů	Do 3 let služby	Nejpozději 1 měsíc před dovršením 3 let služby

5. 4 Prohlubující vzdělávání

Pokud příslušník úspěšně absolvuje vstupní vzdělávání, tzn. nástupní kurz, jsou mu následně dány Vězeňskou službou možnosti dalšího vzdělávání, které má za cíl prohloubit jeho dosavadní získané znalosti o další témata. Jedná se o prohlubující vzdělávání, které je součástí celoživotního vzdělávání příslušníků ve Vězeňské službě. Jedná se o tři základní druhy vzdělávání, a to manažerské vzdělávání, jazykové vzdělávání a vzdělávání v dalších oborech, odbornostech a oblastech – tzv. Specializační kurzy celoživotního vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že tato práce pojednává o vzdělávání justiční stráže, budu dále hovořit pouze o Specializačních kurzech. Důvodem je skutečnost, že příslušníků justiční stráže se manažerské ani jazykové kurzy v podstatě netýkají, protože justiční stráž je zejména složkou výkonnou na nižším stupni řízení.

5.4.1 Specializační kurzy celoživotního vzdělávání pro justiční stráž

Nabídka specializačních kurzů v Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem je poměrně široká a pestrá. Svým zaměřením se snaží dynamicky reagovat na stále se měnící legislativu, nároky a potřeby Vězeňské služby. Specializační kurzy jsou organizovány periodicky a obsahem jsou sestavovány a plánovány jednotlivým zaměstnancům podle jejich funkčního zařazení. Po absolvování kurzu obdrží každý posluchač osvědčení o absolvování kurzu celoživotního vzdělávání Vězeňské služby. Podle délky trvání se specializační kurzy dělí na krátkodobé, trvající několik dnů až týdnů a dlouhodobé, několikátýdenní, v případě některých manažerských kurzů může být délka studia až 3 roky.

Specializační kurzy lze v obecné rovině rozdělit podle jejich zaměření na kurzy pro strážní a dozorčí službu, management Vězeňské služby, pracovníky oddělení výkonu trestu odnětí svobody, pracovníky správních činností a příslušníky justiční stráže, které budou nadále předmětem zájmu.

V současné době nabízí Vězeňská služba prostřednictvím Institutu vzdělávání 125 Specializačních kurzů²⁹. Z uvedeného počtu kurzů je jich celkem 12 připraveno také pro potřeby justiční stráže ať již výhradně nebo společně s ostatními složkami Vězeňské služby.

Specializační kurzy určené výhradně pro justiční stráž:

- *Specializační kurz pro velitele místní jednotky JS* – kurz je určen pro velitele místních jednotek JS, kdy cílem je rozšíření jejich znalostí z oboru psychologie, práva, managementu a služební problematiky, protože pracují na úrovni středního managementu a jsou ve styku s veřejností. Poznatky získané v tomto kurzu by měly přispět k usnadnění a zároveň ke zkvalitnění jejich práce.

²⁹ <http://www.ivvs.cz>

- *Styk a práce s veřejností (Komunikace pro JS)* – kurz je určen pro strážné justiční strážce, cílem je vybavit příslušníky kvalitními znalostmi v oblasti komunikace, protože právě oni jsou při výkonu své služby stále pod přímou kontrolou veřejnosti. Poznatky z tohoto kurzu by jim měly pomoci ke zvýšení kvality profesionálního jednání s veřejností.

Druhou skupinu tvoří Specializační kurzy určené pro více složek Vězeňské služby, mezi které patří také justiční stráž:

- *Specializační kurz romské problematiky* – kurz je určen kromě ostatních složek také pro velitele jednotek justiční strážce a strážné justiční strážce, jeho cílem je uvedení do romské problematiky. Důvodem je odlišnost romské mentality, jejíž neznalost, resp. poznání může předejít mnohým neshodám a vypjatým situacím.
- *Zdokonalovací kurz instruktorů sebeobrany* - kurz je určen především začínajícím i pokročilým instruktorům a lektorům sebeobrany věznic a vazebních věznic, mezi které patří také několik příslušníků justiční strážce. Cílem kurzu je dosažení vyšší kvality výcviku příslušníků Vězeňské služby. Důraz je kladen především na zvládnutí základů principů motorického učení, pedagogiky a didaktiky obecné i tělesných cvičení. Kurz je koncipován jako dvoustupňový.
- *Prevence kriminality I* - kurz je určen kromě ostatních složek také pro velitele jednotek justiční strážce a strážné justiční strážce, jeho cílem je působit v rámci prevence na páchaní trestné činnosti pracovníků Vězeňské služby.
- *Strategie vyjednávání a zvládání stavů agresivity* - kurz je určen kromě ostatních složek také pro velitele jednotek justiční strážce a strážné justiční strážce, jeho cílem je prohloubení sebepoznání, optimalizace vztahu k sobě i druhým, ujasnění hodnot a životních cílů, nácvik přiměřeného způsobu vedení komunikace.
- *Specializační kurz pro strážné* - kurz je určen pro příslušníky Vězeňské služby ve funkci strážný, cílem je prohloubit a zdokonalit znalosti a praktické dovednosti zařazených příslušníků VS ČR z oblasti služební problematiky, práva, psychologie, sebeobrany a relaxace.
- *Protidrogová prevence I* - kurz je určen kromě ostatních složek také pro velitele jednotek justiční strážce a strážné justiční strážce, jeho cílem je vybavit zařazené

pracovníky VS ČR alespoň základními znalostmi o drogách, o jejich působení na člověka, o příznacích jejich požití a dlouhodobého užívání, aby byli schopni v rámci svých kompetencí spolupracovat na konkrétních protidrogových programech na svých pracovištích a podílet se aktivně na protidrogové prevenci.

- *Výchova k lidským právům pro pracovníky Vězeňské služby* - kurz je určen pro všechny pracovníky Vězeňské služby, jeho cílem je poskytnout zařazeným pracovníkům poznatky z oblasti uplatňování lidských práv.
- *Základní kurz problematiky EU* – kurz je mimo jiné určen také velitelům jednotek justiční stráže, jeho cílem je poskytnutí uceleného rámcového přehledu o fungování států EU, o významu EU pro Českou republiku a její další vývoj. Jde o základní vhled do uvedené problematiky.
- *Kultura v organizaci* - kurz je určen pro pracovníky VS ČR – příslušníky i občanské zaměstnance, cílem je zdokonalení úrovně komunikace s nadřízenými, podřízenými i vězni, kultura oblékání a vystupování pracovníka, seberepresentace a problémy kultury pracoviště.
- *Kurz zdravého životního způsobu, relaxační programy I* – kurz je určen kromě dalších složek také pro strážné justiční stráže, cílem je seznámit účastníky se základy problematiky aktivního životního způsobu. Poskytnout informace a vyzkoušet si praktické postupy jak rozvíjet zdatnost a upevňovat zdraví a z toho vyplývající životní rovnováhu a pohodu.

Z výše uvedeného stručného výčtu vyplývá, že nabídka Specializačních kurzů je skutečně vyčerpávající. Zahrnuje velmi široké spektrum oblastí, které sahá od služebních záležitostí, až po formování vlastní osobnosti. Nabídka je však jedna strana mince a realizace kurzu druhá.

Justiční stráž je od svého vzniku složkou, která byla do systému Vězeňské služby uměle včleněna. Její činnost je prioritně soustředěna do budov soudů, státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti, jinými slovy je zaměřena na práci s veřejností. Součástí je samozřejmě také úzká spolupráce s příslušníky vězeňské stráže při eskortě v soudní budově, avšak prvotně uvedené činnosti značně převládají. Tyto skutečnosti svým způsobem hráli a hrají negativní roli při určování priorit jednotlivých

složek Vězeňské služby, tedy také pro zařazování příslušníků justiční stráže do probíhajících společných kurzů a také realizaci samostatných kurzů ať již pro velitele jednotek nebo strážné justiční stráže. Při současném, zejména finančním postavení Vězeňské služby, se kterým úzce souvisí potřeba modernizace většiny věznic, se tomuto trendu nelze divit. Přesto jsem přesvědčen, že především „Kurz pro velitele místní jednotky JS“ a „Styk a práce s veřejností“ by bylo vhodné a žádoucí minimálně jedenkrát za 2 až 3 roky do realizovaných programů celoživotního vzdělávání Institutu ve Stráži pod Ralskem zařadit.

5.4.2 Další formy vzdělávání

S účinností zákona č. 361/2003 Sb., vyvstala pro mnohé příslušníky z důvodu nižšího vzdělání, než vyžaduje funkce, na které se nacházejí, potřeba si své dosavadní vzdělání zvýšit. Vězeňská služba však narozdíl např. od Policie ČR nedisponuje žádnou akreditovanou vysokoškolskou vzdělávací institucí. Tento stav řeší Institut vzdělávání ve Stráži pod Ralskem od roku 2007 ve spolupráci s Vysokou školou tělovýchovy a sportu Palestra. Je zde možnost bakalářského studia – obor pedagog sportovních a volnočasových aktivit.

Obdobně byla zahájena spolupráce s pedagogickou fakultou Technické univerzity v Liberci. Nabízí se zde možnost studia v Kurzu sociální práce pro pracovníky ve vězeňství a policii, který připravuje studenty na přijímací řízení a také na studium v bakalářském studijním oboru – Penitenciární péče. Frekventanti kurzu se během dvousemestrálního studia seznamují se základy psychologie, pedagogiky, sociální práce, sociální deviace, práce na PC atd.

Kromě výše uvedených vzdělávacích zařízení spolupracuje Institut vzdělávání také s Karlovou univerzitou v Praze, Masarykovou univerzitou v Brně, Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně, s Institutem mezioborových studií Brno, Centrem Adiktologie 1. LF UK a Palackého univerzitou v Olomouci.

6. VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZAČNÍCH JEDNOTKÁCH

Kromě Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem je nutné mezi důležité vzdělávací prvky zařadit také služební a profesní přípravu příslušníků všech složek, tedy také příslušníků justiční stráže, která je rovněž součástí programu celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě. Jedná se o soubor odborných školení a výcvikových cvičení, prováděných rovnoměrně po celý kalendářní rok organizační jednotkou, ke které je příslušník personálně přiřazen. Učební cíle a zásady školení a výcviku jsou zaměřeny na prohlubování a upevňování vědomostí a dovedností nezbytných k výkonu služby příslušníka a jsou součástí vnitřních předpisů³⁰ Vězeňské služby.

6.1 Služební příprava

Služební příprava je ve Vězeňské službě prováděna v souladu s plány služební přípravy zpracovanými v jednotlivých organizačních jednotkách. Služební přípravy se účastní všichni příslušníci v rozsahu daném pro organizační jednotku a také pro zařazení jednak ke konkrétní složce a jednak na konkrétní funkci. Příslušníci justiční stráže provádějí následující soubor témat:

- *Téma č. S 1* - střelecká příprava a ostré školní střelby
- *Téma č. S 2* - kondiční příprava a prověrka kondiční přípravy
- *Téma č. S 3* - sebeobrana a použití donucovacích prostředků
- *Téma č. S 5* - školení a prověření teoretických znalostí právních a vnitřních předpisů upravujících výkon služby
- *Téma č. S 8* - pořadová příprava, vojenské vystupování a zdvořilost.

Služební příprava se provádí na střeleckých trenažérech, střelnicích, na učebnách, ve sportovních sálech nebo místnostech organizačních jednotek. V rámci spolupráce

³⁰ NGR č. 67/2009, kterým se stanoví rozsah služební a profesní přípravy příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky

s Policií ČR je u vybraných jednotek justiční stráže vykonávána střelecká příprava v prostorách policejních střelnic, a to na základě písemných meziresortních dohod.

6. 2 Profesní příprava

Profesní příprava je vykonávána každoročně na základě Plánu profesní přípravy organizační jednotky na kalendářní rok. Je určena jak pro příslušníky, tak také pro občanské zaměstnance a slouží k upevňování a prohlubování znalostí a dovedností vyplývajících z obecných právních norem a dotýkajících se činností souvisejících z profesí ve Vězeňské službě. Profesní příprava se skládá:

- *Téma č. P 1* – bezpečnost práce
- *Téma č. P 2* – protipožární příprava
- *Téma č. P 3* – zdravotnická příprava
- *Téma č. P 4* - komunikace s vězňenými a civilními osobami
- *Téma č. P 5* - školení a prověřování teoretických znalostí právních a vnitřních předpisů upravujících
- *Téma č. P 6* - problematika organizovaného zločinu
- *Téma č. P 7* - posilování právního vědomí (korupce, nedovolené styky, apod.)
- *Téma č. P 8* – drogová problematika
- *Téma č. P 9* - výchova k lidským právům a profesní etika
- *Téma č. P 10* - obecné zásady při vzniku krizových stavů a mimořádných událostí povinnosti zaměstnance při realizaci Plánu vyrozumění a svozu
- *Téma č. P 11* - činnost zaměstnance při zajištění místa trestného činu
- *Téma č. P 12* - činnost Pracoviště krizového řízení organizační jednotky
- *Téma č. P 13* - vzdělávání v oblastech ochrany životního prostředí ve Vězeňské službě
- *Téma č. P 14* - strategie boje proti extremismu.

7. STAV VZDĚLANOSTI A MOTIVACE PŘÍSLUŠNÍKŮ PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Jak již bylo v předchozích kapitolách uvedeno, příslušníci justiční stráže musí v současné době při nástupu, resp. v přijímacím řízení k Vězeňské službě, splňovat řadu požadavků. Jedním z nich je také požadované vzdělání.

V předchozích letech, zejména v dobách vzniku justiční stráže, byla vzdělanost obyvatel České republiky na odlišné úrovni než v současné době. Před rokem 1989 byly na vzdělávání odlišné náhledy, které vyplývaly jednak z požadavků tehdejšího trhu a jednak z principů tehdejší společnosti. Maturitní zkoušku mělo tehdy výrazně méně obyvatel než v současné době. Bylo proto celkem běžné, že u justiční stráže sloužilo poměrně značné množství příslušníků, kteří měli „pouze“ střední vzdělání bez maturity. Z vlastních zkušeností musím však podotknout, že kvalita těchto příslušníků byla i přes tuto skutečnost na velmi dobré úrovni, což se o mnoha příslušnících s „maturitou“ v posledních letech bohužel říci nedá. Nejen že jejich všeobecné znalosti jsou o poznání horší, ale zejména je zde výrazný posun k horšímu z hlediska morálně volných vlastností, což ovšem není tématem této práce.

Nesplňovat požadované vzdělání na určitou funkci s sebou přinášelo v době účinnosti zákona 186/1992 Sb., který byl předchůdcem současného zákona o služebním poměru (č. 361/2003 Sb.) samozřejmě jistý finanční deficit. Z tohoto důvodu byla značná část příslušníků, včetně mě, motivována si chybějící vzdělání doplnit. Řada příslušníků proto začala studovat střední školy různého zaměření, ať již s podporou studijního volna nebo ve svém „volném“ čase. Příslušníci, kteří studium odmítli nebo dosažení středního vzdělání s maturitou nebyli opakovaně schopni dosáhnout, průběžně odcházeli s výsluhovým příspěvkem.

Od poloviny 90. let se postupně otevřely možnosti studovat také graduálně, a to zejména bakalářské studijní programy různého zaměření. Jednalo se ve většině případů o pedagogický studijní směr, ale také bezpečnostně-právní na Policejní akademii ČR v Praze nebo právní zaměření na Masarykově univerzitě v Brně. Mnozí z těchto příslušníků posléze ve svém studiu plynule přešli na magisterský studijní program a doplnili si tak úplné vysokoškolské vzdělání.

S nabytím účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., byla příslušníkům nesplňujícím požadované vzdělání poskytnuta čtyř až šestiletá lhůta na jeho doplnění, daná podle příslušné zastávané funkce. Příslušníků justiční stráže se většinou týkala lhůta čtyřletá. Řada příslušníků tuto možnost na poslední chvíli využila, ostatní byli nuceni nejpozději do 31. 12. 2011 odejít ze služebního poměru nebo žádat ředitele organizační jednotky o zařazení do 1. tarifní třídy, což s sebou neslo pochopitelně značný pokles již tak nevysokého služebního příjmu. Tato druhá možnost tak byla využita pouze v jednotkách případů.

V současné době je úroveň vzdělanosti příslušníků justiční stráže podle mého názoru na velmi vysoké úrovni. Nejvyšší zastávanou funkcí v přímém výkonu služby justiční stráže je oblastní velitel, kterých je celkem 10. Z tohoto počtu devět oblastních velitelů vystudovalo vysokou školu, jeden studium v současné době dokončuje. Nižší funkcí je funkce velitel místní jednotky justiční stráže, kterých je celkem 104. I když je minimální požadované vzdělání na tuto funkci střední vzdělání s maturitou, většina z nich má rovněž vysokoškolské vzdělání, zejména v bakalářském studijním programu nebo alespoň vyšší odbornou školu. Nutno však podotknout, že stejného vzdělání dosáhla také celá řada strážných na „nejnižším“ služebním žebříčku.

Výše uvedené skutečnosti proto nepochybně dokládají, že příslušníci justiční stráže mají velmi dobrý vztah ke vzdělání a jednoznačně pochopili nutnost celoživotního vzdělávání v dnešní neustále se měnící informační společnosti.

8. PERSPEKTIVY ROZVOJE A ZAVÁDĚNÍ MODERNÍCH FOREM VZDĚLÁVÁNÍ JUSTIČNÍ STRÁŽE

Vzdělávání příslušníků justiční stráže, zejména v předešlých kapitolách uvedené periodické vzdělávání ve formě služební a profesní přípravy s sebou přináší také nemalé finanční náklady. Jednotky justiční stráže jsou rozmístěny na soudech a státních zastupitelstvích v příslušných městech České republiky. Tyto jednotky jsou ve většině případů značně vzdáleny od organizační jednotky, čili vazební věznice nebo věznice, ke které jsou personálně přiřazeny. Proplácení cestovních náhrad příslušníkům justiční stráže, kteří jsou nuceni několikrát v roce cestovat k organizační jednotce za účelem absolvování této přípravy, je poměrně nákladné a v mnoha případech zbytečné.

Již v roce 2011 bylo v některých organizačních jednotkách využito vzdělávání distanční formou za využití e-learningu. V současné době je naprosto běžnou součástí vybavení služebny justiční stráže stolní PC, proto bylo využito tzv. asynchronního on-line, případně off-line e-learningu. Asynchronní on-line e-learning předpokládá pouze připojení PC k internetu a využití elektronické pošty k distribuci vzdělávacích opor. Pokud na některé jednotce justiční stráže nebylo připojení na internet vedením soudu umožněno, bylo využito off-line e-learningu a distribuce vzdělávacích opor proběhla přes externí datové médium, většinou přes CD nebo DVD.

Tato první vlna přinesla velmi pozitivní výsledky. Jednak došlo k úspoře výše zmíněných finančních prostředků a jednak také k optimalizaci využití lidských zdrojů. Profesní příprava dříve vyžadovala přítomnost příslušníka v organizační jednotce, čímž došlo na několik hodin k oslabení strážní služby u příslušné jednotky justiční stráže, což využití e-learningu jednoznačně odbouralo. Příslušník je schopen se vzdělávat a přesto je přítomen na pracovišti a je k dispozici pro případ vzniku mimořádné situace ve střeženém objektu.

Uvedené skutečnosti přiměly management Vězeňské služby k přehodnocení přístupu k proškolení zejména profesní přípravy příslušníků justiční stráže a od 1. 1. 2012 bylo rozhodnuto o postupném zavádění nových forem vzdělávání za využití moderních informačních a komunikačních technologií. Zapojení jednotek justiční stráže do tohoto programu bude probíhat postupně v průběhu letošního roku ve spolupráci

oblastních velitelů justiční stráže, generálního ředitelství Vězeňské služby a příslušných odborníků, kteří provádějí jednotlivá školení v organizačních jednotkách.

V budoucnu by stálo za úvahu vytvořit nejen pro příslušníky justiční stráže vybrané Specializační kurzy, které v současné době nabízí Institut vzdělávání ve Stráži pod Ralskem, také jako vzdělávací moduly v distanční formě. Výhodou by jednoznačně byla lepší přístupnost příslušníků k tomuto typu vzdělávání, možnost vyšší četnosti kurzů podle potřeby Vězeňské služby a z toho vyplývající vyšší počet jejich absolventů. Realizací tohoto typu vzdělávání by podle mého názoru došlo k vyšší profesní vzdělanosti příslušníků, což v konečném důsledku povede ke zkvalitnění práce vězeňského personálu, při relativně nízkých finančních nákladech.

PRAKTICKÁ ČÁST

9. VÝCHODISKA PRŮZKUMU A HYPOTÉZY

9.1 Cíl průzkumu

V praktické části diplomové práce se budu zabývat profesním, resp. resortním vzděláváním příslušníků justiční stráže. Cílem je popsat a zhodnotit efektivnost a kvalitu základní odborné přípravy, nabídku celoživotního vzdělávání pro příslušníky justiční stráže Vězeňskou službou a reálné možnosti využití této nabídky. Chtěl bych také tímto průzkumem vyhodnotit a pojmenovat pozitivní i negativní jevy vyskytující se v oblasti profesního vzdělávání příslušníků justiční stráže, tyto jevy následně analyzovat a zformulovat doporučení pro praxi.

Východiskem průzkumu bude jednak obsah písemných materiálů poskytovaného vzdělávání zejména Institutem vzdělávání ve Stráži pod Ralskem a jednak dotazníkové šetření u příslušníků justiční stráže na všech stupních řízení.

K výběru tohoto tématu jsem se rozhodl z důvodu dlouholetých zkušeností získaných na různých pozicích v oblasti justiční stráže, které bych chtěl ve své diplomové práci uplatnit a zhodnotit. Rovněž se domnívám, že v této oblasti existuje prostor pro určité inovace a zefektivnění současného vzdělávacího procesu, který by měl, dle mého názoru, více vycházet z praxe, pružně reagovat na dynamicky se měnící situaci a sociální aspekt při jednotlivých činnostech justiční stráže. K těmto domněnkám jsem dospěl jednak na základě vlastních profesních zkušeností, a jednak také diskusemi se svými kolegy z řad justiční stráže na všech stupních řízení. Má současná pozice mně umožňuje nahlížet na celou problematiku v širších souvislostech. Jsem proto přesvědčen, že analýza a hodnocení průzkumu nebudou nepřiměřeně zkresleny subjektivními invencemi.

9.2 Stanovení hypotéz

V rámci empirického šetření jsem se zaměřil zejména na to, jak vnímají současný vzdělávací systém Vězeňské služby ti, kterých se nejvíce dotýká, tedy příslušníci justiční stráže řešící problémy v přímém výkonu služby. Je zřejmé, že žádný z příslušníků nemá na tuto problematiku totožný názor, vždy zde budou určité odlišnosti vycházející z rozdílných životních zkušeností a postojů. S ohledem na tuto skutečnost jsem při volbě hypotéz vycházel spíše z obecného rámce zkoumané problematiky a pojal výzkum v širších souvislostech. Z uvedeného důvodu jsem si pro svůj výzkum zvolil následující hypotézy:

Hypotéza první: Příslušníci justiční stráže vnímají celoživotní vzdělávání jako nezbytnou a důležitou součást dnešní doby.

Hypotéza druhá: Příslušníci justiční stráže považují rozsah problematiky justiční stráže získaný na základě vstupního vzdělávání za poddimenzovaný.

Hypotéza třetí: Příslušníci justiční stráže vnímají nabídku dalšího profesního vzdělávání pro justiční stráž jako nedostatečnou.

9.3 Charakteristika respondentů

Respondenty výzkumného souboru jsou příslušníci justiční stráže ve služebním poměru k Vězeňské službě. Justiční stráž čítá podle vnitřních předpisů Vězeňské služby³¹ celkem 1055 příslušníků. Z tohoto počtu se jedná o 104 velitelů místních jednotek justiční stráže. Nad rámec tohoto počtu jsou u vybraných vazebních věznic a věznic zařazeni také oblastní velitelé justiční stráže, kterých je celkem 10.

³¹ NGR č. 69/2009, kterým se stanoví maximální počty příslušníků justiční stráže jednotlivých místních jednotek justiční stráže, přidělení místních jednotek justiční stráže k určeným vazebním věznicím a věznicím Vězeňské služby České republiky, seskupení místních jednotek justiční stráže do oblastí a justiční objekty, u kterých se zřizuje samostatná jednotka justiční stráže a u kterých bude zajišťován nepřetržitý režim služby, ve znění pozdějších předpisů.

Jak bylo tedy již výše naznačeno, soubor respondentů tvoří tři skupiny příslušníků:

- 1) *Strážní jednotlivých místních jednotek justiční stráže,*
- 2) *Velitelé jednotek justiční stráže,*
- 3) *Oblastní velitelé justiční stráže.*

Vzhledem k tomu, že každá skupina potenciálních respondentů je jinak početná, snažil jsem se v dotazníkovém šetření alespoň přibližně zachovat poměr počtu respondentů jednotlivých skupin. Výjimku tvoří pouze poměrově vyšší počet oblastních velitelů. Důvodem je jejich možný komplexní náhled na danou problematiku, který vychází z popisu jejich funkce a z bohatých zkušeností spojených s délkou služby u justiční stráže.

Při volbě souboru respondentů jsem také zvažoval zohlednit ve vybraném vzorku genderovou problematiku. Vzhledem k tomu, že podmínky pro výkon služby, podmínky pro vzdělání, pro výkon jednotlivých služebních činností jsou stejné, a v neposlední řadě také z důvodu stejného finanční ohodnocení obou pohlaví, jsem od tohoto rozdělení upustil, i když v konečné podobě zastoupení žen ve zkoumaném vzorku odpovídá reálnému poměru na jednotlivých jednotkách justiční stráže.

Pro zvýšení objektivity šetření a zvýšení vypovídající hodnoty zkoumaného vzorku jsem zohlednil také jeho geografické rozložení. Dotazníkové šetření bylo proto ve spolupráci s oblastními veliteli provedeno u vybraných jednotek justiční stráže elektronickou, ale také písemnou formou napříč justiční stráží.

10. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

10.1 Postup

Vzhledem k charakteru práce bylo výzkumné šetření provedeno kvantitativní formou, za využití standardizovaného dotazníku. Tato metoda umožňuje získat potřebné množství dat a informací od velkého počtu respondentů za poměrně krátký časový interval. V dnešní době, v době moderních komunikačních technologií je využití této formy průzkumu o to více aktuální a při zachování podmínek anonymity také dostatečně efektivní.

Dříve, než byla zahájena distribuce dotazníku směrem k respondentům, jsem provedl tzv. předvýzkum, ve kterém jsem u svých pěti kolegů zjišťoval srozumitelnost a použitelnost zvolených otázek. Po vyhodnocení předvýzkumu jsem provedl drobnou korekci ve formulaci otázek dotazníku na jeho konečnou verzi. Následně jsem požádal o spolupráci předem zvolené oblastní velitele tak, abych obsáhl co možná nejširší spektrum respondentů s důrazem na geografické rozložení. Dále jsem v pokynech pro vyplňování dotazníku stanovil přibližný poměr vycházející z celkového počtu jednotek justiční stráže, strážných a velitelů místních jednotek. Při vyplňování dotazníku tak připadalo na jednoho velitele jednotky cca 8–9 příslušníků. Počet oblastních velitelů jsem opět zvolil průřezově.

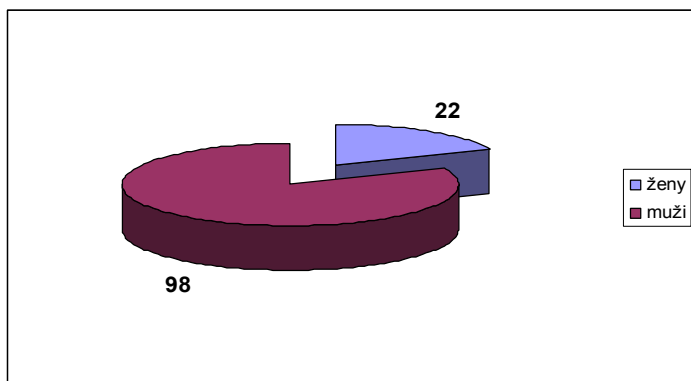
Jak jsem již výše naznačil, z důvodu maximální eliminace zkreslování odpovědí samotnými respondenty, např. z důvodů ostychu, případně pohnutek spojených s výkonem mé funkce, byly dotazníky anonymní, rozdělené pouze podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a funkčního zařazení. U dvou otázek jsem z důvodu upřesnění nebo spíše získání vyšší vypovídající hodnoty zvolil ještě slovní komentář v případě kladné odpovědi.

Distribuce dotazníků byla zajištěna e-mailem směrem k oblastním velitelům justiční stráže, kterým na tomto místě chci poděkovat za velmi dobrou spolupráci. Návratnost dotazníků byla provedena jednak zpět e-mailem a jednak osobním předáním.

10.2 Grafické znázornění průzkumu a analýza dat

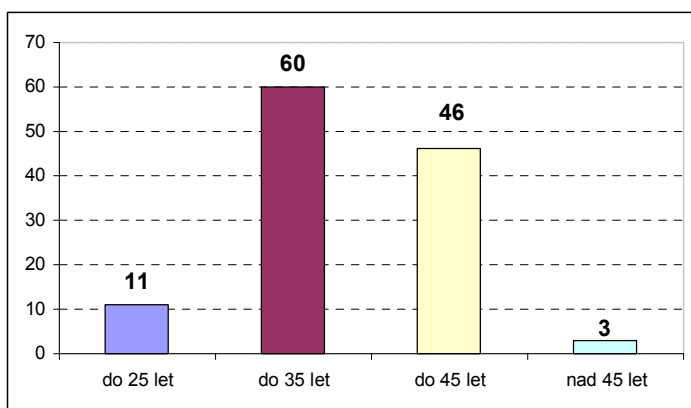
Úvodní část dotazníku je věnována genderovému rozdělení respondentů. Důvodem je možnost zhodnocení odlišné četnosti odpovědí žen a mužů na jednotlivé konkrétní otázky. V konečném důsledku však nejsou tyto rozdíly v níže uvedeném grafickém znázornění brány na zřetel, a to z důvodu rovnoprávného postavení obou pohlaví u Vězeňské služby. Ve vybraných případech jsou pouze slovně okomentovány v analýzách odpovědí u konkrétních otázek.

Graf 1: Genderové rozdělení respondentů



1. Otázka - *Do jaké věkové kategorie patříte?* do 25 let; do 35 let; do 45 let; nad 45 let

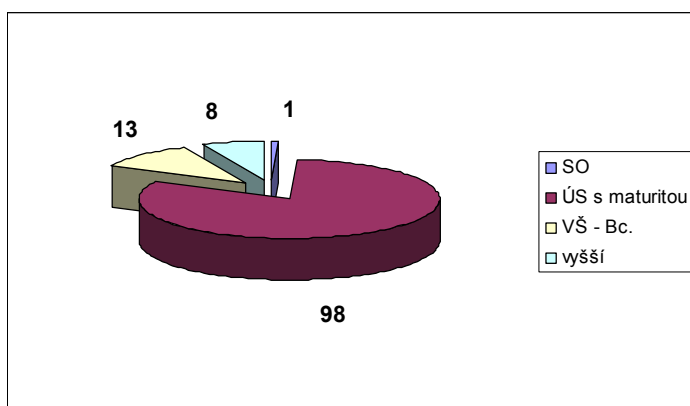
Graf 2: Otázka č. 1



Zatímco jednotky justiční stráže v Praze mají oproti ostatním krajům několikanásobně vyšší fluktuaci, byla část respondentů oslovena také v Praze, aby bylo možné objektivně posoudit a stanovit statistické věkové rozložení příslušníků.

2. Otázka - **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?** SO; ÚS s maturitou; VŠ-Bc.; vyšší

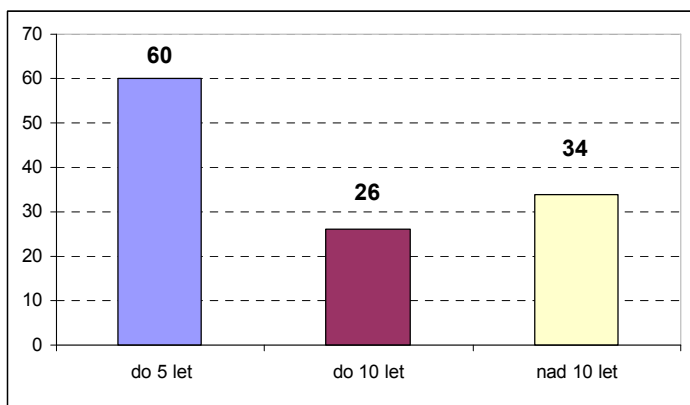
Graf 3: Otázka č. 2



Z uvedeného grafického znázornění respondentů jednoznačně vyplývá, že nejčastějším vzděláním příslušníků justiční stráže je úplné střední s maturitou. Důležitým zjištěním směrem k průzkumu vzdělanosti příslušníků je ten fakt, že z celkového počtu 120 respondentů má vysokoškolské vzdělání 21 z nich, tj. 17,5 %. Pokud vezmeme v úvahu skutečnost, že pouze 5 z nich má vysokoškolské vzdělání určené jako součást své funkce, dojdeme k číslu cca 14 %, které jednoznačně dokazuje kladný vztah k dalšímu vzdělávání.

3. Otázka - **Jak dlouho pracujete u justiční stráže?** do 5 let; do 10 let; nad 10 let

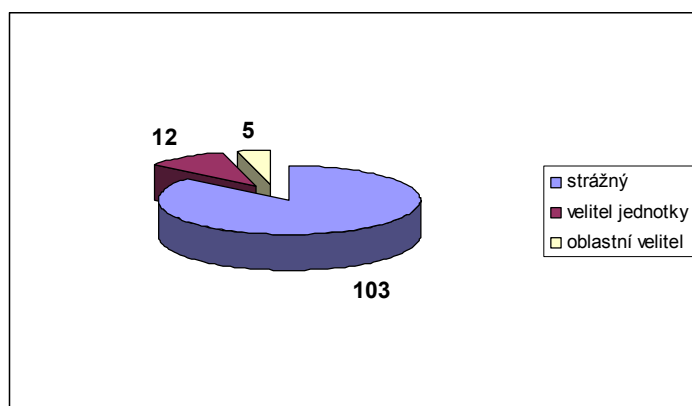
Graf 4: Otázka č. 3



I když, jak již bylo výše uvedeno, část respondentů byla oslovena také v Praze, která se vyznačuje vysokou fluktuací, vypovídá grafické znázornění výsledků jednoznačně o tom, že vlna odchodů spojená zejména s účinností zákona č. 361/2003 Sb., zasáhla také justiční stráž a došlo k poměrně značné výměně jejich příslušníků.

4. Otázka - *Jakou funkci vykonáváte?* strážný; velitel místní jednotky; oblastní velitel

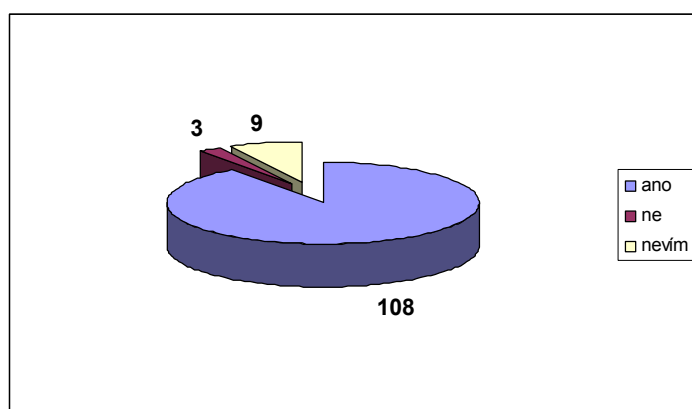
Graf 5: Otázka č. 4



Vzorek respondentů byl záměrně vybrán tak, aby poměrově odpovídal počtu strážných a velitelů jednotek. Z důvodu vyšší výpovědní hodnoty některých otázek bylo osloveno celkem 5 oblastních velitelů, což se uvedenému poměru vymyká. Aby nebyla ovlivněna statistika vzdělanosti, byla tato skutečnost zohledněna v analýze dat 2. otázky.

5. Otázka - *Myslíte si, že je v dnešní moderní době nezbytné celoživotně se vzdělávat?*
ano; ne; nevím

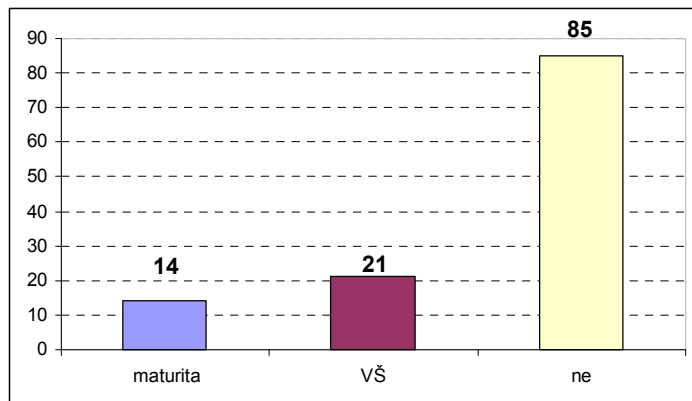
Graf 6: Otázka č. 5



Z odpovědí respondentů jednoznačně vyplývá, že 90 % příslušníků justiční stráže chápe celoživotní vzdělávání jako nutnost současné doby. Tuto skutečnost potvrzují také výsledky odpovědí v otázce č. 2, a to zejména počet vysokoškolsky vzdělaných příslušníků.

6. Otázka - *Doplnil jste si v průběhu služby u Vězeňské služby ČR své vzdělání a jaké?*
ano-maturita, VŠ; ne

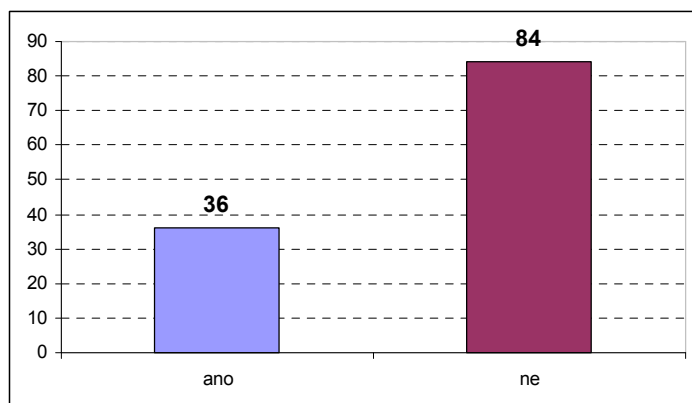
Graf 7: Otázka č. 6



Z uvedeného grafického znázornění v kontextu s výsledkem otázky č. 2 vyplývá, že všichni oslovení vysokoškolsky vzdělaní příslušníci dosáhli tohoto vzdělání za dobu služby u justiční stráže. Současně bylo analýzou odpovědí na otázku č. 6 zjištěno, že všech 14 příslušníků, kteří si doplnili střední vzdělání s maturitou, jsou ve věkovém rozmezí od 35 do 45 let, jeden je ve věkové kategorii nad 45 let. Tento fakt potvrzuje skutečnost, že v době začátku justiční stráže nebyly výjimkou příslušníci bez maturity, zatímco koncem 90. let již téměř 100 % náboru tvořili příslušníci s maturitou.

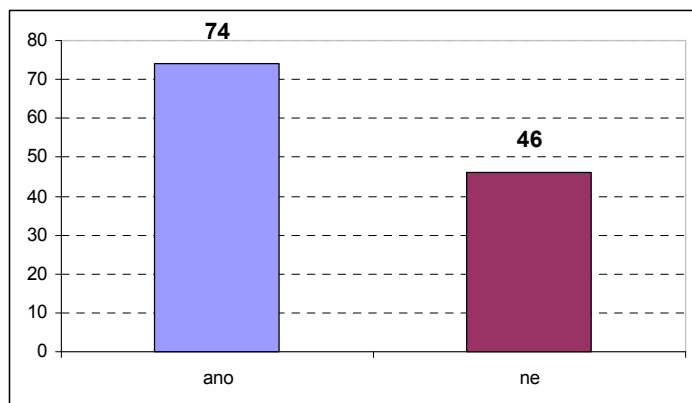
7. Otázka - *Poskytuje podle Vás současný systém výuky v rámci nástupního kurzu v Institutu vzdělávání VS ČR dostatečný rozsah a prostor problematice justiční stráže?* ano; ne

Graf 8: Otázka č. 7



8. Otázka - *Myslíte si že je potřeba zařadit do výuky více prvků vztahujících se k problematice justiční stráže?* ano – jakých; ne

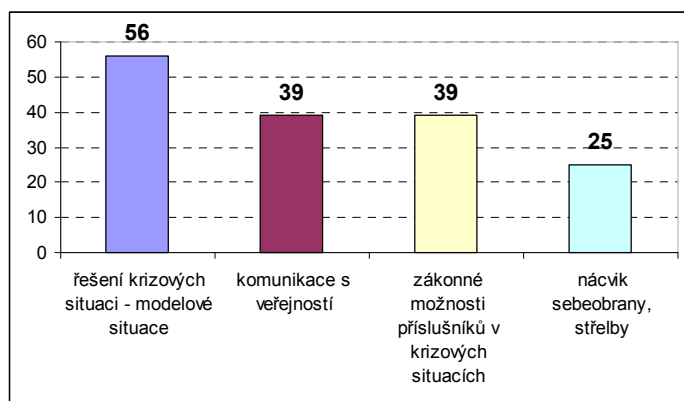
Graf 9: Otázka č. 8



Odpověď na otázku č. 7 a 8 ukazuje, že 70 % respondentů projevilo nespokojenost s rozsahem tematiky justiční stráže obsažené v nástupním vzdělávacím kurzu. Rozdíl mezi odpovědi respondentů v 7. otázce „ano“ a 8. otázce „ne“ je dán tím, že 10 příslušníků je sice s obsahem kurzu nespokojeno, ale více problematiky justiční stráže by do kurzu přesto nezařazovala.

V otázce č. 8 byli respondenti požádáni, aby se v případě kladné odpovědi pokusili zformulovat, jaké prvky je do výuky třeba podle nich zařadit. Každý z respondentů mohl uvést libovolný počet jednotlivých návrhů. Odpovědi byly v rámci analýzy dat rozděleny do 4 okruhů, a to „řešení krizových situací – modelové situace; komunikace s veřejností; zákonné možnosti příslušníků v krizových situacích; nácvik sebeobrany a střelby“. V grafu č. 10 jsou početně znázorněny odpovědi 74 respondentů, kteří odpověděli na otázku č. 8 kladně, v tabulce č. 2 pak jejich procentuální vyjádření.

Graf 10: Návrhy zkvalitnění nástupního kurzu – početní vyjádření

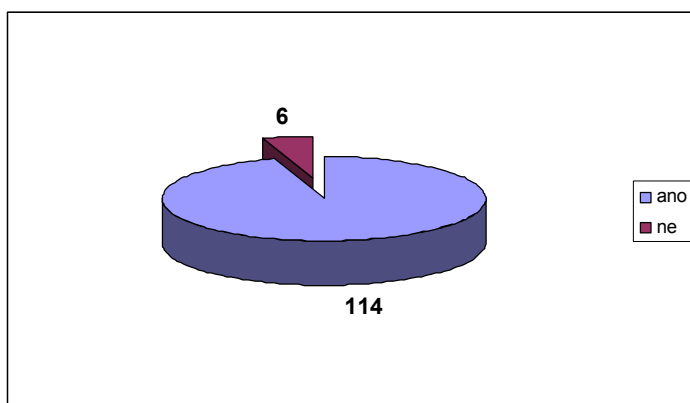


Tabulka 2: Návrhy zkvalitnění nástupního kurzu

řešení krizových situací – modelové situace	76 % respondentů
komunikace s veřejností	53 % respondentů
zákonné možnosti příslušníků v krizových situacích	53 % respondentů
nácvik sebeobrany a střelby	34 % respondentů

9. Otázka - *Jsou podle Vás příslušníci justiční stráže v rámci praxe u místních jednotek do složení služební zkoušky dostatečně odborně vedeni?* ano; ne

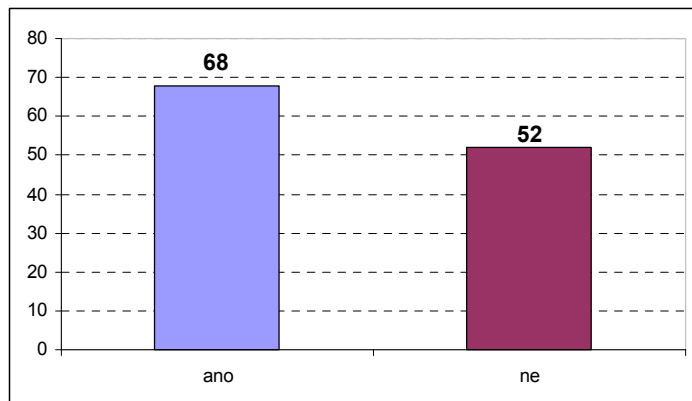
Graf 11: Otázka č. 9



Tato otázka byla do testu zařazena z důvodu získání zpětné vazby od příslušníků ohledně práce velitele jednotky a také oblastního velitele s novými příslušníky. Výsledek hovoří ve prospěch kvalitní práce těchto vedoucích pracovníků. Odpovědi 6 respondentů přesto poukazují na skutečnost, že i v této činnosti jsou jistě rezervy, které by nebylo dobré podceňovat.

10. Otázka - *Myslíte si, že by měl nástupní kurz pro příslušníky justiční stráže probíhat odděleně od příslušníků vězeňské stráže?* ano; ne

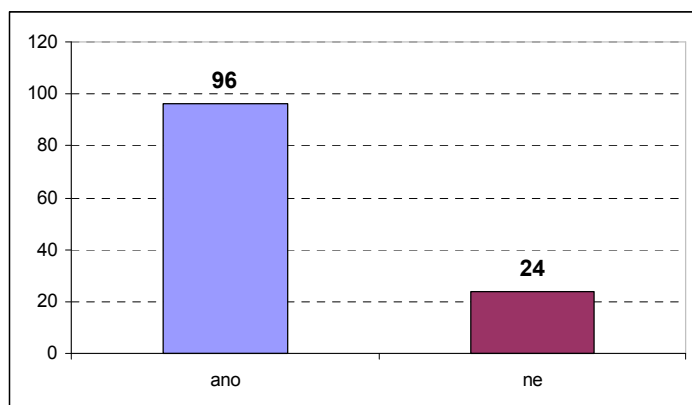
Graf 12: Otázka č. 10



Jak je uvedeno v teoretické části této diplomové práce, probíhal do 31. 12. 1995 pro příslušníky justiční stráže samostatný nástupní kurz. Z výsledných odpovědí vyplynula zajímavá skutečnost, a to poměrně nejednoznačné, nebo lépe řečeno těsné vyjádření respondentů ve prospěch samostatného kurzu pro justiční stráž. Z výsledku lze mít za to, že i přes nespokojenost příslušníků justiční stráže s náplní nástupního kurzu si značná část z nich uvědomuje potřebu znalosti také problematiky vězeňské stráže a správní služby.

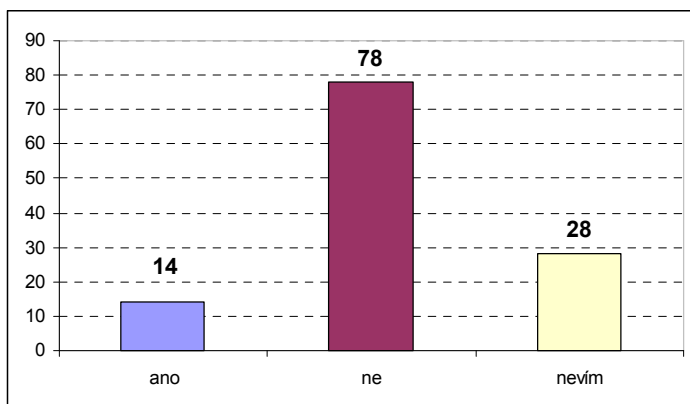
11. Otázka - *Zajímáte se o možnost dalšího profesního vzdělávání?* ano; ne

Graf 13: Otázka č. 11



12. Otázka - *Nabízí podle Vás VS ČR pro příslušníky justiční stráže dostatek specializačních kurzů pro další odborné vzdělávání?* ano; ne

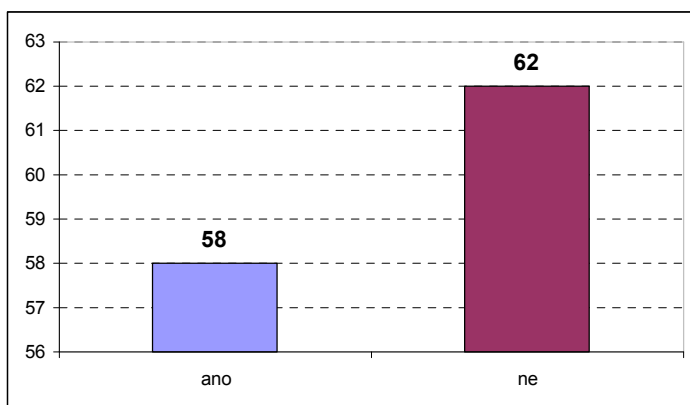
Graf 14: Otázka č. 12



Otázky č. 11 a 12 byly zaměřeny na další profesní vzdělávání příslušníků justiční stráže, kdy otázka 11. vyjadřuje skutečnost, že celkem 80 % respondentů se zajímá o možnost dalšího vzdělávání v rámci své profese. Současně však otázka č. 12 přinesla poměrně alarmující zjištění, že pouze 12 % respondentů je s nabídkou dalšího profesního vzdělávání ze strany Vězeňské služby spokojeno. Dále pak 65 % respondentů vyjádřilo svou nespokojenost a 23 % neví. Odpovědi „ne“ a „nevím“ lze analyzovat dvojím způsobem a to tak, že buďto není dostatečná nabídka kurzů různých zaměření pro justiční stráž nebo nebyly v posledních letech žádné kurzy realizovány.

13. Otázka - *Myslíte si, že je možné využívat v rámci dalšího odborného vzdělávání moderní IC technologie?* ano – jak; ne

Graf 15: Otázka č. 13



Tato otázka byla pojata jako jistý průzkum znalostí příslušníků v možnostech využití zejména moderních forem vzdělávání. Z grafického znázornění odpovědí vyplývá, že 48 % respondentů je přesvědčeno o možnosti využití moderních ICT pro

další odborné vzdělávání. Respondentům, kteří odpověděli kladně, byla současně dána možnost navrhnout konkrétní možnost a způsob odborného vzdělávání. Nejčastěji uváděnou možností je v 34 případech využití e-learningu při profesním vzdělávání a také při realizaci specializačních kurzů.

11. KASUISTIKY PŘÍSLUŠNÍKŮ JUSTIČNÍ STRÁŽE, KTEŘÍ SI ZVYŠUJÍ SVÉ VZDĚLÁNÍ

Jak je již uvedeno v předcházejících kapitolách, respondenty mého průzkumu byly de facto tři základní skupiny – strážní, velitelé místních jednotek justiční stráže a oblastní velitelé justiční stráže. Vzhledem k tematickému zaměření mé práce jsem se proto zajímal o skutečnost, proč vlastně příslušníci justiční stráže na jednotlivých funkcích studují, proč si zvyšují svoji současnou kvalifikaci. Oslovil jsem proto jednoho oblastního velitele a jednoho velitele místní jednotky, kteří si v současné době své vzdělání doplňují nebo zvyšují a požádal je o stručné zhodnocení a objasnění jejich postoje a pohnutek pro další vzdělávání. Z důvodu zachování jejich osobní integrity jsem použil fiktivní jména bez uvedení místa výkonu služby.

Kasuistika první:

Pan Petr se narodil v roce 1970. Po absolvování základní školy se vyučil zedníkem. Tuto činnost vykonával po absolvování základní vojenské služby až do roku 1994, kdy se rozhodl pracovat u Vězeňské služby u její nově založené složky, justiční stráže. Vzhledem k tomu, že byl u jednotky justiční stráže, ke které byl přidělen, jediným příslušníkem bez úplného středního vzdělání a také proto, že byl podle tehdejšího zákona krácen na služebním příjmu, rozhodl se zkusit dálkové studium na střední škole. Ředitelem organizační jednotky mu bylo studium ulehčeno poskytnutím služebního volna s tím, že po jeho absolvování zůstane po dobu šesti let u Vězeňské služby. Pan Petr v roce 1998 úspěšně složil maturitní zkoušku a současně začal pracovat na pozici velitele místní jednotky justiční stráže na okresním soudu. Vzhledem k tomu, že v této době musel mít velitel místní jednotky v 6. tarifní třídě minimální vzdělání bakalář, přihlásil se pan Petr na Policejní akademii v Praze, kam však nebyl opakovaně přijat. Po sérii neúspěchů se proto z důvodu zvýšení vlastní prestiže a sebevědomí rozhodl začít studovat vyšší odbornou školu se správním zaměřením, kterou úspěšně dokončil a získat titul DiS.

S rozmachem soukromých vysokých škol se jmenovanému naskytlá nová příležitost ke studiu, i když za nepoměrně vyšší částky než na státní nebo veřejné vysoké škole. I přes skutečnost, že na pozici velitele místní jednotky, kterou dosud

vykonává, nepotřebuje vysokou školu, rozhodl se v roce 2011 začít opět studovat na jedné soukromé vysoké škole v Praze s ekonomickým zaměřením. Podle jeho slov mu forma, obsah i celkové „klíma“ studia vyhovuje a po jeho případném úspěšném absolvování se pokusí navázat na své studium v magisterském studijním programu.

Vzhledem k ještě relativně nízkému věku pana Petra a vzhledem k založení nové rodiny s jedním „přírůstkem“, se zvýšení vzdělání touto formou do budoucna jeví jako velmi prospěšné pro jeho možný kariérní postup i pro případný odchod z Vězeňské služby do civilního sektoru.

Kasuistika druhá:

Pan Jan se narodil v roce 1975. Po absolvování základní školy vystudoval gymnázium, kde v roce 1994 složil maturitní zkoušku. Poté se hlásil na vysokou školu, kam však pro nesplnění vstupních požadavků nebyl přijat. Po absolvování základní vojenské přípravy, která mu byla z vážných rodinných důvodů zkrácena na 6 měsíců, vystřídal celkem 4 zaměstnání v různých oborech.

V roce 1998 byl přijat do služebního poměru příslušníka Vězeňské služby a byl zařazen jako strážný k místní jednotce justiční stráže při jednom Krajském soudu. Vzhledem ke svým morálně volným vlastnostem, projevováním neustálého zájmu o studium nových informací a výborné výsledky v průběhu služby, byl od 1. 1 2007 v souvislosti s vlnou odchodů ze služebního poměru způsobenou nabytím účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ustanoven do funkce velitel místní jednotky na okresním soudu.

V roce 2010 se panu Janovi uvolněním služebního místa oblastního velitele justiční stráže naskytla příležitost kariérního postupu, kterou využil a byl pověřen výkonem této funkce. Současně před ním ovšem vyvstal nový problém a tím bylo nedostatečné vzdělání na zastávanou funkci. Přechodem na novou funkci se panu Janovi zásadním způsobem změnil platové a tím pádem také osobní a rodinné finanční poměry, a to nikoli zanedbatelným způsobem. Z těchto důvodů se pan Jan přihlásil v roce 2010 na vysokou školu v bakalářském studijním programu, který ukončí v roce 2013. Neméně důležitým motivačním faktorem studia je také jeho dobrý osobní pocit a určitá prestiž spojená se studiem vysoké školy, jejíž dokončení se poté odrazí v podobě ustanovení na vykonávanou funkci a tím i zachování současného status quo.

12. SHRNU TÍ POZNATKŮ A DOPORUČENÍ PRO PRA XI

12. 1 Vyhodnocení hypotéz

Cílem empirického šetření bylo zhodnotit celkový systém vzdělávání příslušníků justiční stráže, pokusit se pojmenovat pozitiva a negativa tohoto systému a zejména také po zanalyzování získaných dat zformulovat případná doporučení pro praxi. Ačkoli se na první pohled může jevit zaměření průzkumu a zejména stanovení dvou negativních hypotéz jako předem odsuzující vzdělávací systém, není tomu tak. Vzhledem k mé dlouholeté praxi u justiční stráže, ale i k současné funkci, kdy mám možnost být v bezprostředním kontaktu s příslušníky, jsem v rámci průzkumu kladením neutrálních otázek chtěl zmapovat skutečné vnímání tohoto problému v přímém výkonu služby.

První a tedy také základní hypotéza předpokládala kladný vztah příslušníků justiční stráže k celoživotnímu vzdělávání. Jejím vyvrácením nebo jejím nezařazením do konceptu otázek, by další část průzkumu měla podstatně zúženou vypovídající hodnotu, neboť hodnotit vzdělávací systém může pouze ten, kdo se sám chce vzdělávat. Z odpovědí respondentů jednoznačně vyplynulo, že 108 respondentů ze 120 oslovených chápe celoživotní vzdělávání jako nutnost – *hypotéza č. 1 potvrzena*.

Druhá část průzkumu byla věnována problematice vstupního vzdělávání příslušníků justiční stráže. Uchopit tuto problematiku tak, aby se ve výsledku nejednalo o pouhé suché konstatování faktu, znamenalo dát respondentům prostor pro stručné sdělení svého názoru nebo pohledu. Z výsledků průzkumu je zřejmé, že příslušníci justiční stráže vnímají obsah svého vstupního vzdělávání v 84 případech ze 120 respondentů za nedostačující. Z tohoto počtu, a to je velmi pozitivní zjištění, jich 74 zformulovalo celkem 4 základní tematické okruhy jako návrhy pro zlepšení situace. Všechny 4 návrhy, tzn. četnost řešení krizových situací v rámci modelových situací; komunikace s veřejností; zákonné možnosti příslušníků v krizových situacích a nácvik sebeobrany a střelby, se v zásadě dotýkají problematiky názorného využití teorie v praxi. Z uvedených zjištění jednoznačně vyplývá, že příslušníci justiční stráže nejsou spokojeni s obsahem nástupního kurzu, a to zejména s problematikou názorného spojení teorie s praxí – *hypotéza č. 2 potvrzena*.

Třetím tématem průzkumu bylo ověření obecného povědomí příslušníků o nabídce dalšího profesního vzdělávání ze strany Vězeňské služby, zejména v podobě specializačních kurzů. Nejprve bylo potřeba zjistit, kolik příslušníků problematika profesního vzdělávání zajímá a podle této prvotní informace hodnotit výsledek a objektivitu spokojenosti příslušníků s nabídkou uvedených specializačních kurzů. Vzhledem k tomu, že z celkového počtu 120 respondentů jich 96 odpovědělo, že se zajímají o nabídku dalšího profesního vzdělávání, je zřejmé, že pokud z těchto 96 respondentů jich 78 vyjádřilo nespokojenost s touto nabídkou, je výsledek objektivní a použitelný – *hypotéza 3. potvrzena*.

12. 2 Doporučení pro praxi

Ačkoli průzkum jednoznačně prokázal pozitivní přístup příslušníků justiční stráže k celoživotnímu vzdělávání a současně přinesl zjištění, které v konkrétní rovině poukazuje na skryté rezervy ve vzdělávání příslušníků justiční stráže, musí být v rámci vyhodnocení a zevšeobecnění zjištěných skutečností vysloveno ještě jedno neméně důležité hledisko a tím hlediskem jsou současné, zejména finanční možnosti Vězeňské služby.

Justiční stráž jako jedna ze složek byla do Vězeňské služby „implantována“ v roce 1993. Převážnou část činností justiční stráže tvoří zejména práce s veřejností, ať již v podobě kontrolní činnosti u vchodů střežených budov, které mají odlišný status od vězeňských zařízení nebo činnosti mimo budovu soudu při ochraně soudních vykonavatelů a jiných pracovníků. Podstatná část práce justiční stráže se proto spíše podobá pořádkovým činnostem prováděným Policií ČR. Je zřejmé, že tyto okolnosti vyžadují v mnohém také odlišný přístup v práci příslušníků justiční stráže a vězeňské stráže, daný zejména rozdílným postavením veřejnosti a vězněných osob před zákonem. Rozhodujícím faktorem pro úspěšný výkon služby justiční stráže jsou proto především komunikační dovednosti příslušníka, potřebné právní vědomí a schopnost aplikace zákonů a v návaznosti také podzákonných norem do praxe. Při samotném výkonu služby se příslušník sice rychle naučí jistým návykům, ty však vždy nemusí být tím nejlepším, co lze příslušníkovi předat. Současně je nutné připravit všechny příslušníky Vězeňské stráže také na možnost vzájemného zastoupení v každé ze tří uniformovaných

složek. Skloubit celý vstupní vzdělávací systém tak, aby byly výše uvedené požadavky naplněny, je proto velmi obtížné.

Jsem přesvědčen, že současný nástupní kurz i přes výzkumem zjištěné nedostatky tyto požadavky splňuje. Nad rámec současného stavu by však do budoucna bylo vhodné zvážit možnost prodloužení nástupního kurzu o minimálně jeden týden. Vznikl by tak prostor, který by mohl být věnován výhradně aplikaci teorie do praxe a to pod patronací zkušených praktiků. V případě justiční stráže by se v pozici garanta patřičné odbornosti mohli uplatnit zejména oblastní velitelé, kteří jsou podmínkám praxe nejbližší. Realizací tohoto návrhu by tak mohlo dojít k požadovanému zkvalitnění vstupního vzdělávání při vynaložení minimálních finančních nákladů.

Výzkum byl dále zaměřen na možnosti dalšího vzdělávání a to zejména na nabídku Specializačních kurzů pro justiční stráž. Také v této oblasti oslovení respondenti cítí jistý deficit. Vzhledem k poměrně široké škále specializačních kurzů s možnou účastí příslušníků justiční stráže v Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem, jak uvádím v teoretické části práce, je zřejmé, že nabídka existuje dostatečná, avšak její dlouhodobé nerealizování má negativní dopad do řad příslušníků v přímém výkonu služby. Zde je však bohužel nutné zmínit právě ono druhé hledisko, hledisko dlouhodobého poddimenzování rozpočtu Vězeňské služby. Za tohoto stavu je pochopitelné, že veškeré volné prostředky k realizaci specializačních kurzů jsou vynakládány tam, kde je to nejvíce potřeba. Jsou proto logicky přednostně realizovány kurzy instruktorů sebeobrany, které jsou mimo jiné také s účastí vybraných příslušníků justiční stráže, kurzy vyjednávačů a nově také kurzy určené pro výcvik eskort do zdravotnických zařízení.

Jistou možností jak celou situaci zlepšit skýtá podle mého názoru transformace vhodných specializačních kurzů justiční stráže, jako je *Specializační kurz pro velitele místní jednotky JS, Styk a práce s veřejností* nebo *Specializační kurz romské problematiky*, do formy distančního studia formou e-learningu. V současné době jsou již všechny služebny justiční stráže vybavené informačními a komunikačními technologiemi, které skýtají možnost využití této moderní formy vzdělávání. Je zřejmé, že vytvoření takového projektu by znamenalo jisté finanční náklady, avšak možnost opakovaného proškolení velkého počtu frekventantů by ve výsledku znamenalo podle

mého značnou úsporu prostředků, ale také lidských zdrojů. Příslušníci by se mohli současně vzdělávat a současně být k dispozici na svém pracovišti k využití při vzniku mimořádné situace. I toto hledisko představuje při stávajících optimalizovaných počtech příslušníků justiční stráže na jednotlivých pracovištích možnost sladění přímého výkonu služby s procesem dalšího profesního růstu.

ZÁVĚR

Diplomová práce se snaží svým zaměřením uceleným způsobem poskytnout náhled na systém a úskalí vzdělávání příslušníků justiční stráže. Vzhledem k tomu, že Vězeňská služba České republiky, ke které justiční stráž jako jedna ze složek náleží, se řadí mezi správní úřady, bylo nejdříve nutné popsat vzdělávací systém státní správy v obecné rovině. V návaznosti pak byl detailním způsobem zmapován také systém vzdělávání justiční stráže, včetně stručného náhledu do dějin vzdělávání v českém vězeňství.

Vzhledem k tomu, že justiční stráž tvoří pouze jednu ze složek Vězeňské služby, dochází v určitých tématech k prolínání všech tří těchto složek a tím i k možnosti srovnání a specifikaci markantních odlišností v jednotlivých činnostech, ze kterých také vychází potřeba diverzifikace, zejména praktických prvků profesního vzdělávání.

V teoretické části jsou dále nastíněny možnosti dalšího vývoje vzdělávání ve Vězeňské službě obecně v podobě zavádění prvků e-learningu v rámci pravidelné profesní přípravy příslušníků justiční stráže u těch místních jednotek, které jsou nepřiměřeně vzdálené od své kmenové věznice. Uplatnění tohoto systému vzdělávání přinese nejen finanční úspory, ale také jistě v rámci vyhodnocení jeho účinnosti nastíní možnosti dalšího vývoje vzdělávání ve Vězeňské službě.

Praktická část diplomové práce je věnována tzv. zpětné vazbě na systém vzdělávání příslušníků justiční stráže popsany v její teoretické části. Pozornost byla zaměřena zejména na získání informací ohledně osobního pohledu respondentů na celoživotní vzdělávání obecně a dále také na možná úskalí a možnosti zefektivnění vstupního vzdělávání a také následného vzdělávání, zejména specializačních vzdělávacích kurzů. V rámci vyhodnocení průzkumu byly zpracovány jednotlivé odpovědi respondentů do příslušného grafického vyjádření s podrobným popisem a logickou návazností. Získané informace byly následně zobecněny v podobě předložených návrhů pro praxi, které mohou být v budoucnu využity zejména při tvorbě nového nebo k reformě současného vzdělávacího systému Vězeňské služby.

Možnosti oživení nebo zefektivnění nástupních vzdělávacích kurzů a také specializačních vzdělávacích kurzů jsou však bohužel v současné době jen velmi těžko realizovatelné. Vězeňská služba se dnes a denně potýká s daleko palčivějšími problémy, jakými jsou například nedostatečná kapacita současných vězeňských zařízení, která vede k jejich přeplněnosti, zastaralý vozový park, nutnost značných investic do nově vznikajících věznic a jejich poboček a v neposlední řadě také nutnost modernizace věznic stávajících. Obávám se proto, že při současném trendu neustále se zvyšující potřeby úspor ve všech oblastech státní správy nebude jednoduché zajistit takové prostředky, které by udržely současnou úroveň vzdělávání, natož takové, prostřednictvím kterých by bylo možné zajistit jeho modernizaci a rozvoj.

Cílem diplomové práce není kritika současného systému a obsahu vzdělávání justiční stráže ani kritika Institutu vzdělávání Vězeňské služby a jeho vzdělavatelů a vyučujících, ale spíše snaha o nastínění možností jejího zkvalitnění na základě poznatků vycházejících z praxe. Z vlastních zkušeností vím, že současný přístup některých nových příslušníků k práci u Vězeňské služby, potažmo k nástupnímu kurzu ve Stráži pod Ralskem, je poněkud odlišný než v minulosti. Tato skutečnost je dána různými faktory, z nichž asi tím stěžejním je změna hodnotového žebříčku dnešních mladých lidí, která souvisí především s vývojem naší společnosti za posledních dvacet let. Tato skutečnost klade, zejména na vyučující a vzdělavatele Institutu vzdělávání Vězeňské služby, vysoké nároky nejen na jejich odbornost, ale také na jejich psychickou odolnost ve vztahu „učitel - žák“. Chtěl bych jim proto na tomto místě vyjádřit obdiv a poděkování za jejich nelehkou práci, bez které by nebylo možné posouvat profesní, ale také osobnostní způsobilost nových příslušníků Vězeňské služby na vyšší úroveň neustále se měnící a rozvíjející se moderní doby.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

BENEŠ, M. *Andragogika teoretické základy*. Praha : EUROLEX Bohemia s.r.o., 2003. ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, M. *Andragogika : filosofie - věda*. Praha : EUROLEX Bohemia, s. r. o., 2001. ISBN 80-86432-03-3.

FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. Praha: VŠ JAK, 2006. ISBN 80-86723-22-4

HAVLÍK, R. *Úvod do sociologie*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0381-0

JOCHMANN, V. *Andragogika a její pojetí*. In: Antologie textů k andragogice. Olomouc, UP 1991.

PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. Praha : UJAK, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

SKALKA, J., a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. 1. vyd. Praha: SPN, 1989. ISBN 80-04-21636-6.

ŠKOPEC, J. *Osobnostní profil uchazečů o práci ve vězeňské službě. České vězeňství*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2005, roč.13, č. 3, s.16-17. ISSN 1213-9297

TURECKIOVÁ, M. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2009. ISBN 978-80-86723-80-8.

ZAPLETAL, B. *Teze k problematice výchovy a vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Ostrava: katedra pedagogiky PdF Ostravské univerzity, 2000.

ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-56-3.

Historie vzdělávání pracovníků VS. [online] Stráž pod Ralskem : IV VS ČR, 2007 [cit. 12. 01. 2011] Dostupný z WWW: <<http://www.ivvs.cz/?clid=92>>.

Memorandum o celoživotním učení. [online] Brusel : Evropská komise, 2000, nestránkováno [cit. 2006–07–03]. Dostupné na WWW: <<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>>.

Metodika přípravy příslušníků VS ČR ke služební zkoušce, IVVS ve Stráži pod Ralskem

Koncepce rozvoje vězeňství v ČR (obnovené vydání). Příloha časopisu České vězeňství č. 1/1998.

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů.

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

Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 395/2009, o justiční strážci.

Usnesení vlády č. 113 ze dne 7. února 2001 - *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (2001, tzv. Bílá kniha)* [online] Praha : MŠMT, 2001. [cit. 2010-03-30]. Dostupné na WWW: <http://www.msmt.cz/uploads/VKav_200/Bila_Kniha_2001/bilakniha.pdf>

Usnesení vlády České republiky č. 1542/2005 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.

NGŘ 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

NGŘ č. 67/2009, kterým se stanoví rozsah služební a profesní přípravy příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

NGŘ č. 2/2010 kterým se stanoví požadavky na tělesnou zdatnost uchazečů o přijetí do služebního poměru příslušníka Vězeňské služby České republiky a příslušníků Vězeňské služby České republiky.

NGŘ č. 59/2008, o jazykové kvalifikaci příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky a o změně nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 5/2007 o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

NGŘ 85/2007, kterým se vydává organizační řád Institutu vzdělávání Vězeňské služby České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

NGŘ č. 69/2009, kterým se stanoví maximální počty příslušníků justiční strážce jednotlivých místních jednotek justiční strážce, přidělení místních jednotek justiční strážce k určeným vazebním věznicím a věznicím Vězeňské služby České republiky, seskupení místních jednotek justiční strážce do oblastí a justiční objekty, u kterých se zřizuje samostatná jednotka justiční strážce a u kterých bude zajišťován nepřetržitý režim služby, ve znění pozdějších předpisů.

<http://www.ivvs.cz>.

<http://www.cs.wikipedia.org>.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: SCHÉMA ORGANIZACE A ŘÍZENÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY

Seznam tabulek

TABULKA 1: GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE VS ČR

TABULKA 2: NÁVRHY ZKVALITNĚNÍ NÁSTUPNÍHO KURZU

Seznam grafů

GRAF 1: GENDEROVÉ ROZDĚLENÍ RESPONDENTŮ

GRAF 2: OTÁZKA Č. 1

GRAF 3: OTÁZKA Č. 2

GRAF 4: OTÁZKA Č. 3

GRAF 5: OTÁZKA Č. 4

GRAF 6: OTÁZKA Č. 5

GRAF 7: OTÁZKA Č. 6

GRAF 8: OTÁZKA Č. 7

GRAF 9: OTÁZKA Č. 8

GRAF 10: NÁVRHY ZKVALITNĚNÍ NÁSTUPNÍHO KURZU – POČETNÍ VYJÁDŘENÍ

GRAF 11: OTÁZKA Č. 9

GRAF 12: OTÁZKA Č. 10

GRAF 13: OTÁZKA Č. 11

GRAF 14: OTÁZKA Č. 12

GRAF 15: OTÁZKA Č. 13

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK.....	I
---------------------------	---

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

DOTAZNÍK

Datum:

Pohlaví: muž žena

1) Do jaké věkové kategorie patříte?

do 25 let do 35 let do 45 let nad 45 let

2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

SO SO s maturitou VŠ – Bc. vyšší

3) Jak dlouho pracujete u justiční stráže?

do 5 let do 10 let nad 10 let

4) Jakou funkci vykonáváte?

strážný velitel místní jednotky oblastní velitel

5) Myslíte si, že je v dnešní moderní době nezbytné celoživotně se vzdělávat?

ano ne nevím

6) Doplnil jste si v průběhu služby u Vězeňské služby ČR své vzdělání a jaké?

ano – maturita VŠ ne

7) Poskytuje podle Vás současný systém výuky v rámci nástupního kurzu v Institutu vzdělávání VS ČR dostatečný rozsah a prostor problematice justiční stráže?

ano ne

8) Myslíte si, že je potřeba zařadit do výuky více prvků vztahujících se k problematice justiční stráže?

ano jakých.....
.....

.....
.....
ne

9) Jsou podle Vás příslušníci justiční stráž v rámci praxe u místních jednotek do složení služební zkoušky dostatečně odborně vedeni?

ano ne

10) Myslíte si, že by měl nástupní kurz pro příslušníky justiční stráž probíhat odděleně od příslušníků vězeňské stráž?

ano ne

11) Zajímáte se o možnost dalšího profesního vzdělávání?

ano ne

12) Nabízí podle Vás VS ČR pro příslušníky justiční stráž dostatek specializačních kurzů pro další odborné vzdělávání?

ano ne nevím

13) Myslíte si, že je možné využívat v rámci dalšího odborného vzdělávání moderní IC technologie?

ano jak

.....

.....

.....

ne

Vysvětlivky:

- Odpověď, kterou považujete za správnou, barevně vyplňte nebo zaškrtněte

křížkem

- Odpověď na otázku č. 3 doplňte číslicí

- Pokud odpovíte na otázku č. 8 a 13 „ano“, doplňte ji prosím ještě o slovní odpověď

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jiří Princ

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Vzdělávání příslušníků justiční stráže

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 69

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů české literatury a pramenů: 29

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 2

Vedoucí práce: PaedDr. Lubomír Bajcura, Ph.D.