

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2022-2023

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Michaela Theimerová

**System vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání
ve vězeňství**

Praha 2023

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. Mgr. Ing. Krpálková Krellová Katarína, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2022-2023

BACHELOR THESIS

Michaela Theimerová

**System of education of vocational training staff in the
prison system**

Prague 2023

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Doc. Mgr. Ing. Krpálková Krelová Katarína, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorka(y)

Poděkování

Děkuji za vedení a odborné rady k mé bakalářské práci
paní Doc. Mgr. Ing. Katarine Krpálkové Krelové, Ph.D.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství, jedná se tedy o psychology, sociální pracovníky, vychovatele, vychovatele – terapeuty, speciální pedagogy a pedagogy volného času. Cílem práce je analýza systému vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství a zkoumání názorů cílové skupiny, zda aktuální systém vzdělávání je pro ně dostačující a motivující. V teoretické části je popsáno vzdělávání dospělých, profesní a celoživotní vzdělávání. Dále je představena Vězeňská služba České republiky, její organizační struktura a systém vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání, a to jak základní odborná příprava, tak i další možnosti vzdělávání. V praktické části jsou zaznamenány výsledky výzkumného šetření. Výzkum je realizován prostřednictvím dotazníkového šetření. Na závěr jsou výsledky konzultovány pomocí rozhovoru se sociálním pracovníkem věznice XY.

Klíčová slova

Akademie Vězeňské služby České republiky, celoživotní vzdělávání, motivace, pracovníci odborného vzdělávání ve vězeňství, Vězeňská služba České republiky, vzdělávání dospělých.

Annotation

The bachelor's thesis deals with the education of vocational staff in the prison system, i.e. psychologists, social workers, educators, educators - therapists, special educators and leisure educators. The aim of the thesis is to analyse the system of education of vocational education workers in the prison system and to investigate the opinions of the target group as to whether the current system of education is sufficient and motivating for them. The theoretical part describes adult, vocational and lifelong learning. Furthermore, the Prison Service of the Czech Republic, its organisational structure and the system of vocational education of the prison staff are presented, both basic vocational training and further training opportunities. In the practical part, the results of the research investigation are recorded. The research is carried out through a questionnaire survey. Finally, the results are consulted through an interview with a social worker at XY prison.

Keywords

Academy of the Prison Service of the Czech Republic, adult education, lifelong learning, motivation, Prison Service of the Czech Republic, vocational training staff in the prison system.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	11
1.1 Pojem vzdělávání	11
1.2 Vzdělávání dospělých v rámci pojetí celoživotního vzdělávání	11
1.3 Motivace ve vzdělávání	13
1.4 Bariéry ve vzdělávání dospělých	14
2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	16
2.1 Metody a formy profesního vzdělávání	17
2.2 Aktuální trendy ve vzdělávání	19
3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY	21
3.1 Právní úprava	22
3.2 Organizační struktura a profilace věznic	23
3.3 Personál Vězeňské služby ČR	24
3.4 Pracovníci odborného vzdělávání ve vězeňství	25
4 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .	27
4.1 Akademie Vězeňské služby České republiky	27
4.2 Vzdělávání zaměstnanců.....	28
4.2.1 Vstupní vzdělávání civilních zaměstnanců	28
4.3 Základní odborná příprava civilních zaměstnanců	29
4.4 Vymezení dalšího vzdělávání zaměstnanců	30
5 EMPIRICKÁ ČÁST.....	33
5.1 Výzkumné šetření	33
5.1.1 Cíl a hypotézy	33
5.1.2 Charakteristika respondentů.....	34
5.1.3 Metodika výzkumného šetření	34
6 VÝSLEDKY A DISKUSE.....	36
6.1 Výsledky výzkumného šetření.....	36
6.2 Rozhovor se sociálním pracovníkem věznice XY	45
6.3 Vyhodnocení hypotéz	47
6.4 Zhodnocení výzkumného šetření	49

6.5	Návrhy ke změně	50
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	54
SEZNAM ZKRATEK	58
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	59
SEZNAM PŘÍLOH	60

ÚVOD

Vězeňská služba České republiky, resort, který patří do skupiny bezpečnostních složek. Ovšem je to resort, který není tak veřejnosti na očích jako je například Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor, Celní správa nebo Armáda České republiky. A přesto Vězeňská služba České republiky je tolik podstatná pro ochranu obyvatelů našeho státu. Vězeňství a vše s ním spojené, jsou slova, která občan běžně nepoužívá, dokud vyloženě není nějakým způsobem s těmito pojmy spojován. Vězeňský objekt je pro mnohé zařízení, ve kterém jsou izolováni jedinci, kteří měli negativní dopad na naši společnost. Posláním těchto zařízení je tyto jedince potrestat a dát jim prostor pro jejich nápravu. Velkou roli v těchto zařízeních hrají pracovníci odborného vzdělávání ve vězeňství, kteří se věnují odsouzeným po stránce nejen výchovné, ale kteří je pomáhají resocializovat, rozvíjet, motivovat k lepšímu životu. Mezi tyto specialisty řadíme psychology, sociální pracovníky, vychovatele, vychovatele – terapeuty, pedagogy volného času a speciální pedagogy. Cílem této práce je přiblížit vzdělávání dospělých, jejich motivaci a možné bariéry, které mohou být s dalším vzděláváním spojené. Popsat aktuální trendy a metody ve vzdělávání. Následně analyzovat systém vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství, představit vstupní vzdělávání, základní odbornou přípravu a vymezit další možné vzdělávání civilních zaměstnanců. Dílčím cílem je zkoumat názory cílové skupiny, zda aktuální systém vzdělávání je pro ně dostačující, motivující a zda využívají možnosti prohlubujícího vzdělávání. Právě tyto pracovníci mají nesmírný vliv na odsouzené osoby ve výkonu trestu. Musí neustále držet krok s dobou, iniciovat nové aktivity, sledovat celosvětová i celorepubliková dění v jejich oboru. Důležitá je i jejich zkušenost a kvalifikace pro komunikaci s každým jedincem ze široké škály odsouzených osob. Podstatnou částí jejich náplně práce je několikrát zmiňované další vzdělávání. V rámci jejich zaměstnání se účastní různých certifikovaných kurzů, seminářů, webinářů. Tyto formy vzdělávání jim nejen pomáhají přiblížit a pochopit jednání, chování nebo myšlení vězňů, ale ulehčují jim práci s těmito osobami.

Teoretická část práce se zpočátku věnuje vzdělávání dospělých. Je vymezen pojem vzdělávání, krátce zmíněno vzdělávání dospělých v rámci celoživotního vzdělávání a následně je popsána motivace vedoucí ke vzdělávání a jaké bariéry mohou tomuto

rozhodnutí bránit. Také je definováno profesní vzdělávání, jeho metody, formy a aktuální trendy ve vzdělávání. Nedílnou součástí jsou kapitoly věnující se Vězeňské službě České republiky. Je představena právní úprava, organizační struktura a systém vzdělávání tohoto ozbrojeného sboru. Podstatnou kapitolou jsou informace o Akademii Vězeňské služby České republiky, základní odborné přípravě a vymezení dalšího prohlubujícího vzdělávání.

Cílem praktické části práce je představit výsledek z dotazníkového šetření, který je doplněn hloubkovým rozhovorem se sociálním pracovníkem z věznice XY. Výsledky z výzkumného šetření nám sdělují, zda se pracovníci odborného vzdělávání ve vězeňství cítí dostatečně motivováni ze strany zaměstnavatele k dalšímu vzdělávání, zda jejich dosavadní vzdělání je dostačující pro jejich praxi a jak často se zúčastňují certifikovaných kurzů, popřípadě placených vzdělávacích programů.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

1.1 Pojem vzdělávání

O vzdělání můžeme říct, že je staré jako samo lidstvo. Základem evropské vzdělanosti byly řecké kmeny, které už 2. tisíce let před naším letopočtem vytvářely vyspělou kulturu. Během historického vývoje se člověk učí reagovat a přizpůsobovat se, měnícím se vnějším a vnitřním podmínkám. I J. A. Komenský, učitel národa prohlašoval, že vzdělávání je celoživotní proces.¹ Vzdělávání podle autorů Vetešky a Terackiové je procesem, kdy si jedinec osvojuje soustavu poznatků, činností a přetváří je ve znalosti, dovednosti a návyky. Tento děj probíhá prostřednictvím učení. Vzdělavatel a vzdělávaný jsou dva činitelé, kteří navzájem na sebe působí a mezi kterými probíhá vzdělávání. Pod pojmem vzdělavatele si představme lektora, učitele, přednášejícího. Účastníka, žáka, studenta zase můžeme zahrnout pod pojem vzdělávaný. Předpokládá se obecné pravidlo, že jedinec s vyšší úrovní dosaženého vzdělání se snadněji uplatní na trhu práce.² Pro lepší efektivnost vzdělávání je vhodné stanovení si dosažitelných cílů, které budou vzdělávanou osobu motivovat a díky kterým dokáže mapovat své pokroky ve vzdělávání.³

Vzdělávání je důležitým životním procesem. Nejen, že jeho prostřednictvím jsou získané kvalifikace, ale také jedinec uspokojuje potřebu získání nových informací, pomáhá udržovat psychické zdraví, rozvíjí své dovednosti, schopnosti. Vzdělávání zvyšuje hodnotu jedince samotného.⁴

1.2 Vzdělávání dospělých v rámci pojetí celoživotního vzdělávání

Vzdělávání dospělých můžeme brát jako nástroj pro společenský rozvoj a prosperitu. Věda zabývající se vzděláváním dospělých se nazývá andragogika. Pojem vzdělávání

¹VACÍNOVÁ, T., *Dějiny vzdělávání od Antiky po Komenského*. 2006, s.147

²VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 2008, s.7

³ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů – nejnovější trendy a postupy*. 2007, s.443

⁴ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů – nejnovější trendy a postupy*. 2007, s.461

dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace. Zahrnuje vzdělávací aktivity, ať už školské vzdělávání dospělých nebo další vzdělávání a vzdělávání seniorů.⁵

„Celoživotní učení je nepřetržitý proces, jehož podmínkou je připravenost člověka učit se. Hovoří se o celoživotním učení, nikoli o vzdělávání, aby se tím zdůraznil význam i takových učebních aktivit každého jedince, které nemají organizovaný ráz, tzn. Samostatné učení. Celoživotní učení zahrnuje tři navzájem propojené složky – formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení. Nedílnou součástí celoživotního vzdělávání se musí stát občanské vzdělávání, vzdělávání pro udržitelný rozvoj a rozvoj digitálních kompetencí ve spolupráci s různými poskytovateli (např. školami, univerzitami, pamětovými institucemi neziskovými organizacemi).“⁶

Vzdělávání formální, tedy vzdělávání realizované vzdělávací institucí se řídí příslušnou právní úpravou. Zajišťují ho různé typy škol. Může mít formu prezenční, dálkovou nebo distanční. Může se jednat i o vzdělávání v rámci profese na pracovišti.⁷ Tento typ vzdělání je následně potvrzen po úspěšném absolvování certifikátem, např. diplomem, vysvědčením.⁸

Rekvalifikační kurzy, podnikové vzdělávání, zdravotní výchova atd., jsou typy vzdělávání, které jsou zařazeny do kategorie neformálního vzdělávání, tedy nevedou k ucelenému školskému vzdělání.⁹ Zájemcům nabízí rozvoj dovedností, postojů, zkušeností. Tento druh vzdělání je většinou dobrovolný a organizovaný nestátními neziskovými organizacemi, středisky volného času pro děti, mládež, dospělé, seniory, vzdělávacími agenturami, kluby atd.¹⁰

Dalším typem je informální vzdělávání. Jedná se o proces, kdy jedinec získává dovednosti, vědomosti, kompetence s každodenních činností. Místem pro učení je například vlastní práce, rodina nebo dopravní prostředek, ve kterém posloucháme rádio. Jedná se o neorganizované vzdělávání bez systému a koordinace.¹¹

⁵ PALÁN, Z., *Výkladový slovník lidské zdroje*, 2002, s. 237

⁶ MŠMT, *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030*

⁷ HURNÍKOVÁ, K., *Obecná psychologie*, 2011, s.85

⁸ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Neformální vzdělání*. [online].

⁹ KOHOUT, K. *Základy obecní pedagogiky*, 2010, s. 45-46

¹⁰ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Neformální vzdělávání*. [online].

¹¹ PALÁT, Z., LANGER, T., *Základy andragogiky*, 2008, s.102

1.3 Motivace ve vzdělávání

Motivace je psychickým procesem, který má významnou roli nejen ve vzdělávání dospělých. Jsou to impulsy, které jedince nastartují, dodávají mu energii pro dosažení stanovených cílů, umožňují sebereflexi, tak aby se ze svých úspěchů i neúspěchů mohl posunout dál. Díky motivaci dostává dané jednání určitý směr.¹²

Motivy pro návrat ke vzdělání v období dospělosti mohou být různé. Podle M. Beneše to jsou nejčastěji tyto:

- Kognitivní zájmy – vzdělávání je prostředkem pro zvýšení znalostí, dovedností a vědomostí.
- Profesní důvody – vzdělání je realizováno pro získání jiné pracovní pozice, z pravidla vyššího postu. Zájem může být od samotného účastníka nebo přímo od zaměstnavatele.
- Sociální kontakt – prostřednictvím vzdělávání účastník získává příležitost seznámit se s novými lidmi, rozšířit své komunikační dovednosti, změnit své postavení ve společnosti.
- Sociální podněty – v průběhu vzdělávání se účastník soustředí na jiné podněty, než které řeší v každodenním životě.
- Účast na komunálním dění – účastník má možnost se připojit k různým komunitám.
- Vnější očekávání – doporučení a podpora od rodiny, přátel, pracovního kolektivu a dalších má opodstatněnou roli při motivaci.¹³

Z pohledu zaměstnavatele je motivace ke vzdělávání zaměstnanců předpokladem jejich aktivity. Každý zaměstnavatel by měl investovat a podporovat zaměstnance v jeho rozvoji pro lepší výkon daného povolání. Investice vynaložené na vzdělávání pracovníků se odrazí na zvýšené produktivitě, odborné způsobilosti nebo na lepším pracovním výkonu.¹⁴

¹² PRŮCHA, J., *Pedagogický slovník*, 2008, s.127

¹³ BENEŠ, M., *Andragogika*, 2008, 84 s.

¹⁴ KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, 2010, s.22

Motivace ze strany zaměstnavatele mohou být různé. Strategie odměňování pracovníků by měla být v součinnosti se strategií rozvoje lidských zdrojů a získávání pracovníků. Jako účinnou motivací mohou být finanční prostředky, ale také pochvala a uznání. Po snaze vynaložené ve vzdělání jedinec očekává, že bude svými kolegy nebo vedoucími pracovníky více uznáván. V případě, že uznání nepřichází, motivace se vytrácí a objevuje se pocit nedocenění.¹⁵

Pro dosažení těch nejlepších výkonů v organizaci je důležité zaměřit se na správné nástroje k motivaci lidí. Mezi nástroje užívané k motivaci můžeme řadit finanční odměny, benefity, pracovní prostředí a podmínky ve společnosti za práci, kterou vykonávají. Tyto motivační procesy se musí neustále rozvíjet a adaptovat, aby byly nápomocné k dosahování očekávaných výsledků.¹⁶

1.4 Bariéry ve vzdělávání dospělých

V dnešní době jsou pojmy vzdělávání dospělých a celoživotní vzdělávání čím dál více skloňovány. Jedinec, který se rozhodne pro další vzdělávání musí překonat hned v počátku několik barikád. Obnovit učební návyky a akceptovat aktuální trend učení, který je ve velké míře ovlivněn digitalizací.¹⁷ Do skupiny častých symptomů, ze kterých bariéry vznikají patří:

- Čas – pro mnohé dospělé jedince je prioritou rodina, práce, záliby a další vzdělávání je velmi časově náročné.
- Finance – náročná záležitost zejména pro nezaměstnané, rodiče samoživitele nebo rodiče na mateřské dovolené.
- Motivace – nedostatek motivace je frekventovaným problémem mnoha lidí.
- Informovanost – nízké povědomí o možnostech vzdělávání se.
- Efektivnost – pochybnosti o uplatnění dalšího vzdělávání.¹⁸

¹⁵ ADAIR, J. E., *Efektivní motivace*, 2004, s. 168

¹⁶ ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*, 2002, s. 159

¹⁷ VETEŠKA, J., *Přehled andragogiky*, 2016, s. 187

¹⁸ Donath-Burson-Marsteller, *Vzdělávání dospělých v České republice* [online]. © 2009 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: file:///C:/Users/batop/Downloads/Zprava_z_pruzkumu_o_vzdelavani_dospelych.pdf

Z výše uvedených bodů je zřejmé, že pro dospělé jedince by bylo vhodnější, kdyby přístup ke vzdělávání byl jednodušší a dostupnější. Osobní rozvoj a možnosti postupu v pracovní sféře by měli být možným pozitivním následkem vzdělávání. Další vzdělávání by nemělo v lidech prioritně vyvolat strach z neúspěchu. Obavy jsou pochopitelné. Lze předpokládat, že do dalšího vzdělávání se bude zapojovat více lidí, kteří budou ovlivněni pozitivním ohlasem od předchozích studentů.¹⁹

Český statistický úřad potvrzuje výše uvedené důvody svým výzkumem, který je znázorněn v obrázku 1.

Obrázek 1: Bariéry ve vzdělávání dospělých

	Nejčastější důvody neúčasti v dalším vzdělávání osob, které se chtěly (více) vzdělávat						Osoby, které se nepotřebují dále vzdělávat
	osobní důvody (např. nedostatek času)	rodinné povinnosti	cena (vzdělávání bylo příliš drahé)	nevyhovující čas konání výuky	zdravotní důvody, důvody spojené s věkem	vzdálenost	
celkem (18-69 let)	16	8	5	5	4	2	68
Pohlaví							
muži	14	3	3	5	3	2	73
ženy	17	13	7	6	5	3	63
Věk							
18 - 24 let	23	2	11	8	2	4	55
25 - 34 let	21	16	7	7	2	3	58
35 - 44 let	20	15	5	7	2	3	63
45 - 54 let	14	4	4	4	4	2	73
55 - 64 let	8	3	3	2	7	1	79
65 - 69 let	3	3	2	1	8	1	84

Zdroj: Vzdělávání dospělých v České republice, online, cit. 2023-02-04²⁰

¹⁹ RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice* 2008, s. 105

²⁰ Český statistický úřad. *Vzdělávání dospělých v České republice 2016*. [online].

2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Profesním vzděláváním se rozumí příprava jedince na výkon povolání. Členíme ho na kvalifikační, rekvalifikační a normativní. Kvalifikační vzdělávání zahrnuje prohlubování, zvyšování, obnovování kvalifikace. Rekvalifikační vzdělávání je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Normativní vzdělávání je dáno určitým zákonem, normou, předpisem.²¹

Je to systematický proces organizovaný podnikem. Účelem je změna profesního chování, dovedností, znalostí. Důležitou rolí v profesním vzdělávání je i motivace pro zkvalitnění kvalifikace zaměstnanců.²²

Klíčem k úspěšnosti organizace je potenciál zaměstnanců. Proto je podstatné, aby lidé mohli rozvíjet, identifikovat a uplatňovat své ambice.²³

V rámci organizace je důležitým procesem formování pracovních schopností člověka. Organizace se věnuje v rámci adaptačního procesu na přípravu zaměstnanců k pracovní činnosti a jejich vzdělání. Dále se zaměřují na doškolování zaměstnance v rámci jeho oboru. Pravidelným doškolováním organizace zajišťuje prohlubování kvalifikace zaměstnance a zvyšování jeho pracovního výkonu.²⁴

Každá organizace by měla mít správně nastavené vzdělávání svých zaměstnanců. Dobře zvolená koncepce vzdělávání pomáhá organizaci ke zvládnutí změn, jak sociálních, tak i ekonomických nebo technologických. Změny jsou stále dynamičtější, komplexnější, globálnější než dříve. Dle J. Bartáka je vhodné zaměstnance připravit na změny pomocí triády: Chci-umět-moci.

- **Chci:** zaměstnanec bere změnu jako příležitost, souhlasí s firemními hodnotami, má dostatečnou motivaci pro překonání změny.
- **Umět:** na základě změny se zaměstnanec aktivně vzdělává, tak jak to současná potřeba vyžaduje.

²¹ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Průvodce dalším vzděláváním*. [online].

²² BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 2010, s. 16.

²³ BARTÁK, J. a M. DEMJANENKO. *Sociální andragogika*. 2021, s. 125.

²⁴ KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*. 2012, s. 256

- **Moci:** zaměstnanec má prostor aplikovat své znalosti do praxe.²⁵

Smyslem firemního vzdělávání je zajištění způsobilosti pracovníků k výkonu činnosti v pracovních funkcích, na které jsou zařazeni. Specifickými kritérii firemního vzdělávání je zaměřenost na období dospělosti, prostředek k dosažení cílů organizace a nedílná podstata pro výkon určitých povolání.²⁶

2.1 Metody a formy profesního vzdělávání

Pro realizaci profesního vzdělávání je klíčovým nástrojem metoda a forma vzdělávání. Volbou správné metody se předpokládá dosažení cíle tím nejefektivnějším způsobem. Metoda ve vzdělávacím procesu je prostředek k získání nových dovedností nebo poznatků, a to pod vedením zkušeného mentora. Jako formu vzdělávání můžeme chápat třeba způsob výkladu nebo způsob předání informací.²⁷

Přednáška – jedná se o nejběžnější formu vzdělávání, která stojí na monologické metodě ze strany lektora. Pro účastníky je tato metoda vzdělávání velmi pasivní a náročná na pozornost. Výklad je postaven na základních informacích, které se následně zdůvodňují, aby se zdůraznila podstata problému. Následně lektor přechází k praktickým příkladům, zajímavostem, ukázkám z praxe. Ve vzdělávání dospělých se přednáška užívá na pozicích, kde jsou kladeny vyšší požadavky na kompaktnost a dochází k vysoké frekvenci sdělování poznatků.²⁸

Seminář – forma výuky, kde dochází ke kombinaci diskuse a přednášky. Účastník je podněcován k větší aktivitě a díky tomu je učení pestřejší. Tato forma je náročná pro vedoucího semináře. Jeho úkolem je nejen správně předat poznatky, ale také podpořit vyjadřování jedince, učit ho prosazovat si své názory, ale zároveň být i sebekritický a umět přijmout názory jiných.²⁹

²⁵ BARTÁK, *Vzdělávání ve firmě*, 2007, s. 43-49

²⁶ VETEŠKA, *Vzdělávání dospělých – příležitosti a úskali v globalizovaném světě*, 2013, s. 33

²⁷ VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*, 2011, s. 132

²⁸ PALÁN, Z., *Výkladový slovník lidské zdroje*, 2002, s. 176

²⁹ PALÁN, Z., *Výkladový slovník lidské zdroje*, 2002, s. 145

E – learning – v dnešní době velmi častá metoda vzdělávání. Jedná se o vzdělávání prostřednictvím výpočetní techniky, tedy počítače. Je finančně nenáročná, dostupná, není potřeba řešit prostory pro vzdělávání a dokáže vyškolit velké množství účastníků.³⁰

Workshop – časově omezená metoda vzdělávání, která stojí na výměně tvůrčích zkušeností. Je podstatné, aby účastníci během workshopu komunikovali, uměli argumentovat a dosáhli tím vyřešení problému.³¹

Development centrum – metoda zaměřená na diagnostiku problému a rozvinutí měkkých dovedností, tedy dovedností jako je kreativita, komunikace, organizace, asertivita, týmová spolupráce, ... Účastníkovi je zadána reálná situace, kterou musí vyřešit. Během řešení úkolu se setkává s různou stresovou úrovní. Zpětnou vazbu účastníkovi dávají hodnotitelé, kteří se zaměřují na kvalitu způsobu řešení problému, výkonnost a míru nasazení.³²

Outdoor training – aneb „učení hrou“. Moderní efektivní metoda, pro kterou jsou specifické znaky sportovní aktivita, otevřené prostranství, plnění úkolů a následné zhodnocení. Účastníci během vzdělávání rozšiřují manažerské dovednosti, prohlubují sociální a smyslové vnímání, učí se diskutovat.³³

Koučování – forma vzdělávání, kdy je účastník soustavně podporován a směřován konzultantem pro dosažení požadovaného cíle nebo výkonu. Konzultantem může být manažer, mistr, lektor, zkušenější dělník. Podstatou této metody je navést účastníka tak, aby řešení daného problému našel sám. Literatura uvádí, že *„koučování je celková péče o člověka s ohledem na jeho cíle, očekávání a jejich realizaci v pracovním i osobním životě. Koučování může být externí (prováděno koučem specialistou) nebo interní (linioví manažeři koučují v každodenním životě své podřízené – tento způsob je i jedním ze základů učící se organizace).“*³⁴

³⁰ PALÁN, Z., *Výkladový slovník lidské zdroje*, 2002, s. 54

³¹ PALÁN, Z., *Výkladový slovník lidské zdroje*, 2002, s. 93

³² DVOŘÁKOVÁ, Z., *Řízení lidských zdrojů*, 2007, s. 342

³³ DVOŘÁKOVÁ, Z., *Řízení lidských zdrojů*, 2007, s. 321

³⁴ PALÁN, Z., *Výkladový slovník lidské zdroje*, 2002, s. 105

Mentoring – podobná metoda jako koučování, s tím rozdílem, že účastník (zaměstnanec) si sám vybírá vzdělavatele. Úkolem mentora je poskytovat rady, pomoc a vést tak, aby se v účastníkovi rozšiřoval potenciál. Mezi oběma stranami se odehrává méně formální vztah. Důležité je, aby jednání mentora vedlo k rozvoji schopností a dovedností účastníka, aby nedošlo k vytvoření mentorovi kopie.³⁵

2.2 Aktuální trendy ve vzdělávání

Současné vzdělávání dospělých je velmi ovlivněno digitalizací. Na základě pandemie COVID–19 se trend vzdělávání zaměřil na moderní technologii. Počítače, mobilní telefony, internet jsou nejen zdrojem informací, ale i často používaným prostředkem ke vzdělávání. Díky vývoji digitalizace se rozšířily formy vzdělávání o další platformy, jako jsou videokurzy, webináře, hybridní formy učení, kdy se kombinuje prezenční i online výuka.³⁶

Nejvíce využívanou formou ke vzdělávání je e–learning. Tedy vzdělávání za pomoci počítače a internetu. Tento způsob je velmi praktický a oblíbený pro řadu výhod. Mezi výhody rozhodně patří flexibilita, pohodlnost, ukládání získaných informací, možnost procvičování dle potřeby účastníka, vliv na více účastníků zároveň. Jednoznačnou nevýhodou jsou náklady za pořízení komunikační technologie, jako je počítač, mikrofon, kamera nebo mobilní telefon, tablet. Dále mnohým účastníkům může chybět osobní kontakt lektora, jeho neverbální komunikace a atmosféra působící na přednáškách.³⁷

E-learning je využívám, jak ve školách, tak i ve firmách. Školská zařízení začala e-learning nejvíce praktikovat během distanční výuky, která byla nařízena na základě pandemie COVID–19. Mnohé školy tuto metodu využívají i nadále a kombinují distanční

³⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z., *Řízení lidských zdrojů*, 2007, s. 336

³⁶ Eger, L., *E-learning a jeho aplikace: s orientací na vzdělávání a profesní vzdělávání Millennials*, 2020, s. 45

³⁷ VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*, 2011, s. 87

výuku s prezenční. Základem komunikace je nejen internet, ale dnes už i různé programy jako je Skype, Google Meet, MS Teams atd. ³⁸

³⁸ Eger, L., *E-learning a jeho aplikace: s orientací na vzdělávání a profesní vzdělávání Millennials*, 2020, s. 6-8

3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

Vězeňská služba České republiky spadá pod resort Ministerstva spravedlivosti. Jejím smyslem je zajišťovat výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a zajišťování pořádku a bezpečnosti v blízkosti střežených objektů, v budovách soudů, státních zastupitelstev nebo ministerstva. Vězeňská služba plní tyto úkoly:

- *„spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,*
- *spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence,*
- *střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody a eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, a to bezprostředně po ukončení výkonu vazby, zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody,*
- *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,*
- *provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,*
- *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,*
- *vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,*
- *provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,*
- *vede evidenci osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,*
- *plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána,*

- *zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, které provádí Akademie Vězeňské služby, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště,*
- *poskytuje zdravotní služby ve svých zdravotnických zařízeních osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb,*
- *poskytuje nebo zajišťuje odbornou péči osobám s adiktologickou poruchou, které jsou ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence,*
- *zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb dětem, které má ve výkonu vazby nebo trestu jejich matka u sebe; za tím účelem zajišťuje jejich převoz k mimovězeňským poskytovatelům zdravotních služeb,*
- *v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem objasňuje a prověřuje vlastními pověřenými orgány trestné činy osob ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence; ve spolupráci s Generální inspekcí bezpečnostních sborů se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti příslušníků Vězeňské služby a občanských zaměstnanců zařazených k výkonu práce ve Vězeňské službě spáchané při výkonu služby nebo při plnění pracovních úkolů.³⁹*

3.1 Právní úprava

Vězeňská služba České republiky je ozbrojeným sborem, který upravuje zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů.⁴⁰ Dále je uvedeno několik nejdůležitějších předpisů, které mají dopad na činnost Vězeňské služby České republiky.

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,

³⁹ § 1 zákona č. 555/1992, Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ § 1 zákona č. 555/1992 Sb., Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

- usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky,
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti,
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník,
- zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád),
- zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů,
- zákon č. 104/2013 Sb., o mezinárodní justiční spolupráci ve věcech trestních,
- zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby,
- zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů,
- vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody,
- zákon č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů,
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.⁴¹

3.2 Organizační struktura a profilace věznic

Vězeňská služba České republiky (dále jen VS ČR) je pod záštitou Ministerstva spravedlnosti, které nyní vede JUDr. Pavel Blažek, Ph.D. Generální ředitelství VS ČR řídí celou strukturu vězeňství v České republice. Generální ředitelství Vězeňské služby je v úzkém kontaktu s Ministerstvem spravedlnosti. Ministr spravedlnosti má pravomoc zřizovat a rušit organizační články VS ČR.

Mezi články organizační jednotky patří generální ředitelství, věznice, vazební věznice, ústavy pro zabezpečovací detenci, Střední odborné učiliště a Akademie Vězeňské služby.⁴² Generálmajor. Mgr. Simon Michailidis, MBA, je nyní hlavou Generálního

⁴¹ VS ČR, *Právní předpisy* [online]

⁴² § 1 zákona č. 555/1992, Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

ředitelství Vězeňské služby, který jmenuje ředitele do jednotlivých věznic a vazebních věznic. Generálmajor se zodpovídá ministrovi spravedlnosti. VS ČR spravuje a střeží 10 vazebních věznic, 25 věznic a 2 detenční ústavy⁴³. Ke dni 28.12. 2022 je počet vězněných osob 19 034⁴⁴.

V České republice najdeme vazební věznice v těchto městech: Brno, České Budějovice, Hradec Králové, Liberec, Litoměřice, Olomouc, Ostrava, Praha Pankrác, Praha Ruzyně a Teplice.⁴⁵

Místem pro výkon trestu jsou věznice, které jsou rozděleny na tyto základní typy:

- věznice s ostrahou (Bělušice, Břeclav, Heřmanice, Horní Slavkov, Jiřice, Kuřim, Kynšperk nad Ohří, Nové Sedlo, Odolov, Opava, Oráčov, Ostrov, Pardubice, Plzeň, Příbram, Rapotice, Rýnovice, Stráž pod Ralskem, Světlá nad Sázavou, Vinařice, Znojmo),
- věznice se zvýšenou ostrahou (Karviná, Mírov, Valdice),
- věznice pro mladistvé (Všehrdy).⁴⁶

3.3 Personál Vězeňské služby ČR

Personál VS ČR je rozdělen na zaměstnance ve služebním a pracovním poměru. Úkolem zaměstnanců, tedy příslušníků ve služebním poměru je zabezpečit vnější a vnitřní prostor věznic. Zpravidla se člení na příslušníky oddělení vězeňské stráže a příslušníky s vnější ostrahou věznic. Specifické povinnosti a omezení jsou dány zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Civilní zaměstnanci, zaměstnanci v pracovním poměru, jsou specialisti na oddělení výkonu vazby a trestu.⁴⁷ Mají velký vliv na tvorbu a realizaci programů se zacházením vězňů. Do skupiny specialistů řadíme tyto pozice:

⁴³ VS ČR. *Organizační jednotky* [online].

⁴⁴ VS ČR. *Statistiky* [online].

⁴⁵ VS ČR. *Organizační jednotky* [online].

⁴⁶ VS ČR. *Organizační jednotky* [online].

⁴⁷ HENDRYCH, I., *Vybrané kapitoly z penologie. 2010*

- sociální pracovník,
- vychovatel,
- vychovatel-terapeut,
- speciální pedagog,
- psycholog,
- pedagog volného času.⁴⁸

3.4 Pracovníci odborného vzdělávání ve vězeňství

Speciální pedagog oddělení výkonu trestu – je odborným pracovníkem, který svou činnost zaměřuje na pedagogické aspekty, jak pro obviněné, tak pro zaměstnance. Jeho úkolem je řešení složitých a rizikových situací, poradenská a výchovná činnost, motivace k lepšímu životu, který nebude překračovat hranici zákona. Jeho jednání musí být odborné, ale zároveň se musí projevit i míra individualizace.⁴⁹

Psycholog oddělení výkonu trestu – je odborným pracovníkem, který svou činnost zaměřuje na psychologické aspekty, jak pro obviněné, tak pro zaměstnance. Hlavní náplní práce je poskytovat psychologické služby obviněným, být členem v poradních orgánech ředitele vazební věznice, účastnit se jejich jednání a navrhnout opatření. Na žádost poskytuje i péči zaměstnancům VS ČR. Jednání psychologa oddělení výkonu vazby musí být vždy v souladu s etickými zásadami.⁵⁰

Sociální pracovník oddělení výkonu trestu – odborný zaměstnanec, který zajišťuje sociální práci, podporu a pomoc obviněným v rámci jeho činnosti. Nedílnou součástí jeho práce je kooperace s Probační a mediační službou, s orgány sociálního zabezpečení, se zaměstnanci obecních úřadů, a to zejména s pracovníky sociálněprávní ochrany dětí. Dále poskytuje poradenství v sociálně-právní oblasti, pomáhá obviněným s úředními dokumenty atd.

⁴⁸ HENDRYCH, I., *Vybrané kapitoly z penologie*. 2010

⁴⁹ Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č.X, - 2016

⁵⁰ Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č.X, - 2016

Pedagog volného času oddělení výkonu trestu – je pozice, která je metodicky řízena speciálním pedagogem. Smyslem jeho práce je výchovná a vzdělávací činnost zaměřená na celkový a specifický rozvoj obviněných. Pedagog volného času spolupracuje na přípravě plánu činností s obviněnými, je vedoucím minimálně čtyř aktivit, které se každý týden opakují, monitoruje zájem o činnosti ze strany obviněných a vše konzultuje se speciálním pedagogem. Dále organizuje různé aktivity jako jsou soutěže, utkání, zápasy pro obviněné.⁵¹

Vychovatel oddělení výkonu trestu – „je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci věznice. Vychovatel oddělení výkonu trestu je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu a je metodicky usměrňován speciálním pedagogem oddělení výkonu trestu“.⁵²

Vychovatel – terapeut oddělení výkonu – odborný zaměstnanec, který provádí individuální a skupinové terapie v rámci terapeutických programů, a to pouze na specializovaných odděleních. Smyslem jeho činnosti je podpořit chování, postoje, dovednosti odsouzeného, které mu pomohou při resocializaci. Nástroje pro jeho činnost jsou různé výcvikové, terapeutické, psychoterapeutické skupinové aktivity, poradenství atd.⁵³

⁵¹ Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č.X, - 2016

⁵² Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č.X, - 2016

⁵³ Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č.X, - 2016

4 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

4.1 Akademie Vězeňské služby České republiky

Akademie Vězeňské služby České republiky je institut, který poskytuje odbornou vzdělanost personálu, tedy příslušníkům i občanským pracovníkům VS ČR. Nachází se ve Stráži pod Ralskem. Vzdělávání příslušníků a zaměstnanců VS ČR je rozděleno na dvě úrovně, a to na vstupní vzdělávání a následné. Po absolvování vstupního vzdělávacího programu by účastníci měli být náležitě vycvičeni a vyškoleni pro výkon služby, měli by mít dostatečnou profesní, teoretickou i praktickou přípravu. V rámci celoživotního vzdělání si účastníci prohlubují svoji odbornost pro výkon jejich povolání. Akademie VS ČR realizuje úkoly z „Programu celoživotního vzdělávání pro zaměstnance Vězeňské služby ČR“. Vzdělávací program zahrnuje 9 stupňů vzdělávacích aktivit, na kterých se podílejí učitelé z Akademie VS ČR, odborníci ze státní správy, odborníci z Vězeňské služby atd.⁵⁴

Vzdělávací aktivity:

- Základní a odborná příprava
- Služební a profesní příprava
- Studium personálu při zaměstnávání
- Celoživotní vzdělávání
- Spolupráce s nestátními organizacemi
- Výměna zkušeností
- Spolupráce s vysokými školami, přednášková a osvětová činnost
- Studijní a badatelské aktivity
- Enviromentální výchova⁵⁵

⁵⁴ VS ČR. *Vzdělávání* [online].

⁵⁵ VS ČR. *Základní informace* [online].

4.2 Vzdělávání zaměstnanců

Vězeňská služba České republiky má vzdělávání zaměstnanců upraveno vnitřními předpisy. Vzdělávání je členěno na:

- a) Vstupní vzdělávání (úvodní a následné) – tímto vzděláním projde každý nový zaměstnanec. V rámci výuky dojde k seznámení se základními informacemi o VS ČR, jejich činnostech, kterými právními předpisy se řídí VS ČR, jaké jsou vnitřní předpisy VS ČR, co obnáší práce s informačními technologiemi ve VS ČR. Cílem tohoto vzdělání je, aby zaměstnanec byl schopen vykonávat požadovanou činnost a měl potřebné znalosti a dovednosti.
- b) Prohlubující vzdělávání – dále se dělí na manažerské, jazykové a odborné. Manažerské a jazykové vzdělání je zaměřeno na určitý okruh vybraných zaměstnanců, které tyto znalosti a dovednosti potřebují k výkonu své práce. Pro prohlubování profesních znalostí je zajištěno odborné vzdělávání.⁵⁶

4.2.1 Vstupní vzdělávání civilních zaměstnanců

Po přijetí do pracovního poměru je zaměstnanec zařazen do úvodního vzdělávání. Novému zaměstnanci je přidělen zkušený zaměstnanec, který vypracuje plán úvodního vzdělávání. Každý úkon je evidován v třídní knize. Nejprve jsou se zaměstnancem vyřízeny administrativní formalities spojené s nově vzniklým pracovním poměrem. Následně je zaměstnanec seznámen s pracovním prostředím, základními informacemi o věznici, principy práce ve věznici a pracovními postupy. V další fázi je nový zaměstnanec zařazen na oddělení nebo referát věznice k výkonu jeho práce. V několika týdnech je pod dohledem zkušených zaměstnanců a postupně se učí své práci. Vzdělávací metody užitě během zaškolování jsou prioritně přednáška a seminář. Dále se také užívá přednáška s diskusí nebo demonstrování.⁵⁷

⁵⁶ Sbírnka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č. X, - 2010

⁵⁷ Sbírnka nařízení ředitele Věznice XY č. Z, o organizaci vzdělávací činnosti nově přijatých zaměstnanců

4.3 Základní odborná příprava civilních zaměstnanců

Základní odborná příprava (dále jen ZOP) pro civilní zaměstnance má 4 okruhy kurzů. Typ kurzu, který bude civilní zaměstnanec absolvovat se určuje dle jeho pracoviště.

- *„B/1 – příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s obviněnými, odsouzenými nebo chovanci (dále jen „vězněná osoba“), avšak nepodílejí se přímo na realizaci programu zacházení.*
- *B/2 – příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení.*
- *B/3 – příprava pro zaměstnance – zdravotnický personál.*
- *B/4 – nástupní školení zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami“⁵⁸*

Pro účely této práce bude více charakterizován okruh „B/2“.

ZOP pro skupinu B2 je osmitýdenní blok soustředění. Prvních šest týdnů probíhá teoretická příprava v Akademii VS ČR ve Stráži pod Ralskem. Následný týden je v pojetí praktické přípravy. Praktická příprava už probíhá v organizačních jednotkách. Poslední týden je věnován k uzavření klasifikace v jednotlivých předmětech a komisionální zkoušce. Úspěšný absolvent získává vysvědčení a osvědčení o profesní způsobilosti.

Příprava zahrnuje tyto předměty:

- Forezní a penitenciární psychologie
- Penitenciární pedagogika
- Penitenciaristika
- Profesní etika
- Právo
- Penitenciární bezpečnostní příprava
- Řešení krizových situací
- Výpočetní technika

⁵⁸ Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č. X, - 2016

- Ekologie v penitenciární praxi

Dále jsou v průběhu přípravy organizovány dvě exkurze, a to do Vazební věznice v Liberci a další do Vazební věznice Praha – Pankrác.⁵⁹

4.4 Vymezení dalšího vzdělávání zaměstnanců

Jelikož více jak polovina zaměstnanců VS ČR jsou příslušníci ve služebním poměru, je vzdělávání upraveno převážně na specifické činnosti vycházející ze služebního poměru. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů dává za povinnost těmto sborům vytvářet podmínky pro soustavné vzdělávání a také ukládá povinnost příslušníkům rozvíjet a prohlubovat své dovednosti. Na základě vnitřního nařízení generálního ředitele VS ČR je prováděna služební a profesní příprava pro všechny zaměstnance, tedy pro všechny organizační jednotky. Tato příprava je plánovaná vždy na příslušný kalendářní rok. V rámci vnitřního předpisu je i uvedeno kolikrát do roka kurz proběhne a jak bude hodnocen.⁶⁰

Příslušníci ve služebním poměru se během roku setkají s těmito tématy služební přípravy:

- Střelecká příprava a ostré školní střelby,
- Tělesná příprava,
- Sebeobrana a použití donucovacích prostředků,
- Taktika a vedení služebního zákroku pod jednotným vedením,
- Znalost právních a vnitřních předpisů upravujících výkon služby,
- Taktika a provedení eskort nebezpečných osob,
- Činnost vrchního inspektora strážní služby při řešení modelové situace,
- Pořadová příprava,
- Problematika provádění důkladných osobních prohlídek.

Na zaměstnance v pracovním i služebním poměru se vztahuje tato profesní příprava:

- Bezpečnost práce, zdravotnická a protipožární příprava,
- Psychologické služby a profesní etika,

⁵⁹ Učební plán základní odborné přípravy typu B/2. Interní nařízení č. X, - 2018

⁶⁰ Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č. X, - 2012

- Znalosti právních a vnitřních předpisů upravující výkon práce,
- Problematika organizovaného zločinu, ochrany informací, zajištění místa trestného činu a posilování právního vědomí,
- Drogová problematika,
- Povinnosti zaměstnance při realizaci plánu vyrozumění a svozu zaměstnanců, řešení mimořádných událostí, vyhlášení krizových stavů a činnost krizového štábu,
- Vzdělávání v oblastech ochrany životního prostředí,
- Problematika extremismu a terorismu,
- Komunikace s osobami vstupujícími do střežených objektů.⁶¹

Pracovníci odborného vzdělávání ve vězeňství mají dále nárok v rámci profesního vzdělávání využívat různé certifikované kurzy, vzdělávací programy, odborné konference. Tyto vzdělávací moduly jsou pořádané různými vzdělávacími fondy, Ministerstvem spravedlnosti, Akademií VS ČR, ... Níže uvádíme příklad vzdělávacích programů a jejich časový rozsah.⁶²

- Práce s předluženým klientem v rozsahu 16 hod,
- Komunikace s vězňnými cizinci (nadstavbový workshop – vietnamská a muslimská specifika) v rozsahu 16 hod,
- Sociální práce v době koronavirové v rozsahu 8 hod,
- Dluhové poradenství v rozsahu 16 hod,
- Emoční sebeobrana, psychická odolnost v rozsahu 1,5 hodiny,
- Deviace, kriminalita a nerovnost ve společnosti v rozsahu 4 hod,
- Konfliktní situace a agresivní klient – úvod do problematiky v rozsahu 8 hod,
- Senior jako uživatel sociálních služeb v rozsahu 8 hod,
- Práce s mladistvými z pohledu psychologa v rozsahu 4 hod,
- Novela insolvenčního zákona z pohledu dopadu na práci se zadluženým klientem v rozsahu 8 hod,
- Školení SARPO pro zaměstnance VS ČR.

⁶¹ Sbírnka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky, Interní nařízení č. X, - 2012

⁶² Osobní složka zaměstnance věznice XY

Také se jim dostává možnosti dalšího prohlubujícího vzdělávání v podobě níže uvedených nabídek. Úskalím tohoto vzdělání je velká finanční i časová náročnost. Zpravidla je totiž nutné, aby si zájemce na studium vyčlenil své osobní volno, popřípadě řádnou dovolenou. Ukázka nabídek:

- Studium MBA pro pomáhající profese – pořádá Integrované vzdělávání pomáhajících profesí (IVPP). Studium trvá 4 semestry distanční formou, a to v prostorách Akademie VS ČR ve Stráži pod Ralskem. Cena za semestr je 15 700 Kč. Po ukončení studia bude mít absolvent certifikát MBA v pomáhající profesí.⁶³
- Certifikovaný kurz: Poradenství a intervenční možnosti v práci s rodinou – taktéž pořádaný IVPP. Jedná se o 10 setkání v celkovém rozsahu 120 hodin. Účastníci obdrží certifikát. Místem konání je Akademie VS ČR.⁶⁴
- studium MBA – Bezpečnostní management – studijní program pod záštitou Institutu forenzních věd a bezpečnostně právních studií. Je možné ho studovat zcela online. Studium trvá 12–16 měsíců. Cena za studium je 34 900 Kč.⁶⁵
- studium MBA – Krizový management – informace viz. Studium MBA – bezpečnostní management⁶⁶
- Certifikovaný výcvik sociální komunikace – složen ze dvou bloků: výcvik asertivní komunikace a výcvik prezentace a rétoriky. Studijní program pořádá Vysoká škola aplikované psychologie v Terezíně a je akreditovaný MŠMT, v rámci programu celoživotního vzdělávání dle Zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Rozsah výcviku pro oba bloky je 80hod a cena za osobu je 15 600 Kč. Účastník po úspěšném absolvování získá certifikát.⁶⁷

⁶³ Integrované Vzdělávání Pomáhajících Profesí. *Studium MBA*. [online]

⁶⁴ Integrované Vzdělávání Pomáhajících Profesí. *Poradenství a intervenční možnosti v práci s rodinou sociálního pracovníka*. [online]

⁶⁵ Institut forenzních věd a bezpečnostně právních studií. *MBA Bezpečnostní management*. [online]

⁶⁶ Institut forenzních věd a bezpečnostně právních studií. *MBA Krizový management*. [online].

⁶⁷ Vysoká škola aplikované psychologie. *Certifikovaný výcvik sociální komunikace*. [online].

5 EMPIRICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání u Vězeňské služby České republiky. Cílem bakalářské práce je analýza systému vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství a zkoumání názorů těchto pracovníků, zda aktuální systém vzdělávání je pro ně dostačující a motivující.

5.1 Výzkumné šetření

Pro bakalářskou práci bylo vybráno výzkumné šetření formou dotazníků, který je následně doplněn polostrukturovaným rozhovorem se sociálním pracovníkem z věznice XY. Záměrem bylo získat rozhovory alespoň od třech civilních zaměstnanců, ale bohužel se toto nepodařilo zrealizovat. Formulář dotazníku je uveden v příloze A.

5.1.1 Cíl a hypotézy

Cílem výzkumného dotazníkového šetření bylo zjistit názor pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství na vzdělávání v rámci VS ČR. Ověřit, zda si myslí, že jejich vzdělávání během výkonu zaměstnání je dostatečné pro jejich praxi, jestli jsou motivováni ze strany zaměstnavatele k prohlubování si svých znalostí a dovedností, jak často se zúčastňují certifikovaných kurzů a zda využili i nějakého placeného programu zprostředkovaného Akademií Vězeňské služby České republiky. Následným rozhovorem se sociálním pracovníkem byly výsledky z dotazníkového šetření zkonzultovány a hlouběji upřesněny.

Pro výzkumné šetření byly stanoveny tyto hypotézy:

- Hypotéza č. 1: Většina respondentů se ročně zúčastní minimálně jednoho vzdělávacího kurzu.
- Hypotéza č. 2: Polovina respondentů necítí žádnou motivaci ze strany VS ČR pro rozvoj jejich znalostí a dovedností potřebné k výkonu jejich povolání.
- Hypotéza č. 3: Většina respondentů by ocenila, kdyby účast na vzdělávacích kurzech byla následně odměněna navýšením osobního ohodnocení.
- Hypotéza č. 4: Většina respondentů nevyužila placených kurzů pořádaných Akademií VS ČR z důvodu vysoké finanční náročnosti.

5.1.2 Charakteristika respondentů

Dotazníkové šetření bylo určeno pro pracovníky odborného vzdělávání ve vězeňství bez rozdílu pohlaví, pracovního zařazení nebo odpracovaných let. Do této skupiny řadíme psychology, sociální pracovníky, vychovatele, vychovatele – terapeuty, pedagogy volného času a speciální pedagogy. Osloveni pracovníci byli z věznic Olomouc, Ostrava, Rapotice, Mírov, Světlá nad Sázavou a Hradec Králové. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 147 respondentů, a to ve složení 126 mužů a 21 žen. Dále účastníky výzkumného šetření můžeme rozdělit podle profese. Dotazník vyplnilo 10 sociálních pracovníků, 31 speciálních pedagogů, 11 psychologů, 45 vychovatelů, 24 vychovatelů – terapeutů a 26 pedagogů volného času.

5.1.3 Metodika výzkumného šetření

Metoda dotazníku v elektronické podobě byla nejvhodnější variantou pro výzkumné šetření k bakalářské práci. Výhodou této metody je její dosažitelnost. Vcelku jednoduchou cestou lze oslovit velké množství respondentů. Naopak, úskalím této metody je pravdivost. Jelikož je to forma dotazování na dálku, kdy respondenti odpovídají bez přítomnosti autora dotazníku, může být pravdivost odpovědí nepřesná např. z důvodu špatného pochopení otázky.⁶⁸

Dotazník byl rozeslán dvěma způsoby. Prostřednictvím internetového serveru survio.cz a emailovou korespondencí. V úvodu dotazníkového formuláře je respondentovi krátce představen autor dotazníku, vysvětlen účel dotazníkového šetření a následně je zmíněna informace, že se jedná o anonymní výzkumné šetření. Data získaná prostřednictvím výzkumu budou použity jen pro účel této bakalářské práce.

Dotazník byl korespondován pouze pracovníkům odborného vzdělávání ve VS ČR.

Dotazníkový formulář obsahuje 15 otázek. Jedná se o otázky uzavřené, polouzavřené i otevřené. V uzavřených otázkách může respondent vybrat pouze jednu odpověď. Ohlasy odpovídajících na skladbu otázek byly kladné. Respondenti ocenili časovou nenáročnost a smysluplně položené otázky.

⁶⁸ SEDLÁKOVÁ, r. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky*. 2014, s. 157

Výsledky z výzkumného šetření jsou zpracovány do tabulek. Každý výsledek je následně okomentován.

Výzkum kvalitativní, formou rozhovoru byl poskytnut sociálním pracovníkem z věznice XY, který si přál zůstat v anonymitě. Rozhovor probíhal otevřeně a všechny otázky byly ochotně zodpovězeny.

6 VÝSLEDKY A DISKUSE

6.1 Výsledky výzkumného šetření

1. Uveďte Vaše pohlaví

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Muž	126	85,7
Žena	21	14,3
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 1

Z tabulky č. 1 je evidentní, že výzkumného šetření se zúčastnilo 147 respondentů, ve složení 126 mužů a 21 žen. Tento výsledek potvrzuje pravidlo, že stále ve Vězeňské službě České republiky pracuje více mužů jak žen, a to i mezi civilními zaměstnanci.

2. Jaká je Vaše délka praxe u Vězeňské služby České republiky?

Tabulka 2: Délka praxe u VS ČR

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
0–2	17	11,6
3–5	24	16,3
6–15	61	41,5
15–a více	45	30,6
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 2

Tato otázka měla za úkol rozdělit respondenty dle délky praxe u Vězeňské služby České republiky. Z údajů v tabulce vyplývá, že nejvíce odpovídali respondenti s praxí v rozmezí 6-15 let, a to 41,5 % z celkového počtu odpovídajících.

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Střední škola s maturitou	10	6,8
Vyšší odborná škola	13	8,8
Vysoká škola	124	84,4
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 3

Nejčastěji vybranou variantou v otázce č. 3 byla volba vysokoškolského vzdělání. 84,4 % respondentů má ukončené alespoň bakalářské studium. Vzhledem k náročnosti jejich povolání je taková kvalifikace na místě. Je známé, že mnoho pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství vystudovalo vysokou školu až během zaměstnání. Středoškolské vzdělání má pouze 6,8 % odpovídajících a vyšší odbornou školu dokončilo 8,8 % odpovídajících.

4. Jaká je Vaše pracovní pozice?

Tabulka 4: Pracovní pozice

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Sociální pracovník	10	6,8
Speciální pedagog	31	21,1
Psycholog	11	7,5
Vychovatel	45	30,6
Vychovatel – terapeut	24	16,3
Pedagog volného času	26	17,7
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 4

Čtvrtá otázka odhalila složení respondentů. Z tabulky vyčteme, že největší účast ve výzkumném šetření mají vychovatelé, a to 30,6 % z odpovídajících. Následně odpovídali speciální pedagogové v počtu 21,1 %, pedagogové volného času v počtu 17,7 %, vychovatelé – terapeuti v počtu 16,3 %, psychologové v počtu 7,5 % a sociální pracovníci v počtu 6,8 %.

5. V posledním roce jste se zúčastnil/a nějakého kurzu pro zlepšení Vašich dovedností?

Tabulka 5: Účast na kurzu v posledním roce

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Ano	112	76,2
Ne	35	23,8
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 5

76,2 % odpovídajících potvrdilo, že se v posledním roce zúčastnili alespoň jednoho kurzu pro zlepšení jejich kvalifikací, dovedností a znalostí. Významným aspektem pro tuto otázku je určitě zákonná povinnost dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky.

Dle zákona 108/ 2006 Sb., o sociálních službách má každý zaměnavatel zajistit další vzdělávání pro sociální pracovníky, a to v rozsahu minimálně 24 hod za kalendářní rok. Z každého splněného vzdělávacího programu je sociálnímu pracovníkovi udělen doklad o jeho absolvování.⁶⁹

6. V případě odpovědi „ano“ v otázce č. 5, uveďte prosím jakého:

Komentář 6

Daná otázka odkrývá, jakých kurzů se respondenti zúčastnili za poslední rok. Nejčastěji zmiňovaným kurzem bylo Dluhové poradenství. Tento kurz absolvovalo v daném období 47 ze 112 respondentů, kteří uvedli v předešlé otázce, že se zúčastnili nějakého kurzu. Dluhová problematika je stále aktuální téma ve vězeňství.

- *Dluhové poradenství,*
- *Emoční sebeobrana a psychohygienu,*
- *Konfliktní situace a agresivní klient,*
- *Psychická odolnost,*

⁶⁹ Profesní komora sociálních pracovníků, z.s., *Průběžné vzdělávání sociálního pracovníka*, [online]

- *Deviace, kriminalita a nerovnost ve společnosti,*
- *Seznámení s novelizací zákonů,*
- *Komunikační dovednosti,*
- *Jak spolupracovat s romskou komunitou,*
- *Menšiny a jejich náboženství.*

7. Kolik kurzů za výkon svého povolání jste absolvoval/a?

Tabulka 6: Počet absolvovaných kurzů

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Žádný	0	0
1–2 kurzy	18	12,2
3–4 kurzy	37	25,2
5 a více kurzů	92	62,6
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 7

Podle mého očekávání se nenašel respondent, který by za svou praxi u VS ČR neprošel nějakým dalším vzdělávacím programem. 62,6 % respondentů absolvovalo více jak 5 kurzů. Toto číslo je velmi pozitivní. Je totiž důležité, aby si pracovníci odborného vzdělávání neustále zvyšovali svou kvalifikaci, ale také, aby o sebe pečovali. Kurzy na podporu psychické odolnosti nebo psychohygieny jsou obzvlášť ve vězeňském prostředí vítané.

8. Je pro Vás důležité si prohlubovat Vaše znalosti a dovednosti?

Tabulka 7: Prohlubování znalostí a dovedností

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Určitě ano	72	49
Spíše ano	44	29,9
Nedokážu posoudit	31	21,1
Spíše ne	0	0
Určitě ne	0	0
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 8

Z výše uvedených údajů, které jsou znázorněny v tabulce 7 je zřejmé, že 78,9 %, tedy většina odpovídajících vidí podstatu v dalším prohlubování jejich znalostí a dovedností. Žádný z respondentů nezvolil variantu „Spíše ne“ nebo „Určitě ne“. Z toho vyplývá, že všichni odpovídajících nejsou proti dalšímu vzdělávání. Pouze 21,1 % respondentů nedokázalo tuto otázku posoudit.

9. Cítíte ze strany VS ČR nějakou motivaci pro zvyšování své kvalifikace?

Tabulka 8: Motivace ze strany VS ČR

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Určitě ano	11	7,5
Spíše ano	25	17
Nedokážu posoudit	26	17,7
Spíše ne	38	25,8
Určitě ne	47	32
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 9

Devátá otázka z dotazníkového šetření se týkala motivace ze strany VS ČR. V naší skupině odpovídajících spíše převažuje negativní názor. 57,8 % spíše nebo určitě necítí žádnou motivaci pro další vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Pouze 7,5 % odpovědělo, že jsou motivováni a 17 % odpovídajících zvolilo variantu „Spíše ano“.

10. Jaká odměna by pro Vás byla adekvátní, abyste se více účastnil/a dalších sebevzdělávacích kurzů?

Tabulka 9: Odměna za sebevzdělávání

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Jednorázová finanční odměna	48	32,7
Navýšení osobního ohodnocení	62	42,2
Služební volno	9	6,1
Benefity v podobě poukázek	28	19
Jiné	0	0
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 10

Cílem této otázky bylo zjistit, jaká odměna by byla dostatečně motivující k dalšímu vzdělávání. 42,2 % respondentů by ocenilo, kdyby se aktivní účast na kurzech projevila v navýšení osobního ohodnocení. Další skupina odpovídajících, přesně 32,7 % respondentů by uvítala jednorázovou finanční odměnu. Pouze 6,1 % zvolilo variantu „Služební volno“ a 19 % „Benefity v podobě poukázek“.

11. Je pro Vás dostačující dosavadní vzdělávací systém VS ČR?

Tabulka 10: Hodnocení vzdělávání u VS ČR

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Určitě ano	41	27,9
Spíše ano	47	32
Nedokážu posoudit	0	0
Spíše ne	33	22,5
Určitě ne	26	17,6
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 11

Z výsledků otázky č. 11 se nedá jednoznačně říct, že podle odpovídajících je dosavadní systém vzdělávání dostačující. Pro 32 % respondentů je dostatečné. Opačný názor má 17,6 % a 22,5 % respondentů zvolilo variantu „Spíše ne“. V této otázce pozitivně hodnotím, že každý respondent vyjádřil svůj názor a možnost „Nedokážu posoudit“ nikdo nevybral.

12. V případě odpovědi „Spíše ne/Určitě ne“ v otázce č.11, uveďte prosím, co by se mělo změnit?

Komentář 12

Prostor pro respondenty, kteří v otázce č. 11 projevili nespokojenost s dosavadním vzdělávacím systémem VS ČR. Odpovědi se různily. Kvitují, že respondenti si dali práci a opravdu uváděli příklady, kde podle nich má VS ČR mezery v oblasti vzdělávání civilních zaměstnanců.

- *Vzdělávání by mělo jít ruku v ruce se zvyšováním platu a profesním růstem,*
- *Nabídka kurzů mimo VS,*
- *Možný kariérní postup,*
- *Kurzy by mohly více na sebe navazovat,*
- *Je potřeba více prostoru pro naučení se nových předpisů, administrativních záležitostí,*
- *Některé kurzy nejsou vůbec v praxi užitečné,*
- *Aktuálně řeším problém s chybným vyplňováním formulářů, úředních záznamů – zřejmě celé oddělení jsme nedostatečně proškoleni,*
- *Hodně kurzů je jen teoretických,*
- *Vynechat systém vzdělávání: „tady se mi podepište a můžete jít dřív domů“.*

13. Akademie VS ČR nabízí placené kurzy, jako např. Výcvik asertivní komunikace, program MBA Krizový management. Využil/a jste někdy této nabídky?

Tabulka 11: Účast na placených kurzech

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Ano	3	2
Ne	144	98
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 13

Nejčastěji uváděnou odpovědí v otázce č. 13 je možnost, že během působení ve vězeňském resortu nevyužili placených kurzů pořádaných Akademií VS ČR. Pouze 2 % odpovídajících si sama zafinancovala vzdělávací program tohoto druhu.

14. V případě odpovědi „Ne“ v otázce č. 12, uveďte prosím, důvod nevyužití těchto nabídek:

Tabulka 12: Důvod nevyužití nabídek kurzů

Odpověď	Počet respondentů (n)	Počet respondentů (%)
Finanční náročnost	29	19,7
Časová náročnost	17	11,6
Pracovní vytížení	4	2,7
Nedostatečně zajímavé nabídky	76	51,7
Nepotřebujete se dále vzdělávat	21	14,3
Celkem	147	100

Zdroj: vlastní zdroj

Komentář 14

Pro více jak polovinu, přesně 51,7 % respondentů, jsou kurzy nabízené Akademií VS ČR nedostatečně zajímavé. Dalším častým důvodem je jejich finanční náročnost. 19,7 % respondentů se přesně z toho důvodu žádného neúčastnilo. Nejméně častým důvodem pro neabsolvování placeného sebevzdělávání je pracovní vytíženost. Tuto variantu zvolilo pouze 2,7% odpovídajících.

15. Máte nějaký podnět, co by se v oblasti vzdělávání mohlo změnit?

Závěrečná otázka zachycuje podněty od respondentů pro změnu vzdělávacího systému ve Vězeňské službě České republiky. Překvapující je nejčastější odpověď, a to, že žádný podnět nemají. Takto odpovědělo 78 ze 147 respondentů. Velmi často se objevovala i demotivační slova, že je zbytečné něco uvádět, jelikož žádná změna nenastane. Vzhledem k předchozímu zjištění, že 59 respondentů projevilo v otázce č. 11 nespokojenost s dosavadním vzděláváním VS ČR, čekala jsem podnětů více. Je nutné uvést, že mezi odpověďmi se objevily i pochvaly.

Podněty od respondentů:

- *Ne,*
- *Nemám žádné návrhy,*
- *Zbytečné něco psát,*
- *Uvítala bych více kurzů mimo vězeňskou službu,*
- *Rozsah uplatnění vzdělávání, kurzy v mnohém pouze jen pro účely VS ČR,*

- *Větší motivaci ke studiu a zvyšování kvalifikace,*
- *Více kurzů v lokálních věznicích,*
- *Jednou ročně se dotázat na kurzy, které by nás zajímali,*
- *Jsem spokojený, nic bych neměnil,*
- *Hlubkové rozhovory s odsouzenými po určité době od propuštění,*
- *Vzdělávání je dostačující a z nabídky kurzů jsem si vždy vybral.*

6.2 Rozhovor se sociálním pracovníkem věznice XY

Kvalitativní výzkum prováděný technikou rozhovorem byl uskutečněn se zaměstnancem Vězeňské služby České republiky. Jedná se o sociálního pracovníka z věznice XY, který si nepřál zveřejňovat své jméno. Rozhovor probíhal otevřeně, v příjemné atmosféře, ale na odpovědích je znát, že sociální pracovník nebyl ve své kůži z důvodu nemoci. I přesto jeho odpovědi mají přínos pro tuto práci.

1. Co si myslíte o nynějším vzdělávání odborných pracovníků ve vzdělávání ve vězeňství? Je dostačující?

„Ano, obecně považuji za svou pozici dostačující. V rámci přípravy na profesi /nástupní kurz/ a další příprava pro práci s nástroji, programy, zacházením, které je v praxi používáno, je dostačující. Samozřejmě nemohu mluvit za celý kolektiv pracovníků odborného vzdělávání, určitě by se našly mezery a nedostatky.“

2. Jak jste spokojený s nabídkou kurzů, které se Vám dostávají?

„Je z čeho vybírat, nabídka převyšuje poptávku, výběr je pestrý. Co zajišťuje Akademie vězeňské služby ČR, Norské fondy, Ministerstvo spravedlnosti atd. Jako sociální pracovník mám ze zákona povinnost absolvovat minimálně 24hod za rok vzdělávacích kurzů. Během roku jich tedy absolvuji několik.“

3. Myslíte si, že zájem o kurzy a sebevzdělávání by se změnil, kdyby účast byla odměňována ze strany VS ČR? Z výsledků dotazníkového šetření je evidentní, že vyšší odměňování by bylo více motivující.

„Je na každém, jak se snaží vzdělávat, jak chce dále rozšiřovat své znalosti a dovednosti. Odměna zde podle mě není nejdůležitější faktor.“

4. Pořádají přímo věznice nějaké kurzy nebo vše je organizováno přes Akademii?

„Jsou pořádány kurzy a školení i mimo věznici. Např. přes Policejní akademii, dále je možné vzdělávání např. přes Technickou univerzitu v Liberci.“

Těch možností je v poslední době hodně. V době covidu se samozřejmě často využívalo online školení, které jsou velmi v oblibě.

5. Byl by větší zájem o kurzy, kdyby probíhaly ve spádové oblasti? Přece jen Stráž pod Ralskem není pro všechny lehkou dostupná.

„Myslím si, že ano. Ale pokud se do Stráže p.R. nejede na jeden den, příp. jednu noc, tak to většinou pro nikoho není problém. Ono je často přínosné, když změníte prostředí, potkáte své kolegy, poznáváte systémy jiných věznic. Já rád jezdím do Stráže p. R., ale musí to být aspoň na 3 dny, aby se ten čas i ta cesta vyplatila.“

6. Určitě jste nějaké kurzy absolvoval, zeptám se přímo na ně: Jsou pro vás opravdu zajímavé a přínosné? Cítíte, že nové znalosti využijete v rámci své práce?

„Je dobré, že si vybíráme kurzy, které budou přínosné pro naši práci nebo aktivity s odsouzenými na jedné straně, na druhé straně se snažíme absolvovat kurzy podporující např. psychickou odolnost. Obecně jsou pro nás kurzy přínosné, protože jak jsem říkal, vybíráme si je účelně. Ale samozřejmě se stane, že absolvujete kurz, který Vám nakonec moc nových poznatků nedá. Není to vždy jen o obsahu kurzu, ale i o přednášejícím a pojetí, jak celý ten vzdělávací program vést.“

7. Snaží se nějakým způsobem VS ČR motivovat pracovníky k absolvování kurzů?

„V rámci dalšího vzdělávání pracovníků určitě, v rámci odborného zacházení s odsouzenými absolvujeme standardizované programy, které jsou motivační i z hlediska finančního odměňování pracovníků.“

8. V případě, že by si někdo chtěl dodělat vysokoškolské vzdělání nebo doplnit další vzdělání, je možné čerpat studijní volno? Je ze strany VS ČR nějaká podpora?

„To je otázka na personální oddělení věznice. Nevím, jestli v současné době, za jakých podmínek a u kterých profesí lze čerpat studijní volno. V minulosti

to bylo běžné, i já jsem čerpal na bakalářský studijní program studijní volna, byla sepsána smlouva a zavázal jsem se tyto volna odpracovat. Tuším, že jsem se tehdy zavázal odpracovat min. dva roky po absolvování studia. “

Shrnutí: Rozhovor se sociálním pracovníkem z věznice XY byl velmi zajímavý a ukázal jiný pohled na zkoumanou problematiku. Dle slov odpovídajícího je současný vzdělávací systém dostatečný, jak už základní odborná příprava, tak i možnosti dalšího vzdělávání. Výběr z možných kurzů je rozmanitý a jen záleží na každém, jak se moc bude zapojovat do dalšího vzdělávání. Po absolvování této výzkumné části jsem přemýšlela nad tím, jaká opatření by byla vhodná, aby bylo více pracovníků odborného vzdělávání spokojeno s dosavadním vzdělávacím systémem. Chtěla bych touto cestou poděkovat odpovídajícímu ze jeho čas a odpovědi, které jsou přínosné pro mou bakalářskou práci.

6.3 Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza č. 1: Většina respondentů se ročně zúčastní minimálně jednoho vzdělávacího kurzu.

Z uvedených údajů je zřejmé, že 76,2 % se v posledním roce zúčastnila alespoň jednoho vzdělávacího kurzu. Pouze 23,8 % odpovědělo negativně. Z výsledku výzkumného šetření vyplývá, že hypotéza je platná.

Hypotéza č. 2: Polovina respondentů necítí žádnou motivaci ze strany VS ČR pro rozvoj jejich znalostí a dovedností potřebné k výkonu jejich povolání.

Po součtu respondentů, kteří zvolili varianty odpovědi „Určitě ne“ a „Spíše ne“ mohu poznamenat, že celkově 57,8 % odpovídajících nepocítují motivaci ze strany VS ČR. Z toho vyplývá, že hypotéza je platná.

Hypotéza č. 3: Většina respondentů by ocenila, kdyby účast na vzdělávacích kurzech byla vždy jednorázově finančně odměněna.

Možnost odměny ve formě jednorázového finančního příspěvku by využilo 32,7 %. Za to odměna v podobě navýšení osobního ohodnocení by volilo 42,2 % respondentů. Z výsledku výzkumného šetření vyplývá, že tato hypotéza není platná.

Hypotéza č. 4: Většina respondentů nevyužila placených kurzů pořádaných Akademií VS ČR z důvodu vysoké finanční náročnosti.

Většina respondentů, a to přesně 98 %, uvedla, že doposud nevyužili možnosti placených kurzů pořádaných Akademií VS ČR. Z toho 51,7 % odpovídajících uvedlo, že hlavním důvodem jsou nedostatečně zajímavé nabídky. Pouze pro 19,7 % respondentů byla demotivační vysoká finanční náročnost. I tato hypotéza není platná.

6.4 Zhodnocení výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit názory pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství, zda aktuální systém vzdělávání je pro ně dostačující a motivující.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 147 civilních zaměstnanců VS ČR napříč Českou republikou. Dotazník byl rozeslán dvěma způsoby. Prostřednictvím internetového serveru survio.cz a emailovou korespondencí.

Výzkumem byla zjištěna skutečnost, že 76,2 % respondentů v posledním roce absolvovalo alespoň jeden vzdělávací kurz. Pozitivní informace přinesla otevřená otázka, kde respondenti uváděli kurzy, kterých se zúčastnili. Velmi často totiž byly zmíněny kurzy založené na péči o sebe, psychohygieně, emoční odolnosti nebo psychické obranně. Jednoznačně jsou tyto kurzy nutné pro výkon jejich povolání.

Překvapujícím, a ne zrovna lichotivým výsledkem pro VS ČR, byla otázka týkající se dosavadního vzdělávacího systému. Respondenti měli možnost se vyjádřit, zda je podle nich tento systém dostatečný. 59 % odpovědích projevilo nespokojenost. V následující otázce jim byla dána možnost uvést podněty, co by se mohlo zlepšit. Více jak polovina respondentů bohužel napsala, že podněty nemají nebo uvedla demotivační vzkazy ve stylu „*je zbytečné něco psát, nic se nezmění*“.

Provedený dotazníkový výzkum odhaluje skutečnost, že velké množství pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství není úplně spokojeno se systémem vzdělávání, necítí se být motivováni ze strany zaměstnavatele a evidentně, někteří nemají ani chuť bojovat za změny.

Naproti tomu, rozhovor se sociálním pracovníkem věznice XY se nesl v opačném duchu. Odpovídající uvedl, že bude hovořit pouze sám za sebe, tudíž jeho odpovědi nemohou být globalizovány na ostatní kolegy. Z jeho pozice ohodnotil dosavadní vzdělávání VS ČR jako dostačující. Pochvaloval si pestrou nabídku pro zvyšování jeho kvalifikace nebo péči o své duševní zdraví. Vzhledem k zákonné povinnosti pro sociální pracovníky se každoročně vzdělávat minimálně 24hod, uvedl, že kurzy jsou pro něj přínosné a ze strany zaměstnavatele cítí motivaci.

6.5 Návrhy ke změně

Vzhledem k výsledkům výzkumného šetření musíme zkoumanou problematiku hodnotit spíše negativně. Většina respondentů se necítí být motivovaná k dalšímu vzdělávání. Pro výkon jejich práce je ovšem další vzdělávání velmi důležité a má svou opodstatněnou roli.

Níže je uvedeno několik způsobů, jak by se dala zvýšit motivace u pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství k dalšímu vzdělávání. Návrhy vychází z výsledků dotazníkového šetření a podnětů od respondentů.

Jednou z možností, jak motivovat cílovou skupinu k dalšímu vzdělávání je vzájemná konzultace potřebných a vhodných školení. Z pozice vedoucího by pak následně mohly jít podněty na vyšší místa s informacemi, o které kurzy by byl zájem a které jsou opravdu potřebné. Obecně se dají odhadnout vhodná témata, ale průběh praxe je různorodý. V každém vězení může být v daném období jiný prioritní problém, a ne každý pracovník se může cítit být dostatečně proškolený na jeho řešení.

Velkou roli pro motivaci k dalšímu vzdělávání je postoj zaměstnavatele, v našem případě se jedná o Vězeňské služby České republiky. Pro někoho je už jen samotná možnost prohlubujícího vzdělávání motivační a nepotřebuje další impulsy, někteří bohužel určité impulsy potřebují. Finanční aspekt je pro mnohé zaměstnance výrazným podnětem k lepším výsledkům. Věřím, že i v této oblasti by přinesl pozitivní výsledek.

Požadavkem přímo od respondentů byla možnost se vzdělávat v rámci profese i v oblastech, které nejsou podmíněčně spojeny s vězeňskou tematikou. Kurzy mimo jejich pracovní obor mohou podnítit v zaměstnanci zájem o sebevzdělání. Rozšiřovat obzory je důležité pro všechny. A pokud to vezmeme i z jiného pohledu, zaměstnanec z naší cílové skupiny nikdy neví, s jakým odsouzeným bude muset spolupracovat a jaké situace bude řešit.

Posledním návrhem, který by mohl usnadnit další vzdělávání je rozšíření rozsahu uplatnění vzdělávacích kurzů i mimo VS ČR. V této věci by jistě muselo proběhnout

velké jednání mezi VS ČR a školitelými organizacemi, ale podnět je to vítaný. Pokud někdo bude absolvovat určité kurzy nebo výcviky, bylo by vhodné, aby se daly uplatnit i v jiných oborech.

ZÁVĚR

Smyslem této práce byla analýza systému vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství a zkoumání názorů cílové skupiny, zda aktuální systém vzdělávání je pro ně dostačující a motivující.

Teoretická část práce se zpočátku věnuje vzdělávání dospělých. Došlo k vymezení pojmu vzdělávání, krátce bylo zmíněno vzdělávání dospělých v rámci celoživotního vzdělávání a následně byla popsána motivace vedoucí ke vzdělávání a jaké bariéry mohou tomuto rozhodnutí bránit. Také bylo definováno profesní vzdělávání, jeho metody, formy a aktuální trendy ve vzdělávání. Nedílnou součástí práce byly kapitoly věnující se Vězeňské službě České republiky. Došlo k představení právní úpravy, organizační struktury a systému vzdělávání tohoto ozbrojeného sboru. Vzhledem k tomu, že práce byla zaměřena na civilní zaměstnance, a to konkrétně na pracovníky odborného vzdělávání, byl také uveden jejich popis práce. Podstatnou kapitolou byly informace o Akademii Vězeňské služby České republiky, základní odborné přípravě a vymezení dalšího prohlubujícího vzdělávání.

V praktické části práce bylo představeno dotazníkové šetření. Dotazník byl vytvořen pouze pro pracovníky odborného vzdělávání ve vězeňství. Výsledky z výzkumného šetření byly překvapující, a to hlavně tím, kolik odpovídajících necítí motivaci ze strany svého zaměstnavatele nebo tím, že dosavadní vzdělávací systém jim přijde nedostačující. Zcela jednoznačně vyplynulo, že motivace v podobě navýšení osobního ohodnocení nebo jednorázové finanční odměny by měli vliv na vyšší účast na vzdělávacích kurzech. Výzkumné šetření bylo následně doplněno rozhovorem se sociálním pracovníkem z věznice XY. Rozhovor přinesl opačný náhled na zkoumanou tematiku. Dotazující uvedl, že systém vzdělávání VS ČR jemu přijde dostačující, ocenil i pestrou škálu kurzů, ze kterých si může vybírat. Také zmínil, že informace získané na absolvovaných kurzech v praxi využije. Záměrem bylo získat rozhovory alespoň od třech civilních zaměstnanců, ale bohužel se to nepodařilo zrealizovat z mimořádných důvodů ve věznici.

Jak už uvedl sociální pracovník v rozhovoru, je na každém, kdo se chce vzdělávat, prohlubovat své znalosti, dovednosti, zvyšovat kvalifikaci. Celoživotní vzdělávání je důležité pro nás všechny, ať už se vzděláváme ve školských zařízeních nebo jen

na dobrovolné bázi. Pro pracovníky odborného vzdělávání ve vězeňství je celoživotní vzdělávání neodmyslitelnou součástí jejich povolání. Tito specialisté musí být stále připraveni reagovat na změny ve světě, umět se jim adaptovat a zakomponovat je do jejich náplně práce, která ovlivňuje život odsouzených a následnou resocializaci. Právě oni mají velký vliv na následné chování a jednání propuštěných z výkonu trestu. Právě oni by měli být motivováni k neustálému sebevzdělávání, jelikož jejich povolání má smysl i pro naši bezpečnost.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. Management (Alfa Publishing). ISBN 80-86851-00-1.
- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů – nejnovější trendy a postupy*, přel. J. Koubek. Praha: GRADA PUBLISHING, 2007. 789 s. Přeloženo z: A, HANDBOOK OF HUMAN RESSOURCE MANAGEMENT PRACTICE. ISBN 978-80-247-1407-3.
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- BARTÁK, J., *Vzdělávání ve firmě*, 1. VYDÁNÍ, Alfa Publishing, s.r.o., Praha, 2007, ISBN: 987-80-86851-68-6
- BARTÁK, J. a M. DEMJANENKO. *Sociální andragogika*. Praha: Grada, 2021, s. 125. ISBN 978-80-247-3997-7.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010, s. 16. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BENEŠ, Milan, 2008, *Andragogika*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). s. 136. ISBN-978-80-247-2580-2
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- EGER, Ludvík. *E-learning a jeho aplikace: s orientací na vzdělávání a profesní vzdělávání Millennials*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0952-5.
- HENDRYCH, I., 2010. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita, fakulta veřejných politik, ústav pedagogických a psychologických věd.
- HURNÍKOVÁ, Květa. *Obecná psychologie: studijní opora pro kombinovanou formu studia*. Ostrava: Obchodní akademie a Vyšší odborná škola sociální Ostrava-Mariánské Hory, 2011. ISBN: 9788087540244, 129 s.
- KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

- KOHOUT, Karel, 2010, *Základy obecné pedagogiky*, Vyd. 2., dopl. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-009-9.
- KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, 4. vydání. Praha: Management Press, 2012, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3, s. 256
- PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PAULOVČÁKOVÁ L. a kol. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-106-5
- PRŮCHA, Jan, et al., 2008. *Pedagogický slovník. 4., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-416-8.*
- RABUŠICOVÁ, M.; RABUŠIC, L. (editoři) *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2008. 337 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- SEDLÁKOVÁ, Renáta. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky*. Praha: Grada, 2014, 548 s. *Žurnalistika a komunikace*. ISBN 978-80-247-3568-9.
- VACÍNOVÁ, T., 2009. *Dějiny vzdělávání od Antiky po Komenského*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-74-7.
- VETEŠKA, J., *Přehled Andragogiky*, vydání I., Portál, 2016, ISBN: 987-80-262-1026-9
- VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Praha: GRADA PUBLISHING, 2008. 140 S. ISBN 978-80-86723-54-9.
- VETEŠKA, Jaroslav a Jarmila SALIVAROVÁ, ed. *Vzdělávání dospělých – příležitosti a úskalí v globalizovaném světě*. Praha: Educa Service, 2013. ISBN 978-80-87306-12-3.
- VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Průvodce dalším vzděláváním*. [online].© 2013-2022. [cit. 2022-11-26]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Neformální vzdělávání*. [online].© 2013-2022. [cit. 2022-12-26]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+*. [online].© 2013-2022. [cit. 2022-12-26]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>
- Vězeňská služba České republiky. *Právní předpisy*. [online].© 2023. [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/legislativa>
- Vězeňská služba České republiky. *Organizační jednotky*. [online].© 2023. [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky>
- Vězeňská služba České republiky. *Organizační struktura*. [online].© 2023. [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/organizacni-schema>
- Vězeňská služba České republiky. *Statistiky*. [online].© 2023. [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/statistiky-1>
- Vězeňská služba České republiky. *Vzdělávání*. [online].© 2023. [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr/sekce/testovaci-sekce>
- Integrované Vzdělávání Pomáhajících Profesí. *Studium MBA*. [online].© 2023. [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: http://www.ivpp.cz/?page_id=1020
- Integrované Vzdělávání Pomáhajících Profesí. *Poradenství a intervenční možnosti v práci s rodinou sociálního pracovníka*. [online].© 2023. [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: http://www.ivpp.cz/?page_id=2171
- Institut forenzních věd a bezpečnostně právních studií. *MBA Bezpečnostní management*. [online].© 2023. [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: <https://www.ifbs.cz/programy/mba-bezpecnostni-management/>
- Institut forenzních věd a bezpečnostně právních studií. *MBA Krizový management*. [online]. © 2023. [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: <https://www.ifbs.cz/programy/mba-krizovy-management/>

- Vysoká škola aplikované psychologie. *Certifikovaný výcvik sociální komunikace*. [online]. © 2023. [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: <https://www.vsaps.cz/czv/>
- Český statistický úřad. *Vzdělávání dospělých v České republice 2016*. [online]. © 2018 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-2016>
- Donath-Burson-Marsteller, *Vzdělávání dospělých v České republice* [online]. © 2009 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: file:///C:/Users/batop/Downloads/Zprava_z_pruzkumu_o_vzdelavani_dospelych.pdf
- Profesionální komora sociálních pracovníků, z.s., *Průběžné vzdělávání sociálního pracovníka*. [online]. © 2018 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <http://www.pksp.cz/prubezne-vzdelavani-socialniho-pracovnika>
- Zákon České národní rady o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky (Zákon č. 555/1992 Sb.) [online]. [cit.2022.15.12) Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555>

SEZNAM ZKRATEK

VS ČR.....Vězeňská služba České republiky

MŠMT.....Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

ZOP.....Základní odborná příprava

IVPP.....Integrované vzdělávání pomáhajících profesí

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Bariéry ve vzdělávání dospělých	15
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů	36
Tabulka 2: Délka praxe u VS ČR	36
Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání	37
Tabulka 4: Pracovní pozice	37
Tabulka 5: Účast na kurzu v posledním roce	38
Tabulka 6: Počet absolvovaných kurzů	39
Tabulka 7: Prohlubování znalostí a dovedností	39
Tabulka 8: Motivace ze strany VS ČR	40
Tabulka 9: Odměna za sebevzdělávání	40
Tabulka 10: Hodnocení vzdělávání u VS ČR	41
Tabulka 11: Účast na placených kurzech	42
Tabulka 12: Důvod nevyužití nabídek kurzů	43

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
----------------------------	---

Příloha A - Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Michaela Theimerová a studuji na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze, obor Andragogika. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který se skládá z 15 otázek. Otázky jsou jak otevřené, polouzavřené, tak uzavřené. Průzkum se týká vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání u Vězeňské služby České republiky. Dotazník je zcela anonymní a slouží pouze k účelům mé bakalářské práce.

Předem děkuji za Váš čas, snahu i co největší upřímnost.

1. Uveďte vaše pohlaví
 - a.) Žena
 - b.) Muž

2. Jaká je Vaše délka praxe u Vězeňské služby České republiky?
 - a.) 0-2 let
 - b.) 3-5 let
 - c.) 6-15 let
 - d.) 15 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:
 - a.) Střední škola s maturitou
 - b.) Vyšší odborná škola
 - c.) Vysoká škola

4. Jaké je vaše pracovní pozice?
 - a.) Sociální pracovník
 - b.) Speciální pedagog
 - c.) Psycholog
 - d.) Vychovatel
 - e.) Vychovatel – terapeut
 - f.) Pedagog volného času

5. V posledním roce jste se zúčastnil nějakého kurzu pro zlepšení Vašich dovedností?
 - a.) Ano
 - b.) Ne

6. V případě odpovědi „ano“ v otázce č.5, uveďte prosím jakého:

7. Kolik kurzů za výkon svého povolání jste absolvoval?
 - a.) Žádný
 - b.) 1–2 kurzy
 - c.) 3-4 kurzy
 - d.) 5 a více

8. Je pro vás důležité si prohlubovat Vaše znalosti a dovednosti?
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Nedokážu posoudit
 - Spíše ne
 - Určitě ne
9. Cítíte ze strany VS ČR nějakou motivaci pro zvyšování své kvalifikace?
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Nedokážu posoudit
 - Spíše ne
 - Určitě ne
10. Jaká odměna by pro vás byla adekvátní, abyste se více účastnil dalších sebezvzdělávacích kurzů?
- Jednorázová finanční odměna
 - Navýšení osobního ohodnocení
 - Služební volno
 - Benefity v podobě poukázek (na sportovní aktivity, masáže, dovolené, ...)
 - Jiné
11. Je pro vás dostačující dosavadní vzdělávací systém VS ČR?
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Nedokážu posoudit
 - Spíše ne
 - Určitě ne
12. V případě odpovědi „ne“ v otázce č. 11. Co by se mělo změnit?
13. Akademie VS ČR nabízí i placené kurzy, jako např: Výcvik asertivní komunikace, program MBA Krizový management. Využil jste někdy této nabídky?
- Ano
 - Ne
14. V případě odpovědi „ne“ v otázce č. 12. Jaký byl důvod nevyužití těchto nabídek?
- Finanční náročnost
 - Časová náročnost
 - Pracovní vytížení
 - Nedostatečně zajímavé nabídky
 - Nepotřebujete se dále vzdělávat
15. Máte nějaký podnět, co by se v oblasti vzdělávání mohlo změnit?

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Michaela Theimerová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Systém vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání ve vězeňství

Rok: 2023

Počet stran textu bez příloh:⁷⁰ 45

Celkový počet stran příloh:⁷¹ 63

Počet titulů českých použitých zdrojů: 25

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 17

Vedoucí práce: Doc. Mgr. Ing. Krpálková Krellová Katarína, Ph.D.
