

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Olomouc 2010

Kamila Válková

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

Ústav společenských věd

Kamila Válková

Systém vzdělávání zaměstnanců ve věznici

Education System of Staff in State Prison

Bakalářská práce

Vedoucí práce: PhDr. Dana Pokorná

Olomouc 2010

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

Olomouc 12. 4. 2010

.....

Děkuji PhDr. Daně Pokorné za odborné vedení bakalářské práce.
Děkuji Mgr. Janě Janíčkové za cenné rady při zpracování bakalářské práce a vedení
Věznice Mírov za poskytnutí potřebných informací.

Obsah

Úvod	7
1. Vězeňská služba České republiky	9
1.1 Organizační jednotky Vězeňské služby ČR	10
1.2 Struktura organizačního článku Vězeňské služby ČR.....	10
2. Vzdělávání pracovníků v organizaci	11
2.1 Vzdělávání.....	12
2.2 Cíl vzdělávání.....	12
2.3 Filozofie vzdělávání.....	13
2.4 Motivace ke vzdělávání.....	14
2.4.1 Motivace.....	14
2.4.2 Vnitřní a vnější motivace.....	14
2.4.3 Současné motivátory ve vzdělávání.....	15
2.5 Metody vzdělávání.....	16
2.5.1 Metody používané ke vzdělávání na pracovišti při výkonu práce.....	17
2.5.2 Metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště.....	18
2.6 Odpovědnost za vzdělávání.....	20
3. Historie vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR.....	22
4. Systém vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.....	25
4.1 Institut vzdělávání.....	25
5. Věznice Mírov a systém vzdělávání zaměstnanců.....	27
5.1 Postavení věznice.....	27
5.1.1 Historie a současnost věznice.....	28
5.1.2 Organizační uspořádání věznice.....	28

6.	Vzdělávání v pracovním a služebním poměru.....	29
6.1	Vstupní vzdělávání příslušníků.....	32
6.1.1	Základní odborná příprava příslušníků – A	32
6.2	Vstupní vzdělávání občanských zaměstnanců.....	35
6.2.1	Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1.....	35
6.2.2	Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2.....	37
6.2.3	Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3.....	39
6.2.4	Vstupní školení externích zaměstnanců a zaměstnanců Vězeňské služby pracujících na částečný úvazek – B4.....	40
7.	Celoživotní vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.....	42
7.1	Úrovně Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.....	43
7.2	Kurzy Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.....	47
8.	Perspektivy dalšího vzdělávání zaměstnanců.....	49
9.	Závěr.....	51
10.	Anotace.....	53
11.	Literatura.....	55
12.	Seznam příloh.....	57

Lidé mi říkají: „Měl jste obrovský úspěch. Jak jste to dokázal?“ Vracím se k tomu, co mne naučili moji rodiče. Snaž se. Získej veškeré vzdělání, jaké můžeš, ale pak proboha něco dělej. Nestůj jen na místě, dokaž, ať se něco stane.“

Lee Iacocca

Úvod

Tato bakalářská práce popisuje vzdělávací proces příslušníků Vězeňské služby ČR od základního odborného vzdělávání až po vykonání služební zkoušky. Nelze opomenout vzdělávací proces občanských zaměstnanců a následné celoživotní vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, především pak vzdělávání organizační jednotky Věznice Mírov, které zajišťuje Institut vzdělávání ve Stráži pod Ralskem.

Cílem je zaměřit se na systém vzdělávání ve Vězeňské službě, který je zaměřen na všestrannou přípravu příslušníka, na jeho profesní orientaci ve Vězeňské službě ČR. Nedílnou součástí vzdělávání je i rozvoj rozumových, mravních, tělesných, estetických složek a dalších složek výchovy. Současný zaměstnanec si tak má osvojit nejen zákony, předpisy a nařízení upravující výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale současně si i uvědomit psychologické, etické i výchovné aspekty výkonu služby. Snahou procesu vzdělávání je upevnit si základní vědomosti, dovednosti a návyky jako je orientace v právním řádu ČR, zvládnutí právních norem vymezujících činnost Vězeňské služby ČR a zacházení s odsouzenými a obviněnými a ostatními klienty VS ČR. Neméně důležitá je v této profesi i orientace v mezinárodních úmluvách a pravidlech upravujících zacházení s vězni a respektování práv osob ve výkonu vazby a výkonu trestu a jejich dodržování. Při samotném výkonu služby je důležité mít přehled o současných trendech v pojetí vězeňství a metodách práce s uvězněnými, uplatňovat znalostí z psychologie a pedagogiky, základních etických zásad a pravidel kulturního chování při práci s vězni. Rovněž schopnost tvořivého myšlení, empatie, komunikační dovedností a zvládání chování vedoucího k vytváření dobrých vztahů na pracovišti je potřebnou devizou k vytvoření příznivého pracovního klimatu.

Zvládnutím základní odborné přípravy a upevněním získané praxe v organizaci lze stavět základy v oblasti dalšího rozvoje lidských zdrojů, jako nejcennějšího kapitálu každé organizace. Vybudování strategie rozvoje lidských zdrojů v organizaci, která je bezpečnostním sborem s pevně stanovenými pravidly a kde převládá byrokratický systém řízení, je v praxi velice náročné a vyžaduje schopnost získávat a uplatňovat vlastní specifické rezortní vzdělávání v oblasti zacházení s odsouzenými.

Závěrem je žádoucí zhodnotit, zda navržený systém vzdělávání vytváří předpoklady pro výkon profese všech zaměstnanců Vězeňské služby ČR a poskytuje perspektivy motivující je k jejich dosažení.

1. Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba České republiky (dále jen „Vězeňská služba ČR“) zřízená zákonem je ozbrojeným bezpečnostním sborem, účetní jednotkou, zdravotnickým zařízením, správním úřadem a organizační složkou státu podřízenou Ministerstvu spravedlnosti (dále jen ministerstvo“).

Vězeňská služba ČR zajišťuje výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence, ve stanoveném rozsahu též ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a ministerstva, poskytuje a zabezpečuje zdravotní péči a plní další úkoly ve smyslu zákona.¹

Přitom:

- spravuje a střeží vazební věznice a věznice a střeží věznice pro místní výkon trestu,
- střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu 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 nekonfliktní způsob života po propuštění,
- zabezpečuje úkoly při předcházení a odhalování trestné činnosti osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,
- provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,
- vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,
- vede evidenci osob ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody na území ČR,
- provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby.²

¹ Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 26/2010, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby České republiky.

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

1.1 Organizační jednotky Vězeňské služby ČR

Vězeňská služba ČR se člení na organizační jednotky, kterými jsou Generální ředitelství Vězeňské služby ČR (dále jen „generální ředitelství“), vazební věznice, věznice, ústav pro výkon zabezpečovací detence, Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR (dále jen „Institut vzdělávání“), Škola pro osoby ve výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody (dále jen „Střední odborné učiliště“).

Vazební věznice a věznice jsou uspořádány v organizačních částech – regionech.

V čele Vězeňské služby stojí generální ředitel Vězeňské služby (dále jen „generální ředitel“), kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti (dále jen „ministr“). Generální ředitel řídí Vězeňskou službu a za její činnost odpovídá ministrovi, jehož i ve stanoveném rozsahu v otázkách týkajících se vězeňství zastupuje. Ten také jménem státu činí právní úkony za Vězeňskou službu, jmenuje a odvolává ředitele věznic, vazebních věznic a dalších organizačních článků Vězeňské služby ČR.³

1.2 Struktura organizačního článku Vězeňské služby ČR

Vězeňská služba ČR se člení na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu, přičemž vězeňská a justiční stráž mají postavení ozbrojeného sboru. Správní služba zabezpečuje organizační, personální, ekonomickou, výchovnou a další odbornou činnost. Její součástí je zdravotnická služba.

Vězeňská služba spravuje a střeží 35 vězeňských zařízení, z toho 11 vazebních věznic a 24 věznic, které se podle způsobu vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti člení do čtyř základních typů (s dohledem, s dozorem, s ostrahou a se zvýšenou ostrahou).

Vedle základních typů věznic jsou v České republice zvláštní věznice pro mladistvé, pro ženy a matky s dětmi. V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělení různých typů, pokud tím není ohrožen účel výkonu trestu.

Organizace řízení generálního ředitelství a jiných organizačních jednotek Vězeňské služby ČR je uvedena v příloze č. 1.

³ Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 26/2010, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby České republiky.

2. **Vzdělávání pracovníků v organizaci**

Vzdělávání je nepřetržitý proces, který nejen zvyšuje existující schopnosti, ale také vede k rozvíjení dovedností, znalostí a postojů, které připravují lidi na budoucí širší, náročnější a z hlediska úrovně i vyšší úkoly.⁴

Požadavky na znalosti a dovednosti člověka v moderní společnosti se neustále mění a člověk, aby mohl fungovat jako pracovní síla, byl zaměstnatelný, musí své znalosti a dovednosti neustále prohlubovat a rozšiřovat. Už dávno pominuly doby, kdy člověk po celou dobu své ekonomické aktivity vystačil v podstatě s tím, co se naučil během přípravy na povolání. Vzdelávání a formování pracovních schopností se v moderní společnosti stává celoživotním procesem. A v tomto procesu sehrává stále větší roli organizace a jí organizované vzdělávací aktivity.

Základním zákonem podnikání a úspěšnosti jakékoliv organizace je flexibilita a připravenost na změny. Flexibilitu organizace však dělají flexibilní lidé, kteří jsou nejen připraveni na změnu, ale akceptují ji a podporují. A tak se zákonitě péče o formování pracovních schopností pracovníků organizace v současné době stává zřejmě nejdůležitějším úkolem personální práce. Je totiž třeba zajistit, aby dynamika a struktura rozvoje pracovních schopností byla neustále s určitým předstihem v souladu s dynamikou a strukturou rozvoje techniky využívané nebo využitelné v organizaci a aby pracovníci organizace byli schopni pružně reagovat na požadavky a potenciální možnosti trhu i na potřebu neustálého zdokonalování systému řízení organizace. Soudobý charakter práce v organizacích a nejnovější metody řízení však vyžadují nejen pracovníky náležitě odborně připravené a schopné si osvojovat nové odborné znalosti a dovednosti, ale i pracovníky se žádoucími rysy osobnosti. Proto již nestačí tradiční způsoby vzdělávání pracovníků, jakými je např. zácvik, doškolování či přeškolování, ale stále více jde o rozvojové aktivity zaměřené na formování širšího rejstříku znalostí a dovedností, než jaký vyžaduje momentálně zastávané pracovní místo, a v neposlední řadě i na formování osobnosti pracovníků, formování jejich hodnotových orientací,

⁴ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, s. 462

přizpůsobování jejich kultury kultuře organizace. Právě tyto rozvojové aktivity formují flexibilitu pracovníků a jejich připravenost na změny.⁵

2.1 Vzdělávání

Proces vzdělávání je procesem rozvíjení lidí v organizaci, integruje aktivity a vztahy učení a rozvoje. Jeho nejzávažnějšími výsledky pro organizaci a organizování jsou zvýšená efektivnost a udržitelnost. V případě jednotlivců jsou výsledkem zvýšená schopnost, adaptabilita a zaměstnatelnost. Jde tedy o rozhodující organizační proces jak v ziskových, tak neziskových sférách.

Složkami tohoto procesu jsou:

- **Učení se** – definováno jako „relativně permanentní změna v chování, ke které dochází v důsledku praxe nebo zkušenosti“.
- **Vzdělávání** – rozvoj znalostí, hodnot a vědomostí požadovaných spíše obecně ve všech oblastech života, než aby šlo o znalosti a dovednosti vztahující se k nějakým konkrétním oblastem pracovní činnosti.
- **Rozvoj** – růst nebo realizace osobních schopností a potenciálu prostřednictvím nabízejících se vzdělávacích akcí a praxe.
- **Odborné vzdělávání (výcvik)** – plánované a systematické formování chování pomocí příležitostí k učení, vzdělávacích akcí, programů a instrukcí, které jedincům umožňují dosáhnout takové úrovně znalostí, dovedností a schopností, aby mohli svou práci vykonávat efektivně.⁶

2.2 Cíl vzdělávání

Základním cílem vzdělávání je pomoci organizaci dosáhnout jejích cílů pomocí zhodnocení jejího rozhodujícího zdroje, tj. lidí, které zaměstnává. Vzdělávání znamená investovat do lidí za účelem dosažení jejich lepšího výkonu a co nejlepšího využívání jejich přirozených schopností. Konkrétními cíli vzdělávání jsou:

- rozvinout schopnosti pracovníků a zlepšit jejich výkon,

⁵ KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky, s. 237

⁶ ARMSTRONG, M., Řízení lidských zdrojů, s. 444

- pomoci lidem k tomu, aby v organizaci rostli a rozvíjeli se tak, aby budoucí potřeba lidských zdrojů organizace mohla být v maximální míře uspokojována z vnitřních zdrojů,
- snížit množství času potřebného k zácvičení a adaptaci pracovníků začínajících pracovat na nově zřízených pracovních místech či pracovníků převáděných na jiné pracovní místo nebo povyšovaných, tedy k zabezpečení toho, aby se tito pracovníci stali plně schopnými vykonávat tuto novou práci tak rychle a s tak nízkými náklady, jak je to jen možné.⁷

2.3 Filozofie vzdělávání

Filozofie vzdělávání určité organizace vyjadřuje důležitost, jakou organizace vzdělávání přikládá. Některé organizace používají pasivní přístup a domnívají se, že pracovníci sami přijdou na to, jak se s prací vypořádat, nebo že to odkoukají od spolupracovníků. Jestliže takovéto organizace trpí nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, překonávají jej tím, že se snaží získat pracovníky od organizací, které investují do vzdělávání.

Jiné organizace se v dobách, kdy se jim dobře daří, vrhají do vzdělávání a bez rozmyslu na ně vynakládají peníze. Ale v horších časech první, co tyto organizace udělají je, že přestanou na vzdělávání vynakládat jakékoliv prostředky.

Organizace s pozitivní filozofií vzdělávání chápou, že žijí ve světě, kde se dosahuje konkurenčních výhod pomocí vyšší kvality lidí zaměstnaných v organizaci a že tuto životně důležitou potřebu nelze uspokojit bez investic do rozvoje dovedností a schopností lidí. Uznávají rovněž to, že současné nebo potenciální nedostatky v kvalitě mohou ohrozit jejich budoucí prosperitu a růst.

Nestačí však věřit ve vzdělávání jako v nějaký článek víry. Tato víra musí být podepřena pozitivními a realistickými představami a důkazy o tom, jak vzdělávání přispívá ke konečným výsledkům organizace. K posílení této víry je zapotřebí stanovit řadu konkrétních cílů vzdělávání, a to z hlediska návratnosti investic v podobě odpovídající jiným typům investic, tak aby se ukázal jasný finanční přínos.⁸

⁷ ARMSTRONG, M., Personální management, s. 531

⁸ ARMSTRONG, M., Personální management, s. 533

2.4 Motivace ke vzdělávání

Nutností dnešní doby je být co nejvíce motivován k potřebě učit a vzdělávat se v co nejširší míře, aby tak jedinec byl uplatnitelný na trhu práce a tím si zvýšil osobní potenciál. Úroveň znalostí, dovedností a schopností je třeba neustále rozvíjet tak, aby jedinec byl spokojen sám se sebou, ale i ke spokojenosti svého okolí. K naplnění této spokojenosti musí mít jasnou představu a nalézat ve vzdělání uspokojení. Silným motivačním faktorem je profesní růst, společenská prestiž a finanční ohodnocení práce. Důležité je si zvolit správný vzdělávací program, aby nedošlo k selhání nastaveného motivačního procesu.

2.4.1 Motivace

Motivace je odvozena z cílově orientovaného chování nebo je jím definována. Týká se síly a směru tohoto chování. K motivaci dochází, když lidé očekávají, že určitá akce pravděpodobně povede k dosažení nějakého cíle a ceněné odměny – takové, která uspokojuje jejich individuální potřeby. Dobře motivovaní lidé jsou lidé s jasně definovanými cíli, kteří podnikají kroky, od nichž očekávají, že povedou k dosažení těchto cílů. Efektivně pracují, protože mají silně vyvinutý pocit povinnosti – jsou si vědomi toho, že jejich úsilí slouží jak uspokojení potřeb organizace, tak jejich vlastním zájmům.⁹

2.4.2 Vnitřní a vnější motivace

K pracovní motivaci lze dojít dvěma cestami. V prvním případě lidé motivují sami sebe tím, že hledají, nalézají a vykonávají práci (nebo je jim přidělena práce), která uspokojuje jejich potřeby, nebo alespoň vede k tomu, že od ní očekávají splnění svých cílů. Ve druhém případě mohou být lidé motivováni managementem prostřednictvím takových metod, jako je odměňování, povyšování, pochvala atd.

Tyto dva typy motivace lze charakterizovat jako:

⁹ ARMSTRONG, M. Personální management, s. 295

- a) *Vnitřní motivaci* – faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali nebo aby se vydali určitým směrem. Tyto faktory tvoří odpovědnost (pocit, že práce je důležitá a že máme kontrolu nad svými vlastními možnostmi), volnost konat, příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavá a podnětná práce a příležitost k funkčnímu postupu.
- b) *Vnější motivaci* – to, co se dělá pro lidi, abychom je motivovali. Tvoří ji odměny, jako např. zvýšení platu, pochvala nebo povýšení, ale také tresty, jako např. disciplinární řízení, odebrání platu nebo kritika.

Vnější motivátory mohou mít bezprostřední a výrazný účinek, ale nemusejí nutně působit dlouhodobě. Vnitřní motivátory, které se týkají „kvality pracovního života“ (obrat a hnutí, které vyšlo z této koncepce), budou mít asi hlubší a dlouhodobější účinek, protože jsou součástí jedince a nikoliv vnucené mu z vnějšku.¹⁰

2.4.3 Současné motivátory ve vzdělávání

Skupina odborníků společnosti Donath-Burson-Marsteller¹¹ se shodují v tom, že současná ekonomická recese má dva hlavní efekty – příjmový a motivační. Na jedné straně dochází u firem k seškrtnání výdajů (obdobně se chovají i rodiny), a snižuje se tak poptávka po vzdělávání. Výpadek firemních příjmů je však současně nahrazován evropskými prostředky. Na druhé straně panuje na pracovním trhu větší konkurence a roste snaha udržet si pracovní místo, recese tedy posiluje zájem veřejnosti o vzdělávání. Lidé jsou „nuceni“ přehodnotit svou pozici na trhu práce.

Laická veřejnost vnímá vzdělávání v dospělosti jako důležitou hodnotu v profesním a společenském uplatnění člověka. Současná nabídka kurzů dalšího vzdělávání je většinou považována za dostatečnou. Spontánně je komentována často nejistá kvalita nabízených kurzů a školení. Odborníci zase hovoří o nepřehledné nabídce, která brání širšímu zapojení veřejnosti do vzdělávání v dospělosti.

Lidé ve větších městech a lidé, kteří jsou více orientováni na práci, přikládají vzdělání větší význam než lidé v menších městech a ti, kteří jsou více orientováni na tradiční rodinné hodnoty. Vzdělání v dospělosti je vnímáno jako nutnost dnešní doby zvláště v souvislosti s potřebou neustále aktualizovat své dovednosti a vědomosti tak,

¹⁰ ARMSTRONG, M., Personální management, s. 298

¹¹ Vzdělávání dospělých v ČR, Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti, Donath-Burson-Marsteller

aby člověk obstál v životě profesním, společenském i soukromém. Zejména starší generace deklaruje potřebu získat vzdělání (nejčastěji ICT a jazyky), kterého se jim nedostalo ve škole.

Nejsilnější vnitřní motivaci ke vzdělávání v dospělosti mají lidé ambiciózní (často mladší), kteří chtějí uspět ve svém profesním životě, a lidé s přirozeným zájmem o okolí a společnost. Vnější motivaci k dalšímu vzdělávání je bezesporu ztráta zaměstnání, příp. nejistota ohledně zaměstnání.

S tím však kontrastuje nízká ochota lidí se samostatně zapojit do dalšího vzdělávání. Přes důležitost, kterou vzdělávání v dospělosti většina lidí přisuzuje, se jich systematicky vzdělává pouze minimum. Většina svou aktivitu odkazuje do oblasti neformálního a zájmového vzdělání (četba více či méně odborných knih, tisku, sledování zpráv, hledání informací na internetu, samostudium atd.). Za hlavní bariéry systematického vzdělávání v dospělosti považují finanční náročnost (zejména nezaměstnaní a matky na mateřské dovolené), časovou náročnost (tvrzení většiny lidí, prioritou v dospělosti je především práce, rodina a odpočinek), ale i nedostatek motivace (obecný problém u mnoha lidí, někteří jej nazývají otevřeně jako „lenost“).

2.5 Metody vzdělávání

Každá metoda má své výhody i nevýhody. Přesto je téměř jisté, že neexistuje jedno univerzální řešení rozvoje vzdělávání a celého jeho procesu, které by bylo vhodné uplatňovat ve všech organizacích. Mezi mnoho faktorů, jež ovlivňují přístup ke vzdělávání patří:

- a) **Velikost organizace** – velké společnosti mohou působit neosobně a dodržují stanovená pravidla. Firmy s menším počtem zaměstnanců, kde se všichni osobně znají, vytváří image širšího rodinného kruhu.
- b) **Stanovený rozpočet** – dobře známá fráze, že „o peníze jde vždy až v první řadě“ platí i v oblasti firemního vzdělávání. Firmy s velkým rozpočtem se mohou dohodnout, jakou část peněz investují do vzdělávání svých zaměstnanců. Jestliže firma nedisponuje dostatečnými prostředky, aby si mohla takové investice dovolit, nemůže tuto situaci nijak ovlivnit. Některá školení, zvláště technického zaměření, se finančně pohybují v řádech deseti tisíců korun za jeden den výuky.
- c) **Lokalita** – přestože moderní technologie stále více „zkracují vzdálenosti“ mezi lidmi, hraje umístění a působnost organizace stále velkou roli.

Postupným vývojem vznikla široká škála metod, které se vyčlenily do dvou základních skupin:

1. **metody používané ke vzdělávání na pracovišti při výkonu práce** – tedy na konkrétním pracovním místě, při vykonávání běžných pracovních úkolů a
2. **metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště**, ať už v organizaci nebo mimo ni.

První skupina metod bývá považována za metody vhodnější pro vzdělávání dělníků, druhá skupina za vhodnější pro vzdělávání vedoucích pracovníků a specialistů. V praxi se používá kombinace metod obou skupin pro vzdělávání kategorií pracovníků, dochází však k určitým modifikacím s ohledem na náplň práce konkrétní skupiny účastníků vzdělávání.¹²

2.5.1 Metody používané zpravidla ke vzdělávání při výkonu práce na pracovišti

Následující uvedené metody vzdělávání jsou vhodné pro profese převážně dělnického zaměření, které vyžadují individuální přístup a ve kterých je důležitý partnerský vztah mezi vzdělávaným a vzdělavatelem.

1. Instruktaž při výkonu práce je nejčastěji používanou metodou. Jde vlastně o nejjednodušší způsob zácvičení nového, popř. méně zkušeného pracovníka, při němž zkušený pracovník či bezprostřední nadřízený předvede pracovní postup (v případě potřeby opakovaně) a vzdělávaný pracovník si pozorováním a napodobováním tento pracovní postup osvojí při plnění svých vlastních pracovních úkolů.

2. Koučování představuje dlouhodobější instruování, vysvětlování a sdělování připomínek i periodickou kontrolu výkonu pracovníka ze strany nadřízeného či vzdělavatele. Jde vlastně o soustavné podněcování a směřování vzdělávaného k žádoucímu výkonu práce a vlastní iniciativě, přičemž se bere v úvahu jeho individualita.

3. Mentoring je obdobou coachingu, určitá iniciativa a odpovědnost však v tomto případě spočívá na vzdělávaném pracovníkovi, který si sám vybírá jakéhosi rádce

¹² KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky, s. 250

(mentora), svůj osobní vzor. Ten mu radí, stimuluje jej a usměrňuje, pomáhá mu však i v jeho kariéře.

4. Counselling patří k nejnovějším metodám formování pracovních schopností pracovníků. Jde vlastně o vzájemné konzultování a vzájemné ovlivňování, které překonává jednosměrnost vztahu mezi vzdělávaným a vzdělavatelem, podřízeným a nadřízeným.

5. Asistování je tradiční a často používaná metoda formování pracovních schopností pracovníka. Vzdělávaný pracovník je přidělen jako pomocník ke zkušenému pracovníkovi, pomáhá mu při plnění úkolů a učí se od něj pracovním postupům. Postupně se podílí na práci stále větší mírou a stále samostatněji, až konečně získá takové znalosti a dovednosti, že je schopen vykonávat práci zcela samostatně. Metoda se používá nejen při vzdělávání pro manuální zaměstnání, ale i při výchově řídicích pracovníků a specialistů, a to zejména tam, kde si osvojení žádoucích pracovních schopností vyžaduje delší dobu.

6. Pověření úkolem je rozvinutím předcházející metody, popř. její závěrečnou fází. Vzdělávaný pracovník je svým vzdělavatelem (nadřízeným) pověřen splnit určitý úkol. Přitom má vytvořeny všechny potřebné podmínky a je vybaven příslušnými pravomocemi. Jeho práce je sledována. Metoda se častěji používá při formování pracovních schopností řídicích a tvůrčích pracovníků.

7. Rotace práce je metoda, při níž je vzdělávaný pracovník postupně vždy na určité období pověřován pracovními úkoly v různých částech organizace (pracovních místech, pracovištích, úsecích). Metoda se používá především při výchově řídicích pracovníků, úspěšná však bývá i u řadových pracovníků.

8. Pracovní porady jsou rovněž považovány za vhodnou metodu formování pracovních schopností pracovníků. Během nich se účastníci seznamují s problémy a fakty týkajícími se nejen vlastního pracoviště, ale i celé organizace či jiné oblasti zájmu.¹³

2.5.2 Metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště

¹³ KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky, s. 251

Vesměs jde o metody používané k hromadnému vzdělávání skupin účastníků.

1. Přednáška, která je obvykle zaměřená na zprostředkování faktických informací či teoretických znalostí.

2. Přednáška spojená s diskusí (skupinou diskusí) nebo také **seminář**, je to metoda zprostředkovávající spíše znalosti.

3. Demonstrování (praktické, názorné vyučování) zprostředkovává znalosti a dovednosti názorným způsobem za použití audiovizuální techniky, počítačů, trenažérů, předvádění pracovních postupů či funkčních vlastností a obsluhy jednotlivých zařízení ve výukových dílnách, na vývojových pracovištích nebo v podnicích vyrábějících tato zařízení apod. Metoda, třebaže je převážně orientována na zprostředkování znalostí, vnáší do vzdělávání důraz na praktické využívání těchto znalostí a oproti předchozím metodám se i více orientuje na dovednosti.

4. Případové studie jsou rozšířenou a velmi oblíbenou metodou vzdělávání. Většinou se používají při vzdělávání manažerů a tvůrčích pracovníků. Jsou to skutečná nebo smyšlená vylíčení nějakého organizačního problému. Jednotliví účastníci vzdělávání nebo jejich malé skupinky je studují, snaží se diagnostikovat situaci a navrhnout řešení problému.

5. Workshop je variantou případových studií. Praktické problémy se v tomto případě řeší týmově a z komplexnějšího hlediska.

6. Brainstorming je rovněž variantou případových studií. Skupina účastníků vzdělávání je vyzvána, aby každý z nich navrhl (ústně nebo písemně) způsob řešení zadaného problému. Po předložení návrhů je uspořádána diskuse o navrhovaných řešeních a hledá se optimální návrh či optimální kombinace návrhů.

7. Simulace je metoda ještě více zaměřená na praxi a aktivní účast školených. Účastníci vzdělávání dostanou dosti podrobný scénář a jsou požádáni, aby během určité doby učinili řadu rozhodnutí. Obvykle jde o řešení běžné životní situace vyskytující se v práci vedoucích pracovníků. V průběhu vzdělávání se zpravidla přechází od jednodušších problémů ke složitějším.¹⁴

8. Při hraní rolí účastníci předvádějí nějakou zadanou situaci a berou na sebe role postav zapojených do této situace. Každý z účastníků dostane scénář a je mu ponechán větší či menší prostor pro individuální dotváření scény. Od účastníků je vyžadována velká míra aktivity a samostatnosti.¹⁵

¹⁴ KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky, s. 254

¹⁵ ARMSTRONG, M., Personální management, s. 903

9. „Učení se hrou“ je forma vzdělávání organizovaná většinou v přírodě. Hojně užívá her a pohybových aktivit, při kterých dochází k rozvinutí manažerských dovedností, skupinové komunikace, spolupráci a umění orientovat se v neznámých situacích. Metoda využívá prvky zážitkové pedagogiky.¹⁶

10. Distanční vzdělávání umožňuje vzdělávajícím se osobám učit se, často ve svém volném čase a doma, z učebních materiálů připravených a často i prezentovaných kdekoliv. Nejznámější metodou tohoto vzdělávání jsou korespondenční kursy.¹⁷

11. Nácvik asertivity má pomoci lidem, aby byli efektivnější při vyjadřování svých názorů, svého přesvědčení, svých přání a pocitů přímým, poctivým a přiměřeným způsobem. Týká se hlavně interpersonálních dovedností a spočívá do značné míry na hraní rolí a simulacích.¹⁸

Metody vzdělávání je vhodné a žádoucí mezi sebou kombinovat za účelem dosažení maximální efektivity vzdělávacího procesu. Je tedy bezpodmínečně nutné, aby vzdělávání ve firmě zajišťoval kvalifikovaný zaměstnanec či zaměstnanci s odpovídajícími znalostmi v oboru. Toto se uplatňuje ve Vězeňské službě formou nástupního kurzu. Každý nový zaměstnanec (v pracovním nebo služebním poměru) se v první fázi seznámí s pracovním prostředím, ve kterém bude pracovat, se základními předpisy potřebnými k výkonu své profese, kde se uplatňují vzdělávací metody jako je instruktáž při výkonu práce, asistování, pověření úkolem a rotace práce. Následuje vzdělávání mimo pracoviště, kdy odjíždí do vzdělávacího střediska ve Stráži pod Ralskem a dochází k uplatňování metod formou vzdělávání v režimu podobném režimu školnímu. V nástupním kurzu dochází k hromadnému vzdělávání formou přednášek, seminářů, k názornému vyučování, učení se hrou, nácviku asertivity a distančnímu vzdělávání.

2.6 Odpovědnost za vzdělávání

¹⁶ KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky, s. 256

¹⁷ ARMSTRONG, M., Personální management, s. 907

¹⁸ ARMSTRONG, M., Personální management, s. 907

Vzdělávání pracovníků v organizacích patří v poslední době k nejdůležitějším personálním činnostem a řadou autorů je považováno za vůbec nejdůležitější personální činnost. Moderní řízení lidských zdrojů také na ně klade mimořádný důraz.¹⁹

Úkoly řízení lidských zdrojů a činnosti směřující k jejich plnění jsou záležitostí nejen personálního útvaru, ale také neoddělitelnou součástí práce všech vedoucích pracovníků organizace, bez ohledu na jejich postavení v hierarchii řídicích funkcí. Každý, kdo řídí práci byť jen jednoho dalšího pracovníka, už musí vykonávat řadu personálních činností. Proto je důležité, aby si všichni vedoucí pracovníci i osoby připravující se na tuto pracovní roli osvojili nezbytné znalosti a dovednosti potřebné pro plnění úkolů personální práce.²⁰

Ke vzdělávání většinou dochází při výkonu práce a uskutečňuje se formou koučování, plánovaného získávání zkušeností a seberozvíjení. Břímě odpovědnosti za vzdělávání nesou manažeři a sami pracovníci. Vyšší management musí vybudovat učící se organizaci, v níž manažeři uznávají skutečnost, že oblast vzdělávání a rozvoje představuje klíčovou složku jejich role a také kritérium, podle něhož budou hodnoceni.

Úlohou specializovaného útvaru vzdělávání je obvykle poskytovat rady a vést manažery při plnění jejich vzdělávacích povinností. V mnoha organizacích jsou tyto útvary zapojeny mnohem méně, pokud vůbec, do vlastní realizace vzdělávání. Stále více spoléhají na externí školitele nebo vzdělávací instituce. To znamená, že velké útvary vzdělávání, které zpravidla v mnoha organizacích existovaly, se nyní výrazně zeshňují. Ve vzrůstající míře hraje roli podnikového vzdělavatele a školitele vnitřní konzultant.²¹

Lidé zodpovědní za vzdělávání v organizacích by měli chápat vzdělávání jako výhodnou investici do lidských zdrojů, která přinese efekt jak firmě, tak samotným zaměstnancům. Zájem o udržování a prohlubování kvalifikace zvyšuje konkurenceschopnost firmy i jednotlivců a zaměstnanci, kterým je tato možnost nabídnuta, budou s firmou více spjatí, čímž dochází k posílení jejich stabilizace.

¹⁹ KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky, s. 261

²⁰ KOUBEK, J., Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky, s. 26

²¹ ARMSTRONG, M., Personální management, s. 554

3. Historie vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR

V minulosti stála problematika vězeňství na okraji zájmu společnosti. Po roce 1989, kdy došlo k zásadním změnám ve společnosti, nastoupilo i české vězeňství cestu radikální transformace. Jedním z prioritních úkolů bylo zvýšit úroveň vzdělanosti a profesionality vězeňského personálu. K tomu, aby byl takový stav dosažen, musela být zpracována a poté realizována nová organizační a obsahová koncepce vzdělávání všech zaměstnanců. V této části chci objasnit historický vývoj a poukázat na současný stav vzdělávání personálu Vězeňské služby ČR.

Ve vězeňství se v různých dobách uplatňoval různý přístup k vězňům. Tato vzájemná interakce prošla dlouhým vývojem. Lze konstatovat, že v každé době bylo zacházení s vězni podmíněno jak legislativou, tak samotným přístupem k vězni jako k člověku. Velkou úlohu v tomto procesu hrály sociální a politické podmínky, ale i samotná individualita vězeňských pracovníků a individualita vězňů. Počátky cíleného výchovného působení na vězně jsou podstatně staršího data než počátky výchovného působení na vězeňský personál. Nelze však pominout fakt, že velký podíl na úrovni výchovného působení na vězněné osoby má nejen osobnost výchovného pracovníka, jeho morálně volní cítění, ale také úroveň jeho vzdělávání a způsob, jakým je prováděno. Nemůžeme pominout ani vliv doby, ve které je příprava vězeňského personálu prováděna. Počátky problematiky vzdělávání pracovníků vězeňství se překrývají se vzděláváním příslušníků ministerstva vnitra, do jehož působnosti vězeňství patřilo.²²

Nejstarší materiály vydávající svědectví o přípravě pracovníků vězeňství, které se podařilo objevit v archívu Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem, jsou z roku 1960. V roce 1960 se pracovníci vězeňství připravovali pro práci ve vězeňských zařízeních ve vzdělávacím středisku Ministerstva vnitra v Janu pod Skalou. Z dostupných archiválií lze odvodit, že tato škola byla organizována systémem jednotlivě specializovaných kateder. V této instituci absolvovali její studenti tříměsíční

²² www.institut.vscr.cz

základní kurz (s označením NZ – nápravné zařízení). Podle třídního výkazu skládali závěrečné zkoušky z pěti předmětů: *odborné předměty NZ, lidově demokratické právo, vojenské tělovýchovné předměty, zeměpis, marxismus – leninismus*.²³

V roce 1962 došlo k přemístění školy do Ostrova nad Ohří. Kurz však byl již šestiměsíční a již zde byly závěrečné zkoušky vykonávány z již výše uvedených pěti disciplín. Podle dostupných materiálů z let 1967 a 1970 došlo později ke změně skladby předmětů. Výuka byla pravděpodobně diferencována podle pozdějšího zacházení pracovníků ve věznicích. Podle třídního výkazu ze školního roku 1967 – 1968 konali studenti denního kurzu ekonomického směru s odbornou specializací SNV závěrečné zkoušky z devíti předmětů. V roce 1970, po předání kompetencí v oblasti vězeňství Ministerstvu spravedlnosti ČSSR, byla zřízena rezortní Odborná škola Sboru nápravné výchovy (později Střední odborná škola SNV), v jejímž rámci probíhaly už nástupní kurzy pro nově přijaté vězeňské pracovníky, v délce devíti týdnů. Podle výkazu z roku 1970 pro sedmitýdenní nástupní kurz se specializací SNV konali studenti závěrečné zkoušky z předmětů: *základní politické znalosti, bojová příprava, Československé socialistické právo, odborná bezpečnostní příprava, tělesná příprava*.

Zde bylo také zahájeno maturitní studium obor 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 Střední odborné školy byly internátní první a čtvrtý, prostřední 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. Opětné stěhování školy přišlo v roce 1982, a to do Brna, kde pokračovala ve své činnosti v nezměněné podobě v objektu Praporčické školy SNB Ministerstva vnitra ČSSR.²⁴

Zásadní změna v pojetí vzdělávání pracovníků vězeňství nastala v roce 1992. V tomto roce byl přijat zákon o Vězeňské službě a justiční strážích č. 555/1992 Sb., který s platností od roku 1993 zrušil Sbor nápravné výchovy České republiky a ustanovil jeho nástupce, a to Vězeňskou službu ČR. V důsledku toho došlo i ke změnám v přípravě a

²³ www.institut.vscr.cz

²⁴ www.institut.vscr.cz

výchově nových pracovníků vězeňství. Nástupní kurzy byly diferencovány podle pracovního zařazení ve vězeňství na typy:

- a) nástupní kurz A – pro příslušníky vězeňské stráže,
- b) nástupní kurz B – pro příslušníky dozorce,
- c) nástupní kurz C – pro příslušníky justiční stráže,
- d) nástupní kurz D – pro občanské zaměstnance přicházející do styku s vězněnými osobami,
- e) nástupní kurz E – pro občanské zaměstnance nepřicházející do styku s vězněnými osobami.

Nástupní kurzy pro příslušníky vězeňské stráže byly prodlouženy na šestnáct týdnů a jejich součástí byla i čtyřtýdenní řízená praxe, která se prováděla ve vybraných věznicích. Kurz pro příslušníky justiční stráže byl osmitýdenní, pro občanské zaměstnance pak čtyřtýdenní. V roce 1992 došlo ke zřízení Institutu vzdělávání Sboru nápravné výchovy České republiky, od roku 1993 byl jeho název změněn na Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky. V roce 1994 byla posledními maturitami ukončena činnost Střední odborné školy Vězeňské služby ČR. Nově připravované studium se již nepodařilo zahájit a tím skončila i etapa vlastní přípravy středoškolsky vzdělávaných pracovníků Vězeňské služby.²⁵

Od roku 2000 nová budova Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR patří ministerstvu spravedlnosti a jako vzdělávací středisko splňuje všechna kritéria moderní vzdělávací instituce srovnatelné s obdobnými vzdělávacími středisky v zahraničí. V rámci své vzdělávací činnosti zajišťuje co nejširší škálu vzdělávacích aktivit od základní přípravy všech zaměstnanců Vězeňské služby ČR až po nejvyšší úroveň vzdělání ve spolupráci s vysokými školami v České republice.

²⁵ www.institut.vscr.cz

4. Systém vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR

Vzdělávání zaměstnanců státní správy, tedy i zaměstnanců Vězeňské služby ČR, vychází ze zákona č. 218/2002 Sb.,²⁶ o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů (dosud nenabyl účinnosti), zákona č. 312/2002 Sb.,²⁷ o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů a ze zákona č. 262/2006 Sb.,²⁸ zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Citované zákony představují jeden z významných právních kroků směřujících k naplňování cílů reformy veřejné správy v České republice. Od 30.11.2005 nabyla účinnost Pravidla²⁹ vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech schválená Usnesením vlády č. 1542/2005. Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR je řešeno prostřednictvím Institutu vzdělávání a je funkční pro všechny organizační jednotky v celorepublikové působnosti. Tento systém zajišťuje prostupnost zaměstnanců v rámci věznic, vazebních věznic i zřízených detenčních ústavů. Pokud tedy zaměstnanec ukončí služební nebo pracovní poměr, může se vrátit zpět v časovém horizontu do tří let, aniž by musel absolvovat nový vzdělávací cyklus. Každá organizační jednotka zajišťuje stejný systém vzdělávání. Struktura vzdělávání zaměstnanců zahrnuje dva základní stupně. Je to vstupní vzdělávání a vzdělávání prohlubující. Vstupní vzdělávání zahrnuje jednak vstupní vzdělávání úvodní a jednak vstupní vzdělávání následné a prohlubující vzdělávání zahrnuje manažerské vzdělávání, jazykové vzdělávání a vzdělávání v dalších oblastech.

4.1 Institut vzdělávání

Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR je **jedinou vzdělávací institucí**, kterou Vězeňská služba ČR disponuje. Přestože se během minulých 10 let podnikaly pokusy

²⁶ zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů

²⁷ zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů

²⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁹ Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech schválená Usnesením vlády č. 1542/2005

o znovuzřízení Střední školy Vězeňské služby ČR a její opětné začlenění do registru sítě škol ministerstva školství, nezdařily se. V důsledku tohoto má dodnes Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR potíže. Týkají se nejen uznávání platnosti vysvědčení a osvědčení o absolvování vzdělávacích programů (platné pouze v rámci Vězeňské služby ČR, přestože jsou srovnatelné s akreditovanými programy na civilních školách), ale dotýkají se i pedagogů. Tito mají nárok na dovolenou pouze 25 dní a osmihodinovou pracovní dobu.

Hlavním úkolem Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR je profesní příprava všech zaměstnanců Vězeňské služby ČR od vzdělávacích programů vstupního vzdělávání, přes programy průběžného vzdělávání, programy vzdělávání středního managementu až po vrcholový management Vězeňské služby ČR. V Institutu vzdělávání pracují učitelé, z nichž mnozí mají mnoho let praxe ve věznicích a mají přehled o činnostech všech kategorií zaměstnanců Vězeňské služby ČR, jiní přišli z civilního sektoru - zejména ze školství. V Institutu se tak setkávají specialisté na služební problematiku a odborníci z humanitně zaměřených předmětů. Styčným bodem těchto zaměstnanců je vzdělávání vězeňského personálu. Ačkoli náplň jejich práce je totožná s náplní práce učitele ve školství, není jejich situace stejná, zejména v tom, že pro ně platí čtyřicetihodinový pracovní týden, důsledný pobyt na pracovišti, nerovnoměrně rozložený úvazek přímé vyučovací činnosti, který se mění každý týden.

Za jeden klasický školní rok se v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR vystřídá pět různých běhů nástupních kurzů o počtu až sedmi výukových skupin (tříd) oproti klasickému školnímu ročníku. Další vzdělávací programy v rámci Celoživotního vzdělávání mají různou délku trvání a to od tří pracovních dnů po šest semestrů. K těmto úkolům ještě přistupuje povinnost učitele průběžně se vzdělávat, sledovat novinky z oboru vězeňství i své specializace, zvyšování kvalifikace. Těžištěm práce pedagogických pracovníků Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR je tedy především přímá účast na fungování všech osmi úrovních vzdělávání, které probíhají v rámci Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, tak jak je uvedeno v následujícím textu.

Vedení diplomových prací z různých vysokých škol, přednášková činnost vně i uvnitř Vězeňské služby ČR, koncepční činnost při novém systému přípravy v rámci Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, tvůrčí činnost při zpracovávání projektů vzdělávacích kurzů jsou vysoce odborné činnosti. Proto byl v lednu 2006 zřízen samostatný referát vysokoškolských studií, který má tyto činnosti

zajišťovat a koordinovat. Součástí Institutu vzdělávání vězeňské služby ČR je vědecko výzkumné oddělení a Kabinet historie a dokumentace.³⁰

Organizační schéma Institutu vzdělávání je uvedeno v příloze č. 4.

5. Věznice Mírov a systém vzdělávání zaměstnanců

Vězeňská služba je specifickým druhem sociální služby. Lze říci, že jednou z nejobtížnějších. Zaměstnanci vězeňské služby se potýkají v přímém zacházení s vězni – s lidmi, kteří mají za sebou střet se zákonem i hluboké lidské selhání. Stávají se objektem výkonu trestu, který má dvojí účel. První z nich lze zjednodušeně charakterizovat jako zákonný postih či trest za způsobení újmy druhé osobě. Zásadní význam pro další vývoj člověka, který se dostal do rozporu se zákonem, má však regulativní funkce trestu. Jejím smyslem je připravit pro odsouzenou osobu vhodný program zacházení, který jí vytvoří pokud možno optimální podmínky pro nekonfliktní návrat do společnosti.

Efektivnost a úspěch tohoto programu závisí nejen na odsouzeném samotném, ale především na odborných kvalitách zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Proto se od jejich zaměstnanců očekává, že budou vybaveni odpovídajícím vzděláním, které poskytují civilní střední a vysoké školy, ale také vlastní specifické resortní vzdělávací instituce. Jednou z cest, které mají vést ke zvýšení profesní a zvláště odborné přípravy zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, a v této souvislosti posílit jejich zájem o celoživotní vzdělávání, je tvorba optimálních podmínek pro působení vnitřní a vnější motivace. Nástrojem, který lze považovat za účinný stimul k vyvolání těchto motivací, je kariérní řád a s ním spojený systém finančního ohodnocení i společenské prestiže.

5.1. Postavení věznice

Věznice Mírov (dále jen „věznice“) je organizační jednotkou Vězeňské služby ČR. V čele věznice stojí ředitel, kterého ustanovuje generální ředitel Vězeňské služby ČR na základě výsledků výběrového řízení. Odvolání, případně další změny služebního poměru ředitele věznice provádí generální ředitel. Za věznici činí právní úkony ředitel věznice, případně jiný vedoucí zaměstnanec nebo jiný zaměstnanec pouze v rozsahu stanoveném vnitřním předpisem, nejde-li o otázky spadající do výlučné pravomoci

³⁰ Výroční zpráva Institutu vzdělávání VS ČR za rok 2008

ministra nebo generálního ředitele anebo pokud si ministr nebo generální ředitel jejich úpravu nevyhradili.³¹

5.1.1 Historie a současnost Věznice Mírov

Historie věznice sahá až do poloviny 12. století, kdy byl na strmém vrchu poblíž Mohelnice vybudován dobře opevněný hrad Mírov, jenž se stal součástí obranné soustavy chránící majetek olomouckého biskupa. Podnět k jeho výstavbě dal olomoucký biskup Bruno ze Schauenburku a první zpráva o hradu je doložena k roku 1256. Od konce 14. století sloužil jako spolehlivé vězení pro provinivší se biskupské služebníky. Současná mírovská věznice je profilována jako věznice se zvýšenou ostrahou, která je ve své vnitřní struktuře členěna na oddělení s dozorem, s ostrahou, oddělení se zvýšenou ostrahou, oddělení pro výkon doživotních trestů a oddělení specializované pro výkon trestu odsouzených s poruchou duševní a poruchou chování. V rámci programů zacházení spolupracuje věznice se zástupci církví a řadou dalších nevládních organizací a sdružení, které se spolupodílejí na výchovném procesu.³²

5.1.2 Organizační uspořádání věznice

Organizační strukturu věznice tvoří vedení věznice, oddělení věznice, která se ve stanovených případech člení na referáty a samostatné referáty.

V souladu s požadavky systemizace jednotlivých součástí věznice jsou odděleními a samostatnými referáty:

- a) oddělení vězeňské a justiční stráže, jehož součástí je referát dopravy,
- b) oddělení výkonu trestu,
- c) oddělení ekonomické,
- d) oddělení zaměstnávání vězňů osob,
- e) oddělení logistiky, jehož součástí jsou referát stavební, referát stravování a výživy, referát zabezpečovacích a komunikačních technologií, referát materiálně-technického zabezpečení a služeb,
- f) zdravotnické středisko,
- g) samostatný referát personální,
- h) samostatný referát prevence a stížností,
- i) samostatný referát správní,

³¹ Sbírka nařízení ředitele Věznice Mírov č. 160/2007, kterým se vydává organizační řád Věznice Mírov.

³² České věznice, Generální ředitelství Vězeňské služby ČR

j) samostatný referát informatiky.

Všechna oddělení a samostatné referáty věznice zabezpečují plnění úkolů na příslušných odborných úsecích své činnosti. Poznatky získané ze své činnosti analyzují a navrhují potřebná opatření, ve stanoveném rozsahu se podílejí na vyřizování stížností, oznámení, podnětů a petic, zpracovávají návrhy vnitřních předpisů vydávaných ředitelem věznice, podílejí se na připomínkovém řízení k vnitřním předpisům a na zpracování stanovisek, připravují podklady pro jednání ředitele věznice, jeho poradních orgánů a ve stanoveném rozsahu zpracovávají další odborné materiály, písemnosti a návrhy smluv. Jednotlivá oddělení a referáty úzce spolupracují, předávají si informace a podklady.³³

Organizační uspořádání Věznice Mírov je uvedeno v příloze č. 2

6. Vzdělávání v pracovním a služebním poměru

Vězeňská služba ČR rozděluje problematiku personální práce po linii:

1. občanských zaměstnanců - pracovněprávní vztah dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů,
2. příslušníků bezpečnostních sborů - služební poměr dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Pracovní poměr - každý uchazeč je přijímán na konkrétní pracovní místo (např. lékař, vychovatel, sociální pracovník, mzdová účetní). Pro každé místo jsou právními předpisy stanoveny konkrétní kvalifikační předpoklady, popř. odborná způsobilost. Vnitřními předpisy jsou pro pracovní místa stanoveny kvalifikační požadavky.³⁴ Základní pracovní doba je 40 hodin týdně.

³³ Sbírka nařízení ředitele Věznice Mírov č. 160/2007, kterým se vydává organizační řád Věznice Mírov.

³⁴ www.vscr.cz

Uchazeč o zařazení na funkci v pracovněprávním vztahu musí být:

- bezúhonný
- splňovat kvalifikační předpoklady (popřípadě odbornou způsobilost) stanovené právními předpisy a kvalifikační požadavky stanovené vnitřním platovým předpisem
- osobnostně a zdravotně způsobilý pro výkon funkce (pracovního zařazení)
- pro výkon vedoucích funkcí založených jmenováním je nutné negativní lustrační osvědčení, pro výkon některých jmenovaných funkcí je potřebná bezpečnostní prověrka kategorie „Důvěrné“. ³⁵

Zaměstnanecké benefity vycházejí a jsou upraveny Kolektivní smlouvou a čerpáním finančních prostředků z Fondu kulturních a sociálních potřeb dle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Zaměstnavatel poskytuje a nabízí:

- 5 týdnů dovolené v kalendářním roce
- příspěvek na dovolenou a rekreaci
- příspěvek na stravování.
- možnost půjček (na bydlení a sociální výpomoci v sociálně tíživých životních situacích)
- příspěvek na kulturní a sportovní vyžití
- profesní rozvoj a růst zaměstnanců (prohlubování kvalifikace, stáže, studium)

Služební poměr - vzniká dnem uvedeným v rozhodnutí služebního funkcionáře s personální pravomocí, kterým je příslušník k určenému datu ustanoven na služební místo a složením služebního slibu. Služební poměr je s nově nastupujícím příslušníkem uzavírán na dobu určitou v trvání 3 let. Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně vykonal služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení

³⁵ www.vscr.cz

dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby. Nově přijatí příslušníci po přijetí do služebního poměru musí absolvovat základní odbornou přípravu.

Výhody služebního poměru

- základní doba služby příslušníka je 37,5 hodiny týdně a v jednosměnném nebo nepřetržitém režimu
- 6 týdnů dovolené v kalendářním roce
- nárok na udělování služebního volna
- studujícím příslušníkům možnost poskytnutí studijní volno s nárokem na služební příjem
- výluhový příspěvek po délce trvání služebního poměru alespoň 15 let
- ozdravný pobyt v délce 14 kalendářních dní v roce ve formě tělesných rehabilitačních aktivit nebo lázeňské péče k upevnění zdraví příslušníkům, jejichž služební poměr trval alespoň 15 let
- naturální náležitosti jako je služební stejnokroj, součástky určené k obměně, nebo doplnění služební výstroje a výzbroje
- další výhody jsou příslušníkům poskytovány v souladu se sjednanou Kolektivní dohodou a prostřednictvím čerpání finančních prostředků z Fondu kulturních a sociálních potřeb.

Jak bylo již uvedeno, první základní úroveň vzdělávání tvoří nástupní kurzy, tedy základní odborná příprava. Nově nastupující příslušníci nebo občanští zaměstnanci jsou v rámci základní odborné přípravy seznamováni se základy práva a společenských věd a základními předpisy ve Vězeňské službě ČR, čímž získávají vhled do této oblasti. Nástupní kurzy jsou jednak pro příslušníky a jednak pro občanské zaměstnance v přímém styku s vězni, které probíhají v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem. Formou nástupního školení se vzdělávají ostatní zaměstnanci. Úspěšné absolvování kurzu základní odborné přípravy nebo nástupního školení je nezbytným předpokladem pro setrvání zaměstnanců ve Vězeňské službě.

Koncepce základní profesní přípravy pro příslušníky Vězeňské služby ČR je začleněna do Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, který navazuje na kariérní řád zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Pro větší představu o

personální situaci ve Věznici Mírov předkládám statistické údaje zpracované samostatným referátem personálním ke dni 1.4.2010.

Statistické údaje k 1.4.2010 jsou uvedeny v příloze č. 3

6.1 Vstupní vzdělávání příslušníků

Bezprostředně po přijetí do služebního poměru se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím, ve kterém se rozhodl pracovat a získá základní informace o věznici. Jsou mu zapůjčeny stanovené právní normy a služební předpisy a je zařazen do úvodního vzdělávání. K úvodnímu vzdělávání je vymezena časová dotace v délce 160 hodin. Pro úvodní vzdělávání zpracuje zástupce vedoucího oddělení pro služební přípravu plán úvodního vzdělávání. Dále vede třídní knihu, ve které zaznamenává přehled o jednotlivých úkonech. Vstupní úvodní vzdělávání se ukončuje nejpozději do tří měsíců od jeho zahájení a je členěno na dvě fáze.

V první fázi jsou s příslušníkem provedeny základní administrativní úkony související se vznikem služebního poměru a je seznámen se základními pracovními postupy a principy služby příslušníka. Ve druhé fázi přípravného období je nový příslušník podle svého funkčního zařazení začleněn k výkonu služby do strážní nebo dozorcí směny, kde je pod vedením služebních funkcionářů směny a za dohledu pověřených zkušených příslušníků postupně seznamován s praktickou činností na jednotlivých stanovištích a chodem věznice. V další části před nástupním kurzem se seznámí s vybranými předpisy a je vybaven potřebným předpisem pro výkon své funkce. Poté je zařazen do nástupního kurzu typu A.³⁶

6.1.1 Základní odborná příprava příslušníků – A

Profil absolventa:

Základní odborná příprava typu „A“ se zaměřuje především na všestrannou přípravu příslušníka, na jeho první profesní orientaci ve Vězeňské službě ČR.

³⁶ Sbírka nařízení ředitele Věznice Mírov č. 39/2009 o organizaci vzdělávací činnosti nově přijatých zaměstnanců

Zvládá tyto základní vědomosti, dovednosti a návyky:

- orientace v právním řádu ČR
- zvládnutí právních norem vymezujících činnost Vězeňské služby ČR 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 uvězněnými
- uplatňování znalostí z psychologie a pedagogiky, základních etických zásad a pravidel kulturního chování s vězni
- schopnost tvořivého myšlení, empatie a komunikačních dovedností
- 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

Cílová skupina:

Všichni nově nastupující příslušníci Vězeňské služby ČR.

Učební osnovy a časové dotace:

<u>Služební předměty</u>	<u>280 hod.</u>
Pořadová příprava	30 hod.
Služební příprava	58 hod.
Výkon trestu odnětí svobody a výkon vazby	54 hod.
Speciální příprava	46 hod.
Základy sebeobrany	60 hod.
Modelové situace	24 hod.
Exkurze Památník Praha-Pankrác	8 hod.
 <u>Humanitní předměty</u>	 <u>134 hod.</u>
Právo	46 hod.

Psychologie	34 hod.
Pedagogika	30 hod.
Profesní etika	20 hod.
Přednáška – ekologie, drogy	4 hod.

Základní odborná příprava se člení na teoretickou přípravu probíhající v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR a přípravu praktickou, která probíhá ve věznici.

Teoretická příprava ve škole je realizována ve třech soustředěních v Institutu vzdělávání. První soustředění trvá pět týdnů. Další dvě soustředění trvají vždy po čtyřech týdnech, na konci třetího soustředění v posledním týdnu probíhají závěrečné zkoušky.

První soustředění:

Výuka navazuje na již získané základní informace z prvního období přípravy v organizačních jednotkách. Výuka probíhá především výkladovou formou včetně přednášek a praktických nácviků z oblasti služebních i humanitních předmětů. Činnost je směřována tak, aby po jejím ukončení mohlo dojít k praktickému procvičování získaných znalostí a dovedností v organizačních jednotkách.

Druhé soustředění:

Na začátku druhého školního soustředění nejprve probíhá vyhodnocení plnění plánu praktické přípravy. Jde o posouzení splnění cílů první části praktické přípravy a získání informací o jejím průběhu v konfrontaci s vedenou dokumentací o jejím průběhu. Na základě provedeného vyhodnocení jsou případně doplněny úkoly do druhé části praktické přípravy. Další výuka prohlubuje již získané znalosti a praktické dovednosti formou opakování, cvičení a seminářů. Dále pokračuje druhá část teoretické výuky doplněním dalších poznatků stejným způsobem jako v části první. Součástí výuky v druhém soustředění je exkurze do Památníků vězeňství v Praze a exkurze do vybraného etopedického zařízení (Dětský domov se školou v Hamru na Jezeře, Výchovný ústav pro mládež v Chrastavě).

Třetí soustředění:

Tato část je chápána jako prostor pro procvičování a upevňování již získaných teoretických poznatků i praktických dovedností. Výuka je ukončena závěrečnou klasifikací v jednotlivých předmětech. Závěr tohoto soustředění, jakož i ukončení celé

základní odborné přípravy, je komplexním prověřením teoretických znalostí a praktických služebních dovedností formou komisionální závěrečné zkoušky. Během praktické přípravy příslušník vězeňské a justiční stráže procvičuje poznatky získané v průběhu teoretické přípravy ve škole. Příprava probíhá dle zpracovaného plánu, který respektuje v první řadě probrané učivo a je koncipován podle specifik dané organizační jednotky. Plány pro jednotlivá soustředění praktické přípravy zpracovává zaměstnanec organizační jednotky ve spolupráci s Institutem vzdělávání. Při zpracování se vychází z profilace organizační jednotky, případně i z funkce příslušníka.

6.2 Vstupní vzdělávání občanských zaměstnanců

Po přijetí do pracovního poměru je zaměstnanec seznámen s novým pracovním prostředím, získá základní informace o věznici. Jsou mu zapůjčeny stanovené právní normy a služební předpisy a je zařazen do úvodního vzdělávání. Podobně jako u příslušníků se o nově nastupující občanské zaměstnance ve věznici stará pověřený zaměstnanec, který zpracuje plán úvodního vzdělávání a vede třídní knihu, ve které zaznamenává přehled o jednotlivých úkonech. V první fázi jsou se zaměstnancem provedeny základní administrativní úkony související se vznikem pracovního poměru a dále je nastupující zaměstnanec seznámen se základními pracovními postupy a principy práce ve věznici. Ve druhé fázi přípravného období je nový zaměstnanec dle svého funkčního zařazení začleněn k výkonu práce na oddělení nebo referát věznice, kde je pod vedením příslušných funkcionářů věznice začleněn k výkonu práce na tomto pracovišti, kde je za dohledu zkušených zaměstnanců postupně seznamován s praktickou činností na funkci, na kterou byl přijat.³⁷ V této oblasti vzdělávání se využívá převážně metod jako přednáška, seminář, přednáška s diskusí, nácvik asertivity a demonstrování.

6.2.1 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1

Profil absolventa:

³⁷ Sbírka nařízení ředitele Věznice Mírov č. 39/2009 o organizaci vzdělávací činnosti nově přijatých zaměstnanců

Absolvent kurzu se orientuje v základních otázkách systému vězeňství v České republice. Je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních služebních předpisů Vězeňské služby ČR. Získá poznatky týkající se současné filosofie zacházení s odsouzenými a obviněnými v ČR, včetně seznámení s některými zahraničními zkušenostmi. Dále je informován o legislativě, která upravuje jeho pracovní zařazení, organizaci Vězeňské služby ČR. Z hlediska humanitních oborů je seznámen především s psychologickými, pedagogickými, právními a etickými aspekty penitenciární problematiky. Důraz je pozitivní postoje pracovníka vězeňství.

Cílová skupina:

Všichni nově nastupující občanští pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří přicházejí do styku s vězni při výkonu své funkce, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jde zejména o zaměstnance z oddělení logistiky a o administrativní pracovníky.³⁸

Uvedená odborná příprava trvá týden a je zakončena testem, na základě jeho úspěšnosti je předáno absolventům osvědčení. Je zde využito metody, která se často realizuje v režimu školním, výuka je koncipována jako denní studium s formou odborného výkladu v jednotlivých třídách. Je zaměřena především na předání teoretických poznatků a jejich využití k profesionálnímu chování k vězněným osobám a přiměřené komunikaci s nimi při důsledném dodržování pravidel bezpečnosti a právních norem. Zážitková forma sociálně-psychologického výcviku je kombinována s aktivitami jako je např. hraní rolí, situačně úkolové hry, inscenační metody apod. V diskusní části jednotlivých vyučovacích bloků mají účastníci možnost porovnat podmínky a možnosti jednotlivých organizačních jednotek, doplnit si vědomosti a vyměnit si zkušenosti.³⁹

Garantem průběžné klasifikace jsou vyučující jednotlivých předmětů.

Učební osnovy a časové dotace:

<u>Služební předměty</u>	<u>12 hod.</u>
Vybrané kapitoly ze služební přípravy	6 hod.
Výkon trestu odnětí svobody	6 hod.

³⁸ Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1, projekt Vězeňské služby, č.j. 216/2006-34

³⁹ Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1, projekt Vězeňské služby, č.j. 216/2006-34

<u>Humanitní předměty</u>	<u>12 hod.</u>
Právo	4 hod.
Psychologie	4 hod.
Pedagogika	2 hod.
Profesní etika	2 hod. ⁴⁰

6.2.2 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2

Profil absolventa:

Absolvent kurzu se orientuje v základních otázkách systému vězeňství v České republice. Je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních služebních předpisů Vězeňské služby ČR. Získá poznatky týkající se současné filosofie zacházení s odsouzenými a obviněnými v ČR a současně se seznámí s některými zahraničními zkušenostmi z oblasti penitenciární praxe. Dále se orientuje v legislativě, která upravuje jeho pracovní zařazení, organizaci Vězeňské služby ČR. Cílem je předat specialistům teoretické informace zaměřené přímo na specifiku práce s odsouzenými a obviněnými v zátěžových podmínkách vězeňského prostředí. Z hlediska humanitních oborů je seznámen především s psychologickými, pedagogickými, právními a etickými aspekty penitenciární problematiky. Důraz je kladen na profesionální přístup k vězňům, zvláště na problematiku dodržování zákonnosti, zásad profesní etiky a pozitivní postoje pracovníka vězeňství.

Cílová skupina:

Všichni nově nastupující občanští pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězni při výkonu své funkce a podílejí se na přípravě a

⁴⁰ Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1, projekt Vězeňské služby, č.j. 216/2006-34

realizaci programu zacházení. Jde zejména o zaměstnance z oddělení výkonu trestu a výkonu vazby (vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, sociální pracovníci).⁴¹

Formy studia a vzdělávací metody:

Základní odborná příprava B2 probíhá celkem v osmitýdenních soustředěních. Teoretická příprava v Institutu vzdělávání trvá šest týdnů a jeden týden trvá praktická příprava prováděná v organizačních jednotkách. V osmém týdnu je uzavřena průběžná klasifikace v jednotlivých předmětech, garantem jsou jednotliví vyučující. Posluchači pak vykonají komisionální závěrečnou zkoušku, po úspěšném složení získají vysvědčení i osvědčení o profesní způsobilosti.

Výuka je koncipována jako denní studium a je vedena převážně formou odborného výkladu nebo přednášky v jednotlivých třídách. Je zaměřena především na předání teoretických poznatků a jejich využití k profesionální komunikaci s vězněnými osobami. Exkurzí do Památníku vězeňství získají ucelený přehled o historickém vývoji vězeňství.

Část výuky je pak zaměřena na nácvik dovedností v jednání s lidmi, na aktivní zvládání náročných životních situací a na přiměřenou komunikaci s vězni, ale i s kolegy a veřejností. Zároveň se posluchači zaměří na praktické dovednosti v oblasti vedení předepsané dokumentace, tvorby programů zacházení a jejich vyhodnocování. Současně se budou orientovat v procesu kázeňského řízení, respektive udělování kázeňských odměn a ukládání kázeňských trestů a jejich následné realizace. V diskusní části jednotlivých vyučovacích bloků mají účastníci možnost doplnit si vědomosti a vyměnit si zkušenosti plynoucí z rozdílu mezi jednotlivými věznicemi.

Učební osnovy a časové dotace:

<u>Služební předměty</u>	<u>88 hod.</u>
Vybrané kapitoly ze služební přípravy	20 hod.
Výkon trestu odnětí svobody	34 hod.
Výkon vazby	14 hod.
Základy sebeobrany	8 hod.
Zdravotní příprava	4 hod.

⁴¹ Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2, projekt Vězeňské služby, č.j. 217/2006-34

<u>Humanitní předměty</u>	122 hod.
Právo	26 hod.
Psychologie	36 hod.
Pedagogika	22 hod.
Profesní etika	16 hod.
Sociologie	8 hod.
Výpočetní technika	12 hod.
Ekologie – přednáška	2 hod.

6.2.3 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3

Profil absolventa:

Absolvent kurzu se orientuje v základních otázkách systému vězeňství v České republice. Je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních služebních předpisů Vězeňské služby ČR.

Dále je informován o legislativě, která upravuje jeho pracovní zařazení, o organizaci Vězeňské služby ČR. Důraz je kladen na profesionální přístup, na důsledné dodržování pravidel bezpečnosti práce při výkonu své funkce a na pozitivní postoje zaměstnanců Vězeňské služby.

Cílová skupina:

Všichni nově nastupující občanští pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří přicházejí do styku s vězni při výkonu své funkce, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jde o zdravotnický personál jednotlivých organizačních jednotek (lékaři, zdravotní sestry).⁴²

Formy studia a vzdělávací metody:

Základní odborná příprava B3 trvá 1 týden. Garantem průběžné klasifikace jsou vyučující jednotlivých předmětů. V závěru týdne je tato klasifikace uzavřena a je

⁴² Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3, projekt Vězeňské služby, č.j. 218/2006-34

slavnostně předáno všem účastníkům, kteří uspěli, vysvědčení. Výuka je koncipována jako denní studium a je vedena formou odborného výkladu v jednotlivých třídách. Je zaměřena především na předání teoretických poznatků a jejich využití k profesionálnímu chování k vězněným osobám a přiměřené komunikaci s nimi při důsledném dodržování právních norem. V diskusní části jednotlivých vyučovacích bloků mají účastníci možnost vyměnit si zkušenosti z jednotlivých organizačních jednotek a rozšířit si své znalosti.⁴³

Učební osnovy a časové dotace:

<u>Služební předměty</u>	<u>28 hod.</u>
Vybrané kapitoly ze služební přípravy	10 hod.
Výkon trestu odnětí svobody	12 hod.
Výkon vazby	6 hod.

6.2.4 Vstupní školení externích zaměstnanců a zaměstnanců Vězeňské služby pracujících na částečný úvazek – B4

Profil absolventa:

Absolvent distanční formy vstupního školení se orientuje v základních otázkách systému vězeňství v České republice. Je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních služebních předpisů Vězeňské služby ČR souvisejících s výkonem jeho práce. Cílem je předat základní informace zaměřené na pohyb v objektech střežených vězeňskou službou s přihlédnutím ke specifiku dané věznice, kde je prováděn vlastní výkon práce. Důraz je kladen zvláště na problematiku dodržování zákonnosti při výkonu profese a zásad vnitřní bezpečnosti.⁴⁴

Cílová skupina:

Občanští zaměstnanci Vězeňské služby, kteří pracují na částečný úvazek, a dále ostatní pracovníci vykonávající práci pro Vězeňskou službu ČR, kteří přicházejí

⁴³ Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1, projekt Vězeňské služby, č.j. 216/2006-34

⁴⁴ Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B4, projekt Vězeňské služby

do přímého styku s vězňenými osobami. Jde např. o profesi pověřený duchovní, lékař-specialista, terapeut apod.

Formy studia a vzdělávací metody:

Distanční forma vstupního školení označená jako B4 probíhá na základě vstupní individuální konzultace, kdy je posluchačům předán seznam tématických celků z jednotlivých předmětů, včetně seznamu odborné literatury a právních norem. V případě nutnosti je po dohodě možná další odborná konzultace s jednotlivými vyučujícími. Součástí individuální přípravy je seznámení s konkrétními podmínkami věznice, kde posluchač vykonává svou profesi na částečný úvazek. Tato forma studia je ukončena odbornou rozpravou a předáním závěrečného osvědčení o absolvování.

Učební osnovy:

1. Vybrané kapitoly ze služební přípravy
2. Vybrané kapitoly z výkonu trestu odnětí svobody
3. Vybrané kapitoly z výkonu vazby⁴⁵

Cílem základní odborné přípravy, která je realizována ve formě nástupních kurzů všech typů, je vytvoření předpokladů přibližně stejné úrovně teoretických vědomostí z oborů humanitních i právně bezpečnostních a služebních, na něž později může navázat další vzdělávání v podobě kurzů Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Platnou interní úpravou Programu celoživotního vzdělávání je nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 5/2007 o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě ČR.

⁴⁵ Základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1, projekt Vězeňské služby, č.j. 216/2006-34

7. Celoživotní vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR

Celoživotní vzdělávání je považováno za kontinuální proces získávání a rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností, a to i nad rámec počátečního vzdělávání. Může být realizováno organizovanou formou, prostřednictvím individuální zájmové činnosti nebo spontánně, bezděčně. Jeho součástí je stejně tak základní školní docházka i vzdělávání seniorů (tzv. univerzita třetího věku).

Definice celoživotního vzdělávání mezinárodní organizace OECD z roku 2000: „Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny děti od neútlejšího věku k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, bez ohledu na zaměstnané usilující o postoupení na vyšší kvalifikační stupeň či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat.“⁴⁶

Programy celoživotního vzdělávání se dnes řadí k nejvíce rozvíjenému sektoru vzdělávání v evropském měřítku a i v České republice patří k jednoznačné prioritě vzdělávací politiky. Na potřebu vzdělávání dospělých, zaměstnanců vězeňských služeb evropských zemí poukazuje i několik doporučujících pravidel uvedených v Evropských vězeňských pravidlech přijatých Radou Evropy v roce 1973:

„Vězeňský personál je třeba neustále povzbuzovat prostřednictvím školení, pohovory a kladným stylem řízení k větší lidskosti, vyšší účinnosti a oddanému přístupu ke svým povinnostem.“⁴⁷

„Během své kariéry má personál udržovat a prohlubovat své znalosti a odborné schopnosti návštěvou kurzů dalšího vzdělávání při zaměstnání, organizovaných ve vhodných intervalech správou“.⁴⁸

⁴⁶ WIKIPEDIE, Otevřená encyklopedie

⁴⁷ Evropská vězeňská pravidla, pravidlo č. 52

⁴⁸ Evropská vězeňská pravidla, pravidlo č. 55.2

První kroky k vytváření Programu celoživotního vzdělávání zahájila Vězeňská služba ČR již před rokem 1996, kdy se sídlo Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR definitivně přestěhovalo z Brna do Stráže pod Ralskem. Základní myšlenkou bylo navržení systému, který by zajistil možnost všem zaměstnancům Vězeňské služby ČR se dále vzdělávat. Celoživotního vzdělávání se zúčastňují všichni zaměstnanci Vězeňské služby dle funkčního zařazení a potřeb Vězeňské služby.

V posledních desetiletích se vzdělávací politice v celosvětovém měřítku prosazuje koncepce, že se lidé musí učit a vzdělávat v průběhu celého života, nejen absolvováním povinné školní docházky nebo rozšířením svých znalostí v různých vzdělávacích systémech. Praxe ukazuje, že nejde tedy jen o potřeby jednotlivce, ale i o potřeby organizace. Ekonomické a jiné důvody vedou k zabránění neefektivnímu plýtvání finančními prostředky vynaloženými na nábor nových lidí, jejich zaškolení a dlouhou adaptaci na specifické podmínky v prostředí věznice. Určitá motivace pro obě strany spočívá tedy v dlouhodobém setrvání pracovat u příslušné organizace.

7.1 Úrovně Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby

Cílem Programu celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR je permanentní zvyšování profesionality všech pracovníků, zejména však těch, kteří jsou v přímém styku s vězni. Dále jde o získávání nových vědomostí a dovedností z oblasti odborné služební problematiky, profesní etiky, práva, boje proti organizovanému zločinu, korupci a drogám, psychologie, především však poznávání osobnosti a vhodné komunikace. Důležitým přínosem je i zlepšení vnímavosti k sobě i ostatním lidem a zdokonalení interpersonálních dovedností, které jim usnadní jednání s vězni i spolupracovníky. Zahrnuto je nejen odborné vzdělávání, ale celým programem prolíná i výchova k respektování základních lidských práv. Trvalá pozornost je věnována zvyšování fyzické připravenosti i duševní odolnosti pracovníků Vězeňské služby ČR. Základy Programu celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby byly vytvořeny již v roce 1996, kdy byly shrnuty dosavadní vzdělávací aktivity Institutu a zároveň načrtnuty směry a perspektivy, jimiž by se mělo další vzdělávání ve ubírat. Program celoživotního vzdělávání tak navazuje nejen na minulé záměry, ale především vychází ze současných aktuálních potřeb a také možností Vězeňské služby ČR.

Celoživotní vzdělávání je tedy pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivce pracujícího ve Vězeňské službě ČR, permanentní

zvyšování jeho vzdělanostní a morální úrovně.⁴⁹ Lze je chápat jako plynulou na sebe navazující, navzájem se prolínající a doplňující koncepci, která není založena pouze na vzdělávacích iniciativách Institutu, ale je spojena s celou sítí dalších vzdělávacích institucí v České republice, jako jsou vysoké školy univerzitního typu - Karlova univerzita, Masarykova univerzita v Brně, Palackého univerzita v Olomouci, Technická univerzita v Liberci, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Západočeská univerzita v Plzni, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Policejní akademie v Praze, Institut mezioborových studií v Brně, dále střední policejní školy Ministerstva vnitra ČR v Praze a v Brně, Justiční akademie ve Stráži pod Ralskem, psychiatrické léčebny, ústavy sociální péče a řada dalších státních a nestátních organizací.

V celé koncepci celoživotního vzdělávání můžeme rozlišit osm úrovní.

- *První úroveň* tvoří základní profesní příprava, do níž jsou zařazováni všichni nově nastupující zaměstnanci Vězeňské služby. Tato příprava probíhá formou základní odborné přípravy (nástupních kurzů) jak již bylo dříve popsáno, případně nástupního školení u zaměstnanců, kteří do kontaktu s vězni nepřijdou.

- *Druhou úroveň* tvoří systematické školení v organizačních jednotkách Vězeňské služby ČR v rámci nově koncipovaného programu služební odborné přípravy. Součástí je doplňování a upevňování vědomostí formou řízeného samostudia a následné pravidelné prověřování získaných znalostí, u příslušníků dále i individuální zvyšování fyzické kondice, zkvalitňování dovedností z oblasti sebeobrany a střelecké přípravy spojené s pravidelnými prověrkami.

- *Třetí úroveň* je studium zaměstnanců Vězeňské služby ČR na vysokých školách a postgraduální studium.

- *Ve čtvrté úrovni* najdeme hlavní základ celoživotního vzdělávání, tj. systém rozšiřovacích a specializačních kurzů. Kurzy rozděleny na povinné a nepovinné a jsou určeny pro každou funkci ve Vězeňské službě ČR. Projekty kurzů zařazené v Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky jsou v souladu s Pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.

- *Pátou úroveň* tvoří spolupráce s nestátními organizacemi zejména na úseku výchovy k lidským právům, prosociálního chování, profesní etiky, komunikace, protidrogové

⁴⁹ www.ivvs.cz

prevence apod. s Penal Reform International, Amnesty International, Českým helsinským výborem, Athinganoi, Etickým fórem a nadací Podané ruce atd.

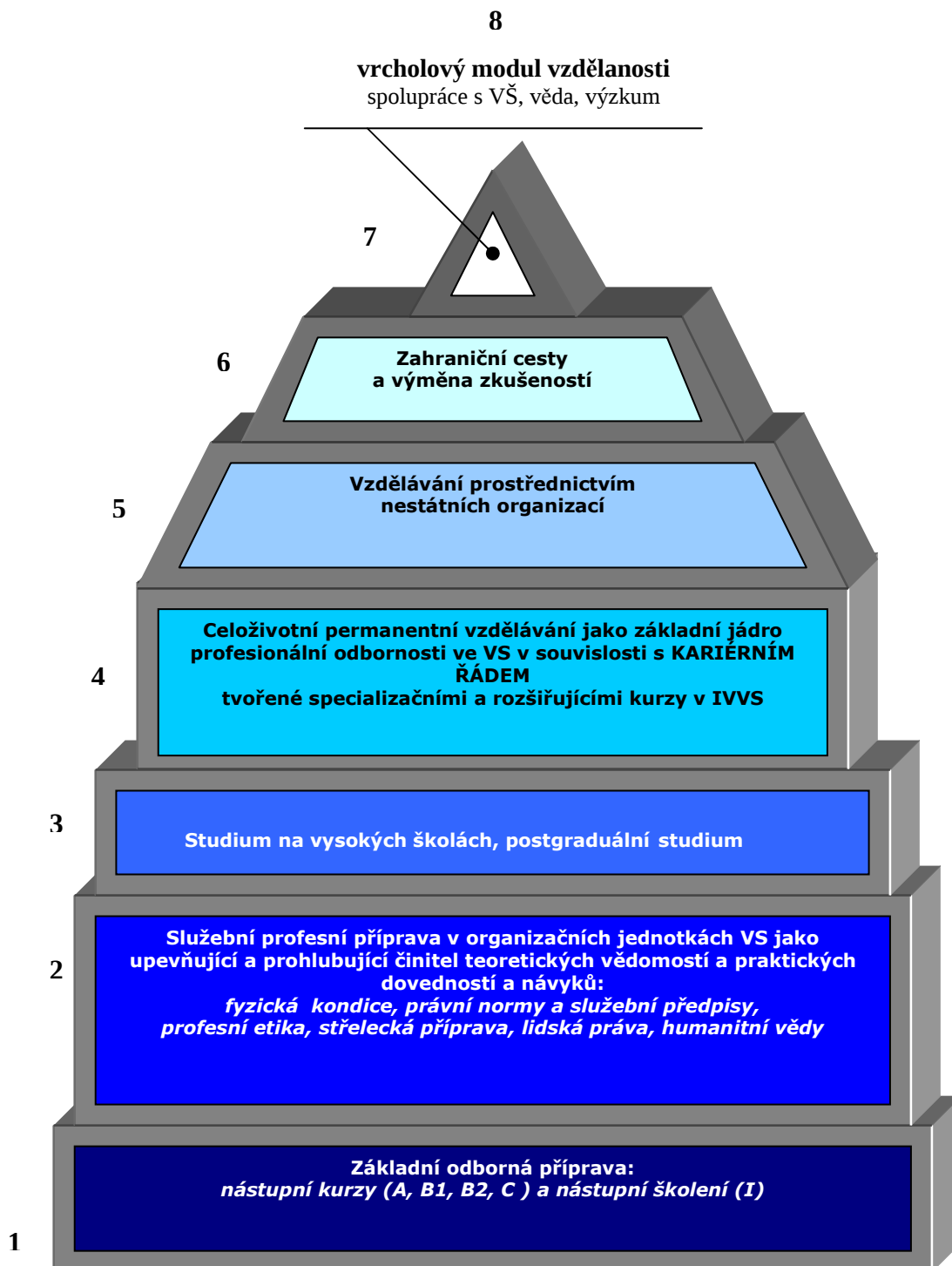
- *Za šestou úroveň* lze považovat vědomosti, které zaměstnanci získají během zahraničních cest a stáží. Už před třemi sty padesáti lety prosazoval J. A. Komenský kontakty se zahraničím a cestování. Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR rozvíjí rozsáhlou spolupráci se zahraničními partnery v Bavorsku, Sasku, se Slovenskem, Polskem, Norskem, Holandskem, částečně s Maďarskem a Rakouskem, navázány jsou kontakty s Francií.

- *Sedmou úroveň* tvoří vrcholový modul vzdělanosti, což představuje spolupráce s vysokými školami, věda, výzkum, účast na mezinárodních konferencích s penitenciární problematikou. Do této úrovně vzdělávání se patří působení zaměstnanců Vězeňské služby ČR na středních a vysokých školách formou přednáškové, konzultační a publikační činnosti, vedení diplomových prací, zpracování oponentských posudků atd.

- *Osmou úrovní* je míněna environmentální výchova. Tato výchova zahrnuje celý komplex vzdělávacích volnočasových aktivit, mimoškolní a mimovýukovou činnost, především pak výchovu prostředím a ekologickou výchovu. Prostupuje všemi výše popsanými úrovněmi.

SOUSTAVA VZDĚLÁVÁNÍ VE VS ČR

Environmentální výchova



Grafické znázornění úrovní celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR vytvořené vedoucím pedagogického oddělení Institutu vzdělávání mjr. Ing. Vlachem.

7.2 Kurzy Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby

S výčtem požadovaných kvalit a vykonávaných činností úzce souvisí i vzdělávací potřeby jednotlivých funkcí, které pak byly základem pro zpracování kurikul kurzů v rámci dalšího vzdělávání zaměstnanců ve všech funkcích. Již v roce 1998 vznikl první katalog kurzů. Obsahoval nabídku prvních kurzů zaměřených na problematiku protidrogové prevence a na vzdělávání středního managementu - vrchních inspektorů strážní služby. Pro ilustraci uvádím pouhý výčet názvů jednotlivých kurzů dle současného Katalogu kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR jako jsou:

Specializační kurz pro ředitele věznice, vazebních věznic a ředitele odborů GŘ VS ČR

Personální management, řízení lidských zdrojů

Specializační kurz pro vrchní inspektory a inspektory strážní služby

Kurz pro pracovníky vězeňské duchovenské služby

Zdokonalovací kurz instruktorů sebeobrany

Specializační kurz romské problematiky

Sociálně psychologický výcvik pro ředitele a jejich zástupce

Grafologie

Zacházení s mladistvými vězni

Zacházení s vězněnými psychopaty

Zacházení s vězněnými cizinci

Specializační kurz rodinné terapie

Specializační kurz pro strážné

Specializační kurz pro dozorce

Protidrogová prevence I.a II.

Dvousemestrové studium speciální pedagogiky

Specializační kurz pro sociální pracovníky

Specializační kurz pro pracovníky oddělení prevence a stížností

Specializační kurz pro vychovatele

Strategie vyjednávání a zvládání stavů agresivity

Základy forenzní psychologie pro speciální pedagogy

Styk a práce s veřejností (komunikace pro příslušníky justiční stráže)

Specializační kurz zacházení se zvláštními skupinami vězněných osob

Lidská práva a postavení žen ve společnosti
Prevence šikanování
Prevence psychického vyhoření
Kurz právnického vzdělání
Základní kurz problematiky EU
Zacházení s vězněnými matkami s dětmi
Zacházení s dlouhodobě trestanými a doživotními vězni
Základy výpočetní techniky
Kurz zdravého životního způsobu, relaxační programy
Kurz výtvarných technik
Jazyková příprava – anglický jazyk
Jazyková příprava pro střední management anglický jazyk
Kvalifikační studium cizích jazyků pro pracovníky VS ČR německý jazyk
Kvalifikační studium cizích jazyků pro pracovníky VS ČR anglický jazyk
Management logistiky a ekonomiky
Neverbální komunikace, neverbální techniky

Většina kurzů byla je realizována vícekrát a dle kapacitních možností Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR se opakují periodicky.⁵⁰

⁵⁰ Katalog kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR

8. Perspektivy dalšího vzdělávání

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie se zvýšily nároky i na vzdělání vězeňského personálu. V souladu s požadavky států Evropské unie na vzdělání výchovných pracovníků, kteří jsou v přímém styku s vězněnými osobami bylo předepsáno absolvování pedagogického vzdělání jako podmínka výkonu funkce. Institut vzdělávání zahájením Doplňujícího pedagogického studia pomohl řešit situaci těchto zaměstnanců, kteří byli přijati na svou funkci, aniž by měli aspoň minimální pedagogické vzdělání. I u mnohých dalších funkcí se požadavky na vzdělání změnily, v současné době však Institut vzdělávání jako resortní vzdělávací středisko není schopen všechny jejich požadavky uspokojit.

Před rokem 2000 se Institut vzdělávání vážně zabýval myšlenkou na zřízení Vyšší odborné školy Vězeňské služby ČR se třemi vzdělávacími moduly: pedagogicko-psychologickým, sociálně-právním a ekonomicko-správním. Na toto tříleté studium realizované kombinovanou formou mělo mít návaznost bakalářské studium ve spolupráci s některou z vysokých škol. Vězeňská služba ČR tak měla po téměř deseti letech opět navázat na tradici vlastní odborné přípravy dle potřeb organizačních jednotek vlastními silami. Střední odborná škola s maturitou se tehdy již jevila jako anachronismus. I pokusy o zřízení Vyšší odborné školy byly neúspěšné, a tak se jako vhodnější jevila možnost zřízení dalších forem vzdělávání pod gescí některé z vysokých škol.

Byl konzultován studijní program soukromé školy Palestra, který se jeví jako přínosný hned pro několik funkcí ve vězeňství. Jde především o funkci vychovatelů, kteří v praxi organizují a realizují programy zacházení s vězněnými osobami. Program by mohl sloužit i sociálním pracovníkům ke zkvalitnění jejich činnosti, především pak v oblasti poradenské, kterou sociální pracovníci pro vězně zajišťují. V neposlední řadě je program určen i pro lektory instruktory. Ti mají ve věznicích na starosti další vzdělávání zaměstnanců, zajišťují školení služební a profesní přípravy a mají v náplni práce koordinaci dalšího vzdělávání zaměstnanců organizační jednotky. Pro proviantní službu bylo zřízeno bakalářské studium při Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, na Masarykově Univerzitě v Brně, kde se připravují vězeňští právníci a ekonomové.

Spolupráce s Filozofickou fakultou Univerzity Karlovy v Praze se realizuje již více let formou kurzů Celoživotního vzdělávání. Jde o dvou až čtyřsemestrové

programy, v nichž se vzdělávají vězeňští specialisté psychologové a pedagogové. Zvažuje se perspektiva spolupráce s pedagogickou fakultou Univerzity Karlovy v Praze při realizaci vzdělávání vězeňských pedagogů v programu Penitenciární pedagogika.

Stále více a důrazněji se ozývá potřeba zavedení studijního oboru specializovaného na problematiku vězeňství, a to alespoň na úrovni bakalářského studia. Již proběhlo jednání o možnosti zřízení modifikací již akreditovaného studijního oboru sociální pedagogiky na Pedagogické fakultě Technické univerzity v Liberci, o zřízení studijních oborů zaměřených na vychovatelství, management, volnočasové aktivity a právo pro penologii na soukromé Vysoké škole Jana Ámose Komenského, začala spolupráce s Policejní akademií při přípravě právníků, managementu a vedoucích pracovníků oddělení prevence a stížností Vězeňské služby ČR.

Zvyšující se počet a rozsah problémů bezpečnostního charakteru vyvolává rostoucí poptávku po vysokoškolsky vzdělaných odbornících schopných prakticky řešit otázky bezpečnostní politiky ve všech strukturách veřejné správy a v ozbrojených sborech včetně Vězeňské služby ČR. Na tuto skutečnost reagovala rovněž Vysoká škola evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích, která nabízí zájemcům bakalářský studijní obor Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě. Z vysokých škol, kde si mají možnost doplňovat požadované vzdělání pracovníci Vězeňské služby ČR, nelze nejmenovat Institut mezioborových studií v Brně, jehož program bakalářského studia sociální pedagogiky úspěšně absolvovalo již mnoho z nich.

Od roku 2006 byl při Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem zřízen Generálním ředitelstvím Vězeňské služby ČR samostatný referát vysokoškolských studií, jehož činnost spočívá v úzké kooperaci Institutu vzdělávání a vybraných vysokoškolských pracovišť při zajišťování vysokoškolského vzdělávání zaměstnanců z vězeňství i z civilního sektoru. Je to významný krok, kdy se na jedné straně otevírají možnosti, jak přiblížit laické veřejnosti práci vězeňských specialistů a specifika prostředí, v němž se realizuje výkon soudních rozhodnutí - výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody. Na straně druhé nelze pominout fakt, že absolvování tohoto vzdělávání bude mít váhu i v civilním životě a nebude mít pouze resortní platnost.

9. Závěr

Zaměstnanec vězeňské služby musí být profesionál, vzdělaný odborník, mravně bezúhonný, který ctí zásady profesní etiky. Tyto požadavky zajistit není lehký úkol. Ke splnění úkolu je třeba zajistit potřebné vzdělání a dostatečné množství finančních prostředků, aby neexistovalo riziko úplatnosti, protože vzdělaný člověk adekvátně zaplacený, bývá většinou méně úplatný, váží si sebe, kolegů na pracovišti, svého postavení a uvědomuje si daleko intenzivněji možnost ztráty prestiže a společenského postavení.

Z těchto důvodů je nutné vybavit zaměstnance Vězeňské služby ČR takovým vzděláním, aby byli schopni čelit stále se měnící vězeňské scéně, která prorůstá až do mezinárodního organizovaného zločinu či korumpuje státní sféru. Zde již nejde o krádeže, loupeže, vraždy jednotlivců, ale o organizovaný zločin. Stát a jeho nástroje musí být připraveny tuto situaci zvládnout. Jedna z hlavních cest je kvalitní výběr personálu a jeho další profesní příprava. V tom lze spatřovat filozofii výchovy vzdělávání vězeňského personálu.

Stanovený systém vzdělávání ve Vězeňské službě ČR zabezpečuje systematické plánování lidských zdrojů. Jsou zde jasně daná kritéria funkčního postupu. Tento program vytváří předpoklady k tomu, aby se na manažerské pozice dostávali po absolvování vzdělávacích programů a cíleného dlouhodobého samostudia lidé s vysokou úrovní profesionality a odbornými znalostmi. Díky jasně vymezeným a časově rozvrženým perspektivám, v oblasti individuálního rozvoje, motivuje zaměstnance k dlouhodobému celoživotnímu vzdělávání, posiluje jejich ambice v profesním růstu a uspokojuje potřebu kariérního rozvoje.

Přesto již do dobře fungujícího systému doporučuji ještě do koncepce systému vzdělávání zahrnout:

- aby student v průběhu praktické přípravy měl možnost navštívit formou krátkodobých stáží jinou organizační jednotku vzhledem k možnosti seznámit se s výkonem služby nebo práce na úseku, jež daná věznice neumožňuje,
- zvyšovat právní vědomí příslušníků a občanských zaměstnanců v rámci odborné a služební přípravy,

- upravit celý systém vzdělávání tak, aby probíhal v periodických cyklech dle požadavků a zaměstnanci měli k němu po celou dobu svého profesního působení přístup.

Profesní růst a způsob výchovy se podílí na rozvoji loajálního zaměstnance, který vytváří pozitivní image organizace a nepřímo tak ovlivňuje veřejné mínění i postoj společnosti k Vězeňské službě ČR.

10. Anotace

Příjmení a jméno autora:	Válková Kamila
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Systém vzdělávání zaměstnanců ve věznici
Název práce v anglickém jazyce:	Education System of Staff in State Prison

Vedoucí práce:	PhDr. Pokorná Dana
Počet stran:	57
Počet příloh:	4
Rok obhajoby:	2010

Klíčová slova v českém jazyce:

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

Klíčová slova v anglickém jazyce:

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

Anotace:

Předmětem bakalářské práce je „*Systém vzdělávání zaměstnanců ve věznici*“. Teoretická část je zaměřena na vzdělávání pracovníků v organizaci, popisuje metody firemního vzdělávání, motivaci, metody a cíle vzdělávání. V praktické části je popsán systém vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Cílem práce je zhodnotit, zda vytvořený systém vzdělávání vytváří předpoklady pro výkon profese zaměstnanců a motivuje je k dosažení svých cílů.

Annotation:

The subject of this bachelory thesis is „Education System off Staff in State Prison“. The teoretical part is focused on training employees in the organization, describes methods for corporate training, motivation, methods and aims of education. The practical part describes the education system of Prison Servise. The aim of this thesis is to evaluate whether the established education system creates the preconditions for the exercise of professional staff and motivating them to achieve their goals.

11. Literatura

- Armstrong, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3
- Armstrong, M. Personální management. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-614-5
- Beneš, M. Andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8
- Davis, K., Werther, W.B.: Lidský faktor a personální management, Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-04-X
- Generální ředitelství Vězeňské služby ČR, České věznice. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra ČR, 2006. ISSN 1213-9297
- Kleibl, Dvořáková, Šubrt. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2
- Koubek, J. Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. Management Press. Praha: 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

Časopisy:

- České vězeňství 2000 č. 3
- České vězeňství 2002 č. 1
- Historická penologie III/2003

Interní normy:

- Katalog kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Stráž pod Ralskem: Institut vzdělávání VS ČR, 2005
- Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 5/2007 o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě ČR.
- Sbírka nařízení ředitele Věznice Mírov č. 39/2009 o organizaci vzdělávací činnosti nově přijatých zaměstnanců.
- Sbírka nařízení ředitele Věznice Mírov č. 160/2007, kterým se vydává organizační řád věznice.
- Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 26/2010, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby ČR
- Vnitřní řád Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR
- Základní odborná příprava příslušníků – A, Institut vzdělávání, 2006

Internetové prameny:

www.ivvs.cz

www.vscr.cz

Jiné dokumenty:

Evropská vězeňská pravidla. Strassbourg: Rada Evropy, 1991.

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.

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

12. Seznam příloh

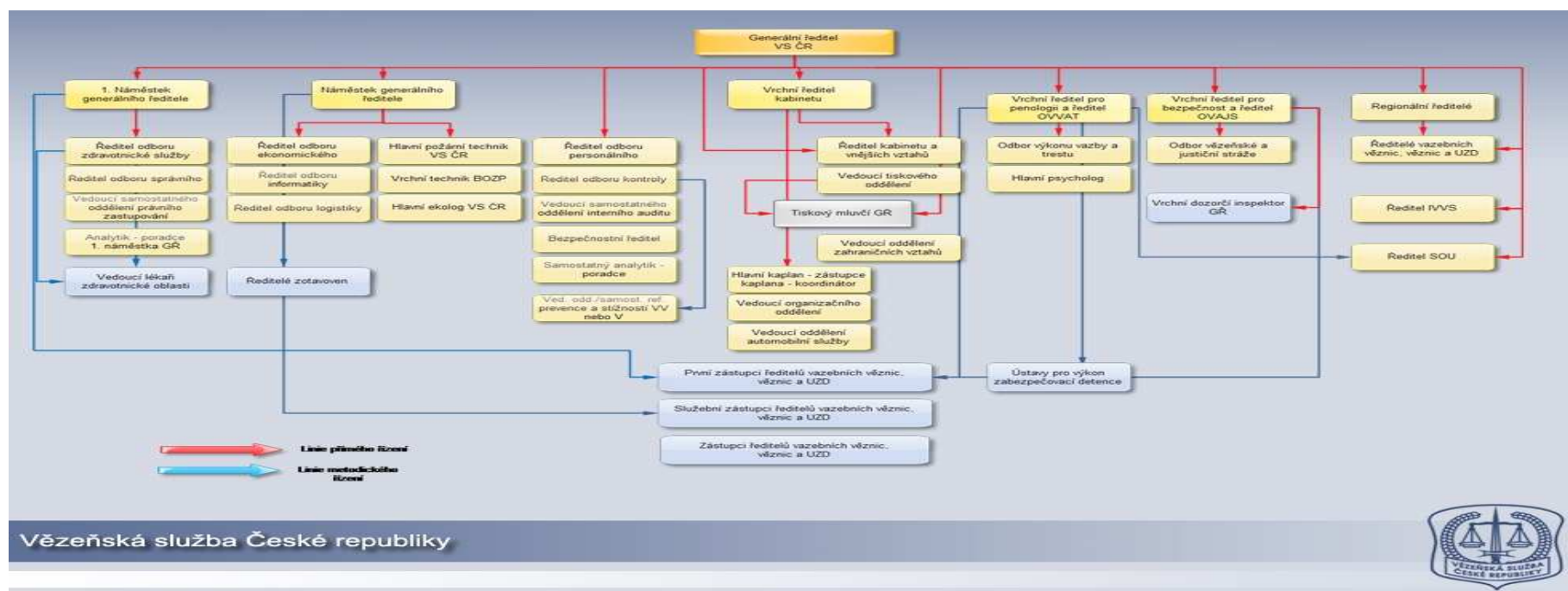
Příloha č. 1 – Organizační struktura Vězeňské služby ČR

Příloha č. 2 – Organizační schéma Věznice Mírov

Příloha č. 3 – Statistické údaje k 1. 4. 2010

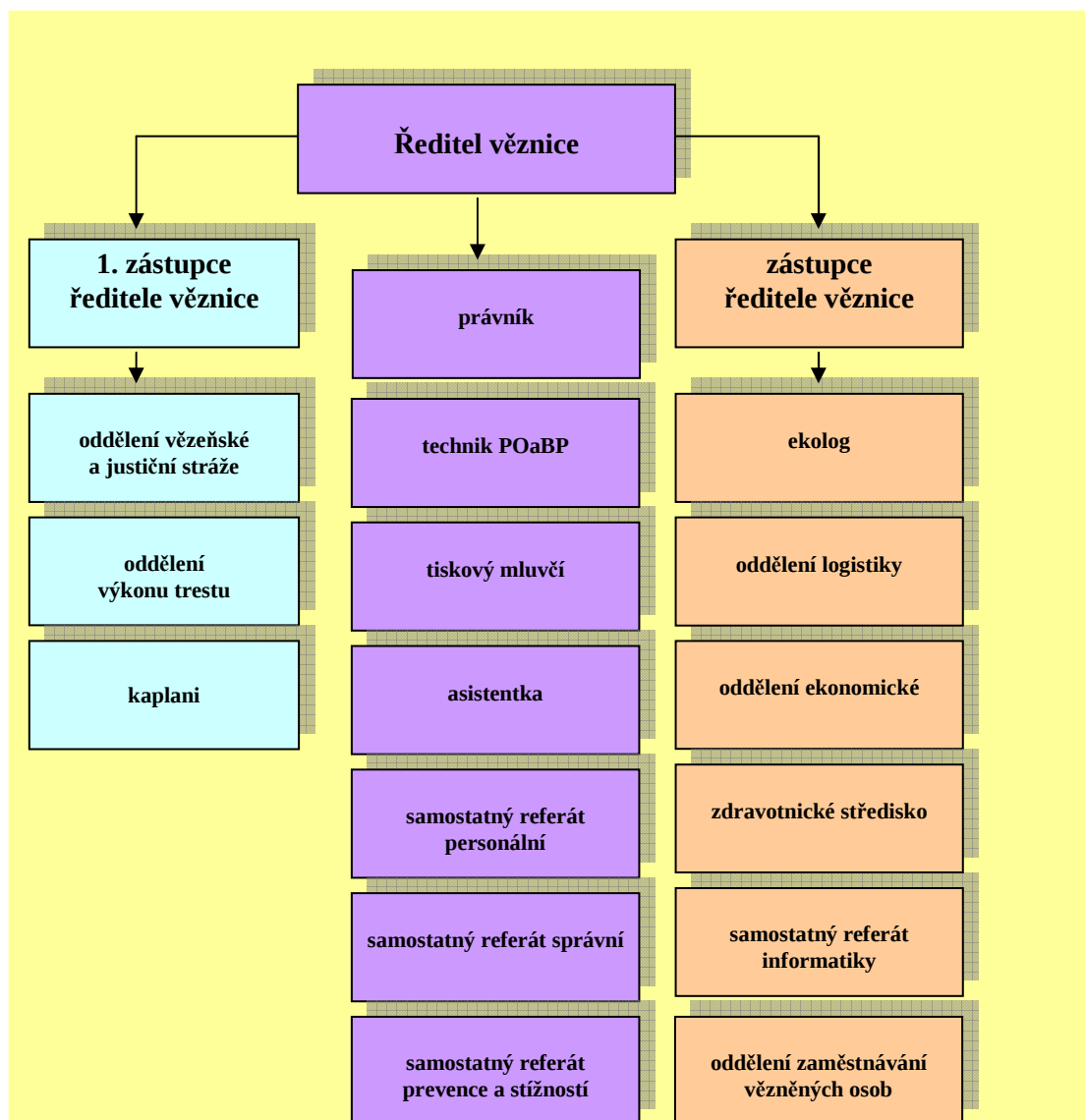
Příloha č. 4 – Organizační schéma Institutu

1.1 Organizační struktura Vězeňské služby ČR



Struktura ukazuje, kdo je odpovědný za řízení, koordinování a výkon činností a definuje „řetězec velení“, který znázorňuje kompetence v jednotlivých stupních řízení organizace, který ne vždy prosazuje tvůrčí způsob řízení. Strukturu ovládá moc vyplývající z dodržování nařízení a směrnic.

Organizační schéma Věznice Mírov



Věznici řídí a za její činnost odpovídá ředitel věznice, který přímo řídí své zástupce, vedoucího samostatného referátu prevence a stížností, vedoucího samostatného referátu personálního, vedoucího samostatného referátu správního, technika požární ochrany a bezpečnosti práce, právníka, asistentku, tiskového mluvčího.

Zástupci ředitele odpovídají řediteli věznice za činnost a stav na úsecích, které řídí.

Statistické údaje k 1.4.2010

Tabulka č. 1

Počty zaměstnanců věznice

Druh zaměstnance	muži	ženy	celkem
Příslušníci	172	11	183
Pracovníci	63	32	95
Úvazkoví pracovníci	0	0	0
Celkem zaměstnanců	235	43	278

Tabulka č. 2

Počty zaměstnanců rozdělených podle délky služebního nebo pracovního poměru

délka služebního nebo pracovního poměru	muži	ženy	celkem
do 5 let včetně	86	16	102
od 6 do 10	50	5	55
od 11 do 15	34	11	45
od 16 do 20	35	9	44
od 21 do 25	11	0	11
od 26 do 30	7	0	7
nad 30	12	2	14
Celkem zaměstnanců	235	43	278

Věkovým složením personálu je věznice organizací mladou. Téměř polovinu tvoří zaměstnanci s délkou služebního nebo pracovního poměru do 10 let.

Tabulka č. 3

Počty zaměstnanců rozdělených podle vzdělání

druh vzdělání	muži	ženy	Celkem
Základní	2	0	2
Střední	25	3	28
Úplné střední	163	25	188
Vyšší odborné	3	1	4
Bakalářské	18	5	23
Vysokoškolské	24	9	33
Celkem zaměstnanců	235	43	278

Tabulka č. 4

Počty zaměstnanců rozdělených podle věku

Věk zaměstnance	muži	ženy	Celkem
do 25 let včetně	20	3	23
od 26 do 30	43	2	45
od 31 do 35	54	9	63
od 36 do 40	27	7	34
od 41 do 45	21	3	24
od 46 do 50	27	7	34
nad 50	43	12	55
Celkem zaměstnanců	235	43	278

V uplynulých letech zaznamenáváme, obdobně jako u Policie ČR, zvýšený počet realizovaných žádostí. V roce 2006 ukončilo služební poměr 11 příslušníků, v roce 2007 již 37, v roce 2008 jen 18 a v roce 2009 ukončilo služební poměr 13 příslušníků. Za poslední čtyři roky odešlo ze služebního poměru 79 příslušníků. V této situaci musí věznice pokaždé stejný počet nově přijatých příslušníků znovu zaškolit a zpracovat.

Organizační schéma Institutu vzdělávání

