

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Brno 2008**

**Bc. Petr Červený**

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Specifikum celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské  
služby České republiky**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Vedoucí diplomové práce:**  
**PhDr. Ivan Nedoma**

**Vypracoval:**  
**Bc. Petr Červený**

**Brno 2008**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Specifikum celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby České republiky“ zpracoval samostatně a použila jsem jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 25. dubna 2008

Bc. Petr Červený

## **Poděkování**

Děkuji panu PhDr Ivanovi Nedomovi, za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Bc. Petr Červený

## **Obsah**

### Úvod

1. Vzdělávání dospělých
2. Koncepce a cíle programu celoživotního vzdělávání ve vězeňství
  - 2.1 Organizace a struktura ve Vězeňské službě ČR
  - 2.2 Profesní a osobnostní požadavky
  - 2.3 Institut vzdělávání VS ČR
3. Základní odborná příprava
  - 3.1 Přípravné období
  - 3.2 Základní odborná příprava příslušníků
    - 3.2.1 Služební zkouška
  - 3.3 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců B1
  - 3.4 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců B2
  - 3.5 Základní odborná příprava občanských zaměstnanců B3
  - 3.6 Nástupní školení občanských pracovníků typu I
4. Specializační kurzy celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR
  - 4.1 Specializační kurzy pro strážní a dozorcí službu
  - 4.2 Specializační kurzy pro justiční stráž
  - 4.3 Specializační kurzy pro management VS ČR
  - 4.4 Specializační kurzy pro zaměstnance zabývající se výchovnými činnostmi v přímém kontaktu s vězněnými osobami
  - 4.5 Specializační kurzy pro správní službu
5. Služební a profesní příprava
  - 5.1 Služební příprava
  - 5.2 Profesní příprava
6. Další formy vzdělávání
7. Empirické šetření
  - 7.1 Cíl a úkoly průzkumu
  - 7.2 Stanovení hypotéz
  - 7.3 Metodologie šetření
    - 7.3.1 Charakteristika výzkumného souboru
    - 7.3.2 Výzkumné metody
  - 7.4 Realizace empirického šetření

7.5 Vyhodnocení empirického šetření

7.6 Vyhodnocení hypotéz

Závěr

Resumé

Anotace

Klíčová slova

Seznam použité literatury

## Úvod

V našich věznicích si v současné době odpykává trest více než dvacet tisíc osob. Skladba těchto osob je velice různorodá, ať je to z hlediska národnosti, náboženství, věku, sociálního zázemí, intelektu, tak i spáchaným trestným činem či kriminální minulostí. Odsouzení, na které se snažíme působit, jsou velmi často lidé nepřizpůsobiví, mají posunutý žebříček hodnotové orientace, jsou zpravidla emocionálně labilní se sklonem k agresivnímu jednání. Pracovníci vězeňství často ve své činnosti přicházejí do styku s tabuizovanými oblastmi lidské existence. Aby samotný výkon trestu a nemalé prostředky na něj vynaložené splnily svůj účel, je nutné aby v tomto stále nepopulárním odvětví státní správy pracoval velmi kvalifikovaný a psychicky odolný personál, schopný a především ochotný reagovat na neustále se měnící složení a požadavky vězeňské populace.

Za poslední uplynulé roky dostalo české vězeňství obrovských změn a doslova se mění před očima. Vyrovnává se standardům moderní Evropy a to nejen z hlediska legislativy, ale tak i jeho praktického výkonu a správy. Probíhá značný příliv odborníků a především došlo ke změně vnímání vězňených osob. Ti se nacházejí pod přísnější společenskou kontrolou a kritikou, protože veřejnost je o nich prostřednictvím médií více informována. O to důrazněji je tudíž od managementu jednotlivých věznic požadováno zaměření vězeňského personálu na kvalitní zacházení s vězni.

Zásadní změny vězeňství jako celku jsou především závislé na postojích jednotlivců vězeňského personálu. Dlouholeté stereotypy vojenskobezpečnostního systému, který charakterizoval organizační strukturu i obsahovou náplň činností vězeňských pracovníků, nelze odstranit jednorázově novými administrativními předpisy a nařízeními. Filozofie vězeňského režimu je neustále předmětem nových studií a podnětů k zamyšlení na základě experimentálních výsledků a vývoje problematiky vzdělávání. Celospolečenská snaha je humánní, efektivní a bezpečné vězeňství cílené k tomu, aby lidé propuštění z výkonu vazby

nebo trestu žili dle zákonitosti a začlenili se plnohodnotně do demokratické společnosti. Současně s tím roste i odbornost a náročnost kladená na každého zaměstnance, který s těmito osobami přichází do styku.

Cílem práce je charakterizovat současný systém a organizaci vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky, poukázat na stávající směry rozvoje vzdělávání a současně uvést některé výukové a průzkumné metody používané při vzdělávání zaměstnanců.

Praktická část diplomové práce navazuje v širší souvislosti na teoretickou část diplomové práce. Konkrétně si klade za úkol, zjistit dotazníkovou metodou konkrétní potřeby, zaměření, efektivitu vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

Dalším cílem diplomové práce je, seznámit širší veřejnost se současným vězeňským systémem České republiky a poukázat na široké možnosti uplatnění či seberealizaci každého zaměstnance VS ČR. K tomuto účelu budu čerpat z pramenů odborné i interní literatury vztahující se k této oblasti a doplňovat je praktickými poznatky ze své bezmála desetileté praxe u Vězeňské služby ČR, kde jsem prošel všemi stěžejními úseky, které s problematikou vězeňství souvisejí. V současné době jsem ustanoven na funkci „komisař – zástupce vedoucího oddělení vězeňské a justiční stráže“ ve Věznici Příbram, kde organizace a výkon odborné služební a profesní přípravy zaměstnanců a příslušníků věznice je jednou z mých hlavních pracovních činností.



## 1. Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizací, týkající se zvládnutí určitých problémů pomocí učení či uspokojení potřeb poznání.<sup>1</sup>

Vzdělávání dospělých má svá specifika. Probíhá za jiných podmínek, jiným způsobem, s jiným přístupem jak vzdělávaných tak i vyučujících a tedy s jiným výstupem.

Hodnota a zároveň prestiž vzdělání v současné době roste. Stále více lidí cítí potřebu vzdělávat se, rozvíjet své dovednosti a schopnosti i po té, co ukončili svou vzdělávací přípravu na výkon povolání ve formálním vzdělávacím systému, jelikož už neplatí to, že člověku k práci postačí to co se naučil ve škole. K tomuto trendu přispívá i moderní doba, kdy každý musí reagovat na měnící se pracovní prostředí a zvyšující se kvalitu konkurence už jenom proto, aby si udržel pracovní pozici a zařazení. Vzdělávající se dospělý není redukován na žáka nebo studenta, jeho hlavní sociální role jsou ty, které vyplňuje v práci, rodině a společenském životě. Je nutné si uvědomit, že výdaje vynaložené na vzdělávání a rozvoj pracovníků představují dlouhodobou investici potřebnou pro perspektivu výkonnosti organizace a společnosti.

Rozvoj vzdělávání dospělých patří k jednomu z fenoménů rozvoje dnešního školství. Jako samostatná vědecká disciplína se jím zabývá andragogika, jejímž předmětem je učící se dospělý.

Celoživotní učení chápeme jako zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení ať v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj, 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.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Beneš, Milan. Andragogika teoretické základy. Eurolex Bohemia s.r.o. Praha, 2003, s.18-19. ISBN 80-86432-23-8

<sup>2</sup> Palán, Zdeněk, Základy andragogiky, VŠ JAK, Praha, 2003, s.22-23. ISBN: 80-86723-03-8

## 2. Koncepce a cíle celoživotního vzdělávání ve vězeňství

Ve vězeňství se v různých dobách uplatňoval různý přístup k vězněným osobám. Tento přístup byl podmíněn jak legislativou, tak i samotným vnímáním vězně jako člověka s individuálními potřebami. Nemalou úlohu v tomto procesu hrály sociální a politické podmínky.

Počátky cíleného výchovného působení na vězně jsou podstatně staršího data než počátky výchovného působení na vězeňský personál. Odborné vzdělávací kurzy pro zaměstnance vězeňských zařízení byly v Československu zaváděny po roce 1920 a profesní přípravě příslušníků Sboru nápravné výchovy se začíná věnovat patřičná pozornost až po roce 1945.

V roce 1973 vydala Rada Evropy upravenou verzi Standardních minimálních pravidel jako **Evropská vězeňská pravidla** a v roce 1987 doporučila členským zemím její aplikaci v zákonodárství.

Koncepce vzdělávání by měla respektovat všechna doporučení **Evropských vězeňských pravidel**, která se týkají výběru a přípravy pracovníků vězeňství. Již od výběru uchazečů se odvíjí příští kvalita vězeňského personálu. Každý uchazeč se musí podrobit psychologickému vyšetření, zdravotní prohlídce, měl by mít požadovanou kvalifikaci a být dostatečně motivován a připraven pro práci s lidmi. K tomu, aby byl takový stav dosažen, musela být zpracována a poté realizována nová organizační a obsahová koncepce vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky (dále jen VS ČR).<sup>3</sup>

Pro tyto účely byla zpracována **Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015**, jejíž součástí je **Program celoživotního vzdělávání**. Cílem programu celoživotního vzdělávání (dále jen CŽV) ve VS ČR je plánované, všestranné, permanentní zvyšování morální úrovně, profesionality všech zaměstnanců, a to zejména těch, kteří jsou v přímém styku s vězněnými osobami, k získávání nových poznatků

---

<sup>3</sup> Koncepce rozvoje vězeňství v ČR (obnovené vydání). Příloha časopisu České vězeňství č. 1/1998, s.11,51, 55- 56

a dovedností z odborné oblasti, profesní etiky, práva a psychologie, především poznávání osobnosti a komunikace.<sup>4</sup>

Výsledkem tohoto procesu by měl být cílevědomý, sebevědomý, iniciativní, odborník se zájmem o svou práci, schopný samostatně se rozhodovat a pro své klienty modelovat odpovědné prosociální chování. Měl by být vnímavý k sobě i ostatním lidem. Musí správně pochopit význam a smysl pojmu „humanizace vězeňství“ a ztotožnit se s jeho realizací. Musí být pro tuto činnost motivován a přesvědčen o její správnosti.

Program CŽV je legislativně ošetřen Nařízením generálního ředitele VS ČR č. 5/2007 o organizaci vzdělávací činnosti<sup>5</sup>. Pro usnadnění jeho další realizace byly zřízeny ve věznicích a vazebních věznicích funkce lektorů – instruktorů pro vzdělávání, tedy jakýchsi školitelů a garantů, kteří komplexně postihují veškeré celoživotní vzdělávání u všech zaměstnanců VS ČR a úzce spolupracují s Institutem vzdělávání VS ČR. Do Programu CŽV je zahrnut každý zaměstnanec VS ČR podle své vykonávané činnosti a za průběžné plnění tohoto programu odpovídá jeho přímý nadřízený.

CŽV lze shrnout do deseti úrovní:

1. **První stupeň** tvoří základní odborná příprava probíhající formou nástupních kurzů a nástupních školení vztahující se na všechny nově přijaté příslušníky i občanské zaměstnance VS ČR.
2. **Druhý stupeň** zahrnuje služební a profesní přípravu jako systematické školení příslušníků a občanských zaměstnanců ve všech organizačních jednotkách VS ČR (věznicích a vazebních věznicích). Touto úrovní CŽV se podrobněji zabývám dále.
3. **Třetí stupeň** tvoří studium na středních civilních školách, v němž si zaměstnanci doplňují předepsané středoškolské vzdělání.

---

<sup>4</sup> <http://www.vscr.cz>

<sup>5</sup> NGR č. 5/2007 o organizaci vzdělávací činnosti ve VS ČR

4. **Čtvrtý stupeň** se orientuje na studium na vysokých školách a postgraduální studium.
5. **Pátý stupeň** je základ celoživotního vzdělávání, tj. systém rozšiřujících a specializačních kurzů určených pro jednotlivé funkce ve VS ČR, jež by měl každý zaměstnanec absolvovat.
6. **Šestý stupeň** zahrnuje vzdělávání prostřednictvím nestátních organizací. Jedná se například o Penal Reform International, Amnesty International, Český helsinský výbor a Nadací podané ruce.
7. **Sedmý stupeň** obsahuje vzdělávací aktivity prostřednictvím programu PHARE<sup>6</sup>, zejména jazykové vzdělávání, problematiku Evropské unie a další odborné přednášky a workshopy v cizích jazycích.
8. **Osmý stupeň** obsahuje zahraniční kontakty, cesty a vzájemnou výměnu zkušeností.
9. **Devátý stupeň** vzdělanosti Vězeňské služby ČR se soustřeďuje na působení zaměstnanců Vězeňské služby ČR na středních a vysokých školách formou přednáškové, konzultační a publikační činnosti, vedení diplomových prací, zpracování oponentských posudků, poradenské činnosti, zahrnuje též konference a semináře včetně již zmíněné zahraniční účasti.
10. **Desátý stupeň** tvoří environmentální výchova, která zahrnuje celý komplex vzdělávacích volnočasových aktivit, mimoškolní a mimo výukovou činnost, především pak výchovu prostředím a ekologickou výchovu.

Odborné vzdělávání (výcvik) – plánované a systematické formování chování pomocí vzdělávacích akcí, programů a instrukcí, které jedincům umožňuje dosáhnout takové úrovně znalostí, dovedností a schopností, aby mohli svou práci vykonávat efektivně<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Z fran. Pologne-Hongrie Actions pour la Reconversion Economique

<sup>7</sup> ARMSTRONG, M. *Personální management*. Grada Publishing, Praha, 1999, s. 509

V současné době žádná střední ani vysoká škola neposkytuje ucelené studium problematiky vězeňství. Po vstupu naší republiky do Evropské unie je nutné vyhovět požadavkům na odborné vzdělání osob pracujících v přímém styku s vězni. Tuto úlohu plní pro účely Vězeňské služby České republiky Institut vzdělávání ve Stráži pod Ralskem, jehož činností se v práci podrobně zabývám. Do současnosti Institut vzdělávání VS ČR připravil ve spolupráci s vysokými školami a nestátními organizacemi již téměř 120 specializačních kurzů (jsou základem CŽV), z nichž téměř všechny již proběhly alespoň formou pilotního programu.

Základním cílem Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015 je tedy reagovat na nové podmínky a nové souvislosti, v nichž se české vězeňství nachází a současně naznačit směřování a priority českého vězeňského systému.<sup>8</sup>

## **2.1. Organizace a struktura ve Vězeňské službě ČR**

Pro lepší orientaci čtenáře, v souladu s vybraným tématem diplomové práce bych chtěl v této kapitole vysvětlit strukturu a řízení ve VS ČR.

Vězeňská služba České republiky byla zřízena zákonem České národní rady ve smyslu § 1 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ze dne 17. listopadu 1992 s účinností od 1.1. 1993.

Zajišťuje zejména výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném tímto zákonem, také ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti.<sup>9</sup>

Vězeňská služba spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody. Zajišťuje pořádek a bezpečnost

---

<sup>8</sup> Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015. Praha: Vězeňská služba ČR, 2005, s.30

<sup>9</sup> Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky

v budovách soudů, státních zastupitelstvích a Ministerstva spravedlnosti. Zabezpečuje také úkoly při předcházení a odhalování trestné činnosti osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, provádí výzkum v oblasti penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky.

**Vězeňská služba** se člení na **tři** základní složky a to na :

**Vězeňská stráž** střeží vazební věznice, věznice a věznice pro místní výkon trestu a při této činnosti a v uvedených místech zajišťuje stanovený kázeň a pořádek, dále střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,

**Justiční stráž** zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a ministerstva spravedlnosti, dále zajišťuje bezpečnost výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství.

**Správní služba** rozhoduje ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, výchovnou a další odbornou činnost. Součástí správní služby je i zdravotnická služba. Činnost správní služby zajišťují občanští pracovníci a příslušníci.<sup>10</sup>

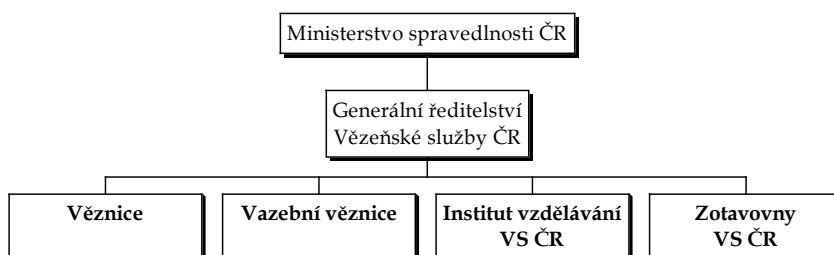
Vězeňskou službu České republiky řídí ministr spravedlnosti prostřednictvím generálního ředitele, kterého jmenuje a odvolává a který je za činnost vězeňské služby jemu odpovědný.

Generální ředitelství je základní organizační jednotkou Vězeňské služby České republiky, má statut řídicího a kontrolního orgánu. Jeho organizačními složkami jsou věznice, vazební věznice, zotavovny a institut vzdělávání (zajišťuje veškeré druhy vzdělávání ve vězeňské službě).

---

<sup>10</sup> Zákon č. 555/1992 Sb., o vězeňské službě a justiční stráž

Obr. 1 Schéma jednotlivých organizačních jednotek a způsob řízení mezi nimi



Jednotlivé věznice a vazební věznice zřizuje a ruší ministr spravedlnosti. V čele věznic a institutu vzdělávání stojí ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel. Organizačně se věznice dále člení na jednotlivá oddělení, v jejichž čele stojí vedoucí se svými zástupci. Věznice jsou rozděleny, podle způsobu střežení a zajištění bezpečnosti, do čtyř základních typů a to s dohledem, s dozorem, s ostrahou a se zvýšenou ostrahou (nejpřísnější typ).

U zaměstnanců Vězeňské služby České republiky rozlišujeme dva druhy zaměstnaneckého poměru. Jedná se o služební poměr příslušníků<sup>11</sup>, zatímco občanští zaměstnanci jsou v poměru pracovním.<sup>12</sup>

Obecně lze uvést, že vedení věznice a výkon strážní, dozorcí či justiční služby vykonávají příslušníci ve služebním poměru. U činností zajišťující chod věznice jako například oddělení správní, ekonomické, logistiky, personální, zdravotnická služba, nebo funkce specialistů na oddělení výkonu trestu nebo výkonu vazby, jako jsou psychologové, vychovatelé, speciální pedagogové, sociální pracovníci se jedná o poměr pracovní.

Vydáním zákona č. 555/1992 Sb. zmizely prvky výlučnosti a nadřazenosti ozbrojené složky a plně se v textu zákona odrážejí principy EVP a mezinárodních konvencí z oblasti lidských a občanských

<sup>11</sup> Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky

<sup>12</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění

práv. Zákon přesně stanoví úkoly VS ČR, práva a povinnosti vězeňského personálu.<sup>13</sup>

## **2.2. Profesní a osobnostní požadavky**

Přestože systém přípravy a následného profesního zdokonalování zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby ČR je na velmi kvalitní úrovni, musí uchazeč o přijetí do pracovního či služebního poměru v tomto resortu splňovat jasně definované požadavky na zdravotní, fyzickou a osobnostní způsobilost stanovené nad rámec jiných zaměstnaneckých vztahů. Vyžaduje to povaha činnosti v bezpečnostních sborech, která klade na zaměstnance vyšší nároky po stránce morálně volních a charakterových vlastností. Příslušník bezpečnostního sboru je povinen, dle zákona č. 361/2003 Sb., absolvovat pravidelné přezkušování, fyzické testy, zdravotní prohlídky a psychologická vyšetření, čímž tuto způsobilost prokazuje i v průběhu služebního poměru.

Přijímací řízení je proto velmi zdoluhavý proces, který trvá zhruba tři měsíce. Skládá se z obecného a motivačního pohovoru s personalistou (zjišťuje se osobnostní potenciál uchazeče a zájem o rozvoj či seberealizaci), posouzení zdravotní způsobilosti (Náklady spojené se zjišťováním zdravotní způsobilosti občana hradí bezpečnostní sbor)<sup>14</sup> a především z psychologického vyšetření (soubor testů a pohovoru). Psychologické vyšetření se jeví jako nejdůležitější, neboť z něho jasně vyplývají předpoklady úspěšnosti či případné selhání ve vypjatých situacích.

Po psychologické stránce by jsme obecný profil úspěšného uchazeče mohli charakterizovat následně:

- 1) sociální schopnosti a předpoklady pro vytváření dalších dovedností s odpovídajícím vztahem k lidem (ochota

---

<sup>13</sup> Hála, J., Úvod do teorie a praxe vězeňství, České Budějovice: VŠERS, 2005, s. 51

<sup>14</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 15



spolupracovat, snášet usměrňování s dávkou určité slušnosti a taktnosti bez větší submisivity),

- 2) průměrné a vyšší IQ obecné inteligence (schopnost správně pracovat se všeobecnými a abstraktními pojmy podle zákonů, tvořit soudy a úsudky),
- 3) mít příznivé sociální zázemí (vyrovnanost s problémem autority),
- 4) emoční rovnováha (nepodléhat emociogenním tlakům okolí, uplatňovat rozvahu a klid bez anxiозitních, tj. úzkostných znaků),
- 5) odolnost v zátěžových situacích (vykazovat zdravou míru frustrační i stresové tolerance),
- 6) seberegulace (umění se ovládat) a schopnost nést zodpovědnost,
- 7) bezagrese (i v jiných formách, jako je např. přílišná kritičnost, hádavost, nadměrná ironie apod.),
- 8) absence patologických znaků (tj. bez příznaků depresivních sklonů, neurotizace apod.).

Většina psychologů vězeňské služby, kteří se podílejí na výběru (mají k tomu odpovídající vzdělání a akreditaci), se snaží optimálně postihnout alespoň základní charakteristiky uchazečů tak, aby je bylo možno u vězeňské služby zaměstnat. Nicméně jistá přísná kritéria je třeba zachovávat, neboť jde o práci nejen zodpovědnou, ale i nebezpečnou, psychicky i časově náročnou (práce s asociálními jedinci, všeobecně práce s lidmi, se zbraní, s kázeňskou pravomocí, práce na směny apod.)<sup>15</sup>.

Součástí přijímacího řízení je také pohovor se sociologem věznice. V rámci tohoto pohovoru sleduje úroveň motivace, vyjadřovací schopnosti, přesvědčivost projevu při využívání neverbálních prostředků, zároveň hodnotí komplexní dojem, který osobnost budí navenek. Tento je důležitý především u osob, které se uchází o práci či službu v přímém styku s vězni, neboť vhodná komunikace a celkový dojem patří k základním nástrojům jejich profese.

---

<sup>15</sup> ŠKOPEC.J. Osobnostní profil uchazečů o práci ve vězeňské službě. *České vězeňství*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2005, roč.13, č. 3, s.16-17. ISSN 1213-9297

Vzhledem k výše uvedenému se nelze divit, že psychologická vyšetřením splní jen určité procento uchazečů. Za poslední roky dostalo ve Věznici Příbram doporučující stanovisko psychologa jen polovina a následně přijata byla pouze třetina uchazečů.<sup>16</sup>

### **2.3 Institut vzdělávání VS ČR**

V roce 1992 byl založen Institut vzdělávání SNV České republiky, jehož název byl v roce 1993 změněn na Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky (dále jen IVVS), jako resortní vzdělávací zařízení s celorepublikovou působností. Jeho činnost je zakotvena v Nařízení ministra spravedlnosti č. 3/2005, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby ČR.

IVVS se sídlem ve Stráži pod Ralskem zajišťuje, aby v souladu se schválenou koncepcí a programem celoživotního vzdělávání (CŽV) ve VS ČR byli příslušníci a občanští pracovníci připraveni pro výkon služby či práce ve vězeňských zařízeních a budovách soudů a to jak po stránce teoretické tak i po stránce praktické. Zároveň také zajišťuje zaměstnancům VS ČR zvyšování odborných znalostí a dovedností, pro což vytváří potřebné podmínky. IVVS, v součinnosti s řediteli organizačních jednotek, zabezpečuje a organizuje **nástupní kurzy, specializační kurzy a další formy odborného vzdělávání.**<sup>17</sup>

Mimo vzdělávání plní IVVS i další důležité úkoly jako je kontakt s mimoresortní odbornou veřejností, publikace a výzkum v oblasti penologie, profesní etiky, práva, psychologie, poznávání osobnosti a komunikace.

Ročně projde jednotlivými kurzy a školeními, jejichž rozdělením a podrobnou kvalifikací se budu dále podrobněji zabývat, pořádanými Institutem vzdělávání zhruba dva tisíce zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

---

<sup>16</sup> Výroční zpráva o činnosti personálního oddělení ve Věznici Příbram za rok 2005, 2006, 2007

<sup>17</sup> NGR č. 5/2007, o organizaci vzdělávací činnosti

### **3. Základní odborná příprava**

Základní odborná příprava (nástupní kurzy), které předchází tzv. přípravné období, je zahrnuta jako prvotní článek v koncepci celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě ČR. Zajišťuje se jí u nově nastupujících příslušníků a občanských pracovníků VS ČR základní odborná úroveň vzdělání. Tento typ kurzů je obsahem zaměřen na výuku základů práva a společenských věd, zákonů a předpisů souvisejícími s činnostmi ve Vězeňské službě, všestrannou přípravu k praktickému výkonu povolání.

Rozlišují se na základní odbornou přípravu příslušníků a základní odbornou přípravu občanských zaměstnanců, která se dále dělí na přípravu občanských zaměstnanců zařazených na úsecích v přímém styku s vězněnými osobami, pracovníky zdravotnických zařízení vězeňské služby a ostatní zaměstnance, kteří přicházejí do styku s vězněnými osobami, ale nepodílí se na realizaci výchovných činností. Poslední formou základní přípravy je základní školení pro zaměstnance, kteří do styku s vězněnými osobami nepřicházejí. Přípravnému období a jednotlivým typům nástupních kurzů se budu podrobně věnovat v následujících kapitolách.

#### **3.1. Přípravné období**

Přípravné období je doba od dne nástupu do pracovního či služebního poměru do dne zahájení nástupního kurzu. Probíhá v organizační jednotce (věznici) ve které byl dotyčný zaměstnán.

System přípravného období je zařazen do programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR a vychází ze zkušeností získaných v odborných zařízeních pro přípravu vězeňského personálu západoevropských zemí, poznatků získaných v průběhu stáží zaměstnanců IVVS v organizačních jednotkách VS ČR a vyhodnocení efektivity stávajícího systému přípravy nově přijatých příslušníků VS. Smyslem je zajistit pružnost teoretické přípravy nově nastupujících příslušníků VS a umožnit její těsné propojení s praxí.

V tomto období se zaměstnanci seznamují se samotným chodem a objektem věznice, obecně s jednotlivými zákony a předpisy upravující výkon služby nebo práce ve VS ČR, s prostředím a náplní práce na konkrétním místě na které byl zařazen, příslušníci se seznamují se všemi typy střelných zbraní a donucovacími prostředky které jsou ve výzbroji Vězeňské služby ČR včetně jejich použití (ostré střelby a služební zákroky), pořadovou přípravou (vojenské vystupování, povelová technika, hodnosti atd.) a v neposlední řadě se musí vyzbrojit a vystrojit všemi částmi a doplňky služebního stejnokroje.

Pro zabezpečení stálého kontaktu a dozoru nad nově přijatými zaměstnanci bylo ve věznicích zřízeno funkční místo **lektora instruktora pro celoživotní vzdělávání** (dále jen lektor instruktor pro CŽV). Lektor instruktor pro CŽV v přípravném období provádí teoretické přezkušování teoretických i praktických znalostí, toto vyhodnocuje a dbá na to, aby zaměstnanci zahajovali nástupní kurzy co nejlépe připraveni. Je ale také garantem programu celoživotního vzdělávání všech zaměstnanců, zajišťuje veškerou administrativu a eviduje jeho plnění. Obecně by se dalo říci, že lektor instruktor pro CŽV je jakýsi prostředník mezi Institutem vzdělávání VS ČR a jednotlivými organizačními jednotkami.

Přípravné období je velmi důležitou částí základní odborné přípravy, ale je také prvotní a často rozhodující zkouškou pro každého zaměstnance, kdy se jeho představy o službě v ozbrojené složce či práci s odsouzenými osobami neshodují s realitou a dotýčný svůj pracovní nebo služební poměr ukončí ještě před zahájením nástupního kurzu.

### **3.2. Základní odborná příprava příslušníků**

Základní odborná příprava příslušníků (nástupní kurz označený jako ZOP/A) je zaměřena na jejich všestrannou přípravu pro prvotní profesní orientaci ve Vězeňské službě ČR. Zahrnuje také složky rozumové, mravní, tělesné, estetické a environmentální výchovy.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Projekt základní odborné přípravy příslušníků – A, IVVS ve Stráži pod Ralskem

Plán výuky je sestaven tak, aby si nastupující příslušník osvojil nejen zákony, předpisy a nařízení upravující výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale zároveň si uvědomoval psychologické, etické i výchovné aspekty výkonu služby. V nástupním kurzu se vyučují předměty právo, psychologie, pedagogika, modelové situace, profesní etika, služební příprava, pořadová příprava výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby, speciální příprava, sebeobrana, modelové situace.

Sestává ze dvou čtyřtýdenních a jednoho pětítýdenního soustředění nových příslušníků v IVVS, mezi kterými jsou osmitýdenní intervaly přímé praxe v jednotlivých organizačních jednotkách pod vedením lektora instruktora pro CŽV. Ukončen je komisionální závěrečnou zkouškou, která komplexně zhodnotí získané teoretické a praktické dovednosti.

V prvním soustředění navazuje výuka na již získané základní informace z období přípravy v organizačních jednotkách a probíhá především formou praktických nácviků a částečně i přednášek z oblasti služebních předmětů. Činnost je směřována tak, aby po jejím ukončení mohlo dojít k praktickému procvičování získaných znalostí a dovedností v organizačních jednotkách. Posluchači se věnují hlavně pořadové přípravě a zásadám vojenského vystupování. V rámci speciální přípravy pak trénují základní manipulaci se zbraněmi, aby mohli na konci prvního soustředění obdržet osvědčení o základním proškolení a výcviku se zaměřením na použití střelné zbraně v podmínkách VS ČR (v souladu s platnou právní úpravou, § 18 zákona č. 555/1992 Sb.).<sup>19</sup>

V druhém soustředění výuka prohlubuje již získané znalosti a praktické dovednosti formou opakování, cvičení a seminářů. Součástí výuky v druhém soustředění je exkurze do vybraného etopedického zařízení (Dětský domov se školou, Výchovný ústav pro mládež) a do Památníku vězeňství v Praze.

---

<sup>19</sup> Projekt základní odborné přípravy příslušníků – A, IVVS ve Stráži pod Ralskem

Třetí soustředění je chápáno jako prostor pro procvičování a upevňování již získaných teoretických poznatků i praktických dovedností. Výuka bude ukončena závěrečnou klasifikací v jednotlivých předmětech a v závěru probíhá komisionální zkouška.

Vzhledem k tomu, že došlo ke zrušení základní vojenské služby se tento fakt znatelně projevil i na úrovni nově přijímaných příslušníků. Tito nemají potřebné vojenské návyky a vystupování. Institut vzdělávání zařadil do osnov výuky odpovídající počet hodin určených pro pořadovou přípravu, tj. vojenské vystupování a manipulaci se zbraní. Současný stav ukazuje na skutečnost, že až 60 % nově příslušníků tuto průpravu nemá a toto procentuální zastoupení se bude do budoucna nadále zvyšovat. Není možné nechávat tuto problematiku pouze na výuce v Institutu vzdělávání VS a je proto nutností aby funkční místa lektorů instruktorů zastávali zaměstnanci s dostatečnou praxí získanou ve služebním poměru u VS ČR.

### **3.2.1 Služební zkouška**

Příslušník bezpečnostního sboru je dle zákona č. 361/2003 Sb. přijímán do služebního poměru vždy na dobu určitou, zpravidla na tři roky (pokud nastupuje bez předchozí služby u některé z bezpečnostních složek státu). Absolvováním základní odborné přípravy typu „A“ a následné úspěšné vykonání závěrečné zkoušky však příslušník automaticky nepřechází do služebního poměru na dobu neurčitou, tento přechod nastane až po úspěšném složení státní služební zkoušky, která se vykonává do tří let před uplynutím doby určité a je tak velmi důležitým mezníkem v profesním životě každého příslušníka. Účelem služební zkoušky je ověřit teoretickou, případně též praktickou způsobilost pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. Služební zákon č. 361/2003 Sb. upravuje základní náležitosti režimu služební zkoušky v §12:

- 1) Příslušník má nárok na vykonání služební zkoušky. Služební zkouška se vykoná nejdříve 6 měsíců a nejpozději měsíc před

uplynutím doby, na kterou je zařazen do služebního poměru na dobu určitou.

- 2) Služební zkoušku tvoří část písemná a ústní, popřípadě též část praktická. Jejím účelem je ověřit, zda příslušník má znalosti potřebné pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou.
- 3) Služební zkoušku vykonává příslušník před zkušební komisí, která je nejméně tříčlenná a již jmenuje a odvolává ředitel bezpečnostního sbor nebo jím pověřený služební funkcionář. O úspěšném vykonání služební zkoušky vystaví předseda zkušební komise příslušníkovi písemné osvědčení.
- 4) Brání-li příslušníkovi ve vykonání služební zkoušky závažná překážka, služební funkcionář prodlouží příslušníkovi dobu trvání služebního poměru tak, aby ji mohl příslušník vykonat do 1 měsíce po odpadnutí této překážky.
- 5) Příslušník, který nevykonal služební zkoušku úspěšně, má právo na její opakování. Služební zkoušku příslušník opakuje před zkušební komisí v jiném složení. Tuto zkoušku lze vykonat nejdříve po uplynutí 2 týdnů od neúspěšné zkoušky a nejpozději před uplynutím doby, na kterou byl příslušník zařazen do služebního poměru na dobu určitou. Služební zkoušku lze opakovat jen jednou. Ustanovení odstavce 4 o prodloužení služebního poměru platí obdobně.
- 6) Nařízení vlády č. 506/2004 Sb., ze dne 1. září 2004, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení v § 2 vymezuje obsah zkoušky. V písemné části zkoušky se ověřují znalosti příslušníka z určených témat. V ústní části zkoušky se ověřují znalosti příslušníka z právních předpisů a služebních předpisů upravujících postupy a činnosti příslušníka, jimiž je charakterizováno služební místo, na které je příslušník ustanoven při přijetí do služebního poměru na dobu určitou. V praktické části zkoušky se ověřuje

- a) schopnost příslušníka aplikovat teoretické znalosti do praktické činnosti,
- b) návyk a dovednost příslušníka při specifických činnostech bezpečnostního sboru,
- c) fyzická způsobilost příslušníka,
- d) dovednost při poskytování první pomoci<sup>20</sup>.

O průběhu služební zkoušky je veden protokol. Příslušníkovi, který ukončí zkoušku s celkovým hodnocením „vyhověl(a)“, vystaví předseda komise písemné osvědčení o úspěšném vykonání zkoušky do 10 dnů ode dne jejího ukončení.

V nařízení vlády jsou stanovena témata pro písemnou část služební zkoušky:

- **Ústavní pořádek České republiky** (právní síla ústavních předpisů, moc zákonodárná, výkonná a soudní, rozbor základních lidských práv a svobod, významných pro činnost bezpečnostních sborů, ochrana základních lidských práv a svobod z hlediska mezinárodního a vnitrostátního)
- **Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů** (vznik, změna a skončení služebního poměru, základní povinnosti příslušníka a omezení jeho některých práv, kázeňské odměny a kázeňské tresty, úprava doby služby, služební pohotovosti a doby odpočinku, povinnosti v oblasti péče o příslušníky, podmínky výkonu služby, práva a povinnosti příslušníka, náhrada škody)
- **Integrovaný záchranný systém a krizové řízení** (použití integrovaného záchranného systému, složky integrovaného záchranného systému, operační a informační střediska integrovaného záchranného systému, zásady koordinace složek integrovaného záchranného systému, bezpečnostní systém České republiky, principy krizového řízení)
- **Trestně právní a správní odpovědnost** (základy trestní odpovědnosti, zánik trestnosti a trestu, skutková podstata trestných

---

<sup>20</sup> Nařízení vlády č. 506/2004 Sb. ze dne 1. září 2004, kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení



činů proti republice, trestných činů veřejných činitelů, trestných činů úplatkářství, zločinného spolčení, neoprávněného nakládání s osobními údaji, neuposlechnutí rozkazu, násilí vůči nadřízenému, porušování povinnosti strážní služby, porušování povinnosti dozorcí služby a porušování služebních povinností, základní zásady trestního řízení, zajišťovací úkony v trestním řízení, základní pravidla správního řízení, zahájení správního řízení, přerušování správního řízení, náležitosti rozhodnutí, právní moc a vykonatelnost rozhodnutí, řádné a mimořádné opravné prostředky, pojem přestupku, zavinění, pachatel přestupku, poškozený a zánik odpovědnosti za přestupek)

- **Ochrana utajovaných skutečností** (utajované skutečnosti, povinnosti při ochraně utajovaných skutečností)
- **Ochrana osobních údajů** (práva a povinnosti při zpracování osobních údajů)
- **Základní znalosti o Evropské unii** (základní principy Evropské unie a jejich úkoly, význam Schengenské dohody, formy policejní a justiční spolupráce v Evropské unii)
- **Základní znalosti zásad první pomoci** při selhání základních životních funkcí, zevním krvácení, zlomeninách, poškození zraku, šoku, intoxikaci, popálení a poleptání. <sup>21</sup>

Pro vězeňskou službu je organizace služební zkoušky upravena ve Sbírce nařízení generálního ředitele VS ČR č. 91/2006 – o organizaci služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky. Služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky organizačně zajišťuje a provádí Institut vzdělávání Vězeňské služby.

Služební funkcionář prokazatelně a v dostatečném časovém předstihu před vykonáním služební zkoušky informuje příslušníka o obsahu, průběhu, hodnocení a ukončení služební zkoušky. Příslušník

---

<sup>21</sup> Nařízení vlády č. 506/2004 Sb.

se připravuje na vykonání služební zkoušky individuálně. Služební zkouška je tvořena z části písemné, ústní a praktické.<sup>22</sup>

Pro zajímavost uvedu jak bylo řešeno ukončení zkušební doby příslušníků v zákoně č. 186/1992 Sb., tedy do konce roku 2006:

Dle původního zákona č. 186/1992 Sb. byla stanovena zkušební doba nově příchozích příslušníků na 12 měsíců. Tuto stanovenou zkušební dobu bylo možno na návrh vedoucího oddělení se souhlasem příslušníka zkrátit, dosahoval-li tento příslušník velmi dobrých výsledků při výkonu služby (toto zkrácení však nesmělo překročit polovinu stanovené zkušební doby). Vedoucí oddělení, na kterém byl příslušník zařazen, zpracoval služební hodnocení, které bylo podkladem pro rozhodování o zkrácení či ukončení zkušební doby. Služební hodnocení obsahovalo plnění služebních povinností, odborné a zdravotní způsobilosti příslušníka pro další výkon funkce nebo služby. S obsahem tohoto služebního hodnocení byl vždy hodnocený příslušník prokazatelně seznámen. Poté byl již plnohodnotný příslušník zařazen do klasického směnného provozu, kde vykonával službu již bez dozoru zkušených příslušníků. V případě záporného služebního hodnocení byl vedoucím oddělení podán návrh na ukončení služebního poměru ve zkušební době.

Při současné právní úpravě pro stanovení služebního poměru na dobu neurčitou je nezbytné vykonání služební zkoušky, aby mohl být příslušníkovi stanoven služební poměr na dobu neurčitou. Doba neurčitá potom platí i při přestupu k jinému bezpečnostnímu sboru

První služební zkoušky příslušníků v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem začaly probíhat od ledna 2007.

---

<sup>22</sup> NGŘ č. 91/2006 o organizaci služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky

### **3.3. Základní odborná příprava občanských zaměstnanců B1**

Tento typ nástupního kurzu s označením B1 je zaměřen na všechny nově nastupující občanské zaměstnance 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.

Kurz se orientuje v základních otázkách systému vězeňství v České republice. Seznamuje pracovníky se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních služebních předpisů Vězeňské služby ČR. Posluchač 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 (typologie odsouzených, agresivita v penitenciárním prostředí, šikana, poruchy chování, komunikace), pedagogickými (obsah, složky a aspekty penitenciální výchovy), právními (základy práva, zákoník práce, zákon č. 555/1992 Sb.) a etickými (profesní etika ve VS ČR) aspekty penitenciární problematiky. Dalšími vyučovanými předměty je výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby a organizace ve VS ČR (mimořádné události atd.)

Důraz je kladen na profesionální přístup, zvláště na problematiku dodržování zákonnosti a pozitivní postoje pracovníka vězeňství.<sup>23</sup>

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

---

<sup>23</sup> Projekt základní odborné přípravy občanských zaměstnanců – B1, IVVS ve Stráži pod Ralskem

chování k vězněným osobám a přiměřené komunikaci s nimi při důsledném dodržování pravidel bezpečnosti a právních norem.

Jednotlivé vyučovací bloky mají diskusní část, kde mají účastníci možnost porovnat podmínky a možnosti jednotlivých organizačních jednotek, doplnit si vědomosti a vyměnit si zkušenosti. Garantem průběžné klasifikace jsou vyučující jednotlivých předmětů.

### **3.4. Základní odborná příprava občanských zaměstnanců B2**

Základní odborná příprava občanských zaměstnanců typu B2 je zaměřena na nově nastupující občanské pracovníky Vězeňské služby ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězni při výkonu své funkce a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení, což znamená, že se přímo podílejí, účastní a vyhodnocují činnosti spojené s převýchovným působením na vězněné osoby. Jde zejména o zaměstnance z oddělení výkonu trestu a výkonu vazby (vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, sociální pracovníci).<sup>24</sup>

Vzhledem k tomu, že spolu s dozorčí službou jsou zaměstnanci zařazení ve zmíněných pracovních funkcích v celodenním kontaktu s vězni, jedná se tedy o nejnáročnější práce ve vězeňském prostředí především po psychické stránce. Cílem tohoto typu nástupního kurzu je předat těmto specialistům teoretické informace zaměřené přímo na specifika práce s odsouzenými a obviněnými, především v zátěžových podmínkách vězeňského prostředí, s důrazem na profesionální přístup k vězňům, zvláště na problematiku dodržování zákonnosti, zásad profesní etiky a pozitivní postoje pracovníka vězeňství. Z hlediska humanitních oborů je seznámen především z oblasti:

- a) Psychologie – pojem a předmět psychologie, vývoj a rysy osobnosti, socializace, adaptace, maladaptace, poruchy chování, forenzní psychologie, penitenciární psychologie, psychopatologie, stres, duševní hygiena, relaxace.

---

<sup>24</sup> Projekt základní odborné přípravy občanských zaměstnanců – B2, IVVS ve Stráži pod Ralskem

- b) Pedagogiky – pojem a předmět pedagogika, složky a prostředky výchovy, speciální pedagogika, penitenciární pedagogika, péče o osoby s psychopedickými poruchami, etopedie.
- c) Práva – úvod od předmětu a základní právní pojmy, úvod do trestního práva hmotného, zákoník práce.
- d) Etiky - úvod do etiky, zdroje, základní pojmy, motivace, etické kodexy a Kodex profesní etiky zaměstnance VS ČR, environmentální výchova a komunikace, lidská práva a gender problematika.
- e) Sociologie - úvod do sociologie, hlavní sociologické směry, sociální patologie, vliv dědičnosti a prostředí, sociálně patologické jevy ve vězeňství, prevence.

Z profesní oblasti jsou součástí výuky předměty:

- a) Výkon trestu odnětí svobody - úvod do penologie, základní principy zacházení s vězněnými osobami v duchu EVP, zařazování a umísťování odsouzených, zásady vnitřní diferenciací, programy zacházení, základní dokumentace, vnitřní řád věznice, základní povinnosti odsouzených, ochrana práv odsouzených, omezení a zbavení některých ústavních práv a svobod během výkonu trestu, kázeňské řízení aj.
- b) Výkon vazby - práva a povinnosti obviněných, trestní řízení, účel výkonu vazby, předcházení a včasné odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými, kázeňské přestupky a tresty aj.
- c) Služební příprava - Zákon č. 555/1992 Sb., struktura VS ČR, prověrky bezpečnosti, výkon a druhy prohlídek, zpracování administrativního úkonu, hlášení mimořádných událostí ve VS ČR.
- d) Sebeobrana – teorie sebeobranu, obrana proti napadení s a beze zbraně.

e) Zdravotnická příprava – základy první pomoci, bezvědomí, resuscitace, otravy, úrazy.

f) Základy výpočetní techniky a ekologie.

Tento typ nástupního kurzu je mnohem obsáhlejší než typ B1, což vyplývá z faktu, že pracovníci v přímém kontaktu z vězněnými osobami musí disponovat s odbornějšími a hlubšími znalostmi problematiky vězeňství. Výuka je koncipována jako regulérní denní studium a je vedena převážně formou odborného výkladu nebo přednášky. Probíhá v sedmi týdenních soustředěních a ukončena je komisionální zkouškou, po jejímž úspěšném složení získají vysvědčení a osvědčení o profesní způsobilosti.<sup>25</sup>

### **3.5. Základní odborná příprava občanských zaměstnanců B3**

Nástupní kurz typu B3 je koncipován jako základní odborná příprava pro občanské zaměstnance, kteří přicházejí do styku s vězni při výkonu své funkce, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Konkrétně se jedná o zdravotnický personál jednotlivých organizačních jednotek (lékaři, zdravotní sestry).

Obsahově je shodný s typem B1, je však zaměřen na specifika lékařské péče ve vězeňských zařízeních, jako například zneužívání léků, včasné odhalování násilí mezi odsouzenými a obviněnými, hygienické návyky a podobně.

Základní odborná příprava B3 trvá 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 právních norem.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Projekt základní odborné přípravy občanských zaměstnanců – B2, IVVS ve Stráži pod Ralskem

<sup>26</sup> Projekt základní odborné přípravy občanských zaměstnanců – B3, IVVS ve Stráži pod Ralskem

### **3.6. Nástupní školení občanských pracovníků - typu "I"**

Tato forma nástupního školení je nejjednodušší a je určena pro občanské pracovníky, kteří nepřicházejí do styku s vězněnými osobami jako jsou např. asistentky, mzdové účetní, referenti.

Toto školení je zabezpečováno ihned po přijetí do pracovního poměru přímo v organizační jednotce a zajišťuje a provádí jej lektor instruktor pro CŽV. Studijní příprava je u každého občanského pracovníka v rámci nástupního školení individuální a osvědčení o absolvování školení je vydáváno na základě úspěšného složení závěrečného testu.

## **4. Specializační kurzy celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR**

Specializační kurzy jsou další formou vzdělávání příslušníků a občanských pracovníků VS ČR v rámci Programu CŽV. Zaměřením se snaží dynamicky reagovat na stále měnící se legislativu vztahující se k výkonu trestu odnětí svobody a výkonu vazby a především na měnící se nároky a potřeby vězeňské populace.

Specializační kurzy jsou organizovány periodicky a obsahem jsou sestavovány a plánovány jednotlivým zaměstnancům podle jejich funkčního zařazení. Po absolvování kurzu obdrží každý posluchač osvědčení o absolvování kurzu CŽV VS ČR.

Dle trvání se specializační kurzy dělí na krátkodobé, trvající několik dnů až jeden či dva týdny a dlouhodobé v délce výuky čítající několik týdenních soustředění. V případě některých manažerských kurzů mohou celkovou dobou studia dosáhnout až tři let.

Jelikož se některé kurzy svým určením prolínají, lze je pouze obecně rozdělit podle zaměření. Tedy pro strážní a dozorčí službu, justiční stráž, management VS, pracovníky oddělení výkonu trestu odnětí svobody a pracovníky správních činností.

K prezentaci specializačních kurzů CŽV slouží nabídkový katalog, který obsahuje základní údaje o jednotlivých kurzech – specifikace cílové skupiny, obsah kurzu, jeho cíle a délka trvání kurzu. V současné době tento katalog čítá 110 kurzů.<sup>27</sup>

Nabídkový katalog je rozeslán do všech organizačních jednotek VS k dispozici lektorovi instruktorovi CŽV, který zaměstnance s obsahem seznámí. Současně je umístěn i na internetových stránkách IVVS. Vzhledem k tomu, že se jedná o otevřený dynamický systém, je tento plán CŽV průběžně aktualizován a doplňován o další požadované kurzy.

#### **4.1. Specializační kurzy pro strážní a dozorčí službu**

Kurzy s tímto zaměřením jsou koncipovány tak aby poskytly posluchačům prohlubující a zdokonalující znalosti, praktické dovednosti a nové poznatky z oblasti služební problematiky, práva, psychologie, sebeobrany, ale také relaxace či obsluhy výpočetní techniky. Tyto kurzy se v převážné míře řadí mezi krátkodobé, s délkou výuky jeden pracovní týden (32 vyučovacích hodin).

Soubor těchto kurzů je také určen pro nižší management vězeňské služby jako jsou vrchní inspektoři strážní služby, jejich zástupci a inspektoři dozorčí služby. Cílem je objasnit zařazeným pracovníkům základní pojmy a terminologii managementu, postavení a úkoly manažera v organizaci, jeho spolupráci s ostatními odbornými útvary a možnosti chování v krizových situacích. V souladu s tím budou účastníci kurzu vybaveni teoretickými i praktickými vědomostmi a dovednostmi především z oblasti personálního managementu, řízení lidských zdrojů a komunikační dovednosti.

Pro příklad uvádím kurzy:

**Protidrogová prevence 1** - Cílem tohoto kurzu je vybavit zařazené pracovníky VS ČR základními znalostmi o drogách, o jejich

---

<sup>27</sup> <http://www.vscr.cz>



působení na člověka, o příznacích jejich požití a dlouhodobého užívání, aby byli schopni v rámci svých kompetencí spolupracovat na konkrétních protidrogových programech na svých pracovištích a podílet se aktivně na protidrogové prevenci.

Obsah kurzu :Politika protidrogové prevence u nás a v zemích EU, závislost drogová, alkoholová, gamblerství, počátky zneužívání drog ve vězeňství, současná drogová scéna, terapie závislostí, zacházení se závislými odsouzenými, aktuální problémy protidrogové prevence, psychohygienu, techniky relaxace.

Délka trvání kurzu: PO – PÁ (5 pracovních dní), 32 vyučovacích hodin.<sup>28</sup>

**Komunikace I** – kurz je určen pracovníkům v přímém styku s vězněnými osobami (strážným, dozorcům, vrchním dozorcům výkonu vazby) jehož cílem je seznámit zařazené pracovníky s širší problematikou a položit základy k vytváření praktických dovedností v oblasti komunikace.

Obsah kurzu: Podstata komunikace, partneři při komunikaci, komunikace, modelové situace, efekt využití znalosti problematiky komunikace.

Délka trvání kurzu: PO – PÁ (5 pracovních dní), 32 vyučovacích hodin.<sup>29</sup>

Pro zmíněnou skupinu lze ještě uvést kurz Prevence vyhoření, Neverbální komunikace, rozšiřující kurzy pro dozorce a strážné, Kurz pro vrchní inspektory strážní služby a jejich zástupce, Prevence šikany, Zacházení s vězni dlouhodobě a doživotně odsouzenými a další.

#### **4.2. Specializační kurzy pro justiční stráž**

Kurzy pro justiční stráž jsou zaměřeny na činnost příslušníků v budovách soudů a státních zastupitelství. Cílem je poskytnout těmto příslušníkům poznatky z oblasti psychologie, forenzní psychologie, související s trestnou činností, osobností pachatele, motivacemi

---

<sup>28</sup> Katalog kurzů ČZV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 038 – I, Protidrogová prevence I

<sup>29</sup> Katalog kurzů ČZV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 062 – I, Komunikace I

kriminálního jednání a psychologickými aspekty oběti trestného činu, protože právě oběti, jejich blízcí, svědkové i blízcí pachatelů se dostávají do kontaktu s příslušníky JS a je nutné s nimi adekvátně jednat.

Jako příklad uvádím kurzy:

**Specializační kurz pro velitele místní jednotky JS** – kurz je určen velitelům místní jednotky JS ČR a jejich zástupce. Cílem je rozšíření jejich znalostí z oboru psychologie, práva, managementu a služební problematiky, protože pracují na úrovni středního managementu a jsou ve styku s veřejností. Poznatky získané v tomto kurzu by měly přispět k usnadnění a zároveň ke zkvalitnění jejich práce.

Obsah kurzu: Psychologie (osobnost, temperament, obranné frustrační mechanismy, reakce člověka v náročných životních situacích, komunikace), management, právo (soudní a trestní řád), sebeobrana, akční postupy a modelové situace (vyklizení soudní síně, transport peněz, výkon soudního rozhodnutí), sociálně psychologický výcvik (sebepoznání, sebereflexe)

Délka trvání kurzu : dvakrát jeden týden (po – pá) s větším časovým odstupem. Rozsah vyučování v každém týdnu je 32 hod, celkově tedy 64 vyučovacích jednotek.<sup>30</sup>

**Styk a práce s veřejností** – kurz je určen strážným justiční strážě, cílem je vybavit zařazené příslušníky kvalitními znalostmi v oblasti komunikace, protože právě oni jsou při výkonu své služby stále pod přímou kontrolou veřejnosti. Poznatky z tohoto kurzu by jim měly pomoci ke zvýšení kvality profesionálního jednání s lidmi. Tento kurz je obdobou kurzu Komunikace I pro příslušníky VS (strážné a dozorce).

Obsah kurzu: Úkoly na úseku JS a základy komunikace, partneři při komunikaci, aktivní naslouchání, komunikace a její efektivita, problémové situace a jejich řešení, přínos znalosti problematiky komunikace v práci justiční strážě.

---

<sup>30</sup> Katalog kurzů CŽV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 006 – I, Specializační kurz pro velitele místní jednotky JS

Délka trvání kurzu: PO – PÁ (5 pracovních dní), 32 vyučovacích hodin.<sup>31</sup>

Dále se jedná o kurzy: Forenzní psychologie pro jednotky justiční stráže, Prevence kriminality a další. Co se týče kurzů zaměřených na sebeobranné techniky a služební přípravu, zúčastňují se příslušníci justiční stráže kurzů určených pro strážní a dozorčí službu.

#### **4.3. Specializační kurzy pro management vězeňské služby**

Managementem VS ČR se rozumí ředitelé odborů generálního ředitelství a jejich zástupci, ředitelé organizačních jednotek a jejich zástupci a vedoucí jednotlivých oddělení.

Kurzy pro tyto pracovníky jsou zaměřeny tak, aby poskytly managementu nové poznatky z oblasti psychologie, především z oblasti komunikace, řízení lidských zdrojů a pracovně-právní problematiky vězeňství, zlepšení vnímavosti k sobě i k ostatním lidem a zdokonalení interpersonálních dovedností, které jim usnadní jednání s vězni i se svými podřízenými na úrovni vyplývající z jejich postavení. Poskytují účastníkům kurzů kvalitní a rozšiřující informace z oblasti strategického řízení, řízení lidských zdrojů, ale také například z oblasti ekonomie či problematiky Evropské unie. Zařazeny jsou i různé antistresové programy, psychohygienu manažerů a studium cizích jazyků.

Pro příklad uvádím kurzy:

**Specializační kurz pro ředitele věznic, vazebních věznic a ředitele odborů GŘ VS ČR** - cílem tohoto kurzu je prohloubení manažerských vědomostí a dovedností pracovníků na nejvyšších stupních řízení VS ČR

Obsahem je současná bezpečnostní politika, public relation, sociální komunikace, vybrané problémy organizace a řízení v institucích veřejného sektoru, řízení managementu, řízení lidských zdrojů, zvládání

---

<sup>31</sup> Katalog kurzů ČZV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 030 – I, Styk a práce s veřejností (komunikace pro JS)

krizových situací, psychohygienu, pracovně právní vztahy, problémy zadávání veřejných zakázek, řízení finančních toků v organizačních jednotkách VS ČR, teorie a praxe v organizacích veřejného sektoru.

Délka trvání kurzu: PO – PÁ (5 pracovních dní), 32 vyučovacími hodinami.<sup>32</sup>

**Do krize, v krizi a z krize – komunikační strategie** – cílem je prohloubit manažerské dovednosti zaměstnanců vedení vězeňské služby, zvýšit jejich schopnosti aktivně a efektivně řešit krizové situace a využívat získané dovednosti k posílení preventivního aspektu komunikačního procesu.

Obsahem kurzu je komunikace face to face, analýza kvality výchozích komunikačních podmínek, verifikace základní komunikační strategie v krizové situaci, psychologické profilování aktérů komunikace, specifika chování a projevů jednotlivce.

Délka trvání kurzu : PO – ST (3 pracovní dny), 20 vyučovacími hodinami.<sup>33</sup>

#### **4.4. Specializační kurzy pro zaměstnance zabývající se výchovnými činnostmi v přímém kontaktu s vězňenými osobami**

Tyto kurzy jsou určeny především zaměstnancům, kteří jsou ve stálém kontaktu s vězňenými osobami a to zejména vychovatelům, speciálním pedagogům, psychologům, pedagogům volnočasových aktivit, sociálními pracovníky, ale také dozorcům.

Jak jsem již v úvodu práce uvedl, koncipovány jsou tak aby pružně reagovaly na problematiku vězeňství, na stále se měnící složení vězeňské populace, celkovou situaci ve vězeňských zařízeních i ve společnosti a to jak v České republice tak i v zahraničí, na nové typy a trendy páchané trestné činnosti a další patologické jevy a jejich příčiny. Jelikož se jedná o velice širokou oblast, zabírají kurzy s tímto

---

<sup>32</sup> Katalog kurzů CŽV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 001 – I, Specializační kurz pro ředitele věznic, vazebních věznic a ředitele odborů GR VS ČR

<sup>33</sup> Katalog kurzů CŽV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 109 – I, Do krize, v krizi a z krize – komunikační strategie

zaměřením převážnou část z jejich celkového počtu. Z důvodu náročnosti každodenní práce s vězni a psychického vypětí vynaloženého zaměstnanci vězeňské služby při kvalitním plnění programů zacházení v rámci resocializačních metod, jsou pro tyto pracovníky zařazeny kurzy zaměřené na relaxaci, psychohygienu, zvládání stresu a zátěžových situací.

Opět pro příklad uvádím kurzy:

**Výcvik personálu poraden drogové prevence a pro výkon ambulantní ochranné protitoxikomanické a protialkoholní léčby ve věznicích ČR** - Kurz je určen pro pracovníky poraden drogové prevence, bezdrogových zón, specializovaných oddělení pro diferencovaný výkon trestu odsouzených s poruchou osobnosti a chování, která je způsobena užíváním psychotropních látek, a specializovaných oddělení pro výkon ochranného léčení protitoxikomanického a protialkoholního, především pro specialisty a vychovatele. Cílem tohoto kurzu je vybavit zařazené pracovníky teoretickými a praktickými vědomostmi a dovednostmi z oblasti léčby osob s abúzem psychotropních látek, včetně základů terapeutické péče a možností zacházení s touto skupinou vězňů

Obsah kurzu : úvod do problematiky omamných a psychotropních látek, charakteristické příznaky zneužití jednotlivých drog, možné komplikace a abstinenční stavy, základy terapeutického ovlivňování osob s abúzem těchto látek, zajištění minimálních standardů léčebné péče, základní výcvik v aplikaci terapeutických metod využitelných při ovlivňování vězňů s abúzem psychotropních látek, diagnostika, vedení odborné dokumentace, stanovování individuálních léčebných plánů v rámci programu zacházení.

Délka trvání kurzu : čtyři týdny, PO- PÁ (5 pracovních dní), 150 vyučovacích hodin<sup>34</sup>

**Zacházení s vězněnými matkami s dětmi** - kurz je určen pracovníkům vězeňské služby, kteří zajišťují výkon trestu odnětí

---

<sup>34</sup> Katalog kurzů CŽV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 063 – I, Výcvik personálu poraden drogové prevence

svobody matek s nezletilými dětmi, především vychovatelům, dozorcům a sociálním pracovníkům. Zařazení pracovníci se seznamují s novými poznatky především z oboru vývojové psychologie a získají přehled o současných i perspektivních trendech věznění této skupiny žen. Součástí kurzu je rozšíření praktických znalostí a dovedností v jednotlivých disciplínách, které souvisejí se zmíněnou problematikou. Obsahem kurzu je legislativa a význam zřizování oddělení VTOS matek s dětmi, seznámení s podmínkami přijetí do specializovaného oddělení, zkušenosti ze zahraničí, základní funkce rodiny, ochrana práv dítěte, rodina jako patogenní činitel, vybrané kapitoly z psychologie osobnosti, vybrané kapitoly z vývojové psychologie.

Délka trvání kurzu je od pondělí do pátku (5 pracovních dní), 32 vyučovacích hodin.<sup>35</sup>

**Sebezkušenostní psychoterapeutický výcvik** – je určen pracovníkům oddělení výkonu trestu odnětí svobody, kteří v rámci náplně své práce provádějí skupinovou terapii. Absolvent si prohloubil poznatky v oblasti sebepoznání, optimalizace vztahu k sobě i druhým lidem, v oblasti poznání svého hodnotového zaměření a životních priorit. Seznámil se s možností, jak zvýšit svou osobní kapacitu, jak se stimulovat k práci na sobě a jak řešit zátěžové situace.

Obsahem kurzu je úvod do sociální psychologie, základní psychoterapeutické směry, poruchy chování a jednání, psychoterapeutický vztah, psychoterapeutický proces, skupinová dynamika, koheze, změna a korekce chování a jednání, krizová intervence, komunikace, praktický nácvik psychoterapeutických technik (prožitek, nácvik rolí, zpětná vazba, kognitivně – behaviorální psychoterapie, arteterapie, psychodrama, receptivní muzikoterapie, relaxace a řízená imaginace).

Délka trvání kurzu je deset týdnů, PO – PÁ (5 pracovních dní), 320 vyučovacích hodin.

---

<sup>35</sup> Katalog kurzů CŽV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 083 – I, Zacházení s vězněnými matkami s dětmi

Dále je to kurz zacházení s mladými dospělými a mladistvými vězni, zacházení s vězněnými geronty, psychopaty, sexuálními devianty, cizinci, romská problematika, sociální komunikace, neverbální komunikace, prevence kriminality, šikany a násilí, pedagogická diagnostika, obsluha výpočetní techniky, relaxační a copingové programy, zdravý životní styl, zvládání stresu a stresových situací, psychodiagnostika a další.

Mezi zmíněné formy studia patří také dvanáctitýdenní intenzivní **kurz anglického jazyka**, nebo desetitýdenní **Doplňující pedagogické studium**, které je určeno absolventům středních nebo vysokých škol jiného než pedagogického zaměření z řad vychovatelů či lektorů volnočasových činností. Absolvování doplňujícího pedagogického studia je nutným předpokladem pro splnění specializace u těch pedagogických pracovníků, kteří nemají vystudovanou obecnou pedagogiku a didaktiku, nechybí jim však praktické poznatky o penitenciární problematice.<sup>36</sup>

#### **4.5. Specializační kurzy pro správní službu**

Do správní služby jsou zařazeni pracovníci zajišťující hospodářské činnosti (oddělení logistiky, referát stravování, stavební referát, ekonomické oddělení), zdravotnický personál, správní oddělení, personální oddělení, kabinet ředitele, u kterých se preferuje spíše znalost předpisů a praktické dovednosti související s jejich pracovní náplní před znalostmi problematiky vězeňství jako takového.

Specializační kurzy pro správní službu svým obsahem seznamují s aktuálním stavem legislativy upravující činnosti zaměstnanců působících na tomto úseku, s dynamickým plánováním, s problematikou veřejných zakázek, ekonomiky a řízení lidských zdrojů ve specifických podmínkách věznic, prohlubují manažerské dovednosti a vědomosti.

---

<sup>36</sup> NGR č. 1/2008

Příkladem specializačního kurzu pro správní službu je : **Kontrola a vnitřní audit** - určen je vedoucím pracovníkům ekonomických oddělení a referátů. Cílem je seznámení s kontrolou jako nástrojem řízení, interním auditem, ověřování výsledků hospodaření u organizačních článků, uplatňování zákona o finanční kontrole, využití potenciálu člověka při řešení konfliktních situací, základy problematiky aktivního životního stylu.

Obsah kurzu: Kontrola jako nástroj řízení, ověřování výsledků, hospodaření, externí a interní audit, činnost NKÚ, finanční kontrola ve veřejné správě, postoje a hodnoty, základ referenčního rámce, referenční rámec jako zdroj konfliktu – nácvikové situace, stretching, fitness, aktivní životní styl.

Délka trvání kurzu : PO – PÁ (5 pracovních dní), 32 vyučovacích hodin.<sup>37</sup>

Dále uvádím kurz : Management logistiky a ekonomiky, Inovační kurz pro zdravotní sestry pracující ve VS ČR, Marketing hospodářské činnosti VS ČR, Reprodukce a správa majetku, daňové a právní předpisy atd.

## **5. Služební a profesní příprava**

Služební a profesní příprava příslušníků a zaměstnanců vězeňské služby patří do programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR. Je to soubor odborných školení a výcviků, které jsou prováděny rovnoměrně po celý kalendářní rok a účast na jednotlivých tématech je pro jednotlivé skupiny příslušníků a občanských zaměstnanců povinná a eviduje se ve třídních knihách. Učební cíle a zásady školení a výcviku jsou zaměřeny na prohlubování a upevňování vědomostí a dovedností nezbytných k výkonu služby příslušníka nebo práce občanského zaměstnance Vězeňské služby, včetně jejich důsledného uplatňování při praktické činnosti.

---

<sup>37</sup> Katalog kurzů CŽV zaměstnanců VS ČR, kód kurzu 095 – I, Kontrola a vnitřní audit



**Služební přípravy** se zúčastňují pouze příslušníci a příslušnice VS a to v rozsahu stanoveném Plánem služební přípravy. Služební přípravy se nezúčastňují příslušníci, kteří jsou posluchači základní odborné přípravy. Příslušníci s přechodně či dlouhodobě změněným zdravotním stavem se zúčastňují služební přípravy pouze v rozsahu úlev nebo omezení vydaných příslušným zdravotnickým zařízením VS ČR.

**Profesní přípravy** se zúčastňují všichni zaměstnanci VS ČR v rozsahu stanoveném Plánem profesní přípravy.

Organizaci a obsah jednotlivých témat stanovuje Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 22/2006 o služební a profesní přípravě příslušníků a občanských pracovníků VS ČR na léta 2006 – 2010 v Tématickém plánu, Plánu služební a v Plánu profesní přípravy.

Uvedené Nařízení generálního ředitele ukládá ředitelům jednotlivých organizačních jednotek vydat na každý kalendářní rok Nařízení ředitele věznice o služební a profesní přípravě příslušníků a občanských zaměstnanců, ve kterém určí termíny jednotlivých školení a mimo témat stanovených může zařadit další podle aktuálních potřeb či specifických podmínek dané věznice. Pro tyto účely se ve věznicích zřizuje metodická a instruktorská skupina složená ze zaměstnanců, kteří provádějí nebo po odborné stránce zajišťují školení jednotlivých témat služební a profesní přípravy. Vedoucím této skupiny je 1. zástupce ředitele věznice nebo lektor instruktor pro CŽV.

Pro maximální efektivitu a účely školení se zaměstnanci dělí do skupin a to :

- a) učební skupina č. **1** - ředitel, zástupci ředitele, vedoucí jednotlivých oddělení a jejich zástupci, vedoucí samostatných referátů,
- b) učební skupina č. **2.A.** - příslušníci vězeňské stráže,
- c) učební skupina č. **2.B.** - příslušníci justiční stráže,
- d) učební skupina č. **3.A.** - příslušníci oddělení VV nebo VT,
- e) učební skupina č. **3.B.** - ostatní příslušníci,

f) učební skupina č **4.A.** - občanští zaměstnanci přicházející do styku s vězněnými osobami,

g) učební skupina č. **4.B.** - ostatní občanští zaměstnanci.

Na konci každého roku se vypracovává zpráva o provedení a zhodnocení služební a profesní přípravy v uplynulém kalendářním roce; v této zprávě jsou rozepsána jednotlivá témata ze služební a profesní přípravy se stručným vyhodnocením, ve kterém je současně jmenovitě uvedeno kteří zaměstnanci nesplnili stanovená témata, včetně návrhů na opatření a třídní knihu.

Pokud některý z příslušníků je celkově hodnocen stupněm nesplnil, generální ředitel Vězeňské služby nebo ředitel organizační jednotky posoudí, zda v této souvislosti nedošlo k zaviněnému porušení služebních povinností a v případě jejich porušení postupuje podle zvláštního právního předpisu, současně určí tříměsíční lhůtu k opakování prověrky z nevyhovujících témat. Při opakovaném hodnocení stupněm nesplnil, generální ředitel Vězeňské služby nebo ředitel organizační jednotky přijme opatření ke změně služebního zařazení, popřípadě propuštění ze služebního poměru a zpracování služebního hodnocení podle zvláštního právního předpisu.<sup>38</sup>

### **5.1. Služební příprava**

Jakl jsem již uvedl, služební přípravy se zúčastňují příslušníci a příslušnice Vězeňské služby České republiky v rozsahu stanoveném Plánem služební přípravy. Na organizačních jednotkách se služební příprava skládá z:

- **téma č. S 1** - střelecká příprava a ostré školní střelby (provádí se podle NGR 36/2003), součástí je také školení a prozkoušení technicko taktických dat, včetně rozborů a sborů jednotlivých zbraní používaných vězeňskou službou,

---

<sup>38</sup> NGR 22/2006 čl. 1, písmeno c). O služební a profesní přípravě příslušníků a občanských zaměstnanců

- **téma č. S 2** - kondiční příprava a prověrka kondiční přípravy (soubor fyzických testů složený z vytrvalostních a silových disciplín),
- **téma č. S 3** - sebeobrana a použití donucovacích prostředků,
- **téma č. S 4** - taktika a provedení služebního zákroku pod jednotným velením (používané při hromadném nezákonném jednání vězněných osob),
- **téma č. S 5** - školení a prověření teoretických znalostí právních a vnitřních předpisů upravujících výkonnou službu,
- **téma č. S 6** - činnost vrchních inspektorů a inspektorů strážní služby při vzniku krizových a mimořádných situací,
- **téma č. S 7** - taktika a provedení eskort nebezpečných osob (zúčastňují se především příslušníci operačních a zásahových jednotek),
- **téma č. S 8** - pořadová příprava, vojenské vystupování a zdvořilost (dle NGŘ 74/2007).

Služební příprava se provádí na střeleckých trenažérech, střelnicích, na učebnách, ve sportovních sálech nebo místnostech organizačních jednotek. Pro zvyšování a udržování fyzické kondice se příslušníkům umožňuje navštěvování civilních sportovních zařízení (posilovny, plavecké stadiony apod.), náklady jsou hrazeny organizační jednotkou.

## **5.2. Profesní příprava**

Jak již z názvu vyplývá, profesní příprava se zabývá upevňováním a prohlubováním znalostí a dovedností zaměstnanců VS ČR z jejich profese. Je určena jak pro příslušníky, tak i pro občanské zaměstnance a obsahově je dána v Plánu profesní přípravy na kalendářní rok. Na organizačních jednotkách se profesní příprava skládá z:

- **téma č. P 1** – bezpečnost práce, způsob zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby nebo práce ve Vězeňské službě a s tím související povinnosti příslušníků a občanských zaměstnanců podle platných právních a vnitřních předpisů. Provádí se každý rok.

- **téma č. P 2** – protipožární příprava, způsob zajišťování požární bezpečnosti. Provádí se každý rok. Konkrétní obsah tématu stanoví ředitel organizační jednotky.
- **téma č. P 3** – zdravotnická příprava, každý rok je proškolenáno poskytování první pomoci. K tomuto tématu se vždy přiřadí ještě jedno téma, jehož náplň stanoví ředitel organizační jednotky.
- **téma č. P 4** - komunikace s vězněnými a civilními osobami, problémové typy osobností umístěných ve výkonu vazby a trestu, Příslušníci justiční strážie jsou proškolenáni v komunikaci s civilními osobami.
- **téma č. P 5** - školení a prověřování teoretických znalostí právních a vnitřních předpisů upravujících výkon práce v podmínkách Vězeňské služby na úseku, kde je zaměstnanec služebně nebo pracovně zařazen.
- **téma č. P 6** - problematika organizovaného zločinu,
- **téma č. P 7** - posilování právního vědomí (korupce, nedovolené styky, apod.),
- **téma č. P 8** – drogová problematika,
- **téma č. P 9** - výchova k lidským právům a profesní etika (součástí bude i některé téma environmentální výchovy),
- **téma č. P 11** - obecné zásady při vzniku krizové nebo mimořádné situace, použití ochranných masek,
- **téma č. P 12** - činnost zaměstnance Vězeňské služby při zajištění místa trestného činu,
- **téma č. P 13** - povinnosti zaměstnance Vězeňské služby při realizaci Plánu vyzkoušení a svozu,<sup>39</sup>
- **téma č. P 14** - zákonné školení služebních řidičů a řidičů referentů,
- **téma č. P 15** - spojovací příprava, použití radiostanic a mobilních telefonů,
- **téma č. P 16** - činnost Pracoviště krizového řízení organizační jednotky,

---

<sup>39</sup> Nařízení generálního ředitele VS ČR 13/2006

- **téma č. P 17** - školení a výcvik Hasičské záchranné jednotky pro eliminaci následků hrozících nebo již vzniklých po krizových situacích a mimořádných událostech,

## 6. Další formy vzdělávání

jak jsem již na začátku práce uvedl, zatím žádná škola v České republice neposkytuje ucelené studium problematiky vězeňství, jako je to například u Policie ČR, kde tuto úlohu plní střední policejní školy v Brně, Praze a Holešově a následně Vysoká škola – Policejní akademie ČR. Vzhledem k tomu, že Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ČR č. 361/2003 jasně stanovuje požadované vzdělání ke každé funkci, je pro většinu příslušníků vězeňské služby nezbytné zvýšit si pro zajištění kariérního postupu stupeň svého vzdělání. S účinností zmíněného zákona (1.1.2007) byli však na mnoha funkcích ustanoveni zaměstnanci s nižším stupněm vzdělání, než které je současnosti vyžadováno. Pro zmíněné pracovníky tento stav znamená, že si stupeň vzdělání musí do určité doby doplnit, nebo přejít na nižší funkční zařazení, pro které vzděláním požadavek splňují. Stejný stav je i u civilních zaměstnanců, přesto že splňují požadovaný stupeň vzdělání musí na pracovní zařazení zároveň splňovat specializaci.<sup>40</sup>

Tento stav řeší Institut vzdělávání VS ČR. V roce 2007 zahájil, ve spolupráci s Vysokou školou tělovýchovy a sportu Palestra bakalářské studium – obor pedagog sportovních a volnočasových aktivit. V současné době, v první části studijního programu v rámci celoživotního vzdělávání, zde úspěšně studuje 50 zaměstnanců vězeňské služby.<sup>41</sup>

Zároveň Institut vzdělávání VS ČR obdobně spolupracuje s pedagogickou fakultou Technické univerzity v Liberci. V tomto školním roce proběhla formou celoživotního vzdělávání přednášková činnost se zaměřením na „Sociální práci pro pracovníky vězeňství. Této formy vzdělávání zúčastňují zaměstnanci jak vězeňské služby, tak i Policie ČR. Absolventi kurzu se tím zároveň připravují na přijímací zkoušky k bakalářskému studiu na stejné fakultě v oboru penitenciární péče, které bude probíhat v učebních prostorech Institutu vzdělávání

---

<sup>40</sup> NGŘ 1/2008

<sup>41</sup> Vyhodnocení činnosti Institutu vzdělávání VS ČR za školní rok 2006/2007

VS ČR ve Stráži pod Ralskem. Dále na základě dohody probíhá, pro zaměstnance vězeňské služby, ve spolupráci se Západočeskou univerzitou v Plzni, studium bakalářského oboru „Veřejná správa“.

Pro doplnění chybějícího úplného středního vzdělání s maturitou, navázal Institutu vzdělávání VS ČR kontakt s Euroškolou v České Lípě.

Dalšími stálými partnery jsou střední policejní školy MV v Brně, Praze a Holešově. Se střední policejní školou v Praze Hrdlořezích byla podepsána oboustranná dohoda o vzájemné pomoci a spolupráci.<sup>42</sup>

Co se týče specializačního zaměření zajišťuje Vězeňská služba prostřednictvím Institutu vzdělávání VS ČR mimo specializačních kurzů další odborné vzdělávání. Příkladem je kurz **Personální psychologie v penitenciární praxi** určený pro psychology a personalisty VS ČR jehož obsahem jsou: otázky správného výběru personálu, metody poznávání jedince a jeho předpokladů pro pracovní začlenění, problematika klimatu pracovních skupin, nácvik zvládnutí pracovní zátěže, osvojení si systému hodnocení. Studium je třísemestrové, je realizováno FF UK Praha a probíhá v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem a v Praze. Ukončeno je rozpravou nad závěrečnou prací na zvolené téma z personální psychologie a závěrečnou zkouškou.

Dalším příkladem je dvousemestrové studium **Speciální pedagogika pro zaměstnance VS ČR ve funkci speciální pedagog** (určeno absolventům magisterského studia pedagogiky, kteří pracují ve Vězeňské službě ČR ve funkci speciální pedagog, ale nevystudovali obor speciální pedagogika nebo sociální pedagogika), nebo **Výcvikový program v integrativní supervizi**, studium je realizováno ve spolupráci s katedrou psychologie FF UK Praha, zaměřeno je na přípravu pro vykonávání funkce intervizora ve VS ČR v souladu s čl. 4 a čl. 5 Metodického listu ředitele odboru výkonu vazby a trestu č.4/2007, kterým se stanoví pravidla uplatňování supervize

---

<sup>42</sup> Vyhodnocení činnosti Institutu vzdělávání VS ČR za školní rok 2006/2007

v podmínkách věznic a vazebních věznic Vězeňské služby České republiky.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Nabídka studia Výcvikový program v integrativní supervizi, IV VS ČR



## **7. EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ**

### **7.1. Cíl a úkoly průzkumu**

V praktické části diplomové práce se budu zabývat průzkumem zájmu zaměstnanců Vězeňské služby ČR o jednotlivé formy vzdělávání, v rámci programu celoživotního vzdělávání, podle rozdělení uvedeného v části teoretické. Dále se budu zabývat hodnocením systému a úrovně poskytovaného vstupního vzdělávání z pohledu samotných zaměstnanců VS ČR.

Cílem výzkumu je zjistit, jakou formu vzdělávání preferují stávající zaměstnanci vězeňské služby, zda příslušníci tak i občanští zaměstnanci upřednostňují stejnou či rozdílnou formu vzdělávání a zjistit klady a zápory v praxi uplatňovaného systému vstupních školení a kurzů, jelikož se domnívám, že právě vstupní vzdělávání a seznámení s problematikou vězeňství je pro každého zaměstnance rozhodující pro jeho setrvání u sboru a odhodlání k plnění činností související s úkoly Vězeňské služby České republiky.

Vycházím z předpokladu, že řadoví příslušníci vstupují do služebního poměru s vědomím, že budou jakousi represivní složkou ve vztahu k vězněným osobám, že budou jednat podle nařízení a rozkazů s důrazem odpovídajícím morálce ozbrojeného sboru a s tím bude souviset okruh jejich zájmů a potřeb ve vztahu k vzdělávání.

Co se týče občanských zaměstnanců se domnívám, že na rozdíl od uniformovaných kolegů očekávají při výkonu svých funkcí možnost citlivějšího přístupu k osobám ve výkonu vazby a trestu odnětí svobody, větší volnost v rozhodování, ale především odbornost, bohatší znalost problematiky a prostředí v němž pracují a aplikují převýchovné metody.

Domnívám se tedy, že řadoví příslušníci budou upřednostňovat krátkodobé formy vzdělávání zaměřené především na řešení konkrétních situací a problémů, rozvoj fyzických dovedností získaných

v základní odborné přípravě, než občanští zaměstnanci, kteří svoji pozornost zaměřují na studium nových poznatků ze svého oboru, permanentní zvyšování kvalifikace a vizi svého uplatnění v práci s problémovými jedinci ve společnosti..

## **7.2. Stanovení hypotéz**

Pro empirické šetření jsem si zvolil následující hypotézy:

**Hypotéza první:** Zaměstnanci Vězeňské služby České republiky považují systém vstupního vzdělávání včetně přípravných kurzů za dostatečné a efektivní.

**Hypotéza druhá:** Příslušníci upřednostňují krátkodobé formy vzdělávání, naopak občanští pracovníci preferují dlouhodobější, ale odbornější formy vzdělávání.

**Hypotéza třetí:** Zaměstnanci vnímají všechny formy vzdělávání jako prostředek ke zkvalitnění nejen profesního ale i osobního, soukromého života.

## **7.3. Metodologie šetření**

### **7.3.1. Charakteristika výzkumného souboru**

Respondenty výzkumného souboru jsou zaměstnanci v pracovním a služebním poměru k Vězeňské službě ČR, jako posluchači specializačních kurzů, nebo školení služební a profesní přípravy. Soubor respondentů tvoří dvě skupiny :

- 1) Příslušníci Vězeňské služby ČR.**
- 2) Občanští zaměstnanci Vězeňské služby ČR.**

Ad 1) Příslušníci Vězeňské služby ČR, kteří působí na řadových funkcích jako jsou dozorcí, strážní, eskortní služba a strážní justiční stráž ve služebních hodnostech asistent, vrchní asistent a inspektor. Dosažené vzdělání je převážně střední s maturitou, ojediněle vyučen. Dotázaní příslušníci jsou posluchači školení služební a profesní přípravy ve Věznici Příbram a specializačních kurzů v Institutu vzdělávání vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem ve věkové skupině od dvaceti do čtyřiceti pěti let. Co se týče odsloužené praxe u VS ČR je složení různé a pohybuje se od jednoho roku do dvaceti dvou let.

Ad 2) Zaměstnanci v pracovním poměru k Vězeňské službě ČR, zařazení na funkcích vychovatel, speciální pedagog, pedagog volného času, psycholog, sociální pracovník, vychovatel terapeut. Dosažené vzdělání je převážně vysokoškolské v bakalářském a magisterském programu, ojediněle středoškolské. Dotázaní respondenti jsou posluchači školení služební a profesní přípravy ve Věznici Příbram a specializačních kurzů v Institutu vzdělávání vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem ve věkové skupině od dvaceti šesti do padesáti čtyř let. Co se týče praxe u VS ČR je složení velmi různé a pohybuje se od tří do dvaceti šesti let.

Přesto, že jsem zvažoval rozdělení zaměstnanců do skupin podle věku, dosaženého vzdělání, nebo délky praxe, rozhodl jsem se respondenty výzkumu rozdělit do výše zmíněných skupin z důvodu členění jednotlivých forem vzdělávání, které jsem již uvedl v teoretické části a také proto, že předpokládám zhruba stejný přístup členů těchto skupin k celoživotnímu vzdělávání, vzhledem k jejich profesnímu zařazení.

### **7.3.2. Výzkumné metody**

Vzhledem k charakteru práce bylo výzkumné šetření provedeno kvantitativní formou, tedy zkoumáním výše vybraného souboru statistickou procedurou. Jako typickou metodu pro kvantitativní výzkum jsem zvolil standardizovaný dotazník. Uvedenou metodu jsem zvolil proto, jelikož umožňuje získání potřebných dat a informací od velkého počtu respondentů za poměrně krátký časový interval.

Před zahájením samotného výzkumu jsem provedl předvýzkum, ve kterém jsem u šesti kolegů zjišťoval jasnost a srozumitelnost jednotlivých otázek. Díky jejich drobným připomínkám jsem upravil formulaci otázek dotazníku na jeho konečnou verzi a stanovil podmínky za jakých budou dotázaní odpovídat.

Abych minimalizoval zkreslování odpovědí samotnými respondenty buď z důvodů ostychu, zlepšení sama sebe v pohledu druhých či z recese, vyplňovali dotazník v učebnách a samostatně v lavicích. Pro zajištění anonymity jsem se rozhodl pro odpovědi formou označením kategorie (např. věk, vzdělání), nebo názoru (ano-ne-nevím).

Pro zajištění správného porozumění otázkám jsem dotazník k vyplnění rozdával osobně, za přítomnosti lektora – instruktora pro celoživotní vzdělávání v době školení služební a profesní přípravy a při návštěvě lektora – instruktora pro CŽV v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem, čímž byla zajištěna bezproblémová prezentace dotazníků respondentům a jejich maximální návratnost.

## **Obsahové zaměření dotazníku je rozděleno do tří částí:**

- 1. část – získání základních informativních dat
- 2. část – zjišťování postoje ke vstupnímu vzdělávání
- 3. část – zjišťování postoje k celoživotnímu vzdělávání

**1. část:** Stručnou formou jednoduchých otázek zjišťuji základní data o respondentech. Odpovědi na otázky jsou formulovány tak, že dotázaný označí sobě odpovídající variantu odpovědi. Konkrétně jsem se zaměřil na dosažené vzdělání, věk a druh zaměstnaneckého poměru, který mi umožní rozdělení respondentů do zmíněných skupin.

**2. část:** V této části jsem se zaměřil na zjišťování obecných názorů na vstupní formy vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Tato část je nejkratší a tvoří ji pouze tři otázky na které dotázaný odpoví formou souhlasu či nesouhlasu, nebo nemá na otázku vyhraněný názor, tudíž neví. Tuto formu jsem zvolil proto, abych zamezil irelevantním odpovědím.

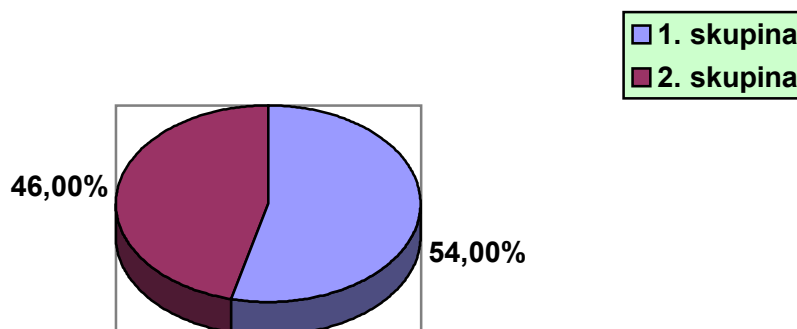
**3. část:** V poslední části dotazníku jsem otázky směřoval ke zjištění konkrétních názorů na vzdělávání obecně a na jednotlivé formy vzdělávání ve VS ČR. Třetí část je nejobsáhlejší a tvoří ji opět otázky na které dotázaný odpoví formou souhlasu, nesouhlasu či nemá na otázku vyhraněný názor, nebo označí sobě odpovídající variantu.

## 7.4 Realizace empirického šetření

### Část první

**Otázka první:** V jakém zaměstnaneckém poměru jste k Vězeňské službě ČR?: služební x pracovní,

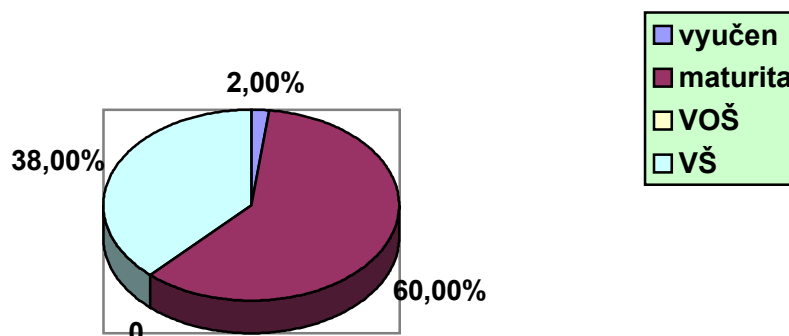
Graf č. 1.



Z grafu je patrné, že z padesáti dotázaných je ve služebním poměru 27 tedy 54% a v pracovním poměru 23 respondentů tedy 46%.

**Otázka druhá:** Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?: Vyučen x maturita x VOŠ x VŠ,

Graf č. 2.

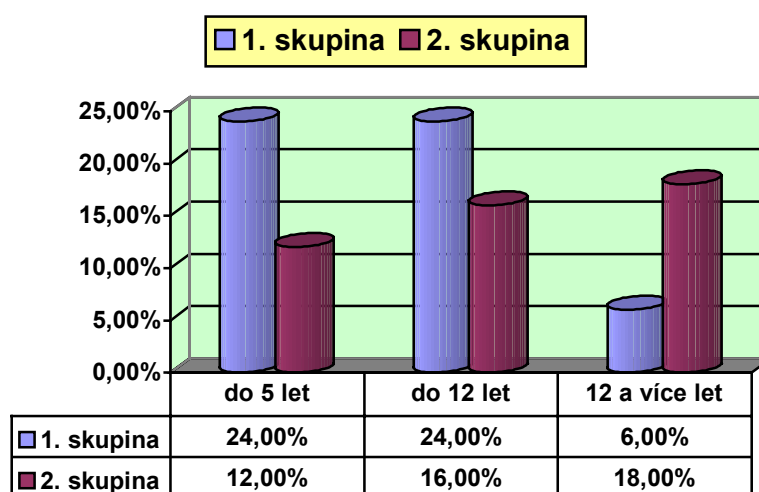


K uvedenému grafu je nutné podotknout, že 22 maturantů což je 44% a 1 vyučen je ze skupiny 1 (příslušníci). Je tedy jasné, že

všeobecně vyšší vzdělání mají respondenti ze skupiny 2 (občanští zaměstnanci) což je odpovídá požadovanému vzdělání pro výkon jejich funkcí. Ze skupiny 2 má vysokoškolské vzdělání 30% dotázaných oproti skupině 1, kde vysokoškolským diplomem disponuje pouze 8% dotázaných.

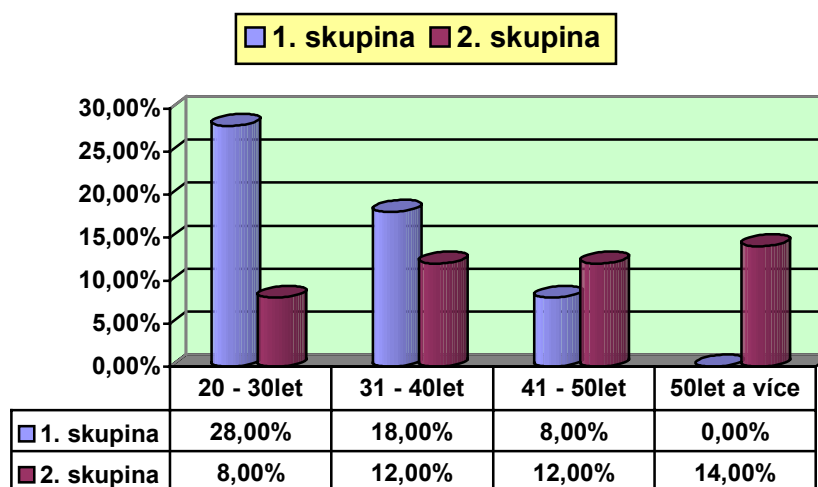
**Otázka třetí:** Vaše praxe u VS ČR je: do 5let x do 12 let x 12 a více let a více let.

Graf č. 3.



**Otázka čtvrtá:** Do jaké patříte věkové kategorie?: 20-30let, x 31-40let, x 41-50let, x 50let a více.

Graf č. 4.

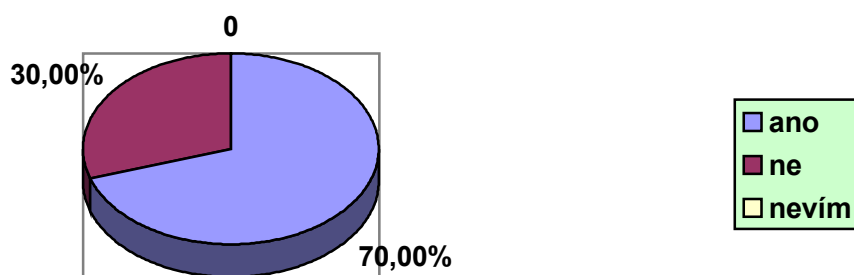


Z odpovědi na otázky číslo tři a čtyři lze konstatovat, že první skupinu tvoří zaměstnanci mladší věkové kategorie s kratší praxí u Vězeňské služby než skupinu druhou. To lze odvodit od vyšších nároků na fyzickou zdatnost u příslušníků a naopak potřeby delší praxe, získaných zkušeností a osobní vyzrálosti u pracovníků zabývajících se převýchovnými činnostmi, kteří tvoří převážnou část skupiny druhé. Tyto dva údaje považují za důležité, jelikož by mohly mít vliv na zájem respondentů o další vzdělávání a zvyšování kvalifikace a to v souvislosti se syndromem vyhoření, tolik diskutovaným tématem v posledních několika letech především v profesích státní správy.

## Část druhá

**Otázka pátá:** Při vstupu k výkonu povolání ve Vězeňské službě ČR, byl směr Vašeho původně vystudovaného oboru odlišný od profese na kterou jste byl/byla zařazena/a?: ano x ne x nevím

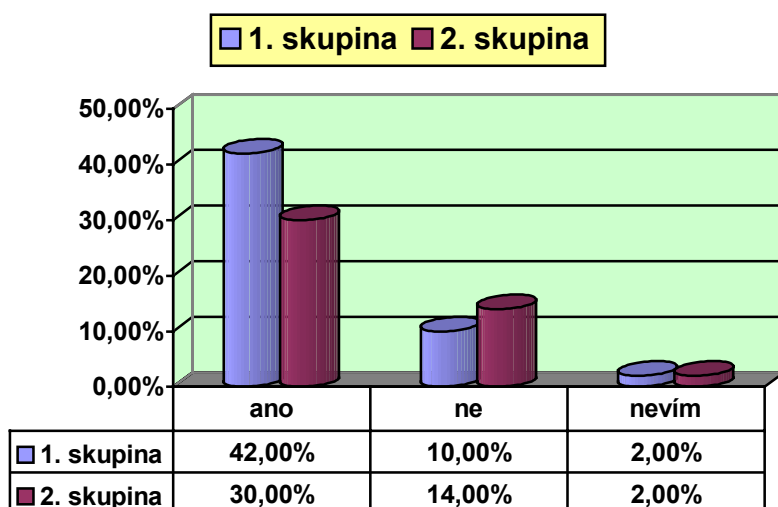
Graf č.5.



**Otázka šestá:** Vyhovoval Vám systém vstupního vzdělávání, včetně jednotlivých soustředění v Institutu vzdělávání VS ČR ve stráži pod Ralskem?: ano x ne x nevím



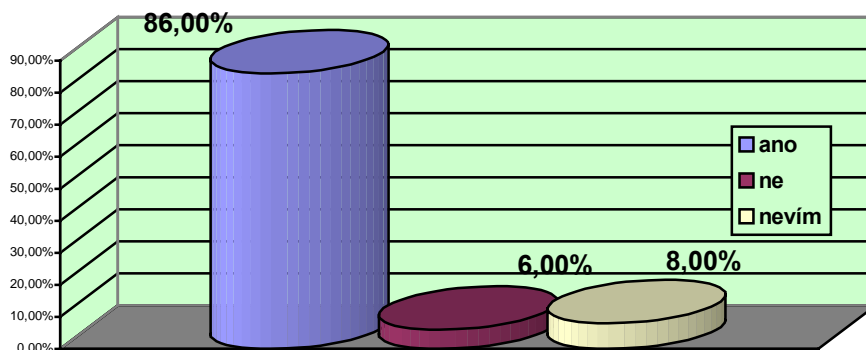
Graf č. 6.



Z grafů sestavených dle odpovědí na otázky číslo 5 a 6 je patrné, že více než třetina zaměstnanců měla při nástupu k VS ČR vystudovaný jiný obor, než jaký potřebují k výkonu nynější profese. Všichni zaměstnanci tedy vstupovali k výkonu povolání ve VS ČR s vědomím, že budou rekvalifikovat svou původní profesi a že musí opět „zasednout do školních lavic“. Systém základní odborné přípravy vyhovoval 72 %, tudíž drtivě většině dotázaných. Nutno zmínit, že ti respondenti kteří uvedli, že neví zda jim zmíněný systém vyhovoval, jsou u VS ČR zaměstnání 12 a více let.

**Otázka sedmá:** Souhlasíte s výrokem – po absolvování základní odborné přípravy jsem byl/byla připraven/a plnit funkci na kterou jsem byl přijat v plném rozsahu.: ano x ne x nevím

Graf č. 7.



Z grafu zpracovaného dle odpovědí na sedmou otázku je celých 86 %, tedy 43 dotázaných přesvědčeno, že je systém vstupního školení a kurzu dostatečně připravil k vykonávání profese zaměstnance VS ČR i přesto že většina dotázaných nepopírá odlišný směr původního vzdělání. Nevědělo, nebo záporně odpovědělo jen malé procento respondentů.

### Část třetí

**Otázka osmá:** Je pro Vás další vzdělávání důležité?:

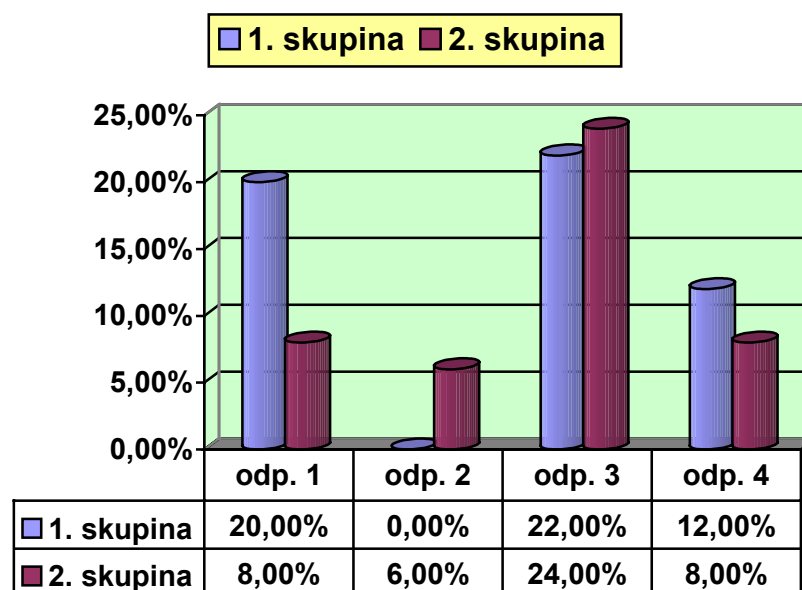
odp. 1) ano, pouze z profesních důvodů

odp. 2) ano, pouze z osobních důvodů

odp. 3) ano, z profesních i osobních důvodů

odp. 4) není

Graf č. 8.

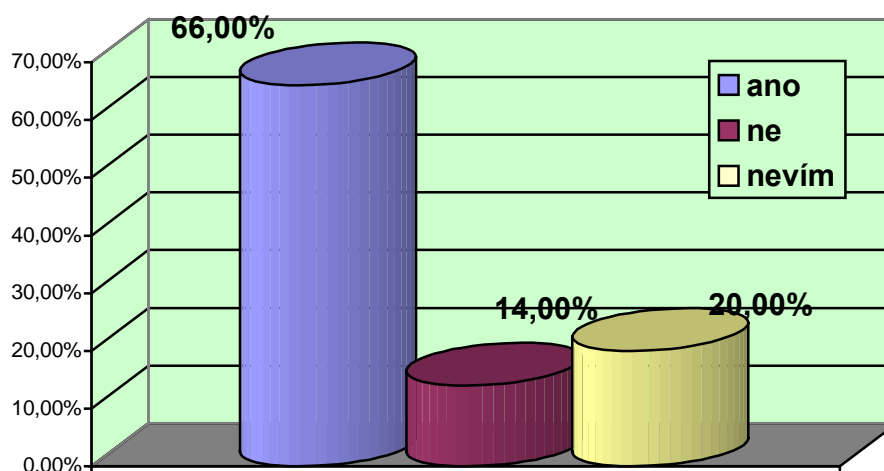


80% respondentů považuje další vzdělávání za důležité. Naopak odpověď č. 4. (není) označilo 20% což je 1/5 dotázaných. Domnívám se že se jedná o zaměstnance bez ambicí v kariérním postupu. Co se týká odpovědi č. 2. (pouze z osobních důvodů) předpokládám, že se jedná

o pracovníky, kteří svou současnou pozici ve VS ČR vnímají pouze jako potřebnou praxi pro další uplatnění v jiných profesích.

**Otázka devátá:** Zajišťuje Vězeňská služba ČR vzdělávání odpovídající Vašim představám (specializač. kurzy, služ. a profes. příprava)?: ano x ne x nevím

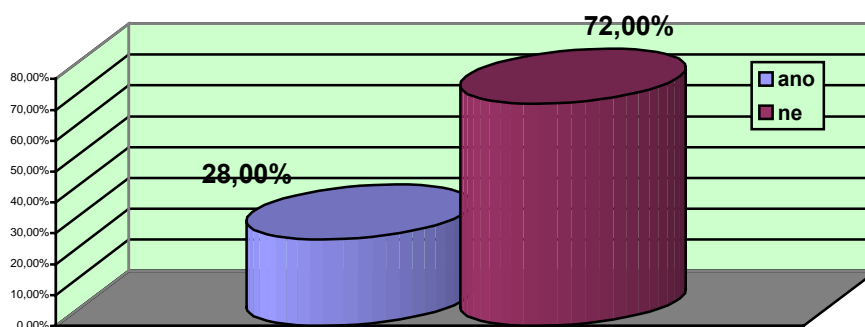
Graf č. 9.



Celkem 33 respondentů udává, že VS ČR všeobecně zajišťuje vzdělávání svých zaměstnanců odpovídající jejich požadavkům. Předpokládal jsem, že kladnou odpověď uvede více z dotázaných. Tento fakt přičítám skutečnosti, že část zaměstnanců se věnuje určitým činnostem souvisejícími s jejich profesí i nad rámec svých pracovních či služebních povinností (např. psychologové, sociální a pedagogičtí pracovníci, příslušníci operačních jednotek) a uvítali by i jiné typy vzdělávání, například formou zahraničních stáží, nebo odborných seminářů. Tyto způsoby získávání znalostí a dovedností jsou pro Vězeňskou službu ČR stále velmi finančně náročné.

**Otázka desátá:** Studujete v současné době za účelem zvýšení stupně dosaženého vzdělání? ano x ne

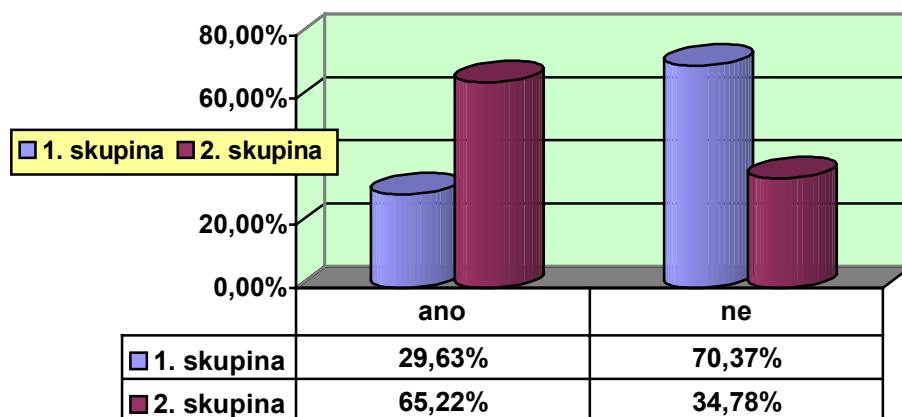
Graf č. 10.



Z grafu číslo deset vyplývá, že v době provádění výzkumu studovalo 28% dotázaných respondentů za účelem zvýšení stupně dosaženého vzdělání a to i přesto, že více než třetinu dotázaných tvoří vysokoškoláci. Domnívám se, že důvodem tohoto zájmu je u některých zaměstnanců doplnění stanoveného vzdělání na pozici na které jsou momentálně zařazeni (například vyučený je na pozici maturanta, nebo bakalář na pozici s požadovaným magisterským stupněm vzdělání) a u ostatních jde o zvýšení osobní prestiže a šanci uspět při případném výběrovém řízení na lukrativnější pozici či místo. Tento údaj jsem zařadil pouze z informativních důvodů.

**Otázka jedenáctá:** Účastnil/a jste se již nějakého specializačního kurzu nebo jiné formy vzdělávání zajišťované Institutem vzdělávání VS mimo Vaši organizační jednotku?:

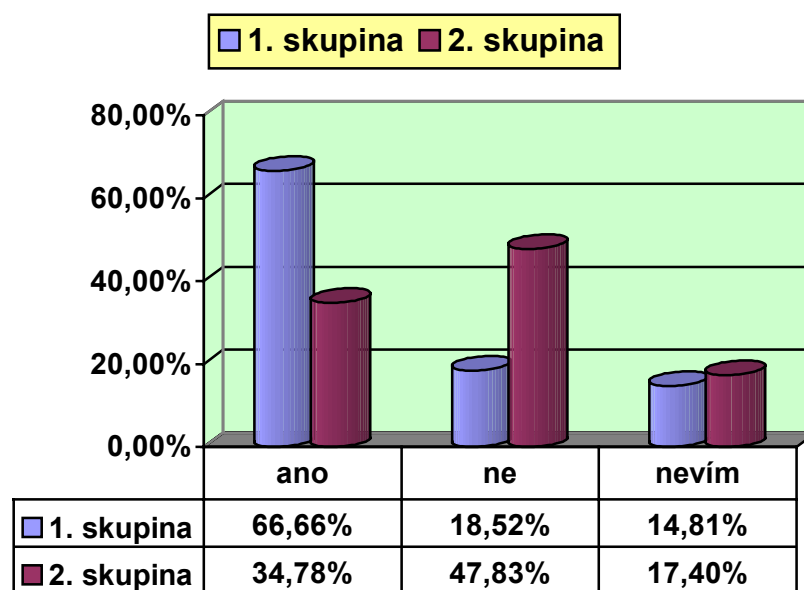
Graf č. 11.



Specializačních kurzů se již zúčastnil dvě třetiny dotázaných občanských pracovníků (skupina 2.), zatímco ze skupiny 1.(příslušníci) to byla jen necelá jedna třetina. Z údajů je patrné, že většinu posluchačů specializačních kurzů a dalších forem vzdělávání pořádaných IV VS jsou především občanskí pracovníci. Důvodem by mohl být fakt, že momentálně díky velké fluktuaci příslušníků v ozbrojených sborech ČR, tvoří jejich podstatnou část příslušníci s praxí kolem tří let a tudíž před, nebo po služební zkoušce. Svoji pozornost směřují k upevňování základních znalostí a dovedností, tak aby na služební pozici obstáli.

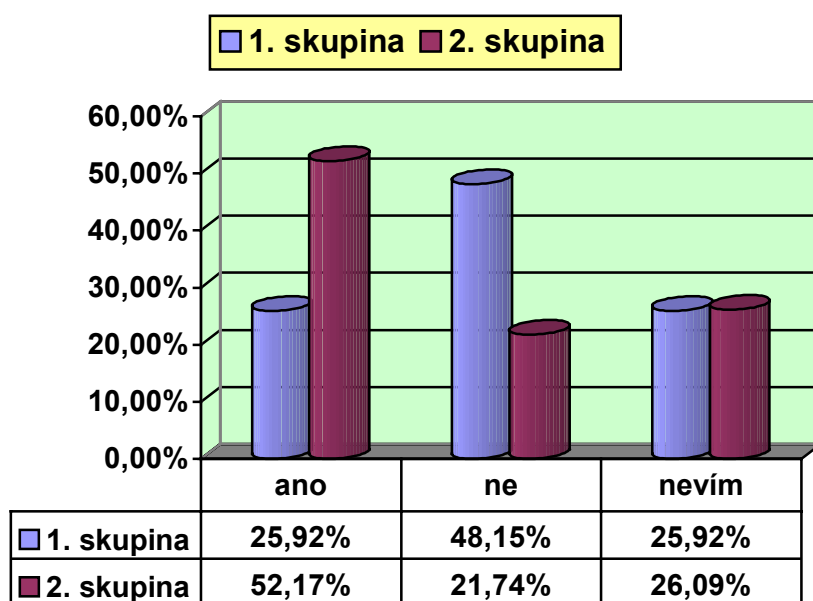
**Otázka dvanáctá:** Vyhovuje Vám obsahová náplň školení pořádaných v organizační jednotce v rámci služební a profesní přípravy?: ano x ne x nevím

Graf č. 12.



**Otázka třináctá:** Upřednostňujete jiné, odbornější formy vzdělávání než je služební a profesní příprava zajišťovaná v organizační jednotce, například studia a kurzy v rámci Institutu vzdělávání VS ve Stráži pod Ralskem?: ano x ne x nevím

Graf č. 13.



Z grafu číslo 12 je patrné, že školení v mateřské věznici vyhovuje 66% dotázaných příslušníků oproti necelé polovině občanských zaměstnancům, kterým zmíněná forma vzdělávání nevyhovuje. Výsledek přičítám koncepci a obsahovému zaměření témat služební a profesní přípravy. Občanským zaměstnancům jsou určena pouze profesní témata. Některá přímo nesouvisí s jejich pracovním zařazením, ale jsou důležitá pro chod Vězeňské služby jako celku (např. změny v legislativě, krizové situace, trestná činnost aj.) a rozšiřující znalosti tedy vyhledávají v jiných formách vzdělávání, jak je patrné z grafu č. 11. a 13.

Příslušníky školení služební a profesní přípravy zajímá ve větší míře a dávají mu tak přednost před jinými formami vzdělávání, což vyplývá z údajů grafu č. 12. a 13. Jedním z možných faktorů, který výběr ovlivnil je to, že zmíněné školení probíhá v organizační jednotce a posluchač tak nemusí pro jeho absolvování navštěvovat jinou, vzdálenou instituci.

## **7.5 Vyhodnocení empirického šetření**

Výzkumné šetření bylo zahájeno v měsíci leden 2008, kdy byly ve Věznici Příbram rozdány dotazníky uvedeným respondentům. Celkově bylo rozdáno 50 dotazníků respondentům rozdělených do výše uvedených skupin. Žádný dotazník nebyl pro poškození nebo neúplnost vyřazen a výsledky zpracované v jednotlivých grafech odpovídají získaným údajům.

### **První část šetření – informativní data**

V první části dotazníku jsem zjišťoval základní charakteristiku cílových skupin, konkrétně jsme se zaměřili na zaměstnanecký poměr, vzdělání, věk a délku praxe. Z výsledků vyplývá, že poměr dotázaných je 27 příslušníků ku 23 občanským pracovníkům. Poměr ale zhruba odpovídal zastoupení v celkovém počtu občanských zaměstnanců a příslušníků. Taktéž zastoupení občanských zaměstnanců oddělení výkonu trestu, kteří se zabývají speciálně výchovnými činnostmi odpovídalo stavu civilních pracovníků věznice.

Necelé dvě třetiny respondentů má střední vzdělání ukončené maturitou a vysokoškolský diplom má více než třetina dotázaných (graf č. 2.). Pouze jeden člen 1. skupiny je vyučen, ale v současné době si vzdělání doplňuje.

Nejvíce respondentů tj. 36%, uvedlo věk v rozmezí 20 až 30 let a nejpočetnější zastoupení v délce praxe u Vězeňské služby měla kategorie v trvání od 6 do 12 let (uvedlo 40% dotázaných).

### **Druhá část šetření – obecné postoje ke vstupnímu vzdělávání zaměstnanců**

Druhá část souvisela s ověřování hypotézy č. 1. Ze získaných údajů vyplývá, že převážná část zaměstnanců měla při přijetí

k Vězeňské službě ČR vystudovaný odlišný profesní obor, než který byl u nich zaměstnavatelem požadovaný. Vstupní vzdělávání pro ně bylo tedy náročnější, než pro člověka s vystudovaným profesně souvisejícím, nebo alespoň příbuzným oborem. Přesto drtivě většině (72%) systém úvodního školení a kurzů vyhovoval a uvedli, že je pro jejich profesi je teoreticky i prakticky připravil (souhlas vyjádřilo 86% dotázaných).

Zápornou odpověď uvedlo jen 24% dotázaných a to především z důvodu distanční formy studia a velké vzdálenosti do místa konání výuky, což vypsulo z následné neformální debaty s některými příslušníky po ukončení průzkumu a vrácení vyplněných dotazníků.

### **Třetí část šetření – zjišťování postojů k jednotlivým formám vzdělávání ve VS ČR a celoživotnímu vzdělávání**

Třetí část výzkumu souvisela s ověřováním hypotéz č. 2. a 3. Z celkem osmi otázek a zpracovaných grafů vyplývá, že pro všechny zaměstnance VS ČR je další vzdělávání důležité, především z profesních a v méně případech také osobních důvodů. Z grafu č. 8. je zřejmé, že profesní důvody preferují především příslušníci a osobní důvody převážně občanští zaměstnanci, což pramení zejména z povahy a také motivace kterou jim vykonávaná profese poskytuje.

Z obecnou úrovní poskytovaného vzdělávání ve VS ČR je spokojeno 66% respondentů, tedy dvě třetiny. V současné době studuje více než čtvrtina, celých 28% dotázaných, různé typy a úrovně škol a to i přesto, že ve Věznici Příbram nesplňuje požadovaný stupeň vzdělání pouze 5% zaměstnanců. Důvodem by mohl být všeobecný trend ve společnosti týkající se zvyšování všeobecné vzdělanosti současně tak i šancí na trhu práce.

Z odpovědí na otázky týkající se specializačních kurzů a školení služební a profesní přípravy vypsulo, že jiné formy vzdělávání, než je školení v rámci věznice, se zúčastňují především občanští zaměstnanci (graf č. 11, specializační kurz již absolvovalo 65% respondentů 2. skupiny), zatímco příslušníkům naopak vyhovují krátkodobé formy



vzdělávání v organizačních jednotkách (zápornou odpověď na otázku č. 13. uvedlo 48,15% respondentů 1. skupiny).

## 7.6 Vyhodnocení hypotéz

**Hypotéza první:** Zaměstnanci Vězeňské služby České republiky považují systém vstupního vzdělávání včetně přípravných kurzů za dostatečné a efektivní.

Z výsledků výzkumu a závěrů šetření je patrné, že většina zaměstnanců považuje systém vstupního vzdělávání včetně přípravných kurzů za dostatečné a efektivní. První hypotézu jsem verifikoval a lze tedy konstatovat, že: **Hypotéza první je platná.**

**Hypotéza druhá:** Příslušníci upřednostňují krátkodobé formy vzdělávání, naopak občanští pracovníci preferují dlouhodobější, ale odbornější formy vzdělávání.

Co se týče jednotlivých forem vzdělávání výzkum prokázal, že krátkodobé formy vzdělávání, jako je školení služební a profesní přípravy, preferují především zaměstnanci ve služebním poměru. Dlouhodobější formy vzdělávání uskutečňované mimo organizační jednotku upřednostňují občanští pracovníci, především specialisté oddělení výkonu trestu odnětí svobody. Druhou hypotézu jsem též verifikoval a konstatuji, že: **Hypotéza druhá je platná.**

**Hypotéza třetí:** Zaměstnanci vnímají všechny formy vzdělávání jako prostředek ke zkvalitnění nejen profesního ale i osobního, soukromého života.

Jakoukoli formu vzdělávání vnímá většina respondentů jako prostředek ke zkvalitnění profesního i osobního života (graf č. 8.). Nezúčastňují se jednotlivých vzdělávacích akcí jen proto, že jim to zákon, nebo zaměstnavatel ukládá, ale především z vlastní iniciativy. Proto uvádím, že i třetí hypotézu jsem verifikoval a lze tedy konstatovat že: **Hypotéza třetí je platná.**

## **Závěr**

V této diplomové práci jsem se pokusil uceleným způsobem zmapovat problematiku vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky v celé její šíři. Vězeňská služba je specifickým druhem ozbrojeného sboru s civilní složkou poskytující sociální služby a patří k nejnáročnějším formám služby veřejnosti. Zaměstnanci Vězeňské služby České republiky pracují v přímém styku s vězni, jež mají za sebou nejen střet se zákonem, ale často také hluboké lidské selhání. Úkolem zaměstnanců Vězeňské služby České republiky je nejen tyto osoby střežit a chránit tak ostatní občany společnosti, ale připravit pro odsouzené osoby vhodný průběh výkonu trestu s převýchovnými programy, které jim umožní optimální podmínky pro návrat do společnosti a následný život v zákonnosti.

Profese zaměstnance Vězeňské služby České republiky je profesí specifickou, náročnou a zodpovědnou, vyžadující velkou profesionalitu a morální úroveň. Z tohoto důvodu se otázce přijímání a následnému vzdělávání zaměstnanců VS ČR věnuje velká pozornost. Ne proto, aby se tato práce stala automatickou reakcí na zadaný úkol, ale proto aby vězeňský personál rozvíjel svoje znalosti a dovednosti v souladu s principy, novými poznatky a zkušenostmi a k rozvíjení byl dostatečně motivován v celém průběhu své kariéry.

V teoretické části práci jsou v první kapitole uvedeny základní principy vzdělávání dospělých obecně. V dalších kapitolách jsou podrobně popsány jednotlivé druhy a formy vzdělávání personálu ve vězeňství, včetně úvodu do problematiky vězeňství obecně. Není zde a ani nemůže být o specifikách systému vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR uvedeno vše, jelikož je tento systém díky novým poznatkům a měnícím se trendům, neustále se rozvíjející oblastí. Konkrétně v části přípravných kurzů vstupního vzdělávání došlo v posledních letech k posunu od výuky spíše teoretické k realizaci prožitkových aktivit a praktických ukázek v co nejreálnějším prostředí.

Co se týče specializačních kurzů a dalších odborných forem vzdělávání, včetně vysokoškolského studia, které jsem v teoretické části uvedl, přichází Institut vzdělávání VS ČR stále s novými projekty a aktivitami, které neúnavně zavádí do praxe.

Ve výzkumné části jsem se věnoval názorům a postojům samotných zaměstnanců VS ČR z nichž jednoznačně vyplynulo, že většina zaměstnanců má o vzdělávání a zdokonalování zájem. Jsou si vědomi toho, že vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci se v poslední době zařazuje mezi zaměstnanecké výhody sloužící nejen k uspokojování potřeb organizace, ale i k uspokojování potřeb zaměstnanců samotných. Zároveň zvyšuje jejich konkurenceschopnost uvnitř organizace i na vnějším trhu práce. Zavedením kariérního řádu s účinností nového zákona o služebním poměru příslušníků ozbrojených zborů se tyto postoje ještě upevnily.

Pro kvalitní výkon služby a práce personálu Vězeňské služby je do budoucna potřebné vytvořit a udržet takovou zaměstnaneckou strukturu, která bude vyhovovat zvyšujícím se nárokům na odbornost, profesionalitu, vzdělanost a kontrolu ze strany veřejnosti.

Závěrem bych chtěl uvést, že diplomovou práci jsem snažil formulovat tak, aby uvedla do obrazu problematiky nejen čtenáře z profese, ale také laika z široké veřejnosti.

## **Resumé**

Ve své diplomové práci jsem se zaměřil na metody, formy a náplň vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, jakožto pracovníků velmi specifického odvětví státní správy.

V teoretické části jsou podrobně uvedeny všechny typy a systémy vzdělávání a to od počátečního školení a nástupních kurzů, včetně činností lektora instruktora pro celoživotní vzdělávání a úkolů zajišťovaných Institutem vzdělávání VS ČR, tak i školení služební a profesní přípravy v organizačních jednotkách, které je pravidelnou součástí pracovních činností na všech pozicích ve Vězeňské službě. Jsou zde uvedeny také další specializační kurzy, včetně konkrétních příkladů rozdělených dle jejich určení a další studia zajišťované Vězeňskou službou České republiky. Pro lepší orientaci čtenáře je zde též popsána organizační struktura Vězeňské služby ČR.

Ve výzkumné části jsem se snažil potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy týkající se přístupu, postojů a zájmu zaměstnanců VS ČR o jednotlivé formy a druhy profesního vzdělávání, tak i vzdělávání dospělých v obecné rovině.

## **Anotace**

Cílem diplomové práce je v teoretické části popsat jednotlivé druhy a systémy vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky zaměřené na specifické potřeby, které jejich profese vyžaduje. Je zde uveden podrobný popis, rozdělení a obsah jednotlivých forem profesního i mimoprofesionálního vzdělávání zajišťovaného Vězeňskou službou ČR, včetně činností Institutu vzdělávání VS.

V praktické části je zpracován výzkum zaměřený na zjišťování postojů a zájmu zaměstnanců Vězeňské služby o profesní vzdělávání i vzdělávání obecně.

**Klíčová slova:** Vzdělávání, celoživotní vzdělávání, vzdělání, vězeňská služba, specifikum, profese, školení, studium, odborná příprava, specializační kurz, výkon trestu, příslušník, občanský (civilní) zaměstnanec, respondent.

## **Annotation**

The objective of this work, in theoretical part, is to describe separate sorts and systems of Prison Service CR employees' education focused on specific needs, which their career requires. Detailed description is mentioned here, differentiation and contents of single professional and out-of professional education forms ensured by Prison Service CR, activities of Educational Institute of Prison Service included.

The research focused on investigation among Prison Service CR employees in connection to their interests and attitudes towards professional education in general is described in practical part of this work.

**Key words:** Education, Lifetime education, Knowledge, Prison service, Specific, Career, Training, Studies, Vocational preparation, Specialization's course, The execution of punishment, Establishmentarian, Civil employee, Informant

## **Literatura a prameny**

### **Tištěné prameny – zákony**

1. Zákon č 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody.
2. Zákon č 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
3. Zákon č 555/1992 Sb., o vězeňské a justiční strážci.
4. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

### **Základní odborná literatura**

5. ARMSTRONG, M. Personální management, Grada Publishing, 1999. ISBN: 80-7169-614-5
6. HÁLA, J. Úvod do teorie a praxe vězeňství, České Budějovice, 2005.
7. KÝR, Aleš. Vězeňství ve střední Evropě v letech 1945-1955. VS ČR Praha - Pankrác, 2001.
8. BENEŠ, M. Andragogika, Praha, 2003, ISBN: 80-86432-23-8
9. PALÁN, Z. Základy andragogiky, Praha, 2003 ISBN: 80-86723-03-8
10. PAŘÍZEK, V.: Základy obecné pedagogiky. Praha: PF UK, 1996
11. PRUCHA, J.-WALTEROVÁ, E.-MAREŠ, J. Pedagogický slovník. Praha, 2003. ISBN 80-7178-772-8

### **Interní materiály**

12. Časopis „České vězeňství“, VS ČR, Praha, 1999-2007.
13. Evropská vězeňská pravidla – Doporučení Rady Evropy č. R(87)3. Důvodová zpráva a Komentář. Účelová publikace Nadace Klíč: Praha, 1996.
14. Koncepce rozvoje Českého vězeňství do roku 2015, Praha. VS ČR, 2005.

15. SKOPJEJC,J. Osobnostní profil uchazečů o práci ve VS ČR, Praha 2005 ISSN 1213-9297.
16. Katalog kurzů CŽV zaměstnanců VS ČR, Stráž pod Ralskem 2007.
17. Nařízení generálního ředitele č. 91/2006 o organizaci služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky
18. Nařízení generálního ředitele č.5/2007 o organizaci vzdělávací činnosti va VS ČR
19. Nařízení generálního ředitele č. 1/2008 o podrobnostech pro přiznání peněžních záležitostí zaměstnanců VS ČR.
20. Nařízení generálního ředitele č22/2006 o služební a profesní přípravě přílušníků a občanských zaměstnanců VS ČR na léta 2006 – 2010.
21. Projekt základní odborné přípravy příslušníků – A, IVVS ve Stráži pod Ralskem.
22. Projekt základní odborné přípravy občanských zaměstnanců B1 až B3, IVVS ve Stráži pod Ralskem.
23. Výroční zpráva Institut vzdělávání VS ČR. Stráž pod Ralskem. 2006.

### **Internetové stránky**

24. <http://www.ivvs.cz> - Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR
25. <http://www.vscr.cz> - Vězeňská služba České republiky
26. <http://www.vlada.cz> - Vláda České republiky

### **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Dotazník



## Dotazník

1.	V jakém zaměstnaneckém poměru jste k VS ČR?		pracovní	služební	
2.	Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?	vyučen	maturita	VOŠ	VŠ
3.	Do jaké patříte věkové kategorii?	20-30 let	31-40 let	41-50 let	50 a více let
4.	Vaše praxe u VS ČR je:	Do 5 let	Do 12 let	12 a více let	
5.	Při vstupu k výkonu povolání ve Vězeňské službě ČR, byl směr Vašeho původně vystudovaného oboru odlišný od profese, na kterou jste byl/byla zařazena/a?	Ano	Ne	Nevím	
6.	Vyhovoval Vám systém vstupního vzdělávání, včetně jednotlivých soustředění v Institutu vzdělávání VS ČR ve stráži pod Ralskem?	Ano	Ne	Nevím	
7.	Souhlasíte s výrokem – po absolvování základní odborné přípravy jsem byl/byla připraven/a plnit funkci na kterou jsem byl přijat v plném rozsahu.	Ano	Ne	Nevím	
8.	Je pro Vás další vzdělávání důležité?	Ano - z profesních důvodů	Ano – z osobních důvodů	Ano – z osobních i profes. důvodů	Není
9.	Zajišťuje Vězeňská služba ČR vzdělávání odpovídající Vaším představám (speciální kurzy, služ. a profes. příprava)?	Ano	Ne	Nevím	
10.	Studujete v současné době za účelem zvýšení stupně dosaženého vzdělání?	Ano	Ne		
11.	Účastnil/a jste se již nějakého specializačního kurzu nebo jiné formy vzdělávání zajišťované Institutem vzdělávání VS mimo Vaši organizační jednotku?:	Ano	Ne		
12.	Vyhovuje Vám obsahová náplň školení pořádaných v organizační jednotce v rámci služební a profesní přípravy?	Ano	Ne	Nevím	
13.	Upřednostňujete jiné, odbornější formy vzdělávání než je služební a profesní příprava zajišťovaná v organizační jednotce, například studia a kurzy v rámci Institutu vzdělávání VS ve Stráži pod Ralskem?	Ano	Ne	Nevím	