

OBSAH

Úvod.....	1
1. Teoretická část.....	3
1.1 Vězeňská služba České republiky.....	3
1.1.1 Organizace Vězeňské služby.....	3
1.1.2 Věznice Světlá nad Sázavou.....	4
1.1.3 Kritéria pro přijetí, náplň práce.....	5
1.1.4 Motivace zaměstnanců Vězeňské služby ČR.....	7
1.1.5 Shrnutí.....	9
1.2 Historie vzdělávání ve VS.....	10
1.3 Současný stav vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby.....	12
1.3.1 Nástupní kurz typu A (pro příslušníky VS ČR)	13
1.3.2 Nástupní kurz typu B 2.....	16
1.3.3 Specializované kurzy.....	17
1.3.4 Celoživotní vzdělávání.....	21
1.3.5 Studium na vysokých školách.....	22
1.3.6 Shrnutí.....	23
2. Aplikační část.....	26
2.1 Cíl výzkumu.....	26
2.2 Administrace dotazníku.....	26
2.3 Zformulování hypotéz.....	27
2.4 Analýza výsledků výzkumu v grafické podobě	28
2.5 Analýza získaných dat.....	42
2.6 Návrh na řešení existujících problémů.....	43
Závěr	44
Resumé.....	46
Anotace.....	47
Seznam použité literatury.....	48
Seznam symbolů a zkratk.....	49
Seznam příloh.....	50

Úvod

Ve této bakalářské práci se zabýváme problematikou vzdělávání zaměstnanců ve vězeňství, neboť se domníváme, že právě zde je velký prostor pro uplatnění sociální pedagogiky.

Lidé, kteří nastupují k VS ČR, ať už do služebního poměru, nebo jako občanští zaměstnanci, přicházejí s určitými představami, různými ideály a životními zkušenostmi. Jsou vybíráni na základě psychotestů, dalších osobnostních předpokladů, a samozřejmě také podle dosaženého vzdělání. Proto bychom zde chtěli alespoň částečně nastínit možnosti dalšího vzdělávání zaměstnanců VS.

Cílem této bakalářské práce je zmapovat vzdělávání zaměstnanců VS, poukázat na význam odborné přípravy i potřebu příslušného celoživotního vzdělávání. Vedlejším cílem bude zjistit, zda a jaké možnosti ke vzdělávání zaměstnanci VS mají.

Práce je rozdělena do dvou základních částí – teoretická a praktická část. Teoretická část je rozdělena do tří kapitol. První pojednává o Vězeňské službě jako organizační jednotce. V této části se zaměřujeme na popis organizace Vězeňské služby, dále popisujeme Věznici Světlá nad Sázavou, kritéria pro přijetí a náplň práce jednotlivých pracovníků. Později se zaměřujeme na motivaci zaměstnanců Vězeňské služby. Ve druhé kapitole se zabýváme historií vzdělávání ve Vězeňské službě. Třetí pojednává o současném stavu vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby. Zabývá se formami nástupních kurzů, specializovanými kurzy, celoživotním vzděláváním, a v neposlední řadě studiem na vysokých školách. Praktická část zabývající se vzděláváním zaměstnanců Vězeňské služby ČR obsahuje části týkající se aplikace dotazníku, analýzy výsledků v grafické podobě a analýzy získaných dat. V závěru celé práce se nachází výsledky dotazníkového šetření, které potvrdí nebo vyvrátí stanovené hypotézy.

Vzhledem k tomu, že pracuji ve Věznici Světlá nad Sázavou, využili jsme znalosti prostředí a možnosti provést šetření ohledně postojů ke vzdělávání u svých kolegů.

Věznice Světlá nad Sázavou je nová věznice v ČR, která vznikala v roce 2000. Jedná se o věznici pro odsouzené ženy. Podle profilace věznic se ve Věznici Světlá nad Sázavou nacházejí následující oddělení:

- s dozorem pro výkon trestu odsouzených žen
- s ostrahou pro výkon trestu odsouzených žen
- se zvýšenou ostrahou pro výkon trestu odsouzených žen
- pro výkon trestu odsouzených mladistvých žen
- specializované pro výkon trestu odsouzených žen trvale pracovně nezařaditelných ve věznici s dohledem
- specializované pro výkon trestu odsouzených žen trvale pracovně nezařaditelných ve věznici s dozorem
- specializované pro výkon trestu odsouzených žen trvale pracovně nezařaditelných ve věznici s ostrahou
- specializované pro výkon trestu odsouzených žen trvale pracovně nezařaditelných ve věznici se zvýšenou ostrahou
- specializované pro výkon trestu odsouzených matek nezletilých dětí ve věznici s dohledem
- specializované pro výkon trestu odsouzených matek nezletilých dětí ve věznici s dozorem
- specializované pro výkon trestu odsouzených matek nezletilých dětí ve věznici s ostrahou

V současné době zde, z kapacitních důvodů, vykonávají výkon trestu odnětí svobody odsouzené ženy zařazené do kategorie dozor a ostraha, a odsouzené trvale pracovně nezařaditelné s dozorem a ostrahou. Tato věznice jako jediná v České republice také zajišťuje výkon trestu odnětí svobody žen a matek s nezletilými dětmi do věku 3 let.

Práce obsahuje dvě přílohy.

1. Teoretická část

1.1 Vězeňská služba České republiky

1.1.1 Organizace Vězeňské služby

Vězeňská služba České republiky (dále jen Vězeňská služba) byla zřízena zákonem České národní rady ve smyslu § 1 Zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky ze dne 17. listopadu 1992 s účinností od 1.1.1993. Vězeňská služba zajišťuje zejména výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody, a v rozsahu stanoveném Zákonem č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Generální ředitelství Vězeňské služby, vazební věznice a věznice, pokud rozhodují ve správním řízení, mají postavení správních úřadů. Vězeňská služba je organizační složkou státu, a hospodaří s majetkem státu, který potřebuje k plnění svých úkolů. Je účetní jednotkou.

Vězeňská služba se člení na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu. Vězeňská a justiční stráž mají postavení ozbrojeného sboru. Základními organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice a Institut vzdělávání Vězeňské služby. Generální ředitelství Vězeňské služby řídí, organizuje a kontroluje činnost ostatních článků organizace Vězeňské služby.

Ministr spravedlnosti řídí Vězeňskou službu prostřednictvím generálního ředitele Vězeňské služby (v současné době je to genmjr. PhDr. Luděk Kula), kterého jmenuje a odvolává. Ředitel Vězeňské služby zodpovídá za činnost Vězeňské služby ministru, a zároveň činí právní úkony jménem státu za Vězeňskou službu. Ministr též zřizuje a zrušuje jednotlivé věznice a vazební věznice.

Typy věznic

Věznice se člení podle způsobu vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti do čtyř základních typů, a to:

- s dohledem
- s dozorem
- s ostrahou
- se zvýšenou ostrahou

Dle Zákona o výkonu trestu odnětí svobody č. 169/1999 Sb. jsou specifikovány odlišnosti výkonu trestu u některých skupin odsouzených:

- výkon trestu u mladistvých
- výkon trestu u odsouzených žen
- výkon trestu odsouzených trvale pracovně nezařaditelných
- výkon trestu odsouzených s duševními poruchami a poruchami chování
- výkon doživotních trestů
- výkon trestu u odsouzených cizinců

V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělení různých typů, pokud tím nebude ohrožen účel výkonu trestu.

1.1.2 Věznice Světlá nad Sázavou

Věznice Světlá nad Sázavou je věznicí, jejíž tradice nesahají daleko do historie. Areál dnešní věznice v minulosti sloužil jako škola v přírodě Školského úřadu Teplice. Z důvodu nedostatečné kapacity ve věznicích byl počátkem roku 2000 celý komplex budov převeden do užívání Vězeňské služby ČR. Záměrem bylo vybudovat moderní vězeňské zařízení pro odsouzené ženy. Ještě v roce 2000 prošlo několik budov částečnou rekonstrukcí, a 06.11.2000 zde byly ubytovány první ženy vykonávající trest v kategorii dozor. Postupně sem byly umísťovány ženy v kategorii ostraha. Díky celkové renovaci budov a přistavění půdních nástaveb byla navýšena ubytovací kapacita

na cca 600 míst. Věznice navíc získala tolik potřebné prostory pro zaměstnávání, vzdělávání a výchovnou práci s odsouzenými.

Věznice Světlá nad Sázavou jako jediná v České republice zajišťuje od roku 2002 výkon trestu matek s dětmi do tří let. V tomto směru se jedná o unikátní věznici. Od roku 2004 byla profilace věznice rozšířena o výkon vazby těhotných a odsouzených s novorozenci. Svůj trest zde vykonávají ženy odsouzené k výkonu trestu odnětí svobody, především v kategoriích dozor, ostraha, zvýšená ostraha a mladiství. Kromě toho však věznice zajišťuje výkon trestu specifickým skupinám odsouzených, které vyžadují zvláštní přístup, a proto byla ve věznici zřízena tato specializovaná oddělení: oddělení pro výkon trestu matek nezletilých dětí ve věznici s dohledem, dozorem a ostrahou, oddělení pro výkon trestu trvale pracovně nezařaditelných odsouzených žen ve věznici s dohledem, dozorem, ostrahou a se zvýšenou ostrahou.



1.1.3 Kritéria pro přijetí, náplň práce

Uchazeči o zaměstnání musí, v první řadě, splňovat předepsané vzdělání (pro příslušníky VS ČR je jako nejvyšší dosažené vzdělání stanoveno středoškolské

vzdělání zakončené maturitní zkouškou; pro občanské zaměstnance, kteří přicházejí do styku s odsouzenými, je jako nejvyšší dosažené vzdělání stanoveno ukončené vysokoškolské studium). Po splnění tohoto kritéria přichází na řadu psychologické testy, které odhalují vlastnosti důležité pro výkon zaměstnání. Mezi takovéto vlastnosti patří

např. pozornost, důslednost, psychická odolnost atd. K důležitým předpokladům pro přijetí k Vězeňské službě patří i požadované vzdělání, čistý výpis z rejstříku trestů, a v neposlední řadě zdravotní stav. Pro uchazeče do služebního poměru je požadováno středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Pro občanské zaměstnance, především tedy u specialistů jako jsou vychovatelé, sociální pracovníci, speciální pedagogové, psychologové atd., je požadováno vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání bakalářského či magisterského typu. Pro příklad uvádíme popis náplně práce zaměstnanců Vězeňské služby.

Stručná charakteristika náplně práce zaměstnance Vězeňské služby ve služebním poměru – dozorce

Napomáhá při plnění a zabezpečování účelu výkonu trestu odnětí svobody¹. Zajišťuje pořádek, kázeň a dodržování Řádu výkonu trestu odnětí svobody a Vnitřního řádu věznice. Dále přísně zachovává služební přísahu, bezpodmínečně a přesně plní rozkazy a pokyny nadřízených, zná jejich funkce a hodnosti, vykonává službu na určeném stanovišti, neodvrací pozornost od výkonu služby, neprovádí činnosti nesouvisející s výkonem dozorčí služby a neopouští stanoviště bez souhlasu vrchního inspektora strážní služby, nebo dokud nebude vystřídán anebo odvolán. Mimo jiné zná a ovládá jemu přidělené zbraně, spojovací a signálně zabezpečovací prostředky přidělené k výkonu služby, nevyužívá svého postavení vůči odsouzeným k osobnímu prospěchu, a při styku s nimi svým jednáním a chováním spolupůsobí při upevňování kázně a pořádku. Při doprovodu odsouzených má přehled a dbá o bezpečnost vlastní i ostatních osob.

¹ „Účel výkonu trestu odnětí svobody“ podle Trestního zákona č. 140/1961 Sb., § 23, odst. 1: „Účelem trestu je chránit společnost před pachateli trestných činů, zabránit odsouzenému v dalším páčání trestné činnosti a vychovat jej k tomu, aby vedl řádný život, a tím působit výchovně i na ostatní členy společnosti.“

Stručná charakteristika náplně práce občanského zaměstnance Vězeňské služby - vychovatel

Vychovatel má statut pedagogického pracovníka. Jeho základním úkolem je realizace komplexní výchovné činnosti se svěřenými odsouzenými, a to v činnosti jak přímé, tak potřebné přípravě, zajištění a hodnocení přímé činnosti. Tato činnost se realizuje zpravidla se skupinou 20 odsouzených. Dále osobně zná a pedagogicky usměrňuje jemu svěřené odsouzené a skupinovou atmosféru, podílí se na sestavení konkrétních programů zacházení jemu svěřených odsouzených, případně jeho aktualizaci, osobně vede podle svého odborného zaměření nejméně dvě průběžné aktivity programu zacházení. Mimo jiné ve stanovených termínech vyhodnocuje účinnost programu zacházení svěřených odsouzených a navrhuje jeho aktualizaci, zpracovává návrhy hodnocení odsouzených, vede osobní karty odsouzených, provádí průběžné zápisy postihující probíhající resocializaci odsouzeného, vytipovává odsouzené s aktuálními psychickými problémy a upozorňuje na ně specialisty oddělení.

Pracovní náplň zaměstnance VS má také svá charakteristická specifika, mezi než patří např. práce s agresivním jedincem, s jedincem, kteří mají mnohdy vyšší (např. právnické...) vzdělání než zaměstnanec VS, nutnost provádění tzv. nepopulárních prací jako např. osobních prohlídek odsouzených. Během výkonu nočních služeb mnohdy zastávají základní funkci zdravotnického personálu – do příjezdu RZS.

1.1.4 Motivace zaměstnanců Vězeňské služby ČR

Přístup Vězeňské služby ČR k nově přicházejícím zaměstnancům může mít značně motivační charakter. Aby byla dosažena maximální efektivnost jeho práce, je nutné poskytnout mu potřebné informace, objasnit jeho přínos pro organizaci a smysl jeho práce.

Průběh procesu orientace, přístup k němu a nastínění možností jeho dalšího působení v organizaci by jej mělo motivovat k dalšímu vzdělávání.

Rozšiřování vědomostí pracovníků je prováděno formou průběžných školení a kurzů. Pro zaměstnance jsou pořádána pravidelná školení pro získání nových informací a pokynů, mnoho z nich také dálkově studuje vyšší či vysoké školy pro doplnění kvalifikace či pro nabytí úplně nových znalostí z jiných oborů.

Další silnou motivací je systém odměňování. Je důležité, aby zaměstnanec byl za svoji práci pravidelně odměňován, a tím byla zajištěna i kvalita jeho civilního života. Zaměstnanec je zpravidla odměňován mimořádnými odměnami za úspěšné plnění zvláštních pracovních úkolů, ale také dalších aktivit, např. vítězství a prezentace VS ČR na sportovních soutěžích. Motivující je také počet dní řádné dovolené (příslušníci VS a občanští zaměstnanci přicházející do styku s vězněnými osobami mohou čerpat 30 dní dovolené, ostatní občanští zaměstnanci mohou čerpat 25 dní dovolené). Pracovníkům ve služebním poměru jsou dále poskytovány některé sociální služby a výhody, např. služební výsluha po odpracování určité doby u VS ČR (v současnosti je služební výsluha poskytována po odpracování deseti let, toto však platí do 31.12.2009, od 1.1.2010 bude výsluha poskytována po odpracování patnácti let u VS ČR), dále fond na ošacení každého pracovníka VS ČR (výstrojové součástky uniformy), možnost ozdravných pobytů po odpracování 15 let u Vězeňské služby ČR a další.

Za silnou motivaci lze rovněž považovat statut zaměstnání ve státním sektoru a dobré finanční ohodnocení tohoto zaměstnání.

Vězeňská služba ČR také vlastní několik rekreačních zařízení - zotavoven, které mohou všichni zaměstnanci VS ČR využívat se svými rodinami k letní i zimní dovolené. Zotavovny mají celoroční provoz, a jsou též využívány pro pořádání školení zaměstnanců. Nejznámější zotavovny jsou Přední Labská v Krkonoších, Šlovice na Berounsku a Pracov v jižních Čechách. Ačkoliv jsou všechny uvedené ozdravovny již ve vlastnictví soukromých osob, i nadále přetrvává spolupráce s Vězeňskou službou České republiky jako doposud.

1.1.5 Shrnutí

Vězeňská služba České republiky (dále jen Vězeňská služba) byla zřízena zákonem České národní rady ve smyslu § 1 Zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky ze dne 17. listopadu 1992 s účinností od 1.1.1993. Základními organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství (v čele s generálním ředitelem genmjr. PhDr. Luděkem Kulou), vazební věznice, věznice a Institut vzdělávání Vězeňské služby.

Věznice Světlá nad Sázavou je moderní vězeňské zařízení pro odsouzené ženy. Ubytovací kapacita je cca 600 míst, a svůj trest zde vykonávají ženy odsouzené k nepodmíněnému výkonu trestu odnětí svobody především v kategoriích ostraha, dozor, dohled a mladiství. Jedná se o jedinou věznici v ČR, kde je zřízeno specializované oddělení pro výkon trestu matek nezletilých dětí.

Zájemci o zaměstnání u Vězeňské služby ČR prochází důkladnými psychologickými testy, které odhalují vlastnosti důležité pro výkon zaměstnání. Mezi takovéto vlastnosti patří např. fyzická zdatnost, pozornost, důslednost, psychická odolnost atd. K důležitým předpokladům pro přijetí k Vězeňské službě patří i požadované vzdělání, čistý výpis z rejstříku trestů, a zdravotní stav. Pracovní náplň zaměstnance VS má také svá charakteristická specifika, mezi něž patří např. práce s agresivním jedinci, s jedinci, kteří mají mnohdy vyšší (např. právnické...) vzdělání než zaměstnanec VS, nutnost provádění osobních prohlídek odsouzených atd.

Přístup Vězeňské služby ČR k nově přicházejícím zaměstnancům může mít značně motivační charakter. Aby byla dosažena maximální efektivnost jeho práce, je nutné poskytnout pracovníkovi potřebné informace, objasnit mu jeho přínos pro organizaci a smysl jeho práce. Za silnou motivaci lze považovat statut zaměstnání ve státním sektoru a dobré finanční ohodnocení tohoto zaměstnání.

1.2 Historie vzdělávání ve VS

Ve vězeňství byl v různých dobách uplatňován různý přístup k vězňům, a tato vzájemná interakce prošla dlouhým vývojem. Vždy bylo zacházení s vězni podmíněno jak zákony, tak přístupem k vězňům. Velkou a důležitou roli však také hrály politické a sociální podmínky.

Počátky vzdělávání pracovníků Vězeňské služby se shodují se vzděláváním příslušníků Ministerstva vnitra, do jehož kompetencí vězeňství patřilo. Nejstarší materiály dokládající přípravu pracovníků Vězeňské služby, které se podařilo objevit v archivu Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem, jsou z r.1960.

V r. 1960 probíhalo "vzdělávání" pracovníků vězeňství ve vězeňských zařízeních Ministerstva vnitra v Janě pod Skalou. Podle dostupných materiálů byla tato škola organizována systémem jednotlivých specializovaných kateder. Zde absolvovali studenti tříměsíční základní kurz s označením NZ - nápravné zařízení. Závěrečné zkoušky byly následně skládány z pěti předmětů:

- marxismus – leninismus
- odborné předměty NZ
- lidově demokratické právo
- vojensko - tělovýchovné předměty
- zeměpis

Mezi studenty této školy patřili pracovníci vězeňství z věznic a NPT (nápravně pracovní tábor) z celého Československa. V r.1960 bylo stejné vzdělávací zařízení zřízeno i ve Slapech nad Vltavou, kde se, podle dochovaných materiálů, školili pouze pracovníci z Čech a Moravy. Obsah a délka kurzu i závěrečné zkoušky byly totožné.

V r. 1962 došlo k přemístění školy do Ostrova nad Ohří. Se změnou sídla došlo i ke změně délky kurzu. Kurz se stal šestiměsíčním. Skladba výuky však byla i nadále stejná. I zde byly závěrečné zkoušky skládány z výše uvedených pěti předmětů. Ke změně skladby došlo v letech 1967 a 1970. Výuka byla pravděpodobně diferencována podle pozdějšího zařazení pracovníka ve věznici.

V r. 1970 došlo k předání kompetencí v oblasti vězeňství Ministerstvu spravedlnosti, a zároveň byla zřízena rezortní Odborná škola Sboru nápravné výchovy (později SOŠ SNV). V rámci Odborné školy SNV probíhaly i nástupní kurzy pro nově přijaté vězeňské pracovníky trvající 9 týdnů. Zde bylo také zahájeno maturitní studium, obor vychovatelství, které zpočátku probíhalo formou čtyřletého internátního studia, ale později bylo změněno na studium kombinované, kdy 1. a 4. ročník zůstaly ročníkem internátním, 2. a 3. ročník probíhal formou dálkového studia.

V r. 1980 došlo k přemístění SOŠ SNV do Zastávky u Brna, kde probíhalo jak maturitní studium, tak i devítitýdenní nástupní kurzy. K dalšímu stěhování školy došlo v r. 1982, a to do Brna, do objektu praporčické školy Ministerstva vnitra. Činnost školy pokračovala v nezměněné podobě. V listopadu 1989 došlo v důsledku politických změn ke zrušení předmětu marxismus – leninismus, a došlo k jeho nahrazení společenskými vědami.

Radikální změna ve způsobu vzdělávání pracovníků vězeňství přišla v r.1992. V tomto roce byl schválen Zákon o Vězeňské a justiční strážce č. 555/1992 Sb. S platností od r. 1993 tento zákon zrušil SNV ČR a ustanovil jeho nástupce, jímž se stala Vězeňská služba ČR. V důsledku toho došlo i ke změnám v přípravě a výchově nových pracovníků vězeňství.

Nástupní kurzy byly diferencovány podle pracovního zařazení ve vězeňství na typy:

- nástupní kurz A: pro příslušníky Vězeňské strážce – strážní
- nástupní kurz B: pro příslušníky – dozorce
- nástupní kurz C: pro příslušníky justiční strážce
- nástupní kurz D: pro občanské zaměstnance přicházející do styku s odsouzenými
- nástupní kurz E: pro občanské zaměstnance nepřicházející do styku s odsouzenými

Nástupní kurzy pro příslušníky Vězeňské služby byly prodlouženy na šestnáct týdnů. Jejich součástí se stala i řízená praxe v délce čtyř týdnů, prováděná ve vybraných věznicích. Kurzy pro příslušníky justiční stráže byly osmitýdenní, pro občanské zaměstnance byly čtyřtýdenní.

V r. 1994 byla maturitami ukončena působnost SOŠ v Brně. Snaha zahájit nově připravované studium již nedocílila finále, a tím skončila etapa vlastních příprav středoškolsky vzdělaných pracovníků Vězeňské služby. V této době došlo i ke změně názvu školy na Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR zřízené ve Stráži pod Ralskem. (<http://www.ivvs.cz/?m=6&s=5&ss=&typ=sub&clid=92>)

1.3 Současný stav vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby

Základní úroveň vzdělávání pracovníků Vězeňské služby České republiky tvoří nástupní kurzy. Nově nastupující příslušníci nebo občanskí zaměstnanci jsou v nástupních kurzech seznamováni se základy práva a společenských věd, dále se základními zákonnými předpisy ve VS ČR, čímž získávají základní odborné vzdělání v této oblasti.

Nástupní kurzy jsou jednak pro příslušníky Vězeňské služby (*nástupní kurz typu A*), jednak pro občanské zaměstnance přicházející do přímého styku s vězni při výkonu své funkce a podílející se na přípravě a realizaci programu zacházení (*nástupní kurz typu B2*). Oba tyto kurzy probíhají v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem (dále jen IVVS). Cílem je zlepšit připravenost zaměstnanců VS pro výkon služby, zejména v oblasti co nejužšího propojení teorie a praxe. Příprava začíná podle předem zpracovaného plánu již v organizačním článku. V tomto období je zaměstnanec seznamován se základními informacemi o funkci, pravidlech a účelu VS ČR.

Nástupní kurz je kromě teoretických informací prolínán praktickou přípravou střídavě v Institutu vzdělávání Vězeňské služby a v organizačním článku tak, aby budoucí zaměstnanec získal co nejširší přehled o nárocích a požadavcích, které na něj budou kladeny. Je ukončen závěrečnou zkouškou, která komplexně zhodnotí připravenost zaměstnance VS ČR pro výkon služby.

Mimo uvedené typy nástupních kurzů probíhají při IVVS i následující:

Nástupní kurz typu B1 - pro občanské zaměstnance, kteří přicházejí do styku s vězni při výkonu své funkce, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Je určen pro pracovníky logistiky a administrativní pracovníky.

Nástupní kurz typu B3 - pro občanské zaměstnance, kteří přicházejí do styku s vězni při výkonu své funkce, ale nepodílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení. Je určen pro zdravotnický personál.

Nástupní kurz typu B4 – pro občanské zaměstnance pracující na částečný úvazek a ostatní pracovníky vykonávající práci pro VS ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězni. Je určen pro duchovní, lékaře – specialisty, terapeuty atd.

(<http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&typ=sub>)

1.3.1 Nástupní kurz typu A (pro příslušníky VS ČR)

Tento typ kurzu můžeme rozdělit do 3 etap:

I. etapa

V tomto období se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím, ve kterém se rozhodl pracovat, a získá základní informace o činnosti a funkci Vězeňské služby ČR. Dále se seznámí s organizační strukturou, chodem příslušného organizačního článku, s vybranými předpisy, které mu umožní pokračování v další přípravě nově přijatého příslušníka atd. Toto období by nemělo být delší než jeden měsíc.

II. etapa

Období nástupního kurzu, který se skládá z teoretické přípravy, praktické přípravy a závěrečných zkoušek – viz tabulka.

IV VS ČR 1. soustředění	organizační články - praktická výuka	IV VS ČR 2. soustředění	organizační články - praktická výuka	IV VS ČR 3. soustředění
4 týdny	nejméně 8 týdnů	4 týdny	nejméně 8 týdnů	4 týdny
170 vyučovacích hodin		150 vyučovacích hodin		110 vyučovacích hodin

Teoretická příprava je realizována v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem ve třech blocích. Každý z nich trvá čtyři týdny, na konci třetího soustředění proběhnou závěrečné zkoušky. Příslušníci jsou na každé soustředění (škola i praxe) vybaveni a vyzbrojeni v souladu s platnými normami.

První blok:

Výuka naváže na již získané základní informace z prvního období přípravy v organizačních člancích, kde nově přijatí příslušníci získali přibližně stejný základ. Tím vznikne větší prostor pro návazně rychlejší a kvalitnější osvojení si potřebných znalostí a dovedností v IVVS. Výuka v této fázi probíhá především formou přednášek, výkladů a praktických nácviků. Činnost je směřována tak, aby po jejím ukončení mohlo dojít k praktickému procvičování získaných znalostí a dovedností v organizačních člancích. V prvním týdnu prvního soustředění se posluchači 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.).

Druhý blok:

Na začátku druhého školního soustředění nejprve proběhne vyhodnocení plnění plánu praktické přípravy – jedná se o posouzení plnění cílů první části praktické přípravy a získání informací o jejím průběhu v konfrontaci s vedenou dokumentací o jejím průběhu. Na základě provedeného vyhodnocení jsou případně doplněny úkoly do druhé části praktické přípravy. Další výuka probíhá prohlubováním již získaných znalostí a praktických dovedností formou opakování, cvičení a seminářů. Dále pokračuje druhá část teoretické výuky doplněním dalších poznatků stejným způsobem jako v části první. Součástí výuky v druhém soustředění je exkurze do Památníku vězeňství v Praze, a exkurze do vybraného etopedického zařízení (Dětský domov se školou v Hamru na Jezeře, Výchovný ústav pro mládež v Chrastavě).

Třetí blok:

Rovněž na počátku třetího školního soustředění proběhne vyhodnocení plnění plánu praktické přípravy stejně jako v soustředění druhém.

Závěrečná fáze výuky je doplněním a shrnutím potřebných poznatků získaných studiem i praktickou přípravou.

Tato fáze je chápána jako prostor pro procvičování a upevňování již získaných teoretických i praktických poznatků. Výuka je ukončena závěrečnou klasifikací v jednotlivých předmětech. Závěrem tohoto soustředění, jakož i ukončení celého nástupního kurzu, je komplexní prověření teoretických znalostí a praktických služebních dovedností formou komisionální závěrečné zkoušky.

Praktická příprava

Během praktické přípravy příslušník procvičuje poznatky získané v průběhu teoretické přípravy (škola). Tato příprava probíhá dle zpracovaného plánu, který respektuje v první řadě probrané učivo, a dále je koncipován dle specifikací organizačního článku (věznice, vazební věznice, soud, státní zastupitelství). Za tuto přípravu je zodpovědný lektor - instruktor pro celoživotní vzdělávání nebo jiný pověřený zaměstnanec.

Plány pro jednotlivá soustředění praktické přípravy zpracuje organizační článek ve spolupráci s Institutem vzdělávání. Plán obsahuje jak činnosti, tak i pracoviště (stanoviště), ve kterých praktická příprava probíhá, minimální délku jednotlivé části přípravy, její posloupnost a způsob jejího hodnocení. Hodnocení probíhá po absolvování jednotlivých částí praktické přípravy, a to na základě zpracovaných kritérií. Kritéria jsou zpracovávána ve spolupráci s organizačními články.

K vedení průběhu a výsledků praktické přípravy slouží Záznam o průběhu základní profesní přípravy, kterým je vybaven příslušník již při nástupu do služebního poměru, a který je po skončení zkušební doby založen do jeho osobního spisu. Na závěr praktické přípravy lektor - instruktor pro celoživotní vzdělávání nebo jiný pověřený zaměstnanec vyhodnotí její průběh, a dosažený výsledek klasifikuje.

III. etapa

Smyslem posledního období základní profesní přípravy je odpovídající zapojení příslušníka do služebních činností a sledování jeho adaptace. Jeho délka se odvíjí od dosahovaných výsledků.

Závěr:

Koncepce základní odborné přípravy pro příslušníky Vězeňské služby ČR je začleněna do Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Smyslem nové koncepce je zajistit pružnost teoretické přípravy nově nastupujících příslušníků Vězeňské služby ČR, a umožnit její těsné propojení s praxí.

(<http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=&typ=sub&clid=1>)

1.3.2 Nástupní kurz typu B 2

Tento typ kurzu je určen občanským pracovníkům VS ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězni při výkonu své funkce, a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení.

Cílem výuky v nástupním kurzu je poskytnout studentům základní informace o systému vězeňství v České republice, a rovněž je vybavit nejnütnějšími znalostmi a dovednostmi použitelnými v praxi. Posluchač pracuje v přímém styku s vězni při výkonu své funkce vychovatele, psychologa, speciálního pedagoga nebo sociálního pracovníka. Měl by být schopen se podílet na přípravě a realizaci programu zacházení s vězni, zná legislativní úpravu výkonu vazby a výkonu trestu, disponuje poznatky z oblasti psychologie a pedagogiky, orientuje se ve vybraných úsecích speciální a penitenciární pedagogiky, dodržuje pravidla profesní etiky při styku a komunikaci s vězni. V přístupu k vězňům respektuje pravidla bezpečnosti a právní normy, a přispívá svým profesionálním jednáním k naplnění účelu výkonu trestu či výkonu vazby.

Studium je osmitýdenní, a je děleno na dva samostatné oddíly: teoretickou část, která trvá šest týdnů, a praktickou, trvající týden. V osmém týdnu skládá posluchač ústní zkoušky z vyučovaných předmětů. Posluchači vykonají komisionální ústní zkoušku z daných předmětů, jejímž cílem je získání vysvědčení a osvědčení o profesní způsobilosti nutné pro výkon funkce ve VS ČR.

(<http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=3&typ=subsub&clid=3>)

1.3.3 Specializované kurzy

V této části se zaměříme na několik ukávek ze specializovaných kurzů, které probíhají v IVVS ve Stráži pod Ralskem. Z praxe vyplývá, že nejžádanější a nejdříve hodnoceny jsou kurzy, které jsou zaměřeny na zacházení s vězni obecně, a na zacházení se specifickými skupinami vězňů. Zaměstnanci jsou vděční za každý kontakt s lidmi, kteří v penitenciární oblasti pracují delší dobu, a mají bohaté zkušenosti, které umí předat.

Zacházení s drogově závislými vězni

Kurz je určen psychologům a speciálním pedagogům. Cílem tohoto kurzu je prohloubení vědomostí o drogové problematice a o vhodných přístupech při zacházení s drogově závislými vězni.

Kurz je rozdělen na teoretickou a výcvikovou část. V teoretické části se nejprve posluchač seznámí s problematikou závislostí, s osobností narkomana, a se zvláštnostmi sociální interakce a komunikace se závislým člověkem. Součástí druhé, výcvikové části, je autogenní trénink, hry ve skupině, relaxační metody a hraní rolí. Délka trvání kurzu je 32 vyučovacích hodin.

Specializační kurz pro pracovníky VS ČR v přímém styku s vězňnými osobami

Kurz je určen pracovníkům v přímém styku s vězňnými osobami (strážní 2. třídy, strážní, dozorcí, strážní u vchodu do střežených objektů VS ČR, strážní 1. a 2. třídy a dozorcí 1. třídy VV).

Cílem tohoto kurzu je seznámit zařazené pracovníky s šíří problematiky, a položit základy k vytváření praktických dovedností v oblasti komunikace. V kurzu posluchač získá poznatky o podstatě komunikace, partnerech při komunikaci, o komunikaci jako takové. Dále si procvičí modelové situace, kde využije znalosti z problematiky komunikace. Délka kurzu je 32 vyučovacích hodin.

Prevence šikanování

Kurz je určen pro vedoucí oddělení a jejich zástupce, vrchní inspektory strážní služby a jejich zástupce inspektory strážní služby, inspektory strážní služby (psovody), dozorce, sociology, vychovatele, sociální pracovníky, lektory instruktory, dozorce 1. třídy VV, vychovatele – terapeuty, učitele ŠVS, mistry odborné výchovy, pracovníky SRPaS. Cílem kurzu je vybavit zařazené pracovníky vědomostmi o problémech spojených se šikanou a šikanováním. Lépe tak budou schopni tyto jevy diagnostikovat, budou moci i účinně šikanování předcházet, a na zjištěné skutečnosti přiměřeně reagovat. V kurzu se posluchač seznámí s oblastmi prevence násilí – zákonná úprava, projevy šikany, kdo bývá obětí šikany, cyklus týrání, kdo šikanuje, sociometrie jako metody vedoucí k odhalování vztahové izolace, zacházení s obětí šikany a řešení zjištěné šikany – brainstorming. Délka trvání kurzu je 32 vyučovacích hodin.

Specializační kurz pro zacházení se zvláštními skupinami vězňených osob

Kurz je určen zejména pro vedoucí oddělení VTOS a VV a jejich zástupce, vrchní inspektory strážní služby a jejich zástupce inspektory strážní služby, inspektory strážní služby (psovody), strážné 2. třídy (psovody), strážné, dozorce, strážné 1. a 2. třídy (vedoucí referátu dopravy a řidiče), pracovníky OP a S, kteří jsou v přímém styku s mladistvými, mladými dospělými, zvláště nebezpečnými vězni, psychopaty, sexuálními devianty, geronty, zdravotně oslabenými a dlouhodobě nemocnými vězni.

Cílem tohoto projektu je prohloubit znalosti pracovníků VS ČR v uvedených funkcích, kteří přicházejí do styku s obviněnými nebo odsouzenými mladistvými, mladými dospělými, zvláště nebezpečnými vězni, psychopaty, sexuálními devianty a geronty, s vězni zdravotně oslabenými či dlouhodobě nemocnými. Vědomosti nabyté v tomto kurzu mají za cíl přispět ke zlepšení komunikace, mezilidských vztahů v podmínkách věznic, a k růstu profesionality vězeňského personálu. Obsahem kurzu jsou tato témata: *osobnost; zvláštnosti osobnosti; duševní krize, pojem, příčiny, druhy, reakce, odolnost; agrese, projevy, příčiny, stupně nebezpečnosti; problematika psychopatie, klasifikace, projevy; osobnost a sexualita; problematika normality, patologie a agresivního chování; zacházení s devianty, doporučené speciální postupy; interakce dozorce a devianta; specifika práce s obviněnými a odsouzenými geronty, zdravotně oslabenými a dlouhodobě nemocnými; zacházení s tímto typem vězňů, nácvik vhodného chování k nim jako k osobám v krizi; nácvik umění slušného odmítnutí, odhalování účelového jednání, řešení nejčastějších konfliktů mezi vězněm a zdravotnickým personálem a otázka hranice mezi empatií a nedovoleným stykem.* Délka kurzu je 32 vyučovacích hodin.

Zacházení se zvláště nebezpečnými osobami

Kurz je určen pro pracovníky v přímém styku se zvláště nebezpečnými vězni, především pro vrchní inspektory a jejich zástupce inspektory strážní služby, inspektory strážní služby (psovody), strážné 2. třídy (psovody) , strážné 1. a 2. třídy (vedoucí referátu dopravy, řidiče), vychovatele, sociální pracovníky, dozorce 1. třídy VV, vychovatele – terapeuty, pracovníky oddělení prevence a stížností, dozorce a strážné

pracující s vězni ve zvýšené ostraze a na uzavřeném oddělení, kde se vykonávají kázeňské tresty.

Cílem tohoto kurzu je upozornit zařazené pracovníky na nebezpečné chování ze strany některých vězňů, jeho možné příčiny, a možnosti ovlivňování tohoto chování. V průběhu kurzu se posluchač seznámí s pojmem agrese (jeho příčinami a projevy), prognózou nebezpečného jednání (stupně nebezpečnosti), s patologií osobnosti, s formami zacházení s psychopaty a nebezpečnými zločinci, se zkušenostmi se zacházení s nebezpečnými vězni. V závěru kurzu dochází k diskusi a námětům na další práci s těmito osobami. Délka trvání kurzu je 32 vyučovacích hodin.

Vzhledem k tomu, že Věznice Světlá nad Sázavou je profilována také pro výkon trestu odsouzených matek nezletilých dětí, rozhodli jsme se zařadit mezi výběr specializovaných kurzů kurz zacházení s vězněnými matkami s dětmi.

Zacházení s vězněnými matkami s dětmi

Kurz je určen pracovníkům VS ČR, kteří zajišťují VTOS matek s nezletilými dětmi, především vychovatelům, dozorcům a sociálním pracovníkům. Cílem kurzu je seznámení se s novými poznatky především z oboru vývojové psychologie, a získání přehledu o současných i perspektivních trendech věznění této skupiny žen. Podstatnou součástí kurzu je rozšíření praktických znalostí a dovedností v jednotlivých disciplínách, které souvisejí se zmíněnou problematikou.

Kurz se zabývá významem zřizování oddělení VTOS matek s dětmi, podmínkami přijetí do oddělení, porovnává zkušenosti ze zahraničí. Dále se zabývá rodinou, jejími funkcemi, a rodinou jako patogenním činitelem. Nezbytnou součástí kurzu je kapitola týkající se ochrany práv dítěte. Posluchači se během kurzu seznámí s vybranými kapitolami z psychologie osobnosti a vývojové psychologie. Délka kurzu je 32 vyučovacích hodin. (<http://www.ivvs.cz/?m=1&s=2&typ=sub>)

1.3.4 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání, jak již vyplývá z názvu, je dlouhodobá záležitost. Prakticky začíná počátkem života, a končí smrtí. Zahrnuje tedy všechna stádia života s jejich dalšími úkoly a povinnostmi. Každý člověk by měl mít možnost vzdělávat se v kterékoli fázi svého života, pokud cítí potřebu se vzdělávat. Tím, že je toto vzdělávání umožněno v kterékoliv životní etapě v podstatě každému, kdo tuto potřebu pocítí, se naplňuje jedno ze základních lidských práv. Problematikou celoživotního vzdělávání se zabýval už J.A.Komenský, jehož pojetí univerzálního vzdělávání v sobě tuto myšlenku vzdělávání v procesu celého života zahrnovalo. Vzdělávání se tedy stává důležitou a nedílnou součástí vlastní seberealizace.

Celoživotní vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby lze shrnout do sedmi úrovní:

První úroveň tvoří základní vzdělání, probíhající formou nástupních kurzů a nástupního školení, zahrnující všechny nové pracovníky Vězeňské služby ČR.

Druhou úroveň tvoří systematické školení v organizačních článcích Vězeňské služby ČR v rámci nově koncipovaného programu služební odborné přípravy, jehož součástí je doplňování vědomostí formou řízeného samostudia, a následné pravidelné prověřování získaných znalostí, individuální zvyšování fyzické kondice a dovedností z oblasti sebeobran.

Třetí úroveň se orientuje na studium na vysokých školách a postgraduální studium podle potřeby organizace a individuálního zájmu zaměstnanců Vězeňské služby.

Do **čtvrté** úrovně patří jádro celoživotního vzdělávání, tj. systém rozšiřovacích a specializačních kurzů, určený pro každou kategorii zaměstnanců ve Vězeňské službě podle katalogu funkcí, které má pracovník, jak ve vlastním zájmu, tak i v zájmu organizačního článku, absolvovat. Kurzy jsou rozděleny na povinné a fakultativní.

Pátou úroveň tvoří působení pracovníků Vězeňské služby na středních a vysokých školách formou přednáškové, konzultační a publikační činnosti, vedení diplomových prací či oponentských posudků atd.

Za **šestou** úroveň lze považovat vzdělávání managementu Vězeňské služby ČR v programu Phare, který zejména v poslední době stále více zasahuje do Programu celoživotního vzdělávání. Patří sem především jazyková příprava managementu Vězeňské služby ČR.

Jako **sedmá** úroveň by se dala označit mimoškolní nebo mimovýuková činnost - zájmové aktivity, sportovní, kulturní nebo společenské vyžití zaměstnanců (ZIMA, J.: *Projekt řízení celoživotního vzdělávání v podmínkách Věznice Světlá nad Sázavou*).

Vězeňská služba ČR ve spolupráci s Vysokou školou tělesné výchovy a sportu Palestra Praha s.r.o. (dále VŠTVS Palestra) připravili projekt **Program celoživotního vzdělávání pro zaměstnance Vězeňské služby**, který Palestra jako žadatel a institut vzdělávání jako partner podala v rámci podpory terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Obsahuje přípravu, realizaci a vyhodnocení vzdělávacího kurzu celoživotního vzdělávání určeného pro profesní přípravu zaměstnanců Vězeňské služby. Obsah kurzu je shodný s učebním plánem akreditovaného oboru bakalářského studia „Sportovní a volnočasový pedagog“, respektuje však skutečnost, že účastníky vzdělávání jsou zaměstnanci VS ČR.

Kurz je součástí programu celoživotního vzdělávání na Vysoké škole Palestra. Úspěšní absolventi dvou ročních kurzů mohou přestoupit přímo do třetího ročníku bakalářského studia, a následně získat titul Bc. Výuka probíhá ve Stráži pod Ralskem, část spojená s pobytem v přírodě pak v areálu v blízkosti Račic u Křivokláta (VLACH, František, plk. Ing.: *Nové možnosti vzdělávání zaměstnanců VS ČR. České vězeňství, 2007, 2, str. 19, ISSN 1213-9297*).

1.3.5 Studium na vysokých školách

Za nedílnou součást vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR je považováno studium jednotlivců na vysokých školách. Jedná se nejčastěji o studium se zaměřením

na sociální či pedagogické aspekty, výjimkou však nejsou ani ostatní obory, např. ekonomický, logistika atd. Znalosti získané během studia pak pozitivně působí na výkon jednotlivých funkcí zaměstnanců Vězeňské služby.

Pro každou profesi je určen minimální stupeň vzdělání, který musí žadatel splňovat. Je zájmem každého zaměstnance prohlubovat svoji odbornost, protože získané vědomosti jsou při jeho práci velkým přínosem.

Požadavky kladené na zaměstnance Vězeňské služby jsou vysoké, proto je třeba nejen dosáhnout vysokoškolského vzdělání, ale kvalifikaci neustále zvyšovat dalším studiem. Nežádá se stává, že zaměstnanec po dosažení bakalářského vzdělání pokračuje navazujícím studiem magisterským. Vzhledem k tomu, že odborní zaměstnanci přichází běžně do styku s odsouzenými na různých stupních vzdělanosti, od negramotných až po vysokoškoláky, je na jejich odbornost kladen velký důraz. Většina zaměstnanců volí studijní obory, které jsou převážně zaměřeny na psychologii, pedagogiku, sociologii. Vzhledem k rozdílnému sociokulturnímu prostředí, ze kterého pochází odsouzení, jejich mentalitě, vzdělání atd. je třeba specifický a odborný přístup ke každému z nich.

Převážná část zaměstnanců volí, s ohledem na své pracovní vyčerpání, kombinované bakalářské nebo magisterské studium. Výuka je podle jednotlivých škol rozdělena do týdenních nebo víkendových bloků. Zájemci o studium tak mají možnost výběru školy nejen podle odborného zaměření, ale také dle svých pracovních a časových možností.

1.3.6 Shrnutí

Tato kapitola pojednává o jednotlivých formách současného stavu vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby. Ve stručnosti jsou popsány základní formy nástupních kurzů.

Nástupní kurz typu A (pro příslušníky Vězeňské služby) trvá dvanáct týdnů, a je rozdělen do tří etap, z nichž druhá etapa je rozdělena do tří samostatných teoretických bloků a praktické části. Cílem výuky v nástupním kurzu je poskytnout studentům základní informace o systému vězeňství v České republice, a rovněž je vybavit základními znalostmi a dovednostmi použitelnými v praxi.

Nástupní kurz typu B2 (pro občanské pracovníky VS ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězni při výkonu své funkce, a podílejí se na přípravě a realizaci programu zacházení) trvá osm týdnů. Celý kurz je rozdělen do dvou částí, a to teoretické, trvající šest týdnů, a praktické, která trvá týden. V osmém týdnu posluchač skládá ústní zkoušky z vybraných předmětů.

V další části se zaměřujeme na několik ukázek ze specializovaných kurzů, které probíhají v IVVS ve Stráži pod Ralskem. Z praxe vyplývá, že nejžádanější a nejlépe hodnoceny jsou kurzy, které jsou zaměřeny na zacházení s vězni obecně, a na zacházení se specifickými skupinami vězňů. Zaměstnanci jsou vděční za každý kontakt s lidmi, kteří v penitenciární oblasti pracují delší dobu, a mají bohaté zkušenosti, které umí předat. Do této části jsme zařadili i kurz zacházení s vězňovými matkami s dětmi, který může být velmi přínosný především pro zaměstnance Věznice Světlá nad Sázavou.

Předposlední část se zabývá celoživotním vzděláváním jako nezbytnou součástí života zaměstnance VS. Celoživotní vzdělávání probíhá prakticky od narození člověka až po jeho smrt, ať již formou klasického vzdělávání, nebo získáváním různých schopností a dovedností. Celoživotní vzdělávání můžeme shrnout do sedmi úrovní, kdy skutečným srdcem celoživotního vzdělávání je čtvrtá úroveň. V ní dochází k zapojení se do specializačních kurzů organizovaných IVVS. V současné době zde probíhá v rámci Vysoké školy tělesné výchovy a sportu Palestra (dále VŠTVS Palestra) projekt ***Program celoživotního vzdělávání pro zaměstnance Vězeňské služby***. Obsah kurzu je shodný s učebním plánem akreditovaného oboru bakalářského studia „Sportovní a volnočasový pedagog“, respektuje však skutečnost, že účastníky vzdělávání jsou zaměstnanci VS ČR.

Poslední část pojednává o studiu na vysokých školách, které je považováno za nedílnou součást vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Jedná se nejčastěji o studium se zaměřením na sociální či pedagogické aspekty, výjimkou však nejsou ani ostatní obory, např. ekonomický, logistika atd. Znalosti získané během studia pak pozitivně působí na výkon jednotlivých funkcí zaměstnanců Vězeňské služby. Většina

zaměstnanců volí studijní obory, které jsou převážně zaměřeny na psychologii, pedagogiku, sociologii. Vzhledem k rozdílnému sociokulturnímu prostředí, ze kterého pochází odsouzení, jejich mentalitě, vzdělání atd. je třeba specifický a odborný přístup ke každému z nich.

Převážná část zaměstnanců volí, s ohledem na své pracovní vytížení, kombinované bakalářské nebo magisterské studium.

2. Aplikační část

2.1 Cíl výzkumu

Cílem tohoto výzkumu bylo zmapovat vzdělávání zaměstnanců VS. Lidé, kteří nastupují k VS ČR, ať už do služebního poměru, nebo jako občanští zaměstnanci, přicházejí s určitými představami, různými ideály a životními zkušenostmi. Jsou vybíráni na základě dosaženého vzdělání, psychotestů, dalších osobnostních předpokladů, zdravotního stavu, a také podle životních postojů. Během praxe se však jejich postoje a potřeby mohou měnit, a dostávají konkrétní představy. Proto bychom zde chtěli alespoň částečně nastínit pohled respondentů na význam odborné přípravy a potřebu příslušného celoživotního vzdělávání.

Pro zjištění daného cíle byla zvolena jedna z diagnostických metod – dotazníkové šetření, pomocí které můžeme získat poměrně přehledné a statisticky zpracovatelné údaje z vybraného vzorku zaměstnanců.

Výběrový soubor se skládá z dvaceti zaměstnanců Věznice Světlá nad Sázavou. Jedná se o deset příslušníků VS ČR, a deset občanských zaměstnanců VS ČR různého věku a pohlaví, tak, aby soubor vytvořil dostatečně reprezentativní vzorek zaměstnanců Věznice Světlá nad Sázavou. Vzhledem k počtu těch, kteří přicházejí do přímého styku s odsouzenými, považujeme tento výběrový soubor za dostatečně reprezentativní.

2.2 Administrace dotazníku

Dotazníkové šetření probíhalo, po konzultaci s vedoucí bakalářské práce, v období měsíců září 2008 až prosinec 2008. Tento termín byl vybrán záměrně, jelikož v průběhu těchto měsíců probíhaly nástupní kurzy příslušníků i občanských zaměstnanců, a proto bylo využito „čerstvosti“ postřehů absolventů jednotlivých kurzů. Ve výše uvedeném období jsme rozdali třicet pět dotazníků. V polovině prosince se nám vrátilo dvacet

vyplněných dotazníků, deset dotazníků se vrátilo po požadovaném termínu nebo neúplně vyplněných, a pět dotazníků se nám nepodařilo získat vůbec. V dotazníku byly použity uzavřené, otevřené i škálové otázky. Respondenti byli seznámeni s účelem, pro který byl tento dotazník vytvořen, a požádáni o jeho vyplnění. Administrace dotazníku probíhala individuálně. Vyplnění dotazníku bylo dobrovolné a anonymní.

2.3 Zformulování hypotéz

Na základě poznatků o převaze teorie nad praxí v nástupním kurzu, a hlavně na základě našich zkušeností z práce u Vězeňské služby, došlo k vytvoření tří tvrzení (hypotéz), na které se pokusíme nalézt odpovědi z výsledků dotazníkového šetření.

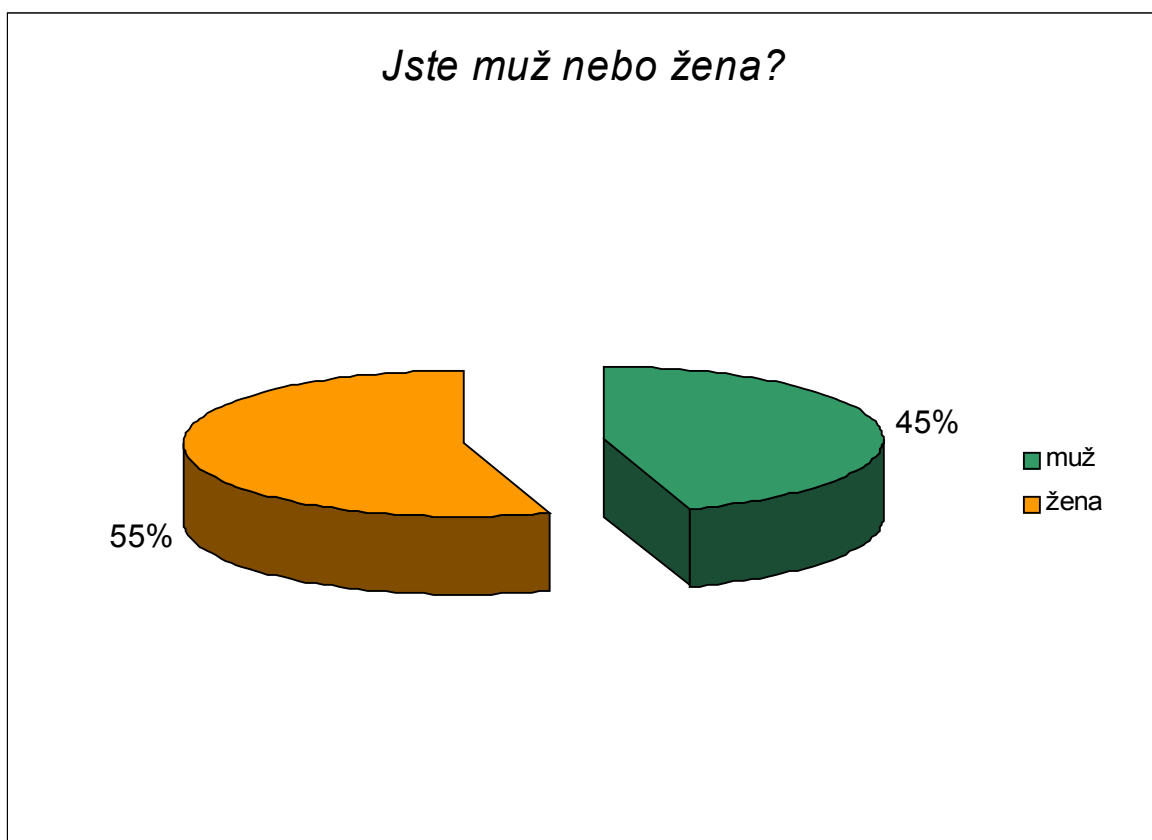
1. hypotéza: zaměstnanci VS nejsou dostatečně připraveni v nástupním kurzu na všechna úskalí tohoto specifického zaměstnání
2. hypotéza: sociální dovednosti pomáhají zaměstnancům řešit krizové situace v jednání s vězeňskou subkulturou
3. hypotéza: zaměstnanci VS projevují značný zájem o další vzdělávání, které by využili při práci s odsouzenými

Účelem tohoto dotazníku bylo zjistit, zda na základě vyjádření subjektivních názorů zaměstnanců VS ČR (konkrétně zaměstnanců Věznice Světlá nad Sázavou) na vzdělávání dojde k potvrzení či vyvrácení těchto hypotéz.

2.4 Analýza výsledků výzkumu v grafické podobě

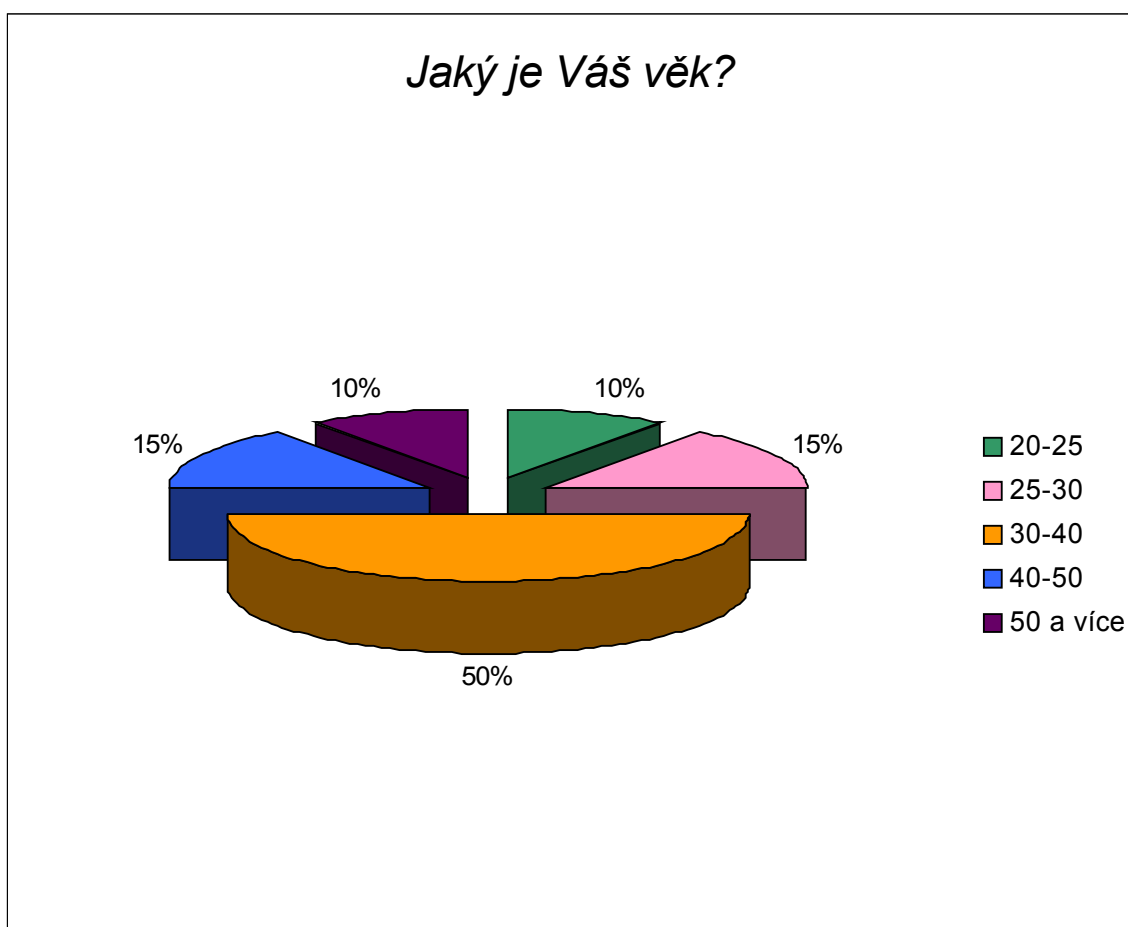
Dotazník vyplnilo 10 příslušníků a 10 občanských zaměstnanců Věznice Světlá nad Sázavou v průběhu měsíců září 2008 až prosinec 2008.

Z celkového počtu 20 respondentů (10 příslušníků VS ČR, 10 občanských zaměstnanců) bylo 9 mužů a 11 žen.



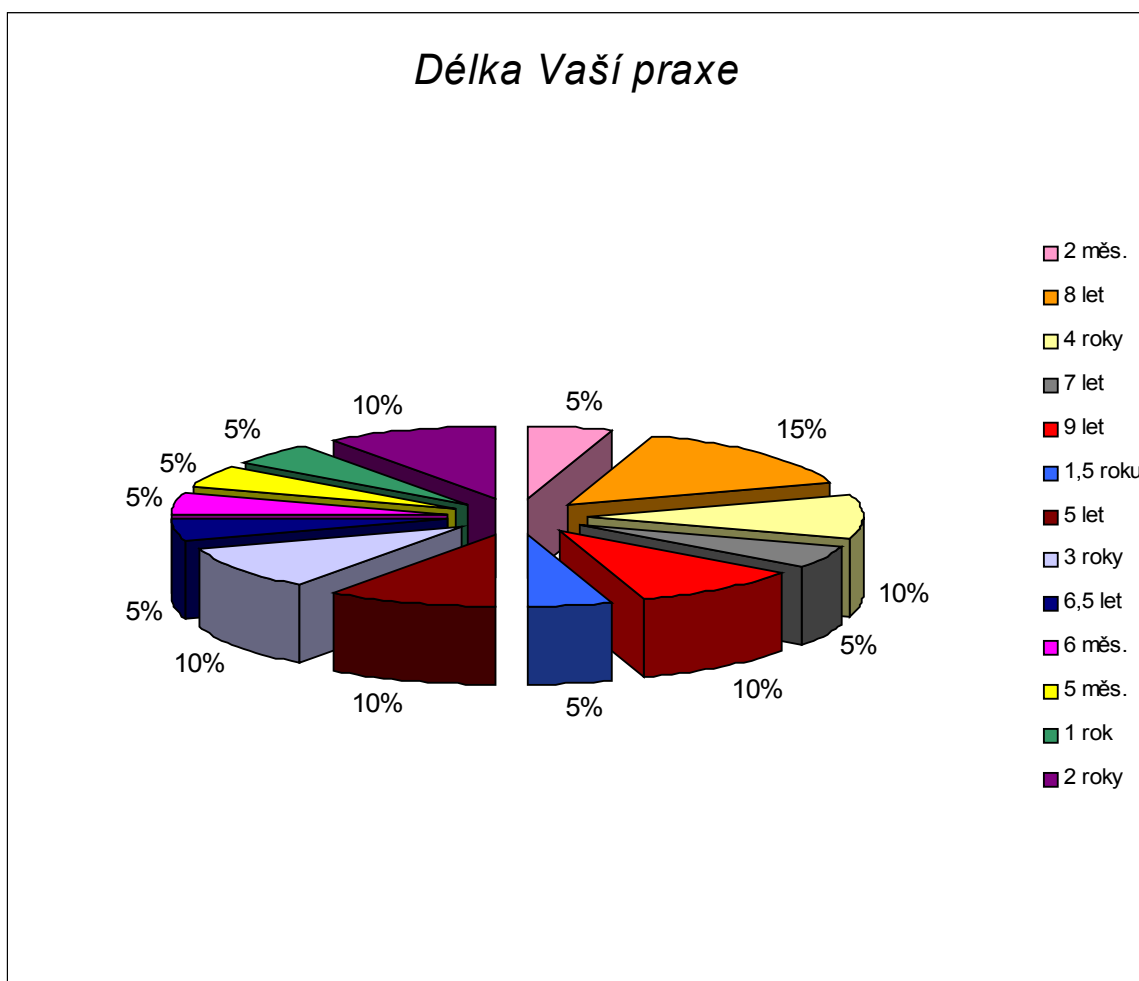
Tento počet je reprezentativní vzhledem k celkovému poměru zaměstnanců věznice (102 žen, 84 mužů).

Věkový průměr respondentů je znázorněn v následujícím grafu:



Z celkového počtu dvaceti respondentů byla nejvíce, v 50 %, zastoupena věková kategorie 30 – 50 let. Naopak nejméně zastoupenými byly kategorie 20-25 let (10%), a 50 a více let (10%).

Délku praxe jednotlivých respondentů můžeme pozorovat v tomto grafu:



Celých 15% respondentů uvedlo délku praxe v trvání osmi let, to znamená téměř od samého počátku existence Věznice Světlá nad Sázavou. Ve shodném počtu 5% respondentů uvedlo délku praxe v trvání dvou měsíců, sedmi let, jednoho a půl roku, šesti a půl let, šesti měsíců, pěti měsíců a jednoho roku.

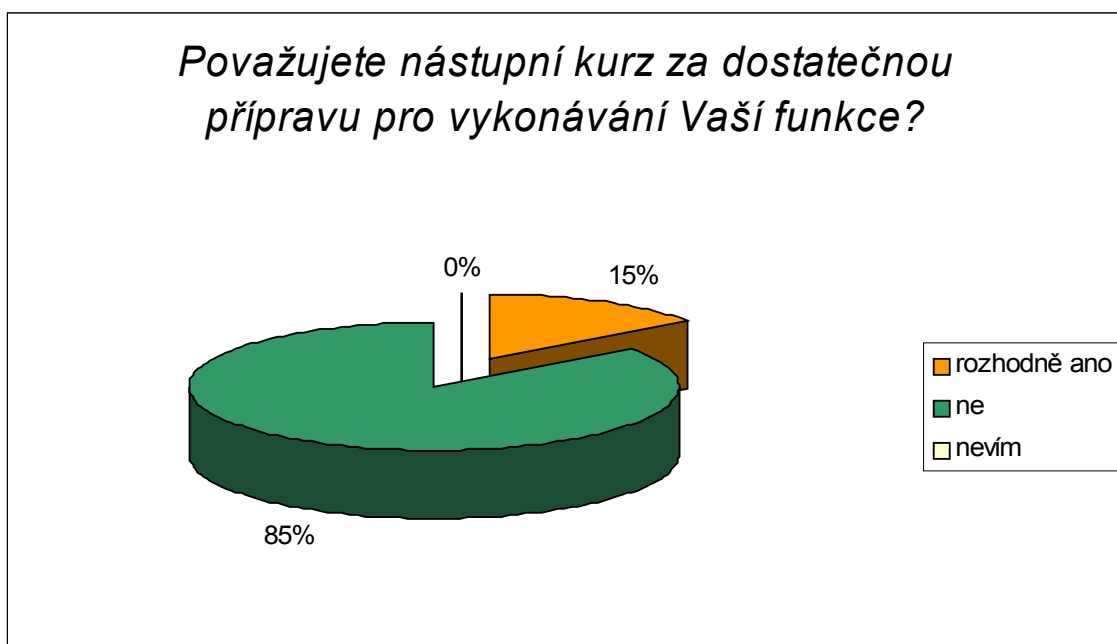
Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů zachycuje následující graf:



Celých 35% respondentů uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské vzdělání magisterského typu. Pouhých 10% z respondentů ukončilo vzdělání vyšších odborných škol.

Hypotéza č. 1

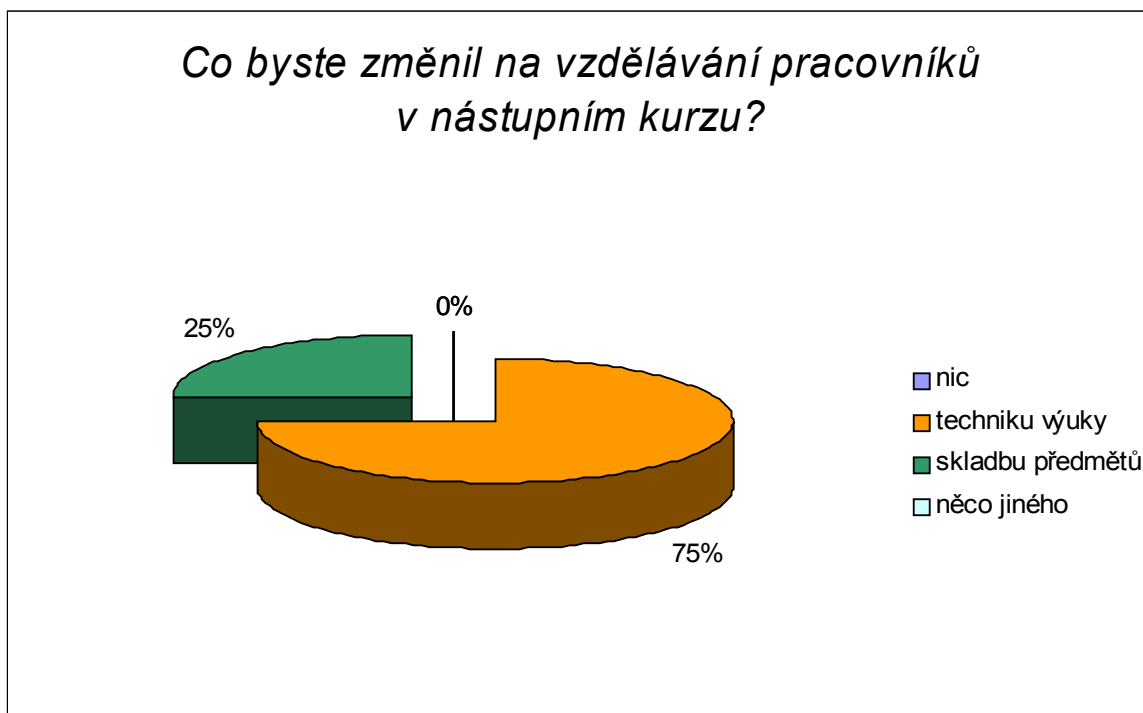
U otázky č. 5, zda zaměstnanci VS ČR považují nástupní kurz za dostatečnou přípravu pro vykonávání jejich funkce, odpověděli respondenti následujícím způsobem:



Celých 85% respondentů nepovažuje nástupní kurz za dostatečnou přípravu pro vykonávání jejich funkce, 15% respondentů odpovědělo „rozhodně ano“, nikdo z dotazovaných neoznačil odpověď „nevím“.

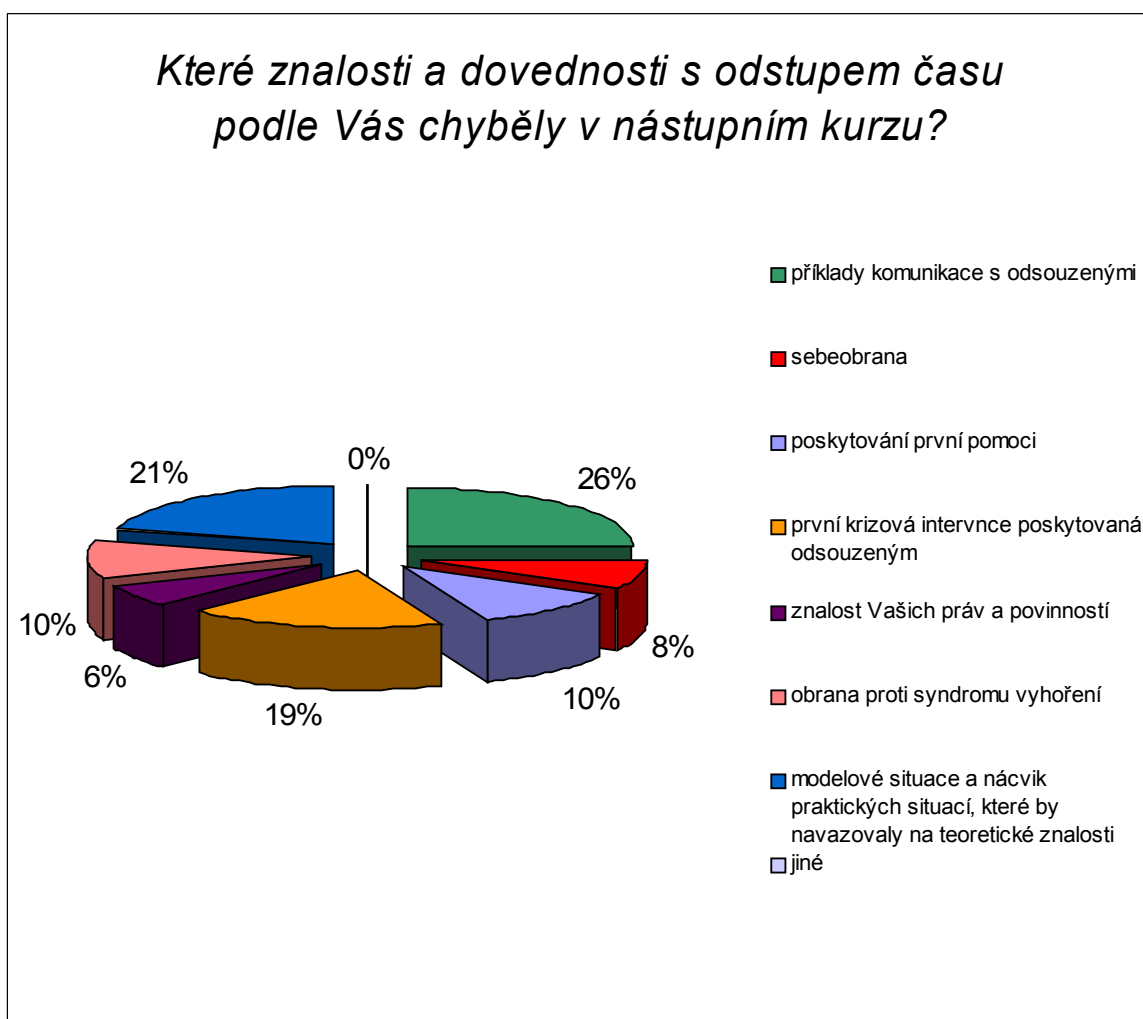
Cílem této otázky bylo zjistit, zda samotní zaměstnanci subjektivně považují nástupní kurz za dostatečnou přípravu pro vykonávání jejich funkce. Tento předpoklad se bohužel nenaplnil.

S otázkou č. 5 je úzce spojena i následující otázka. Z odpovědí na otázku č. 6 – „Co byste změnil(a) na vzdělávání pracovníků v nástupním kurzu,“ vychází následující:



Z celkového počtu respondentů odpovědělo 75% (15 dotazovaných), že by rozhodně změnilo techniku výuky (např. mnohem více modelových situací; méně teorie, více praxe...) a 25% (5 dotazovaných) by si představovalo jinou skladbu předmětů.

Na otázka č. 7 „Které znalosti a dovednosti s odstupem času podle Vás chyběly v nástupním kurzu?“ odpověděli respondenti následovně:

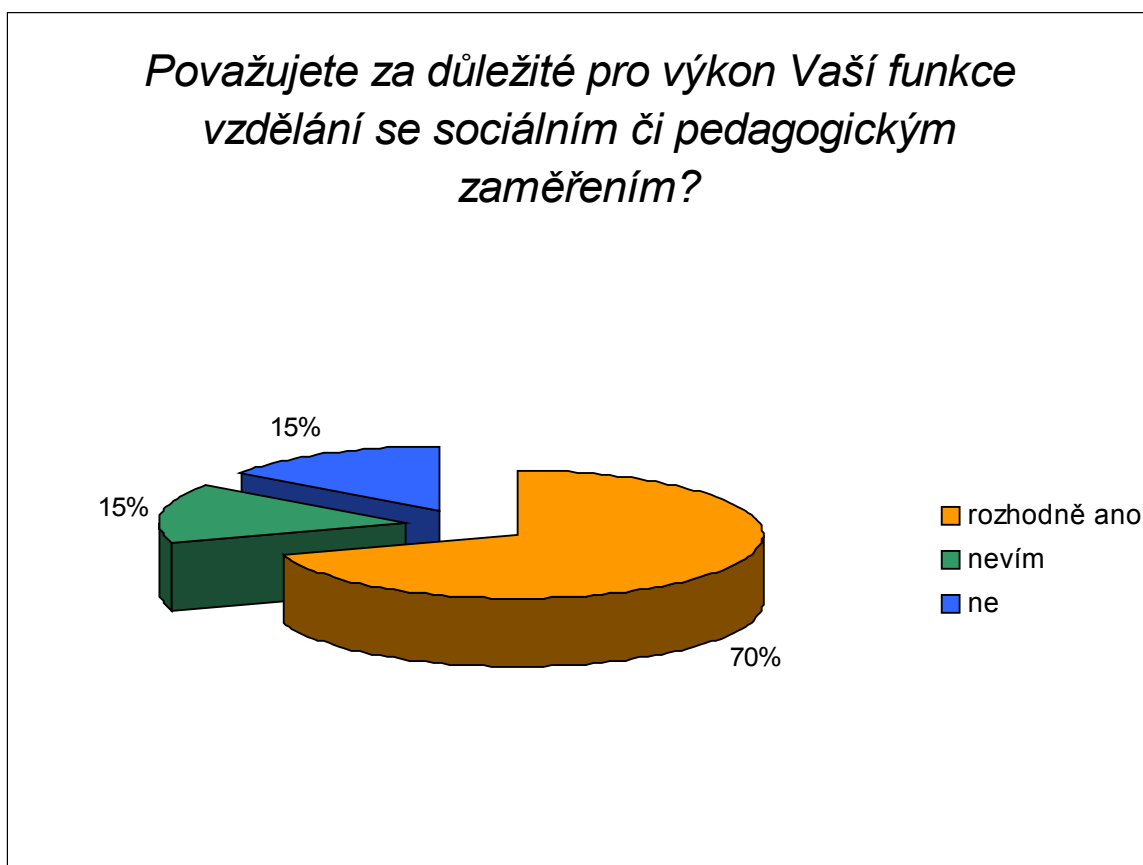


Z výběrového souboru se 26% domnívá, že v nástupním kurzu chybí nejvíce příklady komunikace s odsouzenými, 21% by uvítalo více modelových situací a nácvik praktických dovedností, které by navazovaly na teoretické znalosti, 19% dotazovaných chybí v nástupním kurzu nácvik dovedností poskytovaných při první krizové intervenci poskytované odsouzeným. Ve stejném počtu 10% by respondenti uvítali obranu proti syndromu vyhoření a ukázky poskytování první pomoci. Více sebeobrany postrádalo 8%, 6% se domnívá, že v nástupním kurzu chybí pasáže, kde by byli budoucí zaměstnanci VS ČR seznámeni se svými právy a povinnostmi.

1. hypotéza „Zaměstnanci Vězeňské služby nejsou dostatečně připraveni v nástupním kurzu VS na všechna úskalí tohoto specifického zaměstnání“ byla tedy potvrzena, a lze konstatovat, že nástupní kurz poskytuje zaměstnanci VS teoretické znalosti, avšak nejsou dostatečně trénovány praktické dovednosti.

Hypotéza č. 2

Z otázky č. 8, „Považujete za důležité pro výkon Vaší funkce vzdělání se sociálním či pedagogickým zaměřením,“ vyplývá:

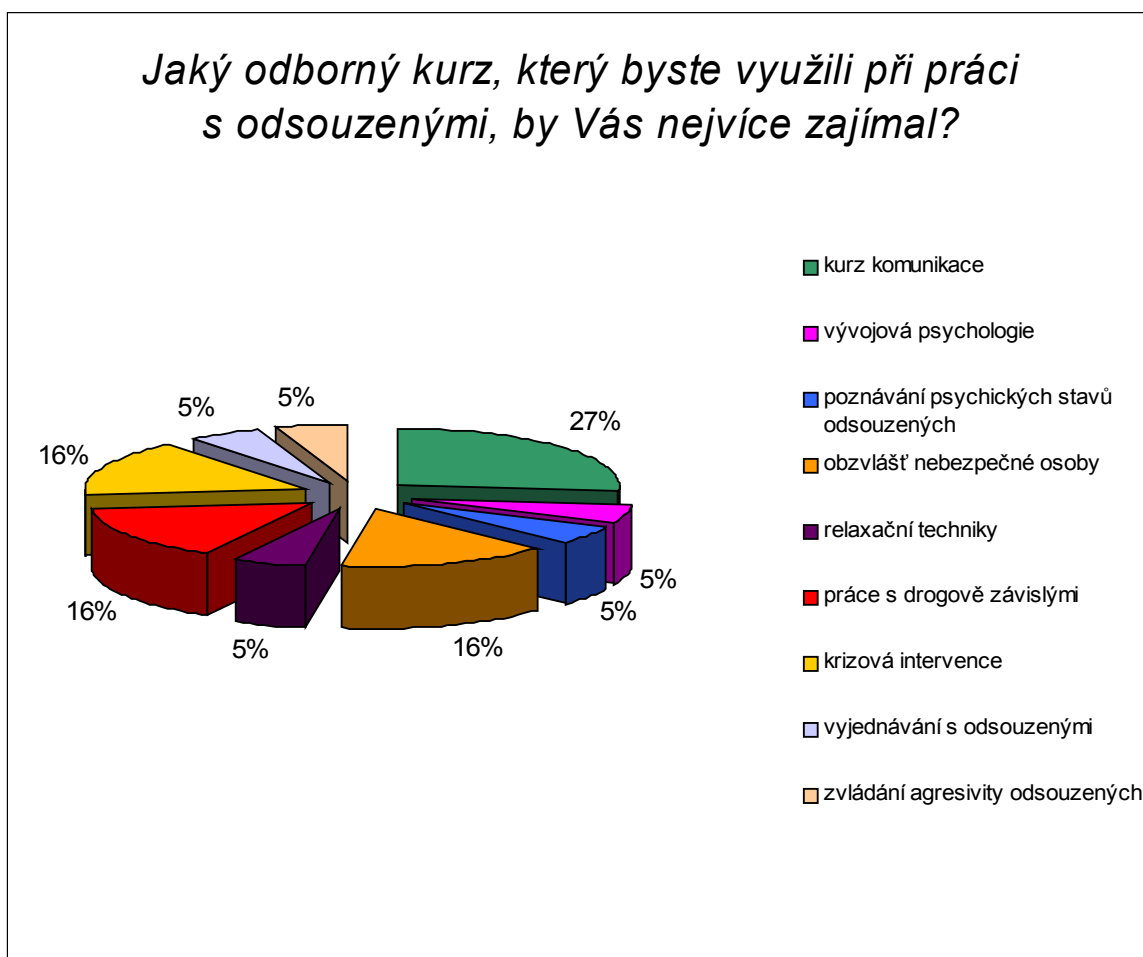


Celých 70% odpovědělo „rozhodně ano“, 15% odpovědělo „ne“ a stejně tak 15 % odpovědělo „nevím“.

2. hypotéza „Sociální dovednosti pomáhají zaměstnancům řešit krizové situace v jednání s vězeňskou subkulturou“ byla rovněž potvrzena, a lze uvést, že zaměstnanci se sociálním či pedagogickým vzděláním dokáží lépe reagovat na situace, se kterými se u nekriminální populace zaměstnanec neseťká, ale zde jsou časté a ohrožující.

Hypotéza č. 3

U otázky č. 9, „Jaký odborný kurz, který byste využili při práci odsouzenými, by Vás nejvíce zajímal?“ měli respondenti volnost, a mohli sami doplnit odpověď.

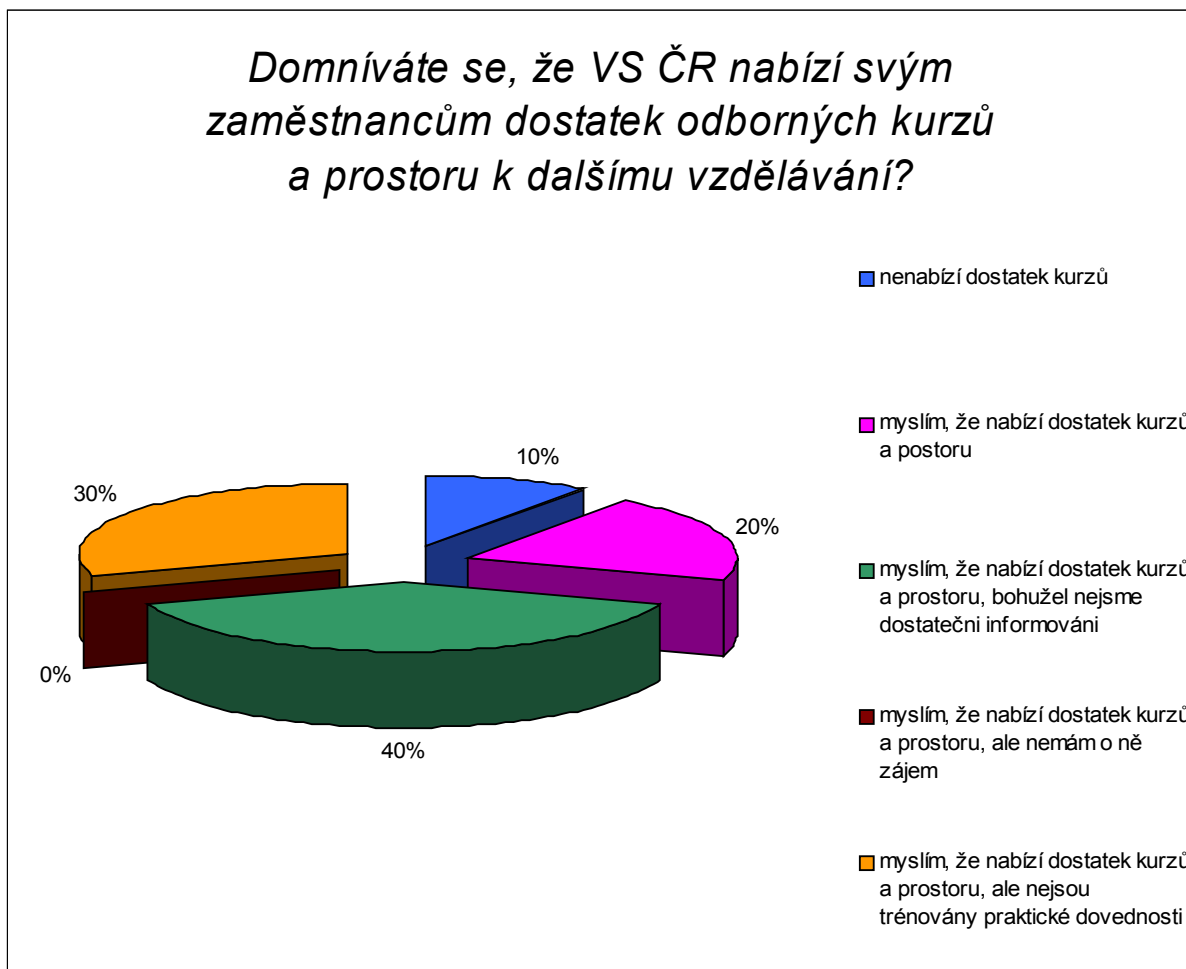


Nejvíce dotazovaných, tedy 27%, by zajímal kurz komunikace, ve stejném počtu 16% projevili respondenti zájem o kurzy krizové intervence, práce s obzvlášt' nebezpečnými osobami a práce s drogově závislými odsouzenými. V počtu 5% byl totožně projeven zájem o kurzy vývojové psychologie, poznávání psychických stavů odsouzených, relaxačních technik, vyjednávání s odsouzenými a kurz zvládnání agresivity odsouzených.

S odkazem na kapitolu 1.3.3 „Specializované kurzy“ lze z velké části očekávání respondentů v oblasti odborného rozvoje naplnit. Vystává zde otázka, do jaké míry

jsou přístupné informace o těchto kurzech, a do jaké míry je to problém osobní angažovanosti jedinců.

Na poslední otázku dotazníku týkající se nabídky odborných kurzů a prostoru k dalšímu vzdělávání odpověděli respondenti takto:



Celých 40% dotazovaných se domnívá, že VS ČR nabízí dostatek kurzů a prostoru, ale bohužel nejsou dostatečně informováni; 30% si myslí, že VS ČR nabízí dostatek kurzů a prostoru, ale nejsou trénovány praktické dovednosti; 20% si myslí, že nabízí dostatek kurzů a prostoru, a 10% se domnívá, že nenabízí dostatek kurzů a prostoru.

U této otázky jsme předpokládali, že většina zaměstnanců si myslí, že VS ČR nabízí dostatek kurzů a prostoru, ale nejsou trénovány praktické dovednosti. Překvapením bylo, že si zaměstnanci myslí, že VS ČR nabízí dostatek kurzů a prostoru, ale bohužel nejsou dostatečně informováni. Z výše uvedeného vyplývá otázka k zamyšlení pro pověřené zaměstnance: „Proč mají respondenti pocit nízké informovanosti o možnostech vzdělávání?“

3. hypotéza „Zaměstnanci Vězeňské služby projevují značný zájem o další vzdělávání, které by využili při práci s odsouzenými “ byla taktéž potvrzena, a lze konstatovat, že zaměstnanci projevují zájem o specializované kurzy.

2.5 Analýza získaných dat

O vyplnění dotazníku bylo požádáno celkem 20 respondentů, z toho bylo 11 žen a 9 mužů, z nichž 35% dosáhlo vysokoškolského vzdělání.

Z celkové počtu respondentů se 85% domnívá, že nástupní kurz není dostatečnou přípravou pro vykonávání jejich funkce. Techniku výuky na vzdělávání pracovníků v nástupním kurzu by změnilo 75% respondentů, naopak celých 25% by změnilo skladbu předmětů. Tato změna by se podle respondentů měla týkat především aplikace více modelových situací nebo většího nácviku praktických věcí, a menšího teoretického výkladu. V nástupním kurzu chybí 26% respondentů příklady komunikace s odsouzenými, 21% chybí modelové situace a nácvik praktických dovedností, které by navazovaly na teoretické znalosti, 19% chybí nácvik poskytování první krizové intervence odsouzeným, 10% postrádalo v nástupním kurzu informace týkající se obrany proti syndromu vyhoření a poskytování první pomoci. Nácvik sebeobranu chyběl 8%, a 6% postrádalo informace týkající práv a povinností zaměstnanců VS ČR.

Celých 70% respondentů považuje za důležité pro výkon své funkce vzdělání se sociálním či pedagogickým zaměřením, pouze 15% se domnívá, že vzdělání s tímto zaměřením není pro jejich funkci důležité.

U otevřené otázky týkající se zájmu o odborné kurzy byl projeven největší zájem o kurz komunikace, dále pak kurz práce s obzvláště nebezpečnými osobami, poskytování krizové intervence a práce s drogově závislými. Na stejném úrovní zájmu jsou postaveny kurzy vývojové psychologie, poznávání psychických stavů odsouzených, relaxačních technik, vyjednávání s odsouzenými a zvládání agresivity odsouzených.

Rovných 40% respondentů se domnívá, že VS ČR nabízí dostatek kurzů a prostoru k dalšímu vzdělávání, bohužel nejsou dostatečně informováni. Naproti tomu pouze 30% se domnívá, že VS ČR nabízí dostatek kurzů a prostoru pro další vzdělávání, ale nejsou trénovány praktické dovednosti.

Na základě analýzy získaných dat došlo potvrzení všech tří hypotéz, které byly zformulovány.

2.6 Návrh na řešení existujících problémů

Na základě poznatků došlo k potvrzení všech tří hypotéz. Z poznatků získaných z praxe u Vězeňské služby uvádíme následující návrhy řešení existujících problémů:

Nástupní kurz je rozhodně důležitou a nezbytnou součástí vzdělávání zaměstnanců

VS ČR. Z analýzy získaných dat vyplývá názor respondentů, že v nástupním kurzu VS ČR nejsou dostatečně připraveni na všechna úskalí tohoto specifického zaměstnání. Jako opatření k 1. hypotéze navrhujeme změnu systému výuky tak, aby se těžištěm výuky stal nácvik modelových situací, který by navazoval na teoretické poznatky, a při němž by byly trénovány praktické dovednosti. Jedině nácvikem si zaměstnanec osvojí obranné mechanismy, a je tedy vystaven menšímu nebezpečí. Konkrétní situace ho nepřekvapí, reaguje adekvátně, a tím snižuje riziko ohrožení sebe i svého okolí.

U 2. hypotézy „Sociální dovednosti pomáhají zaměstnancům řešit krizové situace v jednání s vězeňskou subkulturou“ došlo rovněž k jejímu potvrzení. Sociální dovednosti lze trénovat. Kompetence sociálních dovedností lze v průběhu praxe zvyšovat mimoděk i cíleně. S potěšením můžeme konstatovat, že počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním se neustále zvyšuje. Vzhledem k zaměření studia na sociální práci a pedagogiku budeme uvažovat o zvyšování těchto kompetencí v rámci odborného studia. Tento trend sledujeme jako jeden z pozitivních faktorů pro budoucí vývoj vězeňství.

Jako doporučení ke 3. hypotéze „Zaměstnanci VS projevují značný zájem o další vzdělávání, které by využili při práci s odsouzenými“ lze na základě zájmu respondentů doporučit užší zaměření specializačních kurzů na konkrétní práci se skupinami odsouzených a zvládání zacházení s nimi, např. kurz komunikace, práce s drogově závislými, či práce s obzvláště nebezpečnými osobami. A především, na základě výsledků dotazníků, navrhujeme pracovníkům samotných organizačních jednotek (v tomto případě Věznicí Světlá nad Sázavou) zlepšit způsob informovanosti zaměstnanců o kurzech, které budou na IVVS v brzké době, nebo v daném pololetí, probíhat.

Závěr

Cílem naší bakalářské práce bylo zmapovat úroveň vzdělávání ve Vězeňské službě. Prvotní bylo zjistit informace o Vězeňské službě ČR jako organizaci, dále pak informace související se vzděláváním zaměstnanců Vězeňské služby. Po zjištění těchto informací jsme vytvořili dotazník, zabývající se právě otázkami, které se vztahovaly ke vzdělávání zaměstnanců VS ČR, od nástupního kurzu přes specializované kurzy celoživotní vzdělávání, až po studium na vysoké škole .

Z výsledků dotazníku vyplynulo, že zaměstnanci Vězeňské služby shledali nedostatky ve vzdělávání, a to především v nástupním kurzu. Dosavadní trend způsobu výuky nástupního kurzu se jeví jako neodpovídající potřebám zaměstnanců. Respondenti shledali nástupní kurz jako „mnoho teorie, málo praxe“. Samozřejmostí je, že vpravení se do teoretické části nástupního kurzu je podmínkou pro správné vykonávání následné praxe. Teoretická část nástupního kurzu je velmi důležitá a neopomenutelná, zejména proto, že v této části se účastník nástupního kurzu seznamuje se zákony, vyhláškami, nařízeními a jinými důležitými předpisy, které je nutno bravurně ovládat. Daleko důležitější pro výkon jednotlivých funkcí je však schopnost a dovednost zvládnout reálné (praktické) situace, se kterými se zaměstnanec Vězeňské služby setkává denně, a které musí profesionálně řešit.

V oblasti zaměřenosti studia na sociální práci či pedagogiku lze konstatovat, že zaměstnanci, kteří absolvovali vzdělání se sociálním či pedagogickým zaměřením, jsou schopni lépe jednat s vězeňskou subkulturou. Již během studia jsou seznamováni s technikami, metodami a znalostmi, které jim mohou být při výkonu jejich funkce užitečné, a mohou si je prakticky vyzkoušet.

Dále jsme se zabývali i odbornými kurzy nabízenými Vězeňskou službou. Z výsledků dotazníku vyplynulo, že zaměstnanci Vězeňské služby shledali, že je jim nabízeno dostatek odborných kurzů i prostoru k jejich dalšímu vzdělávání, ale bohužel nejsou dostatečně informováni. To ovšem nesouvisí s Vězeňskou službou jako celkem, ale s jednotlivými organizačními složkami Vězeňské služby.

Z vyjádření zaměstnanců Vězeňské služby, kteří přicházejí do přímého styku s odsouzenými, vyplývá potřeba rozčlenit nástupní kurz na dva stejně dlouhé bloky. V prvním bloku by byl student seznámen s teoretickou částí, tzn. především s legislativou a pedagogickými, psychologickými a sociologickými aspekty práce s odsouzenými. V části druhé by došlo k nácvičku modelových situací. Do modelových situací bychom zahrnuli především ukázky komunikace s odsouzenými, poskytnutí první krizové intervence před příchodem psychologa, dále samozřejmě prvky sebeobrany a první pomoci.

Dále bychom doporučovali pracovníkům samostatných organizačních jednotek (v tomto případě Věznici Světlá nad Sázavou) zlepšit způsob informovanosti zaměstnanců o kurzech, které budou v brzké době probíhat v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem. Zaměstnancům, kteří mají zájem účastnit se některého ze specializovaných kurzů, bychom doporučili vyšší míru osobní angažovanosti.

Resumé

Bakalářská práce na téma „Vzdělávání ve Vězeňské službě“ se věnuje problematice opomíjené stránky vězeňství – vzdělávání zaměstnanců ve Vězeňské službě. Účelem této práce bylo určit význam odborné přípravy, a následně poukázat na potřebu dalšího vzdělávání zaměstnanců VS ČR. Pro toto šetření bylo použito dotazníkové metody, která byla aplikována na zaměstnance Věznice Světlá nad Sázavou. Tato je profilovaná pro výkon trestu odnětí svobody odsouzených žen. Výsledky šetření byly zpracovány do přehledných grafů a následně analyzovány.

Bakalářská práce je dělena do dvou částí. První část je koncipována jako teoretická, druhá je částí praktickou. Teoretická část je rozdělena do tří hlavních podkapitol.

První podkapitola pojednává o Vězeňské službě jako organizaci, dále ve stručnosti popisuje prostředí, v němž probíhal výzkum (Věznice Světlá nad Sázavou), kritéria pro přijetí, a náplň práce jednotlivých funkcí. V neposlední řadě se zaměřuje na motivační faktory zaměstnanců VS ČR.

Ve druhé podkapitole pojednáváme o historii vzdělávání ve Vězeňské službě.

Třetí kapitola popisuje současný stav vzdělávání zaměstnanců VS ČR. Zabývá se nástupními a specializovanými kurzy. Dále pojednává o možnostech celoživotního vzdělávání, a v neposlední řadě se zaměřuje na studium na vysokých školách.

Na základě teoretické části byly zformulovány tři hypotézy, které byly v závěru práce potvrzeny.

Praktická část zabývající se vzděláváním zaměstnanců Vězeňské služby ČR obsahuje části týkající se aplikace dotazníku, analýzy výsledků v grafické podobě, analýzy získaných dat a návrhů na řešení existujících problémů.

V závěru bakalářské práce popisujeme výsledek, kterého jsme dosáhli, a hodnotíme dosavadní vzdělávání příslušníků VS ČR, a následně jsme se pokusili o doporučení možného řešení.

Anotace

Petra Sekotová: *Vzdělávání ve Vězeňské službě*

Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut meziodborových studií Brno. Brno, 2009.

Tato bakalářská práce se snaží přiblížit systém vzdělávání ve Vězeňské službě ČR. Hlavním, poznávacím cílem práce je zmapovat vzdělávání zaměstnanců VS, poukázat na význam odborné přípravy i potřebu příslušného celoživotního vzdělávání. Vedlejším cílem bylo zjistit, zda a jaké možnosti mají zaměstnanci VS v této oblasti.

Klíčová slova

Věznice, výkon trestu odnětí svobody, zaměstnanec Vězeňské služby, nástupní kurz, vzdělávání, Vězeňská služba ČR

Annotation

Petra Sekotová: *Education in Prison Service*

Bachelor thesis. Tomas Bata University in Zlin, inter Studies Institute Brno. Brno, 2009.

This bachelor thesis seeks to draw near the education within the Prison Service of the Czech Republic. The main, cognitive aim of this work is to map the training of employees, PS, to note the importance of training and the need for appropriate lifelong education. The secondary objective was to find out the options what and whether the employees of PS in this field have.

Keywords

Prison, execution of a punishment, Prison Service staff, initial course, Education, Prison Service of the Czech Republic

Seznam použité literatury

1. Zákon č. 140/1961 Sb. trestní zákon
2. Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky
3. Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody
4. VLACH, František, plk. Ing.: Nové možnosti vzdělávání zaměstnanců VS ČR. České vězeňství, 2007, 2, str. 19, ISSN 1213-9297
5. ZIMA, J.: Projekt řízení celoživotního vzdělávání v podmínkách Věznice Světlá nad Sázavou
6. <http://www.ivvs.cz/?m=6&s=5&ss=&typ=sub&clid=92>
7. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&typ=sub>
8. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=&typ=sub&clid=1>
9. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=1&ss=3&typ=subsub&clid=3>
10. <http://www.ivvs.cz/?m=1&s=2&typ=sub>

Seznam symbolů a zkratek

VS ČR	Vězeňská služba České republiky
RZS	Rychlá záchranná služba
IVVS	Institut vzdělávání Vězeňské služby
VŠTVS	Vysoká škola tělesné výchovy a sportu
VV	Vazební věznice
NZ	Nápravné zařízení
NPT	Nápravně pracovní tábor

Seznam příloh

Příloha č. 1	Stručný přehled specializačních kurzů prováděných při Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR
Příloha č. 2	Dotazník

Stručný přehled specializačních kurzů prováděných při Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR:

- Specializační kurz romské problematiky
- Zdokonalovací kurz instruktorů sebeobrany
- Prevence kriminality
- Specializační kurz pro sociální pracovníky
- Specializační kurz pro vychovatele
- Lüscherův barvový test
- Strategie vyjednávání a zvládnání stavu agresivity
- Zacházení s mladistvými vězni
- Zacházení s vězňenými psychopaty
- Dvousemestrové studium speciální pedagogiky
- Protidrogová prevence
- Zacházení s vězňenými cizinci
- Krizová intervence
- Prevence šikanování
- Prevence kriminality v souvislosti s abúzem návykových látek
- Zacházení s drogově závislými odsouzenými
- Jazyková příprava
- Příprava tiskových mluvčích
- Zvládnání stresových situací
- Kreativní řešení konfliktů
- Základní problémy viktimologie
- Program řešení zátěžových situací a vyrovnání se se zátěží
- Sebezkušenostní psychoterapeutický výcvik
- Zacházení s vězni dlouhodobě a doživotně odsouzenými
- Kurz výtvarných technik
- Kurz právníckého vzdělání
- Prevence psychického vyhoření

Dotazník

1. Jste muž x žena
2. Jaký je Váš věk?
 - 20 – 25 let
 - 25 – 30 let
 - 30 – 40 let
 - 40 – 50 let
 - 50 let a více
3. Délka Vaší praxe u Vězeňské služby?.....
4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - SŠ s maturitou
 - VOŠ
 - VŠ bakalářského typu
 - VŠ magisterského typu
 - jiné
5. Považujete nástupní kurz za dostatečnou přípravu pro vykonávání Vaší funkce?
 - rozhodně ano
 - ne
 - nevím
6. Co byste změnil(a) na vzdělávání pracovníků v nástupním kurzu?
 - nic
 - techniku výuky (např. mnoho teorie, málo praxe; více modelových situací)
 - skladbu předmětů
 - něco jiného:.....

7. Které znalosti a dovednosti s odstupem času podle Vás chyběly v následním kurzu?

- příklady komunikace s odsouzenými
- sebeobrana
- poskytování první pomoci odsouzeným
- první krizová intervence poskytovaná odsouzeným
- znalost Vašich práv a povinností
- obrana proti syndromu vyhoření
- modelové situace a nácvik praktických situací, které by navazovaly na teoretické znalosti
- jiné:.....

8. Považujete za důležité pro výkon Vaší funkce vzdělání se sociálním či pedagogickým zaměřením?

- rozhodně ano
- nevím
- ne

9. Jaký odborný kurz, který byste využili při práci s odsouzenými, by Vás nejvíce zajímal? Prosím, doplňte:

.....

10. Domníváte se, že VS ČR nabízí svým zaměstnancům dostatek odborných kurzů a prostoru k dalšímu vzdělávání?

- nenabízí dostatek kurzů
- myslím, že nabízí dostatek kurzů a prostoru
- myslím, že nabízí dostatek kurzů a prostoru, bohužel nejsme dostatečně informováni
- myslím, že nabízí dostatek kurzů a prostoru, ale nemám o ně zájem
- myslím, že nabízí dostatek kurzů a prostoru, ale nejsou trénovány praktické dovednosti

Děkuji za spolupráci.