

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Bakalářská práce

2020

Andrej Kováč

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální pedagogiky

**Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby
České republiky**
Bakalářská práce

Autor: Andrej Kováč
Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika se zaměřením na výchovnou práci
v etopedických zařízeních
Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Tereza Raszková
Oponent práce: doc. PhDr. Jiří Semrád, CSc.



Zadání bakalářské práce

Autor:	Andrej Kováč
Studium:	P17K0262
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální pedagogika se zaměřením na výchovnou práci v etopedických zařízeních
Název bakalářské práce:	Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky
Název bakalářské práce AJ:	Education of employees of the Prison Service of the Czech Republic

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Závěrečná práce se věnuje problematice vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Sleduje nejen současný stav, ale i historický vývoj vzdělávání příslušníků uvedeného bezpečnostního sboru na našem území. Klade důraz na aktuální vzdělávací potřeby s ohledem na problémy vězeňské populace, včetně profesní přípravy a rozvoje odborných kompetencí. Empirická část práce využívá kvantitativních výzkumných metod.

DVOŘÁKOVÁ, Vladimíra a SMRČKA, Jiří. Lesk a bída vzdělávání. Praha: Knižní klub, 2018. 207 s. Universum. ISBN 978-80-242-6106-5. MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4. VETEŠKA, Jaroslav, ed. Vzdělávání dospělých 2017 - v době rezonujících společenských změn. Prague: Česká andragogická společnost, 2018. 296 s. ISBN 978-80-906894-2-8. Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážní České republiky, v platném znění. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

Garantující pracoviště: Katedra sociální pedagogiky,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Tereza Raszková

Oponent: doc. PhDr. Jiří Semrád, CSc.

Datum zadání závěrečné práce: 6.11.2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracoval pod vedením vedoucího bakalářské práce samostatně a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

Dále prohlašuji, že bakalářská práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, dizertačními a habilitačními pracemi na UHK).

V Hradci Králové dne

.....

Andrej Kováč

Poděkování

Rád bych poděkoval Mgr. et Mgr. Tereze Raszkové za vedení závěrečné bakalářské práce, za její cenné rady, připomínky a poznatky, které během celé práce poskytla.

Anotace:

Kováč, Andrej. *Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2020. 72 s. Bakalářská práce.

Závěrečná práce se s oporou o odbornou literaturu věnuje problematice vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Sleduje především současný stav, ale i historický vývoj vzdělávání příslušníků uvedeného bezpečnostního sboru na našem území. Klade důraz na aktuální vzdělávací potřeby s ohledem na problémy vězeňské populace, včetně profesní přípravy a rozvoje odborných kompetencí. Empirická část práce využívá kvantitativních výzkumných metod. Práce je koncipována do pěti kapitol, které tvoří čtyři teoretické části a jedna část empirická.

První část se věnuje vzdělávání v rovině obecné a globalizační, vzdělávání dospělých a historii vzdělávání vězeňského personálu. Druhá část se zaměřuje na zřízení Vězeňské služby České republiky, jakožto bezpečnostního ozbrojeného sboru, její struktury, hlavní úkoly a legislativu. Ve třetí části je popsána důležitost Akademie Vězeňské služby České republiky ve vztahu k zaměstnancům, kde je představena základní odborná příprava, kterou absolvují všichni nastoupivší zaměstnanci, ale i další možnosti včetně celoživotního vzdělávání. Na závěr teoretické části jsou rozepsány jednotlivé složky profesní, služební a odborné přípravy ve Věznici Pardubice, které zaměstnanci absolvují v průběhu kalendářního roku a jsou zde i stručně nastíněny činnosti vybraných profesních pozic.

V empirické části závěrečné práce je využito kvantitativních výzkumných metod, jejichž cílem bylo dosažení relevantních výsledků, které poukazují na vztah mezi nabídkou vzdělávání ze strany zaměstnavatele a veřejným míněním zaměstnanců o této nabídce.

Klíčová slova: Vzdělávání, Vězeňská služba České republiky, příslušník, občanský zaměstnanec, služební a profesní příprava.

Annotation

Kováč, Andrej. *Education of employees of the Prison Service of the Czech Republic*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2020. 72 p. Bachelor thesis.

The final work focuses on the issue of education of employees of the Prison Service of the Czech Republic. It follows mainly the current situation, but also the historical development of education of members of the said security corps in our territory. It emphasizes current educational needs with regard to the problems of the prison population, including training and development of professional competences. The empirical part of the thesis uses quantitative research methods. The thesis is divided into five chapters, which consist of four theoretical parts and one empirical part.

The first part deals with general and globalization education, adult education and the history of prison staff education. The second part focuses on the establishment of the Prison Service of the Czech Republic as a security armed corps, its structure, main tasks and legislation. employees, but also other opportunities, including lifelong learning. At the end of the theoretical part, the individual parts of professional, service and professional training in Pardubice prison are described, which employees complete during the calendar year and there are also briefly outlined activities of selected professional positions.

In the empirical part of the thesis, quantitative research methods are used, the aim of which was to achieve relevant results, which point to the relationship between the offer of education by the employer and the public opinion of employees about this offer.

Keywords: Education, Prison Service of the Czech Republic, member, civilian employee, service and training.

Obsah

Úvod	8
1 Vzdělávání dospělých	10
1.1 Vzdělávání v kontextu globalizace	12
1.2 Vzdělávání zaměstnanců	14
1.3 Historický vývoj vzdělávání vězeňského personálu	15
2 Vězeňská služba České republiky	19
2.1 Organizační struktura	19
2.2 Úkoly Vězeňské služby ČR	23
2.3 Podmínky přijetí do pracovního a služebního poměru	25
3 Současné vzdělávání vězeňského personálu	28
3.1 Akademie Vězeňské služby ČR	30
3.2 Základní odborná příprava	33
3.3 Další možnosti vzdělávání ve VS ČR	36
3.4 Vzdělávání v organizační jednotce Věznici Pardubice	40
4 Průzkumné šetření zaměřené na vzdělávání zaměstnanců Věznice Pardubice	46
4.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření	47
4.2 Shrnutí průzkumného šetření	58
Závěr	60
Seznam použité literatury a zdrojů	62
Seznam tabulek, grafů a obrázků	68
Příloha	70

Úvod

Již Jan Amos Komenský píše ve svém díle Vševýchova o celoživotní výchově, která je úzce a neoddělitelně spjata se vzděláváním. V této souvislosti hovoříme někdy i o permanentní výchově, která vyjadřuje nepřetržitý výchovně vzdělávací proces, jenž člověka provází od jeho narození až po smrt. V současnosti se na výchovu a vzdělávání pohlíží také v globálním měřítku, tedy celosvětovém. Ve zmíněném duchu jsme nuceni vnímat problémy celé lidské společnosti a její vývoj v oblastech například kulturních, ekonomických a komunikačních. Vězeňská služba České republiky, jakožto bezpečnostní složka státu, je také nucena reagovat na globální problémy, které s sebou přináší například migrační politika. Z uvedeného důvodu, mimo jiné, je současná koncepce vzdělávání zaměstnanců vězeňské služby zaměřena i na prohlubování jazykových dovedností.

Téma závěrečné práce jsem zvolil z důvodu, že jsem zaměstnancem Vězeňské služby České republiky, a tudíž osobně procházím profesním vzdělávacím procesem této organizace od samotného vzniku mého služebního poměru až po současnost. Rád bych v práci poukázal na náročnost profese, která je spojena s reedukací a resocializací vězněných osob, což vyžaduje adekvátně vzdělané zaměstnance. S uvedenou skutečností souvisí i moje volba studovaného oboru zaměřeného na výchovnou práci v etopedických zařízeních, tedy mimo jiné i na problematiku vězeňství. Cílem této práce je zmapovat problematiku vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

Závěrečná práce se soustřeďuje na zaměstnance Vězeňské služby České republiky, kteří jsou ve služebním nebo pracovním poměru a jsou v přímém kontaktu s odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody. Jsou zde popsána jednotlivá specifika a úskalí, která sebou přináší výkon tohoto zaměstnání. Každý člověk by měl usilovat o své neustálé vzdělávání, a nejen v oboru, ve kterém pracuje. Člověka to následně posouvá za pomyslnou hranici neznalosti, formuje jeho osobnost, je schopen pružněji, sebevědoměji a adekvátně reagovat na životní situace a vyrovnávat se s nimi.

Závěrečná práce popisuje důležitost vzdělávání zaměstnanců, a to nejen z pohledu dosaženého určitého stupně vzdělání, které je zapotřebí k přijetí do služebního či pracovního poměru uvedené bezpečnostní složky, ale také především na služební

a profesní připravenost, kterou musí zaměstnanci pravidelně absolvovat. V této práci je poukázáno na možnosti zaměstnance se sebevzdělávat, na podmínky, které zaměstnavatel vytváří a na důležitost vzdělávání se v konkrétních oblastech jednotlivých humanitních, společenských a multidisciplinárních věd.

Obsahem práce je i historický kontext vzniku Vězeňské služby České republiky, který je především spojován s Evropskými vězeňskými pravidly, k jejichž plnění se Česká republika zavázala, i s vlivem humanizace v českých věznicích. Nová koncepce českého vězeňství dala vzniknout Institutu vzdělávání vězeňské služby, který sloužil jednak ke vzdělávání nově nastoupivších zaměstnanců, ale také k rekvalifikaci stávajících. Dále závěrečná práce popisuje organizační strukturu Vězeňské služby České republiky, včetně struktury a úkolů organizačních jednotek. Důležité je složení jednotlivých zaměstnaneckých profesí a pozic příslušníků, včetně jejich pracovní náplně, které jsou nutné k samotnému fungování organizační jednotky, potažmo celé vězeňské služby.

Závěrečná práce je určena především zaměstnancům Vězeňské služby České republiky, ale i široké veřejnosti, která se zajímá o problematiku vzdělávání v bezpečnostních složkách státu. Tématu vzdělávání zaměstnanců ve vězeňství se zabývá například doc. PhDr. Aleš Kýr (2010) a doc. PhDr. Miloslav Jůzl (2004).

1 Vzdělávání dospělých

Pavlík a kol. ve své publikaci uvádí, že: „vzdělávání dospělých se chápe jako komplexní systém institucionálně organizovaných a individuálních vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, inovují nebo jinak obohacují počáteční vzdělávání dospělých osob a které rozvíjejí znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy i jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci i mimopracovní život“. (Pavlík a kol, 1997, str. 16)

Vzděláváním dospělých se zabývá vědní obor andragogika. Pojem andragogika dodnes nemá jednoznačné vymezení. K pojmu andragogika se může vztahovat již zmíněné vzdělávání dospělých, ale i další vzdělávání, celoživotní vzdělávání, sebe řízené učení dospělých, pedagogika dospělých. Andragogiku můžeme ovšem také chápat jaké prostředek k využití lidského kapitálu nebo jako prostředek animace a pomoci dospělému člověku. V Průchově Andragogickém slovníku se uvádí, že andragogika (z řečtiny: anér – muž, přeneseně dospělý jedinec; 2. pád andros; agogé, agein – vedení, vésti) je jednak: „Vědecká disciplína zabývající se veškerými procesy a souvislostmi učení a vzdělávání dospělých“, ale také „v České republice a na Slovensku je andragogika akreditována jako studijní obor“. (Průcha, Veteška, 2012, str. 33-34)

Dle Dvořákové a Šeráka o andragogice hovoříme jako o vědě interdisciplinární, to znamená, že sjednocuje jednotlivé poznatky, pojmy, metody a teorie z jiných oborů, ze kterých následně vytváří ty své tak, aby směřovaly k danému andragogickému cíli. Pro andragogiku jsou stěžejními vědními obory pedagogika, sociologie a psychologie. Andragogika využívá induktivních metod, tedy jedná se o vědu založenou na praxi. Šerák uvádí, že andragogika jako věda se formuje na základě určitých konkrétních požadavků praxe a na základě této vědy vzniká poté studijní obor, který vychovává odborníky, tedy andragogy. (Dvořáková, Šerák, 2016)

Základním specifíkem pro závěrečnou práci je vymezení **objektu** andragogiky, což je dospělý jedinec a **předmětu**, čímž je edukace neboli učení, výchova a vzdělávání dospělých. Andragogika se skládá z jednotlivých subdisciplín, které můžeme rozdělit na **základní** a **hraniční**. Ovšem ani v tomto dělení nenalzáme

jednotnost. Veteška, Vacínová a kol. ve své publikaci uvádí následující strukturu subdisciplín:

1. Základní

- Obecná andragogika,
- Metodologii andragogiky,
- Dějiny andragogiky,
- Komparativní andragogiku,
- Andragogickou didaktiku,
- Gerontagogiku

2. Hraniční

- Personální andragogiku
- Speciální andragogiku
- Sociální andragogiku
- Oborové andragogické didaktiky. (Veteška, Vacínová a kol., 2011)

Kdežto Dvořákové a Šerákovo členění andragogických disciplín je následující:

- Systematická (obecná) andragogika
- Teoretické andragogické disciplíny, ve kterých nacházíme dějiny vzdělávání dospělých a andragogického myšlení, teorii celoživotního vzdělávání a učení, metodologii andragogiky, didaktiku dospělých a komparativní andragogiku
- Aplikované andragogické disciplíny obsahující andragogiku profesní, sociální, kulturní, speciální a gerontagogiku. (Dvořáková, Šerák, 2016)

Tato závěrečná práce bude vycházet z Šerákova členění andragogických disciplín, přičemž bude v následujících kapitolách poukázáno na profesní andragogiku, která je subdisciplínou aplikované andragogiky, ale také na celoživotní vzdělávání a částečně i historii vzdělávání dospělých, jež jsou subdisciplínou teoretické andragogiky.

Objektem andragogiky, jak již bylo uvedeno, je dospělý jedinec. Z uvedeného důvodu je dobré ještě ozřejmit, za koho považujeme dospělého. Stejně tak jako

andragogika, ani termín dospělý nelze zcela jednoznačně vymezit. Právní terminologie České republiky hovoří o dospělém jedinci jako o osobě, která dovršila 18. roku života. Z biologického hlediska je dospělý ten, u kterého skončil biologický vývoj a je schopen samostatně jednat a myslet, a tudíž je zodpovědný za své činy. Jako důležité se jeví kulturní hledisko, které je spjato s právní úpravou dospělosti, jenž se liší věkovou hranicí v určitých zemích. Dvořáková a Šerák definuje v publikaci *Andragogika a vzdělávání dospělých – vybrané kapitoly dospělého člověka* následovně: „Za dospělého člověka lze považovat toho, který ukončil svou vzdělávací dráhu ve formálním vzdělávacím systému a jehož hlavní sociální role se dají charakterizovat statutem dospělého člověka“. (Dvořáková, Šerák, 2016, str. 79) Můžeme tedy říci, že máme tři aspekty, podle kterých definujeme dospělého člověka, a tím je hledisko somatické, psychické a sociální. V popsaném kontextu by edukace dospělých měla brát vždy zřetel na individuální zvláštnosti vychovávaného jedince, převedeno do praxe na silné a slabé stránky člověka. Barták uvádí několik odlišností týkající se výchovy a vzdělávání dospělých a mládeže, a to především: věk, úroveň vzdělání, motivace ke studiu, životní zkušenosti, životní postoje, množství volného času, zdravotní stav. Co se dospělých týká, tak se vyznačují sociální zralostí, vyrovnaností, systémem hodnot, smyslem pro praktický život a reálné cíle. (Barták, 2015)

1.1 Vzdělávání v kontextu globalizace

V prvé řadě bychom si měli vysvětlit pojem globalizace a poté tento jev nebo proces vztáhnout konkrétně k výchově a vzdělávání. Pod termínem globalizace si můžeme představit mezinárodní až celosvětový přesah v oblasti komunikace, kultury, ekonomiky, ale i medicíny či dokonce vesmírného výzkumu. Hovoříme o interakci mezilidské, člověka s prostředím a člověka s kulturou, tedy o propojení světa, kdy podněty vyvolané lidmi nebo přírodou na jedné straně zeměkoule ovlivňují vnímání, chování a jednání lidí na druhé straně zeměkoule. To vše je v dnešní moderní době umocněno velkým vlivem masmédií a mohutným vlivem a rozšířeností sociálních sítí.

Mezřického výklad globalizace hovoří o spontánním neřízeném procesu, který v určité míře vede k vzájemné integraci některých společností na vyšší úrovni. O jednoznačné definici však nemůže být řeč. Globalizace je v první řadě vnímána z

pohledu ekonomických procesů, které vyvolávají nesčetně společenských důsledků. (Mezřický, 2003) Za tyto důsledky můžeme například považovat ekonomický růst, vývoj v oblasti vědy a techniky, ale i na straně druhé ekologické problémy, terorismus, organizovaný zločin a jiné bezpečnostní hrozby.

Skalková píše, že: „jev globalizace je mnohodimenzionální. Má nejenom rozměr ekonomický, ale i technologický, komunikativní, ekologický, sociologický, organizační pracovní, kulturní, etický. I výchova a vzdělávání se uplatňují v rámci uvedených dimenzí. Globalizace ovlivňuje člověka, a naopak zároveň člověk je aktérem globalizace“. (Skalková, 2004, str. 84) Ve vztahu globalizace k výchově a vzdělávání Skalková hovoří o zhodnocování lidských zdrojů nebo lidského kapitálu, interkulturní výchově, moderních komunikačních technologiích, permanentním vzdělávání. Pro ekonomický vývoj a růst je důležité zhodnocování právě zmiňovaného lidského kapitálu, které má následně dopad na vyšší produktivitu a snadnější adaptaci na novodobé technologie. (Skalková, 2004) V současné době většina zaměstnavatelů zaměřuje své cíle a koncepce na podporu vzdělávání svých zaměstnanců, a na co nejeefektivnější využití lidského kapitálu, a to i právě z onoho globalizačního vývoje a schopnosti reagovat na požadavky trhu. Lidský kapitál představuje určitou část potenciálu člověka, který se zvyšuje učením a vzděláváním a obsahem těchto zdrojů jsou jeho vlastnosti, vědomosti a postoje. Na lidský kapitál můžeme nahlížet prostřednictvím dvou rozměrů. Jedním z nich je kulturní, který v sobě zahrnuje kulturní úroveň a informace získané vzděláním, ale i rodinným prostředím. Tím druhým je sociální rozměr, pod kterým si můžeme představit vazby, známosti, společenské kontakty. Zaměstnavatel může investovat do lidského kapitálu různými způsoby, a to především jak uvádí Vodák:

- Zlepšováním zdravotního stavu zaměstnanců, pod kterým si můžeme představit finanční spoluúčast na stravování, rekondičních a lázeňských pobytech apod.
- Zlepšováním pracovních podmínek, které se týkají kvalitních pracovních ochranných pomůcek a vybavení.
- Zkvalitňováním a zvyšováním pracovních schopností, dovedností a vědomostí, které mohou být formou zahraničních cest, stáží, vzdělávacích kurzů. (Vodák, 2011)

Na globální potřeby a problémy reaguje i současná struktura vzdělávacích systémů českého školství, v jejímž obsahu se vyskytují i stěžejní témata globálního charakteru, které ovlivňují celé lidstvo. Těmito tématy jsou například multikulturní výchova, enviromentální výchova, ale i témata preventivního charakteru týkající se drogové problematiky nebo závislostí obecně, sexuální výchovy, výchovy ke zdravému životnímu způsobu. Poznávání cizích kultur samozřejmě přispívá k celkové úrovni vzdělání člověka a ke globálnímu pohledu na svět. Přitom by však člověk neměl zapomínat na svoji kulturu a kulturní tradice, kulturní dědictví, jednoduše na kulturu svého národa. Módním trendem je v současné době přejímání zvyků, tradic a hodnot cizích kultur. Tato akulturace má mimo jiné i zásadní dopad na výchovu dětí v rodině a na jejich optimální rozvoj týkající se poznávání vlastní kultury a následného předávání kulturního dědictví. Skalková píše, že: „V souvislosti s globalizací vystupuje v obsahu vzdělávání do popředí myšlenka interkulturního vzdělávání a spolu s tím i idea pluralizmu. To znamená obohacovat vzdělávací obsahy o takovou látku, která bude seznamovat s tradicemi a rozmanitostí ostatních světových kultur. Při tom zároveň pomůže uvědomovat si hodnoty a přínos vlastní kultury do celkového kulturního dědictví“. (Skalková, 2004, str. 87)

1.2 Vzdělávání zaměstnanců

Švarcová pojem vzdělávání označuje jako „proces, který vede k osvojení vzdělávacích obsahů v rámci dlouhodobého časového horizontu“. (Švarcová, 2008, str.16) Grecmanová uvádí, že vzdělávání je proces získávání a rozvoje vědomostí, dovedností a schopností, dále rozumové stránky osobnosti, myšlení a paměti. (Grecmanová, 1998) Z hlediska zaměření můžeme vzdělávání dělit na všeobecné a odborné. To odborné vzdělávání už přímo souvisí s výkonem povolání nebo profese, tedy osvojování vědomostí a dovedností zaměstnanců.

Vzdělávání zaměstnanců v obecné rovině je důležitou součástí jejich fungování v konkrétním zaměstnání. Jedná se o zásadní úkol zaměstnavatele, jehož nesplněním se dostává do méněcenného postavení vůči konkurenci. Z popsaného důvodu je hlavním cílem zaměstnavatele, vytvořit odpovídající podmínky, které budou optimálně naplňovat zmíněný cíl. Dle Vodáka se vzdělávání zaměstnanců zaměřuje na formování pracovních schopností včetně sociálních vlastností, které

utvářejí zdravé mezilidské vztahy a vzniká tím optimální pracovní klima. Podporou vzdělávání dává organizace zaměstnancům najevo, že si jich váží. (Vodák, 2011) Můžeme tedy říci, že v zájmu organizace je na svoje náklady zvyšovat vzdělávání zaměstnanců, a tím přispívat k dobrému pracovnímu prostředí. Tím se jednak zvyšuje konkurenceschopnost zaměstnanců, ale i samotné organizace na trhu.

Barták uvádí, že vzdělávání zaměstnanců je specifickou součástí vzdělávání dospělých. Jedná se o průřezovou disciplínu, která vyžaduje systémový přístup. Disciplína má aspekty pedagogické, sociologické, politické, ekonomické, psychologické, profesní, etické, právní a personální. (Barták, 2015) „Aby nebylo vzdělávání náhodné a nepravidelné, aby bylo efektivní a zaručilo podniku návratnost vložených prostředků, musí být systematické a vycházet z celkové podnikové strategie. Vyžaduje to nezbytnou spolupráci více odborů či oddělení v podniku i spolupráci s interními a externími odborníky a vzdělávacími institucemi“. (Vodák, 2011, str. 80) Tyto důležité faktory vzdělávání jsou patrné i ve Vězeňské službě České republiky. Uvedenými specifiky se musí řídit samotná Akademie Vězeňské služby, ať už v základní odborné přípravě nových příslušníků či občanských zaměstnanců či v dalším vzdělávání jednotlivých zaměstnanců. Pravidelnost, systematická a efektivnost provází i vzdělávání v jednotlivých organizačních jednotkách Vězeňské služby. O tom však bude pojednáno v následujících kapitolách. Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby vychází i z obsahu Evropských vězeňských pravidel. „Požadavek vytvářet dostatečné možnosti vzdělávání personálu v podobě systému celoživotního vzdělávání (v různých stupních náročnosti, rozsahu, specifčnosti), tak aby bylo možné ho uskutečnit vždy, kdy pracovník projeví zájem“. (Černíková, Makariusová, 1997, str. 23)

1.3 Historický vývoj vzdělávání vězeňského personálu

Historie vzdělávání vězeňského personálu, jež je spjata s všeobecnou vzdělaností obyvatelstva, sahá zhruba do druhé poloviny 18. století, kdy dochází i k určitým požadavkům na kvalifikaci vězeňského personálu. Nutno podotknout, že na

tehdejší úrovni všeobecné vzdělanosti měla velký vliv školská reforma císařovny Marie Terezie, která ovlivnila i vzdělanost zaměstnanců věznic.

Kýrovo pojetí vzdělávání vězeňského personálu do roku 1989 lze rozdělit do čtyř etap. První etapou, která je vymezena od 10. století až do první poloviny 18. století je absence vzdělávacího procesu vězeňského personálu. Druhou etapou, která sahá do první poloviny 19. století jsou nové požadavky na kvalifikaci vězeňského personálu. Od druhé poloviny 19. století začíná třetí etapa, kterou nazývá utváření a rozvíjení systému odborného vzdělávání vězeňského personálu. Tato etapa končí v první polovině 20. století a zároveň na ni navazuje od druhé poloviny 20. století čtvrtá etapa, jež je etapou ideologizací a militarizací odborného vzdělávání vězeňského personálu. (Kýr, 2004) V dalším textu si jednotlivé etapy blíže představíme.

První etapa – absence vzdělávacího procesu vězeňského personálu

V této době nebylo zájmem společnosti vzdělávat vězeňský personál z důvodu nízkého sociálního postavení tohoto povolání, které bylo považováno za nepočetné. A jak uvádí Kýr, za nepočetné se považovalo: „Neboť obdobně jako metaři, hrobníci, rasové a kati vykonávali činnost, související se špínou, zločinem, trestem a smrtí“. (Kýr, 2004, str. 4) Možnost vzdělávání bylo určeno pouze pro šlechtu a měšťany. Tuto dobu provázela idea, že hříšník se mohl smířit s Bohem pouze prostřednictvím utrpení, tudíž účelem trestu byla pomsta a vyvolání strachu v člověku, jenž se provinil.

Druhá etapa – nové požadavky na kvalifikaci vězeňského personálu

V první polovině 18. století začali být do řad vězeňského personálu přijímáni osoby s vojenským výcvikem, které využívaly v povolání svých vědomostí, dovedností a návyků z vojenského prostředí. Tím, že vojsko mělo ve společnosti prestižní postavení a charakteristickými vlastnostmi byla čest, služba vlasti, poslušnost, věrnost a statečnost, tak s tímto vznikly i nové morální požadavky na vězeňský personál. Kýr v Historické penologii uvádí, že: „se objevily i nové požadavky na kvalifikaci vězeňské dozorčí stráže, zejména na správce věznice (Oberprofosse) a jeho zástupce (Unterprofosse), který měl na starosti vlastní

zacházení s vězni. Oba museli ovládat němčinu i češtinu, umět číst a psát, zhotovovat předepsané tabulky a přehledy, ovládat zacházení s vězni a mít potřebné morální kvality, zejména nepropadat pitím a hrám“. (Kýr, 2004, str. 5)

Třetí etapa – utváření a rozvíjení systému odborného vzdělávání vězeňského personálu

V roce 1914 byl vydán zákon o Sboru vězeňské stráže, kterým byly mimo jiné i stanoveny podmínky pro přijetí uchazečů. Kýr v této souvislosti uvádí, že uchazeči o služební místo dozorce museli mít vykonanou vojenskou službu, rakouské státní občanství, věková hranice nesměla přesahovat 35 let, důraz byl kladen na bezúhonnost a museli být zdravotně a tělesně způsobilí. Dalším požadavkem bylo, že museli umět číst, psát, počítat a znalost úředního jazyka, tedy německého. Ženy uchazečky musely být bezdětné a svobodné, ve věkovém rozhraní 24-39 let. Všichni museli složit služební slib a naučit se služební předpisy, ze kterých byli přezkoušeni. (Kýr, 2010) Za protektorátu Čechy a Morava byl vězeňský personál, pokud chtěl i nadále vykonávat službu, nucen složit slib poslušnosti tehdejšímu vůdci velkoněmecké říše a vykonat zkoušku z německého jazyka. Po 2. světové válce a obnovení Československé republiky se ve vzdělávání vězeňského personálu objevují předměty jako občanská nauka, zdravotvěda, ale i trestní právo, kriminální psychologie, sociologie a také dějiny vězeňství.

Čtvrtá etapa – ideologizace a militarizace odborného vzdělávání vězeňského personálu

Čtvrtá etapa začíná v roce 1948, kdy se k moci dostala Komunistická strana Československa a byl vydán nový zákon o Sboru uniformované vězeňské stráže, přičemž příslušníci byli nuceni absolvovat dvouměsíční kurz, který obsahoval politickou přípravu. „V roce 1949 byl zaveden nový systém odborné přípravy příslušníků SVS, spočívající v tříměsíčních kurzech I. stupně pro základní výcvik a kurzech II. stupně pro výkon velitelských funkcí. V zásadě byla polovina výuky věnována politické přípravě a polovina vojenské a služební přípravě. Náplň politického školení byla zaměřena na aktuální politické události, výklad dějin Komunistické strany Sovětského svazu a dějin dělnického hnutí. Vojenský výcvik

byl zaměřen na cvičnou ostrou střelbu z pušky, pistole a samopalů a vrh ostrým ručním granátem. V odborném školení byli příslušníci seznamováni s novými služebními předpisy a novou administrativou“. (Kýr, 2010, str. 7)

V roce 1965 vznikl vydaným zákonem o výkonu trestu odnětí svobody Sbor nápravné výchovy. Tento zákon se opíral o Standardní minimální pravidla OSN pro zacházení s vězni. Zákon umožňoval, aby uniformovanými příslušníky byli vychovatelé, psychologové, sociální pracovníci. Kýr uvádí, že odborní příslušníci měli možnost dalšího odborného vzdělávání ve Výzkumném ústavu penologickém, jenž vznikl v roce 1967. Vysokoškolskou přípravu příslušníků SNV (Sbor nápravné výchovy) s právnickým zaměřením zabezpečovala v 70. a 80. letech zejména Vysoká škola SNB (Sbor národní bezpečnosti), kde byla zřízena katedra penologie. (Kýr, 2004) Militantní přístup Sboru nápravné výchovy přežíval až do roku 1989, z čehož vyplývá, že v této etapě nemůžeme hovořit o vlivu humanismu v prostředí českých věznic.

Výrazná změna týkající se stávající ideologie a militantního přístupu nastala po událostech 17. listopadu 1989, kdy příslušníci Sboru nápravné výchovy byli nuceni projít prověrkami způsobilosti. V uvedené souvislosti opustilo Sbor nápravné výchovy celkem 1400 příslušníků, ať už na základě výpovědi nebo propuštění ze služebního poměru. Na tomto základě musela vzniknout i nová koncepce českého vězeňství, která měla vycházet z Evropských vězeňských pravidel. Zavedením nové koncepce, začalo do českých věznic pronikat humanistické zacházení z vězněnými osobami, což se muselo promítnout i ve vzdělávání vězeňského personálu. V roce 1992 vznikl Institut vzdělávání SNV, který měl reflektovat nové potřeby a cíle reformovaného vězeňství. V roce 1993 došlo v důsledku vydání nového zákona o vězeňské službě a justiční strážní k přejmenování tohoto Institutu na Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky, o kterém bude pojednáno ještě v samostatné kapitole této závěrečné práce.

2 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba České republiky je ozbrojený bezpečnostní sbor, který byl zřízen zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, a řídí ho generální ředitel. Nadřízeným orgánem je Ministerstvo spravedlnosti v čele s ministrem spravedlnosti, který mimo jiné jmenuje a odvolává generálního ředitele Vězeňské služby České republiky. Vězeňská služba ČR zabezpečuje výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody, výkon zabezpečovací detence a zajišťuje i pořádek a bezpečnosti v budovách soudů, státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Realizace uvedených činností je opřena o platnou legislativu, která je dána zákony, vyhláškami, nařízeními. Jedná se o již zmiňovaný zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky a dále o:

- Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby
- Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody
- Zákon č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže
- Zákon č. 104/2013 Sb., o mezinárodní justiční spolupráci ve věcech trestních
- Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Vyhláška ministerstva č. 109/1994 Sb., Řád výkonu vazby
- Vyhláška ministerstva č. 345/1999 Sb. - Řád výkonu trestu odnětí svobody
- Evropská vězeňská pravidla
- Nařízení generálního ředitele VS ČR (Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, © 2019)

2.1 Organizační struktura

Organizační strukturu Vězeňské služby České republiky tvoří dle § 1, odst. 4) zákona č. 555/1992 Sb. tyto organizační jednotky:

- Generální ředitelství Vězeňské služby
- Vazební věznice
- Věznice
- Ústavy pro výkon zabezpečovací detence
- Akademie Vězeňské služby
- Střední odborné učiliště Vězeňské služby. (§1 odst. 4 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky)

Generální ředitelství Vězeňské služby

Generální ředitelství VS ČR, dle zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráží, metodicky řídí a kontroluje jednotlivé organizační jednotky a zabezpečuje plnění jejich společných úkolů. (§1 odst. 4 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky) Raszková a Hoferková ve své publikaci Kapitoly z penologie I uvádí, že generální ředitelství je tvořeno jednotlivými odbory, které metodicky řídí činnost odborných úseků organizačních článků Vězeňské služby a zároveň je také kontrolují. Kontrolou získávají poznatky, které následně analyzují, vyhodnocují a navrhují opatření. (Raszková, Hoferková, 2018) Vězeňská služba ČR ve své statistické ročence uvádí, že odbory generálního ředitelství „zpracovávají návrhy vnitřních předpisů, podílejí se na připomínkovém řízení k právním předpisům a na zpracování právních stanovisek, připravují podklady pro jednání generálního ředitele, jeho poradních orgánů a ve stanoveném rozsahu též zpracovávají další odborné materiály a dokumenty. Kromě stanovených specializovaných činností plní další úkoly uložené generálním ředitelem a ministrem spravedlnosti“. (Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, © 2019a, str. 15, online)

Vazební věznice, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence

V České republice je zřízeno 10 vazebních věznic, 25 věznic pro výkon trestu odnětí svobody a 2 zařízení pro výkon zabezpečovací detence. (Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, © 2019)

Vazební věznice, dle Černíkové a Makariusové zabezpečují, aby byl naplněn zákonem stanovený účel vazby. Účelem vazby je zabránit obviněnému v maření trestního stíhání nebo v pokračování trestné činnosti. (Černíková, Makariusová, 1997) Raszková a Hoferková zmiňují, že výkon vazby je vykonáván v souladu s právními předpisy, a to především dle zákona č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby a dle vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby. Výkon vazby je realizován ve dvou režimech, a to v klasickém a zmírněném. Klasický režim spočívá v pobytu obviněného na cele a ve zmírněném režimu se mohou obvinění v určeném čase volně pohybovat a stýkat s ostatními obviněnými umístěnými v tomto oddělení. (Raszková, Hoferková, 2018)

Podle Černíkové a Makariusové **Věznice** zabezpečují, aby trest odnětí svobody byl vykonáván v souladu se zákonem a s dalšími právními předpisy upravujícími výkon trestu odnětí svobody. (Černíková, Makariusová, 1997) V současné době se jedná o zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o vyhlášku Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. V publikaci Kapitoly z penologie I uvádí Raszková a Hoferková, že věznice také zabezpečují výkon trestního opatření odnětí svobody uloženého mladistvému. (Raszková, Hoferková, 2018) Vězeňská služba ČR uvádí aktuální dělení typů věznic, a to na věznice:

- s ostrahou, které se dále člení podle stupně zabezpečení na věznice s nízkým, středním a vysokým
- se zvýšenou ostrahou.

Dále jsou zřízeny zvláštní věznice pro mladistvé a pro ženy. (Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, © 2019b, online)

Vězeňská služba ČR uvádí, že **ústavy pro výkon zabezpečovací detence** zajišťují „aby v souladu s právními předpisy (zákon č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů) probíhalo terapeutické a výchovné působení na osoby ve výkonu zabezpečovací detence (chovance). Zabezpečovací detence se vykonává v ústavech se zvláštní ostrahou a s léčebnými, psychologickými, vzdělávacími, pedagogickými, rehabilitačními a činnostními programy“. (Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, © 2019c, str. 16, online)

Akademie Vězeňské služby

Akademie Vězeňské služby zprostředkovává odbornou kvalifikaci novým, ale i stávajícím příslušníkům a zaměstnancům, kterou uplatňují při plnění svých služebních nebo pracovních povinností. Kvalifikaci poskytuje všem organizačním jednotkám Vězeňské služby na celém území České republiky. Dále se také podílí na rozvoji vědecké a výzkumné činnosti v oblasti penologie a penitenciaristiky a historie vězeňství. (Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, © 2019d, online)

Střední odborné učiliště Vězeňské služby

Jedná se o výchovně vzdělávací zařízení poskytující vězněným osobám na území České republiky doplnění základního vzdělání, přípravu pro výkon povolání a doplnění nebo rozšíření kvalifikace. Raszková uvádí, že úkolem středního odborného učiliště je vzdělávání vězněných osob, které zajišťují odloučená pracoviště ve vybraných věznicích. Tato školská vzdělávací střediska nabízejí akreditované studijní obory, které jsou ukončené výučním listem nebo maturitou, ale i neakreditované vzdělávací kurzy. (Raszková, Hoferková, 2018)

Obrázek č. 1: Mapa organizačních jednotek Vězeňské služby České republiky (Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, © 2019e, online)



2.2 Úkoly Vězeňské služby ČR

Z hlediska obsahu úkolů je členěna Vězeňská služba ČR podle Sochůrka na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu. Vězeňská stráž střeží vazební věznice, věznice a vězněné osoby, které předvádí a eskortuje. Při těchto činnostech zajišťuje pořádek a bezpečnost. Úkolem justiční stráže je zajišťování pořádku a bezpečnosti v budovách soudů, státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti České republiky. Správní služba zabezpečuje odbornou, organizační, výchovnou a ekonomickou činnost. (Sochůrek, 2008) V současnosti je tato skladba rozšířena o pověřené orgány Vězeňské služby, které mají postavení policejního orgánu v řízení o trestných činech vězněných osob.

Hlavním cílem a zároveň úkolem Vězeňské služby České republiky je ochrana společnosti a resocializace odsouzených osob. Raszková a Hoferková hovoří o speciálních úkolech bezpečnostního charakteru, které vyplývají z bezpečnostní politiky státu, jimiž je ochrana společenských zájmů a hodnot. (Raszková, Hoferková, 2013) Bezpochybně se jedná i o zmiňovanou resocializaci, tedy o znovuzачlenění těchto jedinců do společnosti. V procesu resocializace hovoříme

také o reedukaci, tím je myšlena převýchova ve smyslu přeučení špatně naučených vzorců chování.

Jůzl ve své publikaci Penitenciaristika a penologie vnímá resocializaci v širším a užším pojetí. „Přirozená resocializace v širším smyslu, jež nás provází v průběhu celého života; člověk se stále přizpůsobuje a učí novým formám chování, přijímá nové normy a hodnoty, které jsou často spojovány s novým sociálním postavením. Jedná se např. o role rodičovské, profesní, politické, zdravotní apod. Resocializace specifická, užívaná v užším smyslu v etopedii a penitenciaristice. Jedná se v podstatě o převýchovný proces mravně narušeného jedince, který se z hlediska stupňů socializace týká adaptace, utility až inferiority (např. doživotní tresty odnětí svobody“.

(Jůzl, 2012, str. 66)

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky vymezuje zmíněné úkoly následovně:

- „a) spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,
- b) spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence,
- c) střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody a eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, a to bezprostředně po ukončení výkonu vazby, zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody,
- d) prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,
- e) provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,
- f) zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,

- g) vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,
- h) provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,
- i) vede evidenci osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,
- j) plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána,
- k) zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby (dále jen "příslušníci") a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, které provádí Akademie Vězeňské služby, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště,
- l) poskytuje zdravotní služby ve svých zdravotnických zařízeních osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb,
- m) v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem objasňuje a prověřuje vlastními pověřenými orgány (dále jen „pověřené orgány Vězeňské služby“) trestné činy osob ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence; ve spolupráci s Generální inspekcí bezpečnostních sborů se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti příslušníků Vězeňské služby a občanských zaměstnanců zařazených k výkonu, práce ve Vězeňské službě spáchané při výkonu služby nebo při plnění pracovních úkolů“. (§2 odst. 1 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky)

2.3 Podmínky přijetí do pracovního a služebního poměru

Podmínky přijetí zaměstnanců jsou vymezeny zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Ve Vězeňské službě ČR rozlišujeme tedy dva typy pracovního poměru, a to zaměstnanecký poměr a služební poměr.

Uchazeč o zaměstnanecký poměr je přijímán na pracovní místo, pro které jsou stanoveny konkrétní kvalifikační předpoklady, popřípadě odborná způsobilost. Vězeňská služba ČR uvádí následující požadavky vzniku zaměstnaneckého poměru, založeného na pracovněprávním vztahu:

- bezúhonnost,
- osobnostní a zdravotní způsobilost,
- kvalifikační předpoklady, popřípadě odbornou způsobilost,
- popřípadě negativní lustrační osvědčení; bezpečnostní prověrka kategorie „Důvěrné“ (Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, © 2019a)

Součástí přijímacího řízení do zaměstnaneckého poměru je vstupní lékařská prohlídka a u vybraných funkcí i psychologické vyšetření, zaměřené na osobnostní způsobilost.

Požadavky vzniku služebního poměru jsou definovány zmiňovaným zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a Vězeňská služba ČR je interpretuje takto:

- bezúhonnost,
- věk nad 18 let,
- občanství ČR,
- zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost k výkonu služby,
- minimálně středoškolské vzdělání nebo středoškolské s výučním listem,
- uchazeč nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí,
- uchazeč nesmí vykonávat živnostenskou nebo výdělečnou činnost,
- uchazeč nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost. (Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, © 2019b)

Součástí přijímacího řízení do služebního poměru je prokázání osobnostní, zdravotní a fyzické způsobilosti. Jedná se o psychologické vyšetření, dále zdravotní vyšetření, jehož součástí je vyšetření zaměřené na přítomnost omamných a psychotropních látek, a také fyzické testy, skládající se z několika částí. Výsledkem procesu je komplexní posouzení vhodnosti uchazeče pro výkon služby.

Raszková a Hoferková k výběru zaměstnanců Vězeňské služby ČR uvádí charakteristiku neboli obecný profil vězeňského personálu, přičemž v jejím pojetí by měl být zaměstnanec vybaven osobními kvalitami jsou sociální schopnosti. Měl by mít průměrné a vyšší IQ obecné inteligence, aby byl schopen tvořit soudy a úsudky. Zaměstnanec by měl žít v příznivém sociálním zázemí. Měl by se vyznačovat emoční stabilitou a také odolností v zátěžových situacích, přičemž v jeho jednání by se neměla projevovat agresivita. Za své činy a rozhodnutí by měl být schopen nést odpovědnost. (Raszková, Hoferková, 2018) Hála tuto osobnost zaměstnance vězeňské služby souhrnně vystihuje jako odborně a lidsky vyzrálého profesionála, který dokáže řešit složité situace a konflikty v tomto specifickém prostředí s důrazem na prevenci. (Hála, 2005)

3 Současné vzdělávání vězeňského personálu

Současné vzdělávání vychází ze základních premis koncepce vzniku Vězeňské služby ČR, kdy vězeňství je považováno, jak uvádí Černíková za systém sociálních služeb, který je zaměřen na žádoucí změnu vězňených osob k prosociálnímu chování, jenž je předpokladem jejich úspěšné reintegrace do společnosti. (Černíková, 2008) Vznikem Vězeňské služby České republiky na základě vydaného zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážní nastalo zlomové období, kdy se české vězeňství odklonilo od militantního přístupu a na základě Evropských vězeňských pravidel, k jejichž plnění se Česká republika zavázala, začal do českých věznic pronikat vliv humanismu. Nová koncepce českého vězeňství měla za úkol i změnu systému a obsahového zaměření ve vzdělávání zaměstnanců. Cílem odborné přípravy vězeňského personálu je, jak popisuje Kýr „sebevědomý, iniciativní, cílevědomý, mravně autonomní odborník se zájmem o svou profesi, schopný se samostatně rozhodovat a pro své klienty modelovat zralé, tj. odpovědné prosociální chování“. (Kýr, 2010, str. 28) K dosažení zmíněného cíle má sloužit systém celoživotního vzdělávání. Jedná se o bezpečnostní opatření, které zajistí kvalitně vzdělaný a vycvičený personál, jenž bude vytvářet dobrou atmosféru ve vězeňství.

V současné Koncepci vězeňství do roku 2025 je stanoven cíl, poskytovat zaměstnanců a příslušníkům Vězeňské služby ČR co nejširší a nejkvalitnější okruh služeb, v rámci systému vzdělávání. Vězeňská služba uvádí v nové koncepci následující nástroje, kterými chce stanoveného cíle dosáhnout:

- „Podpořit studijní programy (například ve spolupráci s Policejní akademií ČR a dalšími vysokými školami), které povedou k získání potřebné kvalifikace v oblasti vězeňství;
- poskytovat kvalitní specializované vzdělání obsahující mimo jiné psychologii, pedagogiku, sociální práci a zajistit pracovníkům pravidelná supervizní setkání;
- dbát na zvyšování a udržování jazykové vybavenosti minimálně vyššího managementu Vězeňské služby ČR (zahraniční pracovní cesty, členství v mezinárodních organizacích, zahraniční delegace);

- stanovit managementu povinnost účastnit se cíleného celoživotního vzdělávání;
- nestanovovat striktně úzké kvalifikační předpoklady a požadavky na služební místa vyššího managementu, tam, kde to není nezbytné, dbát více na zkušenosti, osobnostní profil a stanovit povinnost účastnit se manažerských kurzů“. (Koncepce vězeňství do roku 2025, © 2020a, s. 38, online)

Vzdělávání zaměstnanců je v současnosti rozděleno na vstupní a prohlubující. Vězeňská služba ČR uvádí následující dělení vzdělávání zaměstnanců:

a) vstupní vzdělávání

- úvodní
- následné

b) prohlubující vzdělávání

- manažerské
- jazykové
- v dalších oborech, odbornostech nebo oblastech

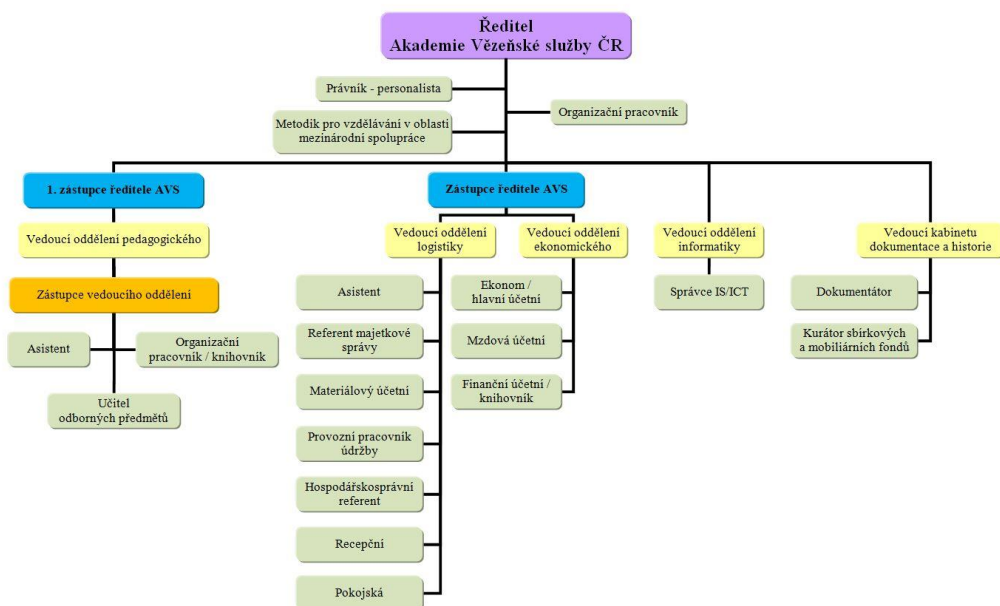
Vstupní vzdělávání úvodní začíná u nově přijatého zaměstnance vznikem služebního nebo pracovního poměru v konkrétní organizační jednotce, ve které nastoupil. Zde si osvojí základní dovednosti, týkající se práce nebo služby, kterou bude vykonávat. Seznámí se s právními předpisy a nařízeními upravující výkon povolání, dále s jeho právy a povinnostmi. Úvodní vzdělávání je zpravidla ukončeno do tří měsíců. (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55, 2010) Po úvodním vzdělávání je zaměstnanec zařazen do nástupního kurzu, který zajišťuje Akademie Vězeňské služby ČR, formou základní odborné přípravy, přičemž se ještě jedná o vstupní vzdělávání, ale už následné. O typech základní odborné přípravě a dalším i prohlubujícím vzdělávání zaměstnanců bude pojednáno v následujících podkapitolách.

3.1 Akademie Vězeňské služby ČR

Předchůdcem Akademie byl Institut vzdělávání, který byl zřízen 15. ledna 1992 jako nástupce Střední odborné školy tehdejšího Sboru nápravné výchovy. Vznikem Vězeňské služby České republiky se tato instituce přejmenovala na Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR, který se začal zabývat novou koncepcí vzdělávání zaměstnanců a jak uvádí Kýr „prvním krokem bylo zavedení diferencovaných nástupních kurzů pro příslušníky a občanské pracovníky VS“. (Kýr, 2010, str. 30) Tato diferenciaci nástupních kurzů neboli základní odborné přípravy je využívána dodnes a jejich specifčnost a obsahová rozdílnost bude přiblížena v následující podkapitole s totožným názvem Základní odborná příprava. „Noví zaměstnanci Vězeňské služby České republiky nejsou ve složitém a rizikovém prostředí vězeňských zařízení ponecháni jen sami sobě, tedy pouze procesu samoučení. Vstupují do systému celoživotního vzdělávání soustředěného kolem Institutu vzdělávání Vězeňské služby České republiky. Jsou cíleně, systematicky a s využitím moderních pedagogických metod a technik připravováni a zdokonařováni v souladu se specificky jednotlivých vězeňských povolání“. (Hála, 2005, str. 54)

Od 1. září 2013 zajišťuje vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR Akademie Vězeňské služby ČR, která zajišťuje příslušníkům i civilním zaměstnancům základní kvalifikaci, jenž je nevyhnutelná k plnění služebních nebo pracovních úkolů. Akademie se podílí, jak uvádí Vězeňská služba ČR v oblasti vědy a výzkumu týkající se penologie a penitenciaristiky. (Akademie VS ČR, © 2020a) Raszková a Hoferková uvádí, že Akademie Vězeňské služby ČR je „resortním vzdělávacím zařízením s celorepublikovou působností. Hlavním cílem akademie je vytvořit systematickou, vnitřně diferencovanou, všestrannou a permanentní profesní přípravu všech zaměstnanců Vězeňské služby. Umožňuje další rozvoj odborných kompetencí, přitom plní roli bezprostředního poskytovatele vzdělávání, v oblasti mezioborové a meziresortní spolupráce. Podílí se také na rozvoji vědecké a výzkumné činnosti v oblasti penologie“. (Raszková, Hoferková, 2018, str. 80-81)

Obrázek č. 2: Organizační struktura Akademie Vězeňské služby České republiky (Akademie VS ČR, © 2020)



Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR je zajišťováno v rámci Programu celoživotního vzdělávání, který je složen z celkem devíti stupňů vzdělávacích aktivit. Vězeňská služba uvádí, že prvním stupněm je základní odborná příprava, která probíhá v nástupním kurzu a je koncipována dle profesního zaměření. Druhým stupněm je služební a profesní příprava, kterou zaměstnanci absolvují v pravidelných intervalech v rámci své organizační jednotky. Jedná se o přezkušování znalostí formou řízeného samostudia. Třetím stupněm je studium personálu při zaměstnání, kdy akademie zprostředkovává zaměstnancům studium na vysokých školách v rámci zvyšování profesní kvalifikace. Čtvrtým stupněm je celoživotní vzdělávání, prostřednictvím kterého si zaměstnanci mají možnost rozšířit své vědomosti a dovednosti formou specializačních kurzů dle funkce, kterou zastávají. Pátým stupněm je spolupráce s nestátními organizacemi, kdy akademie zajišťuje různé přednášky, semináře a konference týkající se vězeňské problematiky. Šestým stupněm je výměna zkušeností, do které spadá pořádání workshopů, sebezkušenostní kurzy a zahraniční spolupráce. Do sedmého stupně se řadí spolupráce s vysokými školami, kdy pracovníci a odborníci vězeňské služby zajišťují přednáškovou, konzultační, publikační a osvětovou činnost především na vysokých školách. Osmým stupněm je studijní a badatelská aktivita,

na které se akademie podílí v rámci řešení vybraných výzkumných úkolů. Do devátého stupně patří enviromentální výchova, jenž se prolíná všemi stupni tohoto programu, působením prostředí, zájmových a volnočasových aktivit, ale i zlepšováním mezilidských vztahů, které jsou velmi důležité pro vzájemnou spolupráci. (Akademie VS ČR, © 2020b) Jůzl uvádí v rámci celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR ještě jeden stupeň, který byl využíván v minulosti, kdy uchazeč nemusel splňovat středoškolské vzdělání, jak je tomu v současnosti. Jedná se stupeň takzvaného studia na středních civilních školách, v němž si zaměstnanci měli možnost toto vzdělání doplnit. (Jůzl, 2004)

K zajištění stanovených úkolů týkajících se vzdělávání zaměstnanců je určeno kmenově 16 učitelů. Akademie je vybavena specializovanými učebnami a vzdělávacími prostory, jakými jsou například: počítačové učebny, cvičná cela, učebna pro výcvik sebeobrany (DOJO), učebna pro výcvik střelecké teorie, učebna pro výcvik činností na vstupu do střeženého objektu vybavená detekčním rámem a RTG, specializované učebny pro výuku jazyků, specializovaná učebna (expozice nedovolených předmětů), posilovna, odborná knihovna, studovna a další učebny a sály. (Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, © 2020a, online)

Současná koncepce do roku 2025 by se měla dotknout i akademie ve smyslu restrukturalizace. Vězeňská služba ČR uvádí následující cíle, kterými chce popsaného dosáhnout:

- poskytovat školení sociálním pracovníkům, psychologům, vychovatelům a dalším odborným pracovníkům;
 - poskytovat doplňující pedagogické studium;
 - rozšířit penitenciární a penologický výzkum a statistiky k ověření funkčnosti jednotlivých programů zacházení, speciálních oddělení, analyzovat recidivu;
 - vytvořit expertní skupiny na aktuální problematiku;
 - organizovat odborná setkání a konference, včetně mezinárodních.
- (Koncepce vězeňství do roku 2025, © 2020b, online)

Z uvedených vybraných pasáží je ve stručnosti popsána důležitost Akademie Vězeňské služby. Dozvídáme se, že veškeré úsilí vynakládá na výchovu a

vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby, a to nejenom v počátečním proškolení základních teoretických a praktických vědomostí a dovedností, které jsou nezbytnou součástí orientace v dané problematice a fungování vězeňského personálu, ale že snahou instituce je provázet zaměstnance po celou dobu služebního nebo zaměstnaneckého poměru. Cílem akademie je podporovat vzdělávání a zvyšování kvalifikace zaměstnanců a vytvářet k tomu optimální podmínky. Podmínkami je myšleno například materiálně technické zabezpečení, personální zajištění, ale i výzkum v oboru penologie nebo publikační činnost. V Jůzlově publikaci Kritika současných penitenciárních systémů a nové avantgardní resocializační směry, shledává současný ředitel Akademie Vězeňské služby ČR plk. Ing. Vlach výchovu a vzdělávání zaměstnanců jako nepřetržitou kultivaci člověka, která je nezbytná k jeho osobnostnímu a profesnímu růstu. Dále má vliv na kulturu pracovního prostředí a interpersonální vztahy v jednotlivých organizačních jednotkách. (Jůzl a kol., 2018)

3.2 Základní odborná příprava

Jak již bylo nastíněno v úvodu této kapitoly, vstupní vzdělávání následně je realizováno v Akademii Vězeňské služby formou základní odborné přípravy. Základní odborná příprava je rozdělena na jednotlivé typy podle zařazení do výkonu služby nebo konkrétní práce, tedy jestli se jedná o služební poměr nebo pracovní poměr. Dalším kritériem pro začlenění do daného typu základní odborné přípravy je přímý styk s vězněnými osobami. Dle Vězeňské služby je základní odborná příprava rozdělena do následujících typů:

A – určena pro všechny příslušníky jakéhokoliv služebního zařazení.

B/1 – určena občanským zaměstnancům, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami, ale nepodílejí se přímo na realizaci programů zacházení.

B/2 – určena pro občanské zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení.

B/3 – určena zdravotnickému personálu.

B/4 – určena pro ostatní občanské zaměstnance, kteří přicházejí do přímého styku s vězňenými osobami (částečný úvazek a ostatní pracovníci vykonávající práci pro Vězeňskou službu ČR).

NŠ I – nástupní školení je určeno občanským zaměstnancům nepřicházející do styku s odsouzenými a obviněnými. (Akademie VS ČR, © 2020a)

Vězeňská služba uvádí, že základní odborná příprava A je sestavena tak, „aby si nastupující příslušník osvojil nejen znalost zákonů, předpisů a nařízení upravujících výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale zároveň získal potřebné dovednosti při zacházení s donucovacími prostředky a střelnými zbraněmi, uvědomoval si psychologické, etické i výchovné aspekty výkonu služby a v neposlední řadě získal i dostatek praktických zkušeností z výkonu služby“. (Akademie VS ČR, © 2020b)

Následující tabulka uvádí celkovou délku služebního poměru příslušníka na dobu určitou, během které absolvuje:

- přípravné období a základní vhled do problematiky vězeňství v organizační jednotce (4-8 týdnů),
- výuku a výcvik v Akademii Vězeňské služby ČR, dříve IV VS – Institut vzdělávání Vězeňské služby (13 týdnů), jenž je zakončeno prověřením teoretických znalostí a praktických dovedností formou komisionální závěrečné zkoušky a úspěšným složením se příslušník stává způsobilým k výkonu služby.
- praktickou přípravu v organizační jednotce v rozmezí (2-2,5 roku),
- přípravný vzdělávací kurz v Akademii Vězeňské služby ČR (4 dny), po kterém skládá příslušník služební zkoušku, jejíž úspěšným složením končí základní odborná příprava. (Akademie VS ČR, © 2020c)

Obrázek č. 3: Celková délka služebního poměru příslušníka na dobu určitou
(Akademie VS ČR, © 2020d)

Vhled do činnosti vlastní OJ	Výuka a výcvik v IV VS (včetně vykonání závěrečné zkoušky)	Praxe v OJ během služebního poměru na dobu určitou	Přípravný kurz a vykonání služební zkoušky v IV VS
4 - 8 týdnů	13 týdnů	2 - 2,5 roku	4 dny
	428 vyučovacích hodin		28 vyučovacích hodin

Učební plán příslušníků zařazených do základní odborné přípravy v Akademii Vězeňské služby ČR je složený z následujících předmětů:

- **služební předměty** – pořadová příprava, služební příprava, penologie, speciální příprava, základy sebeobrany, vězeňská administrativa, praktická příprava
- **základy forenzních věd** – právo, psychologie, pedagogika, profesní etika, enviromentální výchova.

Vězeňská služba uvádí, že cílem základní odborné přípravy B/2 je „připravit zaměstnance pro profesionální výkon práce v přímém výkonu s obviněnými, odsouzenými a chovanci v zátěžových podmínkách vězeňského prostředí nebo ústavu zabezpečovací detence“ (Akademie VS ČR, © 2020e). Typ B/2 je určen především pro vychovatele, speciální pedagogy, sociální pracovníky a psychology, jedná se tedy o občanské zaměstnance oddělení výkonu vazby a trestu. Výuka, jak uvádí Vězeňská služba ČR probíhá formou denního studia v Akademii Vězeňské služby ČR po dobu šesti týdnů a je zakončena závěrečnou klasifikací z jednotlivých vzdělávacích modulů. Poté následuje v sedmém týdnu komisionální závěrečná zkouška, po které absolventi, v případě úspěšného složení, obdrží osvědčení. (Akademie VS ČR, © 2020f) Vězeňská služba dále popisuje ve svém projektu základní odborné přípravy B/2 strukturu takzvaných vzdělávacích modulů tohoto typu takto:

Vzdělávací modul

- Forenzní a penitenciární psychologie
- Peniternciární pedagogika

- Penitenciariстика
- Profesní etika
- Právo
- Penitenciární bezpečnostní příprava
- Řešení krizových situací
- Výpočetní technika
- Ekologie v penitenciární praxi (Akademie VS ČR, © 2020g)

3.3 Další možnosti vzdělávání ve VS ČR

Další možnosti vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby se řadí do prohlubujícího vzdělávání. Zaměstnanci tak mají možnost, například formou kurzů, které pořádá nebo zprostředkovává Akademie Vězeňské služby, prohlubovat své vědomosti a zdokonalovat své dovednosti v oboru v němž působí. Další odborné vzdělávání je rozděleno obsahově podle profesních potřeb organizačních jednotek. Nabídka kurzů pořádaných Akademií Vězeňské služby ČR je diferencována na kurzy pořádané pro příslušníky a pro občanské zaměstnance, tedy je zde opět rozlišováno, jestli se jedná o služební nebo pracovní poměr.

Vězeňská služba ČR uvádí následující nabídku kurzů:

Služební poměr

- Instruktorový kurz sebeobrany
- Kurz sebeobrany pro příslušníky justiční stráže
- Kurz pro instruktory střelecké přípravy základní
- Kurz pro instruktory střelecké přípravy zdokonalovací
- Kurz řidičů dopravy raněných a nemocných
- Kurz první pomoci pro příslušníky VS ČR (řídící střeleb)
- Kurz řidičů k získání řidičského oprávnění skupiny D
- Výkon kriminalisticko-technických úkonů při ohledání místa události
- Základní kurz o munici a výbušninách pro VS ČR

- Školení EVO 3 – kurz pro střelecké instruktory zaměřený na základní manipulaci se samopalem EVO 3 a jeho údržbu
- Taktika provádění kontrol vstupujících osob příslušníky JS VS ČR – zdokonalovací kurz pro příslušníky justiční stráže
- Taktika provádění kontrol vstupujících osob příslušníky VS ČR – zdokonalovací kurz pro strážné u vstupu do střežených objektů
- Kurz „Instruktor DEP TASER X2“ a Porada instruktorů DEP TASER X2 – zdokonalovací kurz zaměřený na bezpečné užívání TASERu včetně právních aspektů jeho užití
- Zdokonalovací kurz pro vrchní inspektory strážní služby – zdokonalovací kurz pro vrchní instruktory strážní služby zaměřený na krizové řízení

Pracovní poměr

- SARPO (souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených) – kurz určený pro odborné zaměstnance oddělení výkonu vazby, trestu a zabezpečovací detence
- Doplnující pedagogické studium pro odborné zaměstnance oddělení výkonu vazby, trestu a zabezpečovací detence (vychovatele)
- Sociálně psychologický výcvik pro odborné zaměstnance oddělení výkonu vazby, trestu a zabezpečovací detence
- Nové předpisy BOZP a PO – školení pro techniky bezpečnosti práce a požární techniky
- Identifikace příznaků radikalizace v prostředí věznic ČR – určeno jak pro příslušníky, tak i pro zaměstnance – specialisty oddělení výkonu vazby, trestu realizovaný ve spolupráci s Policejní Akademií Praha
- Technika mediace pro sociální pracovníky
- Základní kurz včelaření pro zaměstnance Vězeňské služby ČR věnující se chovu včel v rámci programu zacházení vybraných odsouzených
- Test ruky (Handtest) – pro psychology pracující s tímto diagnostickým nástrojem
- Test stromu (Baumtest) – pro psychology pracující s tímto diagnostickým nástrojem

- MMPI – 2 - kurz pro psychology pracující s tímto diagnostickým nástrojem (Statistická ročenka Vězeňské služby ČR 2018, © 2020b, online)

Další možností prohlubujícího vzdělávání je na úrovni manažerské, které je členěno na tři typy, a jak uvádí Vězeňská služba ČR, dělí se z hlediska úrovně řízení na základní, střední a vrcholový management. Je určeno pro služební funkcionáře, vedoucí příslušníky a vedoucí zaměstnance na Generálním ředitelství Vězeňské služby České republiky a pro vrcholový management v organizačních jednotkách, kterými jsou například vazební věznice a věznice. Cílem je zdokonalit schopnosti absolventů v oblasti manažerského řízení a rozhodování, v oblasti řízení lidských zdrojů a dále kompetencí sociálních, pracovních a interpersonálních. V nabídce kurzů pořádaných Akademií Vězeňské služby ČR je i jazykový kurz angličtiny, který se vztahuje na zaměstnance, u nichž se vyžaduje aktivního používání v souvislosti s plněním služebních nebo pracovních úkolů. (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55, 2010)

Vězeňská služba ČR nabízí i další formy vzdělávání, týkající se především penologické a penitenciární oblasti, kterými si jedinec upevní nebo zdokonalí své vědomosti a zkušenosti dané problematiky, přičemž může získat velice cenné teoretické a praktické poznatky. Tyto poznatky lze mnohdy následně využít v podmínkách samotné organizace, ze které byl jedinec vyslán. Vězeňská služba uvádí, že o vyslání zástupce dané organizace rozhoduje Generální ředitel nebo ředitelé organizačních jednotek v jejich personální kompetenci. Těmito formami vzdělávání jsou:

- odborné stáže a exkurze,
- školicí akce,
- konference. (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55, 2010)

V následující tabulce je znázorněn vývoj vzdělanosti zaměstnanců Vězeňské služby ČR v časovém rozmezí roku 2004 až 2018. Je z nich patrné, že výrazně narůstá počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Jednak je to dáno

zákonnými požadavky na služební nebo pracovní místo, ale také nabídkou vysokoškolského studia, kterou zprostředkovává Akademie Vězeňské služby ČR.

Obrázek č. 4: Vývoj vzdělanosti zaměstnanců v letech 2004 až 2018

(Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, © 2020c, online)

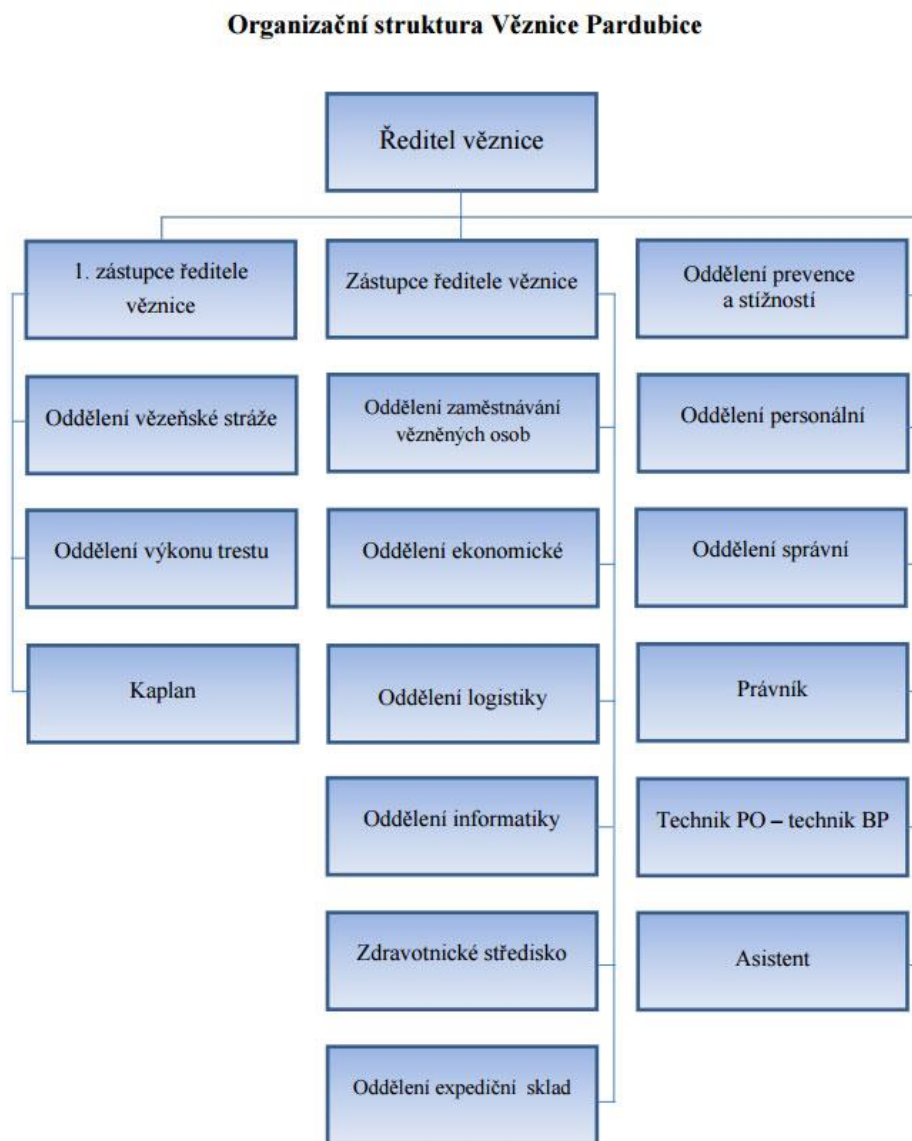
Rok	Základní	Střední				Bakalářské	Magisterské	Celkem
		střední (+vyučení)	maturita	vyšší odborné	Střední celkem			
2004	94				8 964	443	1 112	10 613
2005	80				8 794	488	1 112	10 474
2006	61				8 826	590	1 214	10 691
2007	53				8 545	670	1 237	10 505
2008	39				8 393	718	1 304	10 454
2009	34				8 513	788	1 367	10 702
2010	24	506	7 507	136	8 149	818	1 456	10 447
2011	16	404	7 514	150	8 068	934	1 555	10 573
2012	14	391	7 615	157	8 163	1 064	1 723	10 964
2013	16	367	7 236	176	7 779	1 087	1 726	10 608
2014	16	349	7 207	197	7 753	1 127	1 777	10 673
2015	12	331	7 245	218	7 794	1 209	1 893	10 908
2016	14	287	7 191	218	7 696	1 310	1 865	10 885
2017	14	343	7 177	244	7 764	1 325	1 948	11 051
2018	11	372	7 340	254	7 966	1 382	1 972	11 331

3.4 Vzdělávání v organizační jednotce Věznice Pardubice

Stejně jako ve všech organizačních jednotkách Vězeňské služby České republiky, tak i ve Věznici Pardubice jsou zaměstnanci povinni účastnit se pravidelné služební a profesní přípravy, která se vztahuje k plnění jejich služebních nebo pracovních povinností. Nařízení generálního ředitele ukládá povinnost řediteli organizační jednotky, vydat aktuální roční plán služební a profesní přípravy na následující kalendářní rok, který je v souladu s tímto nařízením. Při zpracování ročního plánu je nutné dodržet stanovené pokyny týkající se organizace a obsahového zaměření. Cílem jednotlivých výcviků a školení je upevňování a prohlubování vědomostí a dovedností sloužících k praktickému využití. Vězeňská služba ČR uvádí v příloze Nařízení generálního ředitele č. 60/2017, čl. 2, odst. 2, že při výcviku a školení je nezbytné:

- „a) vést příslušníky a zaměstnance k samostatné a aktivní přípravě na jednotlivá zaměstnání, dbát na jejich průběžnou přípravu,
- b) výcvik maximálně přiblížit praktickému výkonu služby nebo práce,
- c) u příslušníků klást důraz na jejich kázeň a vystupování, na bezpečnost při provádění ostrých školních střelb, tělesné přípravy, výcviku sebeobrany, jakož i při nácviu služebního zákroku pod jednotným velením a nácviu eskort nebezpečných osob,
- d) zajistit příslušníkům a zaměstnancům vhodné podmínky pro školení a výcvik služební a profesní přípravy včetně zajištění podmínek pro školení formou e-learningu“. (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 60, 2017, str. 3)

Obrázek č. 5: Organizační struktura Věznice Pardubice (Věznice Pardubice, © 2020)



K zajištění služební a profesní přípravy je v každé organizační jednotce sestavena metodická a instruktorská skupina z řad příslušníků a zaměstnanců, kteří provádějí odborné školení a výcvik jednotlivých témat. Následně hodnotí jednotlivé zaměstnance dvoustupňově, a to s výsledkem splnil nebo nesplnil. (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 60, 2017) Školení a výcviky jsou realizovány formou přednáškové činnosti, aktivní účasti, e-learningem, popřípadě samostudiem.

Vězeňská služba uvádí následující témata služební a profesní přípravy. Témata označena písmeny P1 až P10 jsou společná pro všechny zaměstnance věznice, nerozlišuje se tedy, zda jsou ve služební či pracovním poměru. Témata označena písmeny S1 až S8 jsou určena pouze příslušníkům, tedy zaměstnancům ve služebním poměru.

- **P1:** Bezpečnost práce
- **P2:** Protipožární příprava
- **P3:** Zdravotnická příprava
- **P4:** Psychologické služby (výběr z témat),
 1. Péče o zaměstnance
 2. Psychologická podpora při řešení mimořádné události
 3. Komunikace s vězněnými a civilními osobami
- **P5:** Znalosti právních a vnitřních předpisů upravujících výkon práce
- **P6:** Problematika organizovaného zločinu, ochrany informací, zajištění místa trestného činu a posilování právního vědomí (korupce, nedovolené styky)
- **P7:** Drogová problematika
- **P8:** Povinnosti příslušníků a zaměstnanců při realizaci plánu vyrozumění a svozu, řešení mimořádných událostí, vyhlášení krizových stavů a činnost krizového štábu
- **P9:** Vzdělávání v oblastech ochrany životního prostředí
- **P10:** Problematika extremismu a terorismu

- **S1:** Střelecká příprava a ostré školní střelby
- **S2:** Tělesná příprava
- **S3:** Sebeobrana a použití donucovacích prostředků
- **S4:** Taktika a provedení služebního zákroku pod jednotným velením
- **S5:** Znalosti právních a vnitřních předpisů upravujících výkon služby
- **S6:** Činnost vrchního inspektora strážní služby při řešení zadané modelové situace-mimořádné události nebo vyhlášeného stupně krizového stavu
- **S7:** Taktika a provedení eskort nebezpečných osob
- **S8:** Pořadová příprava (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 60, 2017)

Pro představu čtenáře budou následně stručně popsány činnosti vybraných pracovních a služebních profesí ve Vězeňské službě ČR, jenž mají návaznost na plnění služební a profesní přípravy, ať už z pohledu školitele nebo školícího. Jedná se o zaměstnance oddělení vězeňské stráže a oddělení výkonu trestu odnětí svobody, kteří jsou v přímém kontaktu s vězněnými osobami.

Vězeňská stráž

Podle Sochůrka strážníci přicházejí do styku s vězněnými osobami při zajišťování eskort do zdravotnického zařízení, k soudům, na pracoviště a při dalších specifických služebních úkonech. (Sochůrek, 2008) Úkoly vězeňské stráže vyplývají ze Sbírký nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky o vězeňské a justiční stráži. Těmito úkoly se rozumí například:

- střežení věznic a dalších prostor před napadením,
 - střežení, předvádění a eskortování vězněných osob,
 - zajišťování bezpečnosti osob a majetku ve věznicích,
 - bezprostřední pronásledování uprchlých vězněných osob,
 - potlačování hromadných nezákonných jednání vězněných osob,
 - zabraňování neoprávněnému vstupu a vjezdu do střežených objektů,
 - zabraňování průniku nepovolených předmětů do střežených objektů.
- (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 33, 2019)

Dozorčí služba

„Dozorci jsou jedním ze základních článků přímé práce s vězni. Provádějí soustavnou kontrolní a dozorčí činnost, odpovídají za dodržování stanoveného pořádku a kázně ze strany vězněných, vykonávají jejich prohlídky, prohlídky cel nebo ložnic“. (Sochůrek, 2008, str. 25) Hála popisuje činnosti dozorce následovně „dozírání na to, aby vazba, případně trest odnětí svobody byly vykonávány v souladu s vnitřním řádem konkrétní věznice nebo vazební věznice“. (Hála, 2005, str. 55)

Vychovatel

„Úkolem vychovatele je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizace protidrogové prevence v rámci věznice. Vychovatel denně pracuje s vězňenými, řeší jejich problémy a požadavky. Odpovídá za stav kázně, pořádku, dodržování zákonnosti i realizace programů zacházení“. (Sochůrek, 2008, str. 26)

Speciální pedagog

Speciálního pedagoga definuje Sochůrek, jako odborného zaměstnance, který je zodpovědný za odbornou úroveň programu zacházení, a také za zařazení do stupně vnitřní diferenciaci věznice přidělených vězňených osob. Metodicky řídí přidělené vychovatele a pedagogy volného času. (Sochůrek, 2008) Hála uvádí, že od speciálního pedagoga je také vyžadováno „aby se osobně podílel na přímém zacházení s vězni (např. vedl některý zájmový kroužek, sportovní nebo kulturní akce apod.“. (Hála, 2005, str. 61)

Sociální pracovník

Sociální pracovník ve vazebních věznicích a věznicích poskytuje podle Hály sociálně právní informace a poradenství. Při plnění pracovních činností spolupracuje s pracovníky probační a mediační služby, obecních a městských úřadů, úřadů práce, azylových domů, charit apod. (Hála, 2005) Sochůrek uvádí, že sociální práce s vězňenými osobami je zaměřena na jejich plynulý přechod do řádného občanského života. (Sochůrek, 2008)

Psycholog

Sochůrek uvádí, že „Psycholog je odborný zaměstnanec, který garantuje u odsouzených odbornou psychologickou činnost a odbornou úroveň realizace programu zacházení“. (Sochůrek, 2008, str. 25) Podle Hály poskytuje odborné služby vězňeným osobám. Navíc tyto služby poskytuje i vězeňskému personálu,

přičemž má možnost ovlivňovat jeho složení, což se děje již při přijímání nových uchazečů o zaměstnání. (Hála, 2005)

Ve Věznici Pardubice je celkem 270 zaměstnanců, z toho 132 ve služebním poměru a 138 v pracovně právním vztahu. Následující tabulka znázorňuje celkový počet zaměstnanců, kteří jsou v přímém kontaktu s odsouzenými a významně se podílejí na jejich resocializaci z odborného hlediska. Je zde poukázáno na poměr počtu jednotlivých profesí vůči počtu odsouzeným. Zdrojem dat jsou aktuální interní informace poskytnuté personálním oddělením a oddělením výkonu trestu odnětí svobody Věznice Pardubice ke dni 1. 1. 2020.

Tabulka č. 1: Poměr počtu odborných zaměstnanců k poměru počtu odsouzených ve Věznici Pardubice (Interní materiály Věznice Pardubice, 2020)

Profese	Počet zaměstnanců	Průměrný počet odsouzených osob na jednoho odborného zaměstnance
vychovatel	37	21
speciální pedagog	7	114
sociální pracovník	5	156
psycholog	3	260
Celkem zaměstnanců	52	
Celkem odsouzených		780

4 Průzkumné šetření zaměřené na vzdělávání zaměstnanců Věznice Pardubice

Empirická část je zaměřena na vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky ve Věznici Pardubice, jejíž základem je teoretická část práce. Pro účely výzkumu bylo použito kvantitativních metod sběru dat pomocí dotazníkového šetření. Gavora uvádí, že „dotazník je způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Dotazník je nejfrekventovanější metodou zjišťování údajů“. (Gavora, 2000, str. 99) V dotazníku bylo použito 8 uzavřených položek, z toho 4 položky byly dichotomické. 3 položky byly polouzavřené a v jednom případě byla použita položka škálová. Respondenti byli vybíráni ve Věznici Pardubice na základě dostupnosti, přičemž důležitým určujícím znakem byl přímý styk s odsouzenými osobami (viz teoretická část práce). Dotazníkového šetření se zúčastnili zaměstnanci v pracovně právním a služebním poměru oddělení vězeňské stráže a oddělení výkonu trestu, a to v celkovém počtu 25 respondentů. Konkrétně se jedná o strážné, dozorce, vychovatele, speciální pedagogy, sociální pracovníky, psychology, jejichž pracovní či služební činnosti byli popsány v teoretické části závěrečné práce, v podkapitole č. 3.4. Cílem průzkumného šetření je zjistit, zdali je kladen důraz na vzdělání zaměstnanců Věznice Pardubice a zdali zaměstnavatel motivuje své zaměstnance ke vzdělávání, potažmo jestli je podporuje a vytváří k tomu odpovídající podmínky. Předvýzkum byl praktikován formou strukturované interview, přičemž byl vybrán jeden respondent, jemuž byly pokládány otázky sestavené v dotazníku. Respondent byl ochoten podrobit se předvýzkumu. Porozuměl obsahu, pokynům a jednotlivým otázkám. Z uvedeného důvodu byl dotazník následně rozdán k vyplnění ostatním respondentům. Hypotézy nebyly stanoveny z důvodu nízkého počtu respondentů.

Hlavní výzkumná otázka byla stanovena takto:

- Jak zaměstnanci Věznice Pardubice nahlíží na zaměstnavatelův zájem tvorby podmínek vhodných k jejich vzdělávání a zvyšování odbornosti, a s tím související motivací?

Dílčí výzkumné otázky jsou následující:

- Jaký názor zastávají zaměstnanci týkající se vzdělávání při zaměstnání?
- Souvisí spolu dosažené vzdělání s kvalitou odvedené práce?
- Může zaměstnavatel ovlivnit strukturu zaměstnanců týkající se zaměření daného zaměstnání?
- Jaké jsou motivační faktory, které ovlivňují zaměstnance ke zvyšování vzdělání?
- Měl by zaměstnavatel umět reagovat na potřeby svých zaměstnanců?

4.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Administrace dotazníku, která byla provedena v měsíci únoru 2020, prokázala, že z 25 dostupných respondentů pouze dva dotazníky neodevzdali. Návratnost dotazníků byla tedy 92 %. Administrací bylo zjištěno, že dotazníkového šetření se zúčastnilo 26 % žen a 74 % mužů, což bylo první položkou dotazníku. Osloveni byli příslušníci OVS – oddělení vězeňské stráže (strážní), a to v počtu 7 respondentů; příslušníci OVT – oddělení výkonu trestu (dozorci), a to v počtu 6 respondentů; občanští zaměstnanci OVT – oddělení výkonu trestu (vychovatelé, sociální pracovníci, speciální pedagogové a psychologové), a to v počtu 10 respondentů; vedoucí zaměstnanci z řad příslušníků OVS a OVT, a to v počtu 2 respondentů. Nutno podotknout, že všichni vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci OVT (kromě dozorců) musí splňovat zákonný požadavek dosažení vysokoškolského vzdělání.

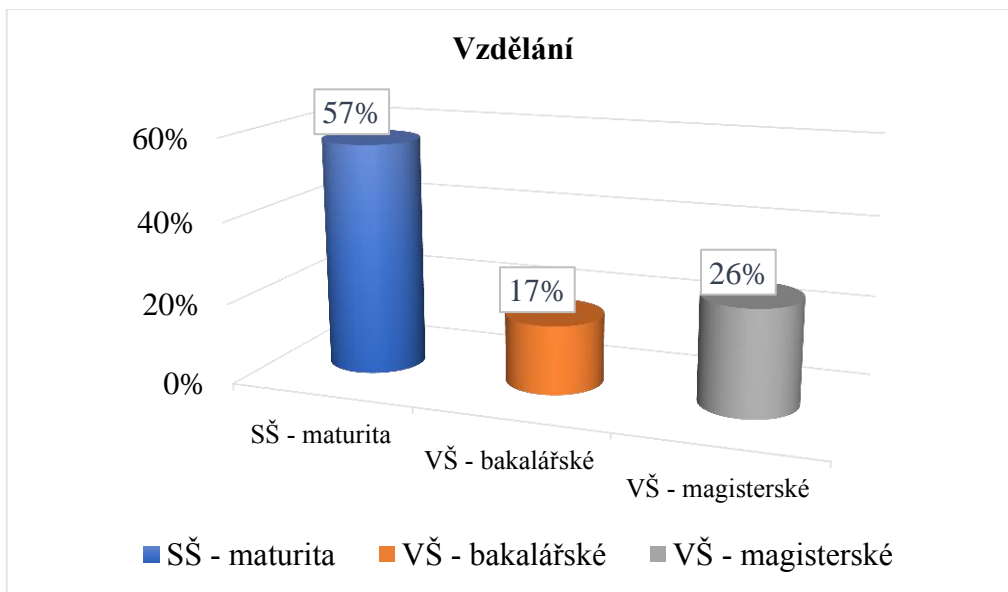
V druhé položce dotazníku jsem se respondentů ptal na nejvyšší dosažené vzdělání. Položku znázorňuje následující tabulka a graf.

Tabulka č. 2

Vzdělání	Počet	%
	respondentů	
Středoškolské	13	57
Vysokoškolské v Bc. programu	4	17
Vysokoškolské v Mgr. programu	6	26

- 13 respondentů je středoškolsky vzdělaných, což je 57 % z celkového počtu 23 respondentů,
- 4 respondenti mají vysokoškolské vzdělání v bakalářském programu, což je 17 % z celkového počtu respondentů,
- 6 respondentů má vysokoškolské vzdělání v magisterském programu, což je 26 % z celkového počtu respondentů.

Graf č. 1



Uvedený graf znázorňuje nejvyšší dosažené vzdělání oslovených respondentů, přičemž více zastoupenou skupinou je jsou zde zaměstnanci se středoškolským vzděláním.

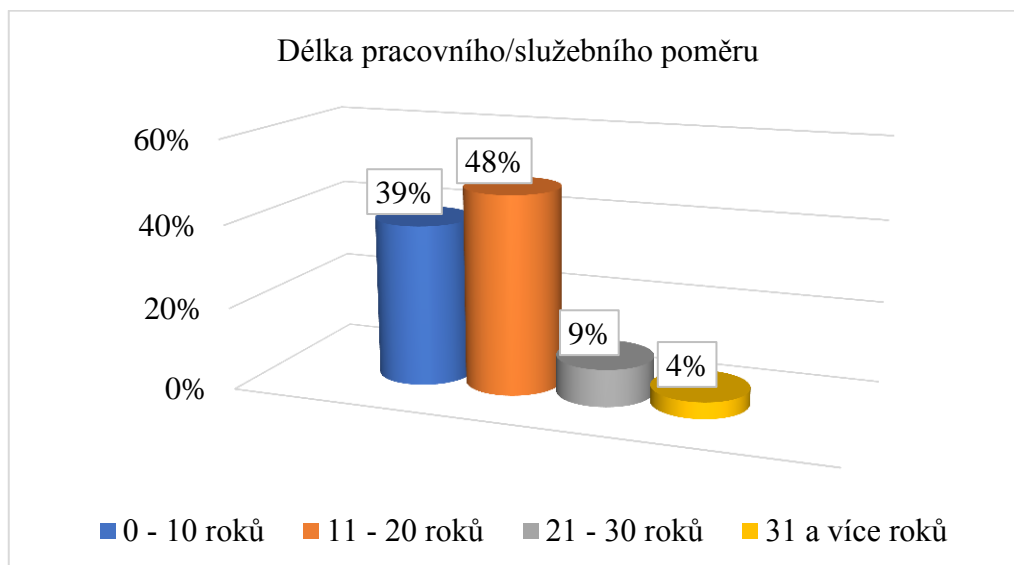
Třetí položkou dotazníku jsem zjišťoval délku pracovního nebo služebního poměru zaměstnanců. Položka je znázorněna v následující tabulce a grafu.

Tabulka č. 3

Rozpětí roků	Pracovní poměr	Služební poměr	Počet respondentů	%
0-10	5	4	9	39
11-20	3	8	11	48
21-30	1	1	2	9
30 a více	1	-	1	4

- 9 respondentů je v pracovním/služebním poměru v rozpětí 0–10 roků, z toho je 5 v pracovním a 4 ve služebním poměru, což je 39 % z celkového počtu respondentů,
- 11 respondentů je v pracovním/služebním poměru v rozpětí 11–20 roků, z toho jsou 3 v pracovním a 8 ve služebním poměru, což je 48 % z celkového počtu respondentů,
- 2 respondenti jsou v pracovním/služebním poměru v rozpětí 21–30 roků, z toho je 1 v pracovním a 1 ve služebním poměru, což je 9 % z celkového počtu respondentů,
- 1 respondent je v pracovním poměru v rozpětí 30 a více roků, což jsou 4 % z celkového počtu respondentů.

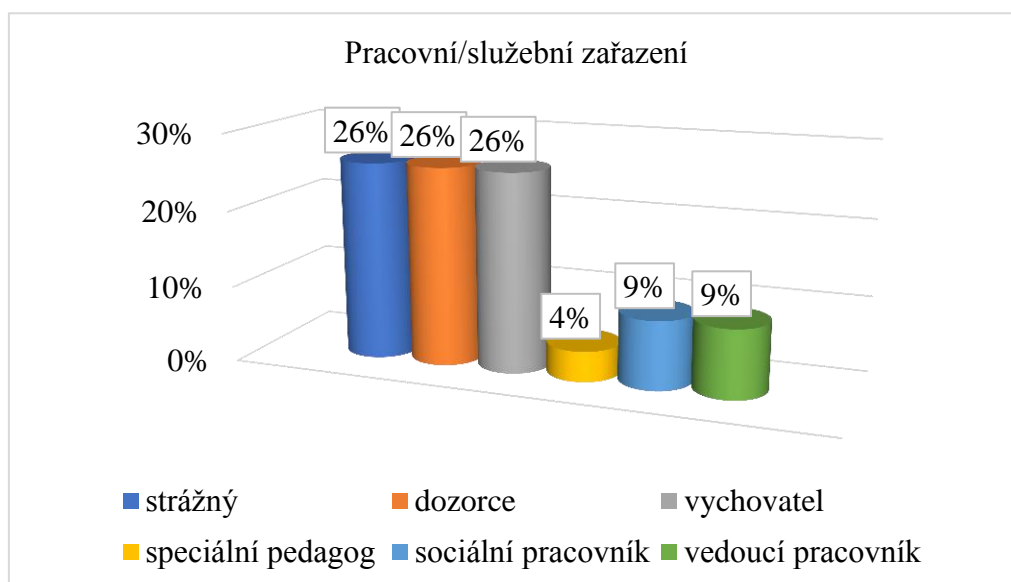
Graf č. 2



Uvedený graf znázorňuje rozmezí délky pracovního/služebního poměru, ze kterého vyplývá, že ve věznicí Pardubice je nejvíce zaměstnanců v rozmezí 11–20 odpracovaných/odsloužených roků.

V čtvrté položce byli zaměstnanci dotázáni na pracovní nebo služební zařazení.

Graf č. 3



Graf znázorňuje zaměstnance dle jejich pracovního nebo služebního zařazení, přičemž strážní, dozorce a vedoucí pracovníci jsou ve služebním poměru a ostatní tzn. vychovatelé, speciální pedagogové a sociální pracovníci v pracovním poměru.

Z tohoto grafu vyplývá, že jsou zde nejvíce zastoupeni strážníci, dozorcí a vychovatelé, a to stejnou měrou.

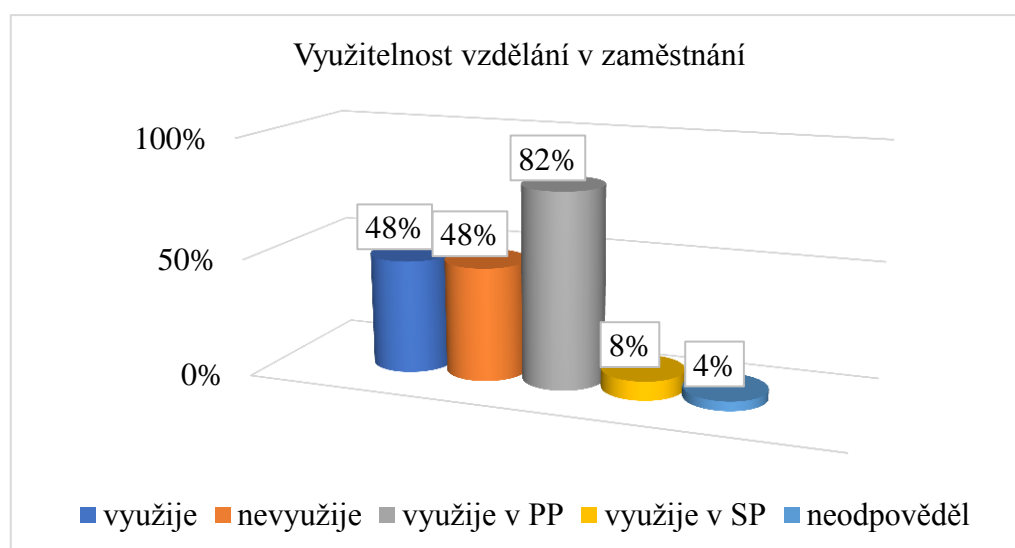
V páté položce byli respondenti dotázáni, zda využijí své vzdělání v současném zaměstnání. Položku znázorňuje následující tabulka a graf.

Tabulka č. 4

Využitelnost vzdělání	Pracovní poměr	Služební poměr	Počet respondentů	%
ano	9	2	11	48
ne	-	11	11	48
neodpověděl	-	-	1	4

- 11 respondentů využije své vzdělání v zaměstnání, z toho je 9 v pracovním poměru a 2 ve služebním poměru, což je 48 % z celkového počtu respondentů,
- 11 respondentů nevyužije své vzdělání v zaměstnání. Z toho je všech 11 ve služebním poměru, což je 48 % z celkového počtu respondentů,
- 1 respondent neodpověděl, což jsou 4 % z celkového počtu respondentů.

Graf č. 4



Pozn.: PP – pracovní poměr, SP – služební poměr

Graf znázorňuje, v jaké míře využijí zaměstnanci své vzdělání v současném zaměstnání, přičemž jedna polovina dotázaných své vzdělání využije a druhá polovina své vzdělání nevyužije. Z grafu dále vyplývá, že zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru využijí své vzdělání v 82 %, kdežto ti, kteří jsou ve služebním poměru využijí své vzdělání pouze v 8 %.

Šestá položka znázorňuje zaměstnavatelovo úsilí o vzdělané zaměstnance. V textové části je vyhodnocená i sedmá položka, která nabízela možnosti výběru z několika variant.

Tabulka č. 5

Úsilí zaměstnavatele	Pracovní poměr	Služební poměr	Počet respondentů	%
ano	8	2	10	44
ne	1	11	12	52
neodpověděl	-	-	1	4

- 10 respondentů se domnívá, že jejich zaměstnavatel usiluje o to, aby měl vzdělané zaměstnance. Z toho je 8 v pracovním poměru a 2 ve služebním poměru, což je 44 % z celkového počtu respondentů,
- 12 respondentů se nedomnívá, že jejich zaměstnavatel usiluje o to, aby měl vzdělané zaměstnance. Z toho je 1 v pracovním poměru a 11 ve služebním poměru, což je 52 % z celkového počtu respondentů,
- 1 respondent neodpověděl, což jsou 4 % z celkového počtu respondentů.
- 2 respondenti shledávají úsilí zaměstnavatele, aby měl vzdělané zaměstnance v osobní motivaci ze strany zaměstnavatele,
- 4 respondenti shledávají toto úsilí ve zprostředkování nabídky studia vysokých škol,
- 4 respondenti shledávají toto úsilí v nabídce celoživotního vzdělávání,
- 2 respondenti shledávají toto úsilí v jiném způsobu,

Osmou položkou byli zaměstnanci dotázáni, zda studovali nebo studují při zaměstnání.

Tabulka č. 6

Studium při zaměstnání	Pracovní poměr	Služební poměr	Počet respondentů	% celkem
Ano	4	7	11	48
Ne	5	7	12	52

- 11 respondentů studuje/studovalo při současném zaměstnání, z toho jsou 4 v pracovním poměru a 7 ve služebním poměru, což je 48 % z celkového počtu respondentů,
- 12 respondentů nestuduje/nestudovalo při současném zaměstnání, z toho je 5 v pracovním poměru a 7 ve služebním poměru, což je 52 % z celkového počtu respondentů.

Devátou položkou jsem se dotazoval, jestli je podporoval zaměstnavatel při studiu a jakým způsobem.

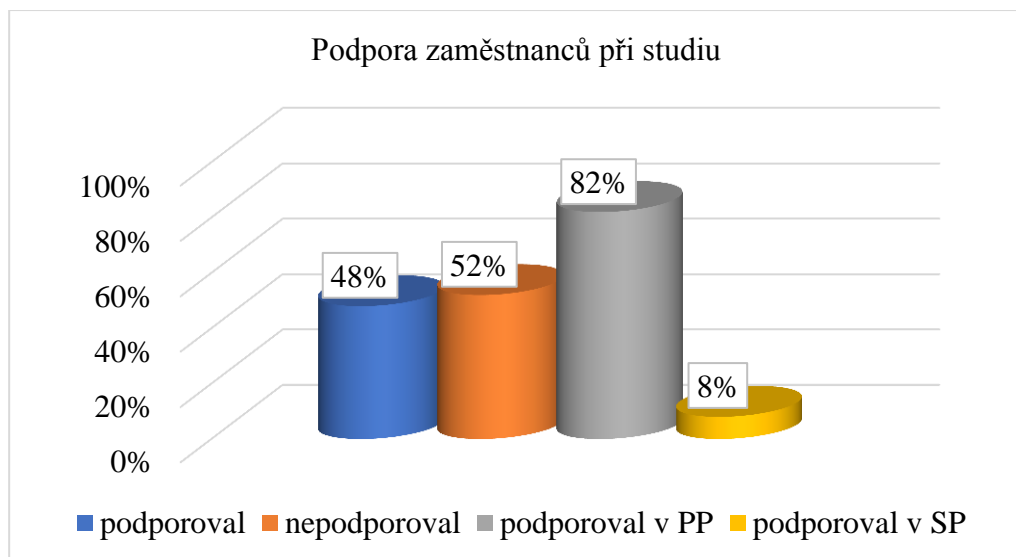
Tabulka č. 7

Druh podpory	Pracovní poměr	Služební poměr	Počet respondentů
Služební volno	3	1	4
Kombinace SV + finance	-	1	1
Žádný způsob	-	-	5
neodpověděl	-	-	1

- 4 respondenty podporoval zaměstnavatel při studiu poskytnutím služebního volna při studiu. Z toho jsou 3 v pracovním poměru a 1 ve služebním poměru,

- 1 respondenta podporoval zaměstnavatel při studiu poskytnutím kombinace služebního volna a úhradou nákladů spojených se studiem. Respondent je ve služebním poměru,
- 5 respondentů nepodporoval zaměstnavatel při studiu žádným způsobem
- 1 respondent neodpověděl,
- 2 respondenti sice nestudují/nestudovali při současném zaměstnání, ale dle jejich výpovědi, 1 respondenta zaměstnavatel při tomto ne/studiu podporoval jiným způsobem a 1 respondenta nepodporoval žádným způsobem.

Graf č. 5



Pozn.: PP – pracovní poměr, SP – služební poměr

Graf zobrazuje podporu zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří studovali/studují, přičemž je zde výrazný nepoměr mezi zaměstnanci v pracovním poměru a ve služebním poměru.

Desátá položka zjišťovala, jestli zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům vzdělávání pro výkon povolání.

Tabulka č. 8

Vzdělávání pro výkon povolání	Pracovní poměr	Služební poměr	Počet respondentů	%
Ano	8	8	16	70
Ne	6	-	6	26
Neodpověděl	-	-	-	4

- 16 respondentů odpovědělo, že jim zaměstnavatel umožňuje vzdělávání pro výkon povolání. Z toho je 8 v pracovním poměru a 8 ve služebním poměru, což je 70 % z celkového počtu respondentů,
- 6 respondentů odpovědělo, že jim zaměstnavatel neumožňuje vzdělávání pro výkon povolání. Z toho je všech 6 ve služebním poměru, což je 26 % z celkového počtu respondentů,
- 1 respondent neodpověděl, což jsou 4 % z celkového počtu respondentů.

Jedenáctá položka dotazníku zjišťuje, jakým způsobem je zaměstnancům umožňováno vzdělávání pro výkon povolání.

Tabulka č. 9

Druh vzdělávání	Pracovní poměr	Služební poměr	Počet respondentů
Školení organizované zaměstnavatelem	2	5	7
Zprostředkované kurzy a semináře	1	-	1
Zprostředkované kurzy a semináře, organizované školení	1	-	4
Kurzy a semináře vyhledané zaměstnancem	1	-	1
Školení organizované zaměstnavatelem, zprostředkované kurzy a semináře, odborné stáže	1	-	1
Kombinace všech uvedených	1	-	1
neodpověděl	-	-	1

- 7 respondentů odpovědělo, že jim zaměstnavatel umožňuje vzdělávání pro výkon povolání školením organizovaným zaměstnavatelem. Z toho jsou 2 v pracovním poměru a 5 ve služebním poměru,
- 1 respondent odpověděl, že mu zaměstnavatel umožňuje vzdělávání pro výkon povolání zajištěním (zprostředkováním) kurzů a seminářů. Respondent je v pracovním poměru,
- 4 respondenti odpověděli, že jim zaměstnavatel umožňuje vzdělávání pro výkon povolání školením, která organizuje a zajištěním (zprostředkováním) kurzů a seminářů. Z toho je 1 v pracovním poměru a 3 ve služebním poměru

- 1 respondent odpověděl, že mu zaměstnavatel umožňuje vzdělávání pro výkon povolání formou kurzů a seminářů, které si sám respondent vyhledal. Respondent je v pracovním poměru,
- 1 respondent odpověděl, že mu zaměstnavatel umožňuje vzdělávání pro výkon povolání školením, které organizuje zaměstnavatel, zajištěním (zprostředkováním) kurzů a seminářů, a také odbornými stážemi. Respondent je v pracovním poměru,
- 1 respondent odpověděl, že mu zaměstnavatel umožňuje vzdělávání pro výkon povolání školením, které organizuje zaměstnavatel, zajištěním (zprostředkováním) kurzů a seminářů, formou kurzů a seminářů, které si sám respondent vyhledal a také odbornými stážemi. Respondent je v pracovním poměru,
- 1 respondent neodpověděl.

Dvanáctou otázkou byli respondenti dotázáni na spokojenost s nabídkou vzdělávání, kterou zajišťuje zaměstnavatel.

Tabulka č. 10

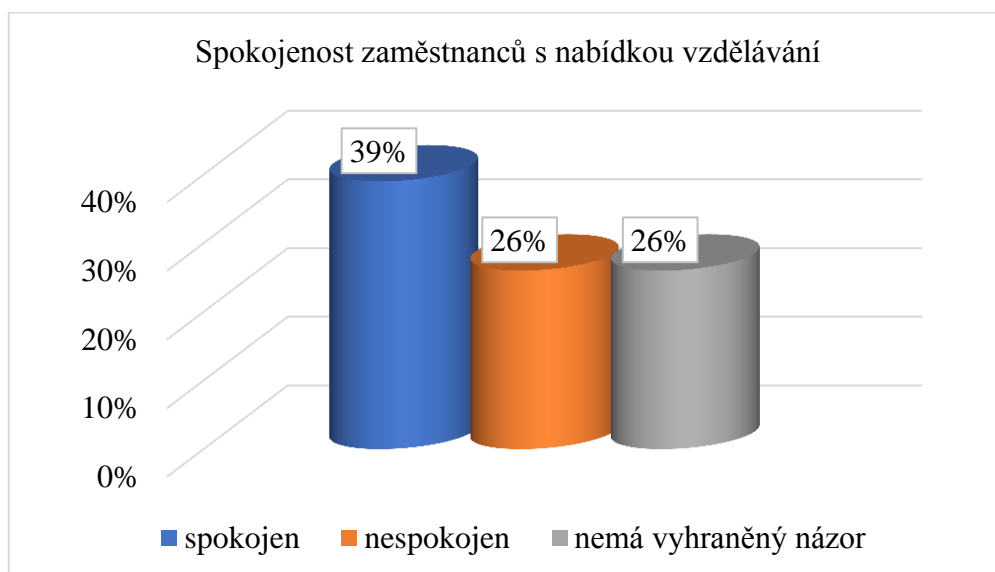
Spokojenost s nabídkou vzdělávání	Pracovní poměr	Služební poměr	Počet respondentů
Nespokojeni či spíše nespokojeni	1	5	6
Spokojeni průměrně	1	5	6
Spokojeni či spíše spokojeni	7	2	9
neodpověděli	-	-	2

- 6 respondentů odpovědělo, že jsou nespokojeni či spíše nespokojeni s nabídkou vzdělávání pro výkon povolání, kterou zajišťuje (zprostředkovává) zaměstnavatel. Z toho je 1 v pracovním poměru a 5 ve služebním poměru,
- 6 respondentů je spokojeno průměrně s nabídkou vzdělávání pro výkon povolání, kterou zajišťuje (zprostředkovává) zaměstnavatel, tedy nemá

vyhraněný názor. Z toho je 1 v pracovním poměru a 5 ve služebním poměru,

- 9 respondentů odpovědělo, že jsou spokojeni či spíše spokojeni s nabídkou vzdělávání pro výkon povolání, kterou zajišťuje (zprostředkovává) zaměstnavatel. Z toho je 7 v pracovním poměru a 2 ve služebním poměru,
- 2 respondenti neodpověděli.

Graf č. 6



Graf znázorňuje spokojenost zaměstnanců s nabídkou vzdělávání pro výkon povolání, kterou zajišťuje (zprostředkovává) zaměstnanec. Třetí šedivý válec znázorňuje zaměstnance, kteří zakroužkovali průměrnou hodnotu na škálovém typu otázky což znamená, že nemají vyhraněný názor na tuto otázku.

4.2 Shrnutí průzkumného šetření

Z výzkumného šetření vyplývá, že vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci využijí své vzdělání v 82 % v současném zaměstnání, ale je nutno podotknout, že se jedná většinou o zaměstnance z oddělení výkonu trestu, kteří jsou tedy odbornými zaměstnanci, tudíž jejich pracovní zařazení vychází ze zákonných požadavků na pracovní/služební místo. Dále zde vyvstává otázka týkající se podpory zaměstnanců při studiu. Z výsledků je zřejmé, že zaměstnavatel podporoval 45 % zaměstnanců, kteří uvedli, že při současném zaměstnání studovali. Z položky č. 6,

tedy zdali se zaměstnanci domnívají, že jejich zaměstnavatel usiluje o to, aby měl vzdělané zaměstnance vyplývá, že 52 % tvrzení vyvrací. Nicméně z respondentů jsou z 92 % zaměstnanci ve služebním poměru se středoškolským vzděláním. Dále 70 % dotázaných uvedlo, že jim zaměstnavatel umožňuje vzdělávání pro výkon povolání, přičemž většina zaměstnanců ve služebním poměru uvedla variantu, týkající se školení organizované zaměstnavatelem. Zaměstnanci v pracovním poměru, tedy převážně ti odborní, uvedli mimo toto školení i jiné varianty, a to především kurzy a semináře. Výsledky výše uvedeného vzdělávání pro výkon povolání jsou však dle mého mínění spojeny s povahou jednotlivých pracovních/služebních míst a s obsahem jejich pracovní/služební náplně.

Analýzou průzkumného šetření bylo zjištěno, že převážná většina středoškolsky vzdělaných zaměstnanců se domnívá, že jejich zaměstnavatel nevytváří vhodné podmínky ke vzdělávání a nemá zájem na zvyšování odbornosti zaměstnanců. Z průzkumného šetření vyplývá, že uvedení zaměstnanci nepokládají za zvyšování odbornosti školení, která jsou povinni každoročně absolvovat v rámci služebního zařazení. Naopak vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci zmíněnou myšlenku vyvrací a doplňují zvyšování odbornosti o kurzy a semináře. Můžeme tedy usoudit, že nabídka zaměstnavatele týkající se zvyšování odbornosti je větší u odborných profesí. U zmíněných odborných profesí je nutno tuto odbornost neustále doplňovat.

Závěr

Název závěrečné práce tvoří vzdělávání zaměstnanců a Vězeňská služba České republiky. Z uvedeného důvodu bylo nutné v úvodních kapitolách práce popsat jednak pojmy, kterými jsou vzdělávání zaměstnanců a vzdělávání dospělých, ale také charakterizovat Vězeňskou službu České republiky, její hlavní úkoly a organizační strukturu.

K přiblížení problematiky vězeňského prostředí měla čtenáři závěrečné práce napomoci i stručná charakteristika vybraných odborných profesí. Účelem teoretické práce bylo především přiblížit způsob, jakým ve Vězeňské službě ČR probíhá vzdělávání zaměstnanců, a jaké rozdíly jsou mezi vzděláváním zaměstnanců ve služebním poměru a v pracovně právním poměru. Jelikož se jedná o ozbrojený bezpečnostní sbor, byly v práci uvedeny i náročné podmínky přijetí do služebního a pracovního poměru. Důležitou součástí práce je popis činnosti Akademie Vězeňské služby ČR, která zajišťuje vzdělávání zaměstnanců, a to především vstupní vzdělávání, jenž zaměstnance připraví k plnění služebních a pracovních úkolů v jednotlivých organizačních jednotkách.

Cílem závěrečné práce bylo nastínit problematiku vzdělávání zaměstnanců ve Vězeňské službě České republiky s důrazem na podíl vzdělávání Akademie VS ČR, organizační jednotky Věznice Pardubice, ale také podíl historického vývoje na uvedeném vzdělávání. Závěrečná práce poukázala na náročnost profese vězeňského personálu, který se každodenně potýká s patologickými jevy ve společnosti. Dle mého úsudku se podařilo stanovený cíl práce naplnit.

Cílem empirické části závěrečné práce bylo zjistit, jaké mají zaměstnanci Věznice Pardubice povědomí o možnostech vzdělávání ve Vězeňské službě ČR, a jestli zaměstnavatel vytváří optimální podmínky ke zvyšování odbornosti. Na základě zúženého výběru respondentů, kteří byli vybíráni na základě přímého kontaktu s vězněnými osobami, bylo dotazníkovým šetřením zjištěno, že nadpoloviční většina respondentů (52 %) neshledává dostatečné úsilí zaměstnavatele, mít vzdělané zaměstnance. Z uvedeného vyplývá, že menší část respondentů se domnívá, že Vězeňská služba vytváří optimální podmínky ke vzdělávání a zvyšování odbornosti zaměstnanců. Nutno však podotknout, že značná část

respondentů (26 %) nemá vyhraněný názor, jak je uveden v grafu č. 6, tudíž to snižuje reliabilitu průzkumného šetření.

Seznam použité literatury a zdrojů

Literatura:

BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.

ČERNÍKOVÁ, Vratislava. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-138-0.

ČERNÍKOVÁ, Vratislava a MAKARIUSOVÁ, Vlasta. *Úvod do penologie*. 1. vyd. Praha: Sociálně-právní institut, 1997.

DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016. ISBN 978-80-7308-694-7.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6 .

GRECMANOVÁ, Helena, Eva URBANOVSKÁ a Drahomíra HOLOUŠOVÁ. *Obecná pedagogika*. Olomouc: Hanex, [1998]. Edukace (Hanex). ISBN 80-85783-20-7.

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

JŮZL, Miloslav. *Kritika současných penitenciárních systémů a nové avantgardní resocializační směry: mezinárodní vědecká konference ... Praha, 3. května 2017*. Vydání I. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2018. ISBN 978-80-7452-134-8

JŮZL, Miloslav. *Penitenciaristika a penologie*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012. ISBN 978-80-87182-24-6.

JŮZL, Miloslav a OLEJNÍČEK Antonín. *Penologie a penitenciární pedagogika: Úvod do studia předmětu*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2004.

KÝR, Aleš. Nástin historického vývoje odborného vzdělávání personálu do roku 1989. *Historická penologie: časopis Institutu vzdělávání-Kabinetu dokumentace a historie VS ČR pro historickou penologii* / [2], č. 2 (2004), s. 3-9

KÝR, Aleš. Od žaláříků k ozbrojeným sborům ve vězeňství. *Historická penologie: časopis Institutu vzdělávání-Kabinetu dokumentace a historie VS ČR pro historickou penologii* / [8], č. 3 (2010), s. 41-59

KÝR, Aleš a KAFKOVÁ, Alena. Proměny odborné přípravy vězeňského personálu. *Historická penologie: časopis Institutu vzdělávání-Kabinetu dokumentace a historie VS ČR pro historickou penologii* / [8], č. 2, (2010), s. 1-47

MEŽŘICKÝ, Václav, ed. *Globalizace*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-748-5.

PAVLÍK, Oldřich a kol. *Vzdělávání dospělých: výtah z dokumentů a publikací*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997. ISBN (Brož.).

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie I*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. ISBN 978-80-7435-264-5.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. Vydání: druhé, rozšířené a aktualizované. Hradec Králové: Gaudeamus, 2018. ISBN 978-80-7435-716-9.

SKALKOVÁ, Jarmila. *Pedagogika a výzvy nové doby*. Brno: Paido, 2004. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-7315-060-3.

SOCHŮREK, Jan. *Úvod do penologie*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008. ISBN 978-80-7372-287-6.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. *Základy pedagogiky*. 2., upr. a rozš. vyd. Praha: Vydavatelství VŠCHT Praha, 2008. ISBN 978-80-7080-690-6.

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

Internetové zdroje:

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Legislativa. *Vscr.cz* [online]. © 2019 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/o-nas/vykon-vezenstvi/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Statistické ročenky vězeňské služby. *Vscr.cz* [online]. © 2019a [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Organizační jednotky. *Vscr.cz* [online]. © 2019 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Statistické ročenky vězeňské služby. *Vscr.cz* [online]. © 2019b [cit. 2019-10-23]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Statistické ročenky vězeňské služby. *Vscr.cz* [online]. © 2019c [cit. 2019-10-24]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Statistické ročenky vězeňské služby. *Vscr.cz* [online]. © 2019d [cit. 2019-10-24]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Statistické ročenky vězeňské služby. *Vscr.cz* [online]. © 2019e [cit. 2019-11-10]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Zaměstnanecký poměr VS ČR. *Vscr.cz* [online]. © 2019a [cit. 2019-11-15]. Dostupné z: <https://www.vscr.o-nas/personalistika/zamestnanecky-pomer-vs-cr/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Zaměstnanecký poměr VS ČR. *Vscr.cz* [online]. © 2019b [cit. 2019-11-15]. Dostupné z: <https://www.vscr.o-nas/personalistika/zamestnanecky-pomer-vs-cr/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Koncepce vězeňství do roku 2025. *Vscr.cz* [online]. © 2020a [cit. 2020-01-05]. Dostupné z: <https://www.vscr.wp-content/uploads/2017/06/Koncepce-vezenstvi.pdf/>.

Akademie VS ČR. Organizační struktura. *Vscr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-01-10]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/o-nas/organizacni-struktura/>.

Akademie VS ČR. Základní informace. *Vscr.cz* [online]. © 2020a [cit. 2020-01-10]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/o-nas/zakladni-informace/>.

Akademie VS ČR. Základní informace. *Vscr.cz* [online]. © 2020b [cit. 2020-01-10]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/o-nas/zakladni-informace/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Statistické ročenky vězeňské služby. *Vscr.cz* [online]. © 2020a [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Koncepce vězeňství do roku 2025. *Vscr.cz* [online]. © 2020b [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://www.vscr.wp-content/uploads/2017/06/Koncepce-vezenstvi.pdf/>.

Akademie VS ČR. Vzdělávání. *Vscr.cz* [online]. © 2020a [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/informacni-servis/vzdelavani/>.

Akademie VS ČR. Vzdělávání. *Vscr.cz* [online]. © 2020b [cit. 2020-02-02]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-A.pdf/>.

Akademie VS ČR. Vzdělávání. *Vscr.cz* [online]. © 2020c [cit. 2020-02-02]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-A.pdf/>.

Akademie VS ČR. Vzdělávání. *Vscr.cz* [online]. © 2020d [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-A.pdf/>.

Akademie VS ČR. Vzdělávání. *Vscr.cz* [online]. © 2020e [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-B2.pdf/>.

Akademie VS ČR. Vzdělávání. *Vscr.cz* [online]. © 2020f [cit. 2020-02-22]. Dostupné z: <http://www.vscr.akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-B2.pdf/>.

Akademie VS ČR. Vzdělávání. *Vscr.cz* [online]. © 2020g [cit. 2020-02-22]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2018/01/Projekt-ZOP-B2.pdf/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Statistické ročenky vězeňské služby. *Vscr.cz* [online]. © 2020b [cit. 2020-02-26]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf/>.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR. Statistické ročenky vězeňské služby. *Vscr.cz* [online]. © 2020c [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf/>.

Věznice Pardubice. Organizační struktura. *Vscr.cz* [online]. © 2020 [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-pardubice/onas/organizacni-struktura/>.

Legislativa:

Zákon České národní rady č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů. *Zakonyprolidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2020 [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555/zneni-20190424>.

VS ČR. Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 33/2019, o vězeňské a justiční strážní.

VS ČR. Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky.

VS ČR. Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 60/2017, kterým se stanoví rozsah služební a profesní přípravy příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

Další zdroje:

Věznice Pardubice. Interní materiály personálního oddělení a oddělení výkonu trestu odnětí svobody. 2020.

Seznam tabulek, grafů, obrázků:

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Poměr odborných zaměstnanců k počtu poměru odsouzených ve Věznici Pardubice

Tabulka č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka č. 3: Délka pracovního/služebního poměru u VS ČR v letech

Tabulka č. 4: Využitelnost vzdělání v zaměstnání

Tabulka č. 5: Úsilí zaměstnavatele mít vzdělané zaměstnance

Tabulka č. 6: Studium zaměstnance v rámci současného zaměstnání

Tabulka č. 7: Podpora zaměstnavatele při studiu v rámci zaměstnání

Tabulka č. 8: Vzdělávání v rámci výkonu povolání

Tabulka č. 9: Nabídka vzdělávání poskytována zaměstnavatelem

Tabulka č. 10: Spokojenost zaměstnanců se zaměstnavatelovou nabídkou vzdělávání

Seznam grafů

Graf č. 1: Vzdělání respondentů

Graf č. 2: Délka pracovního/služebního poměru

Graf č. 3: Pracovní/služební zařazení

Graf č. 4: Využitelnost vzdělání v zaměstnání

Graf č. 5: Podpora zaměstnavatele při studiu

Graf č. 6: Spokojenost zaměstnanců s nabídkou vzdělávání

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Mapa organizačních jednotek Vězeňské služby České republiky

Obrázek č. 2: Organizační struktura Akademie Vězeňské služby České republiky

Obrázek č. 3: Celková délka služebního poměru příslušníka na dobu určitou

Obrázek č. 4: Vývoj vzdělanosti zaměstnanců v letech 2004 až 2018

Obrázek č. 5: Organizační struktura Věznice Pardubice

Přílohy

Dotazník

Dobrý den,

jsem studentem pedagogické fakulty Univerzity Hradec Králové a rád bych Vás požádal o vyplnění tohoto dotazníku, týkajícího se vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou sloužit pouze ke studijním účelům méjí závěrečné práce. Předem Vám děkuji za Váš čas a ochotu.

Andrej Kováč

1) Pohlaví (zakroužkujte)

muž žena

2) Nejvyšší dosažené vzdělání (zakroužkujte)

a) vyučen/a b) středoškolské s maturitou c) VŠ bakalářské
d) VŠ magisterské e) VŠ doktorské

3) Délka pracovního/služebního poměru v letech (zakroužkujte)

0 – 10 11 – 20 21 – 30 31 a více

4) Pracovní/služební zařazení (zakroužkujte)

a) strážný b) dozorce c) vychovatel d) speciální pedagog
e) sociální pracovník f) psycholog g) vedoucí pracovník

5) Využijete své vzdělání v současném zaměstnání? (zakroužkujte)

ano ne

6) Domníváte se, že Váš zaměstnavatel usiluje o to, aby měl vzdělané zaměstnance? (zakroužkujte)

ano ne

7) Pokud ano, v čem toto úsilí zaměstnavatele shledáváte?

- a) osobní motivace ze strany zaměstnavatele
- b) zprostředkováním nabídky studia vysokých škol
- c) nabídka celoživotního vzdělávání
- d) jinak (vypište)

8) Studoval/a jste nebo studujete při současném zaměstnání? (zakroužkujte)

ano ne

9) Pokud ano, podporoval/podporuje Vás zaměstnavatel v tomto studiu a jakým způsobem? (zakroužkujte)

- a) poskytnutím služebního volna při studiu
 - b) hradí Vám náklady spojené se studiem
 - c) kombinace obou dvou výše uvedených variant
 - d) nepodporuje žádným způsobem
 - e) podporuje jiným způsobem (uveďte jakým)
-

10) Umožňuje Vám zaměstnavatel vzdělávání pro výkon Vašeho povolání? (zakroužkujte)

ano ne

11) Pokud ano, jakým způsobem? (zakroužkujte)

- a) školení organizované zaměstnavatelem
- b) kurzy a semináře zajišťované (zprostředkované) zaměstnavatelem
- c) kurzy a semináře, které jste si vyhledal sám/sama
- d) odbornými stážemi
- e) jiným způsobem (vypište)

12) Jste spokojen/a s nabídkou vzdělávání pro výkon Vašeho povolání, kterou Vám zajišťuje (zprostředkovává) zaměstnavatel? (odpověď zakroužkujte na níže uvedené stupnici)

0	1	2	3	4
nespokojen				spokojen