

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Magisterské kombinované studium

2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Oldřich Pechar

Iničiační vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce:

Ing. et Mgr. Daniel Toth, Dr.

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies
2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Oldřich Pechar

Trainee's initiatory education in the Prison service of the Czech
Republic

Prague 2012

The Master Thesis Work Supervisor:

Ing. et Mgr. Daniel Toth, Dr.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 5. března 2012

Oldřich Pechar

Poděkování

Děkuji mému vedoucímu diplomové práce Ing. et Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za rady, vedení a vstřícný přístup při tvorbě této práce. Děkuji své rodině, blízkým a přátelům za jejich podporu a výtečné podmínky, jenž mi umožnily napsat tuto práci.

Anotace

Diplomová práce se zabývá tématem iniciačního vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky. Skládá se ze dvou hlavních částí. Snahou teoretické části je zejména vyličit postup iniciačního vzdělávání příslušníků vězeňské služby, včetně všech činností provázaných s tímto procesem. Dále pak představit organizaci Vězeňské služby České republiky a její koncept řízení lidských zdrojů. Praktická část je cíleným výzkumem procesu iniciačního vzdělávání v rámci nástupního kurzu příslušníků v Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem, s následným návrhem inovačních změn tohoto procesu.

Klíčové pojmy

kurz základní odborné přípravy, personální činnosti, program celoživotního vzdělávání, příslušník, Vězeňská služba České republiky, vstupní vzdělávání, vzdělávání dospělých.

Annotation

This master thesis deals with the issue of Trainee's initiatory education in the Prison service of the Czech Republic. It consists of two main parts. The main aim of the theoretical part is to describe the process of trainee's education in the Prison service of the Czech Republic, including all activities linked to this process. Furthermore, introduce the organization of the Prison Service of the Czech Republic and its concept of human resource management. The practical part is focused on research of this initiation process of education, organized by the Institute of Education in Stráž pod Ralskem, with proposing the motions to make changes in this process.

Key words

adult education, basic training, HR activities, lifelong learning program, Prison service of the Czech republic, prison employee, initial training.

Obsah

1. Úvod do problematiky	9
2. Cíl práce.....	10
3. Metodika	11
4. Vzdělávání dospělých	12
4.1 Charakteristika vzdělávání dospělých v organizaci.....	12
4.2 Pojetí vzdělávání dospělých ve Vězeňské službě ČR.....	14
4.3 Strategie iniciačního vzdělávání dospělých v organizaci	16
4.4 Aspekty působení iniciačního vzdělávání.....	18
4.4.1 Psychologický aspekt.....	19
4.4.2 Sociálně integrační aspekt	20
4.4.3 Kulturní aspekt.....	22
4.5 Celoživotní vzdělávání ve Vězeňské službě ČR.....	23
4.6. Specifika iniciačního vzdělávání Vězeňské služby ČR	25
5. Vězeňská služba České republiky	27
5.1 Historie Vězeňské služby České republiky	27
5.2 Současný stav Vězeňské služby České republiky.....	28
5.3 Uspořádání a úkoly Vězeňské služby České republiky	29
5.3.1 Organizační složky Vězeňské služby	29
5.3.2 Členění vězeňské služby.....	32
5.3.3 Úkoly Vězeňské služby	33
5.4 Historie vzdělávání Vězeňské služby	34
5.5 Věznice Příbram	36
6. Koncept řízení lidských zdrojů VS ČR.....	38
6.1 Řízení lidských zdrojů	38
6.2 Personální činnosti.....	39
6.3 Personální politika a motivace.....	42
6.4 Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky.....	44
6.4.1 Historie Institutu vzdělávání.....	45
6.4.2 Organizace a vybavení Institutu vzdělávání	46

6.4.3 Program celoživotního vzdělávání.....	47
6.5 Náborové řízení.....	51
6.5.1 Pojetí a zákonné podmínky.....	51
6.5.2 Informativní pohovor.....	53
6.5.3 Osobnostní způsobilost.....	55
6.5.4 Zdravotní a fyzická způsobilost.....	56
6.5.5 Závěr náborového řízení.....	57
7. Proces iniciačního vzdělávání příslušníků VS ČR.....	59
7.1 Organizace procesu.....	59
7.2 Úvodní vzdělávání.....	60
7.3 Následné vzdělávání.....	62
7.3.1 Odborné služební předměty.....	64
7.3.2 Humanitní předměty.....	66
7.3.3 Praktické služební předměty.....	67
7.4 Specifika Justiční stráže.....	69
7.5 Závěrečné zkoušky.....	69
8. Aplikace iniciačního vzdělávání v praxi.....	71
8.1 Předběžný průzkum.....	71
8.2 Stanovení cíle výzkumu.....	72
8.3 Metodologický postup.....	74
8.4 Selektce a charakteristika respondentů.....	75
8.5 Vlastní šetření.....	76
8.6 Interpretace výsledků.....	79
8.7 Návrh inovačních změn.....	88
9. Závěr.....	90
Seznam použité české literatury a pramenů.....	91
Seznam použité zahraniční literatury.....	95
Seznam tabulek.....	96
Seznam příloh.....	97

1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Sílu vzdělávání svých zaměstnanců v dnešní době zná již značná část všech organizací. Strategické plánování a personální politika vytváří za působení vnitřních i vnějších faktorů, jenž ovlivňují podniky, koncepty celoživotního vzdělávání vlastních zaměstnanců. Řešená problematika této práce se vztahuje k procesu iniciačního vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky. Tento okruh vzdělávání je nedílnou součástí Programu celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby České republiky, jehož základy byly položeny v České republice již v roce 1995. Specifičnost a náročnost takového vzdělávání je dána především pozicí ozbrojeného bezpečnostního sboru a jeho legislativním rámcem. Proces iniciačního vzdělávání příslušníků vězeňské služby se v našich podmínkách týká především Institutu vzdělávání Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem a samostatných personálních referátů příslušných organizačních jednotek, tedy věznicí. Pedagogické a personální činnosti těchto základních prvků procesu, jejich synergie, jsou poté hnací silou pro úspěšné iniciační vzdělávání příslušníků.

Problematika je rozdělena do pěti kapitol s různými tématickými motivy. První kapitola pojednává zejména o vzdělávání dospělých v organizacích v širším pojetí s aplikací na specifika vězeňské služby. Jedná se především o základní pojetí s charakteristikou, doplněné o zvláštní aspekty působící v tomto oboru. Organizaci jako takové se věnuje druhá kapitola. Bez základního představení organizace nelze řešit její vnitřní procesy. Celkový koncept řízení lidských zdrojů, který souvisí s jejich vzděláváním je obsažen ve třetí kapitole. Personální činnosti, jenž předcházejí zkoumanému procesu jsou nedílnou součástí tohoto celku. Samotný rozbor iniciačního vzdělávání poté představuje kapitola v pořadí čtvrtá. Zvláště pak rozděluje vstupní vzdělávání příslušníků na úvodní a následné, které poté rozebírá dále do podrobnosti. Pátá kapitola se zabývá výzkumem procesu rozebraného iniciačního vzdělávání v rámci nástupních kurzů pořádaných v Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem. Zkoumané jsou především prvky organizační, pedagogické a motivační. V závěru kapitoly vzniká poté z výsledků výzkumu návrh inovačních změn tohoto vzdělávacího procesu.

2. CÍL PRÁCE

Hlavním cílem této práce je rozbor a následná analýza iniciačních procesů vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky v rámci kurzů základní odborné přípravy s návrhem inovačních změn v těchto procesech. V teoretické části práce je cílem především představit vzdělávání dospělých a organizaci, jejíž procesy jsou poté rozebírány, zmapovat všechny činnosti související s iniciačním vzděláváním příslušníků a personální prací s tímto tématem související. Následně do podrobné situace popsat samotný proces iniciačního vzdělávání příslušníků ve Stráži pod Ralskem. Prvořadým cílem praktické části je poté zjistit, zda všechny procesy probíhající v iniciačním vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR jsou účinné a efektivní v rámci svých možností, tedy zda jsou příslušníci vzděláváni za optimálních podmínek a účinně. K tomuto mají dopomoci i stanovené dílčí cíle, zabývající se v první řadě organizací, pedagogickou činností a motivací zkoumaného procesu vzdělávání. V neposlední řadě jde také o cíl potvrdit, nebo vyvrátit stanovené hypotézy.

3. METODIKA

Teoretická část práce je metodologicky řešena v první řadě deskriptivní metodou. Za účelem pochopení souvislostí procesů iniciačního vzdělávání příslušníků je potřeba vytvořit dokonalý obraz všech zákonitostí a dílčích procesů probíhajících na pozadí. Za tímto účelem dokonalého poznávání byla zvolena právě vhodná popisná metoda. Tato metoda se jevila jako nejúčinnější pro splnění zadaných úkolů týkajících se praktické části, podrobný rozbor procesů nutný k budoucímu využití v praktické části práce. V praktické části práce byla pro výzkum v oblasti nástupního kurzu základní odborné přípravy zvolena kvalitativní metoda. Jedná se o polostrukturované individuální rozhovory s vybranými respondenty, tedy s absolventy zkoumaného kurzu ze dvou odlišných organizačních jednotek a dvou časově odlišných kurzů roku 2011. Tyto rozhovory dostaly přednost především z důvodu nutnosti hlubší analýzy problému. V průběhu analýzy získaných poznatků byla vybrána pro použití při vlastní interpretaci metoda otevřeného kódování.

4. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

4.1 Charakteristika vzdělávání dospělých v organizaci

Pojem vzdělávání dospělých v organizaci musí dnes řešit drtivá většina organizací. Tento problém se týká malých i velkých firem a podniků, v tomto případě státních institucí. Organizace dnešní doby si musí uvědomovat sílu vzdělávání svých zaměstnanců v celoživotním rozsahu. Jestliže chce efektivního a vyvíjejícího se zaměstnance, musí mu k tomu dát prostor pro získání požadovaného vzdělání a potřebné zázemí k naplnění jeho cílů. Nestálý a proměnlivý stav moderní společnosti nutí organizace vytvářet takové koncepty vzdělávání svých pracovníků, jež dokáží v rámci strategie rozvoje a řízení lidských zdrojů pružně reagovat na proměnné působící na organizace. Takové pojetí pak organizaci dodává potřebnou flexibilitu a zkracuje dobu nutnou pro provedení potřebných změn. Široký záběr pracovních schopností zaměstnance pak napomáhá jeho efektivnímu využití v případě potřeby organizace.

Flexibilita takových zaměstnanců je tedy využívána ve prospěch organizace při dlouhodobém, ale i krátkodobém řešení. V dlouhodobých případech, například při změnách v organizaci společnosti, kdy vzrůstá fluktuace mezi zaměstnanci jednotlivých oddělení, nebo v krátkodobých případech, kdy například jedno oddělení vězeňské služby potřebuje výpomoc od oddělení druhého. Z toho vyplývá záměr každé moderní organizace, i Vězeňské služby České republiky, co nejefektivněji využívat své pracovníky. Právě z těchto důvodů by měla organizace na případné změny myslet dopředu, zahrnovat je ve svých plánech rozvoje a řízení lidských zdrojů, a úspěšně je realizovat již v průběhu iniciačního vzdělávání svých zaměstnanců za pomoci širšího rozsahu vzdělávání. Jestliže by například strážný justiční strážce nemohl v případě potřeby vypomoci strážci vězeňské, jednalo by se o neefektivní využití tohoto lidského zdroje. V tomto případě však strážní justiční strážce procházejí stejným základním odborným kurzem a mohou v případě vzniklé potřeby pomoci. Dle Koubka: *„Základním zákonem podnikání a úspěšnosti jakékoli organizace je flexibilita a připravenost na změny. Flexibilitu organizace však vytvářejí*

flexibilní lidé, kteří jsou nejen připraveni na změnu, ale změnu akceptují a podporují ji. A tak se zákonitě péče o formování pracovních schopností pracovníků organizace v současné době stává zřejmě nejdůležitějším úkolem personální práce.“¹

Vzdělávání zaměstnanců je tedy jeden z nejdůležitějších prvků personální práce doprovázený nástroji k motivaci zaměstnanců, jejich plánování kariérního růstu a samozřejmě jejich hodnocení. Jestliže v tomto případě věznice dokáže tyto jednotlivé prvky propojit ve fungující celek doplněný dalšími nástroji k řízení a rozvoji lidských zdrojů, můžeme mluvit o jejím efektivním rozvoji a řízení lidských zdrojů. Typické pro dnešní vzdělávání v organizacích je odproštění od pouhých zaškolování nebo zácviků používaných v minulosti, ale o doplnění těchto navyklých nástrojů o celou škálu dalších rozvojových činností. Všechny tyto nástroje a s nimi související aktivity pak napomáhají ke splnění zadaných vzdělávacích cílů. K vytvoření širšího záběru osvojovaných znalostí a dovedností, v tomto případě potřebných pro výkon služby. Vzdělávání samozřejmě ovlivňuje i zaměstnance samotného z jiných úhlů pohledu. Formuje jeho osobnost a současně s tím působí na jeho hodnotový systém. Z kulturního hlediska se poté zaměstnanec začíná přibližovat i kultuře podnikové.

„To nejcennější je v lidech.“²

Charakteristická pro dané téma vězeňské služby, je oblast formování odborné kvalifikace, neboli profesní přípravy, skládající se z několika prvků. V této oblasti vzniká proces přípravy na službu, získávání určitých, pro výkon služby potřebných, dovedností a znalostí, i jejich modifikací pro odlišná umístění ve vězeňské službě v podobě kurzů základní odborné přípravy. Dále pak postupné prohlubování si kvalifikací, nebo rozvíjení svých kompetencí v podobě různých speciálních kurzů nabízených v rámci programu celoživotního vzdělávání. Za další oblast propojenou s odborným vzděláváním můžeme brát oblast rozvoje, tedy rozšiřování kvalifikace a další vzdělávání. *„Lze konstatovat, že*

¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a dopl. vyd. Praha: Management Press, s. r. o., 2008, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.s. 252.

² BARTÁK, Jan. *Skryté bohatství firmy*. Praha: Alfa Publishing, s. r. o., 2006. ISBN 80-86851-17-6. s. 19.

*rozvoj je orientován více na kariéru pracovníka než na jím momentálně vykonávanou práci. Formuje spíše jeho pracovní potenciál než kvalifikaci, a vytváří tak z jedince adaptabilní pracovní zdroj. V neposlední řadě formuje osobnost jedince tak, aby lépe přispíval k plnění cílů organizace a ke zlepšování mezilidských vztahů v organizaci.*³ V případě vězeňské služby se jedná spíše o situace, kdy rozvoj je iniciovaný ze strany příslušníků, nežli ze strany této instituce. Po absolvování základní odborné přípravy je již z pravidla na příslušnících, jestliže se rozhodnou pro zvyšování své kvalifikace a další rozvoj svých znalostí a dovedností za pomoci Institutu pro vzdělávání či mimo něj. Personální oddělení se zde nejvíce angažuje spíše v počáteční fázi náboru, kde koordinuje vše, narozdíl od kurzů základní odborné přípravy, kdy iniciativu přebírají již příslušní zaměstnanci jiných oddělení a zaměstnanci Institutu vzdělávání. Fáze rozvoje tedy závisí především na příslušníku samém a na jeho míře motivace zvýšit si kvalifikaci.

4.2 Pojetí vzdělávání dospělých ve Vězeňské službě ČR

Pojetí vzdělávání dospělých se v časovém kontextu liší dle faktorů působících na tuto problematiku. Tyto úkoly odvíjející se od zvolených strategií organizací byly, jsou a budou ovlivňovány okolnostmi jako nedostatek financí či změna politického režimu ve státě. Zvláště pak právě politická situace v této zemi ovlivňovala mimo jiné i vzdělávání dospělých. O ustálení tohoto faktoru můžeme mluvit až po nedávných politických reformách v naší zemi. I po tomto období však nebylo nic jasné a vzdělávání dospělých se neustále vyvíjí a transformuje v návaznosti na situaci ve světě i v zemi. V dnešním světě vzdělávání dospělých můžeme mluvit především o snaze o rozvoj klíčových kompetencí, charakteristických pro danou profesi. Také efektivita vzdělávání je momentálně velmi na popředí zájmu, a je jí věnována dostatečná pozornost.

Za obecnou úlohu vzdělávání dospělých v organizaci tedy můžeme považovat přizpůsobování pracovních způsobilostí zaměstnanců měnícím se požadavkům pracovní

³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a dopl. vyd. Praha : Management Press, s. r. o., 2008. ISBN 978-80-7261-168-3. s. 257.

pozice, tedy zvyšování jejich flexibility. Též rozvoj potřebných kompetencí, potřebných a využívaných pro danou pracovní pozici, ve které se zaměstnanec nachází. Dále pak rozšiřování získaných vědomostí, dovedností a návyků získaných při iniciačním vzdělávání. Z toho vyplývá usnadnění při možné fluktuaci zaměstnanců organizace, či využívání lidských zdrojů tam, kde je to potřeba v případě nutného požadavku, nebo situace s dlouhodobějším charakterem. Rovněž pak efektivní plnění svých povinností za pomoci svých rozvinutých kompetencí. „*Pojetí vzdělávání pracovníků v organizaci je dosti proměnlivé v čase a prostoru (závisí mj. I na sociálním prostředí, v němž organizace působí, na tom, do jaké míry systém vzdělávání v dané zemi připravuje pracovníky pro potřeby konkrétní organizace, na kulturní a vzdělanostní úrovni obyvatelstva apod.), závisí na povaze práce a používané technice a technologii v organizaci, na velikosti organizace a na mnoha dalších okolnostech.*“⁴

Pojetí vzdělávání je tedy závislé na řadě faktorů, z nichž vyplývají odlišné strategie a cíle, které poté v této souvislosti generují pro každou organizaci individuální potřeby vzdělávacích programů. V případě Vězeňské služby České republiky vlastní převahu vzdělávání dospělých úloha neboli funkce kvalifikační. Tato úloha je nadále doprovázena integrační a sociálně adaptační úlohou iniciačního procesu vzdělávání. Toto spojení tří nejdůležitějších úloh, ve kterém se zmíněné prvky vzájemně prolínají a posilují, poskytuje o vězeňské službě jasný obraz požadovaných znalostí, dovedností a schopností. V návaznosti na zvláštnosti vykonávaného povolání u vězeňské služby je potřeba již v iniciační fázi vzdělávání rozvíjet kompetence především kvalifikační. Příslušník musí být již od prvních týdnů dostatečně proškolený pro alespoň částečný výkon služby v podobě asistování, či instruktáži při výkonu práce, nežli získá svou plnohodnotnou kvalifikaci ukončením kurzu základní odborné přípravy. Úlohy naplňované v rámci iniciačního vzdělávání nám dávají přibližný obrázek funkcí tohoto procesu. Tyto funkce vznikly na základě stanovených vzdělávacích cílů organizace a systematického plánování vzdělávání v této organizaci. Dalším úlohám jako je motivace k dalšímu vzdělávání po absolvování iniciačního vzdělávání je v této instituci přisuzována malá váha a není na ně kladen důraz,

⁴ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a dopl. vyd. Praha : Management Press, s. r. o., 2008. ISBN 978-80-7261-168-3. s. 253.

jaký by si zasloužily. Motivace jako šance na postup v kariéře či vidina většího platu musí tedy v tomto případě přicházet hlavně ze strany samotných příslušníků.

Dalo by se říci, že pojetí vzdělávání dospělých vězeňské služby ze strany vzdělavatelů, zvláště pak iniciační vzdělávání, je bráno čistě jen jako poskytování zdrojů. „*Obvyklou formou čerpání z externích zdrojů je i vzdělávání, založené na přímé interakci vzdělávaných a vzdělávajících. Vzdělávání je tedy poskytování zdrojů – a to jak z pohledu vzdělávaných, tak i z pohledu vzdělavatelů.*“⁵ Iniciační vzdělávání lze v tomto případě považovat za masovou výrobu nových příslušníků v závislosti na požadavcích kladených na personální oddělení vězeňské služby, která je dána zejména větší mírou fluktuace zaměstnanců. Ta je zapříčiněna především situací vzniklou v tomto resortu, rozpočtovou politikou státu a výsledném hospodaření ministerstva spravedlnosti. Větší míru fluktuace také zapříčiňují zvláštnosti tohoto povolání, jenž v některých případech dokáží nově nastoupené příslušníky překvapit svou charakteristickou individualitou.⁶ Strukturu vzdělávání vězeňské služby řeší Nařízení generálního ředitele č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky, které rozděluje vzdělávání na *vstupní vzdělání*⁷ (iniciační), a *prohlubující vzdělávání*. Vstupní dále člení na úvodní a následné, prohlubující poté na manažerské, jazykové a na další odborné.

4.3 Strategie iniciačního vzdělávání dospělých v organizaci

„*Strategie určuje směr, kterým jde organizace ve vztahu ke svému okolí. Je to proces definování záměrů (strategický záměr) a alokování zdrojů nebo spojování zdrojů s příležitostmi a potřebami (na zdrojích založená strategie).*“⁸ Za strategii tohoto vzdělávacího procesu v momentální podobě můžeme považovat výsledek dlouholetého krystalizování podob zmíněného postupu vzdělávání, formovaného ovlivňujícími faktory ať

⁵ PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3235-0. s. 23.

⁶ Podkapitola 4.6 Specifika iniciačního vzdělávání Vězeňské služby, s. 25.

⁷ Kapitola 7. Proces iniciačního vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR, s. 59.

⁸ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů : Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha : Grada Publishing, a. s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3. s. 115.

už z politické strany, či finančního spektra. Vězeňská služba České republiky nemůže pro její rozsah a zvláštní specifika získávat již „hotové“ zaměstnance, jako to mohou dělat především odlišné instituce v soukromém sektoru, jejichž zaměstnanci mohou například pocházet ze stran konkurence. Stejně tak u Vězeňské služby nedochází jen k náhodnému a nepravidelnému vzdělávání zaměstnanců. Strategie iniciačního vzdělávání u Vězeňské služby vychází z vlastní vypracované koncepce vzdělávání, která tuto problematiku řeší. Zvolený systém vězeňské služby pak podporuje systematické iniciační vzdělávání za pomoci Institutu vzdělávání.⁹ „Vzdělávání pracovníků je personální činností, v níž se tradičně nejčastěji vyskytuje úzká spolupráce organizace s externími odborníky či specializovanými vzdělávacími institucemi.“¹⁰ Velikost a šířka tohoto procesu je pak dána právě personální politikou a zvolenou strategií organizace.

Tato strategie je tedy výsledkem určitého procesu. Tento proces, skládající se ze segmentů na sebe navazujících, je nejdůležitější pro efektivní využití svých dostupných zdrojů. V prvním segmentu procesu je nutná identifikace všech potřeb k jejich následnému pokrytí. V případě Vězeňské služby a příslušníků se jedná především o napňování svých „tabulkových“ stavů, v krajích případech o reakce na uvádění nových poboček do provozu. Například zvýšená potřeba lidských zdrojů v případě otevření nové ženské věznice ve Velkých Přílepech u Prahy na začátku roku 2012. Nutná, ale předvídatelná potřeba může také vznikat při hromadných odchodech příslušníků ze služebního poměru z důvodů změn ve finanční politice. Tyto hromadné odchody se v nepravidelných intervalech stávají a je na personálních odborech včas na ně zareagovat. Tyto znalosti jsou výsledkem odhadů založených na analýzách schromážděných údajů. V širším pojetí se tyto údaje týkají především celé organizace, v užším naopak jednotlivých pracovních míst a funkcí. Poté, co organizace zná své potřeby je zapotřebí další segment tvořící strategii organizace, vlastní plánování. V tomto segmentu procesu vznikají otázky relevantní k této problematice, a je na příslušných manažerech aby si na ně uměli odpovědět.

⁹ Podkapitola 6.4 Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR, s. 44.

¹⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a dopl. vyd. Praha : Management Press, s. r. o., 2008. ISBN 978-80-7261-168-3. s. 258.

Tyto otázky se týkají především vzdělávání samotného, o jaké vzdělávání půjde, dále pak komu bude vzdělávání určeno a jakým způsobem bude prováděno. Samozřejmě se musí naplánovat i kdy a kde bude vzdělávání prováděno. V neposlední řadě jde také o poslední segment procesu tvorby strategie, ve kterém dochází k vyhodnocování a zpětné vazbě za účelem zefektivnění a inovace. V případě iniciačního vzdělávání Vězeňské služby České republiky se zmíněné otázky v plánování týkají hlavně kurzu základní odborné přípravy.¹¹ O strategii iniciačního vzdělávání vězeňské služby lze tedy konstatovat její zaměření na systematické vzdělávání příslušníků v rámci kurzů základní odborné přípravy plánovaných dopředu za účelem uspokojování potřeb naplnění tabulkových stavů, jež je uskutečňováno za pomoci Institutu vzdělávání Vězeňské služby České republiky a jeho systematického vzdělávání. Tímto dlouhodobým plánováním systematického charakteru jedná vězeňská služba v důsledku svých nároků a vysokého počtu svým zaměstnancům, jejichž vzdělávání jinou cestou by nebylo efektivní a naopak velice nákladné. Svou „hromadnou výrobou“ tak snižují fixní náklady i čas potřebný k získání takového počtu lidských zdrojů. *„Nejefektivnějším vzděláváním pracovníků v organizaci je dobře organizované systematické vzdělávání. Je to neustále se opakující cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující cíle strategie vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání.“*¹²

4.4 Aspekty působení iniciačního vzdělávání

Mimo působení k získávání potřebných odborných znalostí a dovedností nutných k výkonu služby v rámci procesu iniciačního vzdělávání lze předpokládat i jiné působení na příslušníky, na které je nutné brát zřetel a nelze opomenout. Vstupem do řad příslušníků vstupuje adept do prostředí, v němž se mění klima sociální i kulturní na více specifitější tomuto prostředí. Toto prostředí je bráno více či méně za agresivní z mnoha hledisek. Míra psychologického působení je zde odlišná a mnohem náročnější než u většiny profesí

¹¹Podkapitola 7.1 Organizace procesu, s. 59.

¹² KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a dopl. vyd. Praha : Management Press, s. r. o., 2008. ISBN 978-80-7261-168-3. s. 259.

v běžném pracovním prostředí. Během náborového řízení zde existuje tzv. „sítka“ oddělující nekompromisně nevhodné typy zájemců o práci od těch vhodných v podobě psychologických testů, následovanými také testy fyzickými a zdravotními. Tím se ovšem nepředpokládá připravenost jedince vstoupit do tohoto prostředí aniž by na něho nezačalo působit svým charakterem. I z tohoto důvodu je potřebné, aby byl přijatý jedinec nadále připravován i z hledisek psychologických, sociálně integračních a kulturních pro jeho plnohodnotné zapojení do fungování tohoto ozbrojeného sboru. Tyto spolupůsobící aspekty jsou nedílnou součástí tohoto zaměstnání, i proto je každý příslušník musí vnímat, správně je zpracovávat a používat pro své vlastní dobro.

4.4.1 Psychologický aspekt

Z psychologického hlediska se jedná v případě výkonu služby příslušníků vězeňské služby o velkou a náročnou zátěž. Na stupnici psychické zátěže tato práce patří k těm nejnáročnějším. Dosahuje třetího stupně, přičemž čtvrtý se týká války. I tento faktor ovlivňuje průměrný věk úmrtí dozorců, který je oproti jinému běžnému typu práce nižší. Z důvodu psychického napětí je také psychologickým testům v přijímacím řízení věnováno dostatek prostoru. Průměrný psychologický test vykonávaný v tomto řízení trvá přibližně šest až sedm hodin. Nicméně tím není nic vyřešeno, v případě úspěšného absolvování a nastoupení do kurzu základní odborné přípravy čeká nové příslušníky další kontakt s tímto oborem v rámci předmětu *Psychologie*, jehož obsahem je především lidská osobnost a základy neverbální komunikace. Právě neverbální komunikace je mnohdy ve výkonu služby velice platná a z psychologického působení na odsouzené či obviněné velice na místě. Další pomůckou pro lepší psychiku příslušníka na pracovišti je multioborový předmět *Modelové situace* prolínající hned několik předmětů a oborů. V tomto předmětu, jenž spojuje prvky teorie a praxe, jsou příslušníci vystavováni specifickým situacím, do jejichž ohniska se mohou dostat a správný přístup řešení z jejich strany je tedy zásadní. Několik těchto možných situací je velice náročných a mnohé z nich jsou závislé na úsudku a jednání příslušníka. Většinou je u nich ohrožen lidský život. Úkolem takového předmětu je pak psychicky připravit příslušníka například na útok obviněného během eskorty, nebo

v prostorách věznic. Učení řešení těchto problémů pak dodává příslušníkům alespoň větší pocit jistoty a připravenosti. „*Učíme se také tím, že jsme stavěni do situací, v nichž je naše cesta blokována překážkami. Jsme konfrontováni s problémem. Problém můžeme chápat jako rozpor mezi aktuální situací a cílem. Problémové situace jsou určitým způsobem uspořádané znaky, jejichž význam se snažíme odhalit. Řešení problému je pak v podstatě odstraňování protikladů v nejasné situaci.*“¹³

Příslušník tímto přístupem získává potřebné psychologické povědomí, a při návratu na své pracoviště je již lépe připraven na situace, ke kterým může dojít. Tyto situace pak může řešit daleko lépe a bez velkého psychického tlaku na jeho osobu. Příslušník tedy lépe snáší psychické napětí v situacích, někdy až extrémních, a snadněji zapadá do kolektivu ostatních příslušníků. Prostředí vězeňské služby již pro něj není tak nepřátelské a uvědomuje si svou roli. Odstraněním, nebo zmírněním těchto psychických procesů, působících v takovém prostředí, pak příslušník nemusí řešit a kompenzovat například kouřením cigaret či konzumací alkoholu v době volna. Z těchto příkladů lze vyčíst důležitost zařazení předmětů týkajících se psychologie i jejího působení na příslušníky do iniciačního vzdělávání vězeňské služby. Také pak velký význam psychologických testů prováděných hned na začátku přijímacího řízení. Avšak stávají se i případy, kdy se tíha psychické zátěže projeví až po delší době. Jestliže se někde příslušníci dokáží zbavovat nepříznivých vlivů tohoto prostředí, je to sportovní oblast. Jedná se o stěžejní prostor, ve kterém dochází k určité relaxaci. Stresová zátěž v tomto oboru je tedy velmi vysoká a je tak trochu na každém člověku, jaké kompenzace tohoto prostředí zvolí.

4.4.2 Sociálně integrační aspekt

Součástí iniciačního vzdělávání vězeňské služby by měla být i sociálně integrační problematika. Příslušník vstupuje do služebního výkonu a dostává se do společnosti plné vlastních norem a specifických hodnot. Do společnosti uzavřené před světem vysokými

¹³ VACÍNOVÁ, Tereza, Jarmila KLUGEROVÁ a Irena PRÁZOVÁ. *Kapitoly z psychologie učení a výchovy*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-42-6. s. 29.

zdmi a strážními vězeňmi. V této společnosti fungují zaběhlé tradice i názory doprovázené většinou skupinovým míněním. V tomto prostředí si příslušník od první chvíle staví svou novou stránku společenské stránky své lidské osobnosti v rámci socializace a jeho integrace v ní. V rámci kurzu základní odborné napomáhá k formování osobnosti alespoň po morální stránce předmět *Profesní etika*. Obsahem tohoto předmětu jsou otázky, týkající se lidského jednání ve společnosti vězeňské služby, ale i historie Sociologie. Novým příslušníkům pak tento předmět pomáhá pochopit etické normy, fungující v této společnosti, v níž se ocitli. Každý příslušník si musí být vědom svého postavení ve věznici, svých kolegů, a svých nadřízených. Striktní dodržování profesní etiky je také velmi důležité při kontaktu s odsouzenými a obviněnými. Její dodržování je tedy velmi přísně vyžadováno a kontrolováno ze strany prevence i bezpečnosti. Taktéž mravní problematice je věnována pozornost. Mínění o spravedlivé společnosti je pro příslušníky velice důležité. Toto mínění jim pomáhá nalézat důvody a argumenty pro svou práci a své chování.

Zvláště v prvních týdnech při výkonu služby se příslušník snaží začlenit a zapadnout do společnosti ostatních. Tento proces je velice důležitý pro jeho další působení u vězeňské služby. Jestliže se pak příslušníkovi podaří osvojit si svou sociální roli a věnit se i do kulturního prostředí, vystupovat jak je od něj očekáváno, a specifické normy a hodnoty si osvojit, může se začít považovat za jedince této společnosti. V tomto případě dochází u Vězeňské služby u nových jedinců k individuálním výsledkům. Některé „nováčky“ tato společnost přijme během několika dní a některé během týdnů. U jedinců, kteří svůj sociálně integrační proces nezvládnou a nikdy se do společnosti svých kolegů nezapojí, nebo naopak druhá strana odmítne kolegu přijmout mezi sebe, bývá tento problém řešen většinou přeřazením na vlastní žádost nebo v krajních případech odchodem ze služebního poměru. Nicméně příslušník si musí také uvědomovat svět a společnost okolo něj ve svém osobním životě, a nenechat se pohlit jen svým profesním. Pro většinu příslušníků se ale po delší době strávené u vězeňské služby stává právě tento svět tím dominujícím, a jeho normy a hodnoty bohužel přenáší i do svého osobního života.

4.4.3 Kulturní aspekt

Stejně jako každá společnost, organizace, firma, má i vězeňská služba svou firemní kulturu. Především to, jak na ni veřejnost pohlíží, ji ovšem staví do zcela jiného světla než je skutečnost a celou firemní kulturu tím ovlivňuje. „*Média jsou mocná a bohužel jsou si toho i vědoma. Mnohdy nepodávají pouze informace zkreslené, ale přímo lživé a uměle vykonstruované. Na tom všem je nejsmutnější fakt, že proti tomu není obrany.*“¹⁴ S tímto problémem se potýká vězeňská služba po celou dobu své historie. Tato skutečnost bohužel ovlivňuje i pohled na organizaci ze strany zaměstnanců. I když jsou vztahy mezi zaměstnanci vězeňské služby většinou na dobré úrovni, skutečnost pohledu venkovního světa se občas stává problémem. Nicméně Vězeňská služba České republiky si tento fakt uvědomuje, a vidí jako nástroj k jeho odstranění právě vzdělání a profesionalitu svých zaměstnanců. „*Je proto žádoucí a nezbytné vytvářet optimální podmínky ke vzdělávání vězeňského personálu včetně budování odborného zázemí formou spolupráce s příslušnými pedagogickými a vědeckými institucemi. Vzdělání a odborně zdatní zaměstnanci jsou nejspolehlivější zárukou k získání a udržení dobrého jména Vězeňské služby ČR v očích veřejnosti.*“¹⁵

Tento negativní pohled společnosti na tuto organizaci staví ji, i její zaměstnance do situace, kdy tato skupina spíše drží při sobě se stejnými hodnotami. O nějakém rozvoji firemní kultury by tedy bylo možno mluvit až po odstranění předsudků a negativních pohledů na tuto organizaci ze strany veřejnosti a jejího mínění, které je silně ovlivněno médii a nedostatkem informací. „*Novinářská pravda je prostě jiná než realita. V případě organizace, jako je vězeňská služba, je to mnohdy nepříjemnější už proto, že od nás se očekávají pouze negativa. Bohužel nikdo už si neuvědomuje to, jak destruktivně toto jednání médií ovlivňuje samotné zaměstnance vězeňské služby.*“¹⁶ Navzdory těmto

¹⁴ České vězeňství. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2011, č. 2. ISSN 1213-9297. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Ceske%20vezenstvi/2011/ČV2_2011.pdf.

¹⁵ Historická penologie: Proměny odborné přípravy vězeňského personálu[online]. Institut vzdělávání - kabinet dokumentace a historie VS ČR, 2010 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Historicka%20penologie/2010/HP2.10.pdf.

¹⁶ České vězeňství. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2011, č. 2. ISSN 1213-9297. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Ceske%20vezenstvi/2011/ČV2_2011.pdf.

souvislostem se můžeme v mnoha případech setkat s klidným zaměstnaneckým klimatem, v němž figuruje velkým podílem pocit sounáležitosti a semknutí, vyvolaný právě pocitem odloučení od okolního světa veřejnosti. Tento pocit jednoty vzniká již v době iniciačního vzdělávání, kde jsou na negativní vnímání okolního světa příslušníci připravováni, a v postupných dávkách ho i sami zažívají. Za způsoby, jakými příslušníci vytvářejí současnou firemní kulturu, můžeme považovat jejich ve velké většině sportovní aktivitu, která je udržována na vysoké úrovni. Vzniká zde rivalita mezi jednotlivými útvary věznic v řadě sportovních aktivit pořádaných Vězeňskou službou České republiky.

Jeden ze způsobů jak mohou představitelé věznic povzbuzovat odpovědnost v celé této instituci je zejména prokazování své vlastní osobní integrity a etiky s cílem vytvoření silnější organizační kultury. Pracovníci musí vidět přístup vedení jednotlivých vedoucích oddělení, jenž si poté berou za příklad. Pokud vedoucí neukazují integritu a profesionální etiku ve svém jednání, nelze očekávat jiný výsledek ani od jejich podřízených.¹⁷

4.5 Celoživotní vzdělávání ve Vězeňské službě ČR

Celoživotní vzdělávání je dnes již známý pojem. Každá organizace pracující na vzdělávání svých zaměstnanců se na něm podílí svou měrou. Podstatu celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě ČR tvoří *Program celoživotního vzdělávání*, jehož základy byly vytvořeny již v roce 1995. Pod tímto pojmem si vězeňská služba představuje cílevědomou, plánovitou a všestrannou kultivaci každého jednotlivce pracujícího ve VS ČR, jeho permanentní zvyšování vzdělanosti a morální úrovně.¹⁸ Tento program byl tvořen několika základními stupni, které spojuje a prolíná několik dalších procesů. V průběhu let však docházelo k menším obměnám, ze kterých vykristalizovalo šest základních stupňů.

¹⁷ UNODC. Handbook for prison leaders: a basic training tool and curriculum for prison managers based on international standards and norms. New York: United Nations, 2010. ISBN 978-92-1-130292-9. s. 44.

¹⁸ Ivvs.cz Institut vzdělávání vězeňské služby ČR [online]. [cit. 2010-03-02]. Dostupné z: <http://www.ivvs.cz/?m=4>.

Stupeň zabývající se vzděláváním managementu VS ČR z programu PHARE¹⁹ byl již ukončen. Jeho prioritou bylo usnadnit zemím střední a východní Evropy vstup do EU. Aktuálních šest stupňů je tedy rozděleno na:

- *„základní vzdělání (nástupní kurzy a školení pro všechny nové pracovníky)*
- *systematické školení včetně pravidelného přezkušování znalostí, jež probíhá v organizačních člancích Vězeňské služby ČR v rámci programu služební odborné přípravy formou řízeného samostudia, zvyšování fyzické kondice a dovedností v sebeobraně*
- *studium na civilních středních školách*
- *studium na vysokých školách a postgraduální studium*
- *system rozšiřovacích a specializačních kurzů dle katalogu funkcí ve VS ČR*
- *působení pracovníků VS ČR na středních a vysokých školách formou přednáškové, konzultační a publikační činnosti, vedením diplomových prací apod.*“²⁰

Tímto základním rozdělením prochází mimo jiné i enviromentální působení prostředí, důraz je kladen i na volnočasové zájmové aktivity soustředěné a vycházející z kulturních, sportovních a společenských zájmových činností. Přísné dodržování profesní etiky je zde také na místě. Program fungující a utvářející se po dobu sedmnácti let je tedy po teoretické stránce celkem na dobré úrovni. Za negativum se dá považovat nedávné zrušení funkce lektor-instruktor pro celoživotní vzdělávání, jejichž práce, zabývající se hlavně novými příslušníky a jejich propojením teoretického vzdělávání s praxí ve věznicích, byla velice prospěšná. *„Vzdělávání realizované podniky tvoří významnou součást celoživotního vzdělávání, přičemž za celoživotní vzdělávání pokládáme spojení vzdělávání formálního (realizovaného v rámci školské soustavy), neformálního, realizovaného v průběhu zaměstnání, a informálního, resp. Neinstitucionálního, které tvoří přirozenou součást každodenního života a vůbec nemusí být vnímáno jako vzdělávání. Aby vzdělávání nebylo*

¹⁹ Program Phare se řídí nařízením Rady 3906/89 ze dne 18. 12. 1989. Jedná se o zdroj nevratné pomoci EU, tzv. předvstupní pomoc zemím střední a východní Evropy.

²⁰ Ivvs.cz: Institut vzdělávání vězeňské služby ČR [online]. [cit. 2010-02-27]. Dostupné z: <http://www.ivvs.cz/?m=4>.

*náhodné a nepravidelné, aby bylo efektivní a zaručovalo podniku návratnost vložených prostředků, musí být systematické a vycházet z celkové podnikové strategie.*²¹ Je možné zmínit uvědomění si důležitosti této problematiky vězeňskou službou, její teoretické propracovanosti, i její nezastupitelnosti v její personální strategii.

V souhrnu těchto informací lze konstatovat snahu vězeňské služby o vytvoření nejlepších podmínek pro vznik odborně vzdělaných příslušníků, kteří mají i po absolvování iniciačního vzdělávání možnost se nadále rozvíjet po všech stránkách a celoživotně se vzdělávat. Na druhou stranu otázka praktického zvládnutí této snahy, využívání nabízených specializačních kurzů, zdokonalování a rozšiřování svých kompetencí, je jiná.²²

Aby mohli příslušníci rozvíjet své individuální schopnosti a kompetence, učit se o vězeňském systému, jeho normách, kodexu chování a metodách předávání informací, je nutné zavést komplexní školení a vývojový systém pro všechny zaměstnance v oblasti vzdělávání a rozvoje.²³

4.6. Specifika iniciačního vzdělávání Vězeňské služby ČR

Vzdělávání dospělých samo ve své podstatě skýtá mnoho specifických odlišností, na které je potřeba brát ohled. Dospělý jedinec není dítě, tímto se musí lišit i přístup organizace při vzdělávání k jeho již dospělé osobě. Institut, zabezpečující vzdělávání těchto jedinců, musí v první řadě respektovat jejich zvláštnosti, jejich sociální zralost a systémy hodnot, se kterými již přicházejí. V tomto věku již lidé potřebují a vyžadují spojení teorie s praktickou stránkou, která postupem času a mírou zkušeností začne převládat. *„Musíme tudíž respektovat, že dospělý účastník bude na základě svých životních a pracovních zkušeností přijímat poznatky diferencovaněji a kritičtěji, s ohledem na své potřeby, tužby,*

²¹ VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců: 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3651-8. s. 80.

²² Kapitola 8. Aplikace iniciačního vzdělávání v praxi, s. 71.

²³ UNODC. *Handbook for prison leaders: a basic training tool and curriculum for prison managers based on international standards and norms.* New York: United Nations, 2010. ISBN 978-92-1-130292-9. s. 55.

*přání, aspirace. Do vzdělávacího procesu vstupuje převážně dobrovolně, lze tedy předpokládat jistou studijní motivaci a zájem na dalším rozvoji.*²⁴ V případě iniciačního vzdělávání vězeňské služby je potřeba všechny tyto poznatky využívat. V tomto případě musí být při vzdělávání brán zřetel i na další specifika, která tato profese přináší do života příslušníka. Z důvodu podobnosti psychické zátěže příslušníka ve výkonu služby s válečným prostředím je nutné, jak už bylo zmíněno, zaměřit se na psychickou stránku nového jedince. Stejně tak se mění sociální a kulturní prostředí, v němž příslušník začíná existovat a působit. Velice specifické pro tento obor ve srovnání s veřejným sektorem je zákonné respektování autorit a poslušnosti vedení nadřízených. Během prvotního procesu vzdělávání v rámci kurzu základní odborné přípravy se pole působnosti příslušníka omezuje na Institut vzdělávání a na ubytovnu s tímto institutem spojenou. Jeho život se tedy stává na určitou dobu velmi specifický, v této záležitosti i legislativně omezený. Dalším specifikem je výkon služby se zbraní, se kterou se příslušník v rámci iniciačního procesu učí zacházet a manipulovat. Na základě těchto skutečností je jasný rozdíl tohoto procesu vzdělávání oproti veřejnému sektoru a jeho běžným vzdělávacím aktivitám. Doménou těchto aktivit, jejím specifikem, je tedy příprava plnohodnotného příslušníka, jenž musí být připraven na zvláštnosti jeho profese, zvládat jejich psychický dopad.

²⁴ BARTÁK, Jan. *Jak vzdělává dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87197-12-7. s. 17.

5. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

5.1 Historie Vězeňské služby České republiky

Vývoj českého vězeňství lze datovat rokem 1918. V tomto roce charakteristickém pro vytvoření nového Československa převzala právě tato „první republika“ vězeňství na nově vzniklém území od Rakouska – Uherska. Toto vězeňství bylo ve špatném stavu a musela odstartovat jeho náprava. V první řadě se jednalo o zacházení s vězněnými osobami. Přísná kázeň byla nahrazena výchovným působením na vězně. Tyto snahy o zlepšení stavu českého vězeňství pokračovaly až do začátku druhé světové války. Poválečné období a následná léta jsou vyznačována dobou útlumu, až zneužívání vězeňství. Trestní právo bylo zneužíváno k prosazování politických, hospodářských a jiných státních zájmů. V době komunistické nadvlády se ve věznicích nenacházeli jenom pachatelé trestných činů, ale i osoby zařazené do těchto institucí z politických důvodů. Charakteristická pro tuto dobu byla přísná kázeň a enormní pracovní nasazení ve věznicích spíše koncentračního charakteru (jedním z nejznámějších komunistických pracovních táborů byl např. Jáchymov).²⁵

Za obrat k lepšímu se dá považovat rok 1989, tedy převrat režimu. Vstupem demokracie do české společnosti i do českých věznic se navrátil humanitní pohled na tento sektor. V této porevoluční době je patrný vývoj směrem k demokratizaci, váha lidského práva také velice stoupla. Za důkaz tohoto vývoje je možné brát dokument *Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015*, jenž přibližuje české vězeňství blíže k mezinárodnímu pásmu. Zmiňovaný koncept vznikl v roce 2005. Prameny tohoto konceptu se staly Doporučení Rady Evropy, penologický výzkum, legislativní rámec a řada prognóz a analýz. Dokument se jeví spíše jako všestranný a nápomocný. „*Koncepci rozvoje českého vězeňství do roku 2015 lze považovat za základní plánovací dokument pro stanovené období. V žádném případě ji nelze chápat jako popření koncepcí stávajících nebo jako impuls k dramatickým či revolučním změnám v pojetí českého vězeňství. Naopak. Chce*

²⁵ HÁLA, Jaroslav. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. ISBN 80-86708-05-5.

vyjadřovat kontinuitu vývoje a chce být přirozenou reakcí na měnící se podmínky a nové vývojové trendy.²⁶ Dokument se skládá z celé řady strategických záměrů, postřehů a výsledků analýz. Nenásilnou formou jsou zde uváděny příklady toho, co je zapotřebí. Například v případě vztahů s veřejností dokument nabízí několik bodů.

- *Veškerými aktivitami, jež jsou orientovány mimo vězeňskou službu, vytvářet pozitivní a pravdivý obraz českého vězeňství;*
- *mezinárodní kontakty rozvíjet výběrově a aktivně s cílem prezentovat české vězeňství v evropských strukturách a před mezinárodní odbornou veřejností. Činit kroky k tomu, aby české vězeňství získalo pozici mostu mezi systémy rozvinutými a rozvíjejícími se.²⁷*

5.2 Současný stav Vězeňské služby České republiky

Charakteristické pro současnou dobu českého vězeňství je v první řadě její naprosté odpoutání od stavu, v němž se nacházela před rokem 1989. Zapojení do evropského vězeňského dění a propojení principů v rámci Evropských vězeňských pravidel. Dá se mluvit o snaze přiblížení se evropským standardům. Pád „totalitního“ režimu také přinesl legislativní změny a proto i dnes jsou pro vězeňskou službu stěžejní zákony jako Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky nebo Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Do konce pohledu *Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015* zbývají tři roky. Současný stav, kdy počet zaměstnanců vězeňské služby lehce klesá (v rozmezí let 2000 až 2010 přibližně o 500 zaměstnanců méně), si vězeňská služba stále udržuje velký zájem o zaměstnání v tomto resortu. Při každém doplňování „tabulkových“ stavů se díky zvyšující se nezaměstnanosti hlásí do náborového řízení dostatek lidských zdrojů. Počet odsouzených neúprosně roste i

²⁶ VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY. *Koncept rozvoje českého vězeňství do roku 2015* [online]. Praha, 2005 [cit. 2010-03-09]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/koncepce_do%20roku_2015.pdf

²⁷ HÁLA, Jaroslav. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. ISBN 80-86708-05-5.

přes pomalou výstavbu nových kapacit, a přeplněnost věznic je tímto důsledkem velmi vysoká.

5.3 Uspořádání a úkoly Vězeňské služby České republiky

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky ze dne 17. listopadu 1992 zřizuje Vězeňskou službu České republiky. Tento zákon s účinností od 1.1. 1993 v první řadě zajišťuje výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody. V rozsahu stanoveném tímto zákonem nadále zajišťuje i ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudu, také při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Vězeňskou službu České republiky řídí generální ředitel Vězeňské služby ČR, toho jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti. Generální ředitel odpovídá ministrovi spravedlnosti za její činnost. Vězeňská služba ČR je ozbrojený bezpečnostní sbor a působí na území České republiky.²⁸ Právní poměry fyzických osob vykonávajících ve Vězeňské službě České republiky službu upravuje *zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Tento zákon řeší odměňování příslušníků, řízení ve věcech služebního poměru a další služební vztahy.²⁹

5.3.1 Organizační složky Vězeňské služby

Ze zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky vyplývají tyto organizační jednotky:

- Generální ředitelství
- Vazební věznice
- Věznice
- Ústavy pro výkon zabezpečovací detence
- Institut vzdělávání

²⁸ Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Generální ředitelství je v čele těchto organizačních jednotek. Zabezpečuje plnění úkolů všech ostatních složek, které také metodicky řídí, vede a kontroluje. Nadřízeným orgánem Generálního ředitelství je Ministerstvo spravedlnosti. Generální ředitel jmenuje a odvolává ředitele všech složek podřízených ředitelství, také činí za vězeňskou službu právní úkoly jménem státu. *Vazební věznice* je místem výkonu vazby, které tento výkon zajišťuje. Momentálně je na území České republiky 10 věznic s označením vazební. Dle zákona pak vazební věznice dbají na vykonávání výkonu vazby v souladu se zákonem. Ve vazebních věznicích se nacházejí i odsouzení v odděleních pro výkon trestu odnětí svobody. V tomto případě se ale jedná o jedince se zařazením do lehčích typů věznic. *Věznice* jsou místem výkonu trestu odnětí svobody. Zabezpečuje správný výkon trestu odnětí svobody v souladu se zákonem. V případě určení Generálním ředitelem může věznice vykonávat i výkon vazby. Zřízení nebo zrušení věznice má v pravomoci ministr spravedlnosti. Momentálně je na území České republiky 26 organizačních jednotek s označením Věznice. Dle zákonného ustanovení se věznice dále dělí na čtyři základní typy v závislosti na způsobu vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti od nejmírnějšího režimu až po ten nejpřísnější.

Tab. 1: Rozdělení věznic do čtyř základních typů.

Věznice	s dohledem
	s dozorem
	s ostrahou
	se zvýšenou ostrahou

Zdroj: Vlastní úpravy

Věznice s dohledem jsou určeny pro pachatele, kterým byl uložen trest za trestný čin spáchaný z nedbalosti a který dosud nebyl ve výkonu trestu pro úmyslný trestný čin. Do *věznic s dozorem* jsou posíláni pachatelé, kterým byl uložen trest za trestný čin spáchaný z

nedbalosti a kteří již byli ve výkonu trestu pro úmyslný trestný čin, nebo pachatelé, kterým byl uložen trest za úmyslný trestný čin ve výměře nepřevyšující dva roky a pachatelé, kteří dosud nebyli ve výkonu trestu pro úmyslný trestný čin. *Věznice s ostrahou* jsou určeny pro pachatele, kterému byl trest uložen za úmyslný trestný čin a nejsou zároveň splněny podmínky pro umístění do věznice s dozorem nebo se zvýšenou ostrahou, a pachatele, který byl odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a nebyl zařazen do výkonu trestu odnětí svobody do věznice s dohledem nebo s dozorem. *Věznice se zvýšenou ostrahou* je určena pro pachatele, kterému byl uložen trest odnětí svobody na doživotí, kterému byl uložen trest odnětí svobody jako zvlášť nebezpečnému recidivistovi, kterému byl za zvlášť závažný trestný čin uložen trest odnětí svobody ve výměře nejméně osmi let, nebo který byl odsouzen za úmyslný trestný čin a v posledních pěti letech uprchl z vazby nebo z výkonu trestu.³⁰ Pokud to neohrozí účel výkonu trestu, může být v rámci jedné věznice zřízena oddělení různých typů věznic. Mimo tyto čtyři základní typy se zřizují ještě zvláštní věznice pro mladistvé a pro ženy.³¹ *Ústavy pro výkon zabezpečovací detence* jsou v České republice novinkou a působí zde od 1.1. 2009, kdy byl první ústav zřízen v Brně při Vazební věznici Brno. Zařízení je určeno pro nebezpečné devianty, jejichž dřívějším domovem byly psychiatrické léčebny. Vnější zabezpečení a střežení se ústav přibližuje spíše vězeňskému zařízení, čímž je riziko útěku minimální. Vnitřní režim, zahrnující léčebné a terapeutické programy připomíná spíše zdravotnické zařízení. Zřízení Ústavů pro výkon zabezpečovací detence jednoznačně sleduje snahu vyšší společenské ochrany před vysoce nebezpečnými jedinci. *Institut vzdělávání* jako další organizační složka vězeňské služby sídlí ve Stráži pod Ralskem, kde zajišťuje profesní teoretickou a praktickou přípravu příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky tak, aby byli vycvičeni a vyškoleni pro výkon služby dle potřeby a zvyšovala se jejich odborná úroveň pro výkon práce.³² Správné plnění těchto úkolů zajišťuje především pomocí kurzů základní odborné přípravy a kurzů specializačních.

³⁰ Zákon č. 140/1961 Sb. Trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ Zákon č. 169/1999 Sb. o Výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů.

³² Ivvs.cz: Institut vzdělávání vězeňské služby ČR [online]. [cit. 2010-02-27]. Dostupné z: <http://www.ivvs.cz/?m=4>

5.3.2 Členění vězeňské služby

Vězeňská služba se dle svých přiřazených úkolů a jejich plnění dělí dle § 3 zákona č. 555 z roku 1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, na pět základních segmentů.

Tab. 2: Rozdělení vězeňské služby do pěti základních typů

Vězeňská služba	Vězeňská stráž
	Justiční stráž
	Správní služba
	Institut vzdělávání
	Pověřené orgány vězeňské služby

Zdroj: Vlastní úpravy

Hlavními úkoly charakteristickými pro *vězeňskou stráž* jsou střežení, předvádění a eskortování osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody. Dalším důvodem existence této složky je střežení vazebních věznic, věznic a ústavů pro zabezpečovací detenci. Dle zákonného ustanovení může být vězeňská stráž povolána k plnění úkolů stráže justiční, to lze uskutečnit jen v mimořádných případech a pouze se souhlasem generálního ředitele. K výpomoci správní služby mohou být příslušníci vězeňské služby povoláni dočasně pověřením ředitele věznice. Tyto příklady se ale dějí jen zřídka a v malém počtu. Stejně tak *justiční stráž* může být dočasně povolána k plnění úkolů stráže vězeňské. A to v mimořádných případech, nemůže-li vězeňská stráž zajistit vlastními prostředky pořádek a bezpečnost. K tomuto postupu může dát souhlas jedině generální ředitel. Mimo to také zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva. Stejně tak i v jiných místech činnosti této stráže. U justiční stráže je tzv. výpomoc vězeňské strážní velice častá hlavně v pražských věznicích. *Správní služba* se stará o správní řízení probíhající ve složkách vězeňské služby. Řídí se dle právních předpisů a zabezpečuje činnosti organizační, ekonomické, vzdělávací, výchovné a zdravotní. Ředitel věznice může pověřit správní službu dočasným plněním úkolů vězeňské

stráže. *Pověřené orgány vězeňské služby* mají postavení policejního orgánu v řízení o trestných činech příslušníků.³³

Na ministerstvu spravedlnosti, jako nadřízenému orgánu, při výkonu své státní správy vytvářet pro vězeňskou službu podmínky vhodné pro řádný výkon činnosti této organizace. Tvorbou těchto podmínek je myšleno především přerozdělování finančních prostředků v rámci rozpočtu ministerstva daného státním rozpočtem. Ministerstvo dále provádí kontrolu dodržování podmínek stanovených zákonem, zvláště pak dodržování povinností při hospodaření s majetkem státu. Samozřejmě přicházejí ze strany ministerstva i kontroly dodržování zákonem ustanovení týkajících se zacházení s obviněnými, odsouzenými, a chovanci ve výkonu zabezpečovací detence.

5.3.3 Úkoly Vězeňské služby

Mimo již zmíněné úkoly základních složek vězeňské služby³⁴ (Vězeňské stráže, Justiční stráže a správní služby) existují i další neméně důležité povinnosti tohoto resortu. V první řadě jsou to *programy zacházení*, jejichž posláním je soustavné působení na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a ve zvláštních případech i na skupiny osob ve výkonu vazby, jehož cílem je vytvoření předpokladů pro vedení řádného života po propuštění. Tento proces resocializace a reintegrace se skládá z mnoha prvků, na kterých se podílí i zaměstnanci vězeňské služby, kteří nejsou ve služebním poměru.

Jedná se především o *vychovatele*, jehož náplní práce je především pedagogicky působit na jemu přidělené jedince. Rozumět sociálním vztahům uvnitř jeho sociální skupiny. Vést činnosti spojené s programem zacházení a spolu s psychologem působit na pocit viny a odpovědnosti. Mnoho dalších povinností pak vychovateli náleží v oblasti administrace spojené s odsouzenými (vedení osobních karet, kontrola korespondence, přerazování aj.). Dalším neméně důležitým zaměstnancem je *speciální pedagog*. Náplň

³³ Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ Oddíl 5.3.2 Členění vězeňské služby, s. 32.

jeho práce spočívá především ve zpracování pedagogického posouzení v rámci komplexních zpráv, na jejichž základě jsou pak tvořeny programy zacházení. Metodicky vedou skupinu vychovatelů. Dalšími důležitými osobami v procesu reintegrace jsou i pedagogové volného času, kteří se zabývají činnostmi odsouzených v jejich volném čase v rámci zájmových aktivit. V neposlední řadě je potřebné zmínit ještě přínos *psychologa*, jeho psychologická činnost a působení na odsouzené je také nedílnou součástí procesu resocializace. Na tomto procesu se podílí také *sociální pracovník*, jenž se zaměřuje zejména na plynulý přechod odsouzeného zpět do společnosti za zdi věznice. Provádění výzkumu v oboru *penologie*³⁵, a využívání výsledků a poznatků získaných z následných analýz, je dalším důležitým úkolem vězeňské služby. Tento výzkum je velice důležitý pro budoucí vývoj jeho zájmu. V České republice vychází celkem dvě periodika zabývající se i tímto problémem. Jsou to časopisy *České vězenství* a *Historická penologie*. Obě periodika jsou volně přístupná na internetových stránkách Vězeňské služby České republiky.

Dalšími úkoly vězeňské služby jsou zvláště povinnosti *provozovat hospodářskou činnost* za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, *vést evidenci* těchto osob, a stejně tak osob ve výkonu vazby a zabezpečovací detence. Dále pak poskytovat zdravotní péči již zmíněných osob, ale také vlastním příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby. A samozřejmě stejně důležitým úkolem jako jsou ostatní je *zabezpečování vzdělávání* příslušníků i občanských zaměstnanců, k jehož účelům je zřízen Institut vzdělávání. Vzdělávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a ve výkonu vazby zabezpečuje Střední odborné učiliště, učiliště a odborné učiliště vězeňské služby.³⁶

5.4 Historie vzdělávání Vězeňské služby

Celkový stav a rozvoj vězenství vždy závisel na kvalitě personálu a jeho odborné přípravě. Pokrokové reformy a rozvoje byly vždy provázané s vývojem vzdělávání vězeňského personálu. Učitelé, duchovní a lékaři působili ve vězeňských zařízeních na

³⁵ Penologie se zabývá kriminálním chováním lidí, je vědou o trestání, o výkonu trestu a jeho účincích (z latinského poena – „péna“ = trest).

³⁶ Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

území dnešní České republiky již ve druhé polovině 19. století. Ve 30. letech minulého století již vzdělávání vycházelo a bylo srovnatelné ze způsobu odborné přípravy vězeňského personálu v západoevropských zemích, vycházelo z humanistických tradic. Zlom ve vzdělávání přišel po roce 1948, kdy se k moci dostala Komunistická strana Československa a začala vězeňství používat jako nástroj ke svým ideologickým cílům a politickým zájmům. Na základě analýz a prováděných kontrol nařídilo ministerstvo spravedlnosti pro všechny krajské soudní věznice a trestní ústavy pořádání dvouměsíčních pokračovacích kurzů pro příslušníky. Důraz byl jasně veden na politickou přípravu. Tyto kurzy obsahovaly přednášky typu *trestní právo v dnešním názoru, Josef Stalin – životopis k 69. Narozeninám, porovnávání socialismu a komunismu*. V tomto duchu a podle sovětských zkušeností se zásadním způsobem změnila i celá příprava příslušníků Sboru vězeňské stráže k výkonu služby v soudních věznicích, trestních ústavech a pracovních táborech, které byly do roku 1952 v působnosti ministerstva spravedlnosti. Příslušníky Sboru národní bezpečnosti se stali zaměstnanci vězeňství po převedení pod ministerstvo vnitra. Od této doby bylo vzdělávání, tedy služební příprava zajišťována školskou soustavou ministerstva vnitra. Po přejmenování na Sbor nápravné výchovy a převedení do pole působnosti ministerstva spravedlnosti se služební příprava nezměnila, a nadále spadala pod ministerstvo vnitra.

Dalším významným bodem v existenci vězeňského vzdělávání se stal rozvoj penologie, penitenciární pedagogiky a psychologie, jehož subjektem se stal již v roce 1967 Výzkumný ústav penologický Sboru nápravné výchovy. I přes normalizaci a tvrdého tlačení marxismu - leninismu ve všech formách výchovy a vzdělávání a zvláště u ozbrojených složek, vznikl prostor pro odborné předměty, jejichž výuku si vynutila praxe. Výzkum přinesl nové poznatky využité především ve sféře potřeby individuálních postupů zacházení s odlišnými kategoriemi jedinců jako jsou mladistvé ženy, ale i u více specifických kategorií (psychopaté, alkoholici, sexuální devianti). V roce 1970 byla zřízena Střední odborná škola Sboru nápravné výchovy. Toto posunulo vzdělávání ve vězeňství o velký krok kupředu. Na základě politických a společenských změn po 17. listopadu 1989 byla vypracována nová koncepce českého vězeňství v duchu Evropských vězeňských

pravidel se zřetelem na poučení z minulosti, včetně poznatků a zkušeností z odborného vzdělávání vězeňského personálu. Na základě změny politického režimu bylo prováděno prověřování odborné a morální způsobilosti všech příslušníků Sboru nápravné výchovy. Z výsledku těchto šetření byly vyvozeny personální důsledky. Bylo propuštěno přibližně 400 příslušníků a dalších zhruba 1000 ukončilo služební poměr z různých důvodů. Začala nová demokratická éra českého vězeňství. Organizační osamostatnění odborné přípravy přišlo v roce 1992 při zřízení Institutu vzdělávání Sboru nápravně výchovného. Potřebný materiál a hlavně personál byl však nadále čerpán z ministerstva vnitra. Výuka na Střední odborné škole Sboru nápravně výchovného byl ukončena po uplynutí doby její akreditace, jenž nebyla prodloužena.³⁷ Po zřízení Vězeňské služby České republiky 1.1.1993 zákonem č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky bylo v první řadě na Institutu vzdělávání, aby v reakci na tyto události zareagoval co nejrychleji na nově vzniklé požadavky a vydal se cestou budování systému celoživotního vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců vězeňské služby. „V novém výchovném a vzdělávacím systému byl položen důraz na profesní etiku, která dává mravní smysl výkonu služby ve vězeňství.“³⁸ K dalšímu vývoji a zvláště rozvoji vězeňského vzdělávání má napomoci i v roce 2005 vydaná Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015.

5.5 Věznice Příbram

Dostatek železné rudy a její zpracovatelský průmysl v příbramském okolí mělo velký podíl na vzniku vězeňství v tomto regionu. Poptávka po lidské síle potřebné pro efektivní těžbu při jejím nedostatku na tomto území, ale i v rámci dalších odvětví československého národního hospodářství, vedla v prvotních krocích k využívání německých válečných zajatců jako krátkodobé výpomoci. Později se mimo organizovaného náboru začala využívat brigádnická pomoc z ostatních podniků, institucí, zařízení a závodů. Od roku 1948 se do práce zapojily i tábory nucených prací. Tábor nucených prací Příbram - Vojna vznikl roku 1948 poblíž šachet Vojna I a 2. vězeňských zařízení se stal tábor Vojna v roce 1951 jako důsledek postupného rušení táborů nucených prací ve sféře uranových

³⁷ Historická penologie: Proměny odborné přípravy vězeňského personálu. roč. 2010, č. 2.

³⁸ Historická penologie: Proměny odborné přípravy vězeňského personálu. roč. 2010, č. 2. s. 4.

těžeb. Nový velký vězeňský tábor označovaný „Z“ vznikl nedaleko Příbrami v roce 1953. Jeho pozice byla u šachty č. 11 zvané „Bytíz“. Toto hovorové označení pro Věznici Příbram přetrvává do současnosti. O bezpečnost a střežení tohoto Vězeňského zařízení Bytíz se starala do roku 1954 2. rota 4. praporu útvaru SNB Jeřáb a Vojna 1. rota tohoto útvaru. V následujících letech objekty strážil ještě 4. prapor 6. brigády Vnitřní stráže ministerstva vnitra.³⁹ Tábor Vojna byl v roce 1961 zrušen, část odsouzených se přesunula do zařízení Bytíz. Toto zařízení se postupem času vyvinulo do plnohodnotné věznice. *„Věznice Příbram je organizační článek Vězeňské služby ČR pro výkon trestu odnětí svobody mužů. V rámci typu věznice s ostrahou jsou ve Věznici Příbram zřízena oddělení pro výkon trestu oddělení s dohledem, oddělení s dozorem, oddělení s ostrahou, oddělení specializované pro výkon trestu odsouzených s poruchou osobnosti a chování, způsobenou užíváním psychotropních látek ve věznici s ostrahou.“*⁴⁰ Aktuální zaměstnanecké stavy Věznice Příbram tvoří 299 zaměstnanců. Příslušníků ve služebním poměru je 177, občanských zaměstnanců pak 122. Tyto stavy vychází z dokumentu „Plán složení a počtů zaměstnanců“, který schvaluje Generální ředitel Vězeňské služby ČR po předložení ředitelem věznice. Tabulkové dělení v tomto dokumentu vymezuje přesné povolené počty příslušníků a občanských zaměstnanců ve všech dvanácti odděleních, kterých se tento dokument dotýká. Tato oddělení jsou oddělení vedení, samostatný referát personální, oddělení prevence a stížností, oddělení vězeňské a justiční stráže, oddělení výkonu trestu, oddělení logistiky a zdravotnické středisko, samostatný referát zaměstnávání vězňených osob, oddělení správní, samostatný referát informatiky a ekonomické oddělení. Pro každé služební místo či funkci je v dokumentu přesně stanovené vymezení kvalifikačních předpokladů, požadavků vzdělání a typů kurzů základní odborné přípravy pro příslušné služební místo nebo funkci. V rámci evropského propojení vězeňství Věznici Příbram pravidelně navštěvují zástupci její partnerské Věznice Sonnberg, jenž se nachází na území Rakouska.

³⁹ VELFL, Josef. *Příbram v průběhu staletí*. 2. vyd. Příbram : Městský úřad, 2003. ISBN 80-7341-109-1.

⁴⁰ VĚZNICE PŘÍBRAM. Věznice Příbram [online]. Příbram [cit. 2010-03-09]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/veznice-pribram-91/o-nas-1619/zakladni-informace-1097/veznice-pribram-5040>

6. KONCEPT ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ VS ČR

6.1 Řízení lidských zdrojů

Význam tohoto relativně nového výrazu v sobě skrývá několik výrazů starších, nicméně jejich správná kombinace a rozpoložení míry důležitosti pro moderní organizaci znamená právě tento pojem. Tato nová koncepce personální práce postihla i vězeňskou službu a vyzvedla do popředí aktivity personálních referátů (oddělení). Nejen díky vypracované Koncepci rozvoje českého vězeňství do roku 2015 se momentálně na úrovni personální sféry českého vězeňství mluví o strategiích rozvoje lidských zdrojů či celoživotním vzdělávání.

Přechodem od „pouhé“ personální práce charakteristické pouze administrativními procesy, jako je vedení evidence do manažerského pole působnosti, se i české vězeňství a jeho personální část posunula na úroveň řízení lidských zdrojů. Z tohoto důvodu se momentálně můžeme také ve vězeňské službě setkat se zvýrazněným významem vzdělávání, vstupním i prohlubujícím, tak s motivačními nástroji nebo vypracovaným systémem hodnocení výkonů. Nicméně nelze mluvit jen o úspěchu. Stále jsou v tomto systému tzv. hluchá místa, na jejichž vývoji a využívání je třeba zapracovat ve prospěch lepší organizace. Posilování profesní etiky a žádoucí firemní kultury také není jednoduchá problematika. Na obranu vězeňské služby je nutné vyzvednout její snahu o zlepšení právě těchto dvou faktorů, nicméně ze strany veřejnosti dochází k její sabotáži formou přetrvávajících předsudků o vězeňské službě vycházejících z historie.

„Řízení lidských zdrojů představuje nejnovější koncepci personální práce, která se ve vyspělém zahraničí začala formovat v průběhu 50. a 60. let. Řízení lidských zdrojů se stává jádrem řízení organizace, jeho nejdůležitější složkou a také nejdůležitější úlohou všech manažerů. Tímto novým postavením personální práce se vyjadřuje význam člověka, lidské pracovní síly jako nejdůležitějšího výrobního vstupu a motoru činnosti organizace. Dovršuje se vývoj personální práce od administrativní činnosti koncepční, skutečně

řídící.“⁴¹ Úlohy řízení lidských zdrojů jsou výsledkem celé řady okolností a faktorů, jejichž vliv zasáhl i personální práci. Zejména funkce personálních oddělení za vlády komunistické strany jsou jasným příkladem provázanosti personální práce s celou řadou proměnných. V obecném pojetí úloh řízení lidských zdrojů ve vězeňské službě se dá mluvit zejména o umožňování naplňování cílů zvolených strategií a poskytování rad nebo podpory zaměstnancům. „Základním cílem je zabezpečit, aby organizace vytvářela personální strategii, politiku a praxi, které efektivně poslouží všemu, co se týká zaměstnávání a rozvoje lidí a vztahů existujících mezi managementem a pracovníky. Personální útvar může hrát hlavní roli při vytváření prostředí a podmínek, které umožňují lidem, aby co nejlépe využívali své schopnosti a realizovali svůj potenciál jak ku prospěchu organizace, tak ke svému vlastnímu užítku.“⁴²

V užším pojetí lze od personálních referátů jednotlivých věznic čekat především předvídání a plánování potřebných pozic ve služební i občanské zóně. Podle dosažených výsledků pak na jejich základě vytvářet plány na pokrytí těchto potřeb. Provádět náborová řízení dle vytvořených plánů za účelem splnění jejich cílů. Tyto získané příslušníky, nebo občanské zaměstnance poté dosazovat tak, aby nastavené cíle byly plněny. Zajišťovat vstupní, popřípadě prohlubující vzdělávání všech zaměstnanců dle zvolených strategií vzdělávání, a mnoho dalších úloh spojených se správnou funkcí personálních oddělení. Ze všech těchto úloh, jenž je nutné od personálních referátů plnit, jsou pak odvozeny hlavní personální činnosti vězeňské služby.

6.2 Personální činnosti

Z výše popsaných úloh vyplývají nutné činnosti potřebné pro jejich plnění. U některých těchto činností je potřeba se pozastavit a podrobněji je probrat. Jde zejména o personální plánování, nábor, hodnocení zaměstnanců a administrace spojená s plněním personálních úkolů. Pokud jde o *plánování*, musíme brát na vědomí jeho nezaměnitelnou

⁴¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a dopl. vyd. Praha: Management Press, s. r. o., 2008, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3. s. 15.

⁴² ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007, 769 s. ISBN 978-80-247-1407-3. s. 65.

roli skoro v každém procesu. Už v rámci náborového řízení musí personalisté ve vězeňské službě plánovat. Informativní pohovory zamýšlet tak, aby pokryly co nejefektivněji všechny zájemce. Psychologické testy chystat spolu s psychologem tak, aby nedocházelo k jeho křížení s dalšími naplánovanými povinnostmi. Spolu se zdravotním střediskem plánovat zdravotní prohlídky, aby nedocházelo k situacím kdy při příchodu zájemců není možné z různých důvodů prohlídky provést. Spolu s Institutem vzdělávání plánovat jednotlivé kurzy a počty zúčastněných. V neposlední řadě také plány rozmístování pracovníků, odměňování či hodnocení. Personalista prostě řečeno musí neustále organizovat, plánovat a počítat s různými okolnostmi, protože jeho práce se nikdy nezastaví.

„Protože plánování je nejdůležitějším nástrojem řízení organizace a protože člověk je nejdůležitějším faktorem jejího fungování, je personální plánování – navzdory své odvozenosti – těžištěm všech plánovacích aktivit v organizaci. Postavení personálního plánování v rámci plánování v organizaci je tedy poněkud paradoxní. Personální plánování je odvozeným, sekundárním plánováním, ale zároveň jádrem všech plánovacích procesů, jejich nejdůležitější součástí.“⁴³

Nábor zaměstnanců je další velmi důležitý prvek činnosti personálních oddělení. V momentální ekonomické situaci se personalisté vězeňské služby nemusí bát o prázdné místnosti při hromadných pohovorech. Zájem o práci u vězeňské služby je výrazný i přes jeho nedokonalý obraz v očích neinformované veřejnosti. Za tuto skutečnost může i stále vzrůstající nezaměstnanost a fakt, že šanci na získání práce u vězeňské služby má i jedinec s ne příliš vysokým vzděláním. Stropem pro nábor nových uchazečů je poté Plán složení a počtu zaměstnanců. Následující velmi důležitou činností personálních referátů je hodnocení pracovníků. *Hodnocení občanského zaměstnance* provádí hodnocený zaměstnanec a jeho hodnotitel (vedoucí zaměstnanec). První část se skládá z písemného sebehodnocení hodnocené osoby, druhá část obsahuje písemné hodnocení vedoucího a zpětnou vazbu na sebehodnocení hodnoceného. Tento proces se opakuje jednou za rok. Závěrem hodnocení

⁴³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a dopl. vyd. Praha: Management Press, s. r. o., 2008, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3. s. 94.

je zařazení zaměstnance do jednoho z těchto pěti stupňů celkového hodnocení: vynikající, velmi dobrý, dobrý, vyhovující, nevyhovující. Hodnocení příslušníků, tedy zaměstnanců ve služebním poměru je prováděno dle zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, přesněji v § 203. Toto hodnocení obsahuje zejména posouzení odbornosti, kvality plnění služebních povinností, úroveň teoretických znalostí a míru jejich využívání v praxi. Závěrem tohoto hodnocení je příslušník označen jedním hodnotícím výrazem, a to jakých výsledků příslušník při svém výkonu služby dosahuje.

Tab. 3: Možné dosahované výsledky ve služebním hodnocení.

Příslušník dosahuje	Vynikajících výsledků
	Velmi dobrých výsledků
	Dobrych výsledků
	Dobrych výsledků s výhradami
	Neuspokojivých výsledků

Zdroj: Vlastní úpravy

V případě rozhodování ve věcech služebního poměru se stává jeho podkladem. Služební hodnocení má ale také svoje podklady, je to průběžné hodnocení⁴⁴, jehož obsah zpracovává nadřízený příslušník během výkonu služby.

Poslední vybranou, ale neméně důležitou personální činností je *vedení personálně informačního systému*. Tato evidence je pro organizaci jako je vězeňská služba velmi důležité. Velice usnadňuje práci personalistů. Pro každodenní práci je nezbytný. Jedná se zde především o uchovávání a spravování informací o zaměstnancích, o služebních místech a funkcích, o personálních činnostech a dalších potřebných informací pro správné fungování personálních aktivit.

⁴⁴ Příloha A.

6.3 Personální politika a motivace

V rámci právních a vnitřních předpisů provádí personální politiku každá organizační jednotka zvlášť. V případě zájmu o zaměstnání u této jednotky tedy musí uchazeč kontaktovat přímo příslušný personální referát organizační jednotky vězeňské služby. Personální oddělení v těchto samostatných jednotkách se pak organizačně dělí na oddělení personální a péče o zaměstnance a oddělení pro personální řízení a odměňování. Politika rovných šancí, neboli *prosazování rovnosti žen a mužů* je také obsahem personální politiky vězeňské služby, jenž dbá na její prosazování. Každoročně aktualizuje opatření vyplývající z priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.⁴⁵

V porovnání s dřívější dobou, zejména s „totalitním“ režimem, kdy přednosti byly posuzovány především sociálním původem a politickým názorem, je personální politika na dobré vzestupné cestě. Dalo by se říci, že hlavním motem současné situace personální politiky v náborové sféře je „*vememe každého, kdo projde po psychické, fyzické a zdravotní stránce našimi testy*“ Na druhou stranu je nutné podotknout, že testy ve všech třech oblastech zkoumání jsou na dobré úrovni. Zejména zdravotní a psychický stav musí být na výborné úrovni. Fyzické testy by snesly posunutí míry obtížnosti trošku do výše. Dobré nastavení personální politiky a motivace v oblasti vzdělávání je možné vyčíst z rostoucích čísel úrovně vzdělání ve vězeňské službě, i přes počty zaměstnanců, které mají za posledních 10 let lehce klesající tendenci. Dle statistik bylo v roce 2001 ve vězeňské službě celkem 10 647 fyzických zaměstnanců, v roce 2010 jich bylo jen 10 447. Tento fakt je mimojiné i důsledkem personálních auditů prováděných v rámci dokumentu Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015. I přes tento fakt se počty žen ve služebním poměru působících v této organizaci stoupají.

Motivační systém vězeňské služby se skládá z několika bodů. V případě příslušníků ve výkonu služby je to samozřejmě služební příjem. Ten se skládá jmenovitě ze základního tarifu, příplatku za vedení, příplatku za službu v zahraničí, zvláštního příplatku, osobního

⁴⁵ Personální odbor. In: www.vscr.cz [online]. 8.1.2010 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/personalistika-1103/personalistika-1358/o-nas-6100>.

příplatku a příležitostných odměn. Základní tarif je určován dle tarifní třídy a stupně, do které příslušník spadá. Rozpětí příplatku za vedení, je stanoveno dle řídicí úrovně příslušníka (1000 Kč – 14 000 Kč). Osobní příplatek jako nenároková složka je finančním ohodnocením kvalitní služby příslušníka. Jedná se o dobrý *motivující prvek*, například slíbený osobní příplatek v určité sumě za zvládnutý nástupní kurz základní odborné přípravy s vyznamenáním motivuje nové příslušníky k lepším studijním výkonům. Otázku péče o příslušníky upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v § 77 Povinnosti v oblasti péče o příslušníky. V tomto rámci se dostává příslušníkům psychické i zdravotní péče.

„Dobře motivovaní lidé jsou lidé s jasně definovanými cíly, kteří podnikají kroky, od nichž očekávají, že povedou k dosažení těchto cílů. Takoví lidé mohou být motivováni sami od sebe, a pokud to znamená, že jdou správným směrem, aby dosáhli, čeho dosáhnout chtějí, pak je to nejlepší forma motivace. Většina z nás však potřebuje být ve větší či menší míře motivována z vnějšku.“⁴⁶

Za motivující prvek lze brát *system kariérního růstu* příslušníka. Jde o jeho sledovaný, plánovaný a kontrolovaný odborný rozvoj. Jestliže je příslušník nositelem specializovaných odborných znalostí, nebo teprve studuje, a nebo je u něho pozorovaný potenciál k budoucímu manažerskému růstu, je pokud s tím souhlasí zařazen do systému kariérního plánování. Tento systém vznikl především jako další z prvků pro podporu přirozené obměny vězeňského personálu. Důležitým prvkem posuzovaným při výběru příslušníka do systému je také jeho průběžné a služební hodnocení. O zařazení příslušníka do tohoto systému rozhoduje ředitel příslušné organizační jednotky. Podkladem pro toto rozhodnutí je návrh, který podá nadřízený vedoucí příslušníka. Tento návrh většinou vychází z dobrého hodnocení příslušníka. O tom, jestli byl návrh přijat či zamítnut se příslušník dozví písemně. Nic z výše popsaného samozřejmě není prováděno bez vědomí příslušníka, celý proces s ním je projednáván a příslušník má samozřejmě právo odmítnout podání návrhu. Z tohoto jednání je nutné poříditi písemný záznam. Na základě kladného

⁴⁶ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007, 769 s. ISBN 978-80-247-1407-3. s. 220.

přijetí je poté pro příslušníka vypracován program odborného růstu, jehož obsahem je harmonogram jeho plnění. Na sestavení harmonogramu spolupracuje příslušník s personálním oddělením příslušné věznice. Po vypracování je schvalován vedoucím příslušníka, který také dohlíží na jeho plnění. Většinou se jedná o program, ve kterém si příslušník zvyšuje kvalifikaci v externím vzdělávacím zařízení. Například studium vysoké školy, jenž je požadovaná na vyšší manažerské pozice. Evidenci příslušníků přijatých do tohoto systému vede personální oddělení a to v písemné formě v osobním spisu příslušníka a v elektronické podobě v personálním informačním systému⁴⁷

Za demotivující prvek ve vězeňské službě lze považovat tzv. „balíček přesčasových hodin“. Jedná se o případných sto padesát hodin strávených v přesčasu, jenž příslušníci odpracují zadarmo. Tento fakt se netýká ředitele bezpečnostního sboru a jeho zástupců. Kolektivní dohoda, uzavírající se každý rok, je dalším prvkem působícím na příslušníky. Jedná se o dohodu mezi Generálním ředitelstvím Vězeňské služby a Koordinačním výborem odborových organizací. V návaznosti na tuto dohodu vzniká Fond kulturních a sociálních potřeb, dotovaný ze státního finančního rozpočtu. Z těchto benefitů poté příslušníci dostávají například příspěvky na kulturní akce jako jsou muzikály či koncerty. Většinou se jedná o hrazení 50% z ceny příslušné kulturní akce. Dále jde také o půjčky na bytové účely, příspěvky na stravování, nebo podílení se na financování rekreačních pobytů. Věznice, například využívá pro účely rekreace svých zaměstnanců rekreační zařízení u přehrady Lipno. Ceny pro dospělé se tak díky fondu pohybují okolo sto třiceti korun na den. Množství příspěvků z tohoto fondu má v posledních letech v závislosti na rozpočtové politice České republiky klesající tendenci.

6.4 Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky

Institut vzdělávání se většinovým podílem účastní na programu celoživotního vzdělávání příslušníků vězeňské služby. Jeho propracované zázemí využívají všechny organizační jednotky vězeňské služby. S těmito jednotkami je zmiňované vzdělávací

⁴⁷ Nařízení generálního ředitele č. 34 z roku 2011, kterým se stanoví systém kariérního plánování.

zařízení v obousměrném kontaktu, který umožňuje plánování budoucích vzdělávacích aktivit i interakci v těch probíhajících. V jeho prostorách je zajišťována profesní příprava příslušníků, a to jak v praktické, tak v teoretické povaze.

6.4.1 Historie Institutu vzdělávání

Prvním krokem pro vznik Institutu vzdělávání pro vězeňskou službu byla legislativní reforma a zavedení zákona č. 555/1992 Sb., kterým byla zřízena Vězeňská služba ČR. Do té doby fungoval Institut vzdělávání Sboru nápravné výchovy, jehož dislokace spadala pod Policejní školu umístěnou v Brně. Nově upravená organizace Institutu vzdělávání dostala za úkol vypracovat novou koncepci vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců vězeňské služby, na které se konstruktivně podílel Institut pro kriminologii a sociální prevenci, Policejní akademie Policie ČR a Právnická fakulta Masarykovi univerzity v Brně. Dle této koncepce bylo zřízeno pět typů *nástupních kurzů*, v nichž se odrážely jednotlivé organizační segmenty vězeňské služby. Nástupní kurz třídy „A“ v délce deseti týdnů byl určen pro příslušníky strážní a eskortní služby, třída „B“ byla určena dozorcům z oddělení výkonu vazby a trestu, tento kurz trval dvanáct týdnů. Pro Justiční stráž byl určen devíti týdenní kurz třídy „C“. Typ „D“ probíhal v rámci vzdělávání specialistů správní služby celkem šest týdnů a tří týdenní kurz typu „E“ absolvovali úředníci správní služby. V roce 1995 došlo ke sloučení kurzů typu „A“ a „B“ na typ „AB“, které přineslo zkvalitnění výuky strážných doplněním o humanitní předměty. Navyšování „tabulkových míst“ a další skutečnosti začaly poukazovat na nedostatečné prostorové a personální vybavení. Z těchto důvodů začalo vyhledávání nových lokalit pro vzdělávací Institut. Jako možné prostory byly zvažovány například objekty Ministerstva obrany v Pacově, ve Veltrusích, nebo pozemky poblíž Vázebních věznic Brno či Pankrác.⁴⁸

V konečném důsledku byly zvoleny jako nejvýhodnější získané pozemky u Horeckého jezera ve Stráži pod Ralskem. Povedlo se také získat ubytovnu o kapacitě tři sta osob. Vstřícnost města a závodu s.p. DIAMO pomohla Institutu začít fungovat na plnohodnotné úrovni vzdělávacího zařízení s veškerou výbavou pro realizování výuky.

⁴⁸ Historická penologie: Proměny odborné přípravy vězeňského personálu. roč. 2010, č. 2.

Vstupem Programu pro celoživotní vzdělávání došlo k dalšímu vývoji ve třídách nástupních kurzů. Dosavadní typ „AB“ se sloučil s typem „C“ a další jednotný typ vznikl sloučením typu „D“ a „E“. Délka nově vzniklých typů nástupních kurzů se měnila v návaznosti na ovlivňujících faktorech v rozmezí mezi deseti a sedmi týdny. *Momentální rozdělení kurzů* základní odborné přípravy je na typ „A“ určený nově přijatým příslušníkům a typy „B1 až „B3“, které jsou spolu s nástupním školením typu „I“ určeny pro občanské zaměstnance. V návaznosti na vývoj Institutu vzdělávání a Program celoživotního vzdělávání se objevil požadavek nejen na vstupní vzdělávání, ale také na prohlubující specializační, doplňující a zdokonalovací kurzy. Tyto události vedly k vytvoření „Katalogu kurzů Institutu vzdělávání VS ČR“, který byl vydán v roce 1999. Obsahoval dvacet sedm kurzů, převážně manažerské povahy, určených pro management vězeňské služby. V roce 2000, zhruba po dvou letech výstavby na pozemku ve Stráži pod Ralskem, se otevřel nový moderní školský areál, jehož prostory jsou Institutem vzdělávání využívány i momentálně.

6.4.2 Organizace a vybavení Institutu vzdělávání

Na vrcholu organizačního uskupení se nachází *Ředitel* Institutu vzdělávání. Pedagogické oddělení řídí *1. zástupce ředitele*. Všechny správní oddělení (oddělení logistiky, samostatný referát ekonomický) spadají pod *zástupce ředitele*. Pedagogické oddělení je rozděleno na referát základní odborné přípravy, jenž má na starosti iniciační vzdělávání příslušníků, a referát celoživotního a dalšího vzdělávání, který se zabývá především kurzy specializovanými na prohlubování vzdělání. Kabinet dokumentace a historie, který pod Institut vzdělávání také spadá, je umístěn na detašovaném pracovišti v Praze. Ředitelem Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR je v současné době plk. Mgr. Bořivoj Malát.

Momentálně Institut zapojuje do vzdělávacích činností dvě ubytovny a školní areál na území Stráže pod Ralskem. Mimovýukové činnosti podporují především posilovna, bazén, tělocvična, tenisové kurty a knihovna. Starší ubytovna převzatá od závodu s.p.

DIAMO je dispozičně řešena pokoji po dvou, přičemž dva pokoje mají společné prostory kuchyňky, chodby a koupelny s toaletou. Tato ubytovna slouží především pro potřeby ubytování absolventů nástupních kurzů, které jsou početně vysoké. Novější ubytovna s lepší výbavou je určena především zaměstnancům Institutu a zaměstnancům vězeňské služby v manažerských pozicích či funkcích. Školní areál disponuje dvanácti základními učebnami, jejichž celková kapacita činí 280 míst. Dále šest specializovaných učeben s kapacitou 128 míst a přednáškový sál o kapacitě 96 míst. V případě specializovaných učeben se jedná o prostory uzpůsobené přímo pro oblast vězeňství. Jedná se především o učebnu pro střeleckou přípravu, ve které se nachází i simulátory střelby, prostor cvičné cely pro názorné ukázky modelových situací a „dojo“ místnost pro výcvik sebeobranu příslušníků. Pro výcvik ostré střelby využívá Institut prostory střelnice sousední Věznice Stráže pod Ralskem. Multifunkční objekt, který by vyřešil problém s nepřítomností vlastní kryté střelnice, další prostory pro modelové situace a tělocvičnu s odpovídajícím vybavením je zatím jen na úrovni zpracovaného projektu včetně stavebního povolení. Jeho realizace je stále odsouvána z nedostatku financí. Řešení ostrých střelb v liberecké Tipsport aréně v minulosti bylo velice nákladné a organizačně složité, tedy nevyhovující. Finanční náklady na tento projekt činili čtvrt milionu korun na rok. Nový multifunkční objekt by tyto problémy vyřešil, navíc by se zkvalitnily volnočasové aktivity zaměstnanců a celková úroveň vzdělávání. Současná rozpočtová politika však tyto plány nemá v úmyslu podpořit a projekt je v nedohlednu.

6.4.3 Program celoživotního vzdělávání

Projekt a uspořádání Programu celoživotního vzdělávání Vězeňské služby ČR byl inspirován tradicemi českého vzdělávání, vycházející z odkazu *J. A. Komenského* o propojení roviny teorie s praktickou sférou v průběhu vzdělávání. Při tvorbě tohoto projektu byla také vzata za inspiraci situace řešení obdobného vzdělávání v zahraničí. První fáze programu byla vytvořena v roce 1996. Program byl rozlišován na dvě sekce, na všeobecný a specializovaný plán. Všeobecný plán zahrnoval celkem osm bodů od nástupních kurzů až po zapojení do vědeckovýzkumné činnosti. Specializovaná část plánu

zasahovala především do vrcholných manažerských funkcí a pozic ve věznicích, pedagogů, psychologů, zdravotnických zaměstnanců, a dalšího personálu správního charakteru. Avšak toto uspořádání nebylo konečné. Prováděné kontroly, analýzy a audity, jejich vyhodnocování, přispělo k dalšímu přirozenému vývoji a návrhům pro účinnější chod vzdělávacích aktivit. U nástupních kurzů došlo k několika důležitým změnám především v podobě spojení podobných nástupních kurzů v rámci zvyšování efektivnosti vzdělávání.⁴⁹

Druhá verze Programu pro celoživotní vzdělávání obsahuje obě úrovně první verze, které se doplnily a hierarchicky seskupily do osmi základních bodů.⁵⁰ Tato verze bodů programu až na pár drobných úprav a vyřazení bodu týkajícího se programu PHARE z důvodu jeho ukončení přetrvala do současnosti a představuje stěžejní strukturu vytvářených vzdělávacích aktivit v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR v rámci tohoto programu. Iniciačního vzdělávání se týkají v první řadě body číslo jedna a dva. Tato práce se pak empiricky zabývá především bodem jedna, v jehož obsahu je základní odborná příprava příslušníků vězeňské služby, tedy jejich iniciační vzdělávání. V následujících částech se práce dotýká některých bodů souvisejících zejména s iniciačním vzděláváním a prohlubujícím vzděláváním v širším pojetí, v první řadě vzdělávání občanských zaměstnanců, vzdělávání příslušníků ve služebním poměru a souvisejících nabízených specializačních kurzů.

Vzdělávání *občanských zaměstnanců* v rámci Institutu vzdělávání se týká zejména kurzů základní odborné přípravy pro ně určených, tedy typů „B1“ až „B3“, nástupního školení označovaného typem „I“ a vyrovnávacího kurzu určeného pro zvláštní případy. Kurz základní odborné přípravy typu „B1“ je tvořen občanskými zaměstnanci, jenž přicházejí do přímého styku s vězněnými osobami, ale vytváření programů zacházení se neúčastní. Tento kurz se tedy týká hlavně lidských zdrojů působících na oddělení logistiky, informatiky, personálního referátu, ekonomiky a správy. Výuka je směřována v tomto případě do oblasti teorie, ne praxe. Délka kurzu je přibližně jeden týden. V případě zdárného ukončení závěrečným testem dostává účastník osvědčení.

⁴⁹ Oddíl 6.4.1 Historie Institutu vzdělávání, s. 45.

⁵⁰ Podkapitola 4.5 Celoživotní vzdělávání ve Vězeňské službě ČR, s. 23.

Typ „B2“ už není tak jednoduchý jako předchozí a jeho délka je minimálně osm týdnů. Absolventy tvoří zaměstnanci z oddělení výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a výkonu zabezpečovací detence. Všichni jmenovaní se podílí na tvorbě programů zacházení a určitý čas tráví v přímém kontaktu s vězňnými osobami. Jedná se o vychovatele, sociální pracovníky, psychology a speciální pedagogy. Šest týdnů je zaměřených na teorii. Jeden týden je věnován praxi ve věznicí. Tento kurz je zakončen komplexní závěrečnou zkouškou v posledním týdnu a zvládnutou klasifikací vyučovaných předmětů. Vysvědčení a osvědčení je pak důkazem ukončení. Vzdělávání Zdravotnického personálu Vězeňské služby ČR trvá většinou jeden týden. Označení zdravotní základní odborné přípravy je „B3“. Zaměstnanci se setkají s výukou v podobě přednášek a výcviku. Stejně jako u prvního kurzu je i tento zakončen pouze písemným testem a vydáním osvědčení. Jestliže občanský zaměstnanec nepřichází v žádném případě do styku s osobami ve vazbě a výkonu trestu, je pro něj určeno pouze nástupní školení označené písmenem „I“. Takto označené školení se provádí přímo v příslušné organizační jednotce (věznicí), kde zaměstnanec získává potřebně znalosti formou samostudia. Závěrečný písemný test musí zaměstnanec splnit nad 75%. V případě neúspěchu je stanoven náhradní termín. Přezkoušení a vydání osvědčení je povinností Institutu vzdělávání. *Vyrovňovací kurz* se týká občanských zaměstnanců i příslušníků a to tehdy, jestliže dojde ke změně pracovního, nebo služebního zařazení zaměstnance, a tím k nesplnění příslušného typu základní odborné přípravy potřebné k této pracovní činnosti nebo služebnímu výkonu.⁵¹

Tento případ nastal v roce 2009, kdy došlo ke změnám v personální oblasti věznic. Změny, které nastaly, převedly správní referenty oddělení vězeňské a justiční stráže a oddělení výkonu trestu věznic z pracovního do služebního poměru. Celkem čtyřicet šest zaměstnanců tak muselo absolvovat vyrovnávací kurz.

V širším pojetí je *základní odborná příprava typu „A“* určena všem nově přijatým příslušníkům do služebního poměru. Není-li stanoveno jinak, je doba trvání tohoto kurzu úměrná od 1.1.2012 dvanácti a půl týdne. Výuka je členěna do forem přednášek a výcviku.

⁵¹ Vnitřní řád IV VS ČR. In: www.ivvs.cz. Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR, 2011. Dostupné z: http://www.ivvs.cz/_uploaded/files/43/vnitri_rad_7_2_2011.pdf.

Zaměření na teorii a na praxi je rovnoměrné. Dle uznávaných vzdělávacích principů je dbáno na prolínání mezi těmito dvěma roviny. Vzdělávací proces probíhá na půdě Institutu. Ještě v roce 2011 měl tento proces odlišný model a vzdělávání probíhalo formou střídavých pobytů v Institutu a v příslušných organizačních jednotkách. Jedna třída takového kurzu je tvořena příslušníky z několika organizačních jednotek najednou. V mimořádných situacích se doba kurzu zkracuje. Například z důvodu „podstavů“ zaměstnanců a nutnosti co nejdříve zapojit nové příslušníky do výkonu služby. K ukončení kurzu je potřebná ukončená závěrečná klasifikace z každého předmětu a zvládnutá komplexní zkouška. Vysvědčení a osvědčení jsou pak doklady, které absolvent obdrží v případě úspěchu. V užším pojetí se tomuto kurzu jako základu iniciačního vzdělávání příslušníků věnuje poslední kapitola teoretické části práce.

Specializační kurzy jsou dalším prvkem plánovaným Institutem vzdělávání v rámci jeho Programu celoživotního vzdělávání. Přibližně přes jedno sto kurzů mají na výběr zaměstnanci vězeňské služby v rámci celoživotního prohlubujícího vzdělávání. Délka těchto kurzů je většinou v rozmezí pěti až deseti pracovních dnů. Zaměstnanci jsou seznamováni s nabídkou aktuálních kurzů, z nichž si mohou vybírat, formou nabízených seznamů nabídek kurzů, které získávají vedoucí jednotlivých oddělení. Seznam obsahuje opravdu širokou možnost výběru. Zaměstnanci si mohou vybrat například manažerské kurzy určené pro vyšší management k rozvíjení jejich manažerských kompetencí. Kurzy věnující se prohlubování komunikace na pracovišti, verbální i neverbální. Další kurzy rozšiřují poznatky v psychologické, pedagogické i sociální oblasti. K dispozici jsou také jazykové kurzy a kurzy zaměřující se na informační technologie, ale také kurzy protidrogové prevence. Samozřejmě zde lze nalézt i kurzy zabývající se legislativou. Výuka probíhá ve skupinách v učebnách, nebo specializovaných učebnách. Za výuku odpovídá vedoucí kurzu nebo zaměstnanec Institutu pověřený výukou. V průběhu kurzu probíhají dílčí zkoušky, na závěr kurzů závěrečné testy, při kterých zaměstnanci osvědčují své získané poznatky.

Manažerské vzdělávání je určeno pro zaměstnance, kteří vykonávají práci na vedoucím pracovním místě, na které byli jmenováni nebo jsou vedoucími zaměstnanci.

Dále se vztahuje k výkonu služby na služebním místě, na které byl příslušník ustanoven. Okruh příslušníků a zaměstnanců, kteří manažerské vzdělání pro výkon činností potřebují, nebo kteří jsou pro výkon manažerských činností připravováni, se stanoví podle stupně řízení:

- vrcholový management - vzdělávání typu 1
- střední management - vzdělávání typu 2
- základní management - vzdělávání typ 3

Podrobnosti k realizaci koncepce manažerského vzdělávání, jeho formám, metodám a závazné tématické okruhy pro manažerské vzdělávání v jednotlivých vzdělávacích typech stanoví po projednání s ředitelem Institutu vzdělávání a vrchním ředitelem pro vzdělávání vnitřním předpisem generální ředitel.⁵²

6.5 Náborové řízení

6.5.1 Pojetí a zákonné podmínky

Posuzování uchazeče můžeme považovat za klíčový problém výběru zaměstnanců. V případě vězeňské služby je otázka posuzování zájemců o zaměstnání legislativně upravena v takovém rozsahu, že je posuzován dle přísných a hlavně jasně uvedených kritérií. Otázka dosaženého vzdělání není pro nové uchazeče tak důležitá. Zájemce je posuzován hlavně z hlediska psychického, zdravotního a fyzického. V případě volných pracovních pozic je třeba kontaktovat personální referát (oddělení) příslušné věznice a odstartovat spolupráci s příslušným zaměstnancem určeným pro vedení náborového řízení. V případě vězeňské služby se často stává omyl, při kterém zájemci nejprve kontaktují personální oddělení Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR místo příslušné věznice. Aktuální nabídka volných služebních a pracovních míst ve vězeňské službě je zveřejňována na internetových stránkách této organizace. Nabídky lze nalézt také na dalších veřejných

⁵² Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky č. 55/2010, ve znění pozdějších předpisů.

internetových stránkách, na úřadech práce a na dalších informačních kanálech. Většina zájemců se však k této práci dostává jinými informačními kanály. Jsou to hlavně lidé, jejichž přátelé či rodinní příslušníci v této sféře již pracují. Tudíž zájemci nemají zkreslený pohled na vězeňskou službu jako většina neinformované veřejnosti.

Otázka dosaženého vzdělání se u zájemců o služební poměr strážného, dozorce nebo strážného justiční stráže⁵³ neřeší v takové míře, jako u občanských zaměstnanců vychovatel, speciální pedagog nebo psycholog. K těmto pozicím už jsou podmínky dosaženého vzdělání přísnější. Většinou se jedná minimálně o nutnost bakalářského titulu v oboru. Samotné náborové řízení se skládá především z informativního pohovoru, psychologického vyšetření, zkoumání zdravotní a fyzické způsobilosti, pohovoru se sociologem a samozřejmě z rozhodnutí o přijetí či nepřijetí. Časové rozmezí těchto vyjmenovaných úkonů je individuální. Je závislé na dobrém plánování náboráře a mnoha dalších faktorech působících ve věznicí. Mimo formální náležitosti by mělo být náborové řízení udržováno v určitém pojetí, které by měli personalisté vězeňské služby dodržovat. Věk, rasa, barva pleti, pohlaví nebo sexuální orientace by nemělo diskriminovat případné zájemce. Zvláště politika rovných šancí pro obě pohlaví se ve vězeňské službě daří praktikovat, stavy ženského pohlaví ve služebním poměru mají stoupající tendenci. Dále pak otázky ohledně víry, náboženství a politických názorů by neměly mezi náboráře a zájemce stavět barikády. Tyto formy diskriminace jsou přímo legislativně zakázány.⁵⁴ V širším pojetí se jedná o dobrou personální politiku a zdravé zásady. Všechna tato pravidla a principy musí personalisté vězeňské služby dodržovat. Aby bylo možné odstartovat přijímací řízení, je nutné podat si písemnou žádost o přijetí. Řízení bude zahájeno pouze tehdy, jestliže bude volná příslušná pozice. Personální oddělení má poté zákonné právo⁵⁵ si ověřit všechny legislativní podmínky požadované pro přijetí. Tím je myšleno šetření za účelem zjištění bezúhonnosti zájemce. Šetření obsahuje kontrolu opisu z evidence rejstříku trestů a výpis z evidencí vedených ministerstvem a dalšími orgány

⁵³ Nábor k těmto třem služebním zařazením je nejčastější.

⁵⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 16

⁵⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 16

veřejné správy. O provedení šetření může personalista požádat Policii České republiky. Již zmiňované zákonné podmínky určitých předpokladů potřebných pro přijetí do služebního poměru, jsou upraveny v zákoně č. 361 z roku 2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto zákona může být do služebního poměru přijat pouze státní občan České republiky který:

- a) „o přijetí písemně požádá,*
- b) je starší 18 let,*
- c) je bezúhonný,*
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,*
- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,*
- f) je plně způsobilý k právním úkonům,*
- g) je oprávněn seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,*
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,*
- i) nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.“⁵⁶*

Zájemce svým čestným prohlášením prokazuje jmenovitě bod „h“ zabývající se členstvím v politické straně, hnutí či v odborové organizace a bod „i“ o živnostenské a výdělečné činnosti. V případě splnění všech zkoumaných požadavků může být zájemce zařazen do dalšího řízení.

6.5.2 Informativní pohovor

V první řadě informativní pohovor nemůže brát zájemce jako příslib zaměstnání u vězeňské služby. V průběhu přijímacího řízení si navíc vězeňská služba vyhrazuje právo na

⁵⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 13

ukončení řízení bez udání důvodů. V takové situaci pak navrácí všechny získané doklady a osobní údaje zájemci. Podstatou tohoto pohovoru je ze strany personalisty písemně představit jeho veškerá práva a povinnosti v případě zdárného ukončení přijímacího řízení. Základem je pak také seznámení s dalším průběhem přijímacího řízení, každého dalšího kroku, jestliže se zájemce rozhodne pokračovat. Charakter tohoto pohovoru je tedy zejména informativní. Zájemci o služební poměr se tak dozvědí informace motivující k dalšímu pokračování v řízení, především o případné dovolené v délce třiceti kalendářních dní, o příspěvku na ošatné, o nabízené lékařské péči, o možnostech rekreace, o kulturním a sportovním vyžití. Poté následuje předání písemně zpracovaných případných práv a povinností zájemce. Jde zejména o:

- předpokládaný den vzniku služebního poměru
- druh služebního poměru a délku jeho trvání
- služební zařazení
- místo služebního působení
- dobu služby
- výši služebního příjmu
- podmínky výkonu služby
- podmínky skončení služebního poměru
- délku dovolené
- text služebního slibu⁵⁷

Závěrem informativního pohovoru, po zodpovězení případných vznesených dotazů, zájemce v případě vůle pokračovat podepisuje tyto předpoklady práv a povinností spolu s čestným prohlášením, ve kterém prohlašuje, že není členem žádné politické strany, stejně tak jde o živnostenské a podnikatelské aktivity. V případě hromadného pohovoru následuje individuální domluva na dalších termínech budoucích psychologických, zdravotních a

⁵⁷ www.vscr.cz [online]. Vězeňská služba České republiky, 4.11.2011 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/vazebni-veznice-hradec-kralove-75/o-nas-1581/pracovni-prilezitosti-697/obecne-informace-o-prijimacim-rizeni-k-vezenske-sluzbe-cr-5520>

fyzických testů. Komunikace se poté přesunuje v první řadě na telefonickou domluvu, v některých případech probíhá i přes e-mail.

6.5.3 Osobnostní způsobilost

Osobnostní způsobilost, jinak řečeno psychologické vyšetření, zabezpečuje a posuzuje psycholog působící v příslušné organizační jednotce. Zvládnuté vyšetření je dalším krokem v přijímacím řízení k úspěšnému přijetí. Posuzovat osobnostní způsobilost může pouze psycholog akreditovaný psychologickým pracovištěm. Tuto akreditaci získávají psychologové většinou na dobu určitou, většinou na dobu dvaceti čtyř měsíců. Po naplánování vyšetření mezi personalistou, psychologem a zájemcem, tedy po určení místa, času a hodiny je možné začít. Z vyplnutí situace se psychologické vyšetření provádí ve většině případů v jedné, nebo dvou osobách.

Nejprve je na psychologovi, aby objasnil průběh a organizaci vyšetření. Poté přicházejí na řadu administrativní záležitosti. Zájemce podepisuje prohlášení, že není pod vlivem alkoholu, či omamných látek. Po podepsání souhlasu s posouzením a poskytnutím citlivých údajů je možné přejít k vyšetření, které by mělo probíhat za příznivých podmínek. Zájemce by se měl cítit pohodlně a bez vnějších tlaků na jeho osobu. To neplatí v případě záměrného stresového působení v případném testu. K těmto účelům je většinou používána místnost, ve které je klid, například prázdný konferenční sál, kancelář psychologa, nebo jiná místnost určená k těmto účelům. Osobnost příslušníka by měla splňovat určitá specifika a diferenciací potřebná k výkonu služby. Z tohoto důvodu jsou předmětem těchto předkládaných testů právě tyto charakteristiky. *„Za osobnostně způsobilého se považuje uchazeč o služební poměr, nebo příslušník, který je:*

- a) intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,*
- b) emočně stabilní,*
- c) psychosociálně vyzrálý,*
- d) odolný proti psychické zátěži,*
- e) s žádoucí motivací, postoji, hodnotami,*

- f) bez nedostačivosti v oblasti vlních procesů,
- g) bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,
- h) bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,
- i) bez znaků nežádoucí agresivity,
- j) bez psychopatologické symptomatiky.⁵⁸

Do deseti pracovních dnů je psycholog povinen vypracovat svůj závěr k testu. Tento výsledný dokument s výsledky zda posuzovaný zájemce disponuje osobnostní způsobilostí potřebnou pro výkon služby je pak zaslán zájemci poštou. Jeden stejnopis dostává i personální oddělení a ředitel organizační složky.

6.5.4 Zdravotní a fyzická způsobilost

V případě postupu zájemce přes psychologické vyšetření osobnostní způsobilosti může jedinec absolvovat další vyšetření. *Zdravotní způsobilost* může dle zákona⁵⁹ posuzovat zdravotnické zařízení příslušné organizační jednotky. Nutností pro toto vyšetření je zájemcovo předložení výpisu ze své zdravotnické dokumentace od svého registrovaného lékaře a výsledky absolvovaných odborných vyšetření.⁶⁰ Následuje vlastní lékařská prohlídka ve zdravotním zařízení prováděná služebním lékařem. V případě problémů a nedostatků je zájemce nucen podrobit se dalším odborným vyšetřením pro spravedlivé posouzení. Všechny nashromážděné materiály a výsledky jsou poté předány posudkovému lékaři, který po posouzení rozhodne ve prospěch, či neprospěch zdravotní způsobilosti. Následně vyhotovená lékařská zpráva obsahuje výsledek šetření a z toho vyplývající lékařskou klasifikaci. Proti výsledku šetření o zdravotní způsobilosti může poté zájemce o výkon služby podat návrh na přezkoumání. Tento návrh se podává vedoucímu zdravotnického zařízení.

⁵⁸ Nařízení generálního ředitele č. 34/2008, o činnosti psychologa při psychologickém posuzování uchazečů a zaměstnanců ve Vězeňské službě České republiky.

⁵⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 15.

⁶⁰ Odborné vyšetření sluchu a zraku.

Testy *fyzické způsobilosti* (tělesné zdatnosti) navazují na úspěšně splněné zdravotní vyšetření. Jestliže je zájemce zdravotně způsobilý, může být prověřen i z fyzické námahy. Průběh celého testu není moc dlouhý, řádově se rovná jedné hodině. Současná fyzická zdatnost se posuzuje celkem pěti testy. Ty jsou zaměřené na celkovou sílu a vytrvalost zájemce. Každý test má své tabulkové hodnoty, které poté dle dosažených výsledků určují počet přidělených bodů. V první řadě zájemce absolvuje tzv. „kliky“ a „sedy lehy“. V prvním případě se počítá dosažené maximum, v druhém počet zvládnutý za dvě minuty. Celomotorický test⁶¹ zkoumající koordinaci těla je také na čas a počet. „Člunkový“ běh a běh na jeden tisíc metrů jsou pak čistě časové záležitosti. Za tyto testy odpovídá zástupce vedoucího oddělení vězeňské a justiční stráže pro služební přípravu. V případě nesplnění všech testů v rámci fyzické způsobilosti během jednoho dne musí být stanoven náhradní termín a test opakovat. Při úspěšném absolvování se vydá uchazeči osvědčení o fyzické způsobilosti, jenž se zakládá do zájemcovi osobní složky, poté osobní složky příslušníka vězeňské služby.

6.5.5 Závěr náborového řízení

Výsledkem celé procedury náboru je návrh na případné přijetí, či nepřijetí zájemce do služebního poměru. Návrh je důsledkem analýzy všech nashromážděných výsledků a závěrů z absolvovaných vyšetření zájemce o služební poměr. Výběrová komise po předložení tohoto návrhu rozhodne o doporučení, či nedoporučení ke vzetí do služebního poměru, které se předkládá řediteli věznice. Jestliže je zájemce přijat, je vyrozuměn písemnou formou. V případě nepřijetí do služebního poměru je zájemce také vyrozuměn písemně, avšak důvody jeho nepřijetí se nesdělují.

Za vznik služebního poměru se považuje den stanovený v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Toto rozhodnutí má své legislativní rámce⁶² a obsahuje přesně dané informace.

⁶¹ Reflexní automatická aktivace žádaných svalů bez výraznější vědomé kontroly.

⁶² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, § 17.

Tab. 4: Obsah rozhodnutí o přijetí do služebního poměru

Rozhodnutí obsahuje výrok o	dni vzniku služebního poměru
	dni nástupu k výkonu služby
	druhu služebního poměru
	době trvání služebního poměru
	jmenování do služební hodnosti
	ustanovení na služební místo
	místě služebního působení
	složkách služebního příjmu

Zdroj: Vlastní úpravy

Služební slib skládaný v den nástupu svým podpisem zní: *"Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život."*

7. PROCES INICIAČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ VS ČR

7.1 Organizace procesu

V den nástupu příslušníka začíná dlouhodobý proces jeho iniciačního vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky. V tento den se stává součástí Programu celoživotního vzdělávání Vězeňské služby ČR, jenž ho bude doprovázet po celou dobu jeho působení v této organizaci. Působnost a odpovědnost organizačních jednotek, vedoucích služebních funkcionářů a vedoucích zaměstnanců při realizaci vzdělávacích činností a aktivit vymezuje *Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky: o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky č. 55 z roku 2010 ve znění pozdějších předpisů*. Zmiňované nařízení stanovuje také formy vzdělávání příslušníků, jejich zákonné materiální zabezpečení, a pravomoce ředitele Institutu vzdělávání. Vzdělávání příslušníků je organizováno do dvou bloků. Vstupního a prohlubujícího. Tato kapitola se věnuje zejména procesu vstupního vzdělávání příslušníků Vězeňské služby, tedy iniciačního, jenž se dělí na dva základní prvky.

Tab. 5: Dělení vstupního vzdělávání příslušníků VS ČR

Vstupní vzdělávání	úvodní
	následné

Zdroj: Vlastní úpravy

Přičemž úvodní vzdělávání probíhá v příslušné organizační jednotce a následné pak internátní formou v Institutu vzdělávání⁶³ ve Stráži pod Ralskem formou nástupního kurzu Základní odborné přípravy typu „A“. Organizace a koordinace vzdělávacích aktivit příslušníka se v případě příslušné organizační jednotky ujímá zástupce vedoucího oddělení vězeňské a justiční stráže pro služební přípravu, v případě Institutu vzdělávání zaměstnanec pedagogického oddělení pověřený organizací. Mezi těmito dvěma subjekty musí probíhat

⁶³ Podkapitola 6.4 Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR, s. 44.

komunikace která vede ke vzájemnému plánování vzdělávacích aktivit a následné směrování příslušníka k jejich zdárnému plnění. Povinnost věznice je zabezpečit, aby příslušník odjel do nástupního kurzu vybaven v souladu s platnými právními předpisy. Dříve zabezpečoval vzdělávání ve věznicích lektor-instruktor, nicméně jeho práva a povinnosti po zrušení této funkce přešla a rozdělila se na zástupce vedoucího oddělení vězeňské a justiční stráže pro služební přípravu a část zástupce personálního oddělení.

7.2 Úvodní vzdělávání

Začátek vstupního úvodního vzdělávání je brán od samého počátku vzniku služebního poměru příslušníka. Narozdíl od následného vzdělávání probíhá v organizační jednotce, jež příslušníka přijala do služebního poměru. Délka trvání takového vzdělávání je stanovena na dobu maximálně tří měsíců. Účelem úvodního vzdělávání je vytvořit příslušníkovi takové podmínky, aby si během této doby osvojil potřebné základní dovednosti pro výkon služby potřebným způsobem. Také je potřeba brzká znalost a orientace ve svých základních právech a povinnostech, tedy orientace v interních předpisech. Obsahem vstupního úvodního vzdělávání příslušníka je tedy:

- seznámit se s informacemi o činnosti Vězeňské služby ČR, s právy a povinnostmi příslušníků a zaměstnanců v době krizového řízení
- seznámit se s vybranými právními předpisy a vnitřními předpisy Vězeňské služby ČR
- seznámení se základy práce s informačními technologiemi a se zdroji elektrických informací
- seznámení s praxí ohledně environmentální výchovy a osvěty
- osvojit si základní znalosti a dovednosti příslušníka potřebné pro výkon služby⁶⁴

⁶⁴ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Mezi prvními aktivitami příslušníka je jeho řádné vyzbrojení a vystrojení. Příslušníkovi je přidělena zbraň, popřípadě zbraně a potřebné doplňkové vybavení (čištění zbraně, zásobníky, munice). Během vstupního vzdělávání však příslušník slouží beze zbraně, dokud v nástupním kurzu neobdrží osvědčení o použití střelné zbraně. Další výstroj získá příslušník v expedičním skladu, do kterého se musí dopravit. Do expedičního skladu se většinou jezdí hromadně z důvodu jeho umístění ve Skutči blízko Pardubic. Mezi další materiální vybavení patří například stejnokroj a obuv⁶⁵, služební pás, služební obušek, stejnokroj pracovní apod.

Během úvodního vzdělávání se příslušník seznamuje s činností oddělení, na kterém je služebně zařazen. Například strážný se tak díky takovému „kolečku“ seznámí s výkonem služby na oddělení výkonu trestu, výkonu vazby, a je velen na všechny druhy eskort. Ve všech případech je velen beze zbraně a jeho účast na výkonu služby je spíše pozorovacího charakteru pod dohledem zkušených příslušníků. Důvodem je poznání organizace a činností i jiných oddělení, než ve kterém bude vykonávat službu. Během této doby se příslušník učí potřebné dovednosti jako je poutání nebo pořadová příprava. V případě úvodního vzdělávání je příslušník často velen na jednoduché úkony jako jsou doprovody motorových vozidel. Zprvu je prováděno zdvojeně (příslušník slouží se zkušenějším příslušníkem, od kterého se učí), po absolvování testu zaměřeného na příslušnou činnost je poté možné, aby doprovody prováděl sám, nicméně pořád beze zbraně. Ještě v tomto období absolvuje příslušník pod dohledem zástupce vedoucího oddělení vězeňské a justiční stráže pro služební přípravu manipulaci se střelnou zbraňí, rozborku a zborku, ostré školní střelby, poté čištění střelné zbraně. Příslušník se také při tomto vzdělávání hojně objevuje na stanovišti vstupní brány. V tomto období před odjezdem do nástupního kurzu by se měli příslušníci „kolegové“ snažit působit na nově přijatého příslušníka tak, aby se sám začal projevovat aktivní přípravou i svou vlastní motivací. Důraz musí být kladen také na kázeň, vojenského vystupování a zdvořilost příslušníka.

⁶⁵ Ženy ve služebním poměru nedostávají obuv ze skladů, ale skrze ošatné. Navíc si musí obuv opatřovat sami.

V průběhu úvodního vzdělávání si tedy příslušník v širším slova smyslu osvojuje kompletní chod věznice a s tím spojená práva a povinnosti, které na něj budou kladeny po absolvování nástupního kurzu, jako na plnohodnotného příslušníka.

7.3 Následné vzdělávání

Vstupní vzdělávání následné přímo navazuje na vzdělávání úvodní. Jeho forma se rovná nástupnímu kurzu základní odborné přípravy, v případě příslušníků ve služebním poměru typu „A“, který je možno brát jako jeden z kvalifikačních požadavků příslušníka Vězeňské služby ČR. Následné iniciační vzdělávání probíhá internátní formou denního studia. To je zajišťováno studujícími příslušníky bezplatným ubytováním a stravováním. Z příslušníků se na několik týdnů v podstatě stávají studenti. Ředitel institutu má poté nad nimi kázeňskou pravomoc. Doba trvání kurzu stanovují aktuální a platné interní předpisy generálního ředitele. V roce 2011 se tato doba pohybovala okolo dvanácti týdnů rozdělených do tří soustředění přerušovaných praxí (praktických příprav) v příslušných organizačních jednotkách, jejichž obsah se podobá úvodnímu vzdělávání rozšířeného o nově osvojené poznatky z kurzu. Délka obou praktických příprav mezi soustředěními je osm týdnů. Jestliže příslušník, který úspěšně absolvoval nástupní kurz, ukončí služební poměr, a po nějaké době ho znovu naváže, promijí se mu základní odborný kurz, jestliže doba jeho nepřítomnosti ve služebním poměru nepřesáhne třicet šest měsíců. Za včasné vyslání a zařazení příslušníka do kurzu je odpovědný ředitel náležité organizační jednotky.

Za požadavek na zařazení příslušníka do nástupního kurzu je odpovědný služební funkcionář povinný z nařízení generálního ředitele⁶⁶ zaslat přes personální odbor Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR do pěti kalendářních dnů oddělení pedagogiky Institutu vzdělávání. Ředitel Institutu vzdělávání poté v návaznosti na podání požadavku zařadí příslušníka do plánu termínů odborných kurzů. Nejpozději do patnácti dnů před zahájením kurzů je povinen informovat ředitele organizační jednotky svým rozhodnutím.

⁶⁶ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Rozhodnutí obsahuje zejména identifikační údaje příslušníka (osobní číslo, jméno), datum zahájení nástupního kurzu a jeho ukončení, místo nástupu a seznam potřebné literatury a materiálního vybavení.⁶⁷ S tímto rozhodnutím musí být příslušníci prokazatelně seznámeni co nejdříve.

Vlastní působení příslušníka v Institutu startuje jeho příjezdem a ubytováním se dle předem daného rozpisu v den začátku výuky, nebo v případech špatné dostupnosti den předem. První hodiny ve školním areálu jsou věnovány seznámení se s třídním učitelem a následné předávání informací ohledně výuky. Výuku, stejně jako další aktivity na území Institutu upravuje aktuální *Vnitřní řád Institutu vzdělávání*. Dále se rozdají magnetické karty pro stravovací potřeby a zvolí se vedoucí třídy spolu s jeho zástupcem a studijním referentem. Vedoucího třídy většinou vykonává nejzkušenější (nejstarší) příslušník ve třídě. Mezi jeho úkoly patří zejména dbát na dodržování kázně a vojenské zdvořilosti, mít přehled o aktuálních počtech studentů ve třídě, udržovat kontakt s pracovníky pedagogického sboru a dbát na dodržování provozního řádu ubytovny. V neposlední řadě se vyplní první rozpis dozorčí služby. Dozorčí služba se dle vnitřního řádu Institutu v rámci výuky vykonává v budově Institutu vzdělávání a u vstupu na ubytovnu studujících příslušníků. Velen do služby je příslušník „Nařízením vedoucího pedagogického oddělení“. Příslušník velený na dozorčí službu musí vždy den předem, nebo v možný den předem, navštívit pověřeného zaměstnance a absolvovat poučení o dozorčí službě, navíc je seznámen se směrnicemi dozorčí služby, které její výkon upravují a příslušník se jimi musí řídit. Jeden vyučující blok se rovná devadesáti minutám. Hodnocení příslušníků je upraveno klasifikačním řádem, stupně hodnocení jsou poté od jedné do pěti. Po celou dobu kurzu probíhá průběžná klasifikace, která poté vede k závěrečným zkouškách.

Příslušníci jsou povinni dodržovat *Denní rozvrh Institutu vzdělávání*, jenž příslušníkům stanovuje základní pracovní dobu od pondělí do čtvrtka od sedmi hodin do půl čtvrté odpoledne, v pátek potom od sedmi hodin do tří hodin odpoledne. Doba snídaně i večere je také dána. Denní režim příslušníka tedy začíná snídání od 06:30 do 07:00, výuka

⁶⁷ Příloha B.

přerušená obědem začíná v 07:15 a končí ve 14:50. Doba mezi 15:15 a 16:30 je určena pro samostudium. Čas od 16:30 do 24:00 pak může příslušník věnovat volnočasovým aktivitám. Večeřet je možné od 17:00. Noční klid začíná v 22:00. Výuka se skládá ze služebních a humanitních předmětů doplňovaných předměty praktickými.

7.3.1 Odborné služební předměty

Odborné služební předměty ve výuce příslušníků obsahují v první řadě zákony, předpisy a nařízení upravující výkon služby vězeňské a justiční stráže, výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby, výkon zabezpečovací detence, práva a povinnosti justiční stráže. Příslušníci se učí orientovat se v těchto úpravách, a porozumět jim. Důraz je kladen na memorizaci a přesnou interpretaci těch nejdůležitějších práv a povinností. V případě vězeňské služby se tento důraz klade už od samého počátku na tři paragrafy upravující *donucovací prostředky, použití střelné zbraně, a omezení při použití donucovacích prostředků a střelné zbraně*. Jedná se o paragrafy sedmnáct, osmnáct a devatenáct zákona č. 555 z roku 1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky.

První ze tří hlavních služebních předmětů je *Služební příprava*. V tomto předmětu je pozornost upřena na dvě velmi důležité právní úpravy. První je již zmiňovaný zákon č. 555 z roku 1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, který je kompletně probrán při vyučování. Největší pozornost je kladena právě na již zmiňované tři paragrafy, nicméně všechny ostatní jsou probírány se stejnou důkladností. Druhou právní úpravou probíranou v tomto předmětu je Nařízení generálního ředitele č. 11/2006, o vězeňské a justiční stráži, jenž je také pro příslušníky tím pravým velmi důležitým základem vědomostí. V předmětu Služební přípravy se tak příslušníci setkávají s vědomostními bloky zabývající se například:

- úkoly, organizace a řízení Vězeňské služby ČR
- povinnostmi a oprávněními příslušníka (§17,18 a 19)
- vedením evidence osob
- systémy střežení

- prostředky Vězeňské služby (výzbroj, výstroj)
- eskortní a dozorčí službou
- justiční stráží

Dalším předmětem, který již není zaměřený v tak širokém měřítku je *Výkon trestu*. Obsahem tohoto předmětu je především osvojení si tří legislativních úprav této problematiky. Jedná se o zákon č. 169 z roku 1999 Sb., o Výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů, vyhlášku ministerstva spravedlnosti č. 345 také z roku 1999, ve znění pozdějších předpisů, kterým se vydává řád trestu odnětí svobody a vnitřní řád věznice. Témata vyplývající ze zákonů, kterými se tedy zabývá tento předmět jsou zejména:

- hlavní zásady výkonu trestu
- typy věznic
- práva odsouzených
- zacházení s odsouzenými
- přijímání, umíst'ování, přemíst'ování a propouštění odsouzených
- prostředky k dosažení pořádku a kázně

Následující služební předmět se jmenuje *Výkon vazby*. Osnovy tohoto předmětu tvoří především tematika ze zákona č. 293 z roku 1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 109 z roku 1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby a vnitřní řád věznice. Témata probíraná při výuce se zabývají zejména:

- zásadami výkonu vazby
- zacházením s obviněnými
- právem obviněných
- kázeňskou problematikou obviněných

Všechny služební předměty vyučují zkušení lektori Institutu ve služebním poměru, kteří problematiku znají z vlastní zkušenosti a dokáží ji předávat i se svými poznatky.

7.3.2 Humanitní předměty

Díky vývoji nástupních kurzů a používaných humanitních principů jsou ve výuce příslušníků zařazeny také humanitní předměty, jejichž obsah rozšiřuje služební přípravu také o jiné informace, netýkající se legislativních úprav vězeňské služby. Jde především o předměty psychologie, práva, pedagogiky a profesní etiky. *Psychologie* a její zařazení do výuky se jeví jako velmi důležité. Psychologické působení na příslušníka⁶⁸ a naopak jeho působení v prostorách věznice je nesmírně důležité. Vyučující je vždy vysokoškolsky vzdělaný příslušník v oboru, který se zaměřuje v průběhu výuky na témata spjatá s výkonem služby v takovém prostředí jako je věznice. V předmětu si příslušníci osvojují problematiku:

- struktury osobnosti
- psychosociálního vývoje osobnosti
- procesu socializace a adaptace jedinců
- velmi důležité komunikace
- drog
- maladaptace⁶⁹
- asertivního chování

Předmět *Pedagogika* se může jevit jako zbytečný pro výkon služby, nicméně jeho penitenciární⁷⁰ zaměření přesvědčí o opaku. Příslušníci si osvojují důležitosti výchovného působení na vězněné osoby a uvedomují si tím i další z významů své práce. Mnoho příslušníků vidí jen svá práva a povinnosti, nadřazené humanitní cíle, jenž se věznice snaží vykonávat jsou jim většinou ne příliš známé. Díky tomuto předmětu se seznamují s:

⁶⁸ Oddíl 4.4.1 Psychologické aspekty, s. 19.

⁶⁹ Nepřizpůsobení se novým životním podmínkám.

⁷⁰ Penitenciární pedagogika je aplikovaná pedagogická věda, která se zabývá zkoumáním, výchovou a vzděláváním osob odsouzených k výkonu trestu odnětí svobody.

- výchovou a vzděláváním vězňených osob
- speciální pedagogikou
- prevencí
- psychopedií a mentálními retardacemi
- převýchovným procesem
- etopedií⁷¹

Právo vnáší do výuky základní povědomí o právním systému České republiky, jeho pramenech. Příslušníci se učí orientovat v Právním řádu ČR, v Ústavě ČR a v Základní listině práv a svobod. V neposlední řadě je vyučováno trestní, spjaté s výkonem vězeňské služby. Předmět *Profesní etika* předkládá příslušníkům základní principy spravedlivé společnosti. V menší míře i preventivně příslušníky motivuje ke správnému chování na pracovišti. Snaží se preventivně působit proti trestné činnosti zaměstnanců vězeňské služby. Především je zde probírána společnost a její ideál, aplikovaná etika na vězeňskou službu, ale i metaetika a celkové lidské chování. V čase věnovanému humanitním předmětům je nejvíce prostoru věnováno psychologii, právu a pedagogice (rozmezí 46 až 30 hodin na jeden předmět). Profesní etice je věnováno nejméně času (přibližně 20 hodin za kurz).

7.3.3 Praktické služební předměty

Prakticky zaměřené předměty v nástupním kurzu se týkají výsviku dovedností a zručností potřebných pro výkon služby příslušníků. Ve většině případů se jedná o legislativně upravené kroky, které je potřeba ovládat dokonale a bez časových ztrát. Forma praktických nácviků je koncipována tak, aby po ukončení kurzu příslušník všechny úkony zvládal sám. V prvním týdnu se příslušníci věnují zejména pořadové přípravě a zásadám vystupování. Vojenské zvdořilosti (salutování, podávání hlášení, apod.). Aby mohli co nejdřívě obdržet osvědčení o základním proškolení a výcviku se zaměřením na použití

⁷¹ Speciální pedagogická disciplína, která se zabývá rozvojem, výchovou a vzděláváním dětí, mládeže a dospělých, kteří mají poruchu chování.

střelné zbraně v podmínkách Vězeňské služby České republiky, je jejich speciální výcvik střelecké přípravy situován v plánu výuky také na první týdny soustředění. V předmětu *pořadové přípravy* si tedy příslušníci osvojují chování a vystupování v ozbrojeném sboru. V současnosti až devadesát procent nových příslušníků neprošlo základním vojenských výcvikem, tudíž nemají ani potřebné základy. Až třicet hodin za nástupní kurz se tedy věnují příslušníci výcviku povelových technik a jejich přesnému používání, pořadovým krokům, pochodovým tvarům a problematice příchodů a odchodů nadřízených a vstupům k nadřízeným. Samozřejmě se také cvičí podání hlášení a velení. Prakticky se také zkouší vyhlásování rozkazů⁷². Zákroky pod jednotným velením jsou procvičovány také.⁷³

Střelecká příprava je velice důležitý předmět. Manipulace se zbraní je velmi nebezpečná a tudíž se výcviku musí poskytovat ten největší důraz. Příslušníci vězeňské stráže jsou vyzbrojeni pistolemi vz. 82, příslušníci justiční stráže vlastní revolvery Smith & Wesson ráže 38. Mezi další výzbroj vězeňské stráže, se kterou se učí manipulovat a zacházet, jsou kompaktní samopaly vz. 61 a samopaly vz 58. Ve vězeňské službě se používají také brokovnice, jež jsou předmětem výuky také. Vyučuje se vždy manipulace a zacházení s jedním typem zbraně, po zvládnutí její teorie a praktických prvků se přechází ke zkušební ostré střelbě na střelnici.

Zvládnutí *základů sebeobrany* je pro potřeby výkonu služby s potenciálním nebezpečím napadení také velmi důležité. K tomuto účelu se používá speciálně vybavená místnost „dojo“. Příslušníci jsou učeni ruskému bojovému umění „SYSTEMA“, jež je používané u ruských speciálních jednotek SPECNAZ⁷⁴. Jedná se o jeho základy jako obrana proti úderům a kopům, obrana proti útokům krátkou bodnou zbraní, obrana proti strkání nebo úchopům za oděv, zákrok proti pasivnímu odporu stojící, sedící nebo ležící osoby. Posledním předmětem jsou multioborové *Modelové situace*. Tento předmět v sobě nese prvky mnoha oborů dohromady. Jde zejména o složení předmětů psychologie, sebeobrany, práva, pořadové přípravy a střelecké přípravy. V uměle simulovaných

⁷² Vyhlásování rozkazů se používá nejčastěji při rozdělení, nástupu nové směny k výkonu služby.

⁷³ www.ivvs.cz [online]. Vězeňská služba České republiky, 4.11.2011 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z: <http://www.ivvs.cz/?clid=119>.

⁷⁴ Vojska specialnogo naznačeňja.

situacích jsou zde procvičovány činnosti, se kterými se příslušníci setkají, nebo mohou setkat při výkonu své práce. Důraz je kladen zejména na psychický tlak vyvíjený na příslušníky při těchto aktivitách. V důsledku toho je tento předmět velmi psychicky náročný. Od osvojování si technik poutání a preventivních prohlídek vězněných osob se příslušníci dostanou až k manipulacím se zbraní v prostorách vězeňské služby, velení eskorty a její činnosti v soudních budovách nebo napadení eskorty. Tento předmět je velice náročný, avšak jeho přínos pro případ vzniku mimořádné události a její řešení příslušníkem je vysoký.

7.4 Specifika Justiční stráž

Justiční stráž byla vždy brána spíše jako přidružená k vězeňské stráž. V minulosti tomu tak odpovídalo i její samostatné vzdělávání oddělené od vězeňské stráže. S novým konceptem a zefektivněním ve vzdělávacím procesu vězeňské služby se však zařadila justiční stráž rovnocenně vedle stráže vězeňské. Příslušníci justiční stráže absolvují stejný nástupní kurz základní odborné přípravy typu „A“, jako příslušníci vězeňské stráže. Rozdíl se dají nalézt pouze v jiné barvě košile (světle modrá) a ve výzbroji (revolvery Smith & Wesson, a jiný typ obušku). Rozdíl justiční stráže je patrný až u závěrečných zkoušek, kde mají k dispozici odlišné otázky, kterých je oproti otázkám pro vězeňskou stráž méně. Také v předmětu modelové situace je jim věnován prostor pro výcvik situací, do kterých se mohou dostat ve výkonu služby na území soudů, státních zastupitelství a ministerstva. Jedná se zejména o vyvádění osob ohrožující bezpečnost či narušující pořádek ze soudní síně.

7.5 Závěrečné zkoušky

Celkový prospěch vychází ze závěrečné klasifikace všech předmětů. Prospěl s vyznamenáním znamená celkový průměr pod 1,5 a žádná známka „dobrý“. Prospěje příslušník, jenž ukončí klasifikaci bez žádné klasifikace „nedostatečný“. Neprospěje příslušník, který byl alespoň jednou klasifikován „nedostatečný“. Jestliže příslušník úspěšně projde klasifikací, může se tedy účastnit komplexní *závěrečné zkoušky*. V případě kurzu typu „A“ se závěrečná zkouška skládá z teoretické a praktické části. Zkoušku skládá

příslušník před komisí, jež je nejméně tříčlenná. Komisi tvoří předseda a nejméně dva přísedící z řad učitelů Institutu vzdělávání. Předsedy zkušebních komisí a jejich zástupce jmenuje na návrh ředitele Institutu vzdělávání Generální ředitel Vězeňské služby ČR, přísedící jmenuje ředitel Institutu vzdělávání. Výsledky komplexních závěrečných zkoušek se zapisují do klasifikačních archů a třídního výkazu.⁷⁵

Při zkoušce mají příslušníci přibližně třicet minut na přípravu a dalších třicet minut na vlastní průběh. Výsledek zkoušky posluchačům sdělí předseda komise na konci zkušebního dne. Hodnocení výsledku závěrečné zkoušky se uvádí slovy: *splnil* nebo *nesplnil*. Po úspěšném vykonání závěrečné zkoušky příslušník získává osvědčení, které potvrzuje jeho způsobilost k výkonu služby ve Vězeňské službě ČR. V případě, že příslušník u závěrečné zkoušky neuspěje, může požádat ředitele Institutu vzdělávání o povolení vykonání opravné závěrečné zkoušky. Ta se poté musí konat nejpozději do tří měsíců od prvního pokusu, avšak ne dříve než za jeden měsíc po prvním pokusu. Opravnou závěrečnou zkoušku nelze opakovat.

⁷⁵ Vnitřní řád IV VS ČR. In: www.ivvs.cz. Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR, 2011. Dostupné z: http://www.ivvs.cz/_uploaded/files/43/vnitri_rad_7_2_2011.pdf.

8. APLIKACE INICIAČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V PRAXI

8.1 Předběžný průzkum

Predběžným průzkumem lze nazvat zejména skutečné působení v nástupním kurzu Základní odborné přípravy typu „A“⁷⁶ na přelomu let 2010 a 2011. Z pozice strážného justiční stráže bylo možné celý proces sledovat uvnitř jeho samotné podstaty. Potřebné informace tedy nebyly získávány pouze pozorováním nebo analýzou dat, ale také vlastním prožitkem a působením v tomto procesu. Tato příležitost byla využita k nashromáždění potřebných a použitelných informací, jež jsou v této práci využity. Praktická zkušenost také velmi přispěla k vytvoření si celkového mínění o celém tématu práce a napomohla pochopení souvislostí a mechanismů fungujících za zdmi Institutu vzdělávání i mimo něj. Také získávání kontaktů se ukázalo jako velice prospěšné především pro praktickou část práce, ve které jsou využity. Zkušenosti a informace získané při příležitostných rozhovorech byly také využity při strukturování pokládaných otázek při průběhu výzkumu a zvýšili tím jeho efektivitu.

Za další část predběžného výzkumu lze považovat vykonávanou praxi na samostatném referátu personálním Věznice Příbram v rámci předmětu praxe při studiu. Přístup tamních zaměstnanců personálního oddělení byl velice nápomocný. Možnost několika působení v této organizační jednotce doplnila obraz vytvořený z nástupního kurzu o cenné zkušenosti také z „druhé strany“ procesu, a to personálního. Poznatky a informace získané také tímto predběžným zkoumáním dotvořily obraz celého procesu od jeho začátku (přijetí nového příslušníka do služebního poměru), až po jeho konec (zdárné ukončení závěrečných zkoušek na půdě Institutu vzdělávání). Jde tedy o propojení teoretických znalostí nashromážděných především na personálním referátu s osobně nabytými poznatky v průběhu jak úvodního, tak následného iniciačního vzdělávání ve prospěch této práce. Díky těmto skutečnostem bylo možné navázat kontakt s jedinci, kteří momentálně mají za sebou celý nástupní kurz a dohodnout se na spolupráci ve formě rozhovorů při tvorbě

⁷⁶ Podkapitola 7.3 Následné vzdělávání, s. 62.

praktické části práce již předem. Předběžný průzkum tedy přinesl velké obohacení této práce. Také napomohl osvětlit některé důležité souvislosti, jejichž podstatu by nebylo možné bez předchozího působení ve vězeňské službě pochopit a vysvětlit je v teoretickém i praktickém smyslu. V tomto ohledu byl tento předběžný výzkum neocenitelný.

8.2 Stanovení cíle výzkumu

Nástupní kurz Základní odborné přípravy typu „A“ uskutečňovaný Institutem vzdělávání Vězeňské služby ČR je pro svou povahu a charakteristiku velice specifický. Tento vzdělávací proces příslušníků je unikátní v jeho nezastupitelnosti z důvodu jeho přesné specializace a obsahu předávaného studujícím. Aby bylo možné stanovit cíl výzkumu, je zapotřebí znát přesné vymezení cíle tohoto procesu a metod, jenž jsou nápomocné k jeho splnění. Cílem celého iniciačního procesu vzdělávání vězeňské služby je tedy v širším pojetí příslušník, jenž si osvojil během kurzu vědomosti, dovednosti a návyky požadované pro jeho další výkon služby. V užším pojetí jde o příslušníka orientujícího se v příslušných právních normách zejména upravujících jeho působení ve vězeňské službě, znalého základních mezinárodních úmluv a pravidel upravujících zacházení s vězňenými osobami. Jde o příslušníka respektujícího tyto vězňené osoby, který dokáže využívat své psychologické, pedagogické a etické poznatky zejména při konfrontaci s těmito osobami. V neposlední řadě se jedná o příslušníka vycvičeného ke všem nezbytných úkonům při výkonu služby, rovněž připraveného použít své donucovací prostředky, či střelnou zbraň, bude-li to nutné. K tomuto vzdělávání jsou využívány teoretické i praktické metody vyučování.

V návaznosti na tyto cíle odborného kurzu vzniká tedy otázka, zda je tento proces základní odborné přípravy ve své podstatě účinný, zda plní svůj účel, a to efektivním způsobem přímo úměrným jeho možnostem. Jestliže výsledky výzkumu prokáží nedostatky, je poté zapotřebí proti tomuto procesu navrhnout inovativní koncepci tohoto vzdělávání, jenž by vedla k efektivnějšímu výkonu. *Hlavní sledovaný cíl* výzkumné části, plynoucí z tématu práce je tedy:

- Zjistit, zda všechny procesy probíhající v iniciačním vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR jsou účinné a efektivní v rámci svých možností, tedy zda jsou příslušníci vzděláváni za optimálních podmínek a účinně.

V kontextu těchto skutečností obsažených v hlavním cíli vyvstávají segmentované otázky, jež se poté dají kategorizovat do dílčích úseků zabývajících se určitou specifickou činností procesu, v tomto případě kurzu iniciačního vzdělávání. Je tedy možné stanovit *dílčí cíle* související s tímto výzkumem:

- Zjistit, jak příslušníci vnímají motivující působení ze strany Institutu vzdělávání, tedy podněcování jejich vůle k aktivnímu studiu a zdárnému ukončení vzdělávacího kurzu.
- Zjistit, zda organizace kurzu, jeho vlastní uspořádání a časový plán, spolupracuje spolu s kulturním, sociálním a technickým vybavením na vytváření ideálních podmínek pro vzdělávání příslušníků.
- Zjistit, zda stávající koncept výuky je účinný, dobře časově dimenzovaný a také vyvážený v otázce poměru teoretické a praktické části.
- V případě zjištěných nedostatků navrhnout inovační změny v iniciačním vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR

Dle stanoveného hlavního cíle a jeho dílčích záměrů lze odvodit kategorie, jejichž obsah bude hlavním cílem výzkumu ve vlastním dotazování. Informace analyzované ze zdrojů získaných rozhovory se budou tedy dotýkat především sféry *organizace kurzu* jako takového, koncepce a průběhu *výuky*, a také *motivace* a jejího významu. V závislosti na dosavadních teoretických poznatcích a vzhledem ke stanoveným cílům práce se dají předpokládat tyto hypotézy, jejichž platnost by měl výzkum potvrdit, nebo vyvrátit.

H1: Institut vzdělávání zajišťuje dostatečnou profesní teoretickou a praktickou přípravu příslušníků pro výkon služby.

H2: Dobře osvojené teoretické vědomosti příslušníků jsou předpokladem pro jejich dobrý výkon služby v praxi.

8.3 Metodologický postup

Pro výzkum iniciačního vzdělávání příslušníků vězeňské služby byl zvolen výzkum kvalitativní. Volba vychází z potřeby hlubšího obsahu a podrobné komparace problematiky. Jedná se především o výzkum práce s lidskými zdroji, tedy i přístup k tomuto tématu odpovídá principu zkoumaného procesu. Přímý kontakt s vybranými respondenty v podobě polostrukturovaných individuálních rozhovorů se jeví jako výhodnější a podstatnější v porovnání s neosobním přístupem, tedy kvantitativním sběrem dat většinou za pomoci dotazníků. *„Výhodou kvalitativního přístupu je získávání hloubkového popisu příkladů. Nezůstáváme na jejich povrchu, provádíme podrobnou komparaci případů, sledujeme jejich vývoj a zkoumáme příslušné procesy.“*⁷⁷ Tento postup přispěje k pochopení podstaty zadaných cílů, k vytvoření integrovaného pohledu, jehož základní princip povede ke splnění účelu výzkumu. Metodika výběru a formulace výzkumných otázek do rozhovorů byla založena na kategorizaci procesů probíhajících při vzdělávání, vycházející také z předběžného průzkumu. Během následného vyhodnocování a interpretace problematiky iniciačního vzdělávání bude použita jako metoda analýza otevřeného kódování. Tímto logickým indukčním přístupem použitým na získaných datech, jež se týkají především kategorií vzniklých při stanovení cílů výzkumu, bude docíleno k nashromáždění dostatečného množství lokalizovaných témat v textu pro vlastní interpretaci výsledků. *„Otevřené kódování odhaluje v datech určitá témata. Tato témata jsou nejdříve na nízké úrovni abstrakce. Mají vztah k položeným výzkumným otázkám, k přečtené literatuře, k pojmům používaných účastníky, nebo jde o nové myšlenky vznikající, jak výzkumník proniká k textu.“*⁷⁸

⁷⁷ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-736-7040-2. s. 53.

⁷⁸ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-736-7040-2. s. 247.

8.4 Selekcce a charakteristika respondentů

Selekcce vhodných příslušníků pro budoucí rozhovory byla záměrně rozdělena na dvě části. Aby bylo zabráněno velké míře zobecňování a nedocházelo k pouhému sbírání subjektivních dojmů z jednoho kurzu a jedné organizační jednotky byl z důvodů zkvaalitnění výzkumu výběr budoucích respondentů rozdělen do dvou odlišných kurzů (každý však uskutečněný v průběhu roku 2011), a dvou odlišných organizačních jednotek. Výslednou selekci příslušníků k vlastním rozhovorům ovlivnil již předběžný výzkum, v němž došlo již k prvním předběžným domluvám a kontaktům s vytipovanými jedinci. V rámci předběžného výzkumu ve Věznici Příbram byla domluvena účast a spolupráce s celkem třemi příslušníky, kteří v době rozhovorů budou mít již nástupní kurz za sebou. Jednalo se o tři příslušníky vězeňské stráže. Druhá polovina respondentů se začala utvářet ve Stráži pod Ralskem, v průběhu jejich nástupního kurzu. Potenciální respondenti z tohoto kurzu byli všichni příslušníci spadající pod pražskou organizační jednotku Vazební věznice Praha Ruzyně. Zde se jednalo o dva příslušníky vězeňské stráže a jednoho příslušníka justiční stráže. Podmínkou pro další spolupráci u všech potenciálních respondentů bylo zdárné ukončení nástupního kurzu. Všichni vytipovaní jedinci úspěšně splnili závěrečné zkoušky a při následném navázání kontaktu potvrdili svou účast na výzkumu. Polostrukturovaných individuálních rozhovorů se tedy zúčastnilo celkem šest jedinců. Z osobních důvodů a na přání respondentů nejsou jejich osobní data obsažena v této práci.

Respondent č. 1, dále jen R1

Služební místo: strážný (Oddělení vězeňské a justiční stráže), Vazební věznice Praha Ruzyně

Úspěšně absolvovaný kurz v průběhu roku 2011

Respondent č. 2, dále jen R2

Služební místo: strážný (Oddělení vězeňské a justiční stráže) , Vazební věznice Praha Ruzyně

Úspěšně absolvovaný kurz v průběhu roku 2011

Respondent č. 3, dále jen R3

Služební místo: strážný JS (Oddělení vězeňské a justiční stráže) , Vazební věznice Praha Ruzyně

Úspěšně absolvovaný kurz v průběhu roku 2011

Respondent č. 4, dále jen R4

Služební místo: strážný (Oddělení vězeňské a justiční stráže) , Věznice Příbram

Úspěšně absolvovaný kurz v průběhu roku 2011

Respondent č. 5, dále jen R5

Služební místo: strážný (Oddělení vězeňské a justiční stráže) , Věznice Příbram

Úspěšně absolvovaný kurz v průběhu roku 2011

Respondent č. 6, dále jen R6

Služební místo: strážný (Oddělení vězeňské a justiční stráže) , Věznice Příbram

Úspěšně absolvovaný kurz v průběhu roku 2011

8.5 Vlastní šetření

V návaznosti na selekci respondentů bylo vlastní šetření, tedy vedení rozhovorů, prováděno také ve dvou částech. Průběh rozhovorů byl zaznamenáván na audio stopu, ze které poté vznikly přepisy v elektronické podobě. V prvním případě respondentů z příbramské organizační jednotky šlo o dotazování v prostorách jejich místní ubytovny, tedy v klidném a známém prostředí bez vedlejších rušivých jevů. V druhém případě příslušníků z pražské organizační jednotky šlo o klidné bytové prostory, ve kterém byl také navozen nerušený klid. Otázky šetření byly předem vybrány tak, aby co nejvíce odpovídaly na cíle výzkumu. Zařazeny byly do tří hlavních sfér týkajících se tématu výzkumu. Šlo především o sféru *motivační, organizační a výukovou*. V první řadě byly však voleny otázky pro navození dobré atmosféry, uvolnění příslušníků a vytvoření pocitu důvěry. Tyto

otázky se týkaly především neproblémových skutečností, současných aktivit a zkušeností. Jednalo se zejména o otázky:

Tab. 6: Otázky výzkumu navozující atmosféru

Jak jste se dnes měl/a?
Kolik Vám je let?
Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
Co Vás vedlo k práci u vězeňské služby?

Zdroj: Vlastní úpravy

Po počátečním překonání nervozity a uvolnění byly voleny otázky týkající se již vlastního výzkumu, v první řadě šlo o základní otázky *týkající se organizační sféry* nástupního kurzu.

Tab. 7: Otázky výzkumu zaměřené na organizaci

Jaký je Váš názor na nastavený denní režim a délku kurzu?
Jak náročná Vám základní odborná příprava připadala?
Byl jste vždy o všem dostatečně dopředu informován?
Jaká byla úroveň technického vybavení v Institutu a na ubytovně?
Byl jste spokojen se stravováním a ubytováním?
Co Vám v průběhu kurzu chybělo pro Vaše pohodlí?
Připravil Vás nástupní kurz dostatečně pro výkon služby v teorii i v praxi?
Jak probíhalo kulturní a sportovní vyžití příslušníků v době kurzu?

Zdroj: Vlastní úpravy

Po sadě základních otázek týkajících se organizace přišla vždy řada na *otázky z bloku výuky*. Pro pohodlí respondentů bylo nabízeno občerstvení v podobě minerální vody a zákusků. V případě potřeby i přestávka na toaletu.

Tab. 8: Otázky výzkumu zaměřené na výuku

Jaká byla podle Vás úroveň pedagogů Institutu?
Jaký byl přístup pedagogů ke studujícím?
Jaké předměty byly pro Vás nejdůležitější, a které nepodstatné?
Je důležité znát dobře teorii pro Váš výkon služby ve Věznici?
Vyhovovalo Vám množství teorie?
Byly pro Vás větším přínosem teoretické nebo praktické předměty?
Jaký je Váš názor na důležitost propojení teorie s praxí v rámci kurzu?
Naučil jste se vše potřebné pro výkon služby po praktické stránce?

Zdroj: Vlastní úpravy

Závěrečný blok otázek směřoval na *motivaci* příslušníků dokončit zdárně kurz, aktivnímu přístupu i na jejich následném působení u vězeňské služby.

Tab. 9: Otázky zaměřené na motivaci

Máte v úmyslu pokračovat ve zvyšování svého vzdělání?
Co Vás k tomu vede/nevede?
Co Vás nejvíce motivovalo ke zdárnému splnění kurzu?
Motivovali Vás k tomu nějakým způsobem pedagogové v Institutu?
Čím Vás motivovali/demotivovali?
Co vás bavilo/nebavilo na kurzu?
Obohatil Vás kurz i ve Vašem soukromém životě?
Čeho jste se při kurzu nejvíce bál?

Zdroj: Vlastní úpravy

8.6 Interpretace výsledků

Pro přehlednou interpretaci výsledků dotazování je důležité rozbořem celého procesu vzdělávání získat kategorie, jejichž zkoumané téma je vždy přínosné ke splnění zadaných výzkumných cílů. Na tyto ucelené kategorie následně aplikovat lokalizovaná témata ze získaných zdrojů.

Organizace takového typu vzdělávání jako je nástupní kurz základní odborné přípravy příslušníků vyžaduje náročné řešení tohoto procesu. Důsledkem toho vznikají i náročné požadavky na absolventy takového kurzu, psychické i fyzické. R1 - *Po psychické stránce jsem nevěděl do čeho jdu, bylo to velmi náročné, zvlášť některé předměty.* R5 – *Po pár týdnech jsem na tom byl s fyzickou daleko lépe, nabral jsem sílu.* Náročnost je dána nutností takové přípravy pro budoucí výkon služby. Příslušníci si uvědomují své nedostatky a je na nich, jestli se dokáží přizpůsobit. R2 - *Fyzicky byla nejnáročnější sebeobrana, tam jsem zjistil, kde mám velké mezery na svém těle. Začal jsem chodit pravidelně do posilovny v Institutu a ke konci kurzu jsem už měl vynikající kondici, ještě jsme s klukama chodili běhat když na to bylo počasí.* R4 – *Hromadně jsme začali chodit do posilovny.* Po psychické stránce je kurz velmi náročný, připravuje budoucí příslušníky na vysoké psychické zatížení ve věznicí. R2 - *Psychicky to bylo náročnější, hlavně modelové situace...* R5 – *Když jsem se vrátil na věznici, věděl jsem co můžu čekat a nebál se..* R3 - *Po psychické stránce jsme byli v pohodě, i když občas to nebylo jednoduché a bylo potřeba vydržet a ovládat se.* K přechodu do vězeňského režimu organizace napomáhá i nastavený denní režim daný vnitřním řádem institutu, jenž svým přesným časovým vymezením všech aktivit jasně dává najevo nutnost dodržování časového řádu do nejmenších detailů.⁷⁹ R4 - *Dá se to zvládat když chcete, je to náročné a vyčerpávající ale musí se to vydržet. Když si to dobře naplánujete tak se to bez problémů daří dodržovat.* R6 – *Od rána až do večera je všechno dané, moc osobního prostoru není, až večer.* R5 – *Na minutu přesné, i kdy máte jíst, prostě jako ve věznicí.* Nicméně i v tomto řádu se dají nalézt mírné organizační nedostatky plynoucí ze vzniklých situací. Jde především o otázku organizace obědů a

⁷⁹ Podkapitola 7.3 Následné vzdělávání, s. 62.

odchodů na ně. V jeden okamžik jdou všechny třídy na oběd, kde poté vznikají dlouho trvající fronty. R2 - *Přestávky byly v klidu, čas na oběd byl taky dobrý, jen sme vždycky čekali dlouho ve frontě, učitelé chodějí všichni dřív aby se tomu právě vyhli, a my tam pak naklušeme všichni najednou, v našem případě tři třídy a další lidi z diama nebo odkud byli.* R5 – *Ty obědy jsou nedořešené, buď tam skoro nikdo není, nebo je tam tak plno, že čekáte dlouho.* R4 – *Když jsme chtěli větší výběr z jídel a nečekat ve frontách až na schody, museli jsme být mezi prvníma.* R2 - *Pak už to bylo dobrý, jen když jsme po obědě neměli sebeobranu, najíte se a za půl hodiny dostáváte pěsti třeba do břicha nebo s váma házej, to je Vám pak na zvracení leda.*

Délka celého kurzu byla v roce 2011 necelých třináct týdnů i se závěrečnými zkouškami. Za tuto dobu (přes čtyři sta vyučovacích hodin) si příslušníci měli osvojit vše potřebné pro další výkon služby. Délka tohoto kurzu se neustále v historii vyvíjela v závislosti na změnách typologií kurzů. Vystává otázka, zda tato současná délka plně vyhovuje ke splnění požadovaných cílů kurzu. R1 - *Kurz mi přišel dlouhý, poslední tři týdny jsme jen opakovali, nebo se dělalo něco jiného, bylo to dlouhé.* R4 – *Na konci jsme hlavně opakovali a připravovali se, dalo se to zvládnout za kratší dobu.* R6 – *poslední dva týdny byly o ničem, jen čekání a učení se na zkoušky.* R2 - *Délku jsem moc nevnímal, ale ke konci jsme se už děsně nudili a chtěli to mít za sebou.* Doba mezi 15:15 až 16:30 každý všední den kurzu je vymezena na samostudium příslušníků. Důraz na samostudium v této době se nezdá být tak patrný a aktivity příslušníků v této době se studia převážně netýkají. R1 - *Samostudium jsme vůbec nevyužívali, spíš jsme to brali jako konec školy v ten den.* R3 - *Líbilo se mi samostudium, je to vlastně volný čas, učili jsme se maximálně večer když měl být test.* R6 - *Nikdo se hned po škole nešel zase učit, každý odpočíval nebo dělal něco jiného. Většinou jsme se všechno naučili už ve škole, nebo večer před testem.*

Komunikace mezi Institutem a příslušníky probíhá na dobré úrovni, úloha třídního učitele a vedoucího třídy je nastavena dobře. Studenti (příslušníci) jsou informováni o všech záležitostech včas a nevznikají nedorozumění z nedostatku informací. Tyto aktivity jsou hodnoceny ve všech směrech kladně. R3 - *Naše třídní učitelka nám buďto sama vše řekla na týden dopředu, nebo vzkázala našemu třídnímu vedoucímu, a ten nás informoval,*

informoval nás i ohledně porad na které chodil, takže jsme neměli problém s tím, že by se k nám něco dostalo později než mělo. R6 – Vše se probíralo s třídním učitelem, závěry z porad, budoucí organizace, věděli jsme všechno potřebné. Nový školský areál institutu otevřený v roce 2000 je po technologické stránce na vysoké úrovni. Vybavení každé třídy a celkové zázemí odpovídá modernímu pojetí vzdělávání a napomáhá k efektivní vzdělávací činnosti. R2 - Třídy v institutu jsou výborné, jako nové, tohle prostředí bylo opravdu na dobré úrovni. R6 – Luxusní zázemí, skvěle řešené, opravdu moc dobré. R5 – Takové vybavení jsem nečekal, všechno působí jako nové a celkově to přináší dojem velké úrovně. Jediné slabé místo se ukázalo v podobě místnosti s počítači (přibližně pět kusů) a přístupem na internet. Z odpovědí je patrné nedostatečné hardwarové vybavení a připojení k internetu. Tento problém poté řeší příslušníci hledáním alternativních zdrojů přístupu k internetu v přilehlých restauracích. R1 - Počítače s přístupem na internet v institutu, bylo jich tam asi 5 a šel tak jeden, ale tak pomalu že se tam nedalo nic dělat, ani pomalu na ten mail se nešlo podívat, kluci chodili s notebookama do hospody s wifi připojením, museli jinak byli odřízli od světa. R5 – Ani nemělo cenu zkoušet to, raději jsme rovnou šli někam jinam, kde mají wifi připojení. Jinak bych nevěděl o světě. Úroveň vybavení ubytovny sloužící příslušníkům jako jejich druhý domov v době kurzu se jeví jako zastaralá. Jde o budovu ubytovny odkoupenou od podniku DIAMO v dobách začátku Institutu ve Stráži pod Ralskem, jenž od té doby neprošla dostatečnou rekonstrukcí. Přístup k internetu v této budově není možný. V každém patře se nachází kulturní místnost, jenž se jeví jako nevybavená. R2 - Ubytování jak jsem říkal, nic moc, zastaralé, ale aspoň bylo zadarmo. I když za ten internet bych si klidně něco zaplatil. R6 – Ubytovna nedotčená časem, málo vybavená, jediné nové na ubytovně jsou asi plastová okna. R3 - Do kulturní místnosti jsem vstoupila jen jednou, jsou tam 4 stoly a televize s pár kanály. Raději jsme chodili bavit se do restaurací. V případě sportovního vyžití je na prvním místě jasně uváděna posilovna, která svou vybaveností poskytuje plnohodnotné sportovní vyžití. Ostatní nabízené služby jako tělocvična k pronájmu či tenisové kurty a bazén již nejsou tak využívány. R1 - Ještě byla zima, takže sme moc nesportovali, akorát do posilovny sme chodili, tam to bylo fajn, dobře vybavená, člověk si tam pořádně zacvičil, pár kluků chodilo hrát florbal, ale bylo to někam do haly a platili za to, já jsem spíš chodil jen do té posilovny. R4 – Jasně posilovna, skvěle

vybavená, skoro každý podvečer po škole jsme se tam scházeli. R5 – Nejvíce jsem využíval posilovnu, dalo se tak krásně zacvičit si, byla pořád plná. Kulturní vyžití ve Stráži pod Ralskem není na vysoké úrovni, v obci se nachází pár hostinských podniků a kino, které ale moc nevysílá. Jedním z důvodů navštěvování těchto podniků byla i potřeba internetového připojení. R2 - *No chodili jsme hlavně do hospody, většinou ale kvůli internetu.* R5 – *Hodně jsme chodili do restaurací na něco k pití, nebo se jen pobavit, nedalo se toho moc jiného dělat.* R3 - *Většinou jsme se šli bavit večer do restaurace, žádná jiná možnost nebyla, sport mě moc nebaví. Chtěli jsme jít do kina, ale nedávali nic pořádného.*

Uvědomění si úlohy teoretické i praktické přípravy je u příslušníků jasně vidět. Na důležitost *výuky* je kladen jasný důraz a je tomu příkladem přístup z obou stran, příslušníků i pedagogů. Připravit příslušníka na jeho výkon služby po teoretické a praktické stránce není jednoduché. Ve všech případech odpovědí respondentů šlo o dobře odvedenou pedagogickou činnost ze strany pedagogů institutu. R1 - *Přišel jsem už se základem z věznic, kde jsem si toho už hodně zkusil a naučil, no a tady jsem se naučil zbytek a dostal to do ruky, teda naučil se vše dělat automaticky. No a teorii jsem pak uměl dokonale, všechno je upravený zákonem a o všem jsem měl přehled díky kurzu, tam jsme probrali a vysvětlili si všechno.* R3 - *Dá se to tak říct, teorie bylo hodně ale je to všechno potřeba znát, jinak by to nešlo dělat, myslím tím zákony, no a v praxi si nemůžu stěžovat, po kurzu jsem uměla všechno co jsem potřebovala umět, i něco navíc kdybych změnila zařazení.* R5 – *V tomhle nemám výhrady, naučili nás co jsme potřebovali jak v teorii, tak v praxi.* Ve všech případech šlo u respondentů o dostačující i přesahující osvojené znalosti, vědomosti a návyky. V tomto důsledku je tedy možné říci o hypotéze č. 1, že byla potvrzena její platnost. Institut vzdělávání zajišťuje dostatečnou profesní teoretickou a praktickou přípravu příslušníků pro výkon služby.

Příslušníci si také uvědomují důležitost takového množství teorie převážně ve formě zákonných nařízení, které je prostředkem a podkladem pro jejich výkon služby ve věznicích. Jsou ochotni si takové množství osvojit z důvodu jeho potřeby a to hlavně pro následný dobrý výkon své služby. V tomto se shodují všichni zúčastnění respondenti. R1 - *Tak to je jasné, jenom praxe nestačí. Abych věděl, jak se můžu zachovat třeba při nějaé*

mimořádné situaci, nebo jenom při komunikaci s vězněm, tak musím znát co můžu, a co nesmím. Bez toho by to nešlo. Zákony se musí znát a dodržovat, nejde si dělat něco jen podle toho jak si zrovna umíníte. Kdybych nevěděl jak a při jaké okolnosti můžu použít střelnou zbraň třeba na věži, nikdy bych tam nešel. Bez teorie to nejde, to se prostě jen praxí naučit nedá. R3 - Je to nesmírně důležité pro všechny ve věznici. Dělají se i testy při služební a profesní přípravě, ale pro to to není. Když nezná teorii zaměstnanec někde ve veřejném sektoru, a něco se stane, není to tak nebezpečné jako když se něco semele na věznici a někomu se něco stane. Proto musí každý znát všechny důležité zákony, o ty jde především. To je základ všeho. Dle těchto výsledků výzkumu lze potvrdit platnost hypotézy č. 2 Dobře osvojené teoretické vědomosti příslušníků jsou předpokladem pro jejich dobrý výkon služby v praxi.

K těmto skutečnostem napomáhá také úroveň pedagogického sboru, jenž je nedílnou součástí tohoto procesu. Zvláště pak mladší vrstva těchto pedagogů byla ve všech případech zmiňována velice kladně a na úrovni. Starší generace se jeví také velmi dobře, nicméně její práce od mladších se trošku liší v přístupu, který se většině respondentům zdál být směřovaný spíše do vojenského výcviku podobného základní vojenské přípravě v podobě drsnějšího přístupu a chování. R1 - *Tak někteří učitelé byli v pohodě, hlavně ty mladší, s nima to bylo fajn. Tak nějak nebyli proti nám jako jiný, a hlavně nás naučili, bylo vidět že tomu rozumí, že maj praxi i teorii zmáklou. R3 - Vysoká, všichni se mi zdáli na pravém místě, ty nejdůležitější předměty nás učili ty, kteří měli velké zkušenosti z vlastní praxe. R2 - Ty mladší byli jasně nejlepší, věděli jak na to koukáme my, a co nechápeme nám vysvětlili, na ty byl spoleh. Ty starý učitelé tam působili spíš jako strašáci. Dělej to dobře nebo bude zle. R1 - No hlavně ty starší, připadal jsem si jak v těch starších filmech na vojně, nebyli na nás moc přívětiví...*

Za nejdůležitější předměty jsou jasně brány ty služební, je na ně kladen důraz již od prvních dnů ve službě. Jejich důležitost je dána především jejich úpravou v podstatě všech činností ve věznici. Proto i příslušníci považují za nejdůležitější tyto předměty a věnují jim nejvíce času, stejně tak jejich hodinové rozpětí je dvakrát větší než u humanitních

předmětů⁸⁰ R1 - *Pro mě byl nejdůležitější výkon trestu a služební příprava, brali sme tam přímo to co dělám, to z čeho mě i zkoušej na věznici, a pak taky sebeobrana , to mi přišlo jako důležitý a bavilo mě to...* R6 – *Jasně služebka (služební příprava), potom střelecká příprava a výkon vazby.* R2 - *Služební příprava, tam sme brali i justičku, to bylo dobré projít si to všechno . Střelecká příprava taky, člověk je pak sebevědomější když se naučí manipulovat se zbraní.* Naopak za nejméně podstatné předměty jsou dle výsledků brány humanitní předměty, i když jejich přínos je také patrný. R2 - *Profesní etika mi přišla jako zbytečná, jak se chovat nám říkají velitelé tak nějak, a zbytek sem odkoukal od kolegů.* R3 - *Nepodstatná mi přišla pedagogika hlavně, a pořadová příprava mi přišla spíše jako zpestření než pravý předmět. Moc se tam toho neučíte, jen pochodujete, a to jsem snad ještě v praxi nezažila. Salutovat a hlásit se mě naučili na věznici.* Předmět pořadové přípravy byl zmiňován skoro v každém případě, šlo především o jeho časovou dotaci, která převyšovala dostačující rozpětí. R1 - *Nepodstatná mi přišla pořadová příprava, to jsem nechápal, sice jsem tu krátce ale pochodovat sem nikdy nemusel, jak salutovat nám řekli už na věznici, nebo jak se hlásit, to podstatné by se dalo naučit za pár hodin a pak to jednou zopakovat, pak už to nebavilo a člověk se nudil.* R5 – *Bylo to zbytečné, takovou dobu věnovat pochodům, naučíte se to během pár hodin.* Množství teorie a její vyrovnanost s praktickou částí je velmi důležité. V teoretické části dochází k probrání všech důležitých zákonných opatření v podobě služebních předmětů. V humanitně zaměřených předmětech je pak teorie zvládnutá také velmi dobře. Přechod mezi ní a praktickou částí kurzu je vyrovnaný a navazující, tudíž si příslušníci dokáží osvojenou teorii vyzkoušet i v praktické návaznosti. R1 - *... probírali jsme jeden paragraf za druhým a vysvětlovali si je, to bylo fajn, takhle sme si prošli všechny důležité zákony a ještě zbyl čas na opakování. To bylo dobré.* R4 – *Teorie bylo dost, ale učili jsme se postupně a všechno se vysvětlovalo na příkladech, potom jsme si to zkoušeli v praktických předmětech. S tím nebyl problém.* Praktická stránka výcviku přináší příslušníkům možnost si vyzkoušet a naučit všechny činnosti, které je čekají v budoucím výkonu služby. Tyto předměty jsou velice oceňovány pro jejich praktický přínos a názornost. R3 - *Naprosto, ať už poutání, nebo nabíjení vybíjení, prostě všechno jsme si vyzkoušeli, už jsem si to zkoušela předem ve věznici, ale tady jsme to zdokonalili,*

⁸⁰ Časová dotace služebních předmětů je přibližně 280 hodin, humanitních pouze 130.

před zkouškama nám i pučili všechno potřebné pro další zkoušení ve volném čase. R6 – Ve věznici před odjezdem jsem si už zkusil dost věcí, ale tady to bylo teprve to pravé, hlavně střelecká příprava a střelby pro mě byly nesmírně poučné, to se jinde nenaučíte.

V otázce *motivace* příslušníků vězeňská služba nepůsobí až tak velký dojem. Motivace přichází především ze strany příslušníků. Většina příslušníků bere nástupní kurz spíše jako nutnost k dalšímu působení ve vězeňské službě a ne jako část celoživotního vzdělávání. Ke zdárnému splnění nástupního kurzu příslušníky motivuje především příslib více peněz, a nutnost splnění pro další působení u vězeňské služby. R2 - *Asi to všechno co mě čeká potom, zvýšení platu, lepší hodnost na stejném místě, a hlavně dokázat si že to svedu stejně tak, jako ostatní.* R6 – *Motivuje povýšení a tedy i větší peníze, jako plnohodnotný příslušník pak můžu myslet i na další postup.* R4 - *Je to prostě povinnost, a někde se to naučit musíme.* R3 - *Když chci tuhle práci dělat, musím se snažit udělat pro to všechno.* Další zvyšování svého vzdělání neplánuje ani jeden z respondentů. Většina pracuje s přesvědčením, že na vyšší vzdělání nemají předpoklady, nebo je uspokojená se stávající situací. Ze strany zaměstnavatele tedy žádné jednání o budoucnosti nepřichází. R2 - *Asi ne, jsem takhle spokojený na soudě kde jsem, a vyhovuje mi to, na to abych dělal směnaře tak další školu nepotřebuju.* R3 - *Vysokou bych neudělala, prostě nemám takové ambice, stačí mi to co mám a jsem spokojená.* R5 – *Možná někdy v budoucnu, ale teď o tom vůbec neuvažuju, jsem rád za práci jakou mám.* Ze strany pedagogů v Institutu k nějakému kontaktu a motivaci také nedochází. Příslušníci jsou spíše bráni jako lidské zdroje nutné vzdělat, o následném dalším rozvoji se moc nemluví. Fakt o malém kariéřním plánování je zmiňován i v dokumentu *Koncept rozvoje českého vězeňství do roku 2015*, v němž je v doporučení zabývající se také zkvalitněním činností v procesu kariéřního plánování. R2 - *Ani ne, prostě jsme tu sami od sebe a děláme to pro sebe, oni nás moc nevnímají, mají tu hodně lidí za rok a spíš to berou jako pásovou výrobu, jedna třída přijde, druhá odejde, moc osobní a individuální přístup tady nenajdete.* R5 – *Nikdo se mnou zatím nemluvil, tohle se moc neřeší.* R6 - *Tohle je spíš na každém z nás.* Rovněž v tomto procesu se ale najdou hodnoty, ke kterým jsou příslušníci vedeni. Zvláště pak je důraz kladen na fakt, že vězeňská služba, ať už je její podoba na veřejnosti jakákoli, je také plnohodnotný člen

bezpečnostních složek České republiky. R1 - *Tak motivovali nás hlavně takovou hrdostí co v nás probouzeli, jako že příslušník státu, uniforma, že se musíme snažit aby jsme nějak vypadali, že jsme bezpečnostní sbor, tak mít k tomu respekt a vážit si toho.* R5 – *Jsme příslušníci České republiky, tak se tak také musíme chovat. Cítit úctu a respekt před hodnotou toho, co děláme.*

Nástupní kurz základní odborné přípravy pro příslušníky ovlivňuje jeho absolventy také v soukromém sektoru. Zvláště pak po fyzické stránce, tedy zvýšenou hladinou sportovních aktivit. V rámci své sebedůvěry byli všichni příslušníci jak se zdá obohaceni také. R1 - *Nakonec ano, mám neskutečně lepší fyzičku, začal jsem chodit pravidelně do posilovny a musím říct, že na veřejnosti se cítím sebejistější.* R3 - *Jsem klidnější a více si věřím i jako žena vůči mužům.* R5 – *Zhubl jsem tam 5 kilo a nadále chodím pravidelně cvičit. V práci i ve společnosti jsem pak jistější, zdá se mi, že mám o všem větší přehled, dávám větší pozor.*

Jako výsledek výzkumu lze konstatovat nezastupitelnost nástupního kurzu základní odborné přípravy příslušníků Vězeňské služby ČR. V úvodním procesu vzdělávání v příslušných věznicích sice dochází k určité formě úvodního vzdělávání, tato činnost však nelze brát jako plnohodnotná a dostačující. Jedná se spíše o vytváření základů, na kterých poté staví Institut vzdělávání v rámci svého nástupního kurzu. Za pomoci nashromážděných poznatků a jejich analýzy bylo možné vytvořit obraz celého procesu, jenž není pouze povrchním ale hlubším pohledem na tento vzdělávací proces. Tento obraz lze tedy využít pro konfrontaci se zadanými cíly výzkumu této práce. Dílčí cíl zabývající se organizací kurzu byl splněn. *Organizace kurzu* a jeho podstata je dána vysokou náročností tohoto specifického vzdělávání. Nastavený denní režim připravuje příslušníky na následný ještě tvrdší režim ve svých věznicích. Sice ho vnímají jako náročný, nicméně si uvědomují jeho nutnost. Délka kurzu se z výzkumu zdá být předimenzována. Existují případy, kdy jsou povoleny tzv. zrychlené kurzy v případech nutné potřeby více lidských zdrojů, zkrácené o několik týdnů, jejichž délka neovlivňuje výsledky u závěrečných zkoušek. Institut disponuje moderně vybaveným školním areálem, který vytváří pro příslušníky výborné podmínky v době studia. Jediné výhrady vznikají okolo časové organizace oběda.

Negativní hodnocení lze přiřknout především vybavení ubytovny a kulturních místností umístěných na každém jejím patře, které moc nepřispívají ke kulturnímu vyžití příslušníků. Za největší nedostatek v této době lze považovat nemožnost dostatečného přístupu k internetu. Je potřebné, aby dospělý jedinec mohl v tak dlouhé době bez problémů komunikovat se svou rodinou.

Jako odpověď na dílčí cíl výzkumu ohledně organizace a vytváření ideálních podmínek pro vzdělávání lze tedy říci, že na vytváření těchto podmínek spolupracuje především organizace kurzu a technické vybavení školního areálu, budova ubytovny působí spíše neutrálně. Dalším dílčím cílem bylo zjistit zda zvolený *koncept výuky* plní svou funkci účinně a vyváženě. V tomto ohledu jsou z výzkumu patrné pozitivní výsledky. Nástupní kurz se jeví jako účinný ve svém poslání na všestrannou přípravu příslušníka. Teoretická část je dobře vyvážená s praktickou a kladně se doplňují. Příslušníci končí kurz s dostatečným množstvím vědomostí, dovedností a návyků pro svou další působnost u vězeňské služby. Malý důraz je kladen pouze na dobu určenou k samostudiu, které není využíváno ve svém smyslu natolik. Dalším dílčím cílem bylo zjistit, zda příslušníci vnímají *motivující působení* ze strany Institutu vzdělávání. Jisté náznaky lze postřehnout především ze strany třídních učitelů, avšak motivace příslušníků přichází především od nich samotných v podobě více peněz a možnosti dalšího působení ve službě. Nelze však přehlédnout kladné působení a ovlivnění soukromého života příslušníků po absolvování. Zejména fyzická odolnost a sportovní návyky přetrvávají i po skončení kurzu. Po psychické stránce jsou poté příslušníci odolnější a jejich sebedůvěra je vyšší.

S menšími výhradami lze tedy konstatovat v rámci hlavního cíle výzkumu, že procesy probíhající v iniciačním vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR jsou dostatečně účinné a efektivní v rámci svých možností. V několika případech lze navrhnout inovační změny, které by mohly efektivitu a účinnost kurzu pozvednout o něco výš.

8.7 Návrh inovačních změn

Z výsledků výzkumu jsou patrné jisté nedostatky, ale také přebytky, které lze využít ve prospěch inovačních změn. Navrhované inovace lze rozdělit do dvou etap, jde především o inovace organizační a poté inovace postupů. V případě délky celého nástupního kurzu⁸¹ lze navrhnout především snížení počtu týdnů kurzu, a to o dva týdny. Zkrácené kurzy již v institut probíhaly a jejich účinnost tím nebyla nijak ovlivněna. Zkušenosti s ještě větší zkrácenou dobou tedy Institut má.

Dle výsledků je většina látky probrána již v předstihu a dostatečně. Toto zkrácení by měl podpořit i návrh na kladení většího důrazu na dobu samostudia, která není momentálně dostatečně využívána a zkrácené dva týdny, kdy jde zejména o opakování, by mohla dostatečně nahradit. Příslušníci by měli být více vedeni a motivováni ke samostudiu v době k tomu vytyčené, ne zcela využívané. V závislosti na zkrácené době průběhu kurzu dojde také ke snížení variabilních nákladů na provoz školního areálu a ubytovny. Sníží se také náklady na stravování, které je plně hrazeno. Tyto získané (ušetřené) prostředky lze poté využít k odstranění problémů týkajících se především ubytovny a jejího vybavení, tedy k její postupné modernizaci a lepšímu vybavení na jednotlivých pokojích i v kulturních místnostech. V první řadě jde také o návrh zavedení internetového připojení na ubytovně pro příslušníky v podobě jednoduchého wifi připojení, které by zabezpečilo příslušníkům kontakt se světem, převážná většina je nucena používat připojení v přílehlých hostinských zařízeních. V případě mnohokrát zmiňovaných problémů při době oběda, kdy se setkávají všichni příslušníci najednou ve stravovacím zařízení, prozatím nelze navrhnout inovaci. K té by muselo dojít především ze strany provozovatele stravovacího zařízení, kterým Institut vzdělávání není. Další návrh inovace lze stanovit v oblasti motivace příslušníků ze strany Institutu. Pedagogové by se měli více zaměřit na motivující působení z jejich strany nejen v oblasti plnění nástupního kurzu, ale také v oblasti podpory dalšího prohlubujícího vzdělávání v následujících letech, jenž by vedlo ke zvyšování vzdělanostní a morální úrovně a hodnoty celé vězeňské služby. V oblasti výuky jde pouze o jeden návrh. Jde o

⁸¹ Působení příslušníka na území Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem.

zkrácení hodinové dotace předmětu pořadová příprava, a její rozdělení mezi ostatní služební předměty. Čas nutný k osvojení si potřebných návyků v tomto předmětu je daleko menší, než jeho časová dotace. Ve výsledku jde tedy zejména o návrhy těchto inovací:

- Zkrácení doby trvání nástupního kurzu o dva týdny na přibližně jedenáct a půl týdne.
- Zvýšené zapojení a kladení důrazu na ne zcela využívanou dobu samostudia.
- Snížení časové dotace předmětu Pořadová příprava o 30% a její následné využití pro náročnější služební předměty.
- Využití získaných prostředků (ušetřené variabilní náklady) k postupné modernizaci ubytovny
- Zavedení WiFi připojení v prostorách ubytovny pro příslušníky
- Zvýšení motivačního úsilí a působení na příslušníky ze strany pedagogického sboru v návaznosti na Program celoživotního vzdělávání Vězeňské služby ČR

9. ZÁVĚR

Vzdělávání nových příslušníků u vězeňské služby prošlo za celou svou dobu působnosti mnoha změnami. Od učitelů a duchovních činitelů v druhé polovině 19. století se vyvinulo až k složitým programům celoživotního vzdělávání současnosti. Vzhledem k počtu vzdělávaných příslušníků dochází ze strany vězeňské služby k dostatečně dobře organizovanému systematickému vzdělávání. Vězeňská služba si je dobře vědoma důležitosti a nezaměnitelnosti lidského faktoru v tomto bezpečnostním sboru. Také z tohoto důvodu je z její strany kladen značný důraz na řádné odborné vzdělávání nově přijatých příslušníků před plnohodnotným zapojením do výkonu služby. Náročnost a v jisté míře i tvrdost tohoto iniciačního vzdělávání je poté chápána jako nutná součást příprav na následné náročné povolání. Ze zjištěných skutečností lze vyjádřit úctu lidem, jenž se rozhodnou v tomto zaměstnání působit a přispívat tak k nápravě odsouzených osob a lepší společnosti. Stanovené cíle práce lze považovat za splněné. V průběhu práce se podařilo proniknout do nepřilíživé veřejnosti oblíbeného tématu, avšak velmi zajímavého a poučného. Díky detailnímu rozboru vznikl ucelený pohled na celý proces iniciačního vzdělávání, jenž může být přínosem a zdrojem pro budoucí možné studie a práce. Ukázala se nesmírná specifická tohoto procesu z důvodu jedinečnosti zaměření práce vězeňské služby a jejich úkolů. Mimo předávání odborných vědomostí, dovedností a návyků se jako důležitá také ukázala psychická příprava příslušníků, jenž poté napomáhá těmto zaměstnancům při výkonu své služby zvládat náročné podmínky při jejich každodenní práci. Podařilo se zmapovat strukturu iniciačního vzdělávání vězeňské služby současnosti i minulosti, ale také její návaznost na další personální činnosti probíhající ve věznicích, stejně tak organizaci jako takovou ve své podstatě. Přínosem této práce je tedy především vytvoření kompletní podoby tohoto tématického problému v teoretické části. V praktické části proběhla analýza celého procesu vzdělávání příslušníků v rámci nástupního kurzu ve Stráži pod Ralskem, jenž se jeví jako dostatečně účinný ve svých možnostech. Za pomoci výzkumných metod byly zjištěny mírné nedostatky, jenž mohou sloužit spolu s následně vytvořeným návrhem inovačních změn jako podklad pro budoucí výzkumy tohoto tématu, ale také jako podnět pro samotnou vězeňskou službu k inovačním změnám tohoto vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Literární zdroje

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů : Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha : Grada Publishing, a. s., 2007. 769 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, Jan. *Skryté bohatství firmy*. Praha: Alfa Publishing, s. r. o., 2006. ISBN 80-86851-17-6.

BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

COYLE, Andrew. *Řízení věznic v čase změn : Příloha časopisu České vězeňství č. 1/2004*. Praha : Vězeňská služba České republiky, 2004. 110 s. ISSN 1213-9297.

HÁLA, Jaroslav. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. ISBN 80-86708-05-5.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-736-7040-2.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a dopl. vyd. Praha : Management Press, s. r. o., 2008. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOCIÁNOVÁ, Renata. *Metody personální práce*. Praha: Universita Karlova v Praze, filosofická fakulta, katedra andragogiky a personálního řízení, 2007. 174 s. ISBN 978-80-239-9327-1.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

VACÍNOVÁ, Tereza, Jarmila KLUGEROVÁ a Irena PRÁZOVÁ. *Kapitoly z psychologie učení a výchovy*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-42-6.

VELFL, Josef. *Příbram v průběhu staletí*. 2. vyd. Příbram : Městský úřad, 2003. 287 s. ISBN 80-7341-109-1.

VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců: 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

Elektronické zdroje

České vězeňství. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2011, č. 2. ISSN 1213-9297. Dostupné z WWW: < http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Ceske%20vezenstvi/2011/ČV2_2011.pdf >.

Historická penologie: Proměny odborné přípravy vězeňského personálu[online]. Institut vzdělávání - kabinet dokumentace a historie VS ČR, 2010 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z WWW: < http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Historicka%20penologie/2010/HP2.10.pdf >.

Personální odbor. In: www.vscr.cz [online]. 8.1.2010 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z: < <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/personalistika-1103/personalistika-1358/o-nas-6100> >.

Ivvs.cz [online]. 2009 [cit. 2010-02-27]. Základní odborná příprava - vyrovnávací kurz pro správní referenty. Dostupné z WWW: <<http://www.ivvs.cz/?clid=125>>.

Vnitřní řád IV VS ČR. In: www.ivvs.cz. Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR, 2011. Dostupné z WWW: <http://www.ivvs.cz/_uploaded/files/43/vnitri_rad_7_2_2011.pdf>.

Vězeňská služba České republiky. Koncept rozvoje českého vězeňství do roku 2015 [online]. Praha, 2005 [cit. 2010-03-09]. Dostupné z WWW: <http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/koncepce_do%20roku_2015.pdf>.

Věznice Příbram [online]. Příbram [cit. 2010-03-09]. Dostupné z: <<http://www.vscr.cz/veznice-pribram-91/o-nas-1619/zakladni-informace-1097/veznice-pribram-5040>>.

www.vscr.cz [online]. Vězeňská služba České republiky, 4.11.2011 [cit. 2012-02-22]. Dostupné z: <<http://www.vscr.cz/vazebni-veznice-hradec-kralove-75/o-nas-1581/pracovni-prilezitosti-697/obecne-informace-o-prijimacim-rizeni-k-vezenske-sluzbe-cr-5520>>.

Zákonné normy

Zákon č. 169/1999 Sb., o Výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 140/1961 Sb., Trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Nariadení generálního ředitele č. 67/2009, o rozsahu služební přípravy příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

Nariadení generálního ředitele č. 11/2006, o vězeňské a justiční strážci.

Nariadení generálního ředitele č. 34/2008, o činnosti psychologa při psychologickém posuzování uchazečů a zaměstnanců ve Vězeňské službě České republiky.

Nariadení generálního ředitele č. 34/2011, kterým se stanoví systém kariérního plánování.

Nariadení generálního ředitele č. 5/2007, o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě České republiky

Nariadení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY

Literární zdroje

UNODC. *Handbook for prison leaders: a basic training tool and curriculum for prison managers based on international standards and norms*. New York: United Nations, 2010. ISBN 978-92-1-130292-9.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Rozdělení věznic do čtyř základních typů.....	30
Tabulka 2: Rozdělení vězeňské služby do pěti základních typů.....	32
Tabulka 3: Možné dosahované výsledky ve služebním hodnocení.....	41
Tabulka 4: Obsah rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.....	58
Tabulka 5: Dělení vstupního vzdělávání příslušníků VS ČR.....	59
Tabulka 6: Otázky výzkumu navozující atmosféru.....	77
Tabulka 7: Otázky výzkumu zaměřené na organizaci.....	77
Tabulka 8: Otázky výzkumu zaměřené na výuku.....	78
Tabulka 9: Otázky zaměřené na motivaci.....	78

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Průběžné hodnocení příslušníka.....	I
Příloha B – Vybavení příslušníka Vězeňské služby zařazeného do základní odborné přípravy typu „A“.....	V
Příloha C – Výňatky z rozhovorů.....	VII

Příloha A – Průběžné hodnocení příslušníka

(razítko organizační jednotky
Vězeňské služby ČR)

Výtisk č.:

PRŮBĚŽNÉ HODNOCENÍ PŘÍSLUŠNÍKA

(§ 203 zákona č. 361/2003 Sb o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, dále jen „zákon“)

Hodnocení za období od [] do []

HODNOCENÝ PŘÍSLUŠNÍK		
Služební hodnost, hodnostní označení, titul, jméno a příjmení	Č. sl. průkazu	Služební místo hodnoceného

PŘÍMÝ NADŘÍZENÝ HODNOCENÉHO PŘÍSLUŠNÍKA - HODNOTITEL	
Služební hodnost, hodnostní označení, titul, jméno a příjmení	Sl. místo přímého nadřízeného

KRITÉRIUM	KLASIFIKACE - HODNOCENÍ				
služební připravenost	1	2	3	4	5
odborné znalosti a dovednosti	1	2	3	4	5
ochota a iniciativa	1	2	3	4	5
schopnost týmové práce	1	2	3	4	5
komunikace	1	2	3	4	5
rozhodnost a řešení nestandardních situací	1	2	3	4	5
schopnost získat autoritu	1	2	3	4	5
dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví	1	2	3	4	5
<i>Součet celkem</i>					

KRITÉRIA ŘÍDÍCÍ PRÁCE ⁸²	KLASIFIKACE - HODNOCENÍ				
plánování	1	2	3	4	5
organizování	1	2	3	4	5
řízení a motivace	1	2	3	4	5
Kontrola	1	2	3	4	5
<i>Součet celkem</i>					

Legenda k číselnému hodnocení

Bodové hodnocení	1	2	3	4	5
------------------	---	---	---	---	---

⁸² Vyplní se pouze u příslušníků, kteří mají přiznaný příplatek za vedení a u příslušníků, kteří zastupují ISS nebo ISS – operátora v době jejich nepřítomnosti

Úroveň	dosahuje vynikajících výsledků	dosahuje velmi dobrých výsledků	dosahuje dobrých výsledků	dosahuje dobrých výsledků s výhradami	dosahuje neuspokojivých výsledků
---------------	---------------------------------------	--	----------------------------------	--	---

Vyhodnocení klasifikace

Souhrnné vyhodnocení úrovně služby (vyjádřeno průměrem)	
---	--

Prostor pro poznámky hodnotitele

Za účelem průběžné evidence konkrétního opakovaného či určitou dobu trvajících jednání hodnoceného (pozitivního i negativního), nebo slovní hodnocení které nebylo možno dostatečným způsobem vyjádřit klasifikací. Dále např. oblasti, ve kterých dosahuje vynikajících výsledků či naopak oblasti, v nichž se musí zlepšit.

Závěr průběžného hodnocení

Na základě skutečností tohoto průběžného hodnocení konstatuji, že příslušník ve výkonu služby dosahuje

- a) vynikajících výsledků*
- b) velmi dobrých výsledků*
- c) dobrých výsledků*
- d) dobrých výsledků s výhradami*
- e) neuspokojivých výsledků*

Hodnocení zpracoval dne

.....

podpis hodnotitele

S průběžným hodnocením seznámen dne

.....

podpis hodnoceného

* Nehodící se

škrtněte!

Poučení:

V případě, že hodnocený se závěry průběžného hodnocení nesouhlasí, má právo podat písemné námitky /příloha č.1/ vedoucímu hodnotiteli a to do 15 dnů ode dne seznámení se služebním hodnocením. Vedoucí hodnotitele za přítomnosti hodnoceného a hodnotitele námitky projedná a do 30 dnů od dne jejich podání námitkám: a) vyhoví a průběžné hodnocení změní, nebo b) námitky zamítne a průběžné hodnocení potvrdí.

PŘÍLOHA Č. 1 PRŮBĚŽNÉHO HODNOCENÍ PŘÍSLUŠNÍKA

PŘÍSLUŠNÍK		
Služební hodnost, hodnostní označení, titul, jméno a příjmení	Č. sl. průkazu	Služební místo

Námitky proti průběžnému hodnocení za období:

Námítky a jejich odůvodnění (v případě nedostatku místa uplatněte námítky na zvláštním listě)

V Příbrami dne

.....

Vypořádání námitek

Vaše námítky zamítám a služební hodnocení potvrzuji.*

Vaším námítkám vyhovuji a služební hodnocení měním takto:*

V Příbrami dne

.....

*Nehodící se škrtněte!

Příloha B – Vybavení příslušníka Vězeňské služby zařazeného do základní odborné přípravy typu „A“

I. Materiální vybavení ZOP/A

1. stejnokroj základní podle klimatických podmínek,
2. stejnokroj pracovní + obuv (cobra),
3. služební pás,
4. kapesní slzotvorný aerosolový rozprašovač včetně pouzdra
5. pouta včetně pouzdra
6. předváděcí řetízky
7. služební obušek,
8. taška služební
9. pouzdra na služební zbraně,
10. prázdné zásobníky do služebních zbraní,
11. oděv a obuv pro tělesnou přípravu podle klimatických podmínek (hala, hřiště, bazén),
12. psací potřeby a formuláře (žádost o udělení dovolené, cestovní příkaz apod.),
13. osobní hygienické potřeby,
14. obuv na přezutí do učebny,
15. čištění na zbraně,
16. kapesní obvazový balíček včetně pouzdra

II. Právní a vnitřní předpisy - ZOP/A

1. zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
2. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů,
3. zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
4. zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů,

5. vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů,

6. vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů,

7. nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 11/2006 o vězeňské a justiční strážci, ve znění pozdějších předpisů,

8. Instrukce Ministerstva spravedlnosti ze dne 15. prosince 2009, č.j. 395/2009-OBKŘ o justiční strážci,

i) nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 21/2010, kterým se stanoví úkoly zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby České republiky při zabezpečování výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby a výkonu zabezpečovací detence, ve znění pozdějších předpisů.

Příloha C – Výňatky z rozhovorů

Respondent č. 1

Jak jste dnes měl?

...Dobré to bylo, dlouhé ale dobré, v práci nebyl žádný problém...

Kolik Vám je let?

... Je mi 21 let...

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

...Mám za sebou maturitu...

Co Vás vedlo k práci u Vězeňské služby?

...Chtěl jsem jít k policii, ale nenabíraj, tak jsem to zkusil tady s tím, že se uvidí co dál, ozvali se mi zrovna z prahy, tak sem tu...

Jaký je Váš názor na nastavený denní režim a délku kurzu?

...No bylo to náročný, ráno vždycky chaos, hlavně mezi snídaní a školou, potom mě štvalo to dlouhé čekání na oběd, celá škola jde najednou skoro, to je pak děs, hlavně jsme přišli pozdě a už nebylo moc na výběr z jídel, po škole to šlo už, nejvíc se člověk těšil na večeri. Samostudium jsme vůbec nevyužívali, spíš jsme to brali jako konec školy v ten den. Kurz mi přišel dlouhý, poslední tři tejdny jsme jen opakovali, nebo se dělalo něco jiného, bylo to dlouhý...

Jak náročná Vám základní odborná příprava připadala?

...Fyzicky jsem byl dobře připravený, sebeobranu jsem zvládal docela dobře, učitel se vždy dokázal přizpůsobit, nebylo by to že by nás nutil dělat něco až do padnutí. Po psychické stránce jsem nevěděl do čeho jdu, bylo to velmi náročné, zvláště některé

předměty nás všechny vždy odrovnali na zbytek dne, ale dalo se to vydržet když si člověk dobře odpočinul...

Byl jste vždy o všem dostatečně dopředu informován?

...Jo to se dá říct, naše třídní byla fantastická a všechno nám říkala, z její strany to bylo super, starala se o nás už od prvního dne...

Jaká byla úroveň technického vybavení v Institutu a na ubytovně?

...V institutu byly třídy pěkné, jako nový to všechno bylo, akorát ty počítače no, a ubytovna byla děs, jedna televize s pár kanálama na celé patro, kulturní místnost se 4 stolama a jednou televizí, nic víc, na pokojích nic, v kuchyňce jen to základní, tohle nebylo dobrý...

Co bylo s počítači?

...Počítače s přístupem na internet v institutu, bylo jich tam asi 5 a šel tak jeden, ale tak pomalu že se tam nedalo nic dělat, ani pomalu na ten mail se nešlo podívat, kluci chodili s notebookama do hospody s wifi připojením, museli jinak byli odřízli od světa...

Byl jste spokojen se stravováním a ubytováním?

...Jídlo bylo dobrý první tejdny, pak jako by utlo a moc dobré to nebylo, vybíral jsem si jídlo, který se dá nejméně zkazit, protože někdy se to jíst nedalo, ta závodka je děsná, taky si pořád někdo stěžoval, ale aspoň toho bylo hodně, člověk neměl hlad když to sněd. Ale v dnešní době bych čekal víc od jídla, chápu že je zadarmo pro nás, ale stejně, chtělo by to trošku úroveň, jako by se tam před 20 lety zastavil čas...

Respondent č. 2

Jaká byla podle Vás úroveň pedagogů v Institutu?

...Všichni mají tituly, ty starší mají i velkou praxi. Většinou na mě působily jako inteligentní lidé, až na pár výjimek, ty mi přišli jako že tam nemají co dělat. Ty starší no, ty jsme moc neměli rádi. Nic moc nás nenaučili, akorát jak se vysmívat že nic neumíme a pořád jen mluvit o tom, co nás čeká. Ale něco vysvětlit to ne...

Jaký byl přístup pedagogů ke studujícím?

...Ty mladší byli jasně nejlepší, věděli jak na to koukáme my, a co nechápeme nám vysvětlili, na ty byl spoleh. Ty starý učitelé tam působily spíš jako strašáci. Dělej to dobře nebo bude zle. Ale jak to dělat už musíš vědět, to ti jen tak neřeknu...

Jaké předměty byly pro Vás nejdůležitější, a které nepodstatné?

...Služební příprava, tam sme brali i justičku, to bylo dobré projít si to všechno . Střelecká příprava taky, člověk je pak sebevědomější když se naučí manipulovat se zbraní. Profesní etika mi přišla jako zbytečná, jak se chovat nám říkají velitelé tak nějak, a zbytek sem odkoukal od kolegů. Pořadová příprava byla zbytečně dlouhá...

Je důležité znát dobře teorii pro Váš výkon služby ve Věznici?

...Někdo si může myslet, že tu nic neděláme, že naše práce je jednoduchá a zvládnul by jí každý. To je ale omyl, vyžaduje to neustálou připravenost a znalost všeho co se dotýká naší služby, kdybych neznal moje povinnosti na strážním stanovišti, nebo paragrafy o použití střelné zbraně, a nedokázal je převést do praxe. Byl by to problém, není jen o tom stát někde na věži, jak si myslí veřejnost, je to něco daleko víc. Je to nesmírně důležité, nejde o to jen umět něco na testy, tady se to přeneseně používá ve všem...

Vyhovovalo Vám množství teorie?

...Jojo, to bylo dobrý, skvěle jsme všechno prošli a vysvětlili, sice nám jako justičce se moc pozornosti nevěnovalo, našim zákonům, ale jinak jsem chápal všechno a rychlost jakou jsme se učili byla dobrá...

Byly pro Vás větším přínosem teoretické nebo praktické předměty?

...Tak ta praktická část byla zaměřená hlavně na věznice takže z justičky se moc njeprobírá a nezkouší, ale bylo to dobrý, jednou kdybyhc šel na věznici tak to budu všechn už znát, to je výhoda. No a teorie to samé. Víc sem se ale naučil zkoušením si a praxí...

Jaký je Váš názor na důležitost propojení teorie s praxí v rámci kurzu?

...Je to hodně důležité. Musíte to znát z obou stran, zvlášt to okolo zbraní třeba, to potom nevíte co můžete, nemůžete, takhle v tom je jasno, a víte hned co dělat když jste si to už i zkusili....

Naučil jste se vše potřebné pro výkon služby po praktické stránce?

...Některý věci z justičky co děláme sme vůbec neprobírali, ale všechno už mě naučili na soudě, spíš je to zaměřené na tu věznici, takže tam bych ted' zvládal všechno...

Máte v úmyslu pokračovat ve zvyšování svého vzdělání?

...Asi ne, jsem takhle spokojený na soudě kde jsem, a vyhovuje mi to, na to abych dělal směnaře tak další školu nepotřebuju...

Co Vás nejvíce motivovalo ke zdárnému splnění kurzu?

...Asi to všechno co mě čeká potom, zvýšení platu, lepší hodnost na stejným místě, a hlavně dokázat si že to svedu stejně tak, jako ostatní. Snažil jsem se hodně učit abych měl samé jedničky, což se mi i dařilo, té látky zase není tolik.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Oldřich Pechar

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Iniciační vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR

Rok: 2012

Počet stran textu: 81

Celkový počet stran příloh: 10

Počet titulů české literatury a pramenů: 22

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 1

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: Ing. et Mgr. Daniel Toth, Dr.