

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2022-2023

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Anna Goldschmiedová

Vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky

Praha 2023

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2022-2023

BACHELOR THESIS

Anna Goldschmiedová

**The Education of the members of Prison service in the
Czech republic**

Prague 2023

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20. 5. 2023

Jméno autorky

Anotace

V této práci se zabývám problematikou vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky, možnostem jejich vzdělávání a motivací k účasti na dalším vzdělávání. Práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, jako je vzdělávání, vzdělávání dospělých, jeho specifika a metody, motivace, a také je zde popsána Vězeňská služba České republiky, její struktura, poslání a úkoly. Praktická část obsahuje cíl výzkumu, výzkumné otázky, popis vybrané metodologie, představení respondentů a analýzu a vyhodnocení polostrukturovaných rozhovorů.

Klíčová slova

Andragogika, metody vzdělávání, motivace, služební poměr, Vězeňská služba České republiky, vzdělávání dospělých, vzdělávání, základní odborná příprava

Annotation

This bachelor thesis deals with education of the members of Prison service in the Czech republic, their educational opportunities and motivation to participate in further education. This work is divided into two parts, theoretical and empirical part. The theoretical part describes education in general, adult education and its specifics, methods of education and motivation. In the theoretical part, there is also characteristic of Prison service in the Czech republic. The empirical part consists of research target, research questions, methodology, introduction of respondents, semi-structured interviews and analysis of them. At the end, there is the research evaluation.

Keywords

Adult education, andragogy, basic professional training, education, methods of education, motivation, Prison service of the Czech republic, service relationship

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST.....	13
1 VZDĚLÁVÁNÍ.....	13
1.1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	14
1.1.1 Dospělost.....	15
1.2 Andragogika.....	15
1.2.1 Profesní vzdělávání dospělých.....	16
1.3 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	16
1.4 Metody vzdělávání dospělých.....	18
1.4.1 Členění metod profesního vzdělávání dospělých.....	19
1.5 Funkce vzdělávání dospělých.....	20
2 MOTIVACE.....	21
2.1 Motivace dospělých ke vzdělávání se.....	21
3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY.....	25
3.1 Organizace vězeňské služby české republiky.....	25
3.2 Úkoly vězeňské služby české republiky.....	27
3.3 Služební poměr příslušníků vězeňské služby české republiky.....	30
3.3.1 Služební zkouška pro příslušníky VSČR.....	31
3.4 Akademie vězeňské služby české republiky.....	31
3.4.1 Základní odborná příprava příslušníků.....	32
PRAKTICKÁ ČÁST.....	35
4 VÝZKUMNÁ ČÁST.....	35
4.1 Cíl výzkumu.....	35
4.2 Metodologie.....	35
4.3 Scénář rozhovoru.....	36
4.4 Respondenti.....	37
4.5 Analýza dat.....	38
4.6 Vyhodnocení výzkumu.....	40
ZÁVĚR.....	47
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	50

SEZNAM ZKRATEK	53
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	54
SEZNAM PŘÍLOH.....	55

ÚVOD

Stěžejním tématem této bakalářské práce je vzdělávání, které se stalo nedílnou součástí života, jež nás provází v jeho celém průběhu, ať už jde o formální či neformální formu. Neustálé vzdělávání je důležité ve všech oblastech našeho života a snad v téměř všech povoláních. Ne jinak je tomu i v oblasti vězeňství a požadavek na permanentní vzdělávání je kladen i na příslušníky a zaměstnance Vězeňské služby České republiky (dále jen VSČR). Právě vzdělávání příslušníků VSČR se v této práci budu blížeji zabývat. Ve své práci se budu věnovat odborné a profesní přípravě příslušníků Vězeňské služby České republiky, stejně tak možnostem jejich dalšího vzdělávání formou dostupných doplňujících kurzů. Toto vzdělávání je zajišťováno primárně Akademií vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem, která funguje jako samostatná organizační jednotka VSČR s celorepublikovou působností. Příslušníkům a zaměstnancům VSČR poskytuje základní kvalifikaci, tedy profesní teoretickou a praktickou přípravu. Základní odborná příprava je určena všem nově přijatým zaměstnancům do služebního nebo pracovního poměru. Akademie VSČR také zajišťuje rozšiřující a specializační kurzy ve formě celoživotního vzdělávání.¹ Pro účast na vzdělávání je nutno být motivován. Co taková motivace je, jak se člení a jaké motivy u dospělých v procesu vzdělávání převládají, to jsou také oblasti, kterými se tato práce zabývá.

K vypracování této práce byly použity monografie zabývající se tématy jako je pedagogika, andragogika a psychologie, internetové stránky Vězeňské služby České republiky a Akademie Vězeňské služby ČR, vybrané právní předpisy a další literární a internetové zdroje, jež cituji v seznamu zdrojů.

Jako hlavní cíl své bakalářské práce jsem si stanovila popsat, jak aktuálně probíhá vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky. Cílem výzkumu, tedy empirické části práce, je pak zjistit pohled samotných příslušníků VSČR na

¹ Podle <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr/sekce/testovaci-sekce>

jejich vzdělávání. Dílčími cíli je pak zjistit jejich motivaci ke vzdělávání a představu, jak by toto vzdělávání mělo probíhat.

Struktura bakalářské práce je následující:

V *první kapitole* vymezím základní pojmy týkající se tématu práce. Těmito pojmy jsou zejména vzdělávání a vzdělávání dospělých, které spadá do oboru andragogiky, již v první kapitole také charakterizují. U vzdělávání dospělých vysvětluji specifika jejich vzdělávání, které je nutné v edukačním procesu zohlednit, a jaké metody jsou při něm využívány. Vzhledem k tomu, že vzdělávání příslušníků VSČR spadá do oblasti profesního vzdělávání dospělých, charakterizují zde též tuto část problematiky vzdělávání. Stejně tak zde jmenuji typické metody využívané jak na pracovišti, tak mimo něj. *Druhá kapitola* je věnována tématu motivace, její charakteristice a představení obvyklých motivů, které stojí za rozhodnutím dospělých účastnit se dalšího vzdělávání. *Kapitola třetí* je věnována Vězeňské službě České republiky. Představím zde její úkoly definované příslušným právním předpisem, její poslání a také strukturu organizačních jednotek, jejichž členění může být provedeno horizontálně či funkčně. Část třetí kapitoly je zaměřena na Akademii Vězeňské služby České republiky, která představuje centrální složku zabezpečující vzdělávání všech příslušníků i civilních zaměstnanců. V této poslední kapitole teoretické části práce také popisují služební poměr příslušníků VSČR, tedy právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele, kterým je v takovém případě stát. Součástí služebního poměru je vykonání služební zkoušky, jejíž objasnění je též součástí třetí kapitoly.

Od *čtvrté kapitoly* začíná praktická, tedy výzkumná část práce. Zde představím svůj cíl výzkumu, ke kterému se dopracuji pomocí zodpovídání čtyř výzkumných otázek. V praktické části práce popisují zvolenou metodologii, tedy kvalitativní typ výzkumu provedený formou polo-strukturovaných rozhovorů s pěti respondenty. Pro tento typ výzkumu jsem se rozhodla z důvodu toho, že pro naplnění cíle výzkumu je nutné zjistit hlubší informace o dané problematice. Popisují zde také scénář rozhovoru včetně předpřipravených otázek pro rozhovory. Dále zde představím respondenty, jimiž jsou příslušníci a příslušnice Vězeňské služby České republiky. Závěrem práce je analýza rozhovorů formou přiřazování odpovědí respondentů k daným výzkumným otázkám a

jejich vyhodnocení. Celá práce končí závěrem, ve kterém stanovuji, zda a jakých cílů práce jsem dosáhla.

Práce vychází ze stavu právních úprav platných ke dni 20. 5. 2023.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání je pojem, který nás provází více méně celým životem, a o kterém snad všichni z nás mají nějakou konkrétní představu či alespoň popisem dokážou vysvětlit, o co se jedná. V pedagogické literatuře je *vzdělávání* důležitým pojmem a jeho význam je popisován takto: „*(vzdělávání) je proces řízeného učení a vyučování, k němuž dochází typicky v edukačním prostředí školy nebo v jiném edukačním prostředí (...) Z hlediska společnosti je vzdělávání jednou z nezbytných podmínek přežití a vývoje.*”²

Edukační prostředí je pak takové prostředí, v němž probíhají edukační procesy. Existuje nespočet typů edukačních prostředí, která se vzájemně mohou lišit fyzikálními podmínkami, zúčastněnými subjekty a psychosociálními vztahy mezi nimi, formami a obsahem edukačních procesů. Typickým edukačním prostředím je škola, edukační procesy však probíhají také v rodinách, podnicích či různých typech společností.

Edukačními procesy pak chápeme všechny takové činnosti lidí, při nichž se jeden subjekt či více subjektů učí a jiný subjekt či technické zařízení toto učení ať přímo, či zprostředkovaně zajišťují a řídí.³

Část autorů od vzdělávání, jakožto záměrné a řízené činnosti, odlišuje pojem *edukace*, kterým rozumí činnosti i nezáměrnou, při které dochází k bezděčnému učení, například osvojování si mateřského jazyka svých rodičů.⁴ Vzdělávání je tedy proces, při němž jedinec nabývá a rozvíjí vědomosti a dovednosti, získává a upevňuje postoje a učí se je užívat v jednání, chování a konání. Tento proces může probíhat organizovaně ve

² Průcha, Veteška, 2014, str. 301

³ Podle Průchy a Veteška, 2014, str. 93 – 94

⁴ Podle Beneše, 2014, str. 17

vzdělávacích institucích i formou neorganizované individuální aktivity, vždy má ale své cíle a obsahy. V životě jednotlivce i společnosti zastává vzdělávání několik funkcí.⁵

Výsledkem procesu vzdělávání je pak vzdělání, které můžeme popsat jako „*soubor vědomostí a dovedností společně s chápáním vztahů mezi poznatky, se schopností používat vědomosti a dovednosti při řešení nových úkolů, s dovednostmi dále se sebevzdělávat. Vzdělání zahrnuje i osvojené hodnoty morální a estetické, vytvořené určité postoje ke světu, společnosti i sobě, pohotovosti zaujímat postoje i pohotovosti jednat adekvátně situaci.*“⁶

1.1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Současná společnost neustále zvyšuje své požadavky na člověka a oblast vzdělávání a kvalifikací není výjimkou. Není tedy neobvyklé, že i dospělý člověk po ukončení školního vzdělání, přípravy na povolání a vstupu na trh práce opět vkročí do vzdělávacího procesu a stane se účastníkem vzdělávání dospělých. Vzděláváním dospělých pak rozumíme „*vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity uskutečněné dospělými jedinci v rámci formálního i neformálního vzdělávání. V oblasti formálního vzdělávání jde o získání určitého stupně vzdělání ve školském systému v rámci počátečního vzdělávání.*“⁷

Vzdělávání, ať už mluvíme o jakékoliv cílové skupině, plní řadu funkcí, jejichž popis nám udává základní smysl a nejobecnější cíle, kterých procesem vzdělávání chceme dosáhnout. Funkce vzdělávání cílové skupiny dospělých jsou uváděny tyto:

- humanizační (tedy polidštění, začlenění jedince do příslušné kultury);
- integrační (začlenění do společnosti procesem socializace);

⁵ Podle Koláře a kol., 2012, str. 179

⁶ Kolář a kol., 2012, str. 175 – 176

⁷ Veteška, 2016, str. 88

- kvalifikační (získání způsobilosti uplatnit se na trhu práce, vykonávat určité povolání).⁸

1.1.1 DOSPĚLOST

O tom, kdo je dospělým jedincem, však nerozhoduje pouze fakt, že má ukončené školní vzdělání a vstoupil na trh práce. Definicí dospělosti je vícero a definovat ji tak můžeme z několika hledisek. Dospělost obecně označuje takový stav organismu, který dosáhl plné zralosti. Co se týče lidí, dospělost je charakterizována z hlediska věku, právního, biologického a psychosociálního. Dospělosti v České republice dosahuje člověk zpravidla v den svých osmnáctých narozenin. Tento věk má také své právní důsledky, například že je možné uzavírat závaznou smlouvu, může volit, vstoupit do manželství či získat řidičské oprávnění. Biologicky dospělý jedinec je takový, který je schopen reprodukce, tedy rozmnožování. Z psychosociálního hlediska je dospělec schopen postarat se nejen o sebe, ale také o své blízké a je schopen seberealizace. Z hlediska ekonomického pak považujeme za dospělého toho jedince, který je finančně nezávislý na jiné osobě.

1.2 ANDRAGOGIKA

Vzdělávání dospělých spadá do oboru andragogika. Na úvod uvedu definici tohoto oboru: „*Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Existují různé koncepce andragogiky. V našem pojetí je andragogika specifická součástí věd o výchově, vzdělávání a vyučování.*“⁹ Jedná se tedy o teoretický i praktický obor, který má za cíl vzdělávat, vychovávat a pečovat o dospělé s přístupem respektujícím veškerá specifika dospělých. Zabývá se osobností dospělého člověka ve výchovném a vzdělávacím procesu.¹⁰

⁸ Podle Zormanové, 2017, str. 23

⁹ Beneš, 2014, str. 11

¹⁰ Podle Palána, 2003, str. 24

1.2.1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Pro účely této práce je také vhodné uvést i profesní vzdělávání dospělých. Existuje několik definic profesního vzdělávání dospělých, z nichž ta z podrobnějších tento jev popisuje jako plánovaný proces změn a úprav postojů, znalostí a dovedností učením směřujícím k dosažení efektivního výkonu v určité činnosti či okruhu činností. Cílem tohoto procesu z hlediska práce je rozvinout schopnosti jedince a uspokojit současné a budoucí potřeby organizace týkající se pracovní síly.

Podnikové vzdělávání má za cíl pomoci organizaci k dosažení jejich cílů, a to tím, že vzdělává její zaměstnance. Vzdělávání je investice do osob s účelem dosáhnout jejich lepšího výkonu a maximalizaci využití jejich přirozených schopností.¹¹

Vzdělávání zaměstnanců chápeme jako zaměstnanecký benefit, který uspokojuje jak potřebu jednotlivců, tak i potřeby celé organizace.

1.3 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Období dospělosti je velmi dlouhou etapou lidského života, kterou pro její lepší charakteristiku dělíme do čtyř vývojových období, která jsou specifická svými různými aspekty, jako jsou vnímání, myšlení i chování. Každé toto období pak přináší také různé úkoly, které je vhodné až nutné splnit pro hladké přejítí do dalšího z nich.

Časná dospělost, tedy první etapa, trvá od 20. do 25. až 30. roku života a důležitým úkolem je dosažení osobní zralosti a seberealizovat se. Následuje období střední dospělosti, která je datována od 30. do 45. roku. V období střední dospělosti se většina osob snaží vybudovat kariéru, založit a pečovat o rodinu, ekonomicky ji zajistit. Od 45. do 60. až 65. roku je obdobím pozdní dospělosti, kdy dochází ke změnám jak u člověka samotného, tak i v jeho rodině, okolí i v pracovním životě. Poslední etapa, starší dospělost, reflektuje dosavadní život.¹² V každé z těchto etap mají lidé jiný přístup i jiné

¹¹ Podle Armstronga, 1999, str. 527

¹² Podle Zormanové, 2017, str. 43

možnosti ve vzdělávání, které jsou ovlivněny jak psychosociálními aspekty, tak fyziologickými předpoklady.

Změny doprovázející období dospělosti souvisejí s procesem stárnutí. Tyto změny se projevují jak v oblasti duševní, tak i tělesné. Konkrétně se jedná o zpomalení motorického tempa, zhoršení smyslů i paměti. Ke změnám dochází také ve vnímání, a to v kvalitativní i kvantitativní úrovni.

V pozici studenta má dospělý člověk rozdílný postoj ke vzdělávání, celému vzdělávacímu procesu i všem jeho aktérům. Ke svému vzdělávání přistupuje zodpovědněji, motivovaněji a aktivněji, co se uplatňování svých zkušeností ve výuce týká. Na druhou stranu se však dospělý jedinec nemusí zcela podřizovat autoritě učitele a nemusí přijímat veškeré předkládané informace, může si je ověřovat či je zpochybňovat a odmítat. Dospělý jedinec má zpravidla jasnou ideu o svém vzdělávacím procesu, o jeho obsahu i cílech.

Důležitým aspektem vzdělávání dospělých je fakt, že musí najít soulad mezi svým soukromým a pracovním životem a studijními povinnostmi.¹³

Aby učení dospělých bylo efektivní, je nutné splnit určité podmínky, jakými jsou:

- „Dospělý musí mít možnost se učit.
- Dospělý se musí chtít učit.
- Dospělý se musí umět učit.“¹⁴

Pro tuto efektivitu je také nutné znát příznivé a nepříznivé faktory ovlivňující vzdělávání dospělých. Do nepříznivých faktorů patří:

- „Odlišné názory, které dospělý získal na základě praktických zkušeností, ty mohou způsobovat, že odmítá přijmout prezentovanou učební látku.
- Stereotypy v myšlení a jednání způsobují, že dospělý může apriori zamítnout nebo přijímat s nedůvěrou řešení problémů, které je prováděno ve výuce.

¹³ Podle Zormanové, 2017, str. 44 – 45

¹⁴ Šerák, 2009 in Zormanová, 2017, str. 45

- *Dospělý konfrontuje výukovou situaci s komplikovaností reálných vztahů v praktickém životě. To ho vede k tomu, že si není jist svými přístupy a stále více se přesvědčuje, že neexistují obecně platné recepty pracovních postupů.*
- *Dospělý často ve výuce hledá odpověď na praktické nebo životní otázky, což často může ústít v utilitarismus. Dospělý člověk žádá ve vyučování pouze poznatky bezprostředně aplikovatelné v praxi, odmítá teoretické vysvětlení a odůvodnění.*¹⁵

Jako pozitivní faktory jsou pak uváděny tyto:

- *„Kritičnost dospělých zaměřená jak k přijímání poznatků, tak k zaměření vlastního studijního výkonu.*
- *Schopnost osvojovat si poznatky v relaci k jiným, snah třídít informace a vytvářet soustavu poznatků.*
- *Potřeba sebeuplnatnění dospělých je často spojena s vyšší motivací k učení a k aplikaci získaných poznatků.*¹⁶

1.4 METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Metoda obecně znamená postup, jak se dostat ke stanovenému cíli. Vyučovací či výuková metoda je pak základní didaktickou kategorií, je to didaktický prostředek, jehož aplikací společně s dalšími prvky výuky dosahujeme výchovně-vzdělávacího cíle či cílů. Výukovou metodu tedy lze chápat jako cílevědomý a záměrný postup výchovně-vzdělávacího procesu, který vede k určenému cíli.¹⁷

Existuje řada různých členění výukových metod ve vzdělávání obecně a stejně tak i ve vzdělávání dospělých. Klasifikace těchto metod je složitá zejména z toho důvodu, že k ní má každý z více autorů specifický přístup a členění může být založeno na různých

¹⁵ Mužík, 2004, str. 28

¹⁶ Mužík, 2004, str. 29

¹⁷ Podle Zormanové, 2017, str. 141

faktorech. Pro účely této práce použiji tradiční členění dle stupně aktivity a samostatnosti vzdělávaných:

- **Výkladově ilustrativní** – k těmto metodám se přistupuje při předávání nových či složitých informací obvykle většímu množství vzdělávaných. Mezi klasické zástupce této metody patří *přednáška*.
- **Dialogické** – tyto metody kladou větší důraz na aktivitu účastníků vzdělávání, podněcují rozvoj samostatného myšlení, rozboru problémů a hledání jejich řešení, mají tendenci aktivizovat složitější myšlenkové procesy. Dialogickými metodami jsou například *rozhovor* či *diskuze*.
- **Problémové** – jedná se o skupinu metod, které se zaměřují na interaktivitu účastníků. Tito účastníci jsou zpravidla rozděleni do menších skupin dle zadání, které mají za úkol co nejlépe, tedy nejrychleji i nejpřesněji, vyřešit. Tato skupina metod je značně obsáhlá, patří sem například *řešení případových studií*, *brainstorming* či *hraní rolí*.¹⁸

1.4.1 ČLENĚNÍ METOD PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání příslušníků VSČR spadá do kategorie profesního vzdělávání dospělých, kde metody vzdělávání členíme dle toho, kde vzdělání probíhá, a to na metody aplikované na pracovišti, metody mimo pracoviště a metody, které lze použít v obou případech.

1.4.1.1 *Metody vzdělávání na pracovišti*

Metody vzdělávání na pracovišti se obvykle týkají takových znalostí a dovedností, které mají zaměstnanci získat a ovládat. Aplikace těchto metod probíhá přímo na pracovišti v pracovní době a existuje jich celá řada.

Mezi tyto metody klasicky řadíme koučing, mentoring, rotaci práce, counselling neboli poradenství, instruktáž a asistování.¹⁹

¹⁸ Podle Vetešky, 2016, str. 175

¹⁹ <https://orangeacademy.cz/clanky/metody-vzdelavani-zamestnancu/>

1.4.1.2 Metody vzdělávání mimo pracoviště

Tuto formu vzdělávání obvykle zajišťují externí školicí organizace, což z nich činí finančně náročnější způsob vzdělávání zaměstnanců.

Mezi metody vzdělávání mimo pracoviště patří přednáška, workshop, hraní rolí, případová studie, e-learning, stáž, studium na škole (střední, vyšší odborné či vysoké) nebo rekvalifikační kurzy.²⁰

1.5 FUNKCE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Obecně funkci chápeme jako cíl nebo účel fungování či existence nějaké skutečnosti. „*Od vzdělávání dospělých se očekává určitý přínos pro stabilizaci nebo rozvoj společnosti. Tento přínos se označuje jako funkce vzdělávání dospělých.*“²¹ I vzdělávání plní řadu funkcí, z nichž pro vzdělávání dospělých popisujeme následující.

- **Manifestní funkce** – tedy ta zjevná a připsaná, jedná se například o zvyšování kvalifikace. Smyslem této funkce je předávání vědění obecně, tedy znalostí, dovedností, kompetencí a též přiděluje sociální status, tedy pozici v hierarchii.
- **Latentní funkce** – jedná se například o sociální kontrolu pomocí ochoty vzdělávat se, podávat výkony bez vlivu smyslu a obsahů, podřídit se autoritě. Sociální kontrola se vyvozuje z potřeby zajistit na různých úrovních (společnosti, organizaci, podniku) určitou shodu v oblasti hodnot a norem spojenou s uznáváním stávajícího systému.²²

²⁰ <https://orangeacademy.cz/clanky/metody-vzdelavani-zamestnancu/>

²¹ Beneš, 2014, str. 62

²² Podle Beneše, 2014, str. 62 - 63

2 MOTIVACE

Samotný termín *motivace* vychází z latinského pojmu *moveo*, který překládáme jako „hýbám“. Motivací tedy rozumíme vnitřní hybné síly, uvědomované či neuvědomované stimuly, které se navenek projevují určitým chováním či jednáním, nějakou aktivitou. Motivace vychází z potřeby, která může být jak vnitřní, tak vnější, a vede ve výsledný vnitřní stav. Ovlivnění z vnějšku označujeme jako pobídky neboli incentivy, vnitřní pohnutky pak nazýváme motivy.²³

Motivy jsou pak relativně stabilní determinanty chování, tedy to, co chování určuje. Psychologie rozlišuje následující motivy, které máme do značné míry společné se všemi živočichy:

- motivy vztažené k potřebám přežití organismu,
- motivy vztažené k sexuálnímu a mateřskému chování,
- motivy založené na zvědavosti.²⁴

2.1 MOTIVACE DOSPĚLÝCH KE VZDĚLÁVÁNÍ SE

Pedagogiku a stejně tak i andragogiku zajímá, jak se projevuje motivace v učícím procesu a ve vzdělávání. Obecně lze říci, že motivace je ve vzdělávání i výchově nutným předpokladem a důležitým faktorem úspěšnosti. Motivace ke vzdělávání je ovlivňována jak vnějšími, tak vnitřními faktory. Vnějšími faktory pak rozumíme tlak sociálního okolí, politický život, společenské očekávání, aktuální stupeň vzdělání, pracovní náplň a pracovní pozice. Ty vnitřní jsou osobní zájem o danou problematiku, osobnostní charakteristika, nastavení vlastních hodnot a individuální zájmy.²⁵ Cílová skupina *dospělí* nejsou homogenní skupinou a jejich motivy k dalšímu vzdělávání se tedy liší dle věku, pohlaví, aktuálního stupně vzdělání, postavení ve společnosti,

²³ Podle Nakonečného, 2014, str. 16 - 17

²⁴ Podle Nakonečného, 2014, str. 21

²⁵ Podle Mužíka, 2004, str. 51

ekonomického statusu, životní etapy, rodinného stavu a složení rodiny i místa bydliště. Obecně je však pro dospělé podstatné, zda dosažením vzdělání či zvýšením kvalifikace dosáhne důležitého cíle. Důležitá je také očekávaná odměna za vzdělávání.²⁶ Obvykle však působí celá skupina motivů komplexně a jejich rozložení a význam se v čase mění, nejsou neměnné. Mezi obvyklé motivy patří touha po uznání, získání uznání od svých blízkých, uspokojení zvědavosti, radost z poznání a z učení se, nabytí znalostí a zkušeností aplikovatelných v praxi, tedy možnost použití naučeného při řešení konkrétních problémů spojených s výkonem svého zaměstnání. Poslední jmenovaný motiv je rozhodujícím faktem při učení se dospělých, na rozdíl od mladších cílových skupin, kde často převládá motiv uspokojení poznání a zvědavosti.²⁷

Na toto téma byla provedena řada obširných výzkumů v řadě států celého světa. Z výsledků těchto výzkumů je pak možno sestavit strukturu motivů k účasti na dalším vzdělávání. Taková struktura pak vypadá následovně:

- **sociální kontakt** – účastníci vzdělávání navazují a prohlubují kontakty, hledají u druhých přijetí a pochopení a zároveň se snaží pochopit i osobní problémy, zlepšují svoji sociální pozici, hledají své místo v kolektivu, kde naplňují potřebu skupinových aktivit, nalézají přátelské a kamarádské vztahy;
- **sociální podněty** – tímto rozumíme snahu získat prostor, který je oproštěný od rutinních denních činností, které svým tlakem mohou působit jako frustrační činitel;
- **profesní důvody** – zde motiv k účasti na dalším vzdělávání vychází z potřeby zajištění případně růstu či zlepšení své vlastní pozice v zaměstnání;
- **účast na politickém životě** – myšleno je zejména účast na komunitním životě a stěžejním důvodem je zlepšení schopností využitelných v prosazování komunálních záležitostí;

²⁶ Podle Zormanové, 2017, str. 46-47

²⁷ Podle Beneše, 2014, str. 105

- **vnější očekávání** – motiv vychází z okolí, kdy je další vzdělávání doporučeno například zaměstnavatelem, blízkým okolím, sociálními pracovníky v rámci poradenských služeb, atd.;
- **kognitivní zájmy** – dospělí aktéři vzdělávání uznávají hodnotu znalostí a jejich získávání.²⁸

Průzkum realizovaný společností Donath-Burson-Marsteller ve spolupráci s dalšími společnostmi v roce 2009 týkající se problematiky vzdělávání dospělých v České republice přinesl poznatek, že většina lidí souhlasí s potřebnou vzdělávat se i v dospělosti, a to převážně z níže uvedených důvodů:

- *„Udržet krok s dobou a být konkurenceschopný na trhu práce a ve společnosti.*
- *Dosáhnout svých profesních cílů*
- *Otevřít si obzory a další možnosti*
- *Mít „dobrý pocit“ z osobního rozvoje*
- *Zajímavým způsobem využít svůj volný čas“²⁹*

Důležité motivační faktory plynoucí z tohoto průzkumu pak shrnuje Zormanová³⁰ následovně:

- V době ekonomické recese se zájem dospělých o další vzdělávání zvyšuje.
- Významným důvodem pro účast na dalším vzdělávání je zvýšení své konkurenceschopnosti na trhu práce, případně aby si své místo na něm udrželi.
- Motivačním faktorem je taktéž dosažení profesních cílů.
- Další vzdělávání je dospělými chápáno jako cesta k otevření dalších jak pracovních, tak osobních možností.

²⁸ Podle Beneše, 2014, str. 106

²⁹ <http://dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

³⁰ Podle Zormanová, 2017, str. 49

- Část dospělých vnímá vzdělávání jako vhodnou náplň volného času a efektivní formu sebezvoje.
- Důležitou motivací je také finanční ohodnocení, respektive jeho navýšení po zvýšení své odbornosti.³¹

³¹ Podle Zormanové, 2017, str. 49

3 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

Vězeňská služba České republiky (dále VSČR) je ozbrojený bezpečnostní sbor řízený generálním ředitelem VSČR, který za VSČR plní právní úkony jménem státu. Generálního ředitele jmenuje ministr spravedlnosti, jelikož VSČR je součástí resortu Ministerstva spravedlnosti, kterému je podřízena. Vztahy VSČR a Ministerstva spravedlnosti jsou upraveny v §4 - §4d zákona č. 555/1992 Sb., *Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážní České republiky*. Přestože se jedná o vztah podřízenosti vůči Ministerstvu spravedlnosti, tento vztah či postavení Ministerstvu nedává možnost zasahovat do určitých činností VSČR. Rozumíme tím zejména to, že Ministerstvo spravedlnosti má vytvářet pro VSČR podmínky k náležitému výkonu její činnosti. Těmito podmínky je míněno například stanovení prostředků státního rozpočtu, kontrola nad hospodařením s majetkem státu, kontrola dodržování právních předpisů či analýza a návrhy koncepce rozvoje v oblasti informačních technologií.³²

Kromě bezpečnostního sboru plní také funkci správního úřadu, účetní jednotky a rovněž je poskytovatelem zdravotních služeb. VSČR plní nenahraditelnou funkci v oblasti vězeňství, zabezpečuje výkon vazby, zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody.

3.1 ORGANIZACE VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

Členění VSČR může být provedeno horizontálně či z funkčního hlediska. Z pohledu horizontální vězeňskou službu členíme na tyto organizační jednotky: generální ředitelství, Akademie Vězeňské služby České republiky a Střední odborné učiliště, vazební věznice, věznice (pro výkon trestu odnětí svobody) a ústavy pro výkon zabezpečovací detence. V čele každé této organizační jednotky stojí ředitel, kterého jmenuje a odvolává generální ředitel. Generální ředitelství v čele s generálním ředitelem

³² Podle Matese, Škody a Vavery, 2011, str. 28

má specifické postavení v tom, že zajišťuje plnění společných úkolů ostatních organizačních jednotek, které také metodicky řídí a provádí nad nimi kontrolu.³³

Z funkčního pohledu vězeňskou službu členíme na vězeňskou stráž, justiční stráž, správní službu, Akademii Vězeňské služby a pověřené orgány Vězeňské služby. Rozdělení úkolů vězeňské stráže a justiční stráže je dle zákona následující:

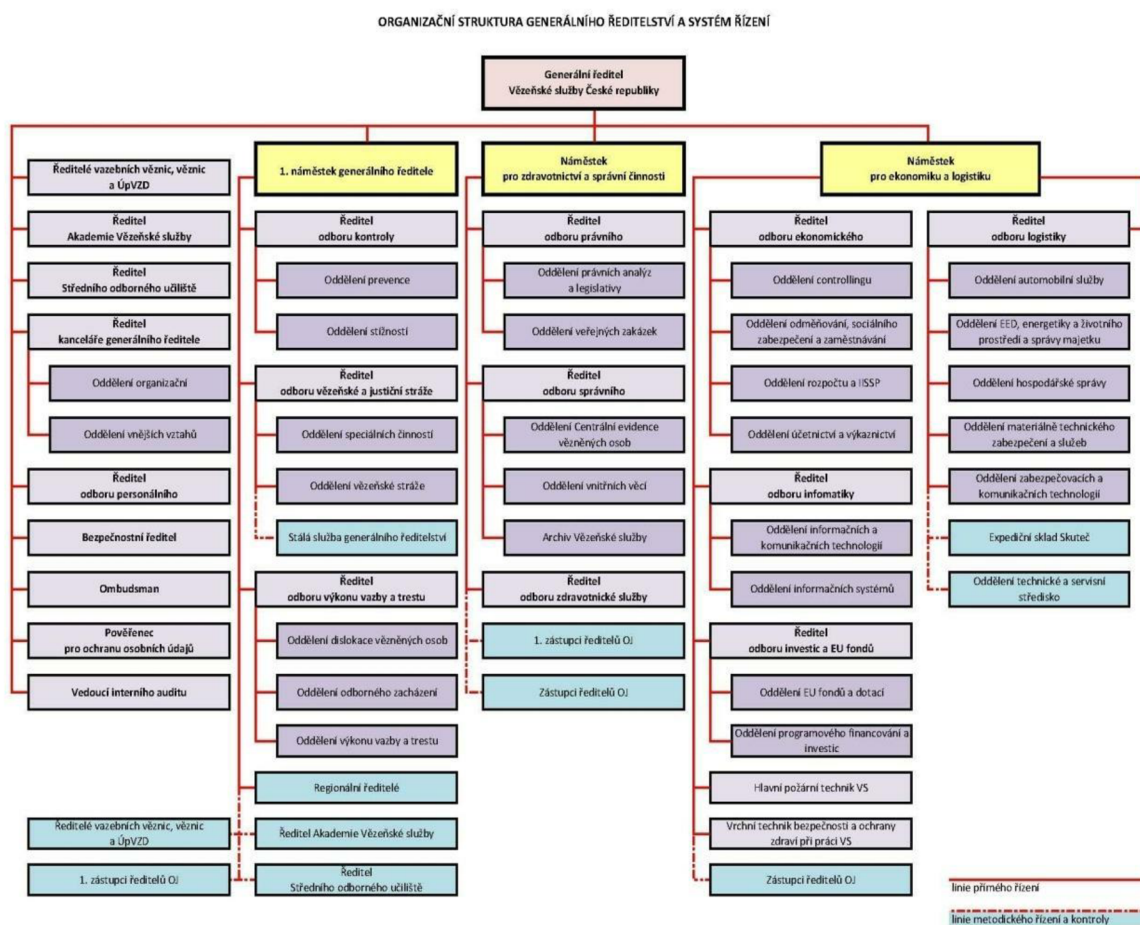
- 1) *„Vězeňská stráž střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody, eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, zajišťuje převoz dětí, které má ve výkonu vazby nebo trestu jejich matka u sebe, k mimovězeňským poskytovatelům zdravotních služeb, střeží vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence a je-li podle odstavce 5³⁴ povolána k plnění úkolů justiční stráže, střeží budovy soudů, státních zastupitelství a ministerstva. Při této činnosti zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.*
- 2) *Justiční stráž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti. Je-li justiční stráž dočasně povolána k plnění úkolů vězeňské stráže, střeží vazební věznice a věznice, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody a zajišťuje převoz dětí, které má ve výkonu vazby nebo trestu jejich matka u sebe, k mimovězeňským poskytovatelům zdravotních služeb. Při této činnosti zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.“³⁵*

³³ §1 Zákona č. 555/1992 Sb., Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážích České republiky

³⁴ §3 (5) Příslušníci zařazení v justiční strážích mohou být dočasně povoláni k plnění úkolů vězeňské stráže v místech výkonu vazby, výkonu zabezpečovací detence nebo výkonu trestu odnětí svobody jen v mimořádných případech, nemůže-li vězeňská stráž zajistit vlastními prostředky pořádek a bezpečnost v těchto místech, a to pouze se souhlasem generálního ředitele

³⁵ §3 Zákona č. 555/1992 Sb., Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážích České republiky

Následující obrázek zobrazuje organizační strukturu VSČR:



Obrázek 1 Schéma struktury VSČR, převzato z <https://www.vscr.cz/sekce/organizacni-schema>

3.2 ÚKOLY VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

Hlavním právním předpisem, kterým se VSČR řídí, je *zákon č. 555/1992 Sb. Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky*. V tomto zákoně jsou také vymezeny úkoly, jež má VSČR plnit, a to konkrétně v § 2.

VSČR tedy:

- „*spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,*
- *spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence,*

- *střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody a eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, a to bezprostředně po ukončení výkonu vazby, zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody,*
- *prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,*
- *provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,*
- *zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,*
- *vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,*
- *provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,*
- *vede evidenci osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,*
- *plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána,*
- *zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby (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,*
- *poskytuje zdravotní služby ve svých zdravotnických zařízeních osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb,*

- *poskytuje nebo zajišťuje odbornou péči (dle Zákona č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek) osobám s adiktologickou poruchou, které jsou ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence,*
- *zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb dětem, které má ve výkonu vazby nebo trestu jejich matka u sebe; za tím účelem zajišťuje jejich převoz k mimovězeňským poskytovatelům zdravotních služeb,*
- *v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem (§ 12 odstavec 2 trestního řádu) 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.“³⁶*

Z výše uvedených úkolů plyne, že obecnými úkoly VSČR je zajišťování výkonu vazby, zabezpečovací detence a trestu odnětí svobody, také zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu soudnictví a při výkonu činností státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. VSČR je zodpovědná za dodržování podmínek při výkonu vazby a trestu odnětí svobody. Nejvlastnější funkcí pak je tedy provádění střežení, předvádění a eskortování osob ve výkonu vazby, zabezpečovací detence a trestu odnětí svobody. Kromě těchto úkolů preventivní či represivní povahy má VSČR též zajišťovat edukační činnost a pedagogické působení na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody či případně ve vazbě, a to tak, aby bylo dosaženo co možná největší resocializace, která zvyšuje jejich šanci na uplatnění v životě po propuštění z vězení.³⁷

³⁶ §2 Zákona č. 555/1992 Sb., Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky

³⁷ Podle Matese, Škody a Vavery, 2011, str. 44 - 45

3.3 SLUŽEBNÍ POMĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

V rámci VSČR mohou být osoby zaměstnány v civilním zaměstnaneckém poměru, či ve služebním poměru. Osoby ve služebním poměru jsou pak obecně označovány jako *příslušníci* daného orgánu, tedy veřejného sboru. Tito příslušníci pak mají specifické postavení založené na svěřených povinnostech, které vyplývají ze *zákona č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. Tento zákon stanovuje, že příslušník je ve služebním poměru k České republice a práva a povinnosti České republiky vůči příslušníkovi pak plní příslušný bezpečnostní sbor, ve smyslu této práce pak Vězeňská služba České republiky.³⁸

Před samotným vznikem služebního poměru musí žadatel o něj prokázat předpoklady k přijetí do služebního poměru, které konkrétně stanovuje výše uvedený zákon. Těmito předpoklady jsou písemná žádost o přijetí, věk vyšší než 18 let, bezúhonnost, splnění stupně požadovaného vzdělání, zdravotní, osobní a fyzická způsobilost k výkonu služby, plná svéprávnost, oprávněnost seznamovat se s utajovanými informacemi dle příslušného právního předpisu pro služební místa vyžadující tuto oprávněnost, nebýt členem politické strany či hnutí pro služební místa s tímto požadavkem či jiné povinnosti vyžadující nevykonávat jinou výdělečnou činnost s určitými výjimkami, které upravuje daný právní předpis.³⁹

Služební poměr může být uzavřen na dobu určitou i na dobu neurčitou a „*zakládá se rozhodnutím služebního funkcionáře příslušného bezpečnostního sboru.*“⁴⁰

³⁸ Podle §1 zákona č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

³⁹ Podle §13 zákona č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁴⁰ §17 zákona č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

3.3.1 SLUŽEBNÍ ZKOUŠKA PRO PŘÍSLUŠNÍKY VSČR

Dle příslušného zákona⁴¹ mají příslušníci vykonat služební zkoušku, a to nejpozději do tří let od přijetí do služebního poměru. Služební zkoušku je možno vykonat nejdříve šest měsíců a nejpozději měsíc před uplynutím doby, na kterou je daný příslušník uvedený do služebního poměru na dobu určitou. Veškeré záležitosti týkající se služební zkoušky, tedy její konkrétní podobu včetně způsobu přípravy i vyhodnocení stanovuje vláda *Nariženi č. 506/2004 Sb.*, tedy *Nariženi vlády, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení*. Tato zkouška se skládá ze tří částí, a to písemné, ústní a praktické, na něž jsou příslušníci připravováni v rámci tří denního opakovacího kurzu.⁴²

3.4 AKADEMIE VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

Nezastupitelnou roli v oblasti vzdělávání občanských zaměstnanců a příslušníků VSČR má Akademie Vězeňské služby České (dále jen Akademie VSČR) republiky, která sídlí ve Stráži pod Ralskem. Jedná se o jedinou vzdělávací organizaci pro oblast českého vězeňství. Tato Akademie spadá do resortu Ministerstva spravedlnosti (jako celá VSČR) a má celorepublikovou působnost.

Úkoly, které Akademie VSČR zajišťuje, lze shrnout následovně:

- *„základní odbornou přípravu pro nově nastupující zaměstnance VSČR,*
- *služební zkoušky příslušníků VSČR včetně přípravného kurzu,*
- *kurzy v rámci celoživotního vzdělávání včetně vzdělávání manažerského a jazykového,*
- *penologický výzkum,*
- *publikační činnost,*

⁴¹ Zákon č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁴² Podle §2-3 Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení

- *vědecké konference a instruktážně metodická setkání.* ⁴³

3.4.1 ZÁKLADNÍ ODBORNÁ PŘÍPRAVA PŘÍSLUŠNÍKŮ

Všichni nově přijatí příslušníci bez ohledu na jejich služební zařazení se musejí zúčastnit základní odborné přípravy. Pro nově nastupující příslušníky vězeňské a justiční stráž, dozorce oddělení výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody, ústavu pro výkon zabezpečovací detence a případně pro jinak zařazené příslušníky přecházející do VSČR z jiných bezpečnostních sborů, je určen kurz základní odborné přípravy ZOP A. Absolvováním tohoto kurzu by měl příslušník získat následující vědomosti a znalosti:

- *„orientace v právním řádu ČR;*
- *osvojení právních norem vymezujících činnost Vězeňské služby ČR a zacházení s odsouzenými a obviněnými a ostatními klienty VS ČR;*
- *orientace v mezinárodních úmlouvách a pravidlech upravujících zacházení s vězni;*
- *respektování lidských práv osob ve výkonu vazby, výkonu trestu a zabezpečovací detence a jejich osobní důstojnosti;*
- *přehled o současných trendech v pojetí vězeňství a metodách práce s uvězněnými;*
- *uplatňování znalostí z psychologie a pedagogiky, základních etických zásad a pravidel profesionálního chování při práci s vězni;*
- *schopnost empatie a osvojení si základních komunikačních dovedností a strategií;*
- *dodržování zásad profesní etiky při styku s vězněnými osobami a veřejností;*
- *zvládnutí bezpečné manipulace se stanovenými domocovacími prostředky a zbraněmi s přihlédnutím k ochraně života a zdraví vězněných osob* ⁴⁴

⁴³ <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr/sekce/soucasnost>

⁴⁴ <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr/sekce/zop-a>

Výše uvedené znalosti a dovednosti získávají absolvováním následujících vyučovaných předmětů rozdělených do dvou skupin, a to služební a humanitní.

Služební předměty jsou pořadová příprava, služební příprava, výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby, speciální příprava, základy sebeobrany a modelové situace.

Humanitní předměty jsou pak právo, psychologie, pedagogika, profesní etika, ekologie, drogy a teoretická příprava. Teoretická příprava probíhá standardně ve třech soustředěních přímo v Akademii VSČR.

První soustředění teoretické přípravy obvykle trvá pět týdnů a navazuje na období přípravy v kmenové věznici daného příslušníka. V rámci prvního soustředění příslušník získává a procvičuje praktické dovednosti, jako je například vojenské vystupování či manipulace se zbraněmi. Získává teoretický základ služebních předmětů. Cílem prvního soustředění je získat takové dovednosti, které po jeho skončení může využívat ve své kmenové věznici.

Obsah **druhého soustředění** částečně vychází z vypracovaného vyhodnocení, ze kterého mohou vzejít případné úkoly pro příslušníky. Další částí tohoto soustředění je prohlubování již získaných vědomostí a dovedností.

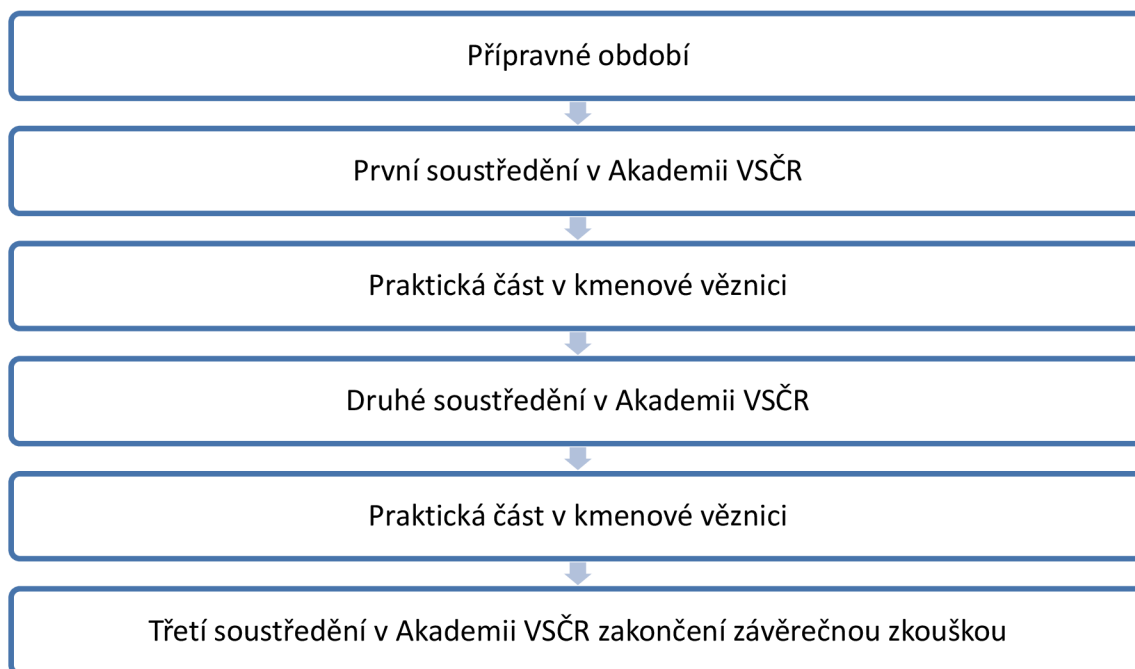
Třetí soustředění je zaměřeno na praktickou přípravu a opakování získaných teoretických vědomostí. Třetí soustředění směřuje k úspěšnému ukončení teoretické přípravy, které probíhá závěrečnou kvalifikací v jednotlivých předmětech. Závěrem probíhá závěrečná zkouška před komisí, která hodnotí jak teoretické znalosti, tak praktické dovednosti. Druhé i třetí soustředění trvají shodně čtyři týdny.⁴⁵

Základní odborné přípravě předchází přípravné období, které trvá ode dne přijetí do služebního poměru po zahájení odborné přípravy. Tato základní odborná příprava je tedy realizována jak v Akademii VSČR, kde probíhá zejména teoretické příprava a

⁴⁵ <http://www.akademievscz>

poskytuje základy pro praktické dovednosti, tak v kmenové věznici daného příslušníka, kde se kromě procvičování získaných znalostí seznamuje s pracovními postupy.⁴⁶

Pro přesnější představu struktury této přípravy slouží následující grafické zobrazení:



Obrázek 2 Schéma struktury vzdělávání příslušníků VSČR

⁴⁶ <http://www.akademievs.cz>

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÁ ČÁST

Ve výzkumné části práce představím svůj vlastní výzkum. Uvedu zde cíle výzkumu, na jaké výzkumné otázky jsem hledala odpovědi a jakou výzkumnou metodou. Součástí praktické, tedy výzkumné části je také analýza dat, jejich vyhodnocení a závěrečné vyhodnocení celého výzkumu.

4.1 CÍL VÝZKUMU

Za cíl výzkumu, tedy cíl empirické části práce, jsem si stanovila **zjistit pohled příslušníků VSČR na jejich vzdělávání**. Dílčími cíli pak je **zjistit jejich motivaci k dalšímu vzdělávání a představu, jak by toto vzdělávání mělo v ideálním případě probíhat**.

K dosažení těchto cílů jsem využila následující *výzkumné otázky*:

- 1) *Jak příslušníci VSČR hodnotí úroveň a stav svého vzdělávání?*
- 2) *Co by příslušníky VSČR motivovalo k účasti na vzdělávání?*
- 3) *Jak by mělo vzdělávání příslušníků VSČR dle jejich názoru probíhat?*
- 4) *O jaké kurzy či vzdělávací akce by příslušníci VSČR měli zájem?*

4.2 METODOLOGIE

Výzkum obecně dělíme na kvalitativní a kvantitativní, kde každý z těchto typů výzkumu nalézá své odpovědi různými metodami. Pro účely svého výzkumu jsem zvolila kvalitativní způsob, a to konkrétně metodu polostrukturovaného rozhovoru. Pro své respondenty jsem si tedy připravila seznam otázek, které však v tomto způsobu vedení výzkumu není nutné při samotné realizaci rozhovoru pevně dodržovat. Flexibilita polostrukturovaného rozhovoru umožňuje v reakcích na respondentovi odpovědi otázky adekvátně přizpůsobovat či doplňovat tak, aby bylo dosaženo odpovědi na výzkumné otázky. Na rozdíl od kvantitativního výzkumu, který pracuje s přesnými čísly, zde hledáme a vyhodnocujeme informace, které nás dovádí k odpovědím na výzkumné otázky. Kvalitativní výzkum přináší mnoho výhod, z nichž

jsem využila zejména to, že jeho metodami získáváme detailní vhled do zkoumané problematiky. Jako další výhody je uváděno možnost zkoumat jevy v přirozeném prostředí a možnost vytvářet teorie. Jako jeho nevýhody jsou pak jmenovány riziko ovlivnění výzkumu samotným výzkumníkem, časová náročnost jak sběru dat, tak jejich vyhodnocení, a nemožnost vztáhnout získané výsledky na celou populaci, tedy zobecnit získaná data na širokou veřejnost či je přenést do jiného prostředí.⁴⁷

4.3 SCÉNÁŘ ROZHOVORU

V úvodu jsem respondentovi vždy představila sebe a školu, kde aktuálně studuji. Dále jim byla představena má práce včetně výzkumného záměru. Respondenti byli ujisti o anonymitě, dále těm, se kterými byl rozhovor realizován osobně, byl předložen a vysvětlen informovaný souhlas, který poté podepsali. V případě realizace rozhovoru prostřednictvím telefonního hovoru byl informovaný souhlas vyjádřen pouze slovně. Z celkového počtu pěti respondentů s nahráváním souhlasil pouze jeden, zbylé čtyři rozhovory byly zaznamenávány pouze písemně. Zastoupení respondentů dle pohlaví bylo následující – čtyři respondenti byli muži, jedna žena. Tři rozhovory proběhly osobně a dva telefonicky. Průměrně trval jeden rozhovor asi třicet minut.

V rámci rozhovoru jsem vždy nejdříve zjišťovala délku služebního poměru u VSČR, věk respondenta, jeho kmenovou věznicí a jeho zařazení v ní. Samotný rozhovor je pak tvořen osmi připravenými otázkami, kterými zjišťuji aktuální stav vzdělávání příslušníků VSČR, spokojenost s takovým vzděláváním, motivaci k účasti na vzdělávání a ideální stav jejich vzdělávání. Tyto připravené otázky byly pro plynulost, smysluplnost a úplnost získávaných informací od respondentů vždy spontánně doplňovány příhodným dotazováním či ověřováním.

Připravené otázky v rozhovoru byly následující:

- 1) Co si myslíte o současném stavu Vašeho vzdělávání v rámci VSČR?*
- 2) Jak takové vzdělání probíhá?*
- 3) Jak jste s tímto vzděláváním spokojen(á)?*

⁴⁷ Podle Hendla, 2005, str. 50 - 52

4) Jak jste spokojen(a) s aktuální nabídkou kurzů a dalších možností vzdělávání?

5) Jaké kurzy nebo možnosti vzdělávání byste ocenil(a)? Jaké Vám aktuálně chybí?

6) Co by Vás motivovalo k účasti na kurzech či dalších možnostech Vašeho vzdělávání?

7) Jakou formu podpory máte od VSČR, pokud se rozhodnete vzdělávat se, zvyšovat svou kvalifikaci?

8) Jak by dle Vás mělo vzdělávání příslušníků VSČR probíhat v ideálním případě?

Příloha A Seznam připravených otázek rozhovoru

4.4 RESPONDENTI

Vzhledem k tématu práce a stanovenému cíli výzkumu jsou respondenty příslušníci Vězeňské služby České republiky ze tří věznic v České republice, a to konkrétně z Vazební věznice a ústav pro výkon zabezpečovací detence v Brně, z Věznice v Břeclavi a z Věznice v Kuřimi.

Přehled respondentů uvádím v následující tabulce:

JMÉNO	VĚK	POHLAVÍ	DÉLKA SLUŽEBNÍHO POMĚRU	VĚZNICE	PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ
R1	38	Muž	18 let	Brno	Inspektor operátor
R2	34	Muž	12 let	Brno	Inspektor
R3	44	Muž	6 let	Kuřim	Strážný
R4	41	Muž	8 let	Břeclav	Vrchní dozorce
R5	28	Žena	3 roky	Břeclav	Dozorkyně

Tabulka 1 Přehled respondentů

4.5 ANALÝZA DAT

Pro analýzu rozhovorů jsem veškeré mluvené slovo převedla do psané podoby, aby s nimi bylo možno dále pracovat. Dále jsem ke každé výzkumné otázce stanovila několik kódů, které umožňují snadnější orientaci v textu rozhovorů, a jejichž pomocí jsem přiřazovala odpovědi k výzkumným otázkám.⁴⁸

Kódy k výzkumným otázkám ukazuje následující tabulka:

Výzkumná otázka	<i>Jak příslušníci Vězeňské služby České republiky hodnotí úroveň a stav svého vzdělávání?</i>
Kódy	<i>Úroveň a stav vzdělávání Spokojenost Nespokojenost Nepřípravenost Základní odborná příprava Nepřípravenost Zkušený kolega jako mentor Kurzy aktuálně</i>
Výzkumná otázka	<i>Co by příslušníky VSČR motivovalo k účasti na vzdělávání?</i>
Kódy	<i>Motivace Finanční odměna Vnitřní motivace Ocenění snahy ze strany vedení Demotivace Lepší pracovní výkon Smysluplnost Nejistota ocenění</i>

⁴⁸ Podle Hendla, 2005, str. 228

	<p><i>Časová náročnost</i></p> <p><i>Nutnost/povinnost</i></p>
Výzkumná otázka	<i>Jak by mělo vzdělávání příslušníků VSČR dle jejich názoru probíhat?</i>
Kódy	<p><i>Místní dostupnost vzdělávání</i></p> <p><i>Čas vzdělávání</i></p> <p><i>Obsah vzdělávání</i></p> <p><i>Přínos pro osobní život</i></p> <p><i>Vedení zkušenějším kolegou</i></p> <p><i>Frekvence</i></p> <p><i>Simulace situací</i></p> <p><i>Metody vzdělávání</i></p> <p><i>Opakování Základní odborné přípravy</i></p> <p><i>Vzdělávání dle požadavků věznice</i></p>
Výzkumná otázka	<i>O jaké kurzy či vzdělávací akce by příslušníci VSČR měli zájem?</i>
Kódy	<p><i>Znalosti související s výkonem služby</i></p> <p><i>Přesah do osobního života</i></p> <p><i>Sebeobrana</i></p> <p><i>Jazyky</i></p> <p><i>Komunikace</i></p> <p><i>Teambuilding jako součást vzdělávání</i></p> <p><i>Zvládání stresových situací</i></p> <p><i>Manipulace</i></p>

Tabulka 2 Analýza rozhovorů - kódování

4.6 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU

Z uskutečněných rozhovorů jsem získala informace, ze kterých vyplynuly následující odpovědi na výzkumné otázky.

1) Jak příslušníci VSČR hodnotí úroveň a stav svého vzdělávání?

Na tuto otázku téměř všichni respondenti odpověděli shodně, respektive jejich odpovědi byly až na jednu výjimku ve stejném smyslu. Z jejich reakcí vyplývá, že obecně se stavem svého vzdělávání spokojeni nejsou, a to z řady důvodů.

R1: *„Stav mého vzdělávání za 18 let služby je zoufalý. Za celou dobu služby mi nebyl nabídnut žádný vzdělávací kurz.“*

R2: *„(...) současný stav vzdělávání je na nízké úrovni. Většina procesů je vykonávána jen formálně, tedy za účelem vykázání činnosti, ale bez snahy vytvářet komplexně vzdělaného a kompetentního pracovníka.“*

R3: *„Nejsem spokojen. To vzdělávání, jak teď probíhá, jaké to teď máme, tak to konkrétně mně, ale určitě mluvím i za ostatní kolegy, tak to už mi nebo nám nic nedává.“*

R5: *„Já jsem s ním spokojená, i když je to asi možná tím, že jsem tu krátce, tak jsem ještě nezažila, že jsou ta školení pořád dokola a nic nově nepřináší, takže zatím za sebe můžu říct, že ty průběžné školení, tak jsem s nimi spokojená.“*

Nespokojenost také vyslovili co se nabídky kurzů, školení a dalších možností vzdělávat se.

R1: *„Aktuální nabídka kurzů pro příslušníky není žádná.(...) kromě taktického cvičení, střelby, kondiční testy, tak fakt nic.“*

R3: *„(...) jako třeba zrovna teď není vypsané nic. Pak zas třeba něco bude, ale uvidíme. A co bylo dřív třeba před nějakou dobou, tak já třeba spokojený nejsem, ale nemůžu obecně říct, že to je špatně, když bych si jen já sám nevybral.“*

R3: „Občas bývá během roku nějaké online školení, ale to je jen oficiálně, prostě jen na oko, nikdo nekontroluje, kdo a jak se účastní, kolikrát stačí odkliknout mail.“

R4: „V průběhu roku se můžete přihlásit na nějaké kurzy, které Akademie vypisuje, ale mám dojem, že se to dlouho opakovalo pořád dokola a teď ani nevím, jestli teď je něco aktuálního.“

Názory na základní odbornou přípravu, tedy základní povinný výcvik v gesci Akademii VSČR, se názory již různí.

R1: „Moje jediné vzdělávání u VSČR je nástupní tři měsíční kurz. Tam se dozvíte od všeho trošku a po třech měsících jste plnohodnotný příslušník. Ale jak jednat s osobami ve výkonu trestu nebo vazby, na to si musí každý přijít sám. Nikdo vás na to nepřipraví.“

R4: „Nejdřív je pětítýdenní kurz v Akademii,(...)Tam se dozvíte všechno o vězeňské službě, jak funguje nebo jak má fungovat, jaké má složky nebo kdo co řídí, s čím se setkáte při výkonu služby, jak to probíhá, pak i nějaké základy třeba zacházení se zbraněmi, jak mluvit s vězni.“

R4: „(...) myslím, že mě docela připravilo (základní odborná příprava, pozn.), samozřejmě toho bylo dost v docela krátkém čase, ale plus minus jsem si udělal obrázek, co mě pak čeká, i když v reálu to pak stejně je trochu jinak, ale ty informace ze základní přípravy se mi pak hodily.“

R5: „Já jsem nastupovala v době Covidu, jako přímo v pandemii, tak to úvodní školení, ta Akademie, tak to nebylo úplně ideální, asi za běžných podmínek a okolností bychom se naučili víc, neměla jsem pak pocit, že znám všechno nebo aspoň hodně, co reálně potřebuju znát.“

Na nedostatek formálně získaných i získávaných znalostí a dovedností si obecně stěžovali všichni respondenti. Všichni také uváděli, že tuto absenci nahrazuje získávání poznatků a zkušeností od služebně starších kolegů přímo při výkonu služby.

R1: „Za to, co jsem se naučil, za tu dobu vděčím služebně starším kolegům, co mě učili.“

R2: „Běžné každodenní zaškolování vedoucí k osvojení rutinních činností probíhá prostřednictvím nejbližších nadřízených, nebo zkušenějších kolegů, většinou přímo v ostrém provozu. Jedná se asi o nejčastější typ vzdělávání.“

R3: „Nejlíp se to učí od starších kolegů, vidět je při různých situacích, jak je oni řeší, jak postupují.“

Souhrnná odpověď na první výzkumnou otázku tedy je, že příslušníci VSČR shledávají úroveň svého vzdělávání za nízkou a nedostačující a nejsou s ním spokojeni.

2) Co by příslušníky VSČR motivovalo k účasti na vzdělávání?

Jak víme již z teoretické části práce, existuje řada motivací pro vzdělávání se. Některé tyto motivy se vyskytly i u mých respondentů, případně je identifikovaly jako ty, které by potřebovali mít, aby se vzdělávání účastnili.

Pro některé respondenty je důležité, aby obsah vzdělávání byl přínosný pro praxi, pro jimi vykonávanou práci.

R1: „Mě by motivovalo k účasti na kurzech to, že bych se vzdělával. Fakt jen ten samotný fakt, že se učím něco nového potřebného pro výkon služby.“

R2: (Co by Vás motivovalo k účasti na vzdělávání se?) „Silné propojení obsahu kurzů s praxí“

R5: „Kdybych tam získala nějaké zkušenosti nebo znalosti, které bych pak mohla využít při výkonu, nějaké praktické věci, které by mi tu práci pak ulehčily.“

Někteří respondenti by ocenili finanční odměnu v případě absolvování školení.

R4: „Třeba peníze navíc by nebyly úplně špatná motivace. Za kurz nějaký příspěvek nebo osobko.“

R5: „(...)kdyby byla ta účast i finančně ohodnocená, tak to by bylo samozřejmě super a asi by se těch školení účastnilo víc lidí, že by je namotivovaly ty peníze, a přitom by se dozvěděli něco, co třeba ani nevěděli, že jim taková znalost chybí.“

Dva z respondentů také uvedli, že školení by pro ně bylo zajímavé v případě, že by mělo i relaxační či rekreační funkci, a částečně tak nahradilo teambuildingovou akci, které nejsou oficiálně nijak zajištěny.

R3: *„(já) bych ocenil kurzy s širším využitím mimo vězeňskou službu, klidně něco zábavného třeba pro odreagování, ale to už by možná asi byl spíš teambuilding, který mně mimochodem taky docela chybí.“*

R4: *„Bylo by fajn mít i něco pro odlehčení práce, třeba i formou nějakého jakoby školení, při kterém bysme se uvolnili, pobavili.“*

Jak se zdá, tak motivovat příslušníky k účasti na školení či vzdělávacích akcích lze, otázka však je, jestli je možné tyto jejich výše uvedené motivy naplnit. K čemu ale ani jeden z respondentů není ochoten přistoupit, je formální studium na vysoké škole, k čemuž nenalézají žádnou vnitřní motivaci ani podporu ze strany zaměstnavatele.

R1: *„Podporu od VSČR, když se rozhodnu studovat, žádnou nemám (...) Jinak když se rozhodnu studovat, tak na to studium si musím čerpat dovolenou. A to, že vystuduji, není záruka toho, že bych povýšil.“*

R2: *(Jakou formu podpory máte od VSČR, pokud se rozhodnete studovat, zvyšovat svou kvalifikaci?) „Nulovou.“*

R3: *„průměrný řadový zaměstnanec asi žádnou (podporu pro studium), kdyby to nesouviselo s prací, tak určitě žádnou.“*

R4: *„I kdyby prošli všechny kurzy a školy světa, tak z toho mají jen svůj dobrý pocit, nikdo to nijak neocení. Ani třeba slovně, nějakou pochvalu, mail, že dobrá práce, nic.“*

R5: *„Ne, na výšku určitě ne, musela bych se jí věnovat čistě jen ve volném čase, který na to věnovat nechci, a v práci by mi to v ničem nic nepřineslo.“*

K účasti na vzdělávání se, pokud tím je myšleno absolvování školení či kurzů, je možnost příslušníky motivovat různými způsoby, z nichž převažují záruka využití obsahu vzdělávání v jejich služební praxi, dále pak finanční ohodnocení, možnost využití získaných znalostí v osobním životě či školení jako forma psychohygieny.

Zdá se však, že **motivace ke studiu na vysoké škole není pravděpodobná**, neboť takové studium není ze strany vedení nijak podporováno a nezaručuje kariérní postup.

3) Jak by mělo vzdělávání příslušníků VSČR dle jejich názoru probíhat?

Všichni respondenti se shodli na tom, že vzdělávání by mělo probíhat v jejich kmenové věznici v rámci jejich pracovní doby, nebo alespoň v lokalitě blízké jejich věznice, což aktuální situace s existencí jednoho centrálního školicího střediska v podobě Akademie VSČR nedovoluje.

R2: *„Možnost podnikového vzdělávání by měla být i více dostupná po lokální stránce.“*

R3: *„(Vzdělávání by mělo probíhat) Ideálně v pracovní době a v kmenové věznici.“*

R4: *„No a kurzy kdyby byly třeba přímo tady v Břeclavě, klidně i mimo věznici, ale prostě v Břeclavě a nemuset nikam daleko (...) povinné školení určitě v pracovní době.“*

R5: *„Určitě by bylo dobré, kdybych si to odbyla, aspoň to, co je povinné, tady přímo v práci.“*

Většina Respondentů se shodla také na tom, že optimálním způsobem vzdělávání je předávání zkušeností služebně staršího kolegy tomu mladšímu, protože jim samotným taková forma učení se velmi pomohla ve zdokonalování se v plnění pracovních povinností.

R3: *„(...) předávání zkušeností starších kolegů nováčkům udělat nějak oficiálně, vytvořit nějaký mistr, někoho z těch starších tím pověřit nebo třeba vždy vytvořit nějakou dvojici mladší – starší. Aby byla jistota, že se k tomu novému dostanou všechny potřebné informace a zkušenosti z praxe.“*

R4: *„(...) kdyby nováčka dostal na starost nějaký ověřený zkušený příslušník, kterého by se nováček mohl dotazovat bez obav.“*

Avšak i toto předávání zkušeností formální cestou naráží na otázku finančního ohodnocení.

R4: „*Ale kdo by toho zkušenějšího ověřeného dobrovolně dělal a pověsil si na krk nováčka, když by za to neměl žádnou odměnu.*“

Jeden respondent se však vyhranil proti tomuto názoru, a naopak by byl rád za omezení tohoto způsobu učení méně zkušených kolegů.

R2: „*Běžné vzdělávání by mělo být jen minimálně realizováno v přímé praxi pod vedením nejbližších kolegů.*“

A naopak přišel s inovativním nápadem.

R2: „*(...) více usilovat o vytvoření možnosti proškolení v simulovaných podmínkách, vedeného profesionály z praxe.*“

Tři respondenti ze tří různých věznic pak vyjádřili názor, že by bylo vhodné, aby obsah školení či kurzů byl individuálně připraven přímo pro potřeby zaměstnanců.

R2: „*Nabídka kurzů od externích poskytovatelů má jen obecný charakter, přitom by bylo vhodné nabídku individualizovat dle potřeb jednotlivých subjektů.*“

R3: „*Zjistit si, o co by v dané věznici měli příslušníci zájem, a podle toho vytvořit nějaké školení.*“

R4: „*Určitě by se měli lidi víc podporovat v tom, aby mohli dát najevo, co by se chtěli doučit nebo zopakovat, aby se nebáli to přiznat, a podle toho jim mohlo být poskytnuto školení.*“

Dva respondenti by také ocenili možnost opakování základní odborné přípravy.

R4: „*Možná jednou za čas zopakovat základní přípravu.*“

R5: „*(...) tam (základní odborná příprava, pozn.) jsem získala určitě nejvíc poznatků, asi by nebylo od věci si ji třeba obrok zopakovat.*“

Z analýzy odpovědí na otázky týkající se ideálního stavu vzdělávání vyplynulo, že **příslušníci VSČR si přejí, aby jejich vzdělávání probíhalo v jejich kmenové věznici v rámci pracovní doby.** Respondenti sami získali řadu svých zkušeností a znalostí

pozorováním práce svých služebně starších kolegů a tuto formu učení se považují za vhodnou. Respondenti také projevíli zájem o individualizované kurzy naplňující potřeby příslušníků z konkrétních věznic.

4) O jaké kurzy či vzdělávací akce by příslušníci VSČR měli zájem?

Co se týče obsahu ideální podoby vzdělávání, tak zde se názory respondentů rozcházelý a představy o tom, co by jim mělo vzdělávání přinést, se různily.

R1: *„Jak pracovat pod stresem. Jak se s ním vyrovnat. Jak komunikovat s vězni i v kritických situacích. Jak si netahat práci domů. Jak pomoc utvořit a stmelit kolektiv a jak se v něm chovat.“*

R2: *„Chybí mi zejména kurzy zaměřené na rutinní praktické činnosti, zejména na administrativní úkony, elektronickou evidenci a práci s technicky zabezpečovacími systémy.“*

R3: *„(...) ocenil bych kurzy s širším využitím mimo vězeňskou službu. (...)mně by se třeba líbil i nějaký kurz angličtiny, sice ji přímo pro práci nepotřebuju, tak by to byl spíš takový benefit (...) něco ohledně manipulace, jak se jí nepoddávat, jak třeba mluvit s někým, kdo vyhrožuje sebevraždou.“*

R4: *„Praktické kurzy, které bychom opravdu v praxi využili. Taky mi chybí i rozšířenější kurzy sebeobrany.“*

R5: *„Kdybych si opravdu mohla vymyslet cokoliv, tak určitě jakým způsobem nebo obecně jak se chovat a jak vystupovat před vězni jako žena, přece jen je to jiný přístup, než má chlap k chlapovi.“*

Respondenti mají zájem o širokou škálu kurzů a školení, kdy by poznatky z nich získané mohli uplatnit ve své služební praxi. Požadavky na takové školení tedy vycházejí z individuálních potřeb dotazovaných a odráží prvky jejich práce, ve kterých by se rádi zdokonalili. Obecně mají příslušníci zájem zúčastnit se školení zabývající se psychologickými tématy jako je manipulace ze strany vězňů, komunikace, zvládání stresu.

ZÁVĚR

V první části teoretické části práce jsem se věnovala tématům z oblasti vzdělávání. Charakterizovala jsem základní pojmy související se vzděláváním dospělých, nastínila jeho specifika, popsala profesní vzdělávání dospělých. V pomyslné druhé části teoretické části jsem se věnovala motivaci. Třetí část je věnována Vězeňské službě České republiky, jejím příslušníkům a úkolům jim svěřených.

V praktické části jsem hledala odpověď na cíl výzkumu, který jsem si stanovila takto: zjistit pohled příslušníků VSČR na jejich vzdělávání. Dílčími cíli pak je zjistit jejich motivaci k dalšímu vzdělávání a také zjistit představu, jak by toto vzdělávání mělo v ideálním případě probíhat. S účastí na výzkumu souhlasili čtyři příslušníci a jedna příslušnice VSČR, výzkumný vzorek o pěti členech byl pak ve věkovém rozmezí 28 až 44 let a pokryl tři z věznic v České republice. Z realizovaného výzkumu vyplynulo, že příslušníci VSČR nejsou se stavem svého vzdělávání spokojeni, a to z různých, často se opakujících důvodů, z nichž uvádím například malá nebo žádná nabídka kurzů či školení v průběhu roku, případně se nabídka opakuje stále dokola, čímž se z ní při dlouhodobém pracovním poměru stává nevyužitelná a nepůsobí pro příslušníky motivačně pro to, aby se do vzdělávání zapojili. Respondenti svůj stav vzdělávání označovali jako nedostačující až zoufalý, což je vzhledem k nutnosti vzdělávat se zejména v takto náročném povolání závažující. Po absolvování základní odborné přípravy, kterou obecně hodnotili jako přínosnou, co se teoretických znalostí týká, pak další vzdělávání probíhá různými formami, nejčastěji však formou učení se praxí, tedy pozorováním zkušenějších kolegů při výkonu služby a vlastním zkoušením těchto observovaných postupů. Přestože takové učení respondenti hodnotí jako vhodné a pro ně vyhovující, i tak zde nalézáme řadu limitů. Tato forma učení nemá žádný oficiálně ukotvený rámec, tedy neexistuje souhrn informací a poznatků, které mají být služebně mladšímu kolegovi předány, tudíž neexistuje ani kontrola správnosti přejetých pracovních postupů. Jak podotkl také jeden z respondentů, tento způsob učení může být velmi náchylný k malé toleranci chyb, které k začátkům v novém zaměstnání obvykle patří. Zdá se, že vhodným způsobem, jak usnadnit vzdělávání nových příslušníků, může být vytvoření metodiky mentorování, kdy zkušenější kolega vystupuje v roli mentora

jemu přidělenému mentorovanému, takzvaně menteemu. Další formy vzdělávání probíhají jako pravidelně se opakující školení či cvičení, které respondenti vnímají spíše jako povinnou nutnost, ověření již získaných dovedností, než jako příležitost učit se něčemu novému. Nejhorším hodnoceným způsobem vzdělávání je pak online školení, kde účast na něm není nijak kontrolována, takže v kombinaci s nezajímavým obsahem svádí k bezúčelnému absolvování, tedy jen k formálnímu potvrzení své účasti. Zajímavost obsahu a zejména pak jeho využitelnost v praxi je silným motivačním faktorem, proč by se příslušníci VSČR chtěli dále vzdělávat. Obsah vzdělávání by měl být úzce propojen s praxí, případně by měl mít přesah do využitelnosti v osobním životě. Uvítáno by také bylo, pokud by školení či kurz plnili funkci psychohygieny či nahrazovali teambuildingové akce. Jejich přínosem by pak nebylo získání či prohloubení znalostí a dovedností, ale relaxace a zábava. Silným motivačním faktorem je také finanční ohodnocení za účast na školení či kurzu. Vyplývá tedy, že motivovat příslušníky VSČR k této formě vzdělávání lze, a to několika možnými způsoby. Co se však zdá málo pravděpodobné, je motivovat je k formálnímu vzdělávání na vyšší odborné či vysoké škole. Účast na takovém vzdělávání považují za zbytečnou a nic nepřinášející záležitost, které by se věnovali na úkor svého volného času či rodiny. Takové studium není ze strany nadřízených podporováno a ani nezaručuje kariérní postup. Ač je můj výzkumný vzorek pro stanovení obecného pravidla malý, i přesto přináší fakt, že pouze jeden z respondentů dosáhl vysokoškolského stupně vzdělání, přičemž je služebně na stejné pozici, jako kolegové se středoškolským vzděláním. Pokud se vrátíme k obsahu vzdělávání, příslušníci projeví zájem o řadu různých kurzů a školení. Požadavky na takové vzdělávání ukazují jejich individuální potřeby a ty aspekty výkonu služby, ve kterých by se rádi zlepšili. Ocenili by pak naučit se jak komunikovat s vězni, zejména v krizových situacích, kdy vyhrožují sebevraždou či jiným způsobem sebepoškození se, kdy se snaží manipulovat. Vítaným tématem je také zvládnutí pracovního stresu, jak se s ním vyrovnat a jak jej nepřenášet na rodinu a blízké. Se zajímavým poznatkem přišla respondentka – žena, která by ocenila mít možnost naučit se, jak vystupovat vůči vězňům i kolegům ze svého pro vězeňské prostředí netypického postavení ženy. A jak by mělo vzdělávání příslušníků dle jejich názorů v ideálním případě vypadat? Jednoznačným požadavkem je, aby vzdělávání probíhalo v jejich kmenové věznicí v rámci pracovní doby, což neumožňuje existence pouze jednoho centrálního školicího

střediska, které vzdělávání zabezpečuje. Jak jsem uvedla výše, příslušníci považují za vhodnou formu vzdělávání se přebírání zkušeností od služebně starších kolegů, která obě podmínky, jak realizaci na pracovišti, tak průběh v pracovní době, splňují. Pro zajištění příhodného obsahu vzdělávacích akcí by pak bylo vhodné nejdříve získat informace týkající se preferencí ohledně vzdělávání. Výsledkem by pak byly individualizovaná školení, tedy připravená na míru konkrétním věznicím či jejím složkám.

K získání komplexní představy o této problematice by bylo vhodné provést rozhovory s příslušníky VSČR většího počtu různých věznic, což nebylo v mých možnostech. Vhodným doplněním tohoto výzkumu pak může být provedení kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření, do kterého může být zapojeno velké množství respondentů.

Závěrem mohu říct, že dle svého mínění jsem cílů práce dosáhla a že všechny výzkumné otázky byly zodpovězeny.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

LITERÁRNÍ ZDROJE

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- [2] BENEŠ, Milan. *Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.
- [3] HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- [4] KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3710-2.
- [5] MATES, Pavel, Jindřich ŠKODA a František VAVERA. *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-604-2.
- [6] MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika. 2., přeprac. vyd.* Praha: ASPI, 2004. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-045-9
- [7] NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování. 3., přeprac. vyd.* V Praze: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.
- [8] PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.
- [9] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.
- [10] VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.
- [11] ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

- [1] Vězeňská služba České republiky [Citováno dne 19. 12. 2022], dostupné online: <https://www.vscr.cz/>
- [2] Akademie Vězeňské služby České republiky. [Citováno dne 19. 12. 2022], dostupné online: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr>
- [3] Vzdělávání dospělých v ČR – Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti, 2009. [Citováno dne 21. 4. 2023], dostupné online:
<http://dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>
- [4] Metody vzdělávání zaměstnanců: Víte, jaké můžete použít? [Citováno dne 10. 5. 2023], dostupné online: <https://orangeacademy.cz/clanky/metody-vzdelavani-zamestnancu/>
- [5] Akademie Vězeňské služby. [Citováno dne 21. 12. 2022], dostupné online: <http://www.akademievscz.cz>

Seznam použitých právních předpisů

- [1] Zákon č. 555/1992 Sb., Zákon České národní rady o vězeňské a justiční strážní České republiky. [Citováno dne 15. 2. 2023], dostupné online: <https://www.zakonyprolidi.cz/CS/1992-555>
- [2] Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. [Citováno dne 9. 2. 2023], dostupné online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>
- [3] Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení. [Citováno dne 8. 2. 2023], dostupné online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-506>

SEZNAM ZKRATEK

VSČR Vězeňská služba České republiky

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled respondentů.....	37
Tabulka 2 Analýza rozhovorů – kódování.....	39

Seznam obrázků

Obrázek 1 Schéma struktury VSČR	27
Obrázek 2 Schéma struktury vzdělávání příslušníků VSČR	33

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha Seznam připravených otázek rozhovoru	37
--	----

Příloha A Seznam připravených otázek rozhovoru

- 1) Co si myslíte o současném stavu Vašeho vzdělávání v rámci VSČR?*
- 2) Jak takové vzdělání probíhá?*
- 3) Jak jste s tímto vzděláváním spokojen(á)?*
- 4) Jak jste spokojen(á) s aktuální nabídkou kurzů a dalších možností vzdělávání?*
- 5) Jaké kurzy nebo možnosti vzdělávání byste ocenil(a)? Jaké Vám aktuálně chybí?*
- 6) Co by Vás motivovalo k účasti na kurzech či dalších možnostech Vašeho vzdělávání?*
- 7) Jakou formu podpory máte od VSČR, pokud se rozhodnete vzdělávat se, zvyšovat svou kvalifikaci?*
- 8) Jak by dle Vás mělo vzdělávání příslušníků VSČR probíhat v ideálním případě?*

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Anna Goldschmiedová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Vzdělávání příslušníků Vězeňské služby České republiky

Rok: 2023

Počet stran textu bez příloh: 40

Celkový počet stran příloh:1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: Doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.