

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2018–2020

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Radana Ptáčníková**

**Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky**

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce: doc. Dr. Milan Beneš

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2018–2020**

**DIPLOMA THESIS**

**Radana Ptáčnicková**

**Education of employees of the Prison Service Czech  
Republic**

**Prague 2020**

**The Diploma Thesis Work Supervisor: doc. Dr. Milan Beneš**

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

*Radana Ptáčnicková* .....

## **Poděkování**

Děkuji tímto svému vedoucímu magisterské diplomové práce, panu doc. Dr. Milanu Benešovi, a to za odborné vedení práce, přínosné a cenné připomínky, rady a náměty.

## **Anotace**

Cílem diplomové práce je analýza stavu základního odborného vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky v současnosti, a to se zaměřením na základní odbornou přípravu B2, jež je určena pro občanské zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení. V práci nejprve stručně uvádím základní data týkající se vzdělávání dospělých, poté stručně definuji firemní vzdělávání, dále se zaměřuji na Vězeňskou službu České republiky jako organizaci, její strukturu a úkoly. Následně se věnuji rozboru základní odborné přípravy ve Vězeňské službě ČR a zaměřuji se přitom na základní odbornou přípravu B2. Závěr práce je věnován návrhu optimalizace zjištěných nedostatků základní odborné přípravy B2.

## **Klíčová slova**

firemní vzdělávání, optimalizace, pracovníci ve vzdělávání, systematické vzdělávání, Vězeňská služba České republiky, vzdělávání dospělých, základní odborná příprava

## **Annotation**

The goal of the thesis is analysis of current state of elementary special education of employees of the Prison Service Czech Republic with focus on elementary special preparation B2. It is appointed for civil employees, who work in direct contact with prisoners and participate on preparation and realization of treatment programs. The work focuses on the basic data concerning adult education, which are structurally defined corporate education, focus on the prison service of the Czech Republic as an organization, its structure and tasks. Then I devote to analysis of elementary special preparation in the Prison Service of the Czech Republic and I focus on B2 elementary special preparation. The conclusion of the work is devote to the proposal of optimization of identified lack of elementary special preparation B2.

## **Keywords**

adult education, basic training, corporate education, education staff optimization, Prison service of the Czech Republic, systematic education

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....</b>	<b>11</b>
1.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ .....	12
1.2 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	16
1.3 PRACOVNÍCI VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	17
<b>2 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>19</b>
2.1 VZDĚLÁVÁNÍ V PODNIKU .....	20
2.2 VZDĚLÁVÁNÍ MIMO PODNIK.....	20
2.3 STRATEGICKÝ PŘÍSTUP KE VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ .....	20
2.4 OBLASTI FIREMNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	21
2.5 EFEKTIVITA VZDĚLÁVÁNÍ .....	22
2.6 CÍLE FIREMNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	23
<b>3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY JAKO ORGANIZACE.....</b>	<b>25</b>
3.1 HLAVNÍ ÚKOLY VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .....	27
3.2 SKLADBA VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .....	28
3.2.1 ORGANIZAČNÍ ČLÁNKY VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY .....	29
3.2.2 VĚZNICE JAKO ORGANIZAČNÍ ČLÁNKY VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR.....	33
<b>4 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR .....</b>	<b>35</b>
<b>5 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA.....</b>	<b>38</b>
5.1 TYPY ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY.....	40
<b>6 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA B2 PRO OBČANSKÉ ZAMĚSTNANCE, KTEŘÍ PRACUJÍ V PŘÍMÉM KONTAKTU S VĚZNĚNÝMI OSOBAMI .....</b>	<b>47</b>
6.1 SYSTEMATICKÉ VZDĚLÁVÁNÍ .....	47
6.2 FÁZE SYSTEMATICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	49
6.3 ANALÝZA A IDENTIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB PŘI TVORBĚ PROJEKTU ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY B2 .....	50
6.4 PLÁNOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI PROJEKTU ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY B2 . .....	54
6.5 REALIZACE VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI PROJEKTU ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY B2 .. .....	60

6.6	HODNOCENÍ VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI PROJEKTU ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY B2 .	
	.....	64
<b>7</b>	<b>OPTIMALIZACE ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY B2</b> .....	<b>65</b>
	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>68</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>70</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ</b> .....	<b>77</b>



## ÚVOD

Rok 2007 považuji za jeden ze zásadních ve svém životě. Na jaře tohoto roku jsem udělala klíčový zlom ve svém životě. Opustila jsem svůj dosavadní obor, jímž bylo zdravotnictví, a stala se občanským zaměstnancem Vězeňské služby České republiky na pozici vychovatele ve Vězeňské službě. Po více než deseti letech této činnosti jsem přestoupila na pozici speciálního pedagoga ve Vězeňské službě. V současné době působím u Vězeňské služby České republiky téměř třináct let a jsem hrdá na to, že mohu coby občanský zaměstnanec reprezentovat jeden z ozbrojených sborů České republiky.

Účelem zřízení Vězeňské služby České republiky je mimo zajišťování výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence také správa a střežení věznic, vazebních věznic a ústavů určených k výkonu zabezpečovací detence. Jedná se o prostředí, kdy na jedné straně jsou umístěny osoby, které jsou povinny odpykat si zde uložené tresty za svou trestnou činnost, na druhou stranu je postaven personál Vězeňské služby České republiky, jež je prakticky nepřetržitě vystavován značné psychické zátěži. Pozice zaměstnance Vězeňské služby České republiky proto vyžaduje jedince, kteří jsou dostatečně emočně stálí, odolní a způsobilí pro výkon svého povolání. K tomu by mimo poměrně náročného přijímacího řízení, probíhajícího u uchazečů do pracovní - právního i služebního poměru, mělo napomoci také vzdělávání stávajících zaměstnanců. Proto jsem si pro svou diplomovou práci vybrala téma, které se týká prostředí, jež je mi blízké, ve kterém se pohybuji již více než deset let.

Jsem si vědoma, že vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky je poměrně diskutované téma. Lze ale konstatovat, že tématem základní odborné přípravy zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, se většina autorů zabývá jen velmi zevrubně. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla, zabývat se oblastí základní odborné přípravy zaměstnanců Vězeňské služby České republiky v rámci své diplomové práce. Dále vzhledem k tomu, že se jedná o poměrně širokou problematiku, s přihlédnutím ke své pozici občanského zaměstnance Vězeňské služby České republiky jsem se rozhodla podrobněji se zaměřit především na jeden z typů základní odborné přípravy určené přímo pro občanské zaměstnance této organizace. Cílem mé diplomové práce bude na podkladě studia příslušné odborné literatury a rozboru současného stavu základní odborné přípravy

stanovit případné nedostatky této oblasti vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky a navrhnout případnou optimalizaci základní odborné přípravy, jež je určena pro občanské zaměstnance Vězeňské služby České republiky, kteří pracují v přímém styku s vězňnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení. Pro svoji diplomovou práci jsem vzhledem k jejímu tématu zvolila teoretický charakter. Při tvorbě práce budu vycházet z odborné literatury, platné legislativy se zaměřením zejména na právní předpisy upravující působení Vězeňské služby České republiky, z nichž částečně se jedná o interní dokumenty, zejména některá nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky a projekt Funkční analýzy práce zpracované Generálním ředitelstvím Vězeňské služby České republiky, jež nejsou veřejně dostupné a ráda bych vše doplnila mými osobními zkušenostmi, získanými pomocí praxe ve Vězeňské službě České republiky.

# 1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Na prvním místě považuji za nutné vymezit základní terminologii, jež se tématu vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky (dále jen „Vězeňské služby ČR“) týká. Níže uvedené pojmy jsou charakteristické pro vzdělávání dospělých obecně, netýkají se tedy jen vzdělávání v rámci Vězeňské služby ČR.

*„Vzdělávání je proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědomostí, dovedností, zkušeností a návyků, utváření morálních rysů a osobitých zájmů člověka.“* (Palán et Langer, 2008, s. 40).

Dle Procházky je vzdělávání *„nepřetržitý celoživotní proces, který nekončí školní docházkou, ani po prvních letech zaučení se na nové pozici, protože člověk není zcela připraven na všechno, co ho v životě může potkat. Lze konstatovat, že člověk se nepřetržitě učí celý svůj život. Vzdělávání není pouze přípravou na dospělost, je to nekončící stálý proces. Škola nám dá základní teoretické znalosti, další teoretické a praktické vědomosti získává člověk postupně po zbytek svého života. Vzdělávání napomáhá člověku, aby zvládnul všechny životní překážky a mohl učinit rozhodnutí v situacích, jež toto vyžadují. Dospělí mají dokonce větší potřebu vzdělávání než děti, protože mají veliké problémy nebo se špatně orientují ve stále dynamičtějším světě změn, jako jsou například: nové informační technologie, mezilidská komunikace a mnoho dalších“* (Procházka online, cit. 2014-10-13).

Vzdělávání dospělých se stává stále vyhledávanější a velmi často diskutovanou disciplínou, která se týká vzdělávání dospělých jedinců a zahrnuje všechny vzdělávací aktivity realizované buď jako řádné školské vzdělávání dospělých, které směřuje k získání určitého stupně vzdělání a formálnímu osvědčení, nebo jako tzv. další vzdělávání. Průcha a Veteška uvádějí, že: *„Vzdělávání dospělých je součástí vzdělávacího systému. Spolu se vzděláváním dětí a mládeže tvoří součást celoživotního učení/vzdělávání.“* (Průcha et Veteška 2012, s. 275).

Výukou můžeme určit organizovanou, soustavnou, cílevědomou a plánovitou činnost vzdělavatele, ať už se jedná o vyučujícího, učitele či lektora, jehož jednotlivé aktivity a

projevy vlastního chování, jimiž navozuje, ovlivňuje a uskutečňuje poznávací proces a učební aktivitu studentů.

Mužík rozděluje vyučovací, neboli didaktický proces na čtyři základní prvky (Mužík 2004, s. 14):

- *učící se subjekt (vzdělávaný, student),*
- *společnost (tvůrce obsahu vzdělávání),*
- *vlastní vzdělávací obsah (učivo),*
- *interakce těchto prvků.*

Pojem vyučování dle Palána a Langer „vyjadřuje činnost vzdělavatele, který působí v procesu vyučování za účelem předávání a rozvíjení poznatkových struktur, praktických dovedností a zkušeností či postojů a názorů vzdělávaného, přičemž jej současně aktivizuje, motivuje, či usměřňuje směrem k dosažení vytyčených vzdělávacích cílů“ (Palán et Langer 2008, s. 42).

Stále se zvyšující potřebu vzdělávání v dospělém věku dokazuje mimo jiné i fakt, že si své umístění mezi klasickými vědními disciplínami získal vědní obor s názvem andragogika. Beneš uvádí, že: „*Andragogika je vědní a studijní obor, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých*“ (Beneš 2014, s. 11). Obdobně chápou tento pojem Palán a Langer, jež uvádějí: „*Andragogiku můžeme považovat za vědu o vzdělávání dospělých, výchově a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se jejím rozvojem ve všech fázích jeho životní dráhy*“ (Palán et Langer 2008, s. 37).

## **1.1 Celoživotní vzdělávání a učení**

S pojmem andragogika úzce souvisí pojem celoživotního učení. Celoživotní učení lze charakterizovat jako termín, který zaštiťuje všechny učební aktivity během života člověka, mající za svůj cíl rozvoj jak znalostí, tak i dovedností a kompetencí a zároveň umožňují

osobní rozvoj a uplatnění v občanské, sociální a profesní oblasti. Dle Palána a Langer (2008, s. 101) „*má celoživotní učení člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stádiích jeho rozvoje až do úrovně jeho možností v souladu s jeho zájmy, úkoly a potřebami.*“

Celoživotní učení vychází z pravidla, že získané vědomosti a dovednosti nejsou tak důležité, jako samotná schopnost jedince, kterou je učit se. Klade důraz i na činnosti každého jedince, které nejsou nijak organizované, např. kulturní akce apod.

Celoživotní učení zahrnuje:

1. Formální vzdělávání, k jehož realizaci dochází ve vzdělávacích institucích. Jako příklad lze uvést školu nebo univerzitu. Funkce, prostředky, obsah, cíle a způsoby hodnocení jsou v tomto typu vzdělávání závazně stanoveny. Formální vzdělávání je rozvrženo, na sebe navazující stupně. Účastníci tohoto vzdělávání, pokud jej úspěšně absolvují, většinou získají konkrétní stupeň vzdělání potvrzený diplomem či jiným osvědčením.
2. Neformální vzdělávání si klade za cíl osvojení vědomostí a dovedností, které mohou jedinci napomoci v jeho lepším společenském i pracovním uplatnění. Nejčastěji je realizováno přímo v zařízení zaměstnavatele, privátních vzdělávacích institucích či nestátních neziskových organizacích apod. Jedná se zejména o různé rekvalifikační kurzy, jazykové kurzy aj. Podmínkou pro uskutečnění tohoto druhu vzdělávání je přítomnost odborného lektora v průběhu kurzu. Tento typ vzdělávání nevede k získání stupně vzdělání.
3. Informální učení je možné vnímat jako proces nabývání znalostí i hodnot, dovedností a postojů z prostředí, zkušeností a kontaktů. Informální učení není řízeno žádnou institucí, není organizované, ale spíše nesystematické. Zpravidla je prováděno v rámci rodiny, během volného času, ale i v zaměstnání. Jako příklad lze uvést sledování sdělovacích prostředků, kdy dochází k předání významného množství různých poznatků, i přesto, že není prováděno záměrně za účelem získání dalšího vzdělání.

Koncept celoživotního učení určuje Strategie celoživotního učení, schválená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky vydaná roku 2007.

Celoživotní učení podporuje celkový rozvoj jedince, jak po osobní, tak i po pracovní stránce.

Palán a Langer považují za nejdůležitější tyto funkce celoživotního učení (Palán et Langer 2008, s. 102):

- *rozvoj osobnosti,*
- *posílení soudržnosti společnosti,*
- *podpora demokracie a občanské společnosti,*
- *výchova k partnerství a spolupráci v evropské a globalizující se společnosti,*
- *zvyšování zaměstnatelnosti,*
- *zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti.*

Koncept celoživotního učení není uzavřeným procesem, naopak je stále otevřeno trhu, reaguje na jeho potřeby, přičemž vliv na něj má také vývoj společnosti. V České republice udává směr v této oblasti vzdělávání Národní program rozvoje vzdělávání v České republice z roku 1999. Dle Palána a Langera hovoří tento dokument zejména o těchto strategických liniích: (Palán et Langer 2010, s. 104)

- *realizace celoživotního učení pro všechny,*
- *přizpůsobování vzdělávacích programů potřebám života ve společnosti znalostí,*
- *monitorování a hodnocení kvality a efektivity vzdělávání,*
- *podpora vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích funkcí,*
- *přeměna role a profesních perspektiv pedagogických a akademických pracovníků,*
- *přechod od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování.*

V oblasti cílů celoživotního vzdělávání tento dokument dle Palána a Langerera považuje za nejdůležitější: (Palán et Langer 2010, s. 104)

- *zajištění dostupnosti vzdělávání a prostupnosti vzdělávací soustavy na všech stupních,*
- *podpora individualizace a diferenciací vzdělávacího procesu na všech stupních vzdělávací soustavy,*
- *podpora vzdělávání znevýhodněných jedinců,*
- *podpora rozvoje distančního vzdělávání,*
- *vypracování a zavedení soustavy finančních a nefinančních pobídek pro rozvoj vzdělávání dospělých.*

Strategie celoživotního učení České republiky považuje za nejdůležitější tyto strategické směry v oblasti rozvoje celoživotního učení: (online cit. 2020-01-10)

- *uznávání a prostupnost – vytvoření otevřeného prostoru pro celoživotní učení včetně uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení,*
- *rovný přístup – podpora dostupnosti a rovnosti šancí v přístupu ke vzdělávacím příležitostem,*
- *funkční gramotnost – rozvoj funkční gramotnosti a dalších klíčových kompetencí včetně schopnosti učit se v průběhu celého života,*
- *sociální partnerství – spoluprací se sociálními partnery podpora souladu nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického, environmentálního a sociálního rozvoje,*
- *stimulace poptávky po vzdělávání u všech skupin populace v průběhu celého života,*
- *kvalita nabídky vzdělávacích příležitostí a její podpora,*
- *poradenství – rozvoj poradenských a informačních služeb.*

## 1.2 Další vzdělávání

Pojem dalšího vzdělávání lze dále rozdělit na tři oblasti:

1. Další profesní vzdělávání,
2. Občanské vzdělávání,
3. Zájmové vzdělávání.

1. Na rozdíl od pojmu celoživotního vzdělání, jež zahrnuje všechny učební aktivity v průběhu života, pojetí dalšího profesního vzdělávání spočívá zejména ve všech podobách profesního a odborného vzdělávání během aktivního pracovního života po ukončení odborného vzdělávání a přípravy na budoucí zaměstnání ve školské soustavě.

Další profesní vzdělávání lze dále rozdělit na:

- kvalifikační – prohloubení a rozvoj kvalifikace, zvyšování kvalifikace, zaškolení, zaučení,
  - rekvalifikační – specifická a nespecifická rekvalifikace, motivační a poradenské programy,
  - normativní.
2. Občanské vzdělávání můžeme pochopit jako vzdělávání se zaměřením na utváření právního povědomí a povinností jedinců v jejich občanských a politických rolích, a dále na společenské a rodinné způsoby, jak lze tyto role kvalitně naplňovat. Jeho nejdůležitější součástí je uvědomění si svých práv a občanských povinností a jejich plnění a dodržování. Velmi důležitá je zde podpora státu, jak jeho legislativní, tak finanční stránka.
  3. Zájmové vzdělávání podporuje kultivaci prostřednictvím její zájmové oblasti. Pomáhá dotvořit osobnost s její hodnotovou orientací. Podporuje seberealizaci během volného času. Tato oblast vzdělávání je realizována buď pomocí sebevzdělávání, které je podporováno informačními zdroji, nebo prostřednictvím formálního vzdělávání, např. zájmovými kurzy.



### 1.3 Pracovníci ve vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých lze charakterizovat zejména faktem, že proces vzdělávání probíhá mezi vzdělávaným účastníkem a jeho vzdělavatelem. Oba jsou v určitém partnerském vztahu, nelze tedy konstatovat, že by byli pouze na úrovni, kdy je vzdělavatel pouhým přenašečem informací a vzdělávaný je potom pouhým pozorovatelem a příjemcem těchto informací, jak je tomu u vzdělávání v dětském věku. Vězeňská služba ČR ve svých materiálech neuvádí pojem vzdělavatel dospělých. Ve svých metodikách a nařízeních Vězeňská služba ČR vzdělavatele označuje zpravidla jako lektory, instruktory a kouče.

Jako lektora charakterizují Palán a Langer „*vzdělavatele dospělých, jež řídí výukový proces v dalším vzdělávání*“ (Palán et Langer 2008, s. 121). Lektor by měl být osobností s adekvátními znalostmi a zkušenostmi, jež dokáže zaujmout, je schopen kvalitně předat nutné znalosti a dovednosti, zároveň umí studujícím pomoci s aplikací poznatků do praxe. Velmi důležitou schopností lektora je umění motivovat posluchače k aktivnímu vyhledávání dalších poznatků k příslušnému tématu.

Medlíková uvádí faktory, jež posilují kvalitní image lektora (Medlíková 2010, s. 24):

- *kvalifikace a odbornost,*
- *informovanost v oboru, všeobecný přehled, dobrá připravenost,*
- *respekt k názorům druhého, zdržení se veřejné kritiky ostatních,*
- *angažování se a pomoc,*
- *diskrétnost, spolehlivost,*
- *dotahování věcí dokonce,*
- *zdvořilost, takt, jasné vyjadřování,*
- *vhodný vzhled a vystupování,*
- *schopnost adekvátně se chovat i v nečekaných situacích,*
- *schopnost respektovat bariéry druhých.*

Medlíková dále uvádí faktory, jež mohou poškozovat úroveň image lektora (Medlíková 2010, s. 24):

- *lež, nesplněné sliby, manipulace,*
- *chaos v přístupu i v práci,*
- *nevhodné a příliš osobní poznámky,*
- *únik citlivých informací,*
- *neupravený vzhled, oblečení neodpovídající situaci,*
- *opakované porušování prostorových zón druhých osob,*
- *neschopnost ochránit skupinu před rušením a jinými negativními vlivy.*

Instruktořem můžeme označit odborného poradce, který řídí jak teoretickou, tak zejména praktickou přípravu v konkrétním odvětví, instruuje pracovníka v dané oblasti vykonávání jeho činnosti apod. V oblasti základní odborné přípravy Vězeňské služby ČR se instruktor uplatňuje zejména při nácviu sebeobrany a dalších praktických dovedností a to hlavně v kurzu základní odborné přípravy typu A, jež je určeně pro příslušníky ve služebním vztahu k Vězeňské službě ČR.

## 2 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

*„Firemní vzdělávání je hledání a následné odstraňování rozdílu mezi tím, „co je“ a tím, „co je žádoucí“ (Bartoňková 2010, str. 11).*

Vzhledem k tomu, že základní odborná příprava v rámci Vězeňské služby ČR je součástí firemního vzdělávání, je nutné zmínit alespoň základní pojmy, týkající se této problematiky. Charakteristika pojetí firemního vzdělávání nemá v odborné literatuře zcela jednotnou definici. Všechny se obecně shodují na faktu, že firemní vzdělávání je nutné pro udržování či zvyšování firemní efektivity, výkonnosti jejich zaměstnanců, což vede k cíli, že se firma stává více konkurenceschopnou, čímž může zvyšovat svůj zisk a podíl na trhu.

*Dle Bartoňkové je „firemní neboli podnikové vzdělávání vzdělávací proces organizovaný podnikem/firmou. Zahrnuje jak vzdělávání v podniku (interní, vnitropodnikové vzdělávání, organizované podnikem ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo na pracovišti), tak i vzdělávání mimo podnik“ (Bartoňková 2010, str. 11).*

Firemním vzděláváním můžeme také označit soustavný proces proměny pracovního chování, stupně znalostí i dovedností, zároveň i motivace pracovníků podniku, který snižuje odlišnosti mezi kvalifikací subjektivní a objektivní. Bartoňková upřesňuje, že: *„Kvalifikací subjektivní je zde myšlen soubor schopností, dovedností, návyků, zkušeností, postojů, klíčových kvalifikací získaných během života s potencionální možností využití pro výkon určité činnosti, kvalifikace objektivní pak znamená kvalifikovanost práce, což jsou požadavky na pracovníka, jež plynou z charakteru, náročnosti, odbornosti práce“ (Bartoňková 2010, str. 16).*

Jako odlišný lze vnímat pojem profesního vzdělávání, jež zahrnuje komplexní přípravu na budoucí zaměstnání, a to jak přípravu ve škole, tak i během dalších způsobů vzdělávání dospělých, které jsou provázané s výkonem povolání.

Palán dále definuje pojem dalšího profesního vzdělávání, kdy jej považuje za *„součást vzdělávání dospělých, přičemž označuje profesní vzdělávání pracovníků během jejich pracovního života“ (Palán 2002, s. 86).*

## 2.1 Vzdělávání v podniku

Pojem vzdělávání v podniku pojímá vzdělávací aktivity, jejichž realizace probíhá přímo v podnicích, ať už formou činností vzdělávání na pracovišti nebo vzdělávání mimo pracoviště. Toto vzdělávání připravuje podnik samotný, nebo může být pořádáno externí vzdělávací firmou přímo v rámci podniku formou kurzů či poradenství.

Realizace základní odborné přípravy v rámci Vězeňské služby ČR probíhá výhradně formou tohoto vzdělávání, vzhledem k tomu, že jej zajišťuje Akademie Vězeňské služby České republiky, jež spadá mezi organizační články Vězeňské služby ČR.

## 2.2 Vzdělávání mimo podnik

*„Podnikové vzdělávání zabezpečované a pořádané mimo vlastní organizaci, je nejběžnější u malých firem, a u větších podniků při vzdělávání různých specialistů a manažerů“ (Palán 2002, s. 238).*

Tato forma vzdělávání je u Vězeňské služby ČR využívána hlavně v případě prohlubování kvalifikace odborných a administrativních zaměstnanců, v současné době se jedná zejména o sociální pracovníce oddělení výkonu trestu a vazby, jejichž vzdělávání má svá specifika a řídí se podmínkami, které jsou uvedeny v Zákoně o sociálních službách č. 108/2006 Sb., dále např. zaměstnanců ekonomických a logistických oddělení apod.

## 2.3 Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků

*„Cílem tvorby a implementace (uplatnění) strategie (a tedy i strategie vzdělávání, na kterou se zaměřuje tento text především) je snížit riziko možné chyby a přivést firmu do situace, ve které může předvídat změny, odpovídat na ně, případně je vyvolávat, či je využívat ve svůj prospěch. Úlohou strategického řízení je pomoci organizaci udržet nebo získat strategickou konkurenční výhodu a stanovit reálné dlouhodobé cíle, kterých v určeném čase dosáhne“ (Košťan et Šuleř 2002, s. 1).*

Důvody, jež vedou k plánování, tvorbě a implementaci strategie jsou zejména tyto:

- strategie usměrňuje a formuje dlouhodobé směřování podniku,
- strategická rozhodnutí směřují ke snaze o získání určité výhody,
- strategie je částečně adaptací se určitému prostředí nebo jeho změnám, může být ale také úsilím o dosažení žádaných změn,
- aplikace vybrané strategie může směřovat k mobilizaci lidských zdrojů v organizaci,
- strategie neposkytuje odpověď jen na dotaz „čeho“ bychom chtěli dosáhnout, ale také „jak“ bychom toho chtěli dosáhnout.

Je nutné, aby tvorba a použití strategie byly soustavným cyklem, jež počíná konkretizováním poslání podniku, na které navazuje analýza externího prostředí organizace, ve které lze vyznačit příležitosti, hrozby a pochopit vnější prostředí. Zároveň je nutné zaměřit se na vnitřní prostředí firmy a analyzovat jeho slabé a silné stránky. Následuje přesnější vize strategie a finální cíle strategie pro konkrétní organizaci, jež vyústí zvolením nejvhodnější strategie, volby taktiky a použití strategie formou dílčích kroků. Samozřejmostí je hodnocení a monitoring v průběhu celé akce.

## 2.4 Oblasti firemního vzdělávání

Koubek (1995, s. 208): v problematice firemního vzdělávání rozlišuje tři oblasti:

1. *Oblast vzdělání – sem spadají především základní všeobecné znalosti a dovednosti, které většinou zajišťuje školský systém.*
2. *Oblast kvalifikace – tzn. odborná profesní příprava, která zahrnuje základní přípravu na povolání, orientaci, doškolování, přeškolování a profesní rehabilitaci.*
3. *Oblast rozvoje – tzn. další vzdělávání, rozšiřování kvalifikace, formování osobnosti jedince. Rozvoj je více orientován na kariéru pracovníka než na momentálně vykonávanou práci. Formuje spíše jeho potenciál než kvalifikaci.*

Dle Bartoňkové (2010, s. 17) firemní vzdělávání zahrnuje:

1. *Vzdělávání v rámci adaptačního procesu a přípravu pracovníků k pracovní činnosti (orientace).*
2. *Prohlubování kvalifikace (doškolování) – pokračování odborné přípravy v oboru, ve kterém člověk pracuje na svém pracovním místě.*
3. *Rekvalifikaci (přeškolování) – jde o takové formování pracovních schopností člověka, které směřuje k osvojení si nového povolání, může být plná nebo částečná.*
4. *Profesní rehabilitaci – opětovné zařazení osob, kterým jejich stávající zdravotní stav brání trvale nebo dlouhodobě vykonávat dosavadní práci.*
5. *Zvyšování kvalifikace (oblast rozvoje).*

Podle Bartoňkové (2010, s. 11): lze firemní vzdělávání dále určit následujícími definicemi:

- *Firemní vzdělávání je vzdělávání zaměstnanců ve firmě.*
- *Firemní vzdělávání zahrnuje povinné a kvalifikační vzdělávání zaměstnanců.*
- *Firemní vzdělávání zahrnuje zvyšování, získávání, prohlubování a udržování kvalifikace zaměstnance.*
- *Firemní vzdělávání je součástí profesního vzdělávání.*
- *Firemní vzdělávání představuje část systému formování pracovních schopností člověka.*
- *Firemní vzdělávání zahrnuje rozvoj kompetencí zaměstnanců.*

## **2.5 Efektivita vzdělávání**

Proces vzdělávání by měl mít odpovídající efektivitu. Pokud jí chceme dosáhnout, je nutné zaměřit se na tyto okolnosti:

1. Nutnost motivace zaměstnanců se dále vzdělávat. Zaměstnanci by si měli být vědomi nutnosti soustavného zlepšování jejich schopností a dovedností, a to tak aby mohli svou činnost provádět jak ke své vlastní spokojenosti, tak i k uspokojení okolí. Je nezbytné, aby pro pracovníky podniku plynulo ze vzdělávání uspokojení, jež bude mít za výsledek, že zaměstnanci budou ke vzdělávání současně motivováni.
2. Samostatné, či samostatně vedené vzdělávání, zakládající se na faktu, že pracovníci se naučí i si zapamatují více, pokud přijdou sami na konkrétní fakta.
3. Vždy je třeba jedinec, který zaměstnance směřuje na důležitá fakta. Nezbytná je adekvátní podpora nadřízených.
4. Je nutné stanovit takové cíle, které jsou pro vzdělávané zaměstnance přijatelné a je v jejich schopnostech je dosáhnout a které zároveň dovolí posoudit dosažený posun ve vzdělávání.
5. Samozřejmostí je daný směr a zpětná vazba pro vzdělávané jedince o tom, jak si vedou.
6. Při výběru metod vzdělávání je vhodné pochopit individuální potřeby a konkrétní cíle. Většinou nestačí jedna metoda, efektivnější je spíše kombinace více metod.
7. Je nutná dostatečná doba k osvojení si nových poznatků, jejich vyzkoušení a akceptování.
8. Každá z úrovní vzdělávání vyžaduje konkrétní metodu a adekvátní časové období.

## **2.6 Cíle firemního vzdělávání**

Stanovené cíle firemního vzdělávání záleží vždy na podniku, jež vzdělávání organizuje, a dále na rozboru jeho interní situace, přičemž je nutné přihlédnout k aktuálním konkrétním potřebám podniku.

Obecně je cílem firemního vzdělávání podpora organizace při jejím dosahování cílů, a to posouzením jejího nejvýznamnějšího zdroje, kterým jsou její zaměstnanci.

Tureckiová rozděluje obecné cíle podnikového vzdělávání, do tří kategorií, a to podle zaměření na změny ve struktuře (Tureckiová online cit. 2020-01-15):

- *znalostí – osvojit a efektivně použít nové znalosti potřebné k výkonu profese, nebo prostřednictvím proměny své kvalifikace*
- *dovedností – rozšířit soubor dovedností, efektivně je kombinovat se stávajícími a využít je v praxi*
- *postojů – vytvořit a uplatňovat pozitivní postoje k práci a k lidem*



### **3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY JAKO ORGANIZACE**

Vznikem par. 1 Zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů byla zřízena Vězeňská služba ČR, a to jako instituce, jež zajišťuje výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence.

Vězeňská služba ČR je definována jako ozbrojený bezpečnostní sbor, správní úřad a účetní jednotka působící na území České republiky. Vězeňskou službu ČR řídí generální ředitel Vězeňské služby ČR, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti. Generální ředitel odpovídá ministru spravedlnosti za činnost Vězeňské služby ČR. Součástí Vězeňské služby ČR je vězeňská stráž. Vězeňská stráž střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody, eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, střeží vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, a je-li povolána k plnění úkolů justiční stráže, střeží budovy soudů, státních zastupitelství a ministerstva. Při této činnosti zajišťuje stanovený pořádek a kázeň. Další složka Vězeňské služby ČR, kterou je justiční stráž, zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti.

Zaměstnance Vězeňské služby ČR zčásti představují příslušníci zařazení ve služebním poměru, to podle Zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a zaměstnanci v pracovně - právním vztahu k Vězeňské službě ČR podle Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Ve Vězeňské službě ČR pracovalo k 31. 12. 2018 celkem 11.331 zaměstnanců, z uvedeného počtu je 6.122 příslušníků mužského pohlaví ve služebním poměru. Žen ve služebním poměru bylo zaměstnáno 959. Z občanských zaměstnanců zaměstnávala Vězeňská služba ČR celkem 2.123 mužů a 2.127 žen. Vězeňská služba ČR vyžaduje v rámci všech nabízených pracovních pozic minimálně středoškolské vzdělání zakončené

maturitou, přičemž odborní zaměstnanci pracující v přímém kontaktu s vězni musejí absolvovat minimálně vyšší odborné vzdělání pedagogického směru.

**Tabulka č. 1 Složení zaměstnanců Vězeňské služby ČR za rok 2018**

Rok	Příslušníci		Zaměstnanci	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
2018	6 122	959	2 123	2 127

(Zdroj: vlastní zpracování)

**Tabulka č. 2 Složení zaměstnanců Vězeňské služby ČR dle věku za rok 2018**

Rok 2018	do 25 let	26-30 let	31-35 let	36-40 let	41-45 let	46-50 let	nad 50 let
		693	1105	1362	1706	2014	1527

(Zdroj: vlastní zpracování)

### 3.1 Hlavní úkoly Vězeňské služby České republiky

Povinnosti Vězeňské služby ČR vyplývají z par. 2 Zákona 555/1992 o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k jejich rozsahu zde uvádím pouze nejdůležitější úkoly, které je Vězeňská služba ČR povinna plnit:

1. spravovat a střežit vazební věznice a věznice a odpovídat za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,
2. spravovat a střežit ústavy určené k výkonu zabezpečovací detence,
3. střežit, předvádět a eskortovat osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,
4. prostřednictvím programů zacházení soustavně působit na osoby umístěné ve výkonu trestu odnětí svobody, taktéž i na některé skupiny osob ve výkonu vazby, kdy je cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,
5. provádět výzkum v oboru penologie a aplikovat jeho výsledky a zjištěné vědecké poznatky při realizaci výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a výkonu trestu odnětí svobody,
6. zajišťovat bezpečnost a pořádek v soudních budovách, dále objektech státních zastupitelství a ministerstva,
7. formovat předpoklady pro pracovní a další činnosti osob umístěných ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,
8. provozovat majetkovou činnost s cílem zaměstnávání osob umístěných ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,
9. evidovat osoby, které jsou umístěny ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,
10. plnit další stanovené úkoly, které plynou ze závazných mezinárodních smluv, k jejichž schválení dal Parlament České republiky souhlas a jimiž je Česká republika zavazována,

11. naplňovat potřebu vzdělávání příslušníků Vězeňské služby ČR a zaměstnanců Vězeňské služby ČR i vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,
12. poskytovat zdravotnické a lékařské služby ve svých k tomu určených zařízeních osobám ve výkonu vazby i trestu a zabezpečovací detence,
13. plnit další úkoly, které jsou vymezeny převážně zvláštními právními předpisy a týkají se ve většině případů výkonu povinností jednotlivých složek Vězeňské služby ČR.

### **3.2 Skladba Vězeňské služby České republiky**

Vězeňská služba ČR je správním úřadem, jež má třístupňovou skladbu organizace. Vězeňskou službu ČR vede a řídí Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Další stupeň Vězeňské služby ČR je tvořen jednotlivými věznicemi, vazebními věznicemi a ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Jednotlivé věznice nejsou autonomními jednotkami v pravém slova smyslu, protože podléhají centrálnímu vlivu Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR a proto jsou též zahrnuty v organizační struktuře Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR.

Dle funkcí jednotlivých oddělení lze Vězeňskou službu ČR rozdělit na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu. Vězeňská stráž a justiční stráž mají statut ozbrojených sborů. Správní služba se podílí zejména na organizační, ekonomické, personální, výchovné a dalších odborných aktivitách.

Vězeňská služba ČR spravuje a střeží celkem šestatřicet organizačních jednotek, jež zahrnují jedenáct vazebních věznic a čtyřiaadvacet věznic, které můžeme dále s ohledem na způsob vnějšího střežení a stupně zajištění bezpečnosti rozdělit do čtyř typů věznice s ostrahou (s nízkým stupněm zabezpečení, se středním stupněm zabezpečení, s vysokým stupněm zabezpečení a se zvýšenou ostrahou). Šestatřicátou organizační jednotkou je Akademie Vězeňské služby České republiky. Vězeňská služba ČR také zajišťuje speciální



vězeňství. Svým působením vytváří dispozice k plnění úkolů jednotlivými organizačními jednotkami Vězeňské služby ČR a umožňuje řádné plnění úkolů plynoucích ze zákona o Vězeňské službě ČR a dalších právních předpisů. Generální ředitelství je rozděleno na jednotlivé odbory a samostatné sekce. Odbory generálního ředitelství v oblasti svých kompetencí metodicky vedou a kontrolují činnost jednotlivých sektorů v organizačních člancích Vězeňské služby ČR, provádějí rozbor nabytých poznatků a poté navrhují nezbytná nařízení, účastní se vyřizování stížností, a podnětů, předkládají návrhy vnitřních předpisů, připomínkují právní předpisy a právní stanoviska.

Vazební věznice zajišťují, aby vazba, jež je institutem trestního řízení, které zabezpečuje osoby obviněných pro důvody trestního řízení, byla prováděna dle platných právních předpisů. Jedná se zejména o Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů a Vyhlášku č. 109/1994 Sb., kterou se vydává Řád výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů. Výkon vazby je vykonáván buď v celovém (obviněné osoby jsou umístěny jednotlivě v celách), tak ve zmírněném režimu, kde se jedinci umístění ve výkonu vazby mohou v určeném čase volně pohybovat a stýkat se s ostatními obviněnými v rámci oddílu. Vězeňská služba ČR v současné době zřizuje 10 vazebních věznic.

Věznice jsou povinny zajistit, aby výkon trestu odnětí svobody naplňoval svůj stanovený účel a byl prováděn dle platných právních norem, jimiž jsou Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, a dále Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů. V důsledku změn, jež uvedl do praxe Zákon č. 58/2017 Sb., kterým dochází ke změně trestního zákoníku č. 40/2009 Sb. a dalších souvisejících zákonů, zejména Zákona č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů a dále Vyhlášky č. 279/2017 Sb., která stanovuje Řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů, s platností od 1. října 2017 se změnilo rozdělení věznic dle způsobů střežení, zabezpečení a režimu výkonu trestu do dvou typů věznic, a sice se zvýšenou ostrahou, kdy se jedná o typ věznice, který již nepodléhá žádnému dalšímu členění, a dále věznice s ostrahou, které se podle stupně zabezpečení dále člení na oddíly s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení. Tyto typy

věznic zahrnují i speciální oddíly zmíněné v minulé kapitole. Aktuálně je v České republice Vězeňskou službou ČR spravováno pětadvacet věznic zajišťujících výkon trestu.

Ústavy pro výkon zabezpečovací detence jsou v rámci Vězeňské služby ČR zřízeny dva, a to při Vázební věznici v Brně, a dále při Věznic v Opavě. Jejich zřízení upravuje Zákon č. 129/2008 o výkonu zabezpečovací detence. Do výkonu zabezpečovací detence se umísťují osoby výhradně na podnět soudu, jež nařídí výkon zabezpečovací detence. Kritéria jejího uložení upravuje Zákon č. 40/2009 Sb. – trestní zákoník.

Střední odborná učiliště při věznicích jsou definována jako výchovně vzdělávací zařízení, jež nabízejí obviněným a odsouzeným osobám přípravu pro jejich následné povolání po výkonu trestu či vazby. Zajišťují různé kurzy od doplnění základního vzdělání jedinců umístěných ve výkonu trestu či vazby v kurzech pro získání základního vzdělání přes doplnění nebo rozšíření kvalifikace ve vzdělávacích kurzech, až po dvouleté učební obory zakončené získáním výučního listu. Střední odborná učiliště jsou zřízena celkem v devíti věznicích.

Akademie Vězeňské služby České republiky (dále jen „Akademie Vězeňské služby ČR“) je v organizaci Vězeňské služby ČR vedena jako samostatná jednotka s postavením ústředního vzdělávacího zařízení rezortu s celorepublikovou kompetencí, jež zajišťuje příslušníkům a zaměstnancům všech ostatních organizačních jednotek z celé České republiky základní kvalifikaci nezbytnou pro vykonávání jejich pracovních a služebních povinností. Vzhledem k tématu práci zde uvádím jen zevrubnou definici a budu se touto jednotkou podrobně zabývat v následujících kapitolách práce.

Obrázek č. 2 Organizační jednotky Vězeňské služby ČR



(Zdroj: příloha k Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR 42/2013)

Obrázek č. 3 Regionální uspořádání Vězeňské služby ČR



(Zdroj: příloha k Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR 42/2013)



### 3.2.2 Věznice jako organizační články Vězeňské služby ČR

Jednotlivé věznice, vazební věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence mají své vedení, kde je nejvyšším činitelem ředitel konkrétní organizační jednotky. Příslušný ředitel je zařazen do služebního poměru, jedná se tedy o příslušníka Vězeňské služby ČR. Vedení je dále tvořeno dvěma zástupci ředitele, kdy jeden z nich vykonává funkci zástupce ředitele věznice pro služební věci a je zařazen taktéž do služebního poměru. Druhý zástupce je v pracovně - právním poměru vůči Vězeňské službě ČR a vykonává funkci zástupce ředitele věznice pro civilní záležitosti.

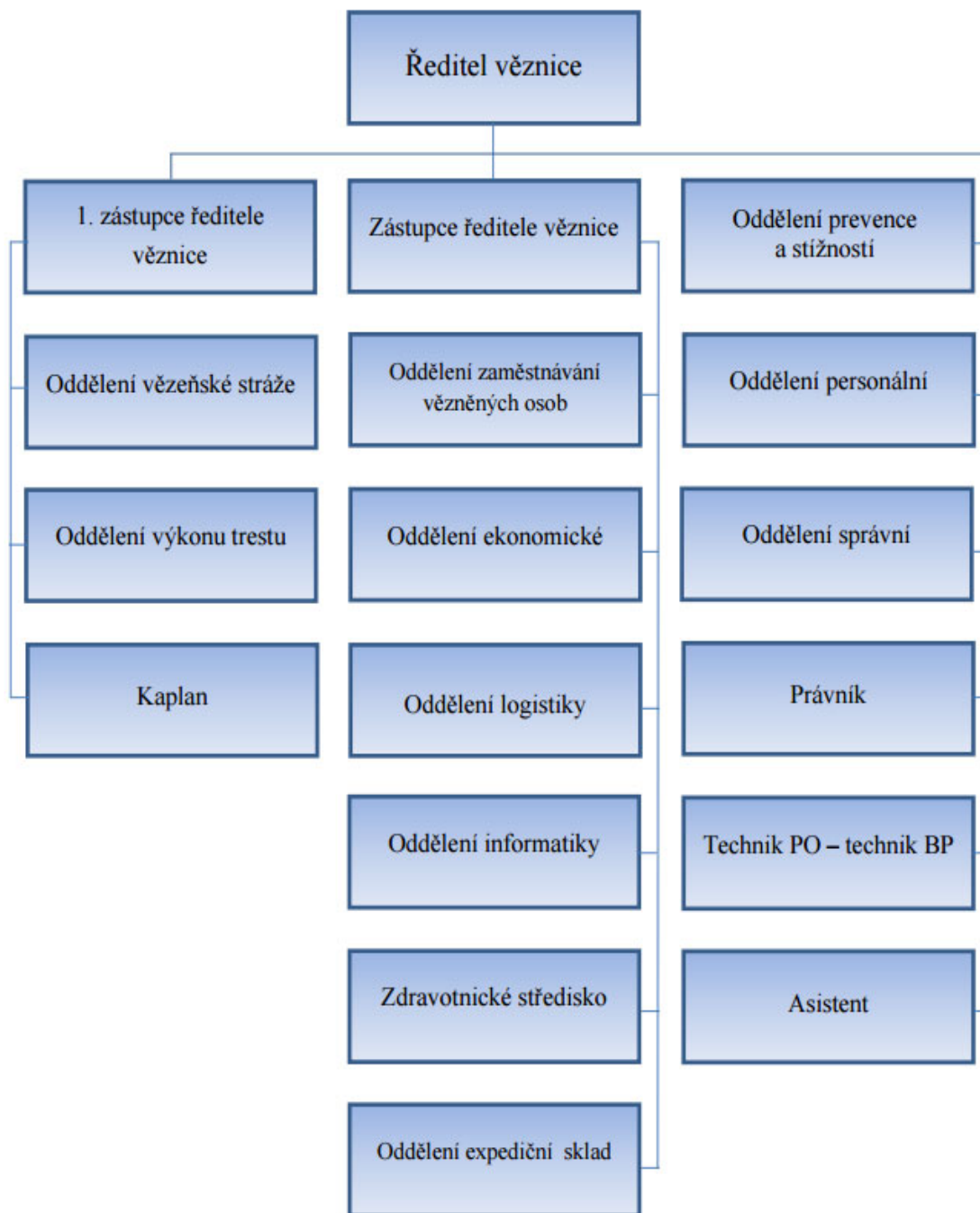
Největším oddělením jednotlivých věznic je oddělení pro výkon vazby a trestu, jež zajišťuje výkon vazby a trestu vězněných osob. Jeho součástí jsou jednak příslušníci oddělení výkonu vazby a trestu, jejichž povinností je zajistit vnitřní bezpečnost věznice. Dále do tohoto oddělení přísluší občanští zaměstnanci, kteří jsou zařazeni v občanskoprávním vztahu a pracují s vězněnými osobami při tvorbě a realizaci programů zacházení.

Druhým největším oddělením většiny věznic je zpravidla oddělení vězeňské stráže, jehož úkolem je vnější ostraha věznic, provádění eskort mimo věznici, střežení odsouzených na pracovištích umístěných mimo areál věznic. Oddělení je tvořeno příslušníky Vězeňské služby ČR zařazenými výhradně ve služebním poměru.

Dalšími úseky jednotlivých věznic jsou ekonomické, logistické a správní referáty, oddělení personální, zdravotní a v některých věznicích střední odborná učiliště při příslušných školských střediscích.

Hierarchii vedení v organizačních článcích ukazuje následující zpracování.

Obrázek č. 4 Struktura organizačního článku Vězeňské služby ČR



(Zdroj: Vězeňská služba ČR 2020, online cit. 2020-02-07)

## 4 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČR

Důraz na zvyšování kvalifikace a s tím spojené vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR byl spatřován od počátku působení této organizace. V této kapitole bych chtěla stručně zmínit nejdůležitější události, týkající se vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, během jejího historického vývoje.

### 4.1 Stručný nástin historie vzniku základní odborné přípravy

Jedním ze základních předpokladů pro výkon činnosti zaměstnanců Vězeňské služby ČR je základní odborná příprava, jež je stěžejním tématem této práce. Odborná příprava vězeňského personálu prochází dlouhodobým vývojem spojeným s různými proměnami. „*Úroveň odborné přípravy vězeňského personálu vždy odrážela celkový stav vězeňství, neboť rozvoj vzdělanosti umožňoval prosazování pokrokových koncepcí k dosažení nápravy pachatelů trestné činnosti.*“ (Historická penologie 2010, s. 3). Počátek snah o úpravu a sjednocení společného základního vzdělání zaměstnanců ve vězeňství lze datovat do druhé poloviny 19. století. V tomto období působili ve vězeňství na území Čech, Moravy a Slezska duchovní, učitelé, ale i lékaři, kteří svým působením vyplňovali výchovnou úlohu výkonu trestu odnětí svobody a snažili se humanizovat okolnosti související s vězněním. V souvislosti se zkvalitňováním činnosti soudních věznic a trestních ústavů došlo ke zvyšování požadavků na odborné vědomosti zaměstnanců. Během třicátých let dvacátého století došlo v Československu k postupnému vytváření systému vzdělávání a vytvoření praktického výcviku jak vězeňských administrativních pracovníků, tak i dozorců, jehož předlohou byly tehdejší humanistické zvyky a svým významem i náplní byl srovnatelný se způsoby základního vzdělávání vězeňských zaměstnanců v zemích západní Evropy. V souvislosti se změnou politických poměrů se během roku 1948 vězeňství stalo jedním z prostředků k upevňování ideologie Komunistické strany Československa. Věznice byly přerazeny do instituce ministerstva národní bezpečnosti a později na to ministerstva vnitra, přičemž zaměstnanci věznic se stali příslušníky Sboru národní bezpečnosti. Vzdělávání poté zajišťovalo ministerstvo vnitra v rámci své školské soustavy. V tomto institutu byli zařazeni i v letech 1965-1968

jako příslušníci Sboru nápravné výchovy, nicméně postup základní služební přípravy se příliš nezměnil. Po zařazení vězeňství do kompetencí ministerstva spravedlnosti již byla základní odborná příprava příslušníků již samostatně koncipována Správou Sboru nápravné výchovy Československé socialistické republiky. Další rozvoj penologie, s ní související penitenciární psychologie a pedagogiky, přinesl zásadní změny do struktury základní odborné přípravy pracovníků ve vězeňství po roce 1969. I přesto, že se vzniklá politická normalizace snažila zavést ideologii marxismu - leninismu ve všech formách jak výchovy, tak i vzdělávání, začaly vznikat v rámci základní odborné přípravy odborné předměty, jež vznikaly na základě požadavků vycházejících z praxe s vězni, z nich cca 75% během 70. a 80. let byli kriminální recidivisté. Vzhledem k výrazným politickým a společenským změnám souvisejícím s událostmi během 17. listopadu 1989 byla vytvořena nová koncepce vězeňství v České republice v souladu s Evropskými vězeňskými pravidly. Vznikem Institutu vzdělávání Sboru nápravné výchovy dne 15. 1. 1992 se základní odborná příprava stala organizačně autonomním článkem i přesto, že svým praktickým zajištěním zůstala stále podřízena školskému zařízení ministerstva vnitra. Zřízením Vězeňské služby ČR, jež se následně ujala realizace úloh správy vězeňství v roce 1993 byl zároveň přejmenován Institut vzdělávání Sboru nápravné výchovy na Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR, jež začal plnit potřeby, plynoucí z nároků na vznik celoživotního vzdělávání příslušníků a občanských pracovníků Vězeňské služby ČR.

Dne 1. 9. 2000 došlo k rozšíření Institutu Vězeňské služby ČR spojením s pražským pracovištěm, nazývaným Kabinet dokumentace a historie Vězeňské služby ČR. Od tohoto data je toto pracoviště zařazeno mezi články organizační skladby Institutu Vězeňské služby ČR, současné Akademie Vězeňské služby ČR. Kabinet dokumentace a historie Vězeňské služby ČR se zaměřuje zejména na významné písemnosti fotografie vztahující se ke vzniku a vývoji vězeňství v Českých zemích. Jeho působení bylo též spjato se vzděláváním studujících nástupních kurzů Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR, kteří jsou v rámci výuky obeznámeni s nejdůležitějšími mezníky historického vývoje českého vězeňství.

Důraz v působení Akademie Vězeňské služby ČR je kladen mimo jiné zejména na profesní etiku, jež udává mravní význam výkonu činnosti pracovníků ve vězeňství.

## 4.2 Akademie Vězeňské služby České republiky

*„Akademie Vězeňské služby České republiky má jako samostatná organizační jednotka Vězeňské služby ČR status centrálního rezortního vzdělávacího zařízení s celorepublikovou působností, které zajišťuje příslušníkům a zaměstnancům všech ostatních organizačních jednotek z celé České republiky základní kvalifikaci nezbytnou pro vykonávání jejich pracovních a služebních povinností a během celého jejich profesního života jim umožňuje další rozvoj odborných kompetencí, přitom plní roli bezprostředního poskytovatele vzdělávání, v oblasti mezioborové a meziresortní spolupráce a nezbytné vnitřní výměny zkušeností také v širším smyslu roli koordinační, v oblasti zaměřené na veřejnost úlohu osvětovou a preventivní, pro potřeby rozvoje teoretické báze výuky se pak účelově podílí také na rozvoji vědecké a výzkumné činnosti v oblasti penologie a penitenciaristiky“ (Akademie VS ČR on-line cit. 2020-01-10).*

Akademie Vězeňské služby ČR v současné podobě se sídlem ve Stráži pod Ralskem byla jako vzdělávací orgán pro zaměstnance ve vězeňství zřízena dne 1. 9. 2013. V průběhu předchozích let docházelo k různým změnám působišť vzdělávacích zařízení Vězeňské služby ČR, kdy vzdělávací střediska byla umístěna např. v Kroměříži či Brně. Akademie Vězeňské služby ČR nabízí mimo dvanácti základních učeben také přednáškový a víceúčelový sál. Osoby, které se účastní kurzů, mají dále k dispozici speciálně vybavené učebny, např. pro simulaci střelby či sebeobranu. K dispozici jim jsou také počítačové učebny s možností připojení k internetu. Ke komplexu náleží dále dvě ubytovny pro studující, umístěné v těsné blízkosti ústřední budovy. Akademie Vězeňské služby ČR je majetkem ministerstva spravedlnosti a splňuje všechny požadavky kladené na současné vzdělávací instituce a je srovnatelná se vzdělávacími středisky vězeňského personálu v ostatních státech Evropské unie. Je zařazena mezi organizační jednotky Vězeňské služby ČR a v současné době je jediným vzdělávacím zařízením, zajišťujícím celkově školicí aktivity v rámci Vězeňské služby ČR. Akademie Vězeňské služby ČR v rámci svého působení zabezpečuje řadu vzdělávacích činností, počínaje základní odbornou přípravou všech pracovníků Vězeňské služby ČR, až po úzce specializované kurzy vytvořené v součinnosti s vysokými školami v České republice a určené pro specializované zaměstnance Vězeňské služby ČR (např. psychology, vychovatele – terapeutů, sociální pracovníce i administrativní pracovníky jednotlivých věznic).

## 5 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA

Absolvování základní odborné přípravy a její úspěšné zakončení je jedním z předpokladů pro výkon povolání zaměstnanců Vězeňské služby ČR, ať už se jedná o příslušníky, jež byli přijati do služebního poměru, či zaměstnanců v pracovně - právním vztahu.

Dle Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR 55/2010 o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky (dále jen „NGŘ 55/2010“), které vymezuje organizaci a systém vzdělávání ve Vězeňské službě ČR a stanovuje odpovědnost jednotlivých organizačních článků a jejich vedoucích zaměstnanců při výkonu vzdělávací činnosti a formy vzdělávání příslušníků ve služebním poměru a zaměstnanců v pracovně - právním vztahu, jejich materiální zabezpečení a personální pravomoc, kterou disponuje ředitel Akademie Vězeňské služby ČR, s odkazem na par. 19 Zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru zaměstnanců Vězeňské služby ČR je základní odborná příprava koncipována jako základní stupeň vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR v rámci systému celoživotního vzdělávání Vězeňské služby ČR a je kvalifikačním požadavkem pro všechny zaměstnance Vězeňské služby ČR. Vzhledem k více než sedmdesáti druhům různých pracovních pozic, jež disponují zcela odlišnou náplní práce a stanovenými povinnostmi, bylo třeba zavést několik typů základní odborné přípravy pro specifické skupiny zaměstnanců Vězeňské služby ČR a je stanovena dalšími příslušnými předpisy Generálního ředitele Vězeňské služby ČR. Základní odborná příprava zajištěná Akademií Vězeňské služby ČR je dle NGŘ 55/2010 součástí vstupního vzdělání následného a probíhá po uskutečnění vstupního vzdělávání úvodního, jež se dle Přílohy usnesení vlády České republiky č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005, článku 5 zahájí okamžitě po vzniku služebního či pracovního poměru. Všechny typy základní odborné přípravy podléhají plánu vzdělávacích aktivit, jež dvakrát ročně stanovuje ředitel Akademie Vězeňské služby ČR a poté jej schvaluje generální ředitel Vězeňské služby ČR. Vstupní vzdělávání úvodní probíhá dle NGŘ 55/2010 v organizační jednotce určené jako místo výkonu služby, nebo sjednané jako místo výkonu práce a ukončuje se nejpozději do tří měsíců o jeho

zahájení. Toto období má za cíl jednak předat nově příchozím příslušníkům či zaměstnancům důležité informace a znalosti, jež míří k osvojení si dovedností pro výkon služebního poměru či sjednané práce ve Vězeňské službě ČR. Dále je nutné seznámit nové pracovníky se základními vnitřními předpisy, vztahujícími se k jejich působení v rámci Vězeňské služby ČR, jedná se zejména o:

- obeznámení se hlavními právními předpisy upravující výkon vazby, trestu a zabezpečovací detence,
- seznámení se základy práce s informačními technologiemi ve Vězeňské službě a jejími zdroji elektronických informací,
- seznámení s praktickou stránkou v oblasti environmentální výchovy ve Vězeňské službě ČR,
- osvojení potřebných znalostí a dovedností nutných k výkonu činností zaměstnanců,
- seznámení s dalšími úkony dle potřeb konkrétní organizační jednotky.

Všechny typy základní odborné přípravy, jež budu uvádět dále, je nutné úspěšně ukončit složením příslušné závěrečné zkoušky, kdy jsou prověřovány vědomosti a dovednosti příslušné konkrétnímu zařazení příslušníka či zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že cílem této práce je na základě studia odborné literatury a rozboru současného stavu základní odborné přípravy vyznačit případné nedostatky této části vzdělávání a navrhnout možnou optimalizaci základní odborné přípravy B2, jež je určena pro občanské zaměstnance Vězeňské služby České republiky, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení, tedy základní odborné přípravy B2, je této přípravě věnován v následujících kapitolách větší prostor oproti ostatním typům základní odborné přípravy.

## 5.1 Typy základní odborné přípravy

Dle NGR 55/2010, čl. 7, se základní odborná příprava člení na tyto typy:

- A - příprava pro příslušníky Vězeňské služby ČR bez rozdílu služebního zařazení.
- B1 - příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami, avšak nepodílejí se přímo na realizaci programů zacházení.
- B2 - příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení.
- B3 - příprava pro zdravotnický personál.
- B4 - vstupní školení externích zaměstnanců a zaměstnanců Vězeňské služby ČR pracujících na částečný úvazek.
- I - nástupní školení.

### 5.1.1 Základní odborná příprava A

Základní odborná příprava A je určena výhradně pro příslušníky Vězeňské služby ČR, přijaté do služebního poměru pro výkon služby v rámci vězeňské a justiční stráže, kteří prošli vstupním vzděláním úvodním, jež trvá zhruba dva měsíce, týkajícím se zejména samostudia příslušných právních norem a instruktáže výkonu povinností příslušného služebního zařazení, přičemž neklade rozdíl na jejich služební zařazení. Studium je realizováno přednáškovou a výcvikovou formou s dobou trvání zpravidla 13 týdnů, není-li stanoveno jinak. Výuková a výcviková část základní odborné přípravy je ukončena závěrečnou klasifikací z jednotlivých předmětů a komplexní závěrečnou zkouškou, na jejichž základě obdrží absolvent vysvědčení a osvědčení.

Tato základní odborná příprava klade zvláštní důraz na znalost zákonů, předpisů a vnitřních nařízení, jež upravují výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale také



umožňuje získat potřebné dovednosti při manipulaci s donucovacími prostředky a střelnými zbraněmi. Zároveň dbá na uvědomění si výchovných, psychologických i etických hledisek výkonu služby ve vězeňství.

Absolventi jsou proškolení zejména v těchto oblastech:

- orientace v právním řádu České republiky,
- přehled o právních normách, upravujících působení Vězeňské služby ČR a zacházení s odsouzenými a obviněnými a chovanci umístěnými v zabezpečovací detenci všech zařízení Vězeňské služby ČR,
- seznámení o mezinárodních úmluvách a pravidlech upřesňujících zacházení s vězni,
- respekt k lidským právům osob ve výkonu vazby, výkonu trestu a zabezpečovací detence a jejich důstojnosti,
- přehled o aktuálních směrech ve vězeňství a metodách práce s vězňenými osobami,
- uplatňování vědomostí z pedagogiky, psychologie, základních etických zásad při styku s vězni,
- schopnost empatie a zvládnání základních komunikačních dovedností,
- bezpečné zacházení s donucovacími prostředky a zbraněmi s nutným přihlédnutím k ochraně života a zdraví vězňených osob a zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

### **5.1.2 Základní odborná příprava B1**

Cílovou skupinou základní odborné přípravy B1 jsou všichni občanští pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří nově nastoupili do pracovní - právního poměru a přicházejí do styku s vězni při výkonu své funkce, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jedná se hlavně o zaměstnance z referátu ekonomického, logistického, správního, personálního a oddělení informatiky.

Absolventi jsou proškolení v oblasti základních otázek systému vězeňství v České republice. V rámci kurzu jsou seznámeni se základními právními předpisy, které upravují výkon vazby a výkonu trestu odnětí svobody, dále s některými interními předpisy Vězeňské služby ČR. Jedná se zejména o vybrané kapitoly ze služební přípravy, výkonu vazby a trestu odnětí svobody. Dále jsou vyučovány poznatky týkající se aktuální filosofie zacházení s odsouzenými a obviněnými v České republice včetně seznámení s některými zkušenostmi ze zahraničí. Dále jsou informováni o legislativě, která upravuje jejich pracovní zařazení a organizaci Vězeňské služby ČR. Z hlediska humanitních oborů jsou seznámeni především s psychologickými, pedagogickými, právními a etickými aspekty penitenciární problematiky. Důraz je kladen na profesionální přístup, zvláště na problematiku dodržování zákonnosti a pozitivní postoje pracovníka vězeňství. Kurz zahrnuje též základy práce s výpočetní technikou se zaměřením na kancelářský balík systému Windows. Délka základní odborné přípravy B1 je celkem 1 týden, přičemž výuka je koncipována jako prezenční studium a je vedena metodou odborného výkladu. Je směřována hlavně na přenesení teoretických poznatků na studenty a předpokládá, že je využijí k profesionálnímu přístupu k osobám ve výkonu vazby a trestu odnětí svobody, a dále k vhodné komunikaci s těmito jedinci při důsledném dodržování příslušných právních norem a pravidel bezpečnosti. Její součástí je i diskusní část, kdy mají studenti možnost porovnat podmínky a možnosti jednotlivých organizačních jednotek a vyměnit si navzájem zkušenosti.

Tato základní odborná příprava je zakončena písemným testem, po jehož úspěšném absolvování je předáno všem účastníkům osvědčení o absolvování.

### **5.1.3 Základní odborná příprava B2**

Vzhledem k tomu, že cílovou skupinou základní odborné přípravy B2 jsou všichni nově nastupující občanští zaměstnanci Vězeňské služby ČR, kteří přicházejí do přímého styku s obviněnými, odsouzenými a chovanci při výkonu své funkce a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení, a to zejména ti, kteří působí v oddělení výkonu vazby a trestu, přičemž se jedná vychovatele, speciální pedagogy,

psychology, sociální pracovnice, lze konstatovat, že studenty základní odborné přípravy B2 jsou zpravidla absolventi minimálně vyšších odborných a vysokých škol, tedy minimálně diplomovaní specialisté, povětšinou se však jedná absolventy magisterských studijních oborů. Rozdíly můžeme sledovat dále ve vystudovaných oborech, popř. v délce praxe studentů (jedná se v těchto případech většinou o změnu pracovního zařazení v rámci Vězeňské služby ČR).

Základní odborná příprava B2 vzhledem k těmto skutečnostem proto dává prostor samostudiu jak obecných, tak teoretických základů, zejména v oblasti filosofie, etiky, psychologie a pedagogiky a samozřejmě i práva. V rámci profesní přípravy (zahrnuje služební přípravu, penitenciární pedagogiku a psychologii atd.) je kladen důraz na interaktivní výuku a aktivní praktickou přípravu (např. zvládání různých modelových situací). Absolventi tohoto by měli nabýt znalosti, jež jim poslouží k orientaci v nejdůležitějších otázkách koncepce vězeňství v České republice a aktuálních metodách zacházení s obviněnými, odsouzenými a chovanci umístěnými v zabezpečovací detenci, přičemž se budou kvalitně orientovat v právních úpravách výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vnitřních služebních předpisů Vězeňské služby ČR. Absolventi by dále měli získat přehled o organizaci, řízení a úkolech Vězeňské služby ČR.

Hlavním cílem základní odborné přípravy B2 je připravit zaměstnance pro profesionální výkon svého zaměstnání, jež probíhá neustále v přímém kontaktu s obviněnými, odsouzenými a chovanci ve velmi náročných podmínkách buď vězeňského prostředí nebo ústavů zabezpečovací detence.

Studenti by si měli přivlastnit tyto schopnosti:

- pochopení a realizace profesionálního a eticky správného přístupu k výchovnému zacházení s obviněnými a odsouzenými a chovanci při zachování zásad dodržování vnitřní bezpečnosti ve věznici,
- osvojení základních vědomostí z vědních disciplín, jež úzce souvisí s penitenciární, penologickou a forenzní problematikou.

Výuka probíhá formou denního nebo v odůvodněných případech distančního (individuálního) studia, které je realizováno výhradně formou samostudia.

Denní studium je jako ostatní kurzy základní odborné přípravy realizováno Akademií Vězeňské služby ČR a probíhá šest týdnů (což je 212 vyučovacích hodin). V sedmém týdnu jsou uzavřeny zápočty ve stanovených předmětech. Posluchači konají komisionální závěrečnou zkoušku, po jejímž úspěšném absolvování jim je předáno osvědčení o profesní způsobilosti. Metodami jsou zejména odborný výklad, přednáška, taktéž semináře za využití audiovizuální techniky, situační metody; exkurze, samostudium, konzultace. Výuka je zaměřena na výklad teoretických poznatků a nácvik důležitých praktických dovedností. Cílem je využití získaných poznatků v komunikaci s vězněnými osobami i dalšími osobami, se kterými jsou zaměstnanci Vězeňské služby ČR během své činnosti v profesionálním kontaktu. V diskusní části jednotlivých vyučovacích bloků mají účastníci možnost doplnit si vědomosti diskuzí nejen s vyučujícími, ale zejména s kolegy z ostatních organizačních jednotek a vyměnit si zkušenosti plynoucí z odlišností mezi jednotlivými věznicemi.

#### **5.1.4 Základní odborná příprava B3**

Základní odborná příprava B3 je realizována pro všechny nové občanské pracovníky Vězeňské služby ČR v pracovně – právním vztahu, jež při výkonu své funkce přicházejí do pravidelného kontaktu s vězněnými osobami, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jedná se o zdravotnický personál jednotlivých organizačních jednotek Vězeňské služby ČR, tzn. lékaři, zdravotní sestry a adiktologové.

Absolventi jsou stejně jako v ostatních typech základní odborné přípravy seznámeni se zásadními otázkami fungování vězeňství v České republice. Probírány jsou jako v předchozích případech nejdůležitější právní normy týkající se výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a samozřejmě i zabezpečovací detence.

Výklad se týká také platné legislativy, která stanovuje pracovní povinnosti zdravotnického personálu Vězeňské služby ČR. Zdůrazňován je profesionální přístup, vzhledem k tomu, že zdravotnický personál věznic se poměrně často dostává do konfliktních situací s vězněnými osobami, jež se týkají změn medikace vězněných apod. Tato základní odborná příprava trvá stejně jako kurz B1 jeden týden, je realizována výhradně denní formou studia, jako metodu výuky používá odborný výklad a je ukončena souhrnným testem. Po úspěšném ukončení kurz je posluchačům předáno osvědčení.

### **5.1.5 Základní odborná příprava B4**

V tomto případě se jedná o vstupní školení externě zařazených zaměstnanců a pracovníků, kteří jsou u Vězeňské služby ČR zaměstnání na částečný úvazek a přicházejí při výkonu svého povolání do styku s vězněnými osobami. Jedná se např. o duchovní, lékaře – specialisty, terapeuty apod. Cílem školení je zejména předání základních informací ohledně pohybu v objektech, které jsou střeženy Vězeňskou službou ČR, s ohledem na specifiky konkrétních věznic, kde posluchač vykonává svoji práci. Důraz je kladen hlavně na problematiku dodržování zákonných norem a bezpečnostních zásad. Forma této základní odborné přípravy je distanční, probíhá formou přednáškového bloku.

Ukončení této základní odborné přípravy je vždy do jednoho měsíce od ukončení přednáškového bloku zakončena odbornou rozpravou, po níž následuje předání osvědčení o absolvování školení.

### **5.1.6 Nástupní školení - I**

Nástupní školení probíhá pouze pro zaměstnance Vězeňské služby ČR, kteří při výkonu svého povolání nepřicházejí do přímého styku s obviněnými a odsouzenými. Jedná se zpravidla o administrativní pracovníky správního, ekonomického, logistického oddělení či referátu informatiky. Jako u ostatních školení, jsou řešeny zejména nejdůležitější aspekty realizace výkonu vazby, trestu a zabezpečovací

detence, dále služební příprava a některé kapitoly z právního minima. Nástupní školení trvá pět pracovních dnů a je jako ostatní druhy základních odborných příprav zaměstnanců Vězeňské služby ČR ukončeno závěrečným testem.

## **6 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA B2 PRO OBČANSKÉ ZAMĚSTNANCE, KTEŘÍ PRACUJÍ V PŘÍMÉM KONTAKTU S VĚZNĚNÝMI OSOBAMI**

Vzhledem k tomu, že se tato práce zabývá zejména problematikou základní odborné přípravy B2, jejími možnými nedostatky a případnou optimalizací, je nutné tento projekt podrobit důkladnému rozboru. Všechny druhy základní odborné přípravy zaměstnanců Vězeňské služby ČR průběžně procházejí novelizací, nicméně základní odborná příprava B2 byla naposledy novelizována v roce 2016, jedná se o dokument č. j. VS-112822-1/ČJ-2016-803400-37 a lze konstatovat, že nedošlo k žádným větším změnám oproti stavu projektu základní odborné přípravy B2 před její novelizací v tomto roce. Předchozí novelizace tohoto projektu je datována k roku 2012.

Jak už bylo v předchozí kapitole řečeno, projekty vzdělávacích aktivit podléhají ročnímu plánu, jež po návrhu příslušných odborných zaměstnanců Akademie Vězeňské služby ČR předkládá dvakrát ročně ředitel Akademie Vězeňské služby ČR generálnímu řediteli Vězeňské služby ČR ke schválení. Novelizace reagují hlavně na změny v legislativě, týkající se Vězeňské služby ČR, zařazují do projektů nové poznatky, týkající se služební přípravy, výkonu vazby, trestu a zabezpečovací detence, ale také aktuální poznatky z pedagogiky, psychologie a dalších věd, jež souvisí s penitenciárním prostředím.

V této kapitole bych chtěla podrobit rozboru projekt základní odborné přípravy B2, jež je platný od roku 2016, dále jeho realizaci a na závěr této diplomové práce stanovit případnou optimalizaci, ke které využiji nejen teoretické poznatky, získané ze studia odborné literatury, ale také svoje osobní zkušenosti, nasbírané po dobu své praxe u Vězeňské služby ČR.

### **6.1 Systematické vzdělávání**

*„Vzdělávání a rozvoj pracovníků by měly být součástí celkové strategie a politiky organizace. Investice organizace do vzdělávání jsou chápány jako návratné – zajišťují*

*organizaci potřebné schopnosti personálu a jsou považovány za výhodu, kterou organizace svým pracovníkům poskytují“ (Kocianová 2010, s. 169).*

Kocianová dále konstatuje, že *„politika vzdělávání v organizaci zpravidla vychází z toho, jak je vzdělávání v organizaci chápáno. Za nejefektivnější je považováno tzv. systematické vzdělávání pracovníků, které je plánované, dobře zacílené a organizované“ (Kocianová 2010, s. 169).*

Přednosti systematického vzdělávání jsou dle Koubka následující:

- *připravuje vlastní pracovníky podle potřeb organizace (zajišťuje potenciál pracovníků z vnitřních zdrojů),*
- *umožňuje průběžné utváření schopností pracovníků v souladu s potřebami organizace,*
- *napomáhá zvyšování pracovního výkonu a jeho kvality,*
- *je efektivním způsobem nalézání pracovníků z vnitřních zdrojů,*
- *průměrné náklady na jednoho vzdělaného pracovníka bývají nižší než při jiném způsobu vzdělávání,*
- *umožňuje zdokonalování vzdělávacích procesů,*
- *zvyšuje motivaci pracovníků,*
- *zlepšuje vztah pracovníků k organizaci,*
- *Zvyšuje atraktivitu organizace na trhu práce,*
- *Podporuje šance pracovníků na postup,*
- *přispívá ke zlepšování pracovních i mezilidských vztahů. (In: Kocianová 2010, s. 169)*

Vodák a Kucharčíková (2007, s. 65) považují *„systém firemního vzdělávání za opakující se cyklus, vycházející ze zásad firemní vzdělávací politiky a politiky firmy obecně, který sleduje cíle firemní strategie a opírá se o organizační a institucionální předpoklady vzdělávání.“*

Dle Armstronga je nejdůležitějším znakem systematického vzdělávání *„nepřetržitý a stále se opakující cyklus, jež počíná identifikací potřeby, pokračuje plánováním a*



*realizací, po nichž následuje vyhodnocení. Získané zkušenosti z předchozích cyklů se používají v cyklech následujících, z čehož vyplývá, že by mělo postupně docházet ke zkvalitnění vzdělávání“ (Armstrong 2002, s. 496).*

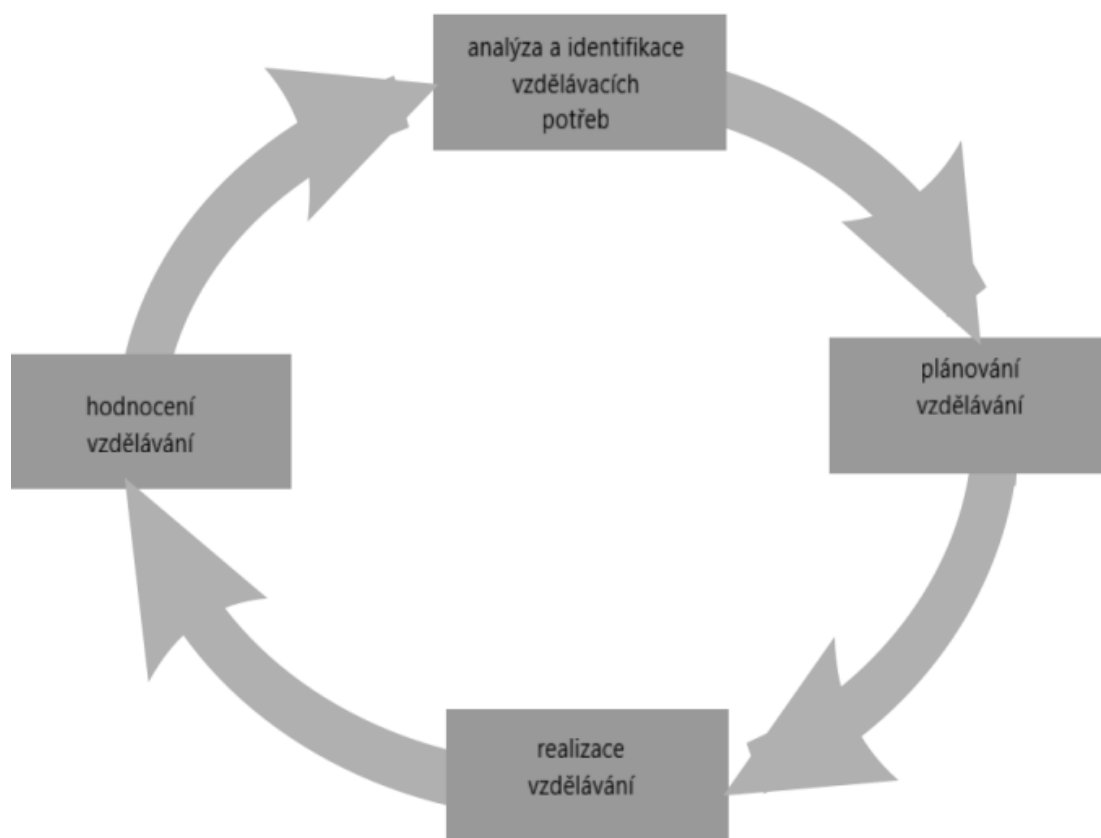
## **6.2 Fáze systematického vzdělávání**

Pro analýzu a zhodnocení základní odborné přípravy B2 považuji za nejvhodnější čtyřfázový model systému firemního vzdělávání dle Armstronga: (In: Bartoňková 2010, s.110)

- 1. Definování potřeb vzdělávání*
- 2. Plánování vzdělávání*
- 3. Realizace vzdělávání*
- 4. Monitorování a vyhodnocení vzdělávání*

Následující obrázek vyjadřuje vzájemný vztah těchto fází a zároveň soustavnost a nepřetržitost celého cyklu:

**Obrázek č. 5 Fáze vzdělávání, vlastní zpracování dle Bartoňkové**



(Zdroj: Bartoňková 2010, s. 110)

### **6.3 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb při tvorbě projektu základní odborné přípravy B2**

Jak už bylo řečeno, cílovou skupinou základní odborné přípravy B2 jsou všichni nově nastupující občanští zaměstnanci Vězeňské služby ČR, jež přicházejí do přímého styku s obviněnými, odsouzenými a chovanci při výkonu své funkce a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení.

Jedná se o tyto pracovní pozice:

- vychovatel ve Vězeňské službě ČR,

- vychovatel – terapeut ve Vězeňské službě ČR,
- speciální pedagog ve Vězeňské službě ČR,
- sociální pracovník ve Vězeňské službě ČR,
- psycholog ve Vězeňské službě ČR.

Ve všech případech se jedná o odborné pracovníky oddělení výkonu vazby a trestu jednotlivých organizačních článků Vězeňské služby ČR v pracovně – právním vztahu, kteří jsou členy týmu, jehož základním úkolem je mimo jiné komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost, zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílových opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci věznic, vazebních věznic a ústavů zabezpečovací detence.

Rozbor vzdělávacích potřeb základní odborné přípravy B2 probíhá v rámci Vězeňské služby ČR dlouhodobě pomocí srovnávání souvisejících dokumentů, jedná se o:

- popisy pracovní činnosti zaměstnanců uvedených výše v pracovním poměru k Vězeňské službě ČR,
- funkční analýzy činnosti jednotlivých pracovních pozic výše uvedených pracovních míst,
- organizační strukturu.

Popis pracovních činností těchto zaměstnanců v pracovně - právním poměru k Vězeňské službě ČR stanovuje mimo jiné tyto činnosti (vzhledem k rozsahu jednotlivých popisů pracovních činností uvádím jen zásadní a všem pracovním pozicím společné povinnosti):

- komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická, a preventivní činnost ve věznicích a vazebních věznicích,
- odpovědné plnění úkolů a povinností, vyplývajících z právních předpisů a dále vnitřních předpisů, tak aby byl zabezpečen účel výkonu trestu při důsledném respektování lidské a občanské důstojnosti vězněných osob,
- nutnost uplatňovat pouze ta omezení, která jsou nezbytně nutná ze strany bezpečnosti, ochrany života, zdraví osob a majetku ve

- věznici a byla jim omezována pouze občanská práva vymezená zákonem o výkonu trestu,
- korektní vystupování, pozitivní ovlivňování vězňených osob, vzbuzování potřebné autority a důvěry,
  - hlásit svému nadřízenému každý případ atypického chování vězňených osob, jež může mít za následek újmu na zdraví nebo vznik mimořádné události,
  - zpracování listinné dokumentace a dokumentace elektronické vedené ve Vězeňském informačním systému,
  - přehled o odsouzených, jež mají sklony k sebepoškozování, útekům, odsouzených vytypovaných jako možné objekty napadení nebo možných pachatelích násilného jednání,
  - přehled o odsouzených, kteří jsou vyšetřováni nebo obžalováni z dalších trestných činů, nebo těch, jimž byl nařízen další nepodmíněný trest či přeměněn podmíněný trest v nepodmíněný,
  - okamžité podávání informací operačnímu středisku a svému nadřízenému při zjištění útěku, přípravy, nebo pokusu o útěk, sebevraždy, pokusu o sebevraždu, sebepoškození odsouzeného, či při náhlém onemocnění vězňených osob,
  - zabezpečení pedagogické péče o odsouzené se závažnějšími sociálními problémy, dále odsouzené, jež odmítají stravu, sebepoškozují se, pokoušejí se o sebevraždu, či jsou v jiných krizových stavech,
  - realizace svěřené kázeňské pravomoci (vychovatelé a speciální pedagogové),
  - znalost základních pracovních úkonů s programy MS Word, Excel, Outlook,
  - řízení se zásadami vnitřní bezpečnosti věznice při zacházení s vězňenými osobami, při vstupu na jednotlivá oddělení postupování dle stanovených zásad,

- dodržování stanovených zásad bezpečnosti práce a požární ochrany.

Nově nastupující zaměstnanci jsou během přijímacího řízení s těmito povinnostmi seznámeni. Pokud mají zájem být na konkrétní místa přijati, musí dále splňovat další požadavky, jež se týkají jejich zdravotního stavu a základní kvalifikační předpoklad, jímž je stupeň vzdělání, který je stanoven u pozice vychovatele minimálně vyšší odborné vzdělání pedagogického směru, u pozice speciální pedagog je to magisterské vzdělání pedagogického směru, pozice sociální pracovníce vyžaduje alespoň bakalářské vzdělání v sociální oblasti a činnost psychologa u Vězeňské služby ČR předpokládá jednooborové magisterské studium psychologie.

Přijímací řízení občanských zaměstnanců v pracovním poměru probíhá několik hodin a je realizováno zpravidla během jednoho pracovního dne. Jeho účastníci jsou podrobeni psychologickému posouzení uchazeče o přijetí do pracovního poměru do Vězeňské služby ČR, jež je stanoveno Nařízením generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 11/2017 o psychologickém posuzování příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby ČR (dále jen „NGŘ 11/2017“).

Jsou posuzována tato kritéria:

- intelektové schopnosti,
- emoční stabilita,
- psychosociální vyzrálost,
- odolnost vůči psychické zátěži,
- žádoucí motivace, postoj, hodnoty,
- zda je uchazeč bez nedostačivosti v oblasti volných, poznávacích procesů a v oblasti autoregulace,
- zda je uchazeč bez znaků nežádoucí agresivity,
- zda nejsou známky psychopatologické symptomatiky.

Následuje psychologický pohovor, který zahrnuje dotazy formulované tak, aby se dotýkaly níže uvedených oblastí. Jeho průběh je opět určen NGŘ 11/2017:

- osobní a rodinná anamnéza,

- zkušenosti s užíváním návykových látek a jiné závislostní chování,
- psychologická či psychiatrická léčba,
- vztah a motivace k zaměstnání u Vězeňské služby ČR,
- hodnotová orientace,
- strategie zvládání konfliktů a zátěže.

Zjištěné poznatky jsou podrobně analyzovány příslušným akreditovaným psychologem a je stanoven konkrétní závěr, zda je možný předpoklad, že uchazeč bude schopen nároky kladené Vězeňskou službou ČR na konkrétní pozici zvládat.

Funkční analýza práce 2010 zpracovaná generálním ředitelstvím Vězeňské služby ČR k tomuto tématu dodává, že *„Noví zaměstnanci splňují fyzickou, osobnostní i zdravotní způsobilost k výkonu práce na dané pracovní pozici, což prokázali v rámci několikakolového přijímacího řízení. Dále byly zjištěny dostatečné odborné znalosti a dovednosti nových zaměstnanci, ale naopak naprostá absence znalostí v oblasti legislativy upravující činnosti v tomto ozbrojeném sboru, dále potom neznalost problematiky práce s obviněnými a odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody a potřebné dovednosti s touto problematikou spojenými“* (Projekt Funkční analýzy práce 2010).

Projekt Funkční analýzy zároveň konstatuje, že: *„Vězeňská služba ČR si je vědoma toho, že většinu z identifikovaných znalostí a dovedností neměli noví zaměstnanci možnost získat nikde jinde, než činností v některé z organizačních jednotek Vězeňské služby ČR“* (Projekt Funkční analýzy práce 2010).

S přihlédnutím k těmto skutečnostem byl stanoven profil absolventa základní odborné přípravy B2, jež je zároveň cílem projektu základní odborné přípravy B2:

*„Absolvent kurzu získá vědomosti, které mu poslouží k orientaci v základních otázkách systému vězeňství v České republice a nejnovějších metodách zacházení s obviněnými, odsouzenými a chovanci. Získá poznatky týkající se současné filosofie zacházení s odsouzenými a obviněnými v ČR a současně se seznámí s některými zahraničními zkušenostmi z oblasti penitenciární praxe. Orientuje se zejména v právní úpravě výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních předpisů Vězeňské*

*služby ČR. Rovněž získá přehled o organizaci, řízení a úkolech Vězeňské služby ČR. Získá základní poznatky z pedagogiky, psychologie, sociální práce, práva, etiky a dalších společenských věd aplikovaných do forenzní a penitenciární oblasti, přičemž hlavním cílem základní odborné přípravy je připravit zaměstnance pro profesionální výkon práce v přímém kontaktu s obviněnými, odsouzenými a chovanci v zátěžových podmínkách vězeňského prostředí nebo ústavu zabezpečovací detence, s čímž souvisí pochopení a realizace profesionálního a etického přístupu zacházení s obviněnými a odsouzenými při zachování zásad dodržování vnitřní bezpečnosti ve věznici a získat základní znalosti z vědních disciplín souvisejících s penitenciární, penologickou a obecně forenzní problematikou“ (Projekt základní odborné přípravy B2 2016, online cit. 2019-10-15).*

#### **6.4 Plánování vzdělávání v rámci projektu základní odborné přípravy B2**

Z poznatků uvedených v předchozí kapitole je zřejmé, že hlavními nedostatky v oblasti vzdělávacích potřeb jsou u nově přijatých zaměstnanců Vězeňské služby ČR vzhledem k jejich popisu práce, zjištěním během přijímacího řízení a závěrů Funkční analýzy práce z roku 2010 zejména v těchto oblastech:

- nedostatečné znalosti právních předpisů a zákonných norem, týkajících se výkonu vazby, trestu a zabezpečovací detence v České republice,
- nevyhovující vědomosti a nedostatečné zkušenosti v oblasti práce s obviněnými, odsouzenými a chovanci umístěnými v zabezpečovací detenci.

Jedná se o nedostatky, které je možné odstranit pomocí vzdělávání zaměstnanců, lze tedy začít uvažovat o naplánování vzdělávací akce, jež by tyto nedostatky eliminovala. Bartoňková k tomuto dodává: „Pokud je identifikovaný problém řešitelný vzděláváním, pak je třeba se rozhodnout, jakým způsobem má být vzdělávání prováděno, kým, kdy, kde a za jakou cenu“ (Bartoňková 2010, s. 134).

Dle Bartoňkové s tímto tématem dále souvisí tyto otázky (Bartoňková 2010, s. 134):

1. *„Jaké metody vzdělávání budou nejvhodnější a účelu přiměřené?“*
2. *„Pokud jde o vzdělávání pracovníků, budeme vzdělávání provádět přímo v podniku, nebo je zajistíme mimo podnik?“*
3. *„Kdo bude školit? Externista, nebo pracovník podniku?“*
4. *„Kdy se školení uskuteční?“*
5. *„Půjde o individuální, či hromadnou akci?“*
6. *„Kolik to bude stát z hlediska nákladů bezprostředního školení, ale z hlediska ztrát způsobených tím, že část pracovní doby školených i školitelů bude věnována školení?“*

Tyto otázky jsou soustavně řešeny v rámci zpracování projektů základní odborné přípravy a jejich novelizací. Projekt základní odborné přípravy B2 stanovuje metodu přímé výuky v rámci denního studia. Výjimkou jsou pouze pracovníci, jimž je ze závažných (osobních nebo rodinných) důvodů na návrh ředitele organizační jednotky ředitelem Akademie Vězeňské služby ČR schválena kombinovaná forma studia.

Studium je bez výhrad realizováno Akademií Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem, z čehož vyplývá, že jej neorganizují jednotlivé organizační články, i přesto se však jedná o vzdělávání v rámci organizace. Jak už bylo v předchozích kapitolách zmíněno, Akademie Vězeňské služby ČR disponuje dostatečným materiálním zabezpečením (odborné učebny, materiály apod.).

Vyučujícími jsou zaměstnanci Vězeňské služby ČR, jejichž přímým zaměstnavatelem je Akademie Vězeňské služby ČR. Až na výjimky se jedná o příslušníky Vězeňské služby ČR a jsou zařazeni ve služebním poměru. Částečná výuka některých předmětů, zejména v oblasti historického vývoje vězeňství v českých zemích je zajišťována pracovníky



Kabinetu dokumentace a historie Vězeňské služby ČR, jež je v současné době součástí Akademie Vězeňské služby ČR.

Studium základní odborné přípravy B2, pokud je to možné ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, probíhá po uskutečnění vstupního vzdělávání úvodního, jež se dle Přílohy usnesení vlády České republiky č. 1542 ze dne 30. listopadu 2005, článku 5 zahajuje okamžitě po vzniku služebního či pracovního poměru. Projekt základní odborné přípravy B2 stanovuje délku studia této základní odborné přípravy na šest týdnů, což obnáší 212 vyučovacích hodin. V sedmém týdnu potom posluchači vykonají komisionální závěrečnou zkoušku, a pokud ji úspěšně absolvují, je jim předáno osvědčení o absolvování základní odborné přípravy.

Finanční stránkou vzdělávání ve Vězeňské službě ČR se tato práce nezabývá, proto zde tato data neuvádím.

#### **6.4.1 Forma, metody, pomůcky a obsah jednotlivých modulů vzdělávání v rámci projektu základní odborné přípravy B2**

*„Didaktické formy představují určitý organizační rámec výuky“ (Barták 2003, s. 92). Bartoňková dodává, že se jedná o: „relativní trvalý, ustálený komplex didakticko-organizačních opatření, jimiž se realizuje vzdělávání ve vymezeném čase, prostoru a ve vztahu k didaktickým systémům živým (lektor – účastník) a neživým (metody, pomůcky, technika)“ (Bartoňková 2010, s. 149).*

Výuka v rámci základní odborné přípravy B2 probíhá formou prezenční docházky a klade důraz na teoretické poznatky a nacvičení základních praktických dovedností, jež mají za cíl kvalitní využití těchto znalostí v profesionální komunikaci s obviněnými, odsouzenými a chovanci. V rámci jednotlivých vyučovacích bloků je vymezen prostor doplnit si své zkušenosti informacemi od kolegů z ostatních organizačních jednotek, a to formou diskuze.

*„Metoda je zjednodušeně řečeno postup k určitému cíli, je spojená s naplňováním stanovených vzdělávacích cílů, s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání a realizuje se v rámci dané vzdělávací formy a za určitých výukových situací a podmínek“ (Mužík 1998, s. 149).*

Využívané metody vzdělávání v rámci základní odborné přípravy B2 jsou zejména tyto:

- odborný výklad;
- přednáška;
- semináře za využití audiovizuální techniky;
- situační metody;
- exkurze;
- samostudium, konzultace.

*„Pojem „didaktické prostředky“ či „prostředky firemního vzdělávání“ zahrnuje obecně všechny materiální předměty, které zajišťují, podmiňují a zefektivňují průběh vzdělávacího procesu a napomáhají tak dosažení cílů vzdělávání“ (Skalková 1999, s. 232).*

Při výuce základní odborné přípravy B2 jsou využívány tyto didaktické pomůcky:

- projektor zpětný;
- dataprojektor;
- televizor;
- videorekordér, DVD přehrávač, videokazety a DVD disky;
- osobní počítače;
- přenosné detektory kovů.

Zaměstnanci, kteří se účastní kurzu základní odborné přípravy B2 musí mít dle NGŘ 55/2010 s sebou stanovené základní materiální vybavení:

- oděv a obuv pro sport a volný čas;
- obuv na přezutí do učebny;
- psací potřeby;
- poznámkový sešit;
- identifikační štítek zaměstnance;
- vhodný oděv.

Výuka základní odborné přípravy B2 je dle svého projektu rozdělena do devíti vzdělávacích modulů:

1. Forenzní a penitenciární psychologie

V rámci modulu probíhá základy vybraných aplikovaných psychologických disciplín, zejména disciplín forenzních. Důraz je kladen na penitenciární psychologii, zejména na její penologickou, kriminologickou a viktimologickou oblast.

2. Penitenciární pedagogika

Tento modul je zaměřen na problematiku základů vybraných aplikovaných pedagogických oborů, kdy se jedná hlavně o speciální pedagogiku a andragogiku. Část modulu je věnována etopedii a psychopedii.

Modul dále obsahuje základy pedagogické diagnostiky, vyučovány jsou dále zásady výchovy a vzdělávání obviněných a odsouzených.

Součástí modulu jsou také nejdůležitější hlediska vytváření, realizace a hodnocení programů zacházení odsouzených a chovanců.

3. Penitenciaristika

Jeho obsahem je problematika výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, zejména seznámení s právy a povinnostmi zaměstnanců Vězeňské služby ČR, s důrazem na oblast zaměstnanců oddělení výkonu vazby a trestu jednotlivých organizačních jednotek. Modul obsahově vychází z nejdůležitějších zákonných norem, jež upravují v České republice výkon vazby, trestu a zabezpečovací detence.

Po absolvování výuky by účastníci měli být schopni použít získané poznatky ve své praxi.

4. Profesní etika

Zahrnuje základní pojmy a principy etiky a jejich použití v činnosti pracovníků ve vězeňství. Důraz je kladen na etické principy dodržování lidských práv obviněných, odsouzených a chovanců, včetně genderové problematiky ve smyslu mezinárodních dohod.

## 5. Právo

Výuka je zaměřena na základy právních disciplín, přednášeny jsou podrobnosti ohledně ústavního pořádku v České republice, soustavou soudů a nejdůležitější hlediska evropského práva. Důraz je kladen na mezinárodní úmluvy o dodržování lidských práv ve vztahu k výkonu vazby, trestu a zabezpečovací detence.

## 6. Penitenciární bezpečnostní příprava

Modul se týká hlavně povinností pracovníků ve vězeňství, jež vyplývají ze zákona č. 555/1992 Sb. O Vězeňské službě a justiční strážci České republiky. Přináší základní informace o výkonu strážní a eskortní služby, justiční strážce a dozorcí služby. Definuje systém prověrek bezpečnosti a prohlídek. Mimořádný důraz klade na zásady vnitřní bezpečnosti věznic.

## 7. Řešení krizových situací

Posluchači jsou seznámeni s nejdůležitějšími pravidly chování a taktiky při řešení krizových situací v penitenciárním prostředí.

Modul zahrnuje i zdravotní přípravu, s důrazem na první pomoc a zajištění zdravotních krizových intervencí.

Důležitou kapitolou je také ochrana vlastního zdraví pracovníků ve vězeňství a s ní související prevenci v oblasti ohrožení přenosnými chorobami v prostředí věznic.

## 8. Výpočetní technika

Obsahuje základy obsluhy kancelářských balíků v rámci operačního systému Windows a nejdůležitější pravidla kybernetické bezpečnosti

## 9. Ekologie v penitenciární praxi

Probíhá formou přednášky ekologa generálního ředitelství Vězeňské služby ČR.

Každý z modulů je zakončen závěrečnou klasifikací, pokud posluchač ukončí všechny moduly alespoň s dostatečným prospěchem, může vykonat závěrečnou zkoušku.

## 6.5 Realizace vzdělávání v rámci projektu základní odborné přípravy B2

Fáze realizace vzdělávání je vyústěním předchozích dvou fází, jež obnášejí identifikaci nedostatků a plánování vzdělávání. Ve Vězeňské službě ČR probíhá vzdělávání formou vzdělávacího projektu, realizovaného Akademií Vězeňské služby ČR.

Dle Hroníka lze rozdělit realizaci vzdělávání do tří fází (In: Bartoňková 2010, s. 167):

- 1. Fáze přípravy: máme již připraven projekt vzdělávací akce, je však nutné připravit všechny náležitosti k jeho realizaci. V této fázi musíme zajistit lektora, pomůcky a učební materiály. Je potřeba připravit lektora, učební materiály a pomůcky. Zároveň musíme připravit účastníky akce, kterou je též třeba organizačně zajistit.*
- 2. Fáze vlastní realizace: tato fáze začíná příjezdem lektora na místo konání. Zahrnuje v sobě zahájení, monitorování dění a průběhu, případně řešení nenadálých situací atd.*
- 3. Fáze transferu: už během plánování či přípravy vzdělávací akce je nutné mít návrh aktivit, jež budou následovat po ukončení kurzu. Do tohoto období patří i první dny po ukončení kurzu, kdy je třeba například zpracovat to poznatky nabyté během vzdělávací akce, např. zpracovat je do zprávy pro zaměstnavatele. Ihned po ukončení vzdělávacího kurzu by měli být absolventi motivováni, aby si nově nabyté znalosti vyzkoušeli v praxi.*

S ohledem na toto rozdělení, jež jsem uvedla výše, lze fáze realizace vzdělávacího projektu základní odborné přípravy B2 vysvětlit takto:

- 1. Fáze přípravy: obsah kurzu základní odborné přípravy je stanoven v projektu Základní odborné přípravy typu B2 pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení. Vyučující jednotlivých předmětů jsou stanoveni dle rozpisu stanoveného Akademií Vězeňské služby ČR, schváleného jejím ředitelem. Akademie Vězeňské služby ČR taktéž zajišťuje veškeré zázemí akce, kdy se jedná o průběh*

vzdělávacího projektu, didaktické pomůcky, jež jsou zpravidla součástí učeben Akademie Vězeňské služby ČR, ale také ubytování a stravování posluchačů akce. Požadavek na zařazení posluchače do základní odborné přípravy nahlásí jeho nadřízený pomocí personálního oddělení do pěti kalendářních dnů od vzniku nového pracovního poměru pedagogickému oddělení Akademie Vězeňské služby ČR. Na podkladě hlášení a plánu vzdělávacích akcí ředitel Akademie Vězeňské služby ČR rozhodne o zařazení zaměstnance do základní odborné přípravy a do patnácti dnů před počátkem kurzu zašle rozhodnutí o zařazení posluchače do kurzu řediteli konkrétní organizační jednotky. Příslušný zaměstnanec je s tímto poté seznámen prostřednictvím personálního oddělení své organizační jednotky. Dopravu na počátek kurzu a zpět po jeho ukončení si zajišťují jednotlivé organizační články samy prostřednictvím svých referátů dopravy.

2. Fáze vlastní realizace: začíná privítáním posluchačů kurzu příslušným vyučujícím, postupně následuje výuka jednotlivých modulů, zakončených dílčím testem, jež jsem uvedla v předchozí kapitole. Kurz je zakončen závěrečnou zkouškou a předáním osvědčení o absolvování kurzu. Musí být ukončen nejpozději do tří měsíců od svého počátku. Kurzy základní odborné přípravy se opakují většinou v čtvrtletních intervalech, nebo dle potřeb Vězeňské služby ČR, tedy dle počtu možných účastníků.
3. Fáze transferu: po skončení každé vzdělávací akce v rámci vzdělávání Vězeňské služby ČR jsou její účastníci povinni vypracovat pro svého zaměstnavatele, tedy konkrétní organizační článek Vězeňské služby ČR „Záznam z pracovní cesty“, kde je nutné stručně uvést obsah a průběh příslušného školení, získané poznatky a dovednosti či přínos pro konkrétního zaměstnance. Tento postup se dotýká i základní odborné přípravy B2. Dále mohou být absolventi kurzu vyzváni během porad odborných zaměstnanců příslušných věznic k tomu, aby informovali své kolegy a vedení o průběhu konkrétního kurzu. Závěrečné zprávy ze základní odborné přípravy zpracovává i Akademie Vězeňské služby ČR prostřednictvím svých vyučujících, jež se příslušné vzdělávací akce účastnili. Akademie Vězeňské služby ČR taktéž pomocí svých webových stránek pravidelně zveřejňuje

společnou fotografii všech absolventů a vyučujících jednotlivých základních odborných příprav.

## 6.6 Hodnocení vzdělávání v rámci projektu základní odborné přípravy B2

*„Hodnocení či evaluace firemního vzdělávání je proces, který stanoví, zda byl problém vyřešen. Je integrální součástí vzdělávání, v podstatě je to porovnání cílů (žádoucí chování) s výsledky odpovídající na otázku, do jaké míry vzdělávání splnilo svůj účel. Nástroje a kritéria hodnocení bychom tak měli vytvářet už v rámci úvodních kroků projektování dané vzdělávací akce“ (Bartoňková 2010, s. 182).*

Bartoňková však dále upřesňuje, že: *„hodnocení je chápáno spíše jako ověřování naučených znalostí, dovedností atd., a evaluace jako komplexní proces zaměřený i na úroveň spokojenosti, využití naučeného při výkonu práce atd.“ (Bartoňková 2010, s. 182).* Vzhledem k tomuto tedy lze konstatovat, že v rámci okolností, které jsou spojeny s realizací základní odborné přípravy B2 ve Vězeňské službě ČR, se jedná spíše o evaluaci vzdělávací akce, kterou můžeme dále rozdělit na dvě fáze:

1. Hodnocení formativní: jedná se o průběžné hodnocení, jehož jedno z kritérií je posouzení, zda a kolik se posluchači naučili, dále hodnotí lektory jejich komunikaci a spojitost s účastníky. Dále hodnotí prostředí, organizaci akce a v případě, že konstatuje nedostatky, je možné je napravit ještě během trvání vzdělávací akce, jeho nástrojem jsou např. testy, hospitace, dotazníky, či pozorování během vzdělávací akce.
2. Hodnocení sumativní: souhrnné neboli finální hodnocení, jehož výstupy jsou stěžejní zejména následující personální činnosti, přičemž již neovlivní současnou akci. Týkají se až následné vzdělávací akce.

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 55/2010 stanovuje závazný postup vyhodnocení kurzu základní odborné přípravy B2. Přičemž posluchači složí závěrečnou zkoušku či vypracují písemný test dle učebního programu a platného klasifikačního řádu vydaného ředitelem Akademie Vězeňské služby ČR. Po úspěšném

absolvování základní odborné přípravy B2 je absolventům předáno vysvědčení o celkovém prospěchu a osvědčení o vykonání závěrečné zkoušky. Zároveň vydá ředitel Akademie Vězeňské služby ČR rozhodnutí o úspěšném absolvování základní odborné přípravy B2. Rozhodnutí je poté doručeno řediteli příslušné organizační jednotky či řediteli odboru personálního generálního ředitelství Vězeňské služby ČR. Pokud je hodnocení účastníka základní odborné přípravy B2 „nesplnil“, určí ředitel Akademie Vězeňské služby ČR v souladu s platným Klasifikačním řádem Akademie Vězeňské služby ČR termín opakování závěrečné zkoušky. V případě opětovného hodnocení „nesplnil“, může ředitel organizační jednotky doporučit řediteli Akademie Vězeňské služby ČR, aby posluchač základní odbornou přípravu B2 v plném rozsahu opakoval. Pokud i v tomto případě posluchač závěrečnou zkoušku úspěšně nesloží, může tento fakt znamenat u zaměstnance důvod k výpovědi dané zaměstnavatelem.



## 7 OPTIMALIZACE ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY B2

V této kapitole bych chtěla zmínit několik návrhů pro optimalizaci základní odborné přípravy B2 pro občanské zaměstnance Vězeňské služby ČR. Průběh realizace základní odborné přípravy B2 i ostatních základních odborných příprav je poměrně těsně omezen příslušnými právními předpisy, jež se k této problematice vztahují. Při návrhu možné optimalizace této základní odborné přípravy jsem tedy v první řadě musela přihlédnout k tomuto faktu. Průběh základní odborné přípravy je závazně stanoven v příslušném a již zmíněném NGR, čímž sice dochází k jednotnosti postupu v rámci celé Vězeňské služby ČR, ale snižuje se možnost jednotlivých organizačních jednotek, upravit si tento postup v rámci svých potřeb, které se mohou vzhledem k různým skupinám vězňů v konkrétních věznicích lišit. Taktéž vyučující účastníci se základní odborné přípravy jsou svázáni příslušným projektem souvisejícím s konkrétním druhem základní odborné přípravy a není zde možnost z jejich strany upravit výuku dle složení a potřeb momentální vyučované skupiny. Při stanovení návrhu optimalizace jsem se zaměřila zejména na popis pracovních činností jednotlivých zaměstnanců, pro jejichž výkon byli k Vězeňské službě ČR přijati. Základní odborná příprava B2, jež se týká odborných zaměstnanců Vězeňské služby ČR by měla svým zaměřením tomuto popisu odpovídat. Vzhledem ke své cca třináct let trvající praxi u Vězeňské služby ČR mohu základní odbornou přípravu dále zhodnotit z hlediska pracovníka s déle trvající praxí u této organizace.

Vzhledem k tomu, že se základní odborné přípravy B2 účastní pracovníci na různých pracovních pozicích, je zřejmé, že každá skupina zaměstnanců, ať už se jedná o vychovatele, speciální pedagogy, psychology či sociální pracovníce, má odlišné potřeby ve vzdělávání, neboť jejich popis pracovní činnosti se v některých bodech liší a v praxi jsou nuceni řešit vzhledem ke svému pracovnímu zařazení jiné problémy, situace či konflikty ve vztahu s obviněnými, odsouzenými a chovanci. Bylo by vhodné, aby tato základní odborná příprava alespoň zčásti připravovala jednotlivé skupiny zaměstnanců s přihlédnutím k potřebám, souvisejícím s jejich pracovním zařazením, ať už formou vytvoření několika projektů pro základní odbornou přípravu pro občanské zaměstnance, jež pracují v přímém kontaktu s vězni při tvorbě programu zacházení, nebo alespoň část výuky základní odborné přípravy věnovat konkrétním pracovním pozicím. Jako příklad uvádím kázeňskou pravomoc, jež přísluší na základě Zákona č. 169/1999 Sb. o výkonu

trestu odnětí svobody z výše zmíněných občanských zaměstnanců pouze pozici vychovatele a speciálního pedagoga. Pro pracovníky na těchto pozicích by bylo velmi vhodné rozšíření probíraného učiva alespoň v pátém modulu základní odborné přípravy, jež se kázeňského řízení dotýká.

Důležitou součástí všech odborných příprav je možnost vyměnit si s kolegy z ostatních organizačních článků své vědomosti a zkušenosti. Tato možnost by měla být posílena např. exkurzí věznic či ústavů zabezpečovací detence, aby nedocházelo k jejímu stagnování pouze na teoretické rovině, ale účastníci si poznatky získané od kolegů mohli zpevnit i návštěvou pracoviště, kterému se tyto poznatky vázaly.

Nejdůležitější náplní činnosti posluchačů základní odborné přípravy B2 dle jejich popisu pracovních činností je kontakt s vězněnými osobami. Je stanoven minimálně na polovinu týdenní pracovní doby v přímém styku s vězněnými osobami. Bylo by tedy vhodné, kdyby problematika práce s nejrůznějšími skupinami vězňů z odlišných pohledů byla obsahem všech modulů kurzu základní odborné přípravy B2 a týkala se hlavně příkladů z praxe a praktických ukázek. Zejména na oblast řešení krizových situací v penitenciárním prostředí je zaměřen pouze jeden z modulů. V praxi jsou však pracovníci Vězeňské služby ČR vystavováni řešení konfliktních a krizových situací vzhledem k počtu vězňů, přetížení věznic, poměrně častým psychiatrickým diagnózám vězňů apod. vcelku běžně.

Nejen vzhledem k tomu, že občanští zaměstnanci Vězeňské služby ČR, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami jsou prakticky neustále vystavováni vysoké psychické zátěži, bylo by vhodné v rámci kurzu základní odborné přípravy rozšířit problematiku ochrany vlastního zdraví a psychohygienu. Této problematice se okrajově dotýká pouze sedmý modul základní odborné přípravy a v podstatě řeší pouze ochranu před infekčními onemocněními.

Celkově lze konstatovat, že by základní odborná příprava B2 měla být zaměřena na uplatnění získaných poznatků v praktické činnosti, protože v současné době dochází velmi často k situacím, kdy její absolventi nejsou schopni nabyté poznatky hlavně z penitenciární psychologie a pedagogiky kvalitně uplatnit v kontaktu s vězněnými osobami. V současné době prakticky neexistuje pravidelná zpětná vazba z jednotlivých

organizačních článků Vězeňské služby ČR, jež by předala podněty k větší efektivitě převodu získaných poznatků absolventů základní odborné přípravy B2 do praxe.

K výše uvedeným návrhům jsem došla po prostudování dokumentů uvedených v této práci. Uvědomuji si, že lze identifikovat i jiné nedostatky v průběhu základní odborné přípravy B2, nicméně vzhledem k rozsahu této práce nebylo možné detailně rozebrat a zhodnotit všechny vnitřní dokumenty Vězeňské služby ČR, které se týkají vzdělávání jejích zaměstnanců.

## ZÁVĚR

Práce příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby ČR je nedocenenou činností, o níž je veřejnost zpravidla informována jen při vzniku mimořádných událostí. Její skutečnou náplň však si však z laické veřejnosti dovede představit jen málokdo. Přitom se jedná o činnost, při níž jsou na zaměstnance kladeny poměrně vysoké nároky už jen vzhledem k faktu, že jsou v denním kontaktu osobami, jež se účastnily např. organizovaného zločinu, hospodářských trestných činů, či trestné činnosti proti životu a zdraví jiných osob. Nejen z tohoto faktu vyplývá, že zaměstnanci Vězeňské služby ČR musí být dostatečně zralí, odolní vůči stresu a dalším negativním vlivům, motivovaní a samozřejmě neúplatní. Velmi důležitá zejména u občanských zaměstnanců pracujících s vězněnými osobami je ale i schopnost empatie. Takoví lidé jsou potom schopni vytvořit tým dosahující určité úrovně, jež bude bez větších problémů zvládat každodenní nároky na něj kladené vězeňským prostředím. K sestavení kvalitního týmu by mělo napomáhat poměrně náročné přijímací řízení, které obnáší několik fází, ale také možnost vzdělávání zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace v rámci organizace. Proto jsem se v této práci soustředila na oblast vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Vzhledem k objemu této problematiky jsem se zaměřila na vzdělávání zaměstnanců v rámci základní odborné přípravy. S přihlédnutím ke svému působení na pozici občanského zaměstnance Vězeňské služby ČR, jež pracuje v přímém styku s vězněnými osobami při tvorbě programů zacházení, jsem soustředila svou pozornost na základní odbornou přípravu B2, určenou pro občanské pracovníky Vězeňské služby ČR na obdobných pozicích.

V první části práce jsem pomocí definic základních termínů stručně vymežila pojem vzdělávání dospělých, navázala jsem formulací firemního vzdělávání.

Část diplomové práce věnující se Vězeňské službě ČR je soustředěna zejména na definici Vězeňské služby ČR, její strukturu a úkoly. Krátkou pozornost jsem věnovala historii vzdělávání ve Vězeňské službě ČR. Poté jsem se zaměřila na oblast základní odborné přípravy ve Vězeňské službě ČR s důrazem na základní odbornou přípravu B2, kdy jsem se soustředila na příslušné interní dokumenty, týkající se této problematiky. Po zjištění aktuálního stavu tohoto vzdělávání ve Vězeňské službě ČR jsem svou pozornost zaměřila ke stanovení nedostatků a tvorbě optimalizace této základní odborné přípravy.

Jako hlavní nedostatky zjištěné při tvorbě této práce byly definovány nedostatečné znalosti právních předpisů a zákonných norem, týkajících se výkonu vazby, trestu a zabezpečovací detence v České republice a nevyhovující vědomosti a nedostatečné zkušenosti v oblasti práce s obviněnými, odsouzenými a chovanci umístěnými v zabezpečovací detenci. Na tyto nedostatky lze reagovat zejména zvážením několika druhů základní odborné přípravy B2 zaměřené na konkrétní pozice pracovníků, jež jsou v přímém kontaktu s vězněnými osobami při tvorbě programů zacházení, dále by bylo vhodné, kdyby problematika práce s nejrůznějšími skupinami vězňů z odlišných pohledů byla obsahem všech modulů kurzu základní odborné přípravy B2 a týkala se hlavně příkladů z praxe a praktických ukázek. Jako velmi prospěšné vnímám rozšíření problematiky ochrany vlastního zdraví a psychohygieny.

Vzhledem k tomu, že identifikace možných nedostatků a návrh optimalizace základní odborné přípravy B2 je cílem této diplomové práce, lze konstatovat, že tento cíl byl uskutečněn.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: GRADA Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2.
- BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007. ISBN 978-80-86851-68-6.
- BARTÁK, Jan. *Základní kniha lektora / trenéra: jak rozvíjet vědomosti, schopnosti a dovednosti těch, kteří chtějí efektivně působit na druhé*. Praha: Votobia, 2003. ISBN 80-7220-158-1.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.
- Historická penologie 2/2010*. Praha: Kabinet dokumentace a historie VS ČR, 2003-. ISSN 2533-803X.
- HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
- CHARVÁT, Jaroslav. *Firemní strategie pro praxi: praktický návod pro manažery a podnikatele: od firemní kultury po schopnost vydělávat peníze: příklady a studie z praxe v ČR*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1389-6.
- KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.
- KOŠŤAN, Pavol a Oldřich ŠULEŘ. *Firemní strategie plánování a realizace*. Praha: Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-657-8.
- MEDLÍKOVÁ, Olga. *Lektorské dovednosti: manuál úspěšného lektora*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3236-7.

- MUŽÍK, Jaroslav. *Andragogická didaktika*. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-52-3.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
- SKALKA, Jarolím a kolektiv. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: SPN, 1989. ISBN 80-04-21636-6.
- SKALKOVÁ, Jarmila. *Obecná didaktika*. Praha: ISV nakladatelství, 1999. ISBN 80-85866-33-1.
- Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z:  
[http://www.nuv.cz/uploads/nuv/strategieke/Strategie\\_2007\\_CZ\\_web.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/nuv/strategieke/Strategie_2007_CZ_web.pdf)
- TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0405-6.
- TURECKIOVÁ, Michaela. *Trendy v oblasti profesního vzdělávání dospělých*. Praha: Rozlet, 2011. ISBN 978-80-904824-3-2.
- VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.
- VETEŠKA, Jaroslav. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

### **Zákony a interní předpisy:**

*Nariadení generálního ředitele č. 55/2010, o vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR*. Praha: Generální ředitelství VS ČR, 2010.

*Nariadení generálního ředitele č. 42/2013, o regionálním uspořádání Vězeňské služby ČR*. Praha: Generální ředitelství VS ČR, 2013

*Nariadení generálního ředitele č. 31/2014 Organizační řád Vězeňské služby ČR*. Praha: Generální ředitelství VS ČR, 2014.

*Program celoživotního vzdělávání pro zaměstnance Vězeňské služby ČR*. Praha: Generální ředitelství Vězeňské služby ČR, 2005. Dostupné z: <http://grant3.palestra.cz/>

*Projekt funkční analýzy práce*. Praha: Generální ředitelství VS ČR, 2010.

VLACH, František, SŮVA Antonín, MALÁT, Bořivoj, *Projekt základní odborná příprava příslušníků - A*. Stráž pod Ralskem: Akademie Vězeňské služby ČR, 2012. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-A.pdf>

VLACH, František, GÄNSEL, Martina, SŮVA Antonín, SVÁČEK Jiří, *Projekt základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B1*. Stráž pod Ralskem: Akademie Vězeňské služby ČR, 2019. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2019/03/Projekt-ZOPB1.pdf>

VLACH, František, GÄNSEL, Martina, SŮVA Antonín, *Projekt základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2*. Stráž pod Ralskem: Akademie Vězeňské služby ČR, 2016. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-B2.pdf>



VLACH, František, GÄNSEL, Martina, SŮVA Antonín, SVÁČEK Jiří, *Projekt základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B3*. Stráž pod Ralskem: Akademie Vězeňské služby ČR, 2019. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2019/03/Projekt-ZOPB3.pdf>

VLACH, František, GÄNSEL, Martina, SŮVA Antonín, *Projekt nástupní školení občanských zaměstnanců*. Stráž pod Ralskem: Akademie Vězeňské služby ČR, 2019. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2019/03/Projekt-NŠI-1.pdf>

*Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., kterou se vydává Řád výkonu vazby*, In: Sbíрка zákonů České republiky 1994, s. 1122 – 1136. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=109/1994&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=109/1994&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

*Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává Řád výkonu trestu*, In: Sbíрка zákonů České republiky 1999, s. 7568 – 7586. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=345/1999&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=345/1999&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

*Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 279/2017 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody ve znění pozdějších předpisů*, In: Sbíрка zákonů České republiky 2017, s. 3114 – 3118. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=279/2017%20&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=279/2017%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

*Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů*. In: Sbíрка zákonů České republiky 1992, s. 3298 – 3300. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=555/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=555/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

*Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů*, In: Sbíрка zákonů České republiky 1999, s. 3170 – 3187. Dostupné

z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=169/1999&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=169/1999&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

*Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru zaměstnanců bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.* In: Sbíрка zákonů České republiky 2003, s. 5850 – 5910.

Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2003%20&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2003%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

Akademie VS ČR. *O nás.* In: [online]. 2020 [cit. 2020-01-10]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/o-nas/>

PROCHÁZKA, Miroslav. *Učební text pro kombinované studium Učitelství odborných předmětů.* In: [online]. 2007 [cit. 2014-10-13]. Dostupné z: [http://www.eamos.cz/amos/kat\\_ped/externi/kat\\_ped\\_40129/02.pdf](http://www.eamos.cz/amos/kat_ped/externi/kat_ped_40129/02.pdf)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR.* In: [online]. 2007 [cit. 2020-01-10]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/nuv/strategicke/Strategie\\_2007\\_CZ\\_web.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/nuv/strategicke/Strategie_2007_CZ_web.pdf)

TURECKIOVÁ, Michaela. *Podnikové vzdělávání: metody a formy používané v rozvoji lidských zdrojů.* In: [online]. 2006 [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: [https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?attachment\\_id=1620&edmc=1620](https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?attachment_id=1620&edmc=1620)

Vězeňská služba ČR. *O nás.* In: [online]. 2020 [cit. 2020-02-07]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-pardubice/o-nas/organizacni-struktura/>

VLACH, František, GÄNSEL, Martina, SŮVA Antonín, *Projekt základní odborná příprava občanských zaměstnanců – B2.* In: [online]. 2016 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-B2.pdf>

*Výroční zpráva Vězeňské služby ČR za rok 2006.* In: [online]. 2006 [cit. 2020-01-27].  
Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/02/annualreport2006cz.pdf>

## **SEZNAM ZKRATEK**

NGŘ - Nařízení generálního ředitele

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Organizační struktura Vězeňské služby ČR .....	29
Obrázek č. 2 Organizační jednotky Vězeňské služby ČR .....	32
Obrázek č. 3 Regionální uspořádání Vězeňské služby ČR .....	32
Obrázek č. 4 Struktura organizačního článku Vězeňské služby ČR .....	34
Obrázek č. 5 Fáze vzdělávání, vlastní zpracování dle Bartoňkové .....	50

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Složení zaměstnanců Vězeňské služby ČR .....	26
Tabulka č. 2 Složení zaměstnanců Vězeňské služby ČR dle věku.....	26

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Radana Ptáčnicková**

**Obor: andragogika**

**Forma studia: kombinovaná**

**Název práce: Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky**

**Rok: 2020**

**Počet stran textu bez příloh: 60**

**Celkový počet stran příloh: 0**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 41**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 7**

**Vedoucí práce: doc. Dr. Milan Beneš**