

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby
České republiky

Education of Employees of the Prison Service
of the Czech Republic

STUDIJNÍ PROGRAM

Specializace v pedagogice

STUDIJNÍ OBOR

Učitelství praktického vyučování a odbor. výcviku

VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Jarmila Vobořilová

ABRT

JIŘÍ

2021

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Abrt** Jméno: **Jiří** Osobní číslo: **487656**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávací katedra/ústav: **Institut pedagogických a psychologických studií**
Studijní program: **Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky

Název bakalářské práce anglicky:

Education of Employees of the Prison Service of the Czech Republic

Pokyny pro vypracování:

Cílem práce je analýza závislosti mezi hodnocením základní odborné přípravy jejími absolventy a jejich dosaženými výsledky. Charakter práce bude teoreticko-empirický. V teoretické části budou vysvětlena základní teoretická východiska vzdělávání dospělých a bude popsán systém odborné přípravy zaměstnanců Vězeňské služby, jeho druhy a realizace v době „coronaviru“. Dále budou zmíněny koncepční rozdíly mezi odborným vzděláváním u vybraných evropských vězeňských služeb a v ČR. V empirické části bude prostřednictvím dotazníkového šetření provedeno zhodnocení cíle práce, kdy uvedené zjištění lze navrhnout Akademii VS ČR jako námět k úpravě učebních plánů nebo didaktických technik.

Seznam doporučené literatury:

BENEŠ, M. Andragogika. 2.vyd. Praha : Grada, 2014. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5; BERTL I. Jak vzdělávat dospělé? 2. Vyd. Ústí nad Labem: PF UJEP 2017 77 str. ISBN 978-80-7561-074-4; PLAMÍNEK J. Vzdělávání dospělých 2.vyd.Praha: Grada 2014 336 str. ISBN 978-80-247-4806-1; VÁGNEROVÁ M. Vývojová psychologie II. 1. Vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum 2008. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5; ZORMANOVÁ L. Didaktika dospělých. 1.vyd. Praha: Grada, 2017. 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

PhDr. Jarmila Vobořilová, katedra inženýrské pedagogiky

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **25.01.2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **29.04.2021**

Platnost zadání bakalářské práce: **19.09.2022**

PhDr. Jarmila Vobořilová
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Petr Svoboda, Ph.D., ING,PAED,IGIP
podpis vedoucí(ho) katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Student bere na vědomí, že je povinen vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studenta

ABRT, Jiří. Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Praha: ČVUT 2021.
Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 27. 04. 2021

Podpis:

Poděkování

Především děkuji své vedoucí práce paní PhDr. Jarmile Vobořilové za velmi cennou pomoc při úspěšném vypracování práce, za všechny poskytnuté rady a připomínky. Dále děkuji vedení věznice za svolení k provedení empirického průzkumu. Dále cítím povinnost poděkovat svým nejbližším za vlídné porozumění, velkou pomoc a trpělivost, s níž mne ve studiu podporovali.

Abstrakt

Bakalářská práce pod názvem „Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky“ pojednává o problematice vzdělávání zaměstnanců v organizaci, kde autor bakalářské práce působí. Teoretická východiska bakalářské práce popisují vzdělávání dospělých a systém odborné přípravy zaměstnanců Vězeňské služby, jeho druhy, formy, metody a realizace v době „coronaviru“. Je popsán národní a mezinárodní rámec, který upravuje vzdělávání vězeňských zaměstnanců. V práci jsou zmíněny koncepční rozdíly mezi odborným vzděláváním u vybraných evropských vězeňských služeb a v ČR. Je vysvětlen vývoj odborného vzdělávání zaměstnanců věznic, které prodělalo v historii řadu změn. Cílem bakalářské práce je analyzovat závislost mezi hodnocením základní odborné přípravy jejími absolventy a jejich dosaženými výsledky, délkou praxe a funkčním zařazením, prostřednictvím výzkumu metodou kombinovaného anonymního dotazníku realizovaného na výběrovém souboru 83 příslušníků Vězeňské služby ČR. Z výzkumu vyplynula zjištění související s prodloužením délky základní odborné přípravy, úpravou osnov a změnou způsobu realizace praxe, která lze navrhnout Akademii VS ČR jako námět k úpravě učebních plánů.

Klíčová slova: vzdělávání, vzdělávání dospělých, odborné vzdělávání, profesní vzdělávání, celoživotní vzdělávání dospělých, Vězeňská služba.

Abstract

The bachelor's thesis entitled "Education of Employees of the Prison Service of the Czech Republic" deals with the issue of education of employees in the organization where the author of the bachelor's thesis operates. The national and international framework governing the training of prison staff is described, as well as the conceptual differences between vocational training in selected European prison services and in the Czech Republic, and the development of the training of prison staff, which has undergone a number of changes in history. The aim of the bachelor thesis is to analyze the dependence between the evaluation of basic training by its graduates and their results, length of practice and functional classification, through research using a combined anonymous questionnaire conducted on a sample of 83 members of the Prison Service of the Czech Republic. Related to the extension of the length of basic professional training, modification of the curriculum and a change in the method of implementation of practice, which can be proposed to the Academy of General Staff of the Czech Republic as a topic for the modification of curricula.

Key words: education, adult education, vocational education, lifelong adult education, Prison Service.

Obsah

Úvod.....	5
TEORETICKÁ ČÁST	6
1. Vymezení základních pojmů	7
1.1. Andragogika a profesní celoživotní vzdělávání dospělých.....	7
1.2. Dospělý student.....	11
2. Vězeňská služba ČR	14
3. Systém odborné přípravy zaměstnanců VS ČR	18
3.1. Historie odborného vzdělávání zaměstnanců věznic na území ČR.....	18
3.2. Legislativní úprava (mezinárodní, ČR).....	20
3.3. Akademie Vězeňské služby ČR	22
3.3.1. EPTA (European Penitentiary Training Academies – sdružení evropských vzdělávacích zařízení zajišťujících vzdělávání vězeňského personálu)	24
4. Druhy odborného vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR	25
5. Typy základní odborné přípravy	27
5.1. Základní odborná příprava typu „A“	27
5.2. Základní odborná příprava typu „B/2“ pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení ...	29
5.3. Základní odborná příprava typu „B/1“ pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení	30
5.4. Základní odborná příprava typu „B/3“ pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami, nepodílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení a jsou zdravotnickým personálem.	32
5.5. Vstupní školení externích zaměstnanců a zaměstnanců VS ČR pracujících na částečný úvazek (distanční forma) typu „B/4“	33
5.6. Nástupní školení zaměstnanců, kteří nepracují v přímém styku s vězňenými osobami „I“	34
6. Realizace odborné přípravy v době pandemie „coronaviru“	34
7. Realizace odborného vzdělávání u vybraných evropských vězeňských služeb a případné koncepční rozdíly	35
7.1. Slovensko	36
7.2. Polsko	37
7.3. Bavorsko.....	38
7.4. Rakousko.....	39
8. Shrnutí teoretické části	40
PRAKTICKÁ ČÁST	42
9. Přípravná část	43
9.1. Téma a cíl výzkumného šetření.....	43
9.2. Formulace hypotéz	43

9.3. Volba výzkumné metody	44
9.4. Charakteristiky výzkumného souboru a sběr dat	44
9.5. Vymezení proměnných	45
10. Interpretace výsledků	46
11. Polostrukturovaný rozhovor s učitelem Akademie VS ČR a 1. zástupcem ředitele Věznice Plzeň	57
12. Vyhodnocení hypotéz výzkumu	59
13. Další zjištění.....	60
13.1. Změna současného systému odborného vzdělávání vězeňského personálu	60
13.2. Distanční forma studia	61
14. Shrnutí empirické části.....	62
15. ZÁVĚR.....	64
Seznam zdrojů.....	65
Použitá literatura	65
Elektronické zdroje	66
Seznam zkratek	67
Seznam tabulek	68
Seznam grafů.....	69
Přílohy	70
Příloha č. 1 Dotazník.....	70

Úvod

Problematika profesního vzdělávání zaměstnanců a celoživotního vzdělávání nabývá na stále větší důležitosti z důvodu narůstajících nároků na hlubší specializaci v každém pracovním oboru. K tvorbě této práce mě motivovala především skutečnost, že jsem již 12 let ve služebním poměru příslušníka Vězeňské služby a mám též osobní zkušenost se vzdělávacími aktivitami realizovanými Vězeňskou službou. V průběhu služby jsem neustále konfrontován značnými rozdíly nejen v samotném výkonu služby jednotlivých příslušníků, které jsou dány jejich osobnostními rysy, životními zkušenostmi, motivací atd., ale též rozdíly ve znalostech a připravenosti ke službě u příslušníků Věznice Plzeň po ukončení základní odborné přípravy.

Opakovaně jsem se setkal s tím, že příslušníci, kteří dosáhli horších studijních výsledků u absolvované základní odborné přípravy, mají krátkou praxi nebo jsou na základních funkcích, tuto absolvovanou základní odbornou přípravu hodnotí negativněji než příslušníci, kteří dosáhli lepších studijních výsledků, mají delší praxi nebo jsou zařazeni na „řídících“ funkcích. Toto hodnocení je negativní, jak ve vztahu, zda absolvované profesní vzdělání bylo přínosné, srozumitelné a odpovídající současným potřebám a trendům, tak ve vztahu k učitelům a lektorům s ohledem na jejich profesionalitu, schopnost reagovat na dotazy a prezentaci materiálů. Na základě výše uvedeného jsem si stanovil za cíl práce **analýzu závislosti mezi hodnocením základní odborné přípravy jejími absolventy a jejich dosaženými výsledky, délkou praxe a funkčním zařazením.**

Cíle práce bude dosaženo prostřednictvím vysvětlení teoretických východisek, stručného seznámení se s problematikou organizace Vězeňské služby, systémem odborné přípravy zaměstnanců a druhy základní odborné přípravy, realizací základní odborné přípravy v době „coronaviru“, realizací a případně koncepčními rozdíly mezi odborným vzděláváním u vybraných evropských vězeňských služeb a v ČR a zejména realizovaným výzkumem, kdy za výzkumný problém jsem si stanovil: **„Existuje závislost mezi výsledky absolvované základní odborné přípravy, délkou praxe nebo funkčním zařazením a jejím subjektivním hodnocením?“**.

Výstupem z tohoto výzkumu bude zjištění, zda pouze negativní výsledky, délka praxe nebo funkční zařazení ovlivňují hodnocení základní odborné přípravy nebo zda při realizaci základní odborné přípravy existuje nějaký faktor, který je obecně vnímán jako negativní, bez ohledu na dosažené výsledky. Uvedené zjištění lze navrhnout Akademii VS ČR jako námět k úpravě učebních plánů nebo didaktických technik.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Vymezení základních pojmů

1.1. Andragogika a profesní celoživotní vzdělávání dospělých

Odborné vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR lze jako součást profesního celoživotního vzdělávání zařadit pod vědní obor **andragogika**. Tato vědní disciplína je definována různě. „*Pojem **andragogika** je obdobná kreace pojmu pedagogika, ovšem historicky mladšího významu. Pedagog (paidagógos) byl původně v antickém Řecku člověk, který doprovázel chlapce do školy (pais, genitiv paidos, agein = vedení chlapců). Jednalo se tedy ne o samotného vychovatele nebo učitele, ale o sloužícího, většinou otroka. Z tohoto byl později odvozen název pedagogika. Andragogika je obdobně v přesném slova smyslu doprovázení mužů (anér, genitiv andros 'muž, dospělý). Andragogika znamená tedy doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa. Jejím cílem je zařazení člověka do společnosti. Pedagogika je věda zabývající se vzděláváním a výchovou v nejrůznějších sférách života společnosti, andragogika se jako samostatný vědní obor vyvíjí vedle pedagogiky klasické. Z toho vyplývá, že andragogika a pedagogika jsou vědy sobě blízké zabývající se výchovou a vzděláváním, ale každá má své vlastní didaktiky a teorie cílů. Andragogika jako oblast vzdělávání dospělých je institucionalizovaný a organizovaný proces vzdělávání dospělých a má význam nejen pro vzdělávanou osobu samotnou, ale i pro rozvoj celé společnosti, jelikož vzdělávání by mělo být, a snad i je, prioritou každé země. Vzdělávání může nalézt nové cesty ke světu povolání, formování člověka a k dalšímu rozvoji lidských zdrojů“.¹*

Andragogiku jako společenská teoretická věda je možná přesněji definována jako „*Věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé, respektující všestranně zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací. V oblasti výchovy a vzdělávání se zabývá zvláštnostmi působení pedagogických zákonitostí na dospělou populaci, definuje osobnost dospělého ve výchovném a vzdělávacím procesu, definuje systém výchovy a vzdělávání dospělé populace, jakož i zvláštnosti ve vztahu k ostatním pedagogickým a společenským vědám. Na obsah pojmu i obsah andragogiky jako vědecké disciplíny, nejsou dosud názory sjednoceny. A. bývá většinou chápána jako synonymum pojmu vzdělávání dospělých, ev. jako věda o vzdělávání dospělých. Z hlediska pochopení místa andragogiky v systému věd i jejího působení v životě společnosti je její rozdělení na andragogiku a teorii dospělých, jako specifickou aplikovanou (prakticko-normativní) disciplínu, přestože toto členění odstraní řadu nesrovnalostí, nejen pojmových. Vědě nepřísluší dávat návody; věda popisuje skutečnost, vykládá její jevy a začleňuje je do vědních systémů. Andragogika je vědou reálnou, protože se zabývá výkladem a popisem zcela konkrétní a existující sociální, empirické, zkušenostní skutečnosti jejím pozorováním, identifikací, popisem, experimentální šetřením a teoretickým vysvětlením jevů. Posláním andragogiky jako vědní disciplíny je tudíž snaha dopracovat se hlubšího, objektivního, verifikovaného poznání antropogenetických a sociogenetických procesů a jim odpovídajících společenských jevů, pozitivně formujících (animujících) osobnostní kompetence dospělého člověka. V tom je i její předmět. K základním motivům, které hovoří*

¹ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8. Str. 13

pro částečné osamostatnění teorii vzdělávání dospělých, jako samostatné aplikované andragogické disciplíny, je nejen větší schůdnost pojmová, a nejen poslání vědy jako takové, ale i přístup k vytváření vědy. Andragogika jako každá společenská teoretická věda je vytvářena spekulativně, její popis a výklad empirické skutečnosti vychází z existujících vědeckých poznatků, především filozoficko-antropologických, které jsou jakoby na andragogiku "posazeny shora" a v rámci nich se hledá smysl a podstata vědy i předmětu jejího zkoumání.²

Z andragogiky jako vědní disciplíny vychází koncepce **celoživotního vzdělávání**. Tato koncepce je stručně definována jako „Koncepce, založená na potřebě permanentní kultivace člověka, jeho rozvoje a poznání ve všech obdobích života“.³ Mnohem širěji, ale zároveň se zásahem do všech oblastí, je celoživotní vzdělávání definováno jako „U nás také rekurentní vzdělávání, kontinuální vzdělávání, permanentní vzdělávání. Od roku 1996 je místo pojmu "vzdělávání" užíván pojem "učení" - ke zdůraznění nutnosti aktivního přístupu jedince. CU představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Formalizovaný vzdělávací systém, jak jej známe dnes, vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. CU má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stadiích svého rozvoje až do úrovně svých možností v souladu s vlastními zájmy, úkoly a potřebami. **CU nelze ztotožňovat se vzděláváním dospělých**, přestože vzdělávání dospělých je jednou z jeho z nejvýznamnějších složek. Celoživotní učení má svou polohu horizontální (stranu poptávky), jejíž základní charakteristikou je zajistit možnost učení a přístupnost ke vzdělávání po celý život, a má také svou polohu vertikální (stranu nabídky), jejíž základní charakteristikou je zajištění možnosti učení se, nabídka a zpřístupnění vzdělávání až do úrovně osobnostních možností.⁴ Zmíněnou vertikální dimenzi celoživotního vzdělávání v návaznosti na dimenzi horizontální je nutné chápat jako jediný propojený celek dovolující rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, kdy je umožněno získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoli během života až do maxima osobnostních dispozic. **Vertikální dimenze umožňuje rozvoj člověka do úrovně kritického růstového momentu**, tj. dosažení jeho osobnostních možností a stropu intelektových předpokladů.

V roce 2000 definuje OECD celoživotní učení takto: "Učení pod tímto úhlem pohledu spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech i prostředích – v **rámci formalizovaném, tedy ve školských institucích, v zařízeních odborné přípravy, terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých, a také v prostředí neformálním, tedy doma, v práci a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny, bez ohledu na věk. Zdůrazňuje potřebu všechny děti od nejútlejšího věku připravovat a motivovat k učení po celý život a koordinovat**

² <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/andragogika> PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. cit. 10. 5. 2020

³ PRŮCHA J., WALTEROVÁ E., MAREŠ J. Pedagogický slovník. 1. Vyd. Praha: Portál 1995. 292 s ISBN 80-7178-029-4 str. 33

⁴ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/celozivotni-uceni-vzdelavani> PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. cit. 10. 5. 2020

snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, ať zaměstnané či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat, případně postoupí na vyšší kvalifikační stupeň". CU zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání dospělých, informální vzdělávání".⁵

Obdobně jako Palán vysvětluje celoživotní vzdělávání Mužík. „Celoživotní vzdělávání je chápáno jako **jediný, propojený celek**, který probíhá v těchto etapách: předškolní výchova a vzdělávání, základní výchova a vzdělávání po dobu povinné školní docházky na základních školách, všeobecné vzdělávání realizované na gymnáziích, profesní vzdělávání (příprava na povolání) realizované na středních odborných učilištích, středních odborných školách, vyšších odborných školách a školách vysokých a vzdělávání dospělých zahrnující období jejich produktivního věku i období po skončení jejich ekonomické aktivity.“⁶

Jak vyplývá z výše uvedeného, vzdělávání dospělých je zásadní součástí celoživotního učení (vzdělávání). Na vzdělávání dospělých lze nahlížet z několika perspektiv.

Vzdělávání dospělých jako **vzdělávací proces**, kdy „vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání) nebo jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce.“⁷

Na vzdělávání dospělých lze též nahlížet jako na **vzdělávací systém**, tj. „systém institucionálně organizovaných i individuálních (sebevzdělávacích) vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, mění nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, které záměrně a intencionálně rozvíjejí své znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality potřebné pro plnohodnotnou práci a plnění životních a společenských rolí. S jistým zjednodušením bývá pojem vzdělávání dospělých ztotožňován s pojmem další vzdělávání.“⁸

Vzdělávání dospělých se však dá definovat i **z pohledu účastníka**, kdy „se jedná o proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností. Dospělým ve smyslu vzdělávání dospělých je osoba, jejíž hlavní sociální role se dají charakterizovat statusem dospělého a která zároveň ukončila svou vzdělávací dráhu ve formálním vzdělávacím systému. Institucionalizované učení není v tomto pojetí hlavní náplní životní činnosti života účastníka vzdělávání dospělých. Vzdělávající se dospělý není redukován na žáka nebo studenta, jeho hlavní sociální role jsou ty, které vyplňuje v práci, rodině a společenském životě“.⁹

Do jisté míry se pojem vzdělávání dospělých přibližuje anglickému "adult education", protože v angličtině jsou pojmy výchova i vzdělávání zahrnuty v pojmu "education". „Pojem

⁵ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/celozivotni-uceni-vzdelavani> PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. cit. 10. 5. 2020

⁶ MUŽÍK J. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 264 s. str. 24

⁷ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych> PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. cit. 10. 5. 2020

⁸ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych> PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. cit. 10. 5. 2020

⁹ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8. Str. 15

adult education slouží pro teorii i praxi, protože pojem andragogika se v anglosaských zemích zatím nevžil.“¹⁰

Tak jako je vzdělávání dospělých zásadní součástí celoživotního učení, tak je vedle zájmového, všeobecného a občanského vzdělávání zásadní součástí vzdělávání dospělých profesní vzdělávání. Jak konstatuje Beneš: „*Další kvalifikační vzdělání je jeden z nejrychleji expandujících sektorů služeb a co do počtu účastníků a výše vynaložených prostředků nejrychleji rostoucí vzdělávací sektor*“¹¹

Profesní vzdělávání lze rozdělit na několik oblastí. Dle Mužíka lze další (profesní) vzdělávání členit dle hlediska odběratelů jako investici. „*Investice prvotní, kdy se jedná o základní vstup do problematiky (vstupní vzdělávání). Investice nahrazovací, kdy má další vzdělávání za cíl obnovit pracovníkovi do určité míry zastaralé informace, vědomosti, dovednosti. Třetí typ investic do vzdělávání jsou investice rozšiřovací, kdy výuka je koncipována jako prohloubení znalostí či schopností pracovníků (rozšíření kvalifikace).*“¹²

Obdobné členění lze najít i u jiných autorů. „*Interní podnikové vzdělávání je obvykle realizováno formou základního školení všech zaměstnanců podniku, obvykle je orientováno na seznámení s firemní kulturou, seznámení se zákony, předpisy a normami. Vzdělávání na pracovním místě je spojováno s interním vzděláváním v podniku, kdy dochází ke spojování teoretických vědomostí s praktickými zkušenostmi a je zaměřeno na získávání a upevňování pracovních návyků a formování profesních dovedností (mentoring, koučing, stáž, instruktáž). Externí podnikové vzdělávání spočívá ve výuce externími lektory, která je uskutečňována ve vzdělávacích institucích.*“¹³

Uvedené členění je charakteristické i pro odborné vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby, které bude blíže popsáno v kapitole „Druhy odborného vzdělávání zaměstnanců VS ČR“. Charakteristiku interního podnikového vzdělávání a vzdělávání na pracovním místě naplňuje vstupní vzdělání úvodní a následné. Charakteristiku externího podnikového vzdělávání naplňuje prohlubující vzdělávání manažerské, jazykové a vzdělávání v dalších oblastech, oborech nebo odbornostech.

Pozice profesního vzdělávání ve struktuře podniků je definována dle Beneše následovně: „*Vzdělávání dospělých se stalo součástí personální politiky v organizacích. Výrazně se posouvá těžiště vzdělávání dospělých od zájmového a všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí.*“¹⁴

Rozsah profesního vzdělávání potvrzují údaje Českého statistického úřadu ze šetření realizovaného v roce 2016: „*Formálního vzdělávání se účastnilo 9 % osob ve věku 18-69 let. Neformálního vzdělávání se účastnilo 40 % dospělých ve věku 18-69 let, kdy výrazná většina aktivit neformálního vzdělávání (86 %, u mužů dokonce 91 %) souvisí s pracovním životem a je motivována získáním lepších kvalifikačních předpokladů pro výkon profese. Obecně tak lze říci, že velká většina neformálního vzdělávání v České republice je realizována v pracovní době a na popud zaměstnavatele, zaměstnanci u téměř 70 % svých pracovních*

¹⁰ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych> PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. cit. 10. 5. 2020

¹¹ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8. Str. 184

¹² MUŽÍK J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 264 s. str. 25

¹³ ZORMANOVÁ L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4 str. 39

¹⁴ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8. Str. 31

orientovaných aktivit neformálního vzdělávání uvedli, že účast v daném vzdělávání vyžadoval jejich zaměstnavatel.“¹⁵

1.2. Dospělý student

Účastníkem základní odborné přípravy příslušníků Vězeňské služby je dospělý a zpravidla mladý člověk. Schopnost učit se v dospělém věku je poněkud jiná, než je tomu ve věku mladším. Na rozdíl od dětí a mládeže má dospělý člověk potřebu udržet si v paměti i celou řadu údajů z osobního či pracovního života. U dospělého se tedy mění kapacita, kterou je schopen zvládnout, mění se lehkost jeho učení a intenzita, kterou je ochoten vydat.¹⁶ Dospělost má však také několik vývojových etap, pro které je typické rozdílné myšlení, vnímání i sociální chování. Tyto etapy jsou dle různých autorů mírně odlišné, a to ve svém datovém vymezení, ale zpravidla se shodují v jejich charakteristikách.

Vágnerová etapy dospělosti vymezuje na období **mladé dospělosti** vymezené mezi 20 až 40 rokem života, období **střední dospělosti** vymezené 40 až 50 rokem života a období **starší dospělosti**, které je vymezené 50 až 60 rokem života.¹⁷

Dle Zormanové je:

- první etapou **časná dospělost**, která je datována od 20. do 30. roku života a je charakterizována tím, že v tomto období je důležitá **osobní zralost a seberealizace**. Účastníci vzdělávání mezi 20 až 30 lety mají pro studium dobré předpoklady, jejich odstup od posledního vzdělávání je ještě relativně malý a z tohoto důvodu nemají problém zapojovat se do různých zaměstnání, aktivně pracovat a dělat si poznámky. Roli hraje také úroveň a zkušenost z předešlého institucionálního vzdělávání. Dokáží se rychle adaptovat na výukové prostředí a dobře snášejí zkouškové situace. Jedinci v tomto věku otevřeně vítají větší rozmanitost výukových metod a organizačních forem.
- druhou etapou je **střední dospělost**, která je datována od 30. roku do 45 let. Toto období je charakteristické zájmem o budování **vlastní profesní kariéry** a péčí o rodinu a děti. Lidé v tomto období života chtějí ekonomicky zajistit sebe i rodinu a seberealizovat se v zaměstnání, v neposlední řadě kariérně růst. Mají jasně vytyčené cíle, zájem o učení a vzdělávání u nich bývá velmi často spjato s jejich funkčním a pracovním postavením. Dobře přijímají nové poznatky, mohou být kreativní a většinou dosahují vrcholu intelektuální a pracovní výkonnosti. Ale po 35. roku věku dochází k postupnému poklesu lehkosti a trvanlivosti učení i adaptace. Pro tuto věkovou kategorii bývá charakteristické postupné ztrácení výukových návyků, vzdělávací akce a její struktura by měla být kompaktnější.

¹⁵ Český statistický úřad, *Vzdělávání dospělých v České republice – Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*. Praha: Český statistický úřad, 2018. 93 s. kód publikace: 230053-18 str. 46

¹⁶ BERTL I. *Jak vzdělávat dospělé?* 2. Vyd. Ústí nad Labem: PF UJEP 2017 77 str. ISBN 978-80-7561-074-4 str. 58

¹⁷ VÁGNEROVÁ M. *Vývojová psychologie II*. 1. Vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum 2008. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5

Proti tomu však stoupá stabilita vnímání, většina účastníků vzdělávání v tomto věku dokáže úspěšně pracovat samostatně i na složitějších úkolech. Velkou výhodou pak je jejich celkový přehled a životní zkušenost, nevýhodou jejich sklon k prakticismu a lidé v tomto věku mohou pociťovat obavy ze selhání.

- třetí etapou je období v rozmezí od 45. do 60. až 65. roku života, která je nazývána obdobím **pozdní dospělosti**. Toto období je charakteristické obdobím změn člověka samotného i jeho okolí, odchod dětí z domova, **změnami v profesní kariéře**. Lidé si v této životní etapě uvědomují stereotypnost svého života a opět začínají myslet více na sebe, na svou seberealizaci, koníčky a zájmy a také na svůj osobní rozvoj. Lidé pociťují nutnost změny ve svém životě a uvědomují si, že je nejvyšší čas, kdy ještě mohou něčeho dosáhnout. Tento věk představuje i stabilitu v názorech a postojích, nicméně někdy až strnulost. Lidé v tomto věku mají bohaté životní zkušenosti a často mají i vědomí potřeby hlubšího vzdělávání. Studují individuálně, mají zájem o kulturu, filozofii a vědecké poznatky. Co se ale týká samotného učení a přijímání nových poznatků jde již o proces pracnější a zdlouhavější. Významnou hodnotou účastníků vzdělávání tohoto věku je jejich emoční vyrovnanost a zkušenosti, které umožňují srovnávání. Ve vzdělávací akci uvítají spíše pasivní činnosti. K upevnění učiva potřebují delší čas a více opakování. Je vhodné volit pro ně různé metody pro osvojování vědomostí, jelikož jejich schopnost pro dlouhodobé soustředění klesá a unavitelnost roste. Mohou se objevit i zdravotní problémy, a proto je důležité dbát na zásady psychohygieny, zařazovat častější přestávky, respektovat fyziologii učení.¹⁸

Na základě výše uvedeného lze říci, že vzdělavatelnost dospělých nemizí, pouze se liší její struktura. Jak výstižně formuluje Palán: „*Modifikuje se schopnost učit se především v tom, že paměťová schopnost se transformuje z mechanické na logickou, mění se některé duševní i somatické schopnosti (rychlost je postupně nahrazována jistotou a přesností). Paměťově narůstá schopnost zapamatování abstraktních pojmů a obrazů. S věkem klesá lehkost učení, kapacita (množství zpracovatelných informací), trvanlivost (míra udržení informací v dlouhodobé paměti, může a nemusí klesat motivace, narůstá intenzita učení – odpovědnost přístupu, ochota studovat stimulovaná životními rolemi, vyššími sociálními potřebami prestiž, uznání, sebeuspokojení, seberealizace). **Schopnost učit se je u dospělého ovlivňována vůlí dospělého člověka, uvědomělostí posluchače, intelektem, rychlostí osvojení si nových informací a trvanlivostí učení.***“¹⁹

Zásadní změnou, která je charakteristická pro dospělého člověka, bez rozdílu v jaké etapě života se nachází, je tzv. **postformální myšlení**, pro které je charakteristické, že bere v úvahu různé aspekty problému, jeho mnohoznačnost i celkový kontext. Dospělý již nepotřebuje problém zjednodušovat, aby jej pochopil. Přistupuje na subjektivní význam problému a počítá s ním. Chápe relativitu a mnohoznačnost problému (není pouze dobré a špatné). Dospělý člověk je sebekritičtější, kdy je schopen akceptovat, že jeho úvahy nejsou

¹⁸ ZORMANOVÁ L. *Didaktika dospělých*. 1.vyd. Praha: Grada, 2017. 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4

¹⁹ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavatelnost-dospelych> PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. cit. 10.5. 2020

vždy přesné, je ochoten přistoupit na kompromis. Dokáže se smířit s nejednoznačností a též s tím, že problém má několik úrovní řešení a úhlů pohledů, které jsou občas v protikladu a jsou závislé na subjektivních zkušenostech. Uvažování dospělého je pragmatičtější a jeho myšlení je flexibilní a otevřené.²⁰

Pro zapojení dospělého člověka do vzdělávacího procesu je důležitá motivace. „*Motivace je dynamický intrapsychický proces, v němž vzájemné vztahy podnětů subjektu (motivace vnitřní) a prostředí (motivace vnější) vytvářejí napětí, soustředění a zaměření aktivity, která po rozhodovacím procesu vede k cíli. Vzájemný vztah a souhrn hybných faktorů (motivů, pohnutek), které podmiňují a energizují lidské jednání v určité situaci.*“²¹

Motivy pro další vzdělávání mohou být různé. Může to být **výkonová potřeba**, kdy si chce dokázat, že není ještě tak starý, že na nové informace stačí. Může to být potřeba uspokojit své **citové potřeby**, tj. být nablízku stejně postaveným, vzdělaným nebo smýšlejícím osobám. Dospělý může být podněcován svými **poznávacími potřebami**, kdy se chce dozvědět něco nového o tématu, které jej zajímá. Nastává situace, kdy je tato potřeba **metafyzická**, s touhou dozvědět se něco „širšího“, dojít k podstatě života. Častým motivem je **motiv zaměstnanecký**, kdy je dospělý veden svým působením ve firmě, kde pracuje.²² Lze říci, že motivem může být touha po sociálním uznání a prestiži, získání uznání příbuzných a známých, zvědavost a zpravidla se jedná o celý komplex motivů, který se vyvíjí a mění a který se nedá jednoznačně hierarchizovat.

Dle Beneše lze přesně určit strukturu motivů účasti na dalším vzdělávání:

- potřeba sociálního kontaktu
- potřeba sociálních podnětů,
- profesní důvody,
- participace na politickém, hlavně komunálním životě,
- vnější očekávání,
- kognitivní zájmy.²³

U dospělého člověka se motivy k dalšímu vzdělávání výrazně liší v závislosti na věku, pohlaví, dosaženém vzdělání, socioekonomickém statusu, životní fázi, rodinném stavu, počtu dětí, místa bydliště atd. Motivace člověka k účasti na vzdělávání **v rámci profesního vzdělávání dospělých** je spojena především s vizí pracovního uplatnění, s kariéřním růstem či udržením stávající pracovní pozice. **Požadavky zaměstnavatele na vzdělávání výrazně zvyšují motivaci jedince k účasti na formálním či neformálním vzdělávání.** Pro podniky jsou vzdělávání pracovníků a jejich motivace k účasti na dalším profesním vzdělávání velice důležité. Vzdělání hraje velkou roli ve zvýšení konkurenční schopnosti organizace, neboť je spojováno se zvyšováním pracovní výkonnosti jednotlivců, skupin či celé firmy. Vzdělání i vzdělávání zvyšují zodpovědnost, samostatnost zaměstnanců

²⁰ VÁGNEROVÁ M. *Vývojová psychologie II.* 1. Vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum 2008. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5 str. 18-22

²¹ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/motivace> PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. cit. 10. 5. 2020

²² BERTL I. *Jak vzdělávat dospělé?* 2. Vyd. Ústí nad Labem: PF UJEP 2017 77 str. ISBN 978-80-7561-074-4 str. 59

²³ BENEŠ, M. *Andragogika.* 2.vyd. Praha: Grada, 2014. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5 str. 106

na nižších stupních řízení. Motivovaní zaměstnanci se rozvíjejí, využívají získané dovednosti, znalosti či poznatky v každodenní praxi, ztotožňují se s firemní kulturou.²⁴

Profesní vzdělávání dospělých je standardním **edukačním procesem**, při němž dochází k učení na straně nějakého subjektu, jemuž je exponován jiným subjektem přímo nebo zprostředkovaně určitý druh informace. Výstupem edukace jsou její **výsledky a efekty**.

Výsledkem edukačního (vyučovacího) procesu jsou vědomosti, dovednosti, postoje, kdy je nutné si na počátku výuky, tj. při jejím plánování, stanovit cíl v podobě výsledků, ke kterým má výuka vést. **Výsledky edukace lze poměrně snadno měřit** prostřednictvím řady evaluačních (hodnotících) nástrojů (např. testy, ústní přezkoušení, zpracování projektu atd.), a tak je s větší nebo menší přesností identifikovat a vyhodnocovat. Na rozdíl od výsledků jsou **efekty edukace mnohem hůře měřitelné**, protože efekty jsou důsledkem působení výsledků edukace. Efekty mají na rozdíl od výsledků dlouhodobý charakter a lze je mnohem obtížněji exaktně zjišťovat a měřit.

Jedním z řady hodnotících nástrojů je evaluace výuky z pohledu výkonu lektora, která poskytuje lektorovi zpětnou vazbu o jeho výkonu, je způsobem ocenění jeho práce a poskytuje informace vedoucí ke zlepšení kvality výuky. Nejčastěji používanou formou ve výuce dospělých je **dotazník**.²⁵

Při hodnocení výsledků edukace se lektor setkává s **chybou**. Identifikace chyby však není považována za cíl lektorovi práce, ale za prostředek k tomu, jak zlepšit vzdělávací proces nebo práci lektora. Důležité je určit příčinu chyby, zda se jedná o chybu **systémovou** nebo **náhodnou**. Systémová chyba znamená, že je něco špatného ve vzdělávacím procesu. Lektor látku špatně vysvětlil, učební texty byly nekvalitní nebo očekávání (cíle edukace) byly stanoveny nepřiměřeně možnostem. Z chyb se člověk učí – jak lektor, tak žák.²⁶

2. Vězeňská služba ČR

Posláním Vězeňské služby ČR je zajišťovat výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a bezpečnost a pořádek v soudních budovách. Vězeňská služba spravuje a střeží věznice a detenční ústavy. Dále střeží, předvádí a eskortuje vězněné osoby. K dalším úkolům patří výzkum v oboru penologie, jehož výsledky aplikuje v praxi.²⁷

Ze znění § 1 z. č. 555/1992 Sb. - o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky kromě jiného vyplývá, že:

„Odst. 1.) Vězeňská služba České republiky zajišťuje výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném tímto zákonem ochranu

²⁴ ZORMANOVÁ L. *Didaktika dospělých*. 1.vyd. Praha: Grada, 2017. 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4 str. 46 - 48

²⁵ ZORMANOVÁ L. *Didaktika dospělých*. 1.vyd. Praha: Grada, 2017. 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4 str. 204 - 208

²⁶ BERTL I. *Jak vzdělávat dospělé?* 2. Vyd. Ústí nad Labem: PF UJEP 2017 77 str. ISBN 978-80-7561-074-4 str. 60

²⁷ <https://www.vscr.cz/o-nas/zakladni-informace/> 20.5.2020

pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti.

Odst. 2.) **Vězeňská služba je ozbrojeným bezpečnostním sborem.** Řídí ji generální ředitel Vězeňské služby

Odst. 3.) Vězeňská služba je správním úřadem a účetní jednotkou.

Odst. 4.) **Organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, Střední odborné učiliště a Akademie Vězeňské služby.** Generální ředitelství zabezpečuje plnění společných úkolů ostatních organizačních jednotek, které metodicky řídí a kontroluje. V čele vazebních věznic, věznic, ústavů pro výkon zabezpečovací detence, Středního odborného učiliště a **Akademie Vězeňské služby** jsou ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel.“

Ze znění § 2 a 3 z. č. 555/1992 Sb. - o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky kromě jiného vyplývá, že Vězeňská služba zajišťuje zejména následující úkoly:

- 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 a 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 zaměstnancům Vězeňské služby (v případě potřeby zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb), v rozsahu stanoveném

zvláštním právním předpisem objasňuje a prověřuje vlastními pověřenými orgány trestné činy osob ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody, zabezpečovací detence a ve spolupráci s Generální inspekcí bezpečnostních sborů se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti příslušníků Vězeňské služby a zaměstnanců zařazených k výkonu práce ve Vězeňské službě spáchané při výkonu služby nebo při plnění pracovních úkolů.

Úkoly zajišťují ve Vězeňské službě vězeňská stráž, justiční stráž, správní služba, Akademie Vězeňské služby a pověřené orgány Vězeňské služby.

Organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství Vězeňské služby, vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, Střední odborné učiliště a Akademie Vězeňské služby.

V ČR je 35 věznic, které jsou rozmístěny po celé republice.

Mapa organizačních jednotek



28

Vězeňská služba ČR k 31. 12. 2019 zaměstnávala 11 312 zaměstnanců. 6985 příslušníků ve služebním poměru podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a 4327 zaměstnanců v pracovněprávním vztahu k Vězeňské službě podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Složení vězeňské populace se průběžně mění, kdy v posledních letech je znát mírně klesající trend v celkovém počtu vězňených osob.

²⁸ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-sluzby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 10.11.2020

Počet vězňů v letech 2010 - 2019²⁹

Tabulka č. 1: Počet vězňů v letech 2010 - 2019

2010	21 892
2011	23 154
2012	22 612
2013	16 609
2014	18 658
2015	20 866
2016	22 481
2017	22 159
2018	21 577
2019	21 048

Počet vězňů k 23. 11. 2020³⁰

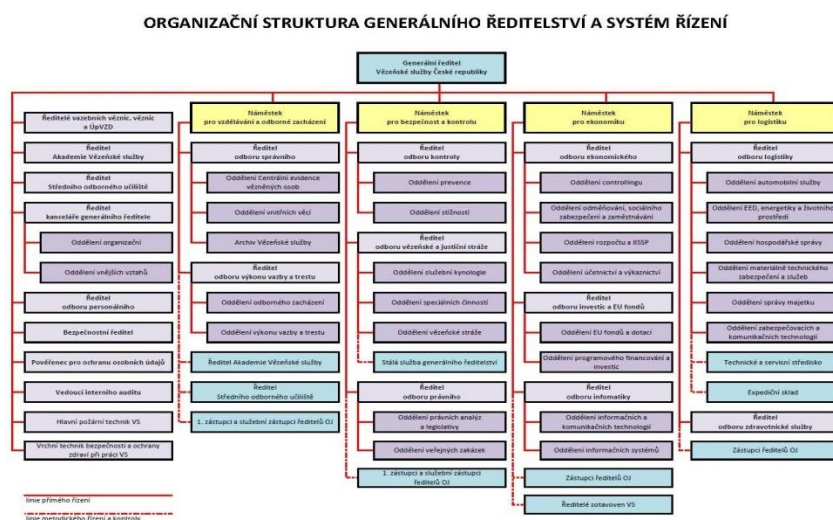
Tabulka č. 2: Počet vězňů k 23. 11. 2020

Stav k 23. 11. 2020	Muži	Ženy	Mladiství	Cizinci	Celkem
Počet vězňů	17837	1597	94	1567	19639
Počet obviněných	1498	108	26	378	1606
Počet chovanců	89	10	N/A	3	99
počet odsouzených	16250	1479	68	1180	17729
S ostrahou nízký	620	187	N/A	48	807
S ostrahou střední	4209	561	N/A	220	4770
S ostrahou vysoký	10250	687	N/A	758	10937
Se zvýšenou ostrahou	1111	36	N/A	154	1147
Počet doživotně odsouzených	43	3	N/A	N/A	46

²⁹ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-slужby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 10.11.2020

³⁰ <https://www.vscr.cz/informacni-servis/rychla-fakta/> 23. 11. 2020

Tabulka č. 3: Organizační struktura GRŘ VS ČR



31

3. Systém odborné přípravy zaměstnanců VS ČR

3.1. Historie odborného vzdělávání zaměstnanců věznic na území ČR

V minulosti vzdělávání osob, které vedle zajišťování veřejného pořádku vykonávaly i dozorcí a strážní službu u vězňů, bránilo i jejich snížené sociální postavení. Byly nazývány bířící, kteří ve veřejném zájmu „brali“ svobodu, tj. zatýkali a věznili. Přesto, že konali společensky potřebnou činnost, bylo jejich povolání považováno za nepočetné, neboť obdobně jako metaři, hrobníci, rasové a kati vykonávali činnost související se špínou, zločinem, trestem a smrtí. Na sníženém sociálním postavení těchto osob nezměnil nic ani patent císařovny Marie Terezie z roku 1772, který stanovil, že pokud tyto osoby přestanou provozovat své „nečisté“ řemeslo, mají být opět považovány za řádné lidi. Dokonce lze říci, že pro některé jednotlivce jsou tato povolání „nečistá“ dodnes. První požadavky na kvalifikaci vězeňské dozorcí stráže se objevují v roce 1788, kdy byla k výkonu doživotního trestu odnětí svobody pro obyvatele z Čech, Moravy a Slezska určena brněnská pevnost Špilberk. Správce věznice a jeho zástupce 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 pití a hrám. Vlastní ostrahu vězňů zajišťovali dozorcí, většinou dosavadní příslušníci městské gardy. Dozorcům tehdy stačilo pouze základní vzdělání na úrovni trivium – umět číst, psát a počítat.³²

Zestátnění vězeňství v roce 1850 a jeho podřízení ministerstvu práv (ministerstvu spravedlnosti) v roce 1865 vedlo k převedení vězeňských dozorců z působnosti územní správy do kompetence ministerstva. V této době také dochází k diferenciaci strážní a dozorcí služby. Zatímco k vnějšímu střežení bylo nadále používáno vojska, zajišťování vnitřní bezpečnosti a pořádku prováděli dozorcí jako zaměstnanci justice. Zásadní úprava sociálního

³¹ https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/10/Organizační_struktura2019.jpg 20.5.2020

³² UHLÍK J. *Historie českého vězeňství*. Stráž pod Ralskem: IV VS ČR, 2005

postavení dozorců byla provedena v roce 1914 vydáním zákona, kterým vznikl Sbor stráže vězeňské. Tímto zákonem byla činnost dozorců povýšena na státní službu, za kterou náležel pravidelný plat a penze. Po vzniku Československé republiky v roce 1918 se sociální postavení dozorců a úředníků vězeňské správní služby rovněž podstatně neodlišovalo od podoby, kterou mělo za habsburské monarchie. Zásadně se nezměnilo ani v období tzv. Protektorátu Čechy a Morava, i když byly veškeré protektorátní úřady podřízeny německé okupační správě. Po vzniku Československé republiky v roce 1918 byl převzat a kontinuálně rozvíjen justiční a vězeňský systém rakouské monarchie. Pozornost byla především věnována zacházení s mladistvými vězni a tzv. politickými provinilci. Při výběru úředníků věznic a trestnic byla dávána přednost uchazečům z řad vojenských osob, které měly maturitní vzdělání a ve vojsku dosáhli důstojnické hodnosti. Např. v plzeňské trestnici v letech 1878 - 1924 stáli v čele trestnice vždy důstojníci, kteří sloužili v rakouské armádě.³³

Ve 30. letech 20. století se členili vězeňští úředníci jednak na právní úředníky, jimiž byli praktičtí právníci s odbornou vězeňskou kvalifikací, jednak na úředníky vězeňské správní služby, jimiž byli absolventi středních škol s maturitou a odbornou vězeňskou kvalifikací a na inspektory vězeňské stráže, kteří byli vybíráni z řad kvalifikovaných vrchních dozorců. Tyto úředníky pak doplňovali vězeňští lékaři, učitelé a duchovní na plný nebo částečný úvazek. V nově zřízeném Kriminologickém ústavu při právnické fakultě Univerzity Karlovy byly pořádány kriminologické kurzy i pro vězeňské úředníky. Dozorci vězňů byli připravováni v tříměsíčním odborném teoreticko-praktickém kurzu zakončeném zkouškou. Od roku 1938 byl prováděn výcvik dozorců i dozorkyň v sebeobraně (jiu-jitsu), který započal v pankrácké věznici. V období tzv. Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945) se zásady výběru uchazečů a přípravy vězeňských úředníků a dozorců pro výkon služby prakticky nezměnily, ale od roku 1941 museli dozorcí absolvovat kurz němčiny. Až do roku 1947 byly prováděny odborné zkoušky, předepsané k dosažení služebních míst úředníků vězeňské strážní a správní služby, které zahrnovaly předměty všeobecného vzdělání (státní jazyk, počty a měřictví, občanská nauka, společenská výchova a zdravotní věda) a předměty odborné (trestní právo, kriminální psychologie a sociologie, dějiny vězeňství, hospodářská administrativa, vězeňské účetnictví, strážní služba, služební právo a platové předpisy vězeňských zaměstnanců). Politické vítězství Komunistické strany Československa (KSČ) v roce 1948 vedlo k čistkám na středních a vysokých školách, jejichž obětmi byli opět učitelé a studenti. K urychlení odborné přípravy osob z řad členů KSČ, které měly zaujmout významná místa ve státní správě, bylo organizováno zkrácené studium formou různých kurzů, které nahrazovalo řádné středoškolské a vysokoškolské vzdělání.³⁴

Předchůdcem Vězeňské služby ČR byl Sbor nápravné výchovy, který vznikl v resortu ministerstva vnitra ČSSR 15. 7. 1965. Od 1. 1. 1969 v rámci dělení kompetencí ve federativně uspořádaném státě přešel Sbor nápravné výchovy do resortu ministerstva spravedlnosti ČSR.

Pro realizaci zákona o výkonu trestu odnětí svobody č. 59/1965 Sb., který byl již koncipován podle doporučení vydaných OSN formou Standardních minimálních pravidel pro zacházení s vězni z roku 1957, bylo nezbytné usilovat o zvyšování kvalifikace

³³ UHLÍK J. *Historie českého vězeňství*. Stráž pod Ralskem: IV VS ČR, 2005

³⁴ UHLÍK J. *Historie českého vězeňství*. Stráž pod Ralskem: IV VS ČR, 2005

vězeňského personálu, proto ministr spravedlnosti ČSR zřídil v roce 1970 resortní odbornou školu v Ostrově nad Ohří. Ta se téhož roku stala střední odbornou školou (dále jen SOŠ SNV). Ve čtyřletém studijním oboru v letech 1970–1994 úspěšně maturovalo celkem 560 absolventů. Škola zabezpečovala také sedmitýdenní nástupní kurzy, v jejichž osnovách byly odborné předměty: nápravná výchova s metodikou, bojová a tělesná příprava, psychologie a pedagogika. V letech 1970–1980 ukončilo v Ostrově nad Ohří nástupní kurz 4738 příslušníků, z toho 354 žen.

V průběhu následujících let se několikrát měnilo organizační začlenění, sídlo i název školy. V roce 1975 se SOŠ SNV stala pobočkou nově založené Praporčické školy SNB v Brně. SOŠ SNV byla roku 1980 přemístěna nejprve do pobočky PŠ SNB v Zastávce u Brna. V letech 1980–1981 tam nástupní kurz ukončilo 530 příslušníků, z toho 35 žen. V roce 1982 se SOŠ stěhovala spolu s pobočkou Praporčické školy SNB do nově dokončeného školského areálu PŠ SNB v Brně, kde měla k dispozici šestipatrovou budovu s kabinety pro učitele a čtyřlůžkovými pokoji pro studenty. Osm učeben a specializované učebny byly v samostatné části areálu PŠ SNB. V letech 1982–1989 v Brně ukončilo nástupní kurz 2809 příslušníků, z toho 269 žen. Po listopadu 1989 nastala zásadní změna v pojetí vzdělávání pracovníků vězeňství v roce 1992, kdy byl přijat zákon o Vězeňské službě a justiční strážní č. 555/1992 Sb.

Roku 1992 se SOŠ SNV rozkazem ministra spravedlnosti transformovala v Institut vzdělávání Vězeňské služby. Délka nástupních kurzů byla stanovena na 3 až 10 týdnů podle náročnosti vykonávaného typu práce, příslušníkům vězeňské stráže byly kurzy prodlouženy na šestnáct týdnů a jejich součástí byla i řízená čtyřtýdenní praxe vykonávaná ve vybraných věznicích. Zároveň v Brně skládali maturitu příslušníci, kteří započali studium ještě před rokem 1989. Poslední maturity se konaly r. 1994 a později se již akreditaci maturitního studia nepodařilo obnovit. V září 1994 vzniklo vzdělávací středisko ve Stráži pod Ralskem a od roku 1995 se připravovalo k otevření další středisko v Kroměříži, kde na základě dohody s Justiční akademií vznikly nové prostory pro vzdělávání zaměstnanců VS ČR zprovozněné v roce 1996 (středisko bylo zrušeno 31. 7. 2006).

Od 1. 11. 1996 se sídlo Institutu přestěhovalo z Brna do Stráže pod Ralskem. Od 1. září 2013 dochází na základě schválené novely zákona č. 555/1992 Sb. ke změně názvu organizace, a to z Institutu vzdělávání VS ČR na Akademií Vězeňské služby.³⁵

3.2. Legislativní úprava (mezinárodní, ČR)

Odborné vzdělávání vězeňského personálu je upraveno řadou norem, kdy jednou z těchto norem je i norma mezinárodní. Doporučení výboru ministrů Rady Evropy k Evropským vězeňským pravidlům ze dne 11. ledna 2006 stanoví v kapitole *Výcvik vězeňských pracovníků*:

81.1 Před nastoupením do služby musí personál projít výcvikem týkajícím se jejich obecných a konkrétních povinností a musí absolvovat teoretické i praktické zkoušky.

³⁵ <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/informacni-servis/historie/> 5. 9. 2020

81.2 Vedení věznic zajistí, že si v průběhu své pracovní kariéry budou všichni zaměstnanci **udržovat a zdokonalovat své znalosti a profesionální způsobilost účasti v kurzech při zaměstnání** a že jejich profesní rozvoj bude zajišťován ve vhodných časových intervalech.

81.3 Personál, který pracuje se specifickými skupinami vězňů, jako jsou například cizí státní příslušníci, ženy, mladiství nebo duševně nemocní vězni apod., musí absolvovat **speciální školení zaměřené na jejich specializovanou práci**.

81.4 Školení všech pracovníků musí obsahovat i vzdělávání v oblasti mezinárodních a regionálních dokumentů a norem týkajících se lidských práv, zejména Evropské úmluvy o lidských právech a Evropské úmluvy o zamezení mučení a nelidského nebo ponižujícího zacházení nebo trestání, včetně používání Evropských vězeňských pravidel.³⁶

Vytváření podmínek pro řádný výkon služby a práce je jednou z povinností Vězeňské služby, jak vyplývá z řady zákonných norem, kromě již výše uvedeného zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů stanoví v § 77 odst. 11 písm. d): „**Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tím účelem zajišťuje pro příslušníky zejména podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice.**“

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce stanoví v § 103, že „**zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce, a dále při změně pracovního zařazení, druhu práce; při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů; v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.**“ Dále zaměstnavatel zajišťuje dle § 227 **odborný rozvoj zaměstnanců**, který zahrnuje zejména „**zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace.**“

Odborné vzdělávání vězeňského personálu jeho realizace, průběh a organizace je zejména upraveno normami interními.

Základním interním dokumentem je nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR, jehož „**účelem je vymezit organizaci a systém vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky, vymezit působnost a odpovědnost organizačních jednotek Vězeňské služby České republiky a vedoucích služebních funkcionářů a vedoucích zaměstnanců při realizaci vzdělávací činnosti, stanovit strukturu a formy vzdělávání příslušníků ve služebním poměru k Vězeňské službě a zaměstnanců v pracovním poměru k Vězeňské službě, jejich materiální zabezpečení v průběhu vzdělávání a personální pravomoc ředitele Akademie Vězeňské služby.**“

³⁶ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/Evropská-vězeňská-pravidla.pdf> 5.9.2020

Nařízením generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 60/2017, kterým se stanoví rozsah služební a profesní přípravy příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky jsou dle § 1 upraveny „*pokyny k organizaci a provádění služební a profesní přípravy ve Vězeňské službě České republiky, tematický plán služební a profesní přípravy ve Vězeňské službě, plán školení a hodnocení služební a profesní přípravy na Generálním ředitelství Vězeňské služby, plán školení a hodnocení služební a profesní přípravy ve vazebních věznicích, věznicích a v ústavech pro výkon zabezpečovací detence, plán školení a hodnocení služební a profesní přípravy v Akademii Vězeňské služby.*“

Základní interní normou upravující odborné vzdělávání na konkrétní organizační jednotce v průběhu kalendářního roku je nařízení příslušného ředitele této organizační jednotky. V případě Věznice Plzeň je to nařízení ředitele Věznice Plzeň č. 35/2019 k provedení školení a výcviku služební a profesní přípravy příslušníků a zaměstnanců Věznice Plzeň na rok 2020. Zde jsou již stanoveny konkrétní formy hodnocení, organizace, termíny, rozčlenění do skupin, úkoly jednotlivých instruktorů a školitelů atd.

3.3. Akademie Vězeňské služby ČR

K 31. 12. 2020 zajišťovalo v souladu s níže uvedeným statutem činnosti Akademie VS ČR 53 zaměstnanců. 19 příslušníků ve služebním poměru podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a 34 zaměstnanců v pracovněprávním vztahu k Vězeňské službě podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

*„Akademie Vězeňské služby má jako samostatná organizační jednotka Vězeňské služby ČR status **centrálního rezortního vzdělávacího zařízení s celorepublikovou působností**, které zajišťuje příslušníkům a zaměstnancům všech ostatních organizačních jednotek z celé České republiky **základní kvalifikaci** nezbytnou pro vykonávání jejich pracovních a služebních povinností a během celého jejich profesního života jim umožňuje **další rozvoj odborných kompetencí**, přitom plní roli bezprostředního poskytovatele vzdělávání, v oblasti mezioborové a meziresortní spolupráce a nezbytné vnitřní výměny zkušeností také v širším smyslu roli koordinační, v oblasti zaměřené na veřejnost úlohu osvětovou a preventivní, pro potřeby rozvoje teoretické báze výuky se pak účelově podílí také na rozvoji vědecké a výzkumné činnosti v oblasti penologie a penitenciaristiky. Vlastní výuka je zajišťována 16 kmenovými vyučujícími a na výuce se též podílí členové vedení Akademie. Pro zajištění vzdělávací činnosti využívá Akademie VS též spolupráce s externími vzdělávacími subjekty na základě výběrových či poptávkových řízení“³⁷*

Akademie VS ČR realizuje či organizačně zajišťuje prohlubující kurzy v souladu s požadavky organizačních jednotek a vedoucích funkcionářů GŘ VS ČR. Cílem kurzů je, aby zaměstnanci získali odbornost potřebnou k výkonu své funkce, případně aby splnili zákonné podmínky pro další výkon své funkce. Některé kurzy byly zajišťovány ve spolupráci s

³⁷ <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/o-nas/zakladni-informace/> 28.4.2020

externími vzdělávacími subjekty na základě požadavků jednotlivých odborů generálního ředitelství VS ČR.

- SARPO (souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených) – kurz určený pro odborné zaměstnance odd. VV, VTOS a VZD se zaměřením na práci s počítačovým programem a následným vyhodnocováním výsledků a údajů, realizovaný lektory z řad zaměstnanců VS ČR – délka trvání 3 dny. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 144 zaměstnanců.
- Doplnující pedagogické studium pro odborné zaměstnance odd. VV, VTOS a VZD (vychovatele), kteří nemají potřebné vysokoškolské vzdělání pedagogického směru – 5týdenních soustředění s dílčími zkouškami a zápočty ze 4 základních předmětů a následnou závěrečnou zkouškou. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 66 zaměstnanců.
- Sociálně psychologický výcvik pro odborné zaměstnance odd. VV, VTOS a VZD, kteří v rámci plnění programů zacházení realizují speciální výchovné a terapeutické aktivity. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 57 zaměstnanců.
- Nové předpisy BOZP a PO – školení pro techniky bezpečnosti práce a požární techniky. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 36 zaměstnanců.
- Novela zákona č. 133/1985 Sb. pro techniky bezpečnosti práce a požární techniky. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 38 zaměstnanců.
- Identifikace příznaků radikalizace v prostředí věznic ČR – třídní kurz určený jak pro příslušníky, tak i pro zaměstnance – specialisty odd. VV a VTOS realizovaný ve spolupráci s Policejní Akademií Praha; kurz proběhl na půdě Policejní Akademie Praha. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 61 zaměstnanců.
- Zákonné vzdělávání sociálních pracovníků – třídní kurz akreditovaného vzdělávání sociálních pracovníků v souladu s ustanovením § 111 zákona č. 108/2016 Sb., o sociálních službách (dále jen „zákon“), další vzdělávání sociálních pracovníků v rozsahu 16 hodin. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 133 zaměstnanců.
- Školení nových trenérů v programu 3Z – školení trenérů výcvikového resocializačního skupinového programu 3Z (zastav se, zamysli se a změň se). V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 22 zaměstnanců.
- Test ruky (Handtest) – třídní kurz pro psychology pracující s tímto diagnostickým nástrojem. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 15 zaměstnanců.
- Test stromu (Baumtest) - třídní kurz pro psychology pracující s tímto diagnostickým nástrojem. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 15 zaměstnanců.
- MMPI – 2 - kurz pro psychology pracující s tímto diagnostickým nástrojem v rozsahu tří třídních soustředění. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 15 zaměstnanců.
- Základní kurz angličtiny pro penitenciární praxi a následný udržovací seminář. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 25 zaměstnanců.
- Vhled do penitenciární polštiny. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 13 zaměstnanců.

- Kurz pro zaměstnance zabezpečovací detence – kurz realizovaný pro vybrané zaměstnance Ústavu pro výkon zabezpečovací detence ve spolupráci s odbornými zaměstnanci (psychologové a psychiatři) Psychiatrické nemocnice Bohnice. V roce 2019 se kurzu zúčastnilo 13 zaměstnanců.³⁸

„Akademie VS ČR spolupracuje na základě dohod či prohlášení o spolupráci se vzdělávacími středisky vězeňských služeb Slovenska, Polska, Dolního Saska, Ukrajiny, Francie a Rumunska a Lotyšska. Nejdůležitější formou spolupráce jsou odborné stáže, díky nimž se zaměstnanci seznamují se systémy vzdělávání vězeňských služeb v Evropě, s konkrétními vzdělávacími programy, podmínkami pro výuku, aktuálními problémy či inovativními metodami vzdělání. Výměna informací a zkušeností slouží jako inspirace pro zkvalitňování vzdělávání či jako zdroj pro zařazení do výuky. Nejfrekventovanější formou spolupráce je výměna informací a materiálů elektronickou poštou. Akademie VS je od roku 2016 členem mezinárodní asociace European Penitentiary Training Academies EPTA <http://epta.euopris.org/>. EPTA každoročně pořádá konference na aktuální témata související se vzděláváním vězeňského personálu v jedné z členských zemí.“³⁹

3.3.1. EPTA (European Penitentiary Training Academies – sdružení evropských vzdělávacích zařízení zajišťujících vzdělávání vězeňského personálu)

Síť European Penitentiary Training Academy (EPTA) byla založena v roce 2010 vedoucími institucí, které zajišťují vzdělávání vězeňského personálu za účelem vytvoření struktury k podpoře sdílení vzdělávacích metodik v celé Evropě.

Cílem EPTA je rozvíjet spolupráci ke zkvalitnění jak vstupního, tak následného vzdělávání vězeňského personálu. Z 11 zakládajících členů v roce 2010 se EPTA rozšířila na 25 členů z regionu Rady Evropy. EPTA se schází jednou ročně v jedné z partnerských zemí po dobu dvou dnů za účelem diskuse o nejnovějším vývoji v tomto odvětví. V obdobích mezi zasedáními členové vstupují do dvoustranného sdílení informací a vzájemných návštěv.

Řídící výbor je poradním orgánem. Výbor se skládá z členů řídicí skupiny aktuálního projektu EU na posílení sítě EPTA. Vedle 4 zástupců EPTA (Francie, Rumunsko, Švédsko, Irsko) jsou členy řídicího výboru prezident EPTA a styčná osoba EuroPris (Evropská organizace pro vězeňské a nápravné služby).

Od ledna 2019 spravuje sekretariát EPTA Evropská organizace pro vězeňské a nápravné služby (EuroPris). EuroPris odpovídá za webovou stránku, správu a registraci členství v EPTA. EuroPris také souhlasil s převzetím odpovědnosti za externí komunikaci EPTA a za sdílení informací prostřednictvím svého dvouměsíčního zpravodaje.

V roce 2020 za slovenského předsednictví uspořádalo Generální ředitelství Sboru vězeňské a justiční stráže výroční konferenci EPTA ve dnech 28. – 29. září 2020 ve formě online konference. Hostitelé a řídicí výbor EPTA se rozhodli uspořádat konferenci online kvůli situaci související s krizí Covid-19. Během online konference byla pozornost

³⁸ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-sluzby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 10. 12. 2020

³⁹ <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/zahranicni-spoluprace-akademie-vs-cr/> 28.4.2020

zaměřena na výměnu zkušeností s realizací výuky v souvislosti se současnou pandemií a byla prezentována další témata o inovativních metodách a přístupech ve výcviku zaměstnanců věznic se zaměřením na problematiku vězně.⁴⁰

4. Druhy odborného vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR

Cílovou osobou (účastníkem) vzdělávací činnosti Akademie VS ČR je příslušník ve služebním poměru nebo zaměstnanec v pracovněprávním vztahu k Vězeňské službě. Vzdělávací činnost Vězeňské služby ČR je ale zaměřena širěji. Kromě zaměření na vězněné osoby, kdy jejich vzdělávání zajišťuje Střední odborné učiliště Vězeňské služby ČR, je vzdělávací činnost Vězeňské služby zaměřena i na jiné osoby, a to zpravidla realizací stáží nebo exkurzí v organizačních jednotkách (ve věznicích).

Vzdělávací činnost příslušníků a zaměstnanců se dělí na vstupní vzdělávání a prohlubující vzdělávání.

Vstupní vzdělávání se člení na vzdělávání:

- **úvodní**, které se zahajuje bezprostředně po vzniku služebního nebo pracovního poměru a probíhá v organizační jednotce určené jako místo výkonu služby nebo sjednané jako místo výkonu práce a ukončuje se nejpozději do tří měsíců od jeho zahájení. Cílem je předat příslušníkovi nebo zaměstnanci informace a znalosti směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat službu nebo sjednanou práci ve Vězeňské službě, včetně seznámení s právními a vnitřními předpisy, z nichž vyplývají jeho povinnosti a práva vztahující se k vykonávané službě nebo práci. Obsahem jsou například základní informace o činnosti Vězeňské služby a povinnostech příslušníků a zaměstnanců v době krizového řízení, seznámení s vybranými právními předpisy a vnitřními předpisy Vězeňské služby (zákony o Vězeňské službě, výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby...), seznámení se základy práce s informačními technologiemi ve Vězeňské službě a se zdroji elektronických informací, včetně jejich ochrany, seznámení s praxí Vězeňské služby v oblasti environmentální výchovy a osvěty (výchova k ochraně životního prostředí), základní znalosti a dovednosti příslušníka nebo zaměstnance potřebné k výkonu požadované činnosti a seznámení s dalšími oblastmi podle potřeby organizační jednotky (zejména zásady vnitřní bezpečnosti věznic)
- **následné**, které se uskutečňuje prezenční nebo distanční formou základní odborné přípravy příslušníků a zaměstnanců, kteří byli přijati do služebního nebo pracovního poměru, v jednotlivých typech **základní odborné přípravy**. Je nutné zmínit, že absolvování základní odborné přípravy a úspěšné složení závěrečné zkoušky je kvalifikačním požadavkem nebo dalším odborným požadavkem a jeho neabsolvování je důvodem pro ukončení služebního nebo pracovního poměru. Vstupní vzdělávání následné se zahajuje nejdříve po absolvování vstupního vzdělávání úvodního a ukončuje se nejpozději do dvanácti měsíců od

⁴⁰ <https://www.epta.info/about/presidency/> 15.11.2020

vzniku služebního nebo pracovního poměru. Obsah vstupního vzdělávání následného je určován **projekty základní odborné přípravy** a učebními plány pro jednotlivé typy základní odborné přípravy

Prohlubující vzdělávání se člení na vzdělávání:

- **manažerské**, jehož koncepce je dána pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a v bezpečnostních sborech, kdy je zaměřena na získání, osvojení a rozvinutí pracovní kompetence, sociální kompetence, rozvoj osobnostních předpokladů a ucelených znalostí o procesech manažerského řízení a rozhodování vedoucími služebními funkcionáři a vedoucími zaměstnanci Vězeňské služby. Manažerské vzdělávání je určeno pro příslušníky ustanovené na služebním místě vedoucího služebního funkcionáře a pro zaměstnance, kteří vykonávají práci na vedoucím místě, na které byli jmenováni a jsou vedoucími zaměstnanci podle pracovní smlouvy, kdy je zaměřeno podle stupně řízení na vrcholový management, střední management a základní management
- **jazykové**, které se vztahuje na příslušníka ustanoveného na služebním místě nebo na zaměstnance na pracovním místě, po nichž se vyžaduje aktivní používání cizího jazyka při výkonu pracovních nebo služebních činností, anebo se vyžaduje aktivní používání cizího jazyka v jiné souvislosti, jež je ve vztahu k plnění úkolů Vězeňské služby
- **doplňující pedagogické studium** je dlouhodobý kurz určený pro zaměstnance, kteří jsou absolventy středních (případně vysokých) škol jiného než pedagogického zaměření, zařazené na funkcích, na nichž je požadováno předchozí pedagogické vzdělání. Jeho absolvováním posluchač splní kvalifikační požadavky kladené na pedagogického pracovníka na úrovni funkce vychovatel. Tato forma vzdělání garantovaná Akademií je platná pouze pro Vězeňskou službu, a proto řada zaměstnanců volí absolvování doplňujícího pedagogického studia mimo vzdělávací struktury Vězeňské služby, převážně studiem na veřejných a soukromých vysokých školách
- **odborné vzdělávání** je vzdělávání uskutečňované zejména formou specializačních kurzů, školení, seminářů, e-learningového studia, panelových diskusí, formou stáže nebo exkurze nebo prostřednictvím porad, kdy se obsahově člení podle profesního složení příslušníků a zaměstnanců, podle potřeb a požadavků organizačních jednotek a zahrnuje všechny oblasti odborných, speciálních a vymezených činností pro zabezpečení výkonu služby a práce ve Vězeňské službě. Na závěr specializačního kurzu, školení, semináře, e-learningového studia nebo jiné formy odborného vzdělávání jsou posluchači povinni prokázat teoretické znalosti a praktické dovednosti získané v průběhu absolvování vzdělávacího modulu či vzdělávacího programu. Za způsob hodnocení, obsah a formu závěrečného ověření vědomostí a dovedností zodpovídá vedoucí kurzu s příslušnými lektory nebo externími vzdělávacími subjekty, jež zajišťovaly danou vzdělávací aktivitu. O prokázání vědomostí a dovedností posluchači zpravidla obdrží osvědčení.

Účast příslušníka nebo zaměstnance na vzdělávací činnosti realizované Vězeňskou službou ČR je dobou výkonu služby nebo výkonem práce a je zpravidla prováděno prezenční formou jako denní studium se zajištěním bezplatného ubytování a stravování. Základní odborná příprava se uskutečňuje a povoluje pouze výjimečně kombinovanou formou (individuální studium) v případě odůvodněné a nadřízeným doporučené žádosti (schvaluje ředitel Akademie) pokud příslušník nebo zaměstnanec pečuje samostatně o dítě ve věku do 10 let nebo o osobu blízkou, která vyžaduje osobní péči, při tíživých sociálních, rodinných nebo zdravotních problémech dlouhodobějšího nebo trvalého charakteru, v případě přechodu zaměstnance na jinou funkci, v případě změny kvalifikačního požadavku v důsledku organizačních změn a v případě, že zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek.⁴¹

5. Typy základní odborné přípravy

Podle zařazení příslušníka do výkonu služby nebo zaměstnance k výkonu sjednaného druhu práce se základní odborná příprava člení na typ:

- „A“ - příprava pro příslušníky bez rozdílu služebního zařazení,
- B/1“ - příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami, avšak nepodílejí se přímo na realizaci programů zacházení,
- B/2“ - příprava pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení,
- „B/3“ - příprava pro zaměstnance – zdravotnický personál,
- „B/4“ - nástupní školení zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami,
- „I“ - nástupní školení zaměstnanců, kteří nepracují v přímém styku s vězňenými osobami.

5.1. Základní odborná příprava typu „A“

Profil absolventa

Základní odborná příprava typu „A“ (dále jen ZOP A) je zaměřena na všestrannou přípravu příslušníka k výkonu služby a na jeho profesní orientaci ve Vězeňské službě ČR. Je integrální součástí systému celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě ČR, kdy zahrnuje složky rozumové, mravní, tělesné, estetické a environmentální výchovy. Projekt ZOP je sestaven 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.

⁴¹ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR

Klíčové kompetence

Absolvent ZOP A získává následující základní vědomosti a dovednosti:

- 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 úmluvách 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
- kulturního 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 donucovacími prostředky a zbraněmi s přihlédnutím k ochraně života a zdraví vězněných osob

Cílová skupina

Všichni nově nastupující příslušníci Vězeňské služby ČR.

Časový přehled a organizace ZOP A pro příslušníky Vězeňské služby

ZOP A se skládá z několika na sebe navazujících částí, jejichž časová dotace a obsahová náplň vychází z aktuálních požadavků penitenciární praxe v České republice, z poznatků moderní penologie a dalších souvisejících vědních oborů. Jak vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 361/2003 Sb. ve své obecné části k § 9 až 12 uvádí, že „Účelem služebního poměru na dobu určitou je, aby bezpečnostní sbor v této době ověřil způsobilost příslušníka k výkonu služby a k přechodu do služebního poměru na dobu neurčitou.“ Na základě této teze je celková délka základní odborné přípravy příslušníka shodná s délkou služebního poměru na dobu určitou, aby sama organizační jednotka měla dostatek času na posouzení osobnostních a služebních kvalit konkrétního příslušníka.

První přípravné období v délce 4 – 8 týdnů probíhá v organizační jednotce, jež příslušníka přijala do služebního poměru. Bezprostředně po přijetí do služebního poměru se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím v rámci své organizační jednotky, ve které se rozhodl pracovat, je stanoveným způsobem vystrojen, vyzbrojen a získává základní informace o Vězeňské službě ČR jako celku. Současně se seznámí s organizační strukturou a chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které mu umožní vykonávat základní služební činnosti, k nimž je zařazován do doby, než je povolán do Akademie ke studiu v rámci ZOP A. Už v této počáteční fázi řídí a kontroluje jeho činnost zástupce vedoucího oddělení (zástupce vedoucího oddělení vězeňské stráže pro strážné, resp. zástupce vedoucího oddělení výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody pro dozorce, případně oblastní velitel justiční stráže).

Na přípravné období navazuje výuka a výcvik probíhající v Akademii Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem. Toto období trvá 13 týdnů a je zakončeno závěrečnou

zkouškou, jejím úspěšným vykonáním je příslušník plně způsobilý k výkonu služby ve VS ČR.

Další etapa základní odborné přípravy trvající zpravidla 2 až 2,5 roku je tvořena vlastním výkonem služby spojeným s dalším získáváním praktických zkušeností ve vlastní organizační jednotce. Poznatky o průběhu služby a plnění zadaných úkolů jsou součástí pravidelného služebního hodnocení příslušníka.

Poslední etapou základní odborné přípravy je přípravný kurz ke složení služební zkoušky. Délka přípravného kurzu je 4 dny, tj. 28 vyučovacích hodin včetně složení vlastní zkoušky.⁴²

V roce 2019 absolvovalo ZOP typu A 623 studentů.⁴³

5.2. Základní odborná příprava typu „B/2“ pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení⁴⁴

Profil absolventa

Absolvent základní odborné přípravy typu „B/2“ (dále jen ZOP B/2) získá základní orientaci v otázkách systému vězeňství v ČR a v metodách zacházení s vězňenými osobami. Je seznámen se současnou filozofií zacházení s vězňenými osobami a orientuje se v právní úpravě vězeňství, včetně vybraných interních předpisů Vězeňské služby. Dále si osvojí základní poznatky z pedagogiky, psychologie, sociální práce, práva, etiky a dalších hraničních věd aplikovaných v oblasti forenzní a penitenciární.

Klíčové kompetence

Absolvent ZOP B/2 získává následující základní vědomosti a dovednosti:

- 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 úmluvách a pravidlech upravujících zacházení s vězni

⁴² Projekt základní odborné přípravy typu „A“

⁴³ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-sluzby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 5. 1. 2021

⁴⁴ § 41 z. č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody: Program zacházení se zpracovává na základě komplexní zprávy o odsouzeném s ohledem na délku trestu, charakteristiku osobnosti a příčiny trestné činnosti. Komplexní zpráva je shrnutím výsledků psychologického, pedagogického, sociálního, případně lékařského posouzení, hodnocení rizik a potřeb a jiných dostupných materiálů k osobě odsouzeného; její obsah je důvěrný. Program zacházení obsahuje konkrétně formulovaný cíl působení na odsouzeného, metody zacházení s odsouzeným směřující k dosažení cíle a způsob a četnost hodnocení. Pravidelnou součástí programu zacházení je určení způsobu zaměstnávání odsouzeného, případně jeho účasti na pracovní terapii, vzdělávání anebo jiné náhradní činnosti, směřující k vytvoření předpokladů pro jeho soběstačný život v souladu se zákonem. Pokud u odsouzeného přichází v úvahu více variant programu zacházení, umožní se mu výběr.

- 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
- kulturního 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

Cílová skupina

Všichni nově nastupující občanští pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Jde zejména o zaměstnance oddělení výkonu vazby a trestu (Vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, sociální pracovníci...).

Časový přehled a organizace ZOP B/2

ZOP B/2 se skládá ze dvou na sebe navazujících částí, jejichž časová dotace a obsahová náplň vychází z aktuálních požadavků penitenciární praxe v České republice, z poznatků moderní penologie a dalších souvisejících vědních oborů. První přípravné období probíhá v organizační jednotce, jež zaměstnance přijala do pracovního poměru. Bezprostředně po přijetí do pracovního poměru se nově přijatý zaměstnanec seznámí s novým prostředím v rámci své organizační jednotky, ve které se rozhodl pracovat a získává základní informace o Vězeňské službě ČR jako celku. Současně se seznámí s organizační strukturou a chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které mu umožní vykonávat základní pracovní činnosti, k nimž je zařazován do doby, než je povolán do Akademie ke studiu v rámci ZOP B/2.

Na přípravné období navazuje výuka probíhající v Akademii Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem. Toto období trvá 7 týdnů a je zakončeno závěrečnou zkouškou, jejím úspěšným vykonáním je zaměstnanec plně způsobilý k výkonu práce ve VS ČR.⁴⁵

V roce 2019 absolvovalo ZOP typu B/2 161 absolventů.⁴⁶

5.3. Základní odborná příprava typu „B/1“ pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení

Profil absolventa

Absolvent kurzu se orientuje v základních otázkách systému vězeňství v České republice. Je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí

⁴⁵ Projekt základní odborné přípravy typu „B/2“

⁴⁶ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-slужby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 5. 1. 2021

svobody, včetně vybraných interních služebních předpisů Vězeňské služby ČR. Získá poznatky týkající se současné filosofie zacházení s odsouzenými a obviněnými v ČR, včetně seznámení s některými zahraničními zkušenostmi. Dále je informován o legislativě, která upravuje jeho pracovní zařazení, organizaci Vězeňské služby ČR. Z hlediska humanitních oborů je seznámen především s psychologickými, pedagogickými, právními a etickými aspekty penitenciární problematiky. Důraz je kladen na profesionální přístup, zvláště na problematiku dodržování zákonnosti a pozitivní postoje pracovníka vězeňství.

Klíčové kompetence

Absolvent ZOP B/1 získává následující základní vědomosti a dovednosti:

- základní orientace v právním řádu ČR
- 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
- kulturního chování při práci s vězni
- dodržování zásad profesní etiky při styku s vězněnými osobami a veřejností
- profesionální přístup, dodržování zákonnosti a pozitivní postoje pracovníka vězeňství

Cílová skupina

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

Časový přehled a organizace ZOP B/1

Základní odborná příprava B1 trvá celkem 1 týden. Je ukončena souhrnným testem, na jehož základě je předáno všem účastníkům osvědčení. Výuka je koncipována jako denní studium a je vedena formou odborného výkladu v jednotlivých třídách. Je zaměřena především na předání teoretických poznatků a jejich využití k profesionálnímu chování k vězněným osobám a přiměřené komunikaci s nimi při důsledném dodržování pravidel bezpečnosti a právních norem. V diskusní části jednotlivých vyučovacích bloků mají účastníci možnost porovnat podmínky a možnosti jednotlivých organizačních jednotek, doplnit si vědomosti a vyměnit si zkušenosti. Garantem průběžné klasifikace jsou vyučující jednotlivých předmětů.⁴⁷ V roce 2019 absolvovalo ZOP typu B/1 120 studentů.⁴⁸

⁴⁷ Projekt základní odborné přípravy typu „B/1“

⁴⁸ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-sluzby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 5.1.2021

5.4. Základní odborná příprava typu „B/3“ pro zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězňenými osobami, nepodílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení a jsou zdravotnickým personálem.

Profil absolventa

Absolvent kurzu se orientuje v základních otázkách systému vězeňství v České republice. Je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních služebních předpisů Vězeňské služby ČR. Je informován o legislativě, která upravuje jeho pracovní zařazení, organizaci Vězeňské služby ČR. Důraz je kladen na profesionální přístup, zvláště na problematiku dodržování zákonnosti a pozitivní postoje pracovníka vězeňství.

Klíčové kompetence

Absolvent ZOP B/3 získává následující základní vědomosti a dovednosti:

- základní orientace v právním řádu ČR
- respektování lidských práv osob ve výkonu vazby, výkonu trestu a zabezpečovací detence a jejich osobní důstojnosti
- dodržování zásad profesní etiky při styku s vězňenými osobami a veřejností
- profesionální přístup, dodržování zákonnosti a pozitivní postoje pracovníka vězeňství

Cílová skupina

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

Časový přehled a organizace ZOP B/3

Základní odborná příprava B3 trvá celkem 1 týden. Je ukončena souhrnným testem, na jehož základě je předáno všem účastníkům osvědčení. Výuka je koncipována jako denní studium a je vedena formou odborného výkladu v jednotlivých třídách. Je zaměřena především na předání teoretických poznatků a jejich využití k profesionálnímu chování k vězňeným osobám a přiměřené komunikaci s nimi při důsledném dodržování pravidel bezpečnosti a právních norem. V diskusní části jednotlivých vyučovacích bloků mají účastníci možnost porovnat podmínky a možnosti jednotlivých organizačních jednotek, doplnit si vědomosti a vyměnit si zkušenosti. Garantem průběžné klasifikace jsou vyučující jednotlivých předmětů.⁴⁹

V roce 2019 absolvovalo ZOP typu B/3 59 studentů.⁵⁰

⁴⁹ Projekt základní odborné přípravy typu „B/3“

⁵⁰ <https://www.vscz.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-slужby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 5.1.2021

5.5. Vstupní školení externích zaměstnanců a zaměstnanců VS ČR pracujících na částečný úvazek (distanční forma) typu „B/4“

Profil absolventa

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

Klíčové kompetence

Absolvent vstupního školení B/4 získává následující základní vědomosti a dovednosti:

- základní orientace v systému vězeňství v ČR
- respektování lidských práv osob ve výkonu vazby, výkonu trestu a zabezpečovací detence a jejich osobní důstojnosti
- dodržování zásad vnitřní bezpečnosti při styku s vězňenými osobami a veřejností
- profesionální přístup, dodržování zákonnosti

Cílová skupina

Všichni nově nastupující občanští pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří pracují na částečný úvazek a dále ostatní pracovníci vykonávající práci pro Vězeňskou službu ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězňenými osobami (pověřený duchovní, lékař – specialista, terapeut atd.).

Časový přehled a organizace vstupního školení B/4

Distanční forma vstupního školení typu B4 probíhá formou vstupního přednáškového bloku, kdy jsou posluchači seznámeni s vybranými tématy služebních předmětů (služební příprava, výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody) a zároveň obdrží seznam zpracovaných tematických celků, které jim slouží k následnému samostudiu. Tato forma samostudia je do jednoho měsíce od nástupu a absolvování přednáškového bloku ukončena odbornou rozpravou a předáním závěrečného osvědčení o absolvování školení.⁵¹

V roce 2019 absolvovalo vstupní školení typu B/4 18 studentů.⁵²

⁵¹ Projekt vstupního školení typu „B/4“

⁵² <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-slужby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 5.1.2021

5.6. Nástupní školení zaměstnanců, kteří nepracují v přímém styku s věznými osobami „I“

Do nástupního školení jsou zařazeni zaměstnanci Vězeňské služby ČR, kteří při výkonu sjednaného druhu práce nepřicházejí do přímého styku s obviněnými a odsouzenými. Učební osnovy nástupního školení jsou spolu se seznamem literatury předány zaměstnancům VS ČR zařazeným do nástupního školení, zpravidla po realizaci úvodního školení. Přezkušování probíhá v organizačních jednotkách VS ČR a o ukončení nástupního školení vydá ředitel Akademie VS ČR rozhodnutí a úspěšným absolventům je Akademií VS ČR vydáno „Osvědčení“. Přezkoušení je provedeno formou písemného testu. Pro vydání osvědčení, a tedy úspěšného ukončení nástupního školení, je potřebné odpovědět správně na 75 % otázek testu. V případě nesplnění limitu je provedeno opakování testu v dalším termínu.⁵³ V roce 2019 absolvovalo tento typ nástupního školení 143 zaměstnanců.⁵⁴

Odborné (profesní) vzdělávání, jak již bylo zmíněno úvodem, nemá jen podobu formální a neformální, ale též svoji polohu informální (institucionálně neorganizované záměrné získávání poznatků, dovedností a znalostí). Řada zaměstnanců Vězeňské služby se vzdělává nezávisle nejen na struktuře Vězeňské služby ČR, ale zcela mimo jakkoliv institucionalizované vzdělávání s cílenou snahou se něco nového naučit. Mimo vzdělávací struktury Vězeňské služby probíhá i podstatná část formálního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby, převážně studiem na veřejných i soukromých vysokých školách v bakalářských a magisterských studijních oborech, kdy nelze dále opominout prohlubující vzdělávání středního zdravotnického personálu případně profesní vzdělávání řidičů.

6. Realizace odborné přípravy v době pandemie „coronaviru“

Celosvětová pandemie způsobená onemocněním Covid – 19 měla vliv na všechny segmenty společnosti, včetně školství. Zásadním způsobem ovlivnila i odbornou přípravu zaměstnanců Vězeňské služby ČR. S ohledem na nepříznivou epidemiologickou situaci, následná opatření vlády a GR VS ČR a s ohledem na ochranu zdraví zaměstnanců Akademie, studentů i dalších osob ve věznicích, včetně vězňů, byla zásadním způsobem upravena výuka všech typů základní odborné přípravy. I v případě základní odborné přípravy typu „A“ muselo být ustoupeno od podmínky prezenční výuky celé základní odborné přípravy (dále ZOP) a bylo též přistoupeno ke zkrácení délky výuky ze 13 na 9 týdnů. Příslušníci jsou zařazováni z epidemiologických důvodů do tříd na principu regionální lokalizace (ze stejného nebo blízkého regionu). ZOP A od začátku pandemie probíhá pouze kombinovanou formou, kdy teoretická výuka probíhá distanční formou s využitím elektronicky přístupných studijních materiálů a konzultacemi s učiteli jednotlivých předmětů prostřednictvím tel., e-mailu a Skype spojení. Pro

⁵³ Projekt nástupního školení typu „I“

⁵⁴ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-sluzby-České-republiky-za-rok-2019.pdf>

potřeby samostudia studentů a jejich domácí přípravu jsou k dispozici elektronické studijní materiály na elektronickém úložišti: <http://budnik.justice.cz/index.php/s/p6SWSyWYSC655nJ>. Z uvedených důvodů byl každému studentovi na organizační jednotce umožněn přístup ke Skype platformě (vlastní uživatelský účet a přístup k PC příslušníci mají).

S ohledem na specifiku praktických služebních předmětů a dokud to vládní opatření umožňovala, byla z těchto předmětů realizována prezenční výuka v rozsahu 1 týdne, s následnou formou konzultací a výcviku na organizačních jednotkách studentů prostřednictvím zástupců vedoucího oddělení vězeňské stráže pro služební a odbornou přípravu. Časová dotace pro tyto předměty je v rozsahu 20 hodin praktické průpravy (sebeobrana, poutání, teleskop) a 16 hodin střelecké průpravy.

Od zahájení distanční výuky musí studenti absolvovat povinné konzultace a přednášky, které jsou realizovány prostřednictvím Skype platformy na organizačních jednotkách a splnit dílčí úkoly, které jim jsou vyučujícími zasílány. Po splnění těchto úkolů jsou jim zpřístupněny na web portálu <http://webportal.vez-slu.justice.cz/akademie/default.aspx> standardizované testy ze všech vyučovacích předmětů (služební příprava, penologie, právo, psychologie, pedagogika, profesní etika a vězeňská administrativa). Po absolvování testu vyučující seznámí studenta s jeho výsledkem a s konečnou klasifikací vyučovacím předmětu na vysvědčení. Podmínkou k vykonání závěrečné zkoušky je v rámci závěrečné klasifikace hodnocení „prospěl“, což předpokládá úspěšné zvládnutí testu ze všech výše uvedených předmětů. Původní záměr realizace přezkoušení z praktických činností a ostrých školních střelb v podobě dvoudenních intenzivních výcviků v Akademii byl opuštěn a jak ostré střelby, tak přezkoušení z praktických činností probíhá na organizačních jednotkách.

Na základě uzavřené klasifikace ze všech předmětů vykonávají studenti prostřednictvím aplikace Skype závěrečnou zkoušku, která se skládá pouze z komisionálního přezkoušení teoretických znalostí vycházejících z učebních plánů jednotlivých vyučovacích předmětů. Pro zajištění regulérnosti přezkoušení před příslušnou zkušební komisí Akademie VS ČR musela každá organizační jednotka zajistit samostatnou a klidnou místnost vybavenou počítačem s webkamerou a mikrofonem, počítač s nainstalovaným programem Skype, tiskárnu propojenou s počítačem určenou pro tisk zadání, sluchátka k propojení s počítačem, po celou dobu zkoušky přítomnost IT technika k zajištění spojení a po celou dobu zkoušky přítomnost osoby pověřené ředitelem organizační jednotky k zajištění dozoru nad zkoušenými.^{55 56}

Základní odborné přípravy ostatních typů jsou realizovány výhradně distanční formou.

7. Realizace odborného vzdělávání u vybraných evropských vězeňských služeb a případné koncepční rozdíly

Odborné vzdělávání vězeňského personálu je stejně jako vězeňství samotné obrazem kulturní, socioekonomické, politicko-spoločenské úrovně a zejména historického vývoje.

⁵⁵ Pokyn ředitele Akademie č. 10/2020, kterým se stanoví harmonogram a postup při zajištění kombinované formy základní odborné přípravy a závěrečných zkoušek

⁵⁶ Zde je nutné zmínit, že v průběhu zpracování mé práce došlo ke zpřísnění opatření a ZOP typu A probíhá celá distanční formou, včetně nácviku praktických služebních činností.

Slovensko, Polsko, Rakousko a Bavorsko jsou země nám nejbližší, s nimiž jsme v blízké i vzdálenější minulosti sdíleli společný stát, případně jsme byli součástí jednoho politického bloku nebo docházelo po staletí k vzájemnému ovlivňování.

7.1. Slovensko

Na Slovensku, na rozdíl od České republiky, jsou ve služebním poměru všichni zaměstnanci, kteří přímo pracují s vězňenými osobami. V České republice je zdravotní personál, psychologové, speciální pedagogové, sociální pracovníci a vychovatelé v pracovněprávním poměru dle zákoníku práce. Na Slovensku jsou tyto skupiny zaměstnanců ve služebním poměru a tím se liší i struktura jejich odborného vzdělávání, včetně základní odborné přípravy. Na Slovensku není tolik typů základní odborné přípravy jako v České republice, ale existují pouze dva typy. Pro příslušníky ve služebním poměru a pro civilní zaměstnance v pracovněprávním poměru.

Samotný průběh a realizace základní odborné přípravy u příslušníků je obdobná podmínkám v České republice. Základní odborná příprava se též skládá z několika na sebe navazujících částí. První přípravné období probíhá v organizační jednotce, jež příslušníka přijala do služebního poměru. Bezprostředně po přijetí do služebního poměru se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím v rámci své organizační jednotky, ve které se rozhodl pracovat, je stanoveným způsobem vystrojen, vyzbrojen a získává základní informace o slovenském vězeňství jako celku. Současně se seznámí s organizační strukturou a chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které mu umožní vykonávat základní služební činnosti, k nimž je zařazován do doby, než je povolán k absolvování základní odborné přípravy. Na přípravné období navazuje výuka a výcvik probíhající ve vzdělávacím zařízení Sboru Vězeňské a Justiční stráže SR v délce 12 týdnů. Studium je zakončeno závěrečnou zkouškou, která se skládá z praktické části (střelba, sebeobrana, tělesná výchova, pochodový výcvik), písemné zkoušky (první pomoc) a ústní zkoušky (služební příprava, právo, penologie).

K podmínkám dalšího odborného vzdělávání vězeňského personálu na Slovensku je nutné uvést jeden rozdíl od České republiky. V ČR je realizováno prohlubující manažerské vzdělávání až následně, kdy již ustanovený příslušník vykonává manažerské místo a toto vzdělávání je navíc dobrovolné. Na Slovensku je každý příslušník, u kterého se předpokládá, že v rámci kariérního postupu bude zastávat vedoucí místo, povinen absolvovat specializované odborné vzdělávání. Tento typ vzdělávání je zaměřen na rozvinutí pracovní kompetence, práci s lidskými zdroji, sociální kompetence a zejména rozvoj osobnostních předpokladů, včetně znalostí služebních předpisů souvisejících s vedením podřízených příslušníků a znalostí jejich práv a povinností.

Realizace specializovaných odborných školení pro vybrané pozice (psůvod, řidič atd.) je obdobná podmínkám realizace v České republice.⁵⁷

⁵⁷ <https://www.epta.info/agency/general-directorate-of-the-corps-of-prison-and-court-guard-sk/?tab=epis>
20. 12. 2020

7.2. Polsko

V Polsku obdobně jako na Slovensku jsou ve služebním poměru všichni zaměstnanci, kteří přímo pracují s vězněnými osobami. Z uvedeného důvodu realizují pouze dva typy základní odborné přípravy. Pro příslušníky ve služebním poměru a pro civilní zaměstnance v pracovněprávním poměru.

Samotný průběh a realizace základní odborné přípravy u příslušníků je stejně jako na Slovensku obdobná podmínkám v České republice. Základní odborná příprava se skládá z několika na sebe navazujících částí. První přípravné období probíhá v organizační jednotce, jež příslušníka přijala do služebního poměru. Bezprostředně po přijetí do služebního poměru se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím v rámci své organizační jednotky, ve které se rozhodl pracovat, je stanoveným způsobem vystrojen, vyzbrojen a získává základní informace o polském vězeňství jako celku. Současně se seznámí s organizační strukturou a chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které mu umožní vykonávat základní služební činnosti, k nimž je zařazován do doby, než je povolán k absolvování základní odborné přípravy. Na přípravné období navazuje výuka a výcvik probíhající ve vzdělávacím zařízení polské vězeňské služby, kdy těchto zařízení je s ohledem na regionální rozdělení polské vězeňské služby více. Základní odborná příprava je realizována formou 4 třítydenních kurzů, tj. v celkové délce 12 týdnů. Studium je zakončeno závěrečnou ústní a praktickou zkouškou, která se skládá z předmětů střelba, sebeobrana, první pomoc, základy bezpečnosti, právo, penologie, psychologie, IT a administrativa.⁵⁸

Realizace dalšího prohlubujícího manažerského odborného vzdělávání vězeňského personálu v Polsku je obdobně jako na Slovensku též odlišná od České republiky. V Polsku je podmínka pro jmenování do vyšší (řídící) funkce absolvování odborného prohlubujícího vzdělávání realizovaného polskou vězeňskou službou nebo absolvování postgraduálního studia na Vysoké škole kriminologie a vězeňství ve Varšavě, které probíhá ve vzdělávacím zařízení polské vězeňské služby v Kaliszi. Studium probíhá po dobu dvou semestrů v oboru studia „Řízení organizačních jednotek“. Výběr uchazečů je podmíněn souhlasem a doporučením polské vězeňské služby.

Absolvent postgraduálního studia bude mít praktické a obecné znalosti a dovednosti umožňující porozumět procesům, problémům a sociálním a právním jevům vyskytujícím se v místním, regionálním, do jisté míry i v národním a globálním měřítku. Bude schopen provést komplexní analýzu vztahu mezi fungováním veřejných institucí, společnosti jako systémového celku s přihlédnutím k vlivu psychologických, sociologických, ekonomických, politických a dalších faktorů, které generují různé sociální problémy. Bude mít základní kompetence v oblasti řízení týmu, bude umět řešit profesionální problémy, podílet se na týmové práci, řídit lidské zdroje, komunikovat s prostředím, shromažďovat, hierarchizovat, zpracovávat a přenášet informace. Absolvent, který dokončí vzdělání ve formě postgraduálního studia na univerzitě, složí zkoušku prvního stupně ve Sboru důstojníků

⁵⁸ <https://www.epta.info/agency/higher-criminology-and-penitentiary-school/> 5. 1. 2021

polské vězeňské služby a obdrží diplom o ukončení postgraduálního studia a o udělení hodnosti poručíka Vězeňské služby.⁵⁹

Realizace specializovaných odborných školení pro vybrané pozice (psovod, řidič atd.) je obdobná podmínkám realizace v České republice.

7.3. Bavorsko

V SRN je správa a řízení vězeňství v pravomoci jednotlivých spolkových zemí. Rozdíly v jednotlivých spolkových zemích jsou malé, zpravidla se jedná o drobné rozdíly v organizačních předpisech, případně předpisech upravující konkrétní služební činnosti. Bavorské vězeňství je ve svém personálním složení podobné českému vězeňství. Stejně jako v ČR jsou uniformovanou složkou pouze strážníci a dozorcí, ostatní personál je v pracovněprávním vztahu k věznicí. Struktura odborného vzdělávání, včetně základní odborné přípravy, je více druhová.

Vzdělávacím zařízením, které zajišťuje vzdělávání bavorského vězeňského personálu, je Bavorská vězeňská akademie se sídlem ve Straubingu. Bavorská vězeňská akademie je ústředním zařízením pro výcvik a další vzdělávání zaměstnanců bavorských věznic. Jako servisní orgán pro celý bavorský trestní systém zajišťuje výuku, výcvik a zkoušky ve všech typech odborného vzdělávání. Na akademii probíhají všechny písemné a v závislosti na druhu školení ústní nebo ústně-praktické kvalifikační testy. Praktická část duálního výcviku probíhá v bavorských věznicích.

Základní odborná příprava se skládá z několika na sebe navazujících částí. První přípravné období probíhá v organizační jednotce, kdy bezprostředně po přijetí je nový zaměstnanec seznámen s novým prostředím, v případě uniformovaného zaměstnance je stanoveným způsobem vystrojen a získává základní informace o bavorském vězeňství. Na přípravné období, které je však na rozdíl od ČR v rozsahu pár dnů, navazuje výuka a výcvik probíhající v Bavorské vězeňské akademii.

Základním rozdílem v odborné přípravě vězeňského personálu mezi českým a bavorským vězeňstvím je jeho délka. Délka základní odborné přípravy uniformovaného personálu je 18 měsíců. Student nejdříve absolvuje 30 týdnů na učebně, kdy vyučujícími předměty jsou profesní etika, sociální dovednosti (komunikace, zvládání konfliktů), právní znalosti (federální ústava, zákon o státní službě, zákon o trestním systému, trestní právo), lidská práva, psychologie, tělesná výchova, základy sebeobrany a výcvik se zbraní. Následně absolvuje 47 týdnů praxe ve věznicí. Studium je zakončeno závěrečnou zkouškou, která se skládá z písemné zkoušky, která má 7 dílčích částí dle vyučujících předmětů, ústní zkoušky z právních znalostí, lidských práv, sociálních dovedností a řešení konfliktů, bezpečnosti ve věznicích, základních ekonomických znalostí ve věznicích a následně absolvuje student praktickou zkoušku z vyřešení dvou praktických situací (např. kontrola cely atd.).

⁵⁹ <https://wskip.edu.pl/ksztalcenie-kierunek-zarzadzanie-jednostkami-organizacyjnymi-dla-funkcjonariuszy-sw/>

<https://wskip.edu.pl/ksztalcenie-kierunek-penicencjarystyka-dla-kandydatow-na-oficerow-sluzby-wiezienniej/>
20. 12. 2020

Odborná příprava civilního personálu je dvou typů. Zde je nutné zmínit, že civilní odborný personál, který je v přímém kontaktu s vězňenými osobami, pracuje v režimu státní služby, a ne jako v ČR v „běžném“ pracovněprávním vztahu. Délka základní odborné přípravy civilního odborného personálu nižší úrovně (mistři na pracovištích, vychovatelé), který je v přímém kontaktu s vězňenými osobami, je 2 roky. Student nejdříve absolvuje 30 týdnů na učebně, kdy vyučujícími předměty jsou profesní etika, právní znalosti (federální ústava, zákon o státní službě, zákon o trestním systému), lidská práva, základy sebeobrany, nouzové chování, organizace vězeňského systému, ekonomika, psychologie a sociální dovednosti. Následně absolvuje 73 týdnů praxe ve věznicích. Studium je zakončeno závěrečnou zkouškou, která se skládá z písemné zkoušky, která má 7 dílčích částí dle vyučujících předmětů a ústní zkoušky z právních znalostí, lidských práv, sociálních dovedností, řešení konfliktů, bezpečnosti ve věznicích a základních znalostí ekonomiky ve věznicích.

Délka základní odborné přípravy civilního odborného personálu vyšší úrovně (psychologové, pedagogové), který je v přímém kontaktu s vězňenými osobami, je 3 roky. Student nejdříve absolvuje 50 týdnů na učebně, kdy vyučujícími předměty jsou profesní etika, právní znalosti (federální ústava, zákon o státní službě, zákon o trestním systému), lidská práva, základy sebeobrany, nouzové chování, organizace vězeňského systému, ekonomika, psychologie a sociální dovednosti. Následně absolvuje 86 týdnů praxe ve věznicích. Studium je zakončeno závěrečnou zkouškou, která se skládá z písemné zkoušky, která má 8 dílčích částí dle vyučujících předmětů a ústní zkoušky z právních znalostí, lidských práv, ekonomiky a psychologie. Studenti s vysokoškolským vzděláním neabsolvují zkoušky z odborných předmětů, které souvisí s jejich oborem studia.⁶⁰

Bavorská vězeňská akademie má konferenční místnosti různých velikostí s celkem téměř 250 místy pro školení a další vzdělávání. Každoročně se školení účastní přibližně 2 000 zaměstnanců bavorské vězeňské služby. Školení jsou zaměřena na rozšíření odborné a sociální dovednosti, zahrnuje odborné konference pro jednotlivé profesní skupiny a klíčové události na obzvláště důležitá a aktuální témata.⁶¹

7.4. Rakousko

Vězeňská akademie je ústřední vzdělávací institucí rakouského trestního systému a je přímo podřízena generálnímu ředitelství spolkového ministerstva spravedlnosti. Vězeňská akademie se člení na dvě oddělení. Oddělení základního vzdělávání a oddělení dalšího vzdělávání. Dlouhodobě spolupracuje s vědeckými institucemi a vzdělávacími institucemi ze Švýcarska a Spolkové republiky Německo. Zajišťuje výuku a výcvik pro 4 000 zaměstnanců rakouské vězeňské služby prostřednictvím svých dvanácti zaměstnanců. Rakouská Vězeňská akademie má zřízena tři výcviková střediska ve věznicích Stein, Linz a Graz-Karlau.⁶²

⁶⁰ <https://www.epta.info/agency/federal-ministry-of-justice-strafovollzugsausschuss-de/> 15. 12. 2020

⁶¹ <https://www.justiz.bayern.de/justizvollzug/justizvollzug-in-bayern/justizvollzugsakademie/> 15. 12. 2020

⁶²

https://www.justiz.gv.at/ja_strafvollzugsakademie/strafvollzugsakademie/zu-staendigkeit~2c94848542ec49810144728631045b7c.de.html 15. 12. 2020

Základní odborná příprava rakouského vězeňského personálu je obdobně jako v České republice více druhová. Jednotlivé typy základní odborné přípravy odpovídají pracovnímu zařazení jejich absolventů.

Základní odborná příprava pro začínající uniformované příslušníky ve vězeňské strážní službě je v délce 12 měsíců. Výuka je zaměřena zaměřením na právo, výkon služby, lidská práva, ekonomická opatření a osobní rozvoj.

Základní odborná příprava pro začínající administrativní pracovníky v kancelářích, kteří nejsou v přímém kontaktu s vězněnými osobami, je v délce 2 měsíce se zaměřením na organizaci a úkoly vězeňského systému, informační technologie a právo.

Základní odborná příprava pro odborné zaměstnance, kteří jsou v přímém kontaktu s vězněnými osobami a s těmito též pracují na snížení jejich kriminogenních faktorů (akademičtí zaměstnanci) je v délce 12 měsíců se zaměřením na vedení a týmovou práci, právo a hloubkové odborné semináře pro oblast vykonávaných odborných činností.

Učební osnovy trvající 2 týdny jsou úvodní kvalifikací pro civilní profesní skupiny v trestním systému, jako jsou lékaři, sociální pracovníci atd.

Na výše uvedené typy základní odborné přípravy však navazují další typy prohlubujícího vzdělávání odborného personálu. Příslušník vězeňské stráže, který je odpovědný za službu podřízených příslušníků (nižší management) musí absolvovat další školení trvající 8 měsíců se zaměřením na právo, výkonná opatření a lidská práva, ekonomická činnost, osobní rozvoj.

Příslušník vězeňské stráže, který zastává funkci ve vyšším vedení věznice, musí absolvovat školení trvající 20 měsíců se zaměřením na právo, výkonná opatření a lidská práva, ekonomickou činnost, osobní rozvoj, znalosti managementu a vedení práce podřízených příslušníků.

Administrativní zaměstnanci, kteří se chtějí kvalifikovat jako stálý úředník, musí absolvovat školení trvající 5 měsíců se zaměřením na právo, informační technologie, moderní administrativní činnosti a speciální předměty pro konkrétní oblast činnosti.⁶³

8. Shrnutí teoretické části

Vzdělávání dospělých je zásadní součástí celoživotního učení. Na základě vymezení základních teoretických pojmů, které souvisí s celoživotním vzděláváním, vyplynulo, že odborné vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR je charakteristickou ukázkou celoživotního vzdělávání, jako součásti profesního vzdělávání jasně definované profesní skupiny. Účastníky odborného vzdělávání zaměstnanců VS ČR jsou zpravidla osoby, které lze zařadit do období mladé dospělosti, ale zejména u prohlubujícího studia, případně u typů základní odborné přípravy, která je určena pro civilní zaměstnance, je řada účastníků ve skupině střední dospělosti, ale i starší dospělosti. Odborné vzdělávání zaměstnanců VS ČR je standardním edukačním procesem, který provádí Akademie Vězeňské služby. Vývoj

⁶³ https://www.justiz.gv.at/ja_strafvollzugsakademie/strafvollzugsakademie/aufgaben/abteilung-grundausbildung~937.de.html 15.12.2020

odborného vzdělávání zaměstnanců věznic prodělal v historii řadu změn. Od počátečních školení, která probíhala ve věznicích, přes rozvoj v období po vzniku samostatného Československa, až po degradaci odborného vzdělávání po roce 1950 a opětovnou snahu o zajištění kvalitní odborné přípravy po roce 1989. Nutnost odborně vyškoleného personálu věznic nevyplývá pouze z legislativních úprav České republiky, ale též z norem mezinárodních. Akademie VS ČR je součástí mezinárodních institucí, které spojují vzdělávací instituce vězeňského personálu. Vzdělávací činnost příslušníků a zaměstnanců se stejně jako v okolních zemích dělí na vstupní vzdělávání a prohlubující vzdělávání, kdy se základní odborná příprava člení na různé typy dle konkrétních pracovních pozic zaměstnanců VS ČR. Celosvětová pandemie způsobená onemocněním Covid – 19 zásadním způsobem ovlivnila i odbornou přípravu zaměstnanců Vězeňské služby ČR, která se přetransformovala na distanční výuku.

Již z teoretické části vyplývá řada zjištění, která lze oprávněně považovat za námět k zamyšlení pro případnou úpravu celého systému vzdělávání zaměstnanců VS ČR. Z kapitoly popisující historický vývoj vzdělávání zaměstnanců věznic vyplynulo, že již ve 30. letech 20. století byli dozorcí vězňů připravováni v tříměsíčním odborném teoreticko-praktickém kurzu zakončeném zkouškou. Tento kurz měl stejnou délku, jakou má současná základní odborná příprava příslušníků VS ČR. Lze oprávněně argumentovat, že pokud se požadavky na odbornou připravenost, znalost nejen vnitřních předpisů, ale i mezinárodních norem zvyšují, nelze stávající délku základního odborného školení považovat za přiměřenou. Délka základní odborné přípravy v ČR je sice shodná s délkou této přípravy na Slovensku nebo v Polsku, ale výrazně kratší než v Bavorsku nebo Rakousku, kde délka této základní odborné přípravy je 18 měsíců, respektive 12 měsíců. Dalším zjištěním, které ze srovnání s okolními zeměmi vyplývá, je ta skutečnost, že na Slovensku, v Polsku, ale též v Rakousku je základní podmínkou pro výkon vyšší (řídící) funkce absolvování dalšího odborného prohlubujícího vzdělávání. Uvedená podmínka v ČR není, přestože klíčové kompetence, které jsou od zaměstnance v řídicí funkci očekávané, se výrazně liší od kompetencí „řadového“ zaměstnance. Schopnost řídit podřízené, znalost řízení lidských zdrojů, znalost pracovních a služebně právních předpisů, které souvisí s výkonem práce a služby, nejsou součástí základní odborné přípravy a zaměstnanci v řídicích funkcích se tyto předpisy a znalosti učí až v průběhu výkonu své funkce.

PRAKTICKÁ ČÁST

9. Přípravná část

9.1. Téma a cíl výzkumného šetření

Cílem odborného vzdělávání v každé organizaci, včetně VS ČR, je rozvinout schopnosti zaměstnance a zároveň uspokojit budoucí a současné potřeby organizace. Odborné vzdělávání je nejefektivnější a nejlcivější způsob, jak vzdělávat a rozvíjet své zaměstnance a zároveň zvýšit loajalitu, spokojenost a motivaci svých zaměstnanců. Správně a efektivně nastavený systém odborného vzdělávání zaměstnanců přispívá ke zlepšení pracovního výkonu a kvality práce zaměstnanců (dovednosti, schopnosti, prohlubování znalostí). Naopak špatně nastavený systém odborného vzdělávání přispívá k účinkům opačným. Jedním ze základních faktorů, které ovlivňují kvalitu systému odborného vzdělávání, je vnímání odborného vzdělávání zaměstnanci. Jak již bylo zmíněno v úvodu, příslušníci, kteří dosáhli horších studijních výsledků u absolvované základní odborné přípravy, mají krátkou praxi nebo jsou zařazení na základních funkcích, tuto absolvovanou základní odbornou přípravu hodnotí negativněji než příslušníci, kteří dosáhli lepších studijních výsledků, mají delší praxi nebo jsou zařazení na „řídících“ funkcích. Toto hodnocení je, jak ve vztahu, zda absolvované profesní vzdělání bylo přínosné, srozumitelné a odpovídající současným potřebám a trendům, tak ve vztahu k učitelům a lektorům s ohledem na jejich profesionalitu, schopnost reagovat na dotazy a prezentaci materiálů, rozdílné. Z uvedeného zjištění vyplývá relační výzkumný problém: **„Existuje závislost mezi výsledky absolvované základní odborné přípravy, délkou praxe, funkčním zařazením a jejím subjektivním hodnocením?“**. Cílem práce je **analýza závislosti mezi hodnocením základní odborné přípravy jejími absolventy a jejich dosaženými výsledky, délkou praxe nebo funkčním zařazením.**

9.2. Formulace hypotéz

Ústřední hypotéza je stanovena na základě osobní zkušenosti⁶⁴ autora, kdy se opakovaně setkal s tím, že příslušníci, kteří dosáhli horších studijních výsledků u absolvované základní odborné přípravy, tuto absolvovanou základní odbornou přípravu hodnotí negativněji než příslušníci, kteří dosáhli lepších studijních výsledků. Hypotéza H1 je stanovena z **výzkumné otázky** „Hodnotí absolventi základní odborné přípravy s horšími studijními výsledky tuto absolvovanou základní odbornou přípravu negativněji?“, která vyplývá z výše uvedeného výzkumného problému.

H1) „Absolventi základní odborné přípravy s horšími studijními výsledky tuto absolvovanou základní odbornou přípravu hodnotí negativněji.“

Lze předpokládat, že s prodlužující délkou praxe a tím delší dobou od absolvování základní odborné přípravy, bude hodnocení této základní odborné přípravy kladnější,

⁶⁴ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6 str. 50

protože s postupující délkou praxe se bude jednat o zpětné hodnocení s odstupem řady let od absolvování (neúplné vzpomínky) a dále uvedené hodnocení ovlivní vyšší věk respondentů (čím delší praxe, tím starší), tudíž větší životní zkušenosti a menší tendence k radikálnějšímu hodnocení. Hypotéza H2 je stanovena z **výzkumné otázky** „Má vliv prodlužující délka doby od absolvování základní odborné přípravy na její hodnocení absolventy?“, která vyplývá z výše uvedeného výzkumného problému.

H2) „S prodlužující se dobou od absolvování základní odborné přípravy je její hodnocení absolventy pozitivnější.“

Dále předpokládám, že příslušníci, kteří zastávají vyšší funkční zařazení, tj. postoupili ve služební hierarchii, budou hodnotit základní odbornou přípravu kladněji než příslušníci na základních služebních pozicích. Tito příslušníci s ohledem na svůj služební růst a z toho vyplývající lepší znalost služebních povinností a předpisů by měli kladněji hodnotit základní odbornou přípravu, která pro ně znamenala start v služebním růstu. Hypotéza H3 je stanovena z **výzkumné otázky** „Ovlivňuje výše funkčního zařazení hodnocení základní odborné přípravy jejími absolventy?“, kdy tato otázka vyplývá z výše uvedeného výzkumného problému.

H3) „S narůstající výší funkčního zařazení je hodnocení absolvované základní odborné přípravy jejími absolventy pozitivnější.“

9.3. Volba výzkumné metody

Pro výzkum jsem zvolil kvantitativní metodu, a to šetření založené na metodě kombinovaného anonymního dotazníku, který jsem vytvořil na základě studia standardizovaných dotazníků dostupných na internetu. V podmínkách věznice ji lze považovat za dostatečně validní (zjišťovala to, co zjišťovat měla) a reliabilní (přesná a spolehlivá). V dotazníku jsou použity otázky analytické (identifikační) a otázky otevřené, které podněcují k hlubšímu zamyšlení nad tématem. U některých otázek je použita tzv. Likertova škála.

9.4. Charakteristiky výzkumného souboru a sběr dat

Výzkum byl realizován na výběrovém souboru 90 příslušníků Vězeňské služby ČR, kteří jsou služebně zařazení ve Věznici Plzeň, kdy s ohledem na velikost základního souboru - 350 příslušníků není možné realizovat výzkum na celém základním souboru všech příslušníků. Z výsledků výběrového souboru bude následně zobecněním vytvořen závěr o celém souboru. Struktura respondentů odpovídá struktuře základního souboru, kdy výběr respondentů byl zaměřen na zajištění maximální možné reprezentativnosti výběrového souboru s ohledem na funkční zařazení, délku služby a věku. Bude zvolena metoda administrace s pomocí tazatele, tj. odpovědi zaznamenává tazatel sám. Uvedená metoda je vhodná jako prevence minimalizace chyb.

Dotazníkové šetření proběhlo v průběhu měsíce února až března 2021 a zúčastnilo se jej 90 příslušníků, tj. cca 26 % ze základního souboru. Před samotným zahájením dotazníkového šetření jsem jeho vyplnění pilotně vyzkoušel na 10 příslušnících a toto pilotní

vyzkoušení bylo bez závad. Pouze jsem dotazník na základě jejich připomínek formálně upravil pro zajištění lepší přehlednosti. Již u této pilotní skupiny jsem zjistil drobný problém, který se následně překlopil i do celého výběrového souboru, že někteří déle sloužící příslušníci si nepamatovali závěrečnou klasifikaci a ani nebyli schopni dohledat své vysvědčení. Celkem se jednalo o 7 příslušníků. Uvedené dotazníky jsem pro zajištění objektivy celého výzkumu vyřadil. Následně jsem zahájil samotné dotazníkové šetření, kdy před každým vyplňováním dotazníku jsem každému respondentovi umožnil dotazník přečíst. Následně byl každý příslušník seznámen s účelem dotazníku, byl upozorněn, že dotazník má 2 stránky a byl vytvořen, aby zjistil jeho názor na odborné vzdělávání vězeňského personálu v České republice, které je realizováno Akademií VS ČR.

U otázek č. 6 až 10 jsem upozornil každého respondenta na stupnici hodnocení (1-Velmi spokojen/a, 2-Spokojen/a, 3- Nevím, 4-Nespokojen/a, 5-Velmi nespokojen/a) a aby respondenti neuváděli služební a profesní přípravu, jelikož tato je realizována zaměstnanci jednotlivých věznic⁶⁵ a výsledky by nemohly být tudíž zobecněny, na rozdíl od základní odborné přípravy, která je realizována pro všechny příslušníky VS ČR jednotně. Znění dotazníku je v příloze č. 1.

9.5. Vymezení proměnných

K verifikaci hypotéz jsou klíčové konkrétní hodnoty proměnných, které jsou stanoveny následovně.

Respondenty jsem pro statistické účely rozdělil dle dosaženého věku do skupin 20 – 25 let, 26 - 30 let, 31 – 39 let a 40 a více let.

Respondenty jsem pro statistické účely rozdělil dle věku, kdy nastoupili k VS ČR, do skupin 20 – 25 let, 26 - 30 let, 31 – 39 let a 40 a více let.

Respondenty jsem pro statistické účely rozdělil dle délky praxe u VS ČR do skupin 0 – 3 roky, 4 – 10 let, 11 let a více.

Proměnná související s aktuálním funkčním zařazením bude sloužit k zjišťování případných specifik.

Závěrečná klasifikace bude při vyhodnocení použita jako aritmetický průměr všech známek.

Stěžejní části dotazníku jsou otázky č. 6 až 10, které souvisí s hodnocením respondentů, jak hodnotí absolvovanou základní odbornou přípravu s nabídnutou škálou 1-Velmi spokojen/a, 2-Spokojen/a, 3- Nevím, 4-Nespokojen/a, 5-Velmi nespokojen/a.

Otázka č. 11 chce zjistit názor respondenta, zda by změnil současný systém odborného vzdělávání a případně jak. Je to otázka doplňující a respondenti se k ní mohli vyjádřit svými slovy podle vlastního uvážení.

S ohledem na tu skutečnost, že již nezanedbatelná část příslušníků absolvovala distanční formu vzdělávání, je otázka č. 10 upravena pro ty, co absolvovali standardní

⁶⁵ v souladu s nařízením generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 60/2017, kterým se stanoví rozsah služební a profesní přípravy příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky; Je dán jednotný rozsah, ale realizace je na zaměstnancích jednotlivých věznic, kdy každý zaměstnanec, který zajišťuje realizaci, bude jinak připraven, jinak přednášet, prezentovat materiály atd.

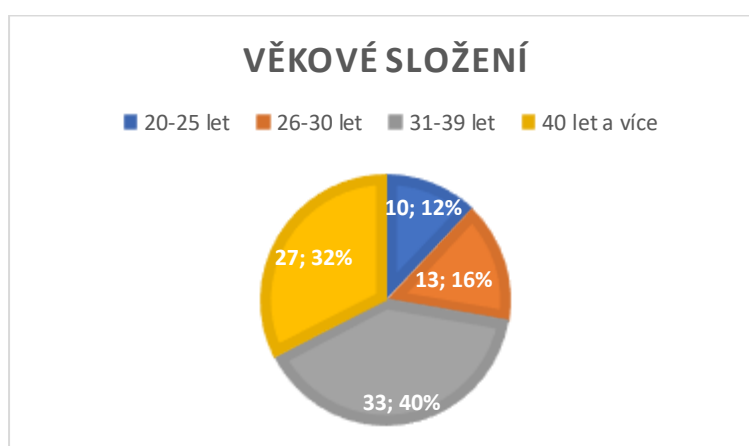
základní odbornou přípravu a pro ty, co ji již absolvovali distančně. Otázky č. 12, 13 a 14 jsou otázky doplňující, reagující na aktuální situaci s distanční formou výuky základní odborné přípravy.

10. Interpretace výsledků

Zjištěná data na otázky z dotazníku celého souboru

Otázka č. 1: „Kolik je Vám let?“

Graf 1: Věkové složení



Zdroj: autor vlastním šetřením

Věkové složení respondentů je od ročníku narození 1963 do ročníku narození 2000. Porovnáním zjištěných údajů se Statistickou ročenkou VS ČR za rok 2019 ⁶⁶ zjistíme, že zjištěné údaje jsou v mírné disproporci s údaji za VS ČR jako celek, ale jedná se o jednotky procent.

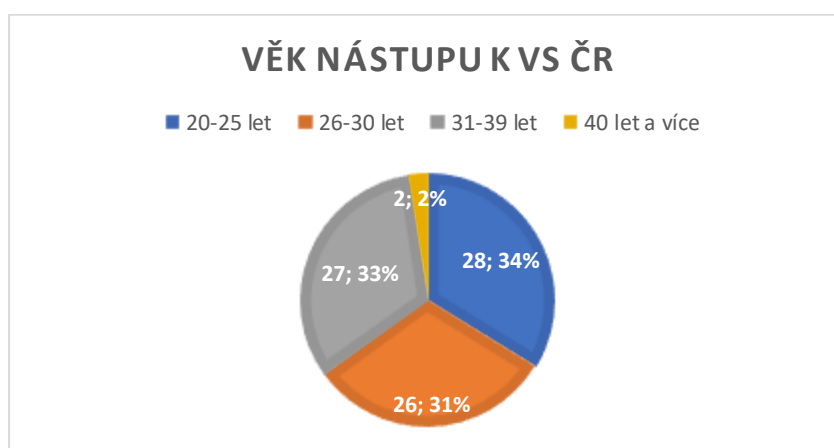
⁶⁶ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-služby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 25. 2. 2021

Tabulka č. 4: Kategorizace věkového složení dle typu poměru (služební/pracovní) za rok 2019 ve VS ČR⁶⁷

Věková škála	Příslušníci	Zaměstnanci	Celkem
do 25 let	638	59	697
26 - 30 let	818	186	1 004
31 - 35 let	1 120	226	1 346
36 - 40 let	1 345	285	1 630
41 - 45 let	1 383	622	2 005
46 - 50 let	880	725	1 605
nad 50 let	801	2 224	3 025
Celkem	6 985	4 327	11 312

Otázka č. 2: „V kolika letech jste nastoupil k VS ČR?“

Graf 2: Věk nástupu k VS ČR



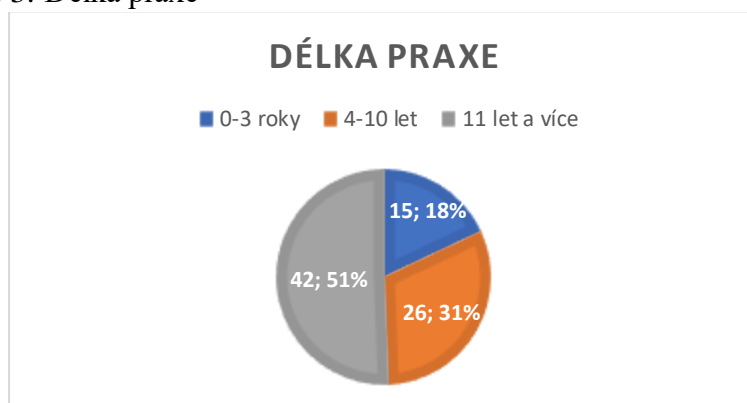
Zdroj: autor vlastním šetřením

Složení respondentů s ohledem na věk, kdy nastoupili k VS ČR, je od 20 do 43 let. Statistika za celou VS ČR není k dispozici, proto nelze zjištěné údaje porovnat s údaji za celou VS ČR, ale lze předpokládat, že zjištěný údaj se nebude výrazně lišit od celostátních údajů.

⁶⁷ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-slужby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 25. 2. 2021

Otázka č. 3: „Jak dlouho (kolik roků/let) pracujete u VS ČR?“

Graf č. 3: Délka praxe



Zdroj: autor vlastním šetřením

Složení respondentů dle délky praxe je od 0 do 35 let. 15 příslušníků má délku praxe 0 – 3 roky, 26 příslušníků má délku praxe 4 – 10 let a 42 příslušníků má délku praxe 11 a více let.

Je k dispozici statistika za celou VS ČR, jejíž údaje jsou statisticky rozděleni jinak než škála, kterou jsem zvolil já, kdy zjištěné údaje jsou v mírné disproporci s údaji za VS ČR jako celek, ale opět se jedná o jednotky procent. Nejvýrazněji je zastoupena škála příslušníků s délkou praxe 11 let a více, což lze považovat jak výkonově, tak zkušenostně za optimální skupinu příslušníků.

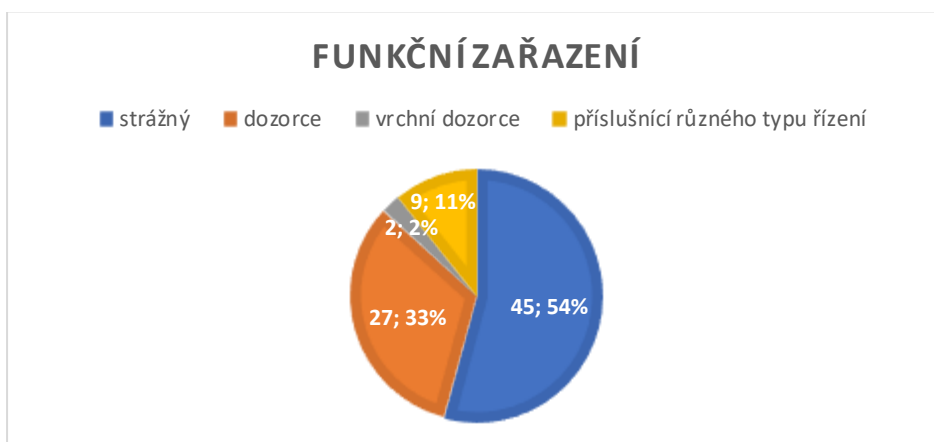
Tabulka č. 5: Počty příslušníků rozdělených dle délky služebního poměru k 31. 12. 2019⁶⁸

Věková škála	Příslušníci - muži	Příslušníci - ženy	Celkem
do 6 let	1 713	358	2 071
od 6 do 10 let	1 029	99	1 128
od 11 do 15 let	1 522	169	1 691
od 16 - 20 let	872	265	1 137
od 21 do 25 let	655	63	718
od 26 do 30 let	178	12	190
nad 30 let	45	5	50
Celkem	6 014	971	6 985

⁶⁸ <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Statistická-ročenka-Vězeňské-slужby-České-republiky-za-rok-2019.pdf> 25. 2. 2021

Otázka č. 4: „Na jakém služebním místě jste v současné době zařazen?“

Graf č. 4: Funkční zařazení

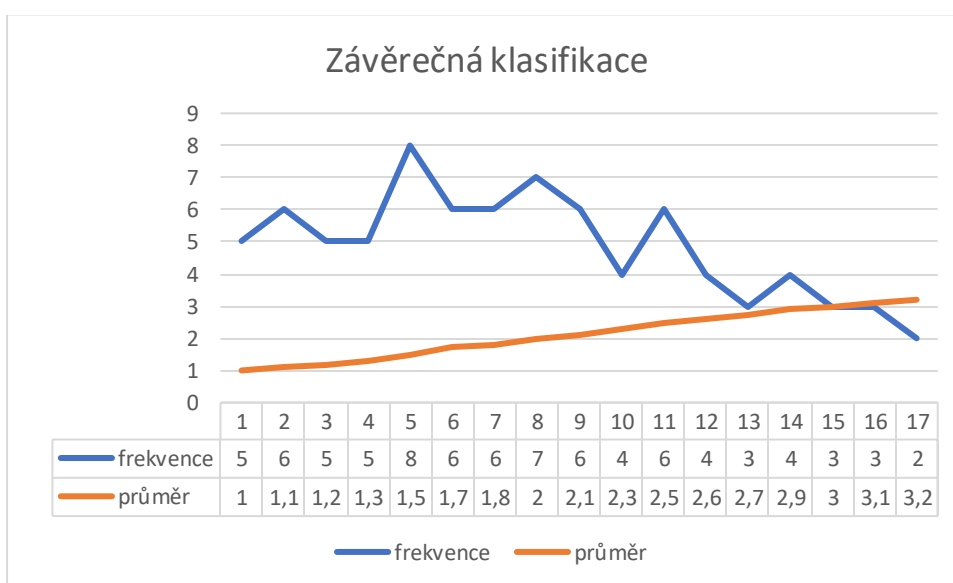


Zdroj: autor vlastním šetřením

Statistika za celou VS ČR není k dispozici, ale výběr respondentů jsem provedl tak, aby jejich počet zastoupený ve výběrovém souboru odpovídal procentuálnímu zastoupení. V souvislosti s výše uvedeným grafem je nutné uvést, že mezi příslušníky různého typu řízení jsou zahrnuti jak „funkcionáři“ věznice (vedoucí oddělení, zástupci vedoucího oddělení), tak inspektoři dozorčí služby, inspektoři strážní služby, vrchní inspektoři strážní služby. Pro potřeby dalšího výzkumu jsem uvedenou skupinu rozdělil na dvě podskupiny. „Řadový“ (strážný, dozorce, vrchní dozorce) a „velení“ (vedoucí oddělení, zástupci vedoucího oddělení, inspektoři dozorčí služby, inspektoři strážní směny, vrchní inspektoři strážní směny).

Otázka č. 5: „Uved'te závěrečnou klasifikaci z jednotlivých předmětů?“

Graf č. 5: Závěrečná klasifikace



Zdroj: autor vlastním šetřením

Při vyplňování dotazníku jsem zjistil, že u velmi dlouho sloužících příslušníků nebyl v době jejich absolvování základní odborné přípravy předmět vězeňská administrativa a ani jiný obdobný. Obsahová náplň tohoto předmětu byla obsažena v ostatních předmětech. Nicméně tento fakt zásadním způsobem neovlivňuje validitu vyhodnocení této otázky z dotazníku. Průměrnou klasifikací celého souboru je 1,8. Pro další potřeby výzkumu jsem rozdělil celý výběrový soubor na 3 skupiny. První skupina jsou příslušníci s průměrem 1 – 1,5 (29 respondentů), druhá skupina jsou příslušníci s průměrem 1,7 – 2,3 (29 respondentů) a třetí skupina jsou příslušníci s průměrem 2,5 – 3,2 (25 respondentů).

Otázka č. 6: „Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy?“

Tabulka č. 6: Tabulka spokojenosti s ohledem k jasným informacím a praktickému obsahu.

			hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	koeficient	
Obsahovala jasné informace	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	6	2	13	3	8	4	2	5		2,2	
		1,7-2,3	1	4	2	14	3	8	4	3	5		2,3	
		2,5-3,2	1	1	2	13	3	7	4	4	5		2,6	
	Dle délky praxe	0-3	1	2	2	6	3	4	4	3	5		2,5	
		4-10	1	3	2	12	3	5	4	6	5		2,5	
		11 a více	1	6	2	22	3	14	4		5		2,2	
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	9	2	36	3	20	4	9	5		2,4	
		velení	1	2	2	4	3	3	4		5		2,1	
	Obsah byl praktický a použitelný	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	6	2	13	3	8	4	2	5		2,2
			1,7-2,3	1	4	2	14	3	8	4	3	5		2,3
2,5-3,2			1	1	2	12	3	7	4	4	5	1	2,7	
Dle délky praxe		0-3	1	2	2	5	3	4	4	3	5	1	2,7	
		4-10	1	3	2	12	3	5	4	6	5		2,5	
		11 a více	1	6	2	22	3	14	4		5		2,2	
Dle funkčního zařazení		Řadový	1	9	2	35	3	20	4	9	5	1	2,4	
		velení	1	2	2	4	3	3	4		5		2,1	

Zdroj: autor vlastním šetřením

Většina respondentů je spokojena s realizací odborné přípravy ve vztahu k obsahu jasných informací a praktickému a použitelnému obsahu. Odpověď *Velmi spokojen* a *Spokojen* byla zvolena v souhrnu více než polovinou respondentů a byly zjištěny rozdíly u některých specifických skupin respondentů, kdy tato odpověď byla zvolena v rozmezí 47 – 70 %. Hraniční odpověď *Velmi nespokojen* byla použita v jednom případě ve vztahu k praktickému a použitelnému obsahu. Na konci každého řádku v tabulce jsem uvedl koeficient, který je aritmetickým průměrem odpovědí jednotlivé specifické skupiny na konkrétní otázku zaokrouhlený na jedno desetinné číslo. Celkový aritmetický průměr spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k obsahu jasných informací je

2,35 a u realizace základní odborné přípravy ve vztahu k praktickému a použitelnému obsahu 2,39.

Porovnáním jednotlivých koeficientů lze najít rozdíly mezi jednotlivými specifickými skupinami respondentů. Nižší míru spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k praktickému obsahu a jasným informacím vykazují příslušníci na základních funkcích, ale zejména příslušníci s délkou praxe 0 – 3 roky a příslušníci s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2.

Otázka č. 7: „Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy vzhledem k Vaším očekáváním?“

Tabulka č. 7: Tabulka spokojenosti s ohledem k očekáváním.

			hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	koeficient	
Zahrnovala vše, co jsem očekával	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	7	2	11	3	10	4	1	5		2,2	
		1,7-2,3	1	5	2	13	3	9	4	2	5		2,3	
		2,5-3,2	1	1	2	13	3	8	4	3	5		2,5	
	Dle délky praxe	0-3	1	2	2	5	3	6	4	2	5		2,5	
		4-10	1	4	2	10	3	8	4	4	5		2,5	
		11 a více	1	7	2	22	3	13	4		5		2,1	
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	10	2	34	3	24	4	6	5		2,4	
		velení	1	3	2	3	3	3	4		5		2,0	
	Naučil jsem se vše, co se očekává	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	9	2	13	3	7	4		5		1,9
			1,7-2,3	1	8	2	12	3	9	4		5		2,0
2,5-3,2			1	2	2	14	3	7	4	2	5		2,4	
Dle délky praxe		0-3	1	2	2	5	3	6	4	2	5		2,5	
		4-10	1	5	2	13	3	8	4		5		1,9	
		11 a více	1	12	2	21	3	9	4		5		1,9	
Dle funkčního zařazení		Řadový	1	14	2	36	3	22	4	2	5		2,2	
		velení	1	5	2	3	3	1	4		5		1,6	
Úroveň obtížnosti byla dle mého očekávání		Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	6	2	13	3	8	4	2	5		2,2
			1,7-2,3	1	4	2	14	3	8	4	3	5		2,3
	2,5-3,2		1	1	2	13	3	7	4	4	5		2,6	
	Dle délky praxe	0-3	1	2	2	6	3	4	4	3	5		2,5	
		4-10	1	3	2	12	3	5	4	6	5		2,5	
		11 a více	1	6	2	22	3	14	4		5		2,2	
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	9	2	36	3	20	4	9	5		2,4	
		velení	1	2	2	4	3	3	4		5		2,1	

Zdroj: autor vlastním šetřením

Většina respondentů je spokojena s realizací odborné přípravy ve vztahu k očekávání. Odpověď *Velmi spokojen* a *Spokojen* byla zvolena v souhrnu více než polovinou respondentů a byly zjištěny rozdíly u některých specifických skupin respondentů, kdy tato odpověď byla zvolena v rozmezí 47 – 89 %. Hraniční odpověď *Velmi nespokojen* nebyla použita ani v jednom případě. Byl zjištěn rozdíl u všech skupin respondentů v hodnocení podotázky úrovně obtížnosti, kterou hodnotili hůře, na rozdíl od podotázek, zda se naučili vše, co očekávali a zda odborná příprava zahrnovala vše, co očekávali. Celkový aritmetický průměr spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu, zda odborná příprava zahrnovala vše, co očekávali je 2,31, zda se naučili vše, co očekávali je 2,05 a zda úroveň obtížnosti byla v souladu s jejich očekáváním je 2,35.

Porovnáním jednotlivých koeficientů lze najít rozdíly mezi jednotlivými specifickými skupinami respondentů. Nižší míru spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k očekávání vykazují příslušníci na základních funkcích, ale zejména příslušníci s délkou praxe 0 – 3 roky a příslušníci s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2.

Otázka č. 8: „Uveďte, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy vzhledem ke strávenému času?“

Tabulka č. 8: Tabulka spokojenosti s ohledem ke strávenému času.

			hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	koeficient	
Čas strávený odbornou přípravou byl v souladu s očekáváním	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	20	2	9	3		4		5		1,3	
		1,7-2,3	1	19	2	10	3		4		5		1,3	
		2,5-3,2	1	15	2	8	3	2	4		5		1,5	
	Dle délky praxe	0-3	1	9	2	4	3	2	4		5		1,6	
		4-10	1	15	2	11	3		4		5		1,4	
		11 a více	1	30	2	12	3		4		5		1,3	
	Dle funkčního zařazení	Radový	1	48	2	24	3	2	4		5		1,7	
		velení	1	6	2	3	3		4		5		1,3	
	Tempo bylo adekvátní	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	9	2	13	3	7	4		5		1,9
			1,7-2,3	1	8	2	12	3	9	4		5		2,0
2,5-3,2			1	4	2	14	3	7	4		5		2,1	
Dle délky praxe		0-3	1	4	2	5	3	6	4		5		2,1	
		4-10	1	5	2	13	3	8	4		5		1,9	
		11 a více	1	12	2	21	3	9	4		5		1,9	
Dle funkčního zařazení		Radový	1	16	2	36	3	22	4		5		2,1	
		velení	1	5	2	3	3	1	4		5		1,6	

Zdroj: autor vlastním šetřením

Většina respondentů je spokojena s realizací odborné přípravy ve vztahu ke strávenému času. Odpověď *Velmi spokojen a Spokojen* byla zvolena v souhrnu většinou respondentů. Byly zjištěny rozdíly u některých specifických skupin respondentů, kdy tato odpověď byla zvolena v rozmezí 60 – 100 %. Odpověď *Velmi nespokojen a nespokojen* nebyla použita ani v jednom případě. Tento výrazný rozdíl oproti jiným otázkám lze vysvětlit tím, že délka základní odborné přípravy je dána nařízením generálního ředitele VS ČR č. 15/2018 o vzdělávání ve Vězeňské službě, a proto každý příslušník ví, jaká bude délka jeho základní odborné přípravy. Celkový aritmetický průměr spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu ke strávenému času je 1,42, a zda tempo bylo adekvátní je 1,95.

Nižší míru spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu ke strávenému času vykazují příslušníci na základních funkcích, příslušníci s délkou praxe 0 – 3 roky a příslušníci s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2, kteří zároveň vykazují největší rozpětí na škále.

Otázka č. 9: „Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy vzhledem k učitelům Akademie VS ČR?“

Tabulka č. 9: Tabulka spokojenosti s ohledem k vyučujícím.

		hodnot		poče		hodnot		poče		hodnot		poče		hodnot		poče		koeficien	
		a	t	a	t	a	t	a	t	a	t	a	t	a	t	a	t	t	
Jejich připravenost	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	9	2	13	3	7	4		5							1,9	
		1,7-2,3	1	7	2	12	3	9	4	1	5							2,1	
		2,5-3,2	1	2	2	13	3	7	4	3	5							2,4	
	Dle délky praxe	0-3	1	2	2	4	3	6	4	3	5							2,7	
		4-10	1	5	2	12	3	8	4	1	5							2,2	
		11 a více	1	11	2	22	3	9	4		5							2,0	
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	13	2	35	3	22	4	4	5							2,2	
		velení	1	5	2	3	3	1	4		5							1,6	
	Výklad a prezentace školních materiálů	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	10	2	12	3	7	4		5							1,9
			1,7-2,3	1	7	2	12	3	9	4	1	5							2,1
2,5-3,2			1	2	2	13	3	7	4	3	5							2,4	
Dle délky praxe		0-3	1	2	2	4	3	6	4	3	5							2,7	
		4-10	1	5	2	12	3	8	4	1	5							2,2	
		11 a více	1	12	2	21	3	9	4		5							2,0	
Dle funkčního zařazení		Řadový	1	13	2	34	3	23	4	4	5							2,2	
		velení	1	6	2	3	3		4		5							1,6	
Srozumitelnost		Dle průměrné	1-1,5	1	9	2	13	3	7	4		5							1,9
			1,7-2,3	1	7	2	12	3	9	4	1	5							2,1

	klasifikace	2,5-3,2	1		2	13	3	7	4	5	5		2,7
	Dle délky praxe	0-3	1		2	4	3	6	4	5	5		3,0
		4-10	1	5	2	12	3	8	4	1	5		2,2
		11 a více	1	11	2	22	3	9	4		5		2,0
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	11	2	35	3	22	4	6	5		2,3
velení		1	5	2	3	3	1	4		5		1,6	
Schopnost zodpovídání dotazů	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	9	2	13	3	7	4		5		1,9
		1,7-2,3	1	7	2	12	3	9	4	1	5		2,1
		2,5-3,2	1	2	2	13	3	7	4	3	5		2,4
	Dle délky praxe	0-3	1	2	2	4	3	6	4	3	5		2,7
		4-10	1	5	2	12	3	8	4	1	5		2,2
		11 a více	1	11	2	22	3	9	4		5		2,0
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	13	2	35	3	22	4	4	5		2,2
velení		1	5	2	3	3	1	4		5		1,6	
Znalosti a profesionalita učitelů	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	9	2	13	3	7	4		5		1,9
		1,7-2,3	1	7	2	13	3	9	4		5		2,1
		2,5-3,2	1	3	2	15	3	7	4		5		2,2
	Dle délky praxe	0-3	1	3	2	6	3	6	4		5		2,2
		4-10	1	5	2	13	3	8	4		5		2,1
		11 a více	1	11	2	22	3	9	4		5		2,0
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	14	2	38	3	22	4		5		2,1
velení		1	5	2	3	3	1	4		5		1,6	

Zdroj: autor vlastním šetřením

Většina respondentů je spokojena s realizací odborné přípravy ve vztahu k učitelům Akademie VS ČR. Odpověď *Velmi spokojen a Spokojen* byla zvolena v souhrnu většinou respondentů, kdy byly zjištěny rozdíly u některých specifických skupin respondentů, kdy tato odpověď byla zvolena v rozmezí 26 – 100 %. Odpověď *Velmi nespokojen a nespokojen* byla použita v 0 - 6 případech. Byl zjištěn rozdíl u všech skupin respondentů v hodnocení podotázky srozumitelnosti, která byla hodnocena hůř než ostatní podotázky, naopak podotázka znalosti a profesionalita učitelů byla hodnocena lépe než ostatní podotázky. Celkový aritmetický průměr spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k učitelům Akademie VS ČR je v souvislosti s jejich připraveností 2,13, v souvislosti s výkladem a prezentací školících materiálů 2,13, v souvislosti se srozumitelností 2,22, v souvislosti s jejich schopností zodpovídat dotazy 2,13 a s ohledem na jejich znalosti a profesionalitu 2,02.

Nižší míru spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k učitelům Akademie VS ČR vykazují příslušníci na základních funkcích, příslušníci s délkou praxe 0 – 3 roky a příslušníci s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2.

Otázka č. 10: „Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy vzhledem k organizaci?“

Tabulka č. 10: Tabulka spokojenosti s ohledem k organizaci.

			hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	hodnota	počet	koeficient	
Hodnocení celkové organizace	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	19	2	10	3		4		5		1,3	
		1,7-2,3	1	16	2	10	3	3	4		5		1,6	
		2,5-3,2	1	14	2	8	3	2	4	1	5		1,6	
	Dle délky praxe	0-3	1	8	2	4	3	2	4		1	5		1,7
		4-10	1	14	2	11	3	1	4			5		1,5
		11 a více	1	27	2	13	3	2	4			5		1,4
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	43	2	25	3	5	4	1	5			1,5
		velení	1	6	2	3	3		4			5		1,3
Hodnocení místa realizace	Dle průměrné klasifikace	1-1,5	1	10	2	6	3	6	4	2	5		2,0	
		1,7-2,3	1	10	2	8	3	7	4	2	5		2,0	
		2,5-3,2	1	3	2	7	3	7	4	5	5		2,6	
	Dle délky praxe	0-3	1	1	2	1	3	2	4	1	5			2,6
		4-10	1	8	2	8	3	5	4	5	5			2,3
		11 a více	1	14	2	12	3	13	4	3	5			2,1
	Dle funkčního zařazení	Řadový	1	21	2	19	3	17	4	7	5			2,2
		velení	1	2	2	2	3	3	4	2	5			2,6

Zdroj: autor vlastním šetřením

Většina respondentů je spokojena s realizací odborné přípravy ve vztahu k celkové organizaci. Odpověď *Velmi spokojen* a *Spokojen* byla u této podotázky zvolena v souhrnu většinou respondentů a byly zjištěny rozdíly u některých specifických skupin respondentů, kdy tato odpověď byla zvolena v rozmezí 80 – 100 %. Odpověď *Velmi nespokojen* a *nespokojen* byla použita v jediném případě. Celkový aritmetický průměr spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k celkové organizaci studia je 1,5. Nižší míru spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k celkové organizaci studia vykazují příslušníci na základních funkcích, příslušníci s délkou praxe 0 – 3 roky a příslušníci s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2.

U podotázky související s ohodnocením místa bylo použito 73 dotazníků, protože 10 respondentů již absolvovalo distanční formu studia. Většina respondentů je spokojena s realizací odborné přípravy ve vztahu k místu. Odpověď *Velmi spokojen* a *Spokojen* byla u této podotázky zvolena v souhrnu většinou respondentů. Byly zjištěny výrazné rozdíly u

některých specifických skupin respondentů, kdy tato odpověď byla zvolena v rozmezí 4 – 66%. Odpověď *Velmi nespokojen a nespokojen* byla použita v 9 případech. Celkový aritmetický průměr spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k místu je 2,3. Nižší míru spokojenosti s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k místu studia vykazují příslušníci na řídicích funkcích, příslušníci s délkou praxe 0 – 3 roky a příslušníci s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2.

Otázka č. 11: „Změnil byste současný systém odborného vzdělávání vězeňského personálu? Pokud ano, jak?“

Z celkového počtu 83 respondentů na tuto otázku odpovědělo 24 respondentů. Někteří uvedli více návrhů, většina jen jeden. Odpovědi na tuto otázku lze shrnout do několika oblastí:

1. Délka základní odborné přípravy realizované v Akademii VS ČR.

Respondenti v 8 případech doporučují prodloužit délku základní odborné přípravy realizované v Akademii VS ČR, jelikož stávající délku považují za nedostatečnou s tím, že někteří navrhují, aby byla realizována v cyklech (1 - 2 měsíce teorie v Akademii a 1 - 2 měsíce praxe ve věznici s tím, že jeden respondent navrhuje vytvoření „školní“ věznice) po dobu jednoho roku.

2. Místo realizace základní odborné přípravy.

Respondenti v 5 případech navrhují změnit místo realizace základní odborné přípravy ze Stráže pod Ralskem zpravidla do krajského města. 1 respondent navrhuje rozdělení Akademie na 2 pobočky (Čechy a Morava). 7 respondentů navrhuje, aby byla praxe vykonávaná ve více věznicích, z důvodu získání většího přehledu o způsobu realizace faktického výkonu služby.

3. Větší zaměření na praxi.

11 respondentů navrhuje systém odborného vzdělávání ještě více zaměřit na konkrétní praxi, dle služebního místa, na kterém jsou studenti zařazeni.

4. Rozšíření osnov.

Tři respondenti navrhují rozšířit osnovy o základy cizích jazyků převažujících skupin vězněných cizinců.

Otázka č. 12: „Absolvoval jste distanční formu základní odborné přípravy?“

Z celého výběrového souboru absolvovalo 10 respondentů distanční formu základní odborné přípravy.

Otázka č. 13: „Pokud jste absolvoval distanční formu základní odborné přípravy, vnímáte nějaký nedostatek?“

Z 10 respondentů uvedlo 9, že vnímá podstatný nedostatek v distanční formě studia.

Otázka č. 14: „Pokud ano, jaký?“

Za podstatný nedostatek distanční formy studia vnímají respondenti zejména u praktických činností nemožnost osobního kontaktu s vyučujícím, se kterým by bylo možné ihned osobně konzultovat případné nedostatky (sebeobrana, poutání, prohlídky, použití donucovacích prostředků aj.).

11. Polostrukturovaný rozhovor s učitelem Akademie VS ČR a 1. zástupcem ředitele Věznice Plzeň

Učitel Akademie VS ČR

I přes současnou náročnou dobu, kdy z důvodu vládních opatření souvisejících s epidemií Covid – 19, kdy učitelé Akademie VS ČR realizují výuku prostřednictvím Skype platformy, není možné je osobně navštívit a jejich pracovní vytížení je po celý den od dopoledne, kdy přednáší, přes odpoledne a večer, kdy zodpovídají elektronické dotazy studentů, jsem požádal jednoho vyučujícího o krátký telefonický rozhovor. Ve své žádosti jsem se mu představil a vysvětlil jsem důvody své žádosti o rozhovor s ním.

Polostrukturovaný rozhovor jsem tematicky rozdělil na dvě části. V první části jsem jej seznámil s cílem své bakalářské práce a s hypotézami, které jsem stanovil. Ve druhé části rozhovoru jsem se zaměřil na současnou situaci s distanční formou studia a zda vnímá nějaký obecný problém.

Přes počáteční popřání hodně úspěchů k dalšímu studiu a obhajoby mé bakalářské práce vyplynulo z rozhovoru, že dle osobních zkušeností se studenty presumuje výrazné potvrzení první hypotézy, že absolventi základní odborné přípravy s horšími studijními výsledky tuto absolvovanou základní odbornou přípravu hodnotí negativněji. Potvrzení druhé a třetí hypotézy nepředpokládá, jelikož se nedomnívá, že by jak funkční zařazení, tak délka doby od absolvování základní odborné přípravy, měla statisticky významný vliv na hodnocení základní odborné přípravy.

Z druhé části rozhovoru v souvislosti se současnou formou distanční výuky vyplynulo, že zásadním problémem je právě tato forma výuky, kdy není osobní kontakt se studenty. Při výuce prostřednictvím Skape platformy chybí přímá interakce se studenty, oční kontakt, přímé reakce jak vyučujícího, tak studentů. Při výuce přes Skype kladou studenti mnohem méně otázek a jak si následně při zkoušení opakovaně ověřil, hůře chápou vykládanou látku. Dále uvedl, že podmínky výuky přes Skype nejsou pro všechny studenty stejné, na rozdíl od prezenční výuky, která je standardně realizovaná v Akademii.

Organizační jednotky mají často rozdílné zázemí, kde probíhá výuka a stejně tak se liší podmínky služby, zejména s ohledem na namotivování studentů ze strany nadřízených. Působí řada rušivých faktorů, které odvádí studenty od studia. Kromě již zmíněných jako další faktor uvedl pravidelný kontakt s rodinou a z toho vyplývající povinnost plnění běžných rodinných povinností. Jako nejzásadnější z celého spektra předmětů vnímá tento nedostatek u služební přípravy a praktické přípravy.

Z odpovědi na otázku, jak vnímá rozdíl mezi délkou základní odborné přípravy v ČR a v ostatních státech (Rakousko, Bavorsko) vyplynulo, že ačkoli je v ČR koncepcí základní odborné přípravy rozvržena v několika etapách na období 3 let, je realitou, že obecně je vnímání této přípravy zúženo pouze na pobyt v Akademii VS ČR. Osobně by doporučoval prodloužení délky základní odborné přípravy absolvované prezenční formou studia v Akademii VS ČR na 6 měsíců, ale zároveň konstatoval, že uvedené prodloužení znamená velký zásah do celé koncepce vězeňství, ovlivnilo by i samotný výkon služby v organizačních jednotkách a přineslo by navýšení rozpočtu pro Vězeňskou službu ČR.

Zástupce ředitele Věznice Plzeň

Polostrukturovaný rozhovor s 1. zástupcem ředitele věznice jsem zaměřil pouze na současnou situaci s distanční formou studia, a zda vnímá nějaký obecný problém s touto formou studia.

Z rozhovoru v souvislosti se současnou formou distanční výuky vyplynulo, že 1. zástupce ředitele věznice vnímá, stejně jako učitel z Akademie VS ČR, jako zásadní problém též formu výuky absentující osobní kontakt vyučujícího se studenty. Největší nedostatek je, jak se osobně jednou přesvědčil při osobním náslechu probíhající výuky prostřednictvím Skype platformy ve věznici, chybějící vysvětlení nejasností, které každý vyučující při výuce rozezná. Vyučující tím, že nevidí nonverbální projevy studentů (mimika, gesta atd.), nemůže vědět, zda vykládanou látku správně pochopili. Přesvědčil se, že při výuce přes Skype kladou studenti mnohem méně otázek a jak si následně dotazem ověřil, hůře chápou vykládanou látku. Dále zmínil, že si je vědom toho, že v Akademii mají studenti možnost věnovat se pouze studiu, zatímco při distanční výuce působí řada faktorů, které neumožňují studentům se naplno věnovat studiu. Kromě již učitelem zmíněných kontaktů s rodinou, plnění běžných rodinných povinností aj., též ten faktor, že příslušníci, pokud nemají výuku, jsou využíváni ve věznici i v rámci nutnosti plnění některých jiných služebních činností, byť pod dohledem. Opět stejně jako vyučující z Akademie vnímá nedostatek distanční výuky u služební přípravy a praktické přípravy nejintenzivněji.

Na otázku, jak vnímá rozdíl mezi délkou základní odborné přípravy v ČR a v ostatních státech (Rakousko, Bavorsko), odpověděl, že z hlediska zajištění kvalitnější přípravy by doporučoval prodloužení délky základní odborné přípravy absolvované prezenční formou studia v Akademii VS ČR střídavou formou až na 12 měsíců, ale je si vědom ekonomických, organizačních a koncepčních problémů, které by toto prodloužení přineslo.

12. Vyhodnocení hypotéz výzkumu

Pro vyhodnocení hypotéz jsem vycházel z odpovědí respondentů na otázky z dotazníku č. 6 – 10. Tyto otázky souvisely se spokojeností s realizací základní odborné přípravy ve vztahu k různým dílčím faktorům.

H1) „Absolventi základní odborné přípravy s horšími studijními výsledky tuto absolvovanou základní odbornou přípravu hodnotí negativněji.“

Analýzou odpovědí u všech tří skupin respondentů (průměrná klasifikace 1 – 1,5; 1,7 – 2,3; 2,5 – 3,2) bylo zjištěno, že u všech podotázek byl koeficient odpovědí u respondentů s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2 výrazně vyšší než u ostatních dvou. Výsledný koeficient u všech jednotlivých podotázek byl u této skupiny v rozmezí 1,5 - 2,7, u druhé skupiny byl v rozmezí 1,3 – 2,3 a u třetí skupiny v rozmezí 1,3 – 2,2. Rozdíl v koeficientu mezi třetí a druhou skupinou byl u všech podotázek v rozmezí 0,2 – 0,6 (pouze v jednom případě byl koeficient stejný). Rozdíl v koeficientu mezi druhou a první skupinou byl v rozmezí 0 – 0,3. Skupina respondentů s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2 mnohem častěji oproti ostatním volila odpověď *nespokojen* (40 – 100% z celkového počtu odpovědí *nespokojen*) a hraniční odpověď *Velmi nespokojen* byla použita pouze u této skupiny respondentů. **Hypotéza H1 Absolventi základní odborné přípravy s horšími studijními výsledky tuto absolvovanou základní odbornou přípravu hodnotí negativněji, byla potvrzena.**

H2) „S prodlužující se dobou od absolvování základní odborné přípravy je její hodnocení absolventy pozitivnější.“

Analýzou odpovědí u všech tří skupin respondentů (délka praxe 0 – 3 roky; 4 – 10 let a 11 let a více) bylo zjištěno, že u všech podotázek byl koeficient odpovědí u respondentů s délkou praxe 11 let a více výrazně nižší než u ostatních dvou. Výsledný koeficient u všech jednotlivých podotázek byl u této skupiny v rozmezí 1,3 - 2,2, u druhé skupiny (4 – 10 let) byl v rozmezí 1,4 – 2,5 a u třetí skupiny (0 – 3 roky) v rozmezí 1,6 – 3. Rozdíl v koeficientu mezi třetí a druhou skupinou byl u všech podotázek v rozmezí 0 – 0,8. Rozdíl v koeficientu mezi druhou a první skupinou byl v rozmezí 0 – 0,4. Skupina respondentů s délkou praxe 11 let a více ani v jednom případě nezvolila variantu odpovědi *Velmi nespokojen* a odpověď *nespokojen* byla zvolena pouze u podotázky hodnocení místa realizace základní odborné přípravy. **Hypotéza H2 S prodlužující se dobou od absolvování základní odborné přípravy je její hodnocení absolventy pozitivnější, byla potvrzena.**

H3) S narůstající výší funkčního zařazení je hodnocení absolvované základní odborné přípravy jejími absolventy pozitivnější.

Analýzou odpovědí u obou skupin respondentů (řadový; velení) bylo zjištěno, že u všech podotázek, kromě podotázky související s místem realizace základní odborné přípravy, byl koeficient odpovědí u respondentů ze skupiny „velení“ výrazně nižší než u skupiny „řadový“. Výsledný koeficient u všech jednotlivých podotázek byl u této skupiny

v rozmezí 1,3 - 2,1, kromě podotázky související s místem realizace základní odborné přípravy, kde byl koeficient 2,6 a byl vyšší než u skupiny „řadový“ (2,2). U skupiny „řadový“ byl koeficient v rozmezí 1,5 – 2,4. Rozdíl v koeficientu mezi těmito dvěma skupinami byl u všech podotázek v rozmezí 0,2 – 0,7 v prospěch skupiny „velení“, kromě již zmíněné podotázky související s místem realizace základní odborné přípravy. Skupina respondentů ze skupiny „velení“ i v jednom případě ne zvolila variantu odpovědi *Velmi nespokojen* a odpověď *nespokojen* byla zvolena pouze u podotázky hodnocení místa realizace základní odborné přípravy. **Hypotéza H3 S narůstající výší funkčního zařazení je hodnocení absolvované základní odborné přípravy jejími absolventy pozitivnější, byla potvrzena.**

13. Další zjištění

13.1. Změna současného systému odborného vzdělávání vězeňského personálu

Z vyhodnocení otázky č. 11 vyplynulo několik zjištění.

Prodloužení délky základní odborné přípravy

Někteří respondenti považují stávající délku základní odborné přípravy realizované v Akademii VS ČR za nedostatečnou a doporučují ji prodloužit. Toto prodloužení by bylo buď v jednom delším období (místo stávajících 13 týdnů zpravidla 6 měsíců) nebo rozvržené v cyklech (1 - 2 měsíce teorie v Akademii a 1 - 2 měsíce praxe ve věznicí) po dobu jednoho roku. Tento názor některých respondentů je v souladu s názorem vyučujícího z Akademie VS ČR a 1. zástupcem ředitele věznice, se kterými jsem vedl rozhovor. Oni též doporučují prodloužení délky základní odborné přípravy absolvované prezenční formou studia v Akademii VS ČR na 6 až 12 měsíců, ale zároveň si uvědomují komplikace, které by toto opatření přineslo. V souvislosti s prodloužením délky základní odborné přípravy realizované v Akademii VS ČR je nutné zmínit praxi v Rakousku a v Bavorsku, kde je základní odborná příprava vězeňského personálu výrazně delší než u nás, jak jsem již zmiňoval v teoretické části. Požadavky na odborný personál jsou velmi podobné jako u nás, již proto, že jsme členským státem EU a řídíme se stejnou obecnou normou (Evropská vězeňská pravidla).

Změna místa realizace základní odborné přípravy.

Změnit místo realizace základní odborné přípravy ze Stráže pod Ralskem kamkoli jinam lze jako návrh na změnu vyloučit. Není důvod pro zrušení již vytvořené a etablované Akademie VS ČR s ubytovnými a veškerým zázemím. Finanční a personální náročnost takovéto změny je v nesouladu s případným přínosem, kterým by bylo pouze zázemí většího města s náležitým „kulturním“ využitím pro studenty Akademie.

Změna realizace praxe

Někteří respondenti navrhují, aby byla praxe vykonávána ve více věznicích, z důvodu získání většího přehledu o způsobu realizace faktického výkonu služby. Uvedený návrh lze považovat za přínosný, zejména s ohledem na rozšíření vjemů, které ovlivňují výkon služby, případně výkon této praxe zakomponovat do změny délky základní odborné přípravy.

Obsahová změna

Někteří respondenti navrhovali systém odborného vzdělávání více zaměřit na konkrétní praxi, dle služebního místa, na které jsou zařazeni. Uvedený návrh nepovažují zcela za vhodný s ohledem na právní postavení příslušníka bezpečnostního sboru. Studenti Akademie VS ČR jsou příslušníci s maximálně pár měsíční délkou služby. Zaměření studia na konkrétní služební místo, kam je tento nový příslušník aktuálně zařazen, nepovažují za vhodné, jelikož v průběhu služby může příslušník buď sám požádat o změnu svého služebního místa nebo může být dle potřeb bezpečnostního sboru na jiné služební místo zařazen. Domnívám se, že je žádoucí, aby základní odborná příprava byla zaměřena jednotně, na všechny příslušníky stejně. Zde bych chtěl uvést, že například služební zkouška (po 3 letech služby) je již zaměřena na konkrétní služební místo, které příslušník zastává.

Rozšíření osnov

Návrh respondentů na rozšíření osnov studia o základy cizích jazyků převažujících skupin vězněných cizinců lze považovat za relevantní námět ke změně.

13.2. Distanční forma studia

Z vyhodnocení otázky č. 13 vyplynulo, že 9 z 10 respondentů, kteří absolvovali distanční formu studia, ji vnímá negativně, respektive vnímají její nedostatek. Za podstatný nedostatek distanční formy studia vnímají zejména u praktických činností nemožnost osobního kontaktu s vyučujícím, se kterým by bylo možné ihned osobně konzultovat případné nedostatky (sebeobrana, poutání, prohlídky, použití donucovacích prostředků aj.). Toto zjištění koresponduje se zjištěním, které vyplynulo z rozhovorů s vyučujícím a 1. zástupcem ředitele věznice, že zásadním problémem je chybějící osobní kontakt se studenty (přímá interakce se studenty, oční kontakt, přímé reakce jak vyučujícího, tak studentů, horší pochopení probraného učiva, technické, organizační a osobní problémy). Vyučující a 1. zástupce ředitele věznice stejně jako studenti tento nedostatek vnímá u služební přípravy a praktické přípravy.

14. Shrnutí empirické části

Jak bylo uvedeno v úvodu, cílem této praktické části byla analýza závislosti mezi hodnocením základní odborné přípravy jejími absolventy a jejich dosaženými výsledky, délkou praxe a funkčním zařazením. Provedeným dotazníkovým šetřením na výběrovém souboru 83 příslušníků Věznice Plzeň, při zvolení vhodných proměnných, se všechny 3 hypotézy stanovené úvodem potvrdily. Výsledný koeficient u všech jednotlivých podotázek byl v rozmezí 1,3 – 3,0, tudíž ani v jednom případě se tento koeficient nepohyboval v negativní polovině hodnocení dle zvolené škály.

Většina respondentů je spokojena s realizací odborné přípravy ve vztahu k obsahu jasných informací, praktickému a použitelnému obsahu, k očekávání, ke strávenému času, k vyučujícím učitelům Akademie VS ČR, k celkové organizaci a místu.

Bylo zjištěno, že skupiny respondentů s průměrnou klasifikací 2,5 – 3,2, s délkou praxe 0 – 3 roky, a kteří nejsou zařazeni na „řídících“ funkcích, mnohem častěji oproti ostatním volily odpověď *nespokojen* a hraniční odpověď *velmi nespokojen*, tj. vykazovali nižší míru spokojenosti. Tyto skupiny respondentů dále vykazovaly největší rozpětí odpovědí na škále. Vysvětlení těchto rozdílů k vyhodnocení hypotéz č. 1 (negativní výsledek zpravidla ovlivňuje negativní vnímání absolvovaného), č. 2 (s postupující délkou praxe se jedná o zpětné hodnocení s odstupem řady let od absolvování; vyšší věk respondentů – čím delší praxe, tím starší; větší životní zkušenosti a menší tendence k radikálnějšímu hodnocení) a č. 3 (služební růst a z toho vyplývající lepší znalost služebních povinností a předpisů), lze oprávněně považovat za relevantnější vysvětlení, než že by docházelo v průběhu desítek let ke změnám kvality výuky v rámci základní odborné přípravy.

Při zpracování dat jsem z důvodu zajištění validity výzkumu pro zobecnění nezahrnul část dotazníků, u kterých nebyla známa část dat.

Z realizovaného výzkumu vyplynula další zjištění, kdy část respondentů navrhuje prodloužit délku základní odborné přípravy, což koresponduje s názorem vyučujícího z Akademie VS ČR a 1. zástupcem ředitele věznice, se kterými jsem realizoval polostrukturovaný rozhovor. Respondenti dále doporučovali změnit místo realizace základní odborné přípravy, což bych posuzoval jako neperspektivní a zbytečné, stejně jako návrh na zaměření základní odborné přípravy dle konkrétního služebního místa. Naopak návrh respondentů na změnu způsobu realizace praxe ve více věznicích bych doporučoval, stejně jako případné rozšíření osnov, což lze oprávněně považovat jako námět pro Akademii VS ČR.

Největší nedostatek v současné době při realizaci základní odborné přípravy je jak respondenty, tak vyučujícím a 1. zástupcem ředitele věznice vnímána distanční forma studia, zejména u praktické a služební přípravy.

Výsledky provedeného výzkumu mají přínos pro přímou praxi. Respondenti jsou sice se základní odbornou přípravou v celku i v dílčích částech spokojeni, přesto navrhují řadu změn, kdy většinu z nich považují za přínosnou. Z uvedeného vyplývá, že hlavním doporučením v oblasti realizace základní odborné přípravy je stále sledovat vzdělávací potřeby svých zaměstnanců. Je zřejmé, že negativní výsledky, krátká délka praxe a funkční zařazení zásadním způsobem ovlivňují hodnocení základní odborné přípravy, a kromě místa

realizace základní odborné přípravy neexistuje faktor, který je obecně vnímán jako negativní, bez ohledu na výše uvedené faktory.

15. ZÁVĚR

Vzdělávání je oblastí lidské činnosti, které se nevyhne žádný občan a je i nedílnou součástí života zaměstnance VS ČR. Odborné vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR je charakteristickou ukázkou celoživotního vzdělávání, jako součásti profesního vzdělávání jasně definované profesní skupiny. Účastníky základního odborného vzdělávání zaměstnanců VS ČR jsou zpravidla osoby, které lze zařadit do období mladé dospělosti, ale zejména u prohlubujícího studia, případně u typů základní odborné přípravy, která je určena pro civilní zaměstnance, je řada účastníků ve skupině střední dospělosti, ale i starší dospělosti. Odborné vzdělávání zaměstnanců VS ČR je standardním edukačním procesem, který realizuje Akademie Vězeňské služby.

Cíle práce bylo dosaženo. Byly popsány formy a metody odborného vzdělávání vězeňského personálu, včetně právního rámce, kdy povinnost mít odborně vyškolený personál nevyplývá pouze z legislativních úprav České republiky, ale též z norem mezinárodních. Byl popsán vývoj odborného vzdělávání zaměstnanců věznic, které prodělalo v historii řadu změn. Od počátečních školení, která probíhala ve věznicích, přes rozvoj v období po vzniku samostatného Československa, až po degradaci odborného vzdělávání po roce 1950 a opětovnou snahu o zajištění kvalitní odborné přípravy po roce 1989. Vzdělávací činnost příslušníků a zaměstnanců se stejně jako v okolních zemích dělí na vstupní vzdělávání a prohlubující vzdělávání, kdy se základní odborná příprava člení na různé typy dle konkrétních pracovních pozic zaměstnanců VS ČR.

Provedeným výzkumem se všechny 3 hypotézy potvrdily. Většina respondentů je spokojena s realizací základní odborné přípravy. Bylo zjištěno, že dosažené výsledky při absolvování základní odborné přípravy, délka praxe a funkční zařazení má zásadní vliv na míru spokojenosti s touto základní odbornou přípravou.

Z realizovaného výzkumu vyplynula řada dalších zjištění, kdy část respondentů navrhuje prodloužit délku základní odborné přípravy, což koresponduje s názorem vyučujícího z Akademie VS ČR, 1. zástupcem ředitele věznice a se zjištěním z teoretické části. Délka základní odborné přípravy v ČR je shodná s délkou této přípravy na Slovensku nebo v Polsku, ale výrazně kratší než v Bavorsku nebo Rakousku, kde délka této základní odborné přípravy je 18 měsíců, respektive 12 měsíců. Dalším zjištěním z teoretické části vyplývá, že na Slovensku, v Polsku, ale též v Rakousku je základní podmínkou pro výkon vyšší (řídící) funkce absolvování dalšího odborného prohlubujícího vzdělávání. Uvedená podmínka v ČR není, přestože klíčové kompetence, které jsou od zaměstnance v řídicí funkci očekávané, se výrazně liší od kompetencí zaměstnance na základních funkcích.

Návrh na změnu způsobu realizace praxe ve více věznicích, stejně jako případné rozšíření osnov, lze oprávněně považovat jako námět pro Akademii VS ČR.

Největší nedostatek v současné době při realizaci základní odborné přípravy je obecně vnímaná distanční forma studia, zejména její handicap u praktické a služební přípravy.

Je zřejmé, že kromě místa realizace základní odborné přípravy a dočasné distanční formy studia neexistuje faktor, který je obecně vnímán jako negativní.

Seznam zdrojů

Použitá literatura

1. BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha : Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8
2. BENEŠ, M. *Andragogika*. 2.vyd. Praha: Grada, 2014. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5
3. BERTL I. *Jak vzdělávat dospělé?* 2. Vyd. Ústí nad Labem: PF UJEP 2017 77 str. ISBN 978-80-7561-074-4
4. BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. 56 s. ISBN 80-244-0155-X
5. Český statistický úřad, *Vzdělávání dospělých v České republice – Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*. Praha: Český statistický úřad, 2018. 93 s. kód publikace: 230053-18
6. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2. rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0
7. MUŽÍK J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 264 s
8. PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2002. ISBN 80-86723-03-8
9. PALÁN, Z. *Celoživotní učení*. In KALOUS, J., VESELÝ, A. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1262-3.
10. PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. 1.vyd., Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.
11. PALOVČÍKOVÁ, G. *Sociální psychologie II*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009. 143 s.
12. PETRUSEK, M. *Společnosti pozdní doby*. Praha: Slon, 2006. ISBN 80-86429-63-6. 70 s
13. PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003, s. 300
14. PRŮCHA J., WALTEROVÁ E., MAREŠ J. *Pedagogický slovník*. 1. Vyd. Praha: Portál 1995. 292 s ISBN 80-7178-029-4
15. RABUŠICOVÁ, M. a kol. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2
16. VÁGNEROVÁ M. *Vývojová psychologie II*. 1. Vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum 2008. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5
17. VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, s. 335. ISBN 80-246-0841-3
18. VETEŠKA, J., VACÍNOVÁ, T. a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. 2011, s. 202. ISBN 978-80-7452-02-9
19. ZORMANOVÁ L. *Didaktika dospělých*. 1.vyd. Praha: Grada, 2017. 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4

20. České vězeňství 1993 č. 1
21. České vězeňství 1994 č. 3,4
22. České vězeňství 1995 č. 1
23. České vězeňství 2002 č. 1
24. Historická penologie 1/2006
25. Historická penologie 1/2007

26. z. č. 555/1992 Sb. - Zákon o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky
Doporučení výboru ministrů Rady Evropy k Evropským vězeňským pravidlům ze dne 11. ledna 2006
27. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
28. Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
29. Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 15/2018, o vzdělávání ve Vězeňské službě ČR
30. Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 60/2017, kterým se stanoví rozsah služební a profesní přípravy příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky
31. Nařízení ředitele Věznice Plzeň č. 35/2019 k provedení školení a výcviku služební a profesní přípravy příslušníků a zaměstnanců Věznice Plzeň na rok 2020
32. Projekt základní odborné přípravy typu „A“
33. Projekt základní odborné přípravy typu „B/2“
34. Projekt základní odborné přípravy typu „B/1“
35. Projekt základní odborné přípravy typu „B/3“
36. Projekt vstupního školení typu „B/4“
37. Projekt nástupního školení typu „I“
38. Pokyn ředitele Akademie č. 10/2020, kterým se stanoví harmonogram a postup při zajištění kombinované formy základní odborné přípravy a závěrečných zkoušek

Elektronické zdroje

1. <http://strafvollzug.justiz.gv.at>
2. <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>
3. <http://www.sw.gov.pl>
4. <https://wskip.edu.pl/ksztalcenie-kierunek-penitencjarystyka-dla-kandydatow-na-oficerow-sluzby-wieziennej/>
5. <https://www.justiz.bayern.de/justizvollzug/justizvollzug-in-bayern/justizvollzugsakademie/>
6. <https://www.vscr.cz>

Seznam zkratek

AVS – Akademie Vězeňské služby

CŽV – celoživotní vzdělávání

ČR – Česká republika

ČSR – Česká socialistická republika

ČSSR – Československá socialistická republika

EVP – Evropská vězeňská pravidla

GŘ VS ČR – Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky

IV – Institut vzdělávání

KSČ – Komunistická strana Československa

OSN – Organizace spojených národů

PŠ SNB – Praporčická škola Sboru národní bezpečnosti

RE – Rada Evropy

SNV – Sbor nápravné výchovy

SOŠ SNV – Střední odborná škola Sboru nápravné výchovy

SOU – Střední odborné učiliště

SR – Slovenská republika

SRN – Spolková republika Německo

VS ČR – Vězeňská služba České republiky

VTOS – výkon trestu odnětí svobody

VV – výkon vazby

VZD – výkon zabezpečovací detence

ZOP – základní odborná příprava

ZVJS SR – Sbor vězeňské a justiční stráže Slovenské republiky

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Počet vězněných osob v letech 2010 - 2019

Tabulka č. 2: Počet vězněných osob k 23. 11. 2020

Tabulka č. 3: Organizační struktura GŘ VS ČR

Tabulka č. 4: Kategorizace věkového složení dle typu poměru (služební/pracovní) za rok 2019 ve VS ČR

Tabulka č. 5: Počty příslušníků rozdělených dle délky služebního poměru k 31. 12. 2019

Tabulka č. 6: Tabulka spokojenosti s ohledem k informacím a praktickému obsahu.

Tabulka č. 7: Tabulka spokojenosti s ohledem k očekávání.

Tabulka č. 8: Tabulka spokojenosti s ohledem ke strávenému času.

Tabulka č. 9: Tabulka spokojenosti s ohledem k vyučujícím.

Tabulka č. 10: Tabulka spokojenosti s ohledem k organizaci.

Seznam grafů

Graf č. 1: Věkové složení

Graf č. 2: Věk nástupu k VS ČR

Graf č. 3: Délka praxe

Graf č. 4: Funkční zařazení

Graf č. 5: Závěrečná klasifikace

Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník

Hodnocení absolvované základní odborné přípravy příslušníky VS ČR Věznice Plzeň,

Tento dotazník má 2 stránky a byl vytvořen, aby zjistil Váš názor na odborné vzdělávání ve VS ČR, které je realizováno Akademií VS ČR. Chci Vás požádat o co největší upřímnost při jeho vyplňování, již s ohledem na tu skutečnost, že tento dotazník je anonymní. U otázek číslo 6, 7, 8, 9 a 10 zvolte variantu odpovědi: 1-Velmi spokojen/a, 2-Spokojen/a, 3- Nevím, 4-Nespokojen/a, 5-Velmi nespokojen/a. Děkuji za Váš čas, který strávíte jeho vyplněním.

1. Kolik je Vám let?.....

2. V kolika letech jste nastoupil k VS ČR?

3. Jak dlouho (kolik roků/let) pracujete u VS ČR?

4. Na jakém služebním místě jste v současné době zařazen?

.....

5. Uved'te závěrečnou klasifikaci z jednotlivých předmětů:

- služební příprava
- penologie
- právo
- psychologie.....
- pedagogika
- profesní etika
- vězeňská administrativa
- sebeobrana -----

6. Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy?

Obsahovala jasné informace

Obsah byl praktický a použitelný

7. Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy vzhledem k Vaším očekáváním

Zahrnovala vše, co jste očekával/a

Naučil/a jste se vše, co se od Vás očekává

Úroveň obtížnosti byla dle Vašeho očekávání

8. Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy vzhledem ke strávenému času

Čas strávený odbornou přípravou byl v souladu s Vaším očekáváním?

Tempo bylo adekvátní

9. Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy vzhledem k učitelům Akademie VS ČR

Jejich připravenost

Výklad a prezentace školících materiálů

Srozumitelnost

Schopnost zodpovídání dotazů

Znalosti a profesionalita učitelů

10. Uved'te, jak jste byl spokojen s realizací základní odborné přípravy vzhledem k organizaci

Jak byste ohodnotil/a organizaci?

Jak byste ohodnotil/a místo? (odpovězte pouze v případě, že jste neabsolvoval distanční formu)

.....

11. Změnil byste současný systém odborného vzdělávání vězeňského personálu? Pokud ano, jak?

.....

.....

12. Absolvoval jste distanční formu základní odborné přípravy?

ANO X NE

13. Pokud jste absolvoval distanční formu základní odborné přípravy, vnímáte nějaký nedostatek?

ANO X NE

14. Pokud ano, jaký?

.....

.....