

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

magisterské prezenční navazující studium 2006-2008

Vítězslav Ryska

**PROBLÉMY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ OZBROJENÝCH SLOŽEK
PRACUJÍCÍCH S MLADISTVÝMI DELIKVENTY**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2007

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Jiří Reichel, PhD.
Oponent diplomové práce:
Datum obhajoby:
Výsledek obhajoby:

P r o h l a š u j i ,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracoval zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, kterých jsem použil.

.....

Obsah

0	ÚVOD	5
1	VÝZNAM A POTŘEBA VZDĚLÁVÁNÍ V SOUČASNÉ ETAPĚ ROZVOJE SPOLEČNOSTI	
1.1	Obecné zásady vzdělávání v podmínkách dynamického růstu potřeb současné společnosti	7
1.2	Požadavky na vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky po roce 1989	11
2	NOVÁ KONCEPCE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY	
2.1	Nezbytnost nové koncepce celoživotního vzdělávání	18
2.2	Organizace a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance Vězeňské služby České republiky	22
2.3	Zahraniční zkušenosti	26
3	SPECIFIKA PRÁCE S MLADISTVÝMI DELIKVENTY	
3.1	Obecné pojetí problematiky	33
3.2	Stanovení výzkumného problému	42
3.3	Sběr údajů	43
3.4	Zjištěná data	44
3.5	Komentář k výsledku šetření	47
4	FAKTA O VZDĚLÁVÁNÍ VE VS ČR	
4.1	Institut vzdělávání VS ČR	50
4.2	Zákonné podmínky pro vzdělávání	52
4.3	Řešení	57
5	ZÁVĚR	60

6	Soupis bibliografických citací	63
7	Přílohy	66
	Příloha č. 1 – Dotazník pro ředitele věznic a jejich zástupce, vedoucí oddělení a jejich zástupce	66
	Příloha č. 2 - Koncepce rozvoje vězeňství v ČR a na ni navazující Harmonogram dlouhodobého vývoje vězeňského systému	67
	Příloha č. 3 – Seznam kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky	69
	Příloha č. 4 – Předpoklady pro přijetí do služebního poměru	71
	Příloha č. 5 - Výhody pro studující při zaměstnání	72
	Příloha č. 6 - Dotazník pro mladistvé	74
	Příloha č. 7 - Tématika výuky a rozvržení hodin nástupního kurzu typu „A“	78
	Příloha č. 8 - Tématika výuky a rozvržení hodin nástupního kurzu typu „B“	79
	Příloha č. 9 - Přehled průběhu organizace Základní profesní přípravy příslušníků VS ČR	80
	Příloha č.10 - Předměty a cíle výuky v nástupních kursech VS ČR	81
	Evidenční list knihovny	85

0 ÚVOD

V současné době nemůže v rozvíjející se společnosti žádný čínorodý člověk obstát jen s vědomostmi a znalostmi, získanými v minulosti jen určitým stupněm všeobecného vzdělání. Imperativem doby se stává požadavek celoživotního vzdělávání, které musí tvořit plynulou, na sebe navazující koncepci.

Státní správa by rozhodně v této oblasti neměla zůstat pozadu a měla by se prostřednictvím svých zaměstnanců stát jakýmsi stabilním pilířem společnosti a odrazem její vzdělanosti a schopnosti. V souladu s těmito idejemi by měli všichni zaměstnanci státní správy vystupovat při plnění svých pracovních a služebních úkolů a občan, který se v rámci plnění těchto úkolů ocitne v její péči, by se rozhodně neměl cítit jakkoliv ustrkován nebo degradován.

Lze tedy předpokládat, že skutečným reprezentantem státní správy bude odborně vzdělaný pracovník, vhodně stimulovaný k tomu, aby svou práci odváděl na patřičné úrovni a aby jeho styl práce odpovídal současným společenským požadavkům, tedy aby tento pracovník uměl volit vhodné výrazové prostředky zejména při komunikaci v rámci své pracovní nebo služební činnosti a aby postupoval při rozhodování maximálně korektně, nestranně a fundovaně.

Poměrně zvláštní podskupinu pracovníků státní správy tvoří ti, kteří pracují s delikventní mládeží. Tuto práci lze obecně považovat za velice zodpovědnou, poměrně náročnou a zejména kladoucí nemalý důraz na to, aby ten, kdo s touto mládeží pracuje, byl nejen náležitě erudovaný, ale aby své postupně nabyté znalosti a zkušenosti uměl i náležitě využít v praxi.

Z těchto názorů bylo vycházeno při zpracovávání diplomové práce, která byla rozdělena do čtyř kapitol a která mnohé své teze podporuje samostatným sociologickým výzkumem realizovaným v bezprostředním kontaktu s mladistvými odsouzenými a obviněnými.

V první části **1. kapitoly** je poukazováno na všeobecné zásady vzdělávání, na změny v názorech na vzdělávací proces a jeho dělení z pohledu evropských vzdělávacích institucí. Za významnou je v těchto souvislostech považována skutečnost, že celoživotní vzdělávání neznamená přípravu jen v jednom jediném oboru, ale vychází z požadavku **změny** profese v průběhu celoživotní pracovní činnosti, a to mnohdy i několikanásobně. Na požadavek těchto změn není v České republice dosud adekvátně reagováno.

V druhé části této kapitoly je kladen důraz na požadavky vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky a respektování těchto požadavků v rámci Evropských vězeňských pravidel. Ukazuje se, že ve všech vyspělých evropských zemích je problematice vězeňství, výběru a přípravě personálu věnována mimořádná pozornost.

Ve **2. kapitole** je nabídnut náhled na přípravu a vzdělávání zaměstnance Vězeňské služby ČR coby profesionála pro práci s lidmi ve specifických a obtížných podmínkách vězeňské služby, jehož pracovní jednání je určováno souborem vnitřních a vnějších činitelů, jak se o tato problematika nastiňována např. v resortním časopise „České vězeňství“.

Ve druhé části této kapitoly je zaměřena pozornost na organizaci a realizaci vzdělávání v jednotlivých vzdělávacích zařízeních a na používané formy a metody v souvislosti s organizací a metodami vzdělávání Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR.

Ve třetí části druhé kapitoly je poskytnut nástin přístupů některých evropských zemí k přijímání a vzdělávání svých zaměstnanců pro práci v oblasti vězeňství.

Ve **3. kapitole** jsou nastíněna specifika práce s mladistvými delikventy, možná úskalí této činnosti a nutnost poměrně odlišného a zejména odborného přístupu k řešení této problematiky.

Ve druhé části kapitoly je nabídnut malý průzkum příčin a vlivů souvisejících s kriminalitou mládeže realizovaný u mladistvých odsouzených a obviněných, jejichž trestnou činnost posuzoval okresní soud v Chebu v období dvou let, tedy v době od začátku dubna 2005 do konce března 2007. Jsou zde nastíněny možné příčiny inklinace mladistvých delikventů k páčání trestné činnosti.

Ve **4. kapitole** je pak nastíněna skutečná současná situace v obecné oblasti dalšího vzdělávání ve Vězeňské službě ČR. Je naznačen rozdíl mezi situací nastíněnou v propagačních materiálech Ministerstva spravedlnosti, konkrétně tedy Generálního ředitelství VS ČR a situací skutečnou, která se dotýká každého, a nejen tedy řadového, příslušníka tohoto specifického ozbrojeného sboru. Je zde vycházeno z více jak 16-ti leté praktické zkušenosti autora této práce coby řadového příslušníka těchto složek Ministerstva spravedlnosti.

1 VÝZNAM A POTŘEBA VZDĚLÁVÁNÍ V SOUČASNÉ ETAPĚ VÝVOJE SPOLEČNOSTI

1.1 Obecné zásady vzdělávání v podmínkách dynamického růstu potřeb současné společnosti.

Člověk, i dospělý, se učil, protože musel reagovat, jak na své vlastní biografické a vývojové změny, tak i na společenské situace. Největší nutnost učení vzniká vždy v období společenských změn. I dnešní systémy vzdělávání dospělých mají různou **historicky** danou podobu. Existují země se silnými vzdělávacími tradicemi, především v západní, severní a částečně střední Evropě, a země s tradičně méně rozvinutými systémy. Vedle zemí s nepřerušenými tradicemi (Velká Británie, Švédsko) existují systémy s tradicemi přerušenými (Německo, Česká republika). Přesto lze nalézt určité společné znaky, jejichž pedagogické implikace se dají vyjádřit několika způsoby.

Normy a hodnoty se stávají plurální a mnohoznačné. Vznikla soutěž cílů vzdělávání, na které se vedle státu podílí i různé společenské skupiny, jako je církev, odbory, podnikatelské svazy. Privilegium na výchovu tak ztrácí stát i rodina.

Namísto stavovské struktury se prosazuje mobilita pracovní síly člověka, který již není předurčen **původem**, a stává se „něčím“ na základě vlastního výkonu, i když pro kariérní růst jednotlivců existují nadále různé startovní pozice.

Proces demokratizace vede k překonání tradičních autorit, k politické demokratizaci ostatních důležitých oborů.

Jako problémovější se ukazuje vztah nejen mezigenerační, ale i ke starým, postiženým, nepřizpůsobivým, tedy ke všem, kteří neodpovídají výkonnostnímu ideálu efektivnosti. Začíná se tedy rozšiřovat sociální práce, terapie, gerontopedagogika a další podpůrné obory.

Moderní pedagogika je i výsledkem určité hodnotové krize a tak jako jeden z nejdůležitějších vynálezů se zdá být škola jako instituce a pedagogická profese jako její samozřejmá náplň..

Realizaci vzdělávání lze podle doporučení UNESCO rozdělit na **formální**, **neformální** a **informální**.

Pod pojmem **formální vzdělávání** se rozumí hierarchický, strukturovaný a chronologicky navazující systém, jehož základní prvky tvoří *základní, střední, odborné* a

vysoké školství. Z hlediska vzdělávání dospělých jde o všeobecné, nebo o odborné vzdělávání dospělých ve státním školství, nebo v nestátních zařízeních (odborné, církevní, profesní komory apod.), a které vede zpravidla k získávání formálních, uznávaných kvalifikací a certifikátů.

Neformální vzdělávání lze také považovat za organizovaný vzdělávací proces, avšak realizovaný *vně* formálního vzdělávacího systému. Jde tedy o konglomerát různorodých vzdělávacích aktivit jako **zájmové** a **kulturní** vzdělávání, zdravotní kampaně, komunální vzdělávání apod. Zde se ve větší míře zohledňuje zájem účastníka a jeho rovnoprávnost s vyučujícími. Cílem nejsou formální klasifikace, ale poznání a řešení problému účastníka pomocí vzdělání.

Informální vzdělávání je učení se ze zkušenosti, v rámci každodenní komunikace a sociálního života, pod vlivem masmédií apod.

Tyto tři komponenty tvoří systém **celoživotního vzdělávání**, kterým se označuje růst osobnosti v důsledku učení za účelem poznávání světa, ale i sama sebe. Celoživotní učení je spojeno se samotnou osobností člověka a není jen důsledkem vzdělávacího systému.

Zvláštní postavení má *nepřetržitě vzdělávání*, kterým se označuje souhrn formálního a neformálního vzdělávání a označuje se jím *celoživotní* proces periodicky se opakujícího zařazení do vzdělávacího procesu jako *alternativa* k jiným činnostem, hlavně práci (změna profese).

Vzdělávání dospělých se prolíná s mnoha oblastmi společenského bytí. Vzájemné působení se týká především vztahu vzdělávání dospělých a kultury, politiky, světa práce, techniky, ekologie, volného času aj.

Dnešní doba se vyznačuje pluralitou kultury a ztrátou hierarchie kulturních hodnot. Současná kultura obsahuje nejen umění a vědu, ale i zábavu, erotiku, kulturu všedního života, hovoříme o kultuře stolování, projevu, práce, podnikání apod. Vzniká masová produkce standardizovaných kulturních produktů a služeb, která stále více globálně ovlivňuje svět, avšak často za cenu jejího znehodnocení.

Proces vzdělávání *politického* byl ve svém vývoji poznamenán různými zvraty, např. *totalitou*. Současné politické vzdělávání se zaměřuje především na diskusi o sjednocení Evropy na úrovni EU (výchova k evropskému myšlení, výchova interkulturní), integraci minorit, migrantů a cizinců do společnosti, o systémových změnách v postkomunistických zemích a v neposlední řadě i o přípravě občanů těchto zemí na vstup do mezinárodních společenství a organizací, která bude znamenat nejen zvýšené nároky na

kvalifikaci, ale i přijetí myšlenky jednotné Evropy a uznání faktu, že přijetím do těchto struktur bude státní autonomie částečně omezena.

V mnoha zemích existuje státní a legislativně podporovaný systém vzdělávání dospělých. Jako příklad dobře rozpracované státní politiky lze uvést Slovinsko, kde základní cíle zákona o vzdělávání dospělých vycházejí z principu celoživotního vzdělávání a učení, z rovnosti přístupu ke vzdělání, ze svobody a z autonomie při výběru vzdělávací cesty, obsahu, forem a prostředí, z profesní a etické zodpovědnosti vyučujících, z respektování osobnosti a důstojnosti každého účastníka vzdělávacího procesu a v případě udělování certifikátů, diplomů a formálních kvalifikací, ze zásady rovnosti s osvědčeními, získanými ve školském systému.

Mnohdy za univerzální model lidské činnosti byla považována *práce*, a to i v pedagogice. Tento model však platí nejen pro pedagogiku socialistickou. Skutečnost, že nosným pilířem celé průmyslové společnosti byl pojem „práce“, a že životní zdatnost se začala identifikovat s úspěchem v práci, měřitelným majetkem a penězi (industria = pilnost), nemohla pedagogika a škola nechat bez povšimnutí. Proto se snažila spojit svoji úlohu tj. výchovu k samostatné osobnosti, s přípravou na *pracovní život*.

V 70. letech diskuse o tomto problému ztratila na ostroiti a pojem vzdělávání byl nahrazován pojmem *kvalifikace* a pojem všeobecného vzdělání pojmem *základní* nebo *vyšší kvalifikace*. K nim patří i *flexibilita*, schopnost komunikace a získávání informací, kreativita, schopnost rozhodování apod. Zde se však jedná o formální a funkcionální schopnosti, protože např. *flexibilita* mnohdy zahrnuje i zradu vlastních názorů.

Další vzdělávání, jako trvalá nutnost, skýtá šance profesního vývoje, avšak získané kvalifikace mají jenom momentální platnost (pro vykonávání práce) a nezaručují doživotní uplatnění (při změně pracovního zařazení) a stálé jistoty.

Nárůst dalšího vzdělávání neprobíhá rovnoměrně a celoplošně. Proto lze rozlišovat další vzdělávání specifické pro určitá povolání, kdy se jedná většinou o vysoce kvalifikované profese (lékař, právník, programátor), pro které je další vzdělávání nutností.

Dále další vzdělávání, specifické pro určitý typ zaměstnání (státní správa, ozbrojené složky, banky), pro které jsou charakteristické uzavřené systémy, jako součást personální práce dané instituce a pracovníci zpravidla mají dobrou příležitost ke vzdělávání.

Další vzdělávání všeobecně přístupné (řidiči, řemeslníci), kdy možnost dalšího vzdělávání je však omezena a v neposlední řadě další vzdělávání pro

nezaměstnané, nekvalifikované, které je z větší části závislé na státní podpoře, přičemž je třeba dále rozlišovat **vzdělávání vrcholového managementu**, kdy se jedná o rozvoj vlastností a schopností, jako jsou kreativita, strategické myšlení, zvládání konfliktů a stresů, komunikačních dovedností apod., kterému odpovídají i vzdělávací metody – případové studie, diskuse, cvičení, ale i metody netradiční, jako meditace a zážitky v neobvyklých situacích.

Dále **vzdělávání nižšího a středního managementu**, u kterého se jedná především o zprostředkování odborných kompetencí nebo určité praxe a probíhá většinou formou krátko – a střednědobých školení a kurzů.

Samostatný soubor vzdělávacích aktivit představuje **vzdělávání řadových zaměstnanců**, kdy této skupině bývá hlavně zprostředkovávána kvalifikace za účelem přizpůsobení se změnám v obsahu práce nebo zvýšení kvalifikace, kde jako formy převládají školení, zaškolení a trénink, přímo v procesu pracovní činnosti.

Pokud hovoříme o **vzdělávání perspektivních zaměstnanců**, jedná se především o aktivity orientované na absolventy vysokých škol, kteří mají v budoucnu převzít vedoucí pozice. Zároveň existuje nabídka pro všechny zaměstnance, např. jazykové kurzy.

Vysoká kvalifikace je obvykle spojena i s vyšší účastí na dalším vzdělávání. Vedoucí pracovníci se ve svých prioritách více než pracovníci řadoví zaměřují na hodnoty, jako zajímavá práce, nutnost osobního nasazení, samostatnost, vliv, možnost rozhodovat, možnost další kariéry. Méně důležitý je pro ně vysoký plat (který většinou již mají), zajištěný důchod, ale ani slučitelnost povolání s osobními zájmy, nebo nedostatek volného času, nepatří k jejich prioritám. Vedoucí pracovníci se tedy seberealizují v povolání. Také proto mají větší ochotu k dalšímu vzdělávání.

Účast na dalším vzdělávání je závislá i na věku. Ve středním věku se může měnit názor na zaměstnání a další vzdělávání. Je to období, kdy ve *stabilizovaném* hospodářství je rozhodnuto, zda pracovníka čeká další kariéra, tedy nezbytnost dalšího vzdělávání, nebo kariéra končí a do popředí vystupují takové hodnoty, jako je rodina, záliby, sociální kontakty, což nepodporuje ochotu k dalšímu vzdělávání.

Z celospolečenského hlediska je dále významné, že ve vyspělých zemích pracuje čím dále tím menší podíl populace (nezaměstnanost, ženy i muži v domácnosti), zkracuje se pracovní doba, a tím roste i význam volného času, dále klesá subjektivní hodnota práce, což neplatí již jen v nekvalifikované práci a zároveň se v důsledku demografického vývoje

(velmi typické pro Českou republiku) zvyšuje požadavek na prodloužení doby odchodu do důchodu.

Doprovodným jevem systémových změn, které u nás nastaly po roce 1989 je potřeba a poptávka po dalším vzdělávání, jakým je potřeba nových kvalifikací, jako např. podvojný účetnictví, práce na počítači, jazyková znalost, manažerské schopnosti atd. Dále fakt, že je třeba pružnější reagování na trh práce s nutností mobility pracovní síly, zlepšení hodnocení pracovního výkonu, kvalifikace získané vzděláním a odstranění platové nivelace. Vyšší kvalifikace se stává pojistkou proti nezaměstnanosti a zároveň se naskýtá nový pohled na použití a využití sofistikované techniky.

1.2 Požadavky na vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR po roce 1989

V roce 1991 vznikla Koncepce rozvoje vězeňství v ČR a na ni navazující Harmonogram dlouhodobého vývoje vězeňského systému. Tyto materiály (viz. Příloha č.2) plně respektovaly zásady Evropských vězeňských pravidel.

V dokumentu je poukázáno na zaměření reformního úsilí při řešení *tří* hlavních problémů vězeňského systému a sice modernizace vězeňských zařízení a jejich vybavení, vytvoření účinného systému zacházení s vězni a profesionální zkvalitnění personálu.

Je třeba mít na paměti, že důležitou oblastí vězeňského systému je zajištění *bezpečnosti* personálu, vězněných osob i společnosti. Bezpečnostní složka vězeňského systému se přitom musí orientovat nejen na prevenci útěku z vězeňských zařízení, ale i na prevenci kriminality v podmínkách výkonu trestu, zaměřené proti spoluvězněným a proti personálu.

Pro moderní vězeňský systém je charakteristická jeho *dvojitá* povaha, kdy tento zůstává, jako jedna ze součástí orgánu činných v trestním řízení represivní institucí a zároveň je nedílnou součástí systému sociální péče, neboť usiluje o společenskou rehabilitaci sociálně selhavších jedinců.

V rámci humanizace však trest odnětí svobody neztrácí svůj původní *represivní* charakter, musí však být respektována lidská důstojnost vězňů. Za hlavní smysl trestu lze tedy považovat funkci *regulativní*, tj. orientaci trestu na změnu chování pachatele v prosociálním smyslu.

Provedené legislativní změny, jako jsou zákon ČNR 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážci ČR, zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody, zákon č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby a další vyhlášky a nařízení vlády,

vymezily rámec pro splnění hlavního cíle reformních snah ve vězeňství, kterými jsou oddělení hlavní výkonné složky vězeňství – vězeňské služby, od složky podpůrné, tj. vězeňské a justiční stráže a stanovení elementárních pravidel pro zacházení s uvězněnými.

Přijaté dokumenty pak stanovily jako priority profilaci zařízení výkonu trestu s třemi typy ústavů (pevnými, polootevřenými, otevřenými), možnost realizace zvyšování klasifikace odsouzených a zpracování palety programů zacházení s vězni, které mohou být vzdělávací, pracovní, volnočasové, tréninkověterapeutické a extramurální.

K těmto cílům má české vězeňství spět za zpracování bodovacího systému odsouzených, vybudování předpropouštěcích oddělení pro odsouzené, kteří strávili celý výkon trestu odnětí svobody v pevném ústavu a zpracování programů pro speciální skupiny odsouzených (sexuální devianti, toxikomani a alkoholici s nařízenou ochranou léčbou, mentálně retardovaní, osoby s pasivní poruchou osobnosti, dlouhodobě až doživotně uvěznění, pachatelé nedbalostních deliktů a HIV pozitivní).

K zajištění kontinuity procesu korektivní resocializace má přispět nemalou měrou propojení penitenciární a postpenitenciární péče, vybudování na základě profilace jednotlivých věznic vzájemně propojené sítě oblastních nápravně výchovných ústavů, v nichž bude aplikován dynamický systém progresivního výkonu trestu odnětí svobody a realizace systému vzdělávání a pracovní činnosti odsouzených, který má být zakotven v místních podmínkách daného nápravně výchovného ústavu. Práce již nesmí být samoučelnou a jen deklarovanou výchovnou činností a má sloužit potřebám vězeňství a potřebám regionálního a širšího společenského celku. Vzdělávání bude rovnocennou aktivitou s prací.

Cílem by mělo být vybavení odsouzeného takovými pracovními návyky a dovednostmi, které by jim umožnily obstát na trhu práce po propuštění při respektování mezinárodních úmluv během výkonu trestu.

Oblastní systém profilovaných ústavů by měl respektovat zařazování odsouzených v blízkosti místa trvalého bydliště jejich rodin. Kontakty s rodinnými příslušníky formou návštěv a dovolených musí být programovou součástí resocializačního procesu. Veškerá činnost v této oblasti musí být orientována na znovuzачlenění odsouzených do občanského života.

Vězeňský personál byl minulým systémem poškozen nejvíce. Proto tedy jsou jeho postoje, motivace, znalosti a dovednosti považovány za klíčový problém reformních snah.

Řešení tohoto problému musí být spatřováno v profesionalizaci, spočívající ve vysoké úrovni potřebných znalostí, dovedností a optimální motivaci k výkonu povolání.

Cílem je sebevědomý, iniciativní, cílevědomý a mravně odpovědný odborník se zájmem o svou profesi, schopný se samostatně rozhodovat a umět modelovat odpovědné prosociální chování.

K prioritním úkolům pro oblast personální práce patří zachování poměru vězňů a personálu v poměru 2 : 1 s důrazem na profese přímo pracující s uvězněnými a zpracování strategií pro periodicky se opakujících náborové kampaně s cílem zvýraznit konkurenceschopnost mzdových prostředků ve vězeňství na trhu pracovních sil, ukázání vysoce technickou vybavenost pracovišť a podtržení nezbytnosti týmové práce.

Jako jednou z dalších priorit je pak zlepšování pracovních podmínek vězeňského personálu jako celku, estetická úprava míst výkonu služby, vyvážení poměru počtu personálu a uvězněných, stanovením optimální délky pracovní doby z hlediska duševní hygieny, postupné přestrojování vojensky organizované složky personálu, vytvoření komplexního systému péče o personál zahrnující zdravotní i duševní rehabilitaci a bezpochyby vybudování systému *celoživotního* odborného vzdělávání personálu.

Systém vzdělávání vězeňského personálu je orientován na poskytování odborných znalostí a dovedností ve vzdělávacích střediscích Vězeňské služby a vyšší všeobecné vzdělávání je získáváno ve veřejném školství, tj. na státních nebo soukromých školách.

V době, kdy v podmínkách totalitního režimu bylo československé vězeňství uzavřeno samo v sobě a informovanost veřejnosti byla tabuizována, probíhal ve světě – především v zemích západní Evropy a Ameriky – cílevědomý program směřující k humanizaci vězeňských systémů. Byla zpracována řada teoretických srovnávacích studií, které vycházely z konkrétních dílčích výzkumů a ověřovaných experimentů.

Respektování doporučení obsažených ve **Standardních minimálních pravidlech pro zacházení s vězni**, v **Evropských vězeňských pravidlech** a v **Kodexu chování úředních osob prosazujících zákon** se pracovníkům vězeňství ukládá soustavné plnění povinností uložených zákonem a ochrana všech osob před protiprávními akty v souladu s vysokým stupněm odpovědnosti, nezbytné pro jejich profesi, respektování a ochrana lidské důstojnosti, ochrana lidských práv ve vztahu ke všem osobám, použití násilí jedině v případě krajní nutnosti a v takové míře, která je nezbytná pro plnění povinností a ochranu dalších osob, uchovávání v tajnosti všech údajů důvěrného rázu, nezneužívání úředního postavení k jednání, které by bylo kruté, nelidské, nebo ponižovalo lidskou důstojnost -

v takových případech se nelze odvolávat na příkazy nadřízených nebo výjimečné okolnosti, zabezpečení plné ochrany zdraví u osob, které jsou svěřeny do péče, zvláště zajištění rychlé zdravotnické pomoci v případě nutnosti, nepodléhání korupci, zabraňovat jí a bojovat proti ní a samozřejmě také udržování rovnováhy mezi nezbytnou vnitřní kázní ve vězeních a dodržování základních lidských práv. (Kýr, 1998, s. 3)

Realizace cíle i jednotlivých dílčích úkolů jde ruku v ruce s účinnými a konstruktivními profesionálními vztahy. Jde o stanovení **minimálních norem** týkajících se činností všech kategorií pracovníků, a to jak v oblasti řízení, tak vlastního vězeňského režimu, kdy mimořádná pozornost je věnována výběru pracovníků všech stupňů. Je podporováno jmenování pracovníků obou pohlaví – úloha žen ve vězeňském prostředí je nezastupitelná a specifická odborná kvalifikace je zajišťována otevřeným progresivním systémem vzdělávání (nástupní odborné kurzy a následné speciální studium v pravidelných cyklech). Týmová práce je naprosto nezbytným předpokladem sociální služby v obtížných vězeňských podmínkách, kde by měli kvalifikovaní pracovníci používat statut státních zaměstnanců a měli by jim být zabezpečeny veškeré sociální jistoty, které budou i nadále podmíněny účinností jejich práce, budou záviset na jejich dobrém chování a na tělesných i psychických schopnostech.

Důležitým úkolem jsou aktivity vězeňských pracovníků, orientované na vztahy s odbornou i laickou veřejností. K vězeňskému personálu se tak připojují další odborníci (psychiatři, psychologové, sociální pracovníci, duchovní, učitelé). V souvislosti s jejich činností je tak pro odsouzené vytvářen přirozený most, spojující svět vězení se světem ostatních občanů.

Zdůraznění osobnostní dimenze každého pracovníka není důležité jen při výběru, nýbrž i v jeho stálé každodenní činnosti. Musí se chovat tak, aby vzbuzoval přirozený respekt, působil jako přirozený příklad a pomáhal vytvářet atmosféru bezpečí a jistoty. Je známo, že direktivní postupy a lineární analýzy příčin chování jsou neúčinné a nevedou k nápravě.

Fungování prosperujícího vězeňského systému je závislé na takovém systému řízení, které umožňuje dobrou komunikaci a koordinaci, jak uvnitř zařízení, tak směrem ven. Pravomoci a odpovědnost každého pracovníka musejí být přesně vymezeny. (Gonsa, 1994, s. 13)

Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážní ČR posílil **demokratické prvky v řízení a činnosti** vězeňské služby. Podle zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je také nepřípustná politická

angažovanost zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Proto se vzdělávání zaměřilo pouze na odborné a vybrané humanitární předměty.

Prvním krokem k transformaci českého vězeňství bylo vypracování **struktury vzdělávání pracovníků** Vězeňské služby ČR, který realizoval Institut vzdělávání vězeňské služby ČR v Brně, který zde působil od 1.11.1993 do 31.10.1996. Transformace spočívala v přehodnocení celého systému vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR a byla nastolena myšlenka *celoživotního* vzdělávání tak, jak je praktikováno ve všech vyspělých zemích. Plán studia byl Institutem vzdělávání vězeňské služby ČR rozvržen na **tři** na sebe navazující formy vzdělávání:

- **základní** - pro všechny nově přijaté pracovníky Vězeňské služby, včetně těch, kteří byli znovu přijati a ukončili předchozí poměr k vězeňské službě před 1.1.1993,
- **pokračovací** - nespécifikováno
- **rozšiřovací**. - též nespécifikováno

Praxe ukázala, že Institut vzdělávání vězeňské služby České republiky však stačí zabezpečovat, vzhledem k velké migraci pracovníků, pouze základní stupeň odborného vzdělávání, tzn. *nástupní* kurzy, které byly rozděleny do skupin:

A, B - nástupní kurz příslušníků Vězeňské stráže,

C - nástupní kurz příslušníků Justiční stráže,

D - nástupní kurz pro občanské zaměstnance VS, přicházející do styku s vězňnými osobami,

E - nástupní kurz pro ostatní občanské zaměstnance VS.

Kapacitní navýšení pracovníků Vězeňské služby však bylo stále enormní, a proto v roce 1994 bylo zřízeno školicí středisko Institutu vzdělávání vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem.

Nástupní kurz trval 4 měsíce a ve výuce byl důraz položen zejména na znalost práva, zákonů a předpisů souvisejících s výkonem služby, dále praktickou znalost, výcvik v použití donucovacích prostředků a výpočetní techniky a na speciální pedagogiku a sociologii.

Výuka byla rovnoměrně rozvržena do tří měsíců a jeden měsíc byl vyhrazen pro praktický nácvik ve věznicí při tzv. řízené praxi. V únoru 1997 byla doba kurzu typu „A“, pro rapidně narůstající počet uchazečů, zkrácena na pouhých sedm týdnů teoretické přípravy.

Těžištěm činnosti Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži po Ralskem je realizace *nástupních kurzů*. V těchto kurzech, dále v průběhu dalšího vzdělávání na vysokých školách, je kladen důraz na seznámení a osvojení si Listiny základních práv a svobod, Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, Úmluvy proti mučení, krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestání a Evropských vězeňských pravidel.

Po ukončení teoretické i praktické části by měl být absolvent schopen vykonávat činnost spojenou s výkonem strážní, dozorčí, či eskortní služby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, zabezpečit výkon justiční stráže. Dále by měl absolvent tohoto kursu ovládat právní předpisy a normy v oblasti výkonu vazby a trestu a dbát o jejich dodržování, dále znát svá práva a povinnosti vyplývající ze zákona O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, respektovat pravidla humanity, znát mezinárodní úmluvy a pravidla se zacházení s vězni a samozřejmě znát a dbát zásad profesní etiky. (Mikula, 1994, s. 9)

Od září 1993 umožňuje středoškolskou odbornou přípravu pracovníků Vězeňské služby pro práci vychovatele v oboru „speciální pedagogika ve Vězeňské službě“ Sociálně právní institut v Mostě ve spolupráci se Střední pedagogickou školou a Obchodní akademií v Mostě.

Po zrušení Vysoké školy Sboru národní bezpečnosti v roce 1990 převzala výuku příslušníků Vězeňské služby nástupnická organizace Policejní akademie České republiky v Praze.

Ve všech vyspělých zemích je vzdělávání vězeňského personálu chápáno jako **celoživotní** vzdělávání a jeho přípravě je věnována mimořádná pozornost, spočívající především v *náročném výběru uchazečů*, zejména ve vzdělání, fyzické i psychické zdatnosti s přesně stanovenými a důsledně dodržovanými kritérii přijetí. Významný je i požadavek znalosti některého cizího jazyka.

K tomuto účelu se jako nezbytné jeví *vytváření dobrých studijních podmínek*, jak ve školících střediscích, tak i ostatních školách s dostatkem školících pomůcek a techniky, dále disponovat *dobře zpracovanou metodickou přípravou*, upřednostňující praxi, psychologickou přípravu a komunikativnost, zvládání stresu a řešení krizových situací. Samozřejmostí se pak jeví *jasně vytyčené perspektivy* zaměstnanců vězeňské služby při splnění požadovaných kritérií, v motivaci jejich jednání a v podpoře jejich profesní prestiže. (Juzl, 1999, s. 27)

2 NOVÁ KONCEPCE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

ZAMĚSTNANCŮ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

2.1 Nezbytnost nové koncepce celoživotního vzdělávání

V současnosti, tedy v době informačního boomu a otevření se světu, je propagován všeobecný názor, že nemůže žádný předvídavý člověk obstát jen se všeobecnými i odbornými znalostmi a dovednostmi, dosaženými v minulosti získaným určitým stupněm vzdělání. Proto musí být snahou každého jedince systematicky si rozšiřovat a prohlubovat teoretické znalosti a praktické dovednosti v oboru své činnosti. K tomu může využívat nejen možností daných mu zaměstnavatelem v oblasti vzdělávání pracovníků, ale také využívat možností, které dávají organizace zabývající se vzděláváním lidí. Tím si vytváří potřebné podmínky pro svůj kariérní postup a pro uplatnění v širší škále profesí. Požadavkem tedy musí být **celoživotní** vzdělávání, jenž je pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivce, permanentní zvyšování jeho vzdělanosti a morální úrovně. Tak také lze chápat celoživotní vzdělávání pracovníka Vězeňské služby České republiky.

Celoživotní vzdělávání musí tvořit plynulou, na sebe navazující, navzájem se prolínající a doplňující koncepci, probíhající na několika úrovních počínaje nástupními kurzy, přes systematické školení ve věznicích, studiem na vysokých školách, postgraduálním studiem, studiem v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR a v některých případech i spoluúčastí na výuce vysokých škol.

Vize **vzdělaného odborníka – pracovníka Vězeňské služby ČR** musí být přirozeně spojena s požadavkem mravní bezúhonnosti a důsledného dodržování zásad profesní etiky. I do této oblasti se musí promítat úroveň vzdělání, neboť vzdělaný člověk, odborník ve své profesi, bývá méně úplatný, váží si svého postavení, ostatních kolegů na pracovišti a uvědomuje si intenzivněji možnost ztráty prestiže a postavení, což nutně působí jako motivující prvek.

Je-li celoživotní vzdělávání procesem kultivace člověka, zároveň se zajišťuje i kultivovaný přístup k vězněným osobám a požadovaná úroveň práce zaměstnanců Vězeňské služby ČR, pro něž je dodržování základních lidských práv a lidského přístupu základní podmínkou výkonu povolání i osobního života.

Každý pracovník by se měl profilovat jako **profesionál** pro práci s lidmi ve specifických podmínkách vazby a výkonu trestu odnětí svobody. Být profesionálem nemusí však pouze znamenat *chovat* se profesionálně.

Profesionalitou při plnění služebních povinností zaměstnanců Vězeňské služby ČR lze v podmínkách vězeňství nazvat schopnost a zejména úroveň *plnění požadovaných služebních či pracovních úkolů*.

Pracovní jednání zaměstnance je určováno souborem vnějších a vnitřních činitelů. Mezi **vnější** činitele např. řadíme způsob řízení (velení), organizaci práce, sociální a technickou vybavenost pracoviště, pracovní podmínky a nelze opomíjet ani mimopracovní vlivy.

Soubor vnitřních činitelů pak představuje psychickou schopnost člověka, kterou tvoří kapacity odborné (vědomosti, schopnosti, zkušenosti), výkonové (odolnost, zdatnost, osobní režim), osobnostní (vlastnosti, morální profil), společenské (postavení, systém hodnot) a v neposlední řadě i motivační (potřeby, zájmy, ideály).

S pojmem „profesionálnost“ souvisí i *bezchybnost* (žádné lidské jednání není bez chyb, ale jsou chyby, jichž by se profesionál při výkonu služby ve vězeňském zařízení neměl dopustit, avšak náročnost penitenciárních podmínek způsobuje často chyby, které lze nazvat neprofesionálními, jako jsou např. nedbalost - z důvodů osobnostních nedostatků, nezájem - z důvodů nedostatků motivace pracovníka, neznalost – z důvodů nedostatků v odbornosti a zmatek a časová tíseň – z důvodů nedostatku výkonových schopností, někdy i vlivem různých společenských událostí), *odpovědnost*, zahrnující zvyk plánovat si činnost, neodkládat úkoly, dokončovat práci, pracovat s předstihem, starostlivost, přesnost a pečlivost, schopnost se ovládat a prozíravost.

Profesionální chování vězeňského zaměstnance by mělo být vždy chováním odpovědným) a proto je důležitým faktorem i *efektivnost*, která se zpravidla specifikuje jako výkonnost a účinnost, přičemž výkonnost má spíše aspekt kvantitativní, účinnost má i aspekty kvalitativní.

Do rozboru **profesionálnosti** je třeba zahrnout i prožitkové kritérium, kdy je nutno odpovědět na otázku „když zaměstnanec vězeňské služby pracuje efektivně a odpovědně, je současně spokojený?“. Člověk při práci může prožívat uspokojení z pracovní činnosti, z pracovního výtvoru, ze společenských kontaktů nebo z vlastního společenského postavení v práci. (Mařádek, 1994, s. 18 - 19)

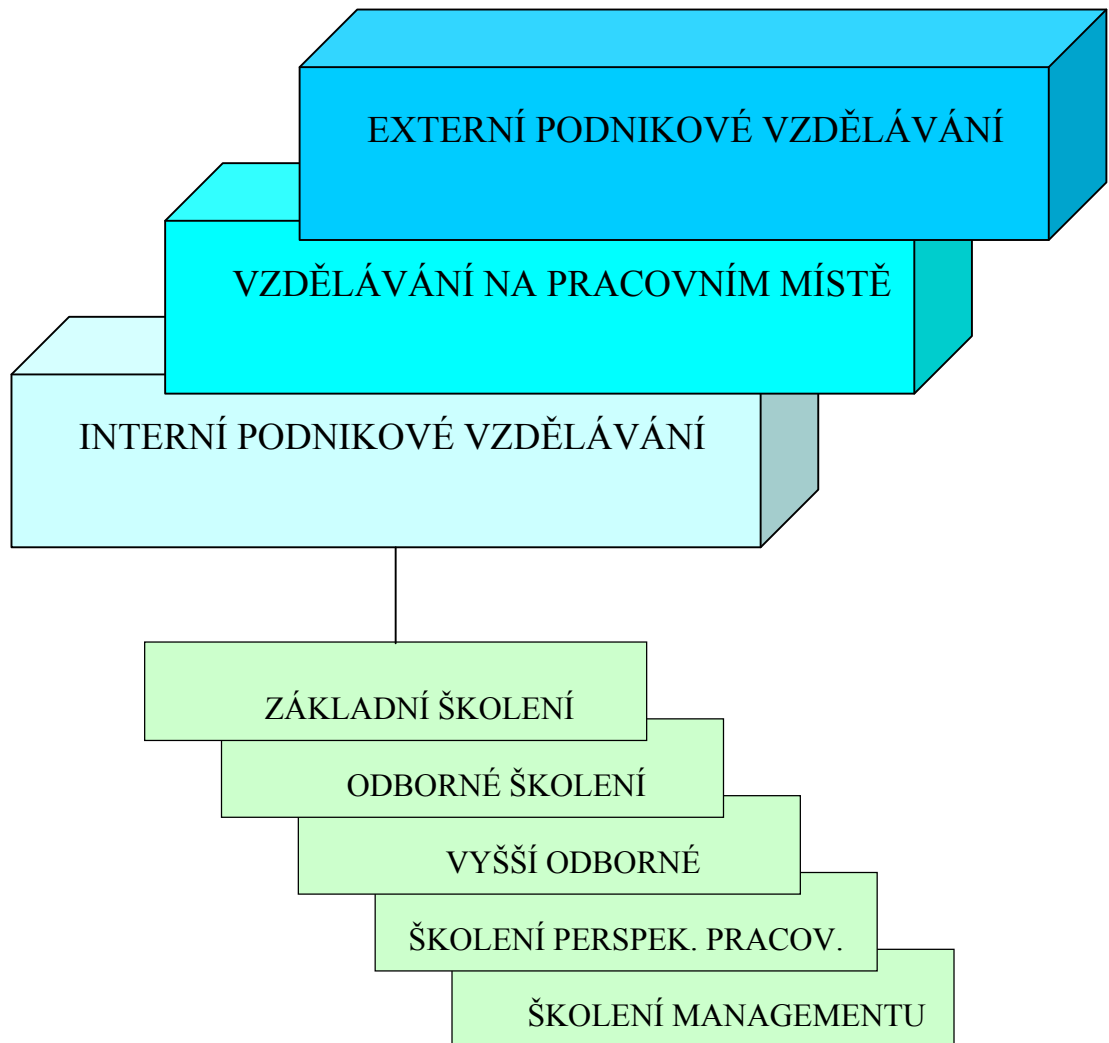
Uspokojení z pracovního výtvoru nemá v penitenciární realitě význam, ale ostatní typy uspokojení se jeví určitě jako podstatné.

Moderní koncepce vzdělávání má odpovědět na tyto otázky:

- a) Jaké vzdělání má být zabezpečeno?
- b) Komu má sloužit?

- c) Jakým způsobem?
- d) Kým? Kdy? Kde?
- e) S jakými náklady?

Má také zahrnovat *tři* základní složky: interní podnikové vzdělávání, vzdělávání na pracovním místě a externí podnikové vzdělávání.



Základní školení v rámci *interního podnikového vzdělávání* má za cíl poskytnout novým pracovníkům základní informace o organizaci, seznámit se základními zákony a předpisy, normami jednání apod. Odborné (vyšší odborné) vzdělání vychází vstříc požadavkům vyšší kvalifikace pracovníků vzhledem k rozvoji techniky, informačních systémů a dalších oblastí, souvisejících s chodem instituce. Nezbytnou součástí interního vzdělávání je školení managementu a perspektivních pracovníků, připravujících se na řídicí funkce. (Juzl, 1999, s. 28)

Vzdělávání na *pracovním místě* představuje moderní trend profesního vzdělávání zaměřený zejména na aplikaci teoretických vědomostí, formování profesních dovedností a upevňování pracovních návyků. Přitom jsou používány různé metody od těch klasických (instruktáž, exkurze, stáže), až po v praxi již déle používaných (rotace práce a funkce, asistování), či zcela moderní (coaching, mentoring, counseling).

Externí podnikové vzdělávání spočívá ve vysílání pracovníků do kurzů a vzdělávacích institucí jiných zařízení nebo škol. Přínosem těchto akcí je skutečnost, že externí lektori mají zpravidla širší přehled o jiných odvětvích a oborech.

Z tohoto pohledu lze celoživotní vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR rozdělit do několika úrovní:

- 1. úroveň** tvoří základní vzdělání, probíhající formou nástupních kurzů a nástupního školení pro všechny nové zaměstnance Vězeňské služby ČR.
- 2. úroveň** je tvořena systematickým školením ve věznicích a vazebních věznicích v rámci nového koncipovaného programu profesní přípravy. Součástí je doplňování znalostí formou řízeného samostudia a následně pravidelné prověření získaných znalostí a individuální zvyšování fyzické kondice a dovedností z oblasti sebeobrany.
- 3. úroveň** představuje studium na civilních středních a vysokých školách, kde si zaměstnanci individuálně doplňují vzdělání, požadované pro vykonávanou funkci.
- 4. úroveň** vytváří možnost rozšíření vzdělání formou postgraduálního studia a atestacemi na výše uvedených školách.
- 5. úroveň** tvoří specializační, doplňující a zdokonalovací kurzy prováděné v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR.
- 6. úroveň** je nadstavba, kterou tvoří stáže, účast na odborných instrukčně metodických zaměstnáních, publikační a lektorské činnosti.

Cílem kurzů celoživotního vzdělávání, organizovaných Institutem vzdělávání Vězeňské služby ČR je získat nové poznatky a dovednosti z odborné oblasti profesní etiky, práva, psychologie a vhodné komunikace. Přínosem má být i zlepšení vnímavosti k sobě i ostatním lidem a zkvalitnění interpersonálních dovedností, které absolventům usnadní jednání jak s vězni, tak i se spolupracovníky.

Kurzy jsou organizovány periodicky, a jsou určeny pracovníkům podle funkce, kterou vykonávají.

Celoživotní vzdělávání je pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivce pracujícího ve Vězeňské službě ČR, permanentní zvyšování jeho vzdělanosti a morální úrovně.

K vyvolání a posílení zájmu o toto vzdělávání je třeba vytvořit podmínky pro působení vnitřní i vnější motivace zainteresovaných pracovníků. Toto lze realizovat finančním ohodnocením, prostřednictvím kariérního řádu, zvýšením prestiže apod.

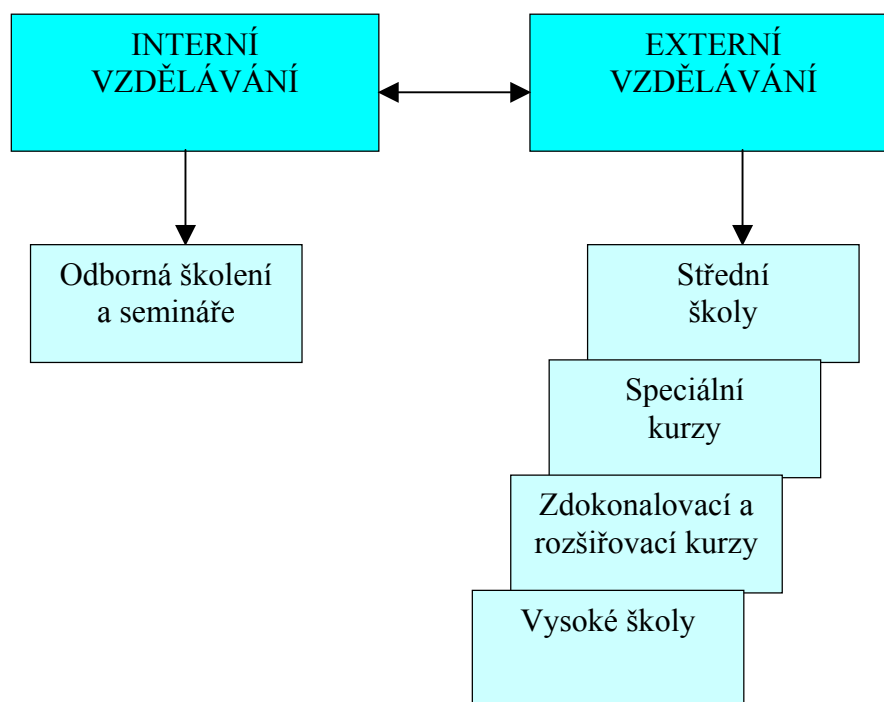
2.2 Organizace a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance Vězeňské služby České republiky

Plán celoživotního vzdělávání by měl vycházet především ze současných aktuálních potřeb a také možností Vězeňské služby ČR a měl by respektovat všechna doporučení Evropských vězeňských pravidel, která se týkají výběru a profesní přípravy pracovníků ve vězeňství.

Stupeň požadovaného vzdělání zaměstnanců Vězeňské služby ČR je stanoven Katalogem funkcí upraveným v Nařízení vlády č. 104/2006, kterým se stanoví katalog činností ve všech ozbrojených sborech a ve kterém je jednoznačně stanovena úroveň vzdělávání, jaké musí zaměstnanec dosáhnout pro danou funkci. V současnosti není již vůbec možné přijímat do Vězeňské služby ČR zaměstnance se základním či středním odborným vzděláním, které není zakončováno maturitní zkouškou. Znamená to tedy, že jsou náborem výhradně absolventi oborů ukončených maturitní zkouškou a vysokoškoláci s bakalářským nebo magisterským titulem a u některých funkcí (lékař, psycholog) i s titulem doktorským. Realizaci tohoto vzdělávání zabezpečují „civilní“ střední a vysoké školy.

Základní myšlenka současné koncepce vzdělávání byla koncipována již v roce 1993, kdy se začalo hovořit o *celoživotním vzdělávání* všech pracovníků Vězeňské služby ČR, tedy příslušníků i občanských zaměstnanců počínaje funkcí ředitele, přes střední velitelské funkce, až po funkci řadového strážného. (Mikula, 1994, s. 9)

Struktura celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR



Profesní vzdělávání všech pracovníků Vězeňské služby ČR zajišťuje Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR se sídlem ve Stráži pod Ralskem, který v současnosti disponuje třemi pracovišti a sice Institutem vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem, Vzdělávacím střediskem Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR Kroměříž a Kabinetem dokumentace a historie Praha.

Kabinet dokumentace a historie vězeňství se sídlem v Praze na Pankráci provádí historickovědeckou srovnávací činnost mající vztah k vězeňství a podílí se na přímé výuce v nástupní a dalších odborných vzdělávacích kurzech. Zároveň je důstojným reprezentantem Vězeňské služby ve vztahu k zahraničním a domácím delegacím a oficiálním návštěvám.

Činnost Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR je zakotvena v NMS č. 1/2002 a NGR č. 26/2001 ve znění NGR č. 50/2001. Institut je resortním vzdělávacím zařízením s celorepublikovou působností, které zajišťuje profesní teoretickou a praktickou přípravu příslušníků a občanských pracovníků.

Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR není však součástí odtrženou od společenského a kulturního dění a je v úzkém kontaktu s jinými vzdělávacími institucemi, např. s *vysokými školami* (Univerzita Karlova v Praze, Masarykova univerzita v Brně, Univerzita Palackého v Olomouci, Technická univerzita v Liberci) a *rezortními školami* (Justiční škola v Kroměříži, školy Ministerstva vnitra, Policejní akademie Praha), ústavy,

úřady státních i nestátních organizací (Psychiatrická léčebna Horní Beřkovic, Psychiatrická léčebna Kroměříž, K-centrum Mukařov, Středisko psychologických služeb Brno). Kromě toho institut přímo spolupracuje s městskými úřady ve Stráži pod Ralskem a Kroměříží i policií v obou těchto městech.

Základní úroveň vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR tvoří **nástupní kurzy**, ve kterých jsou nově nastupující příslušníci nebo občanští pracovníci seznamováni se základy práva a společenských věd, základními předpisy Vězeňské služby ČR, čímž získávají základní odborné znalosti v této oblasti.

Nástupní kurzy jsou rozděleny do **dvou** typů:

- *nástupní kurz typu „A“* – pro příslušníky ve služebním poměru bez rozdílu služebního zařazení,
- *nástupní kurz typu „B“* – pro občanské pracovníky vězeňské služby ČR v pracovním poměru.

Nástupní kurz typu „A“ počítá s všestrannou přípravou příslušníků Vězeňské služby ČR. Učební plán je sestaven tak, aby nastupující příslušník bezpečně ovládal zákony, řády, předpisy a nařízení upravující výkon služby Vězeňské a justiční stráže a kromě dovedností a osobních kvalit respektoval práva osob ve výkonu vazby a výkonu trestu a dbal na jejich dodržování, orientoval se v našem právním řádu, ovládal právní normy vymezující činnost Vězeňské služby ČR a zacházení s odsouzenými, měl přehled o současných trendech ve vězeňství a metodách práce s uvězněnými, uměl při práci s vězni uplatňovat znalosti z psychologie, základní etické zásady a pravidla kulturního chování a dodržoval zásady profesní etiky a svým jednáním a svými postoji přispíval k vytváření dobrých vztahů na pracovišti.

PREFERENCE TYPU STŘEDNÍCH ŠKOL PRO UVEDENÉ FUNKCE

vzorek 96 respondentů

ředitelé, vedoucí oddělení, jejich zástupci

Typ školy	Funkce					
	Strážný		Dozorce		Vychovatel	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Gymnázium	36	37,5	56	58	11	11,5
Pedagogická SŠ	5	5,2	23	24	80	83,3
Technická SŠ	40	41,7	11	11,5	1	1
Umělecká SŠ	1	1	2	2,2	3	3,2
Odborná SŠ	14	14,6	4	4,3	1	1
CELKEM	96	100	96	100	96	100

Preference první priority je často určována na základě již absolvovaného kurzu, kdy u zaměstnanců vzroste pocit významnosti problematiky. Počet respondentů nemá, vzhledem k rozdílným druhům kurzů výraznou vypovídací hodnotu, přesto ukazuje na skutečnost, že potřebnost „kurzu problematiky Evropské unie“ je u jednotlivých respondentů hodnocena na předposledním nebo posledním místě, a ani v jednom případě nebyla hodnocena ve 2., nebo 3. prioritě. 30 % respondentů se domnívá, že pro výkonné funkce není rozhodující typ středoškolského vzdělání s maturitou a projevil se i názor, že pro funkci „strážný“ dostačuje střední vzdělání **bez maturity** (v ojedinělých případech i základní vzdělání). Jako důvod tohoto požadavku je uváděno, že maturanti se již „cítí“ na vyšší funkci a že se jedná de facto o degradaci, stagnaci a úpadek dosaženého vzdělání (maturity).

Jeví nezbytné odpovědět na otázku: KDE „získat“ maturitu při přechodu na vyšší funkci? Vyskytují se požadavky na zřízení střední odborné školy Věžeňské služby ČR. Všeobecně panuje názor, že u všech kategorií zaměstnanců Věžeňské služby ČR záleží především na charakteru konkrétního člověka a vše ostatní se od jeho charakteru odvíjí. (Hájek, 1994, s. 49 – 50)

Tolik tedy o ideách, které lze vyčíst z odborných publikací produkovaných Generálním ředitelstvím Vězeňské služby ČR a z odborných časopisů, jako je např. bohatě fotografiemi doprovázené České vězeňství.

2.3 Zahraniční zkušenosti

Již dlouho před samotným vstupem České republiky do Evropské unie vzrostl zájem jednotlivých institucí Evropské unie o české vězeňství, a to v kontextu porovnávání její koncepce s koncepcemi jednotlivých států nejen EU, ale i celé Evropy. Důležitost práce zaměstnanců věznic na všech stupních je stále více uznávána Radou Evropy a jejími členskými státy.

Viditelným důsledkem je zvláštní důraz, který Rada Evropy klade na statut a roli vězeňského personálu při formování nové, třetí části Evropských pravidel pro zacházení s vězni, která pod názvem **P e r s o n á l** v pravidlech 51 až 63 (viz Příloha č 2.) obsahuje hlavní myšlenky náboru, výběru, výcviku, statutu a role vězeňského personálu.

Zkušenosti se vzděláváním pracovníků vězeňství jiných zemí jsou velice různorodé a přístupy těchto zemí k dané problematice jsou odvislé od místních podmínek, od jejich určitého historického vývoje, a od obecného přístupu té které společnosti k pachatelům trestné činnosti.

Například ve **VELKÉ BRITÁNII** je zájem o státní službu, tedy i službu ve vězeňství, značný. Od podání žádosti uchazeče k přijetí na zkušební dobu uplyne nejméně půl roku. Tato doba bývá využita k nashromáždění potřebných materiálů o uchazeči, rozhodných pro jeho přijetí. Prověřování je velmi důkladné, zaměřené na dosavadní praxi, vzdělání, angažovanost ve společenském životě apod. Kritéria jsou velmi náročná a jsou prakticky stejná pro ženy i muže.

Zpravidla se nerespektuje žádost uchazeče o službu do konkrétního ústavu, ale uchazeč často bývá zařazen tam, kde jej vězeňská služba právě potřebuje. Vzhledem k volnému trhu s byty a jejich relativnímu dostatku se tento přístup prakticky nejeví být problémem.

Po přijetí na **zkoušku** je zařazen uchazeč v *civilním oděvu* k seznamování s prostředím, kdy vykonává službu ve věznici s cílem seznámit se s obsahem práce, která ho v budoucnu čeká. Po 14-ti dnech nastupuje do *devítitýdenního* nástupního kurzu a teprve po nástupu do tohoto kurzu jsou uchazeči vybaveni uniformou a dalšími pomůckami pro výkon služby.

Základní nástupní kurz je zde rozdělen na *dvě* části, když prvních čtrnáct dní je tzv. *testovacích*, kdy se zjišťuje, zda uchazeč skutečně splňuje předpoklady pro práci ve vězeňství. O náročnosti tohoto období svědčí skutečnost, že až desetina uchazečů nesplní požadavky a je s nimi ukončen pracovněprávní vztah. Tím je docíleno vysokého standardu pracovníků. *Výuková* část je zásadně praktická s nezbytnými teoretickými vložkami. Klasická výuka v učebnách, kde učitel přednáší a studenti píšou se neprovádí, ale studenti dostávají denně namnožené texty za uplynulý den, které večer prostudují. Zkoušení se provádí pomocí písemných testů a pohovorů.

Základním kritériem úspěšného absolvování kurzu je osvojení *vyvážených* psychologických a sebeobraných dovedností. Absolvent musí umět zvládnout modelové situace a komunikaci s vězni, prvky sebeobrany a týmové práce.

Dosažené předchozí vzdělání není rozhodující pro délku nástupního kurzu a služební zařazení. Rozhodujícím kritériem je praktický výkon služby a kvalita dosažených znalostí, zejména schopnost komunikovat s vězni a řešit krizové situace. (Mezník, 1993, s.10 – 11)

Pro vzdělávací proces zaměstnanců Vězeňské služby ČR je přínosným vzorem systém vzdělávání vězeňské služby v *NĚMECKU*, po jehož sjednocení vyvstal problém jednotného názoru na poslání zaměstnanců vězeňské služby původních a nově vzniklých spolkových zemí.

Zákon o vězeňství, jednotný pro celou SRN, je ve svém naplňování záležitostí jednotlivých spolkových zemí. Každá spolková země (kromě dvou, které jsou svobodnými státy) má jednu školu pro pracovníky vězeňské služby, která plní *dva stěžejní* úkoly, a sice zajišťuje vzdělávání a přípravu *střední* služby vězeňských pracovníků (*MITTLEHREDIENST*) pro všechny vězeňské ústavy v zemi a zabezpečuje následné školení, další vzdělávání a účelové kurzy pro pracovníky zařazené ve střední, povýšené i nejvyšší služby.

V systému **profesní kariéry** jsou čtyři stupně odborné úrovně:

První stupeň je základní úroveň, v jejímž rámci má personál na starosti převážně technické záležitosti a ochranu. Kvalifikačním předpokladem je zde absolvování základní školy.

Druhý stupeň (střední služba), pro kterou je jako nezbytný kvalifikační předpoklad úspěšné zvládnutí základní školy a ukončení některého druhu střední školy, úspěšné zvládnutí specializovaného tréninku ve škole pro pracovníky vězeňské služby.

Třetí stupeň tvoří vychovatelé, kteří kromě obligatorního zvládnutí základní školy musí úspěšně absolvovat i střední školu s maturitou a absolvovat odborné školy pro pracovníky vězeňské služby.

Čtvrtý stupeň, jako stupeň nejvyšší, předpokládá splnění požadavků prvních třech stupňů a absolvování státní vysoké školy s možností specializace i pro vězeňství.

Škola v rámci dalšího vzdělávání rovněž zajišťuje proškolení a odborné vedení *supervizorů*, kteří vedle své vlastní práce podle svého zařazení ve věznici pomáhají při výcviku novým pracovníkům, čekatelům na přiznání *definitivy* ve státní službě.

Každý praktikant musí projít 13-ti pracovišti (strážní stanoviště, brána, sklad, kuchyně apod.), a na konci svého praktického výcviku dělá praktickou zkoušku, která je součástí jeho celkového hodnocení.

Teoretická výuka zahrnuje 630 vyučovacíh hodin, kdy 160 hodin zaujímá výuka právních znalostí a základů trestního práva, 125 hodin problematiky správního práva a správních záležitostí, 105 hodin zacházení se zbraní a sebeobranu beze zbraně a 240 hodin z oblast sociálně psychologických změn.

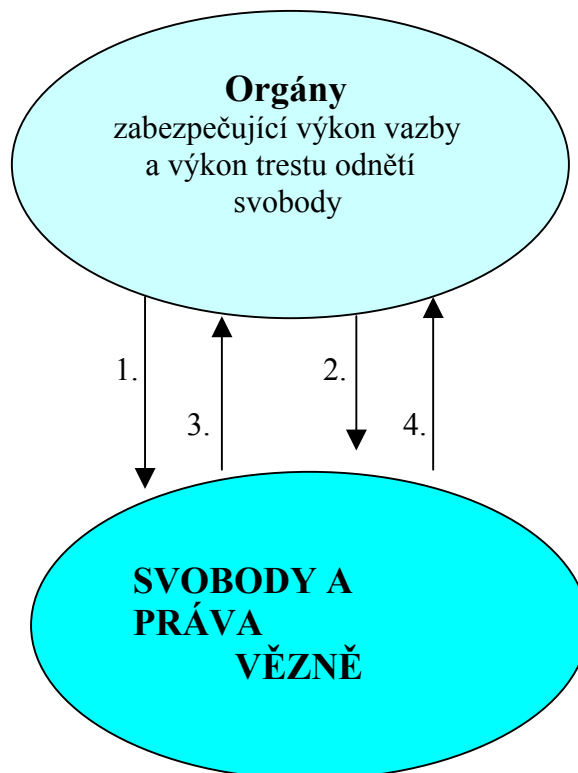
Závěrečnou zkoušku čekatelé skládají ze šesti předmětů formou jedné dvouhodinové a jedné čtyřhodinové písemné práce.

Po sjednocení Německa bylo nezbytné provést v nových spolkových zemích rekvalifikace vězeňských pracovníků. Během rekvalifikačních kurzů, kterými museli projít všichni bez rozdílu dosavadní délky služby bylo třeba rozebrat a ujasnit základní vztahy mezi vězni a pracovníky vězeňské služby a proto bylo nutno stanovit konkrétní povinnosti, oprávnění a práva jak ze strany vězňů, tak vězeňského personálu.

Z tzv. bezpodmínečných povinností lze vyjmout např. povinnost poskytovat vězni stravu, lékařskou péči, korespondenci apod., z podmíněčných pak některé výhody závislé na chování vězně za současného respektování jeho práv.

Oprávnění (kompetence) se pak dávají zejména do souvislosti s oprávněními k provádění zákroků tj. zásahy do práv a svobod vězně, které vězeňské orgány *mohou a musí* zabezpečovat (jejich prosazování není svévole, ale plnění povinností).

Práva vězně a výčet jeho povinností jsou pak taxativně vyjmenována v samostatných právních dokumentech.



System rekvalifikací (např. v Sasku) je postaven na „**stavebních kamenech**“, což je uznávaný a výstižný pojem (Siegfried Bayer ředitel institutu vzdělávání v Saské Kamenici).

Každý „stavební kámen“ má svoje téma, svůj cíl a otázky, které si každý musí zodpovědět. S každým vyšším stupněm dochází ke specializaci, a tedy i zvýšení počtu jednotlivých „kamenů“ ve vrstvě.

Schematicky to lze vyjádřit takto: _____

4.SK	4.SK	4.SK	4.SK	4.SK	4.SK
3.SK	3.SK	3.SK	3.SK	3.SK	3.SK
2. SK		2.SK		2.SK	
1. STAVEBNÍ KÁMEN (SK)					

4. STAVEBNÍ KÁMEN

TÉMA : Konkrétní jednání na konkrétním stanovišti.

CÍL : Co znamená téma 1, 2, 3 pro mne osobně?

OTÁZKA : Co je předmětem spolupráce s dalšími pracovníky vězeňského ústavu?

3. STAVEBNÍ KÁMEN

TÉMA : Konkrétní role členů instituce v mezích právních vztahů.

CÍL : Praktické uplatňování právních vztahů mezi vězeňskými orgány a vězni.

OTÁZKA : Co je mým pracovním polem?

Jaká jsou zde pole vzájemného napětí?

2. STAVEBNÍ KÁMEN

TÉMA : Uskutečnění „obrazu člověka“ ve vztazích mezi lidmi.

CÍL : Změna interakce mezi lidmi (místo MY chápat JÁ).

OTÁZKA : Jaké úkoly mají pracovníci na úsecích?

a) na úrovni *střední* služby ve výkonu vazby a trestu

b) na úrovni *vyšší* služby ve výkonu vazby a trestu a ve správní práci

1. STAVEBNÍ KÁMEN

TÉMA : Pohled na „obraz člověka“.

CÍL : Změnit obraz o vězni.

OTÁZKA : Co je mou úlohou?

Co je mou odpovědností?

Jaký význam má moje funkce pro vězně?

Už druhý „stavební kámen“ je rozdělen na podskupiny, pro každou je zpracován speciální obsah, odpovídající jejich zaměření a úrovni práce. Ve druhém „patře“ tedy už vedle sebe vlastně leží **tři** „kameny“, a sice kurz pro pracovníky všeobecné střední služby, kurz pro pracovníky střední služby – správní aparát a kurz pro pracovníky vyšší služby – specialisté a právní aparát. (Vaňák, 1993, s. 13 – 14)

V **NORSKU** je přípravě a vzdělávání personálu věnována mimořádná pozornost a důraz je kladen na komplexní připravenost k práci ve vězeňské službě.

Studium trvá tři roky a všichni uchazeči musí naplňovat minimálně středoškolské vzdělání. Studium je postaveno na úroveň našeho bakalářského vzdělávání na univerzitách. Během studia bere posluchač plat, ale zároveň platí určitou částku na své studium.

Důraz je kladen zejména na právní znalosti, otázky trestního a procesního práva, pedagogiku, kriminologii a psychologii, fyzickou přípravu, práci na počítačích a výuku jazyka, zpravidla angličtiny.

Na konci každého roku se skládají postupové zkoušky, na závěr celého studia pak zkouška závěrečná. Obsahovou součástí třetího roku studia je praxe v určené věznici.

Ve výuce *psychologie* je snahou naučit personál správně komunikovat s vězněm, je prováděn výcvik komunikačních dovedností, asertivity, výcvik ve zvládnání stresu, řešení krizových a konfliktních situací.

Po čtyřech letech od ukončení školy probíhá postupně pro všechny absolventy jednotýdenní kurz, který by měl sloužit k tzv. znovunabytí a získání nové motivace a seznámení pracovníků s novinkami a s novými přístupy. (Kohoutek, 1998, s. 25 – 26)

V **DÁNSKU** jsou do vězeňské služby přijímáni jen absolventi středních škol s maturitou, do specializovaných funkcí (zdravotní personál, vedoucí referátu, učitelé apod.) absolventi vysokých škol.

Žadatelům jsou v obsáhlém pohovoru vysvětlovány zásady práce ve věznici, a posléze jsou vybaveni materiály, které mají prostudovat. Po vykonání písemné zkoušky a psychologického vyšetření jsou žadatelé pozváni k dalšímu pohovoru, a teprve na jeho základě je přistoupeno k výběrovému řízení. Předpokladem pro přijetí je znalost cizího jazyka, nejčastěji angličtiny nebo němčiny.

Vzdělávání nových pracovníků je rozvrženo do tří let. Úvodní kurzy jsou desetitýdenní. Z nástupních kurzů přecházejí do řízené praxe, a po dvou až třech měsících praxe odcházejí do vzdělávacího střediska, kde absolvují specializované kurzy a metodiky

trávení volného času odsouzených, administrativy, psychologie, trestního práva, výpočetní techniky, pracovní výchovy apod., přičemž každému tématu je věnován *jeden* týden školení. Z celkové tříleté zkušební doby je řízená praxe cca osmnáct měsíců, zbytek je věnován teoretické výuce. Závěrem zkušební doby absolvují posluchači pohovor a závěrečnou zkoušku, a teprve po jejím složení je jim přiznána schopnost samostatné práce.

Další vzdělávání je považováno za nezbytné, ale je ponecháno na *dobrovolnosti* každého pracovníka, v jaké oblasti se chce vzdělávat. Každoročně je organizováno až 25 dvou až pětidenních kurzů. *Povinné* kurzy jsou pořádány pro *každého* pracovníka vězeňské služby jednou za pět let v rozsahu šesti dnů s cílem udržet znalosti nezbytné pro výkon služby na požadované úrovni. Pro vedoucí pracovníky jsou organizovány povinné kurzy z řízení, práva, psychologie, psychiatrie, výpočetní techniky, filozofie, cizích jazyků apod. (Mezník, 1994, s. 36 – 37)

Ve všech zmíněných zemích je vzdělávání vězeňského personálu chápáno jako **celoživotní** vzdělávání, a jeho přípravě je věnována mimořádná pozornost, spočívající především *v náročném výběru uchazečů*, zejména ve vzdělání, fyzické i psychické zdatnosti s přesně stanovenými a důsledně dodržovanými kritérii přijetí. Významným se jeví i požadavek znalosti cizího jazyka. Dále ve *vytváření dobrých studijních podmínek*, jak ve školících střediscích, tak i ostatních školách s dostatkem školících pomůcek a techniky, *v dobře zpracované metodice přípravy*, upřednostňující praxi, psychologickou přípravu a komunikativnost, zvládání stresu a řešení krizových situací a *jasně vytyčené perspektivě* zaměstnanců vězeňské služby při splnění požadovaných kritérií, v motivaci jejich jednání a v podpoře profesní prestiže.

3 SPECIFIKA PRÁCE S MLADISTVÝMI DELIKVENTY

3.1 Obecné pojetí problematiky

Pokud se jedná o kriminalitu osob mladších osmnácti let, jejich podíl na páchání trestné činnosti v minulých letech opravdu vzrůstal, nyní lze růst trestné činnosti páchané osobami mladistvými považovat za stagnující, ale statistické údaje popisující tuto problematiku rozhodně nelze považovat za uspokojivé. V souvislosti s tímto faktem se stále častěji hovoří např. i o legislativní možnosti snížení hranice trestní odpovědnosti u občanů z patnácti na čtrnáct let.

S ohledem na skutečnost, že v naší zemi je spácháno ročně kolem 300 tisíc trestných činů a zhruba 18 tisíc z nich lze přičíst na vrub mladistvým pachatelům, což činí zhruba 17 % z celkové kriminality řešené policií ČR, nelze se těmto legislativním úvahám ani divit. Dalších 6 % z celkového objemu trestné činnosti mají totiž na svědomí pachatelé mladší 15-ti let. (Vacek, 1999, s. 11)

Kriminalitu obecně neboli zločinnost pak chápeme jako společenský jev, kterým se rozumí souhrn trestné činnosti v určité oblasti za určité období.

Na to, že je trestná činnost vůbec páchána, má vliv několik faktorů. Tyto faktory se dají rozlišit na *vnější* a *vnitřní* (působící na potencionálního konzumenta zevnitř nebo z vnějšku). Mezi vnější faktory lze zařadit hlavně účinky alkoholových i nealkoholových drog a působení okolního prostředí na jedince, ve kterém je zahrnut jak vliv part, tak způsob výchovy dětí v rodinách a sociální podmínky domácností, ve kterých mladí lidé vyrůstali a vyrůstají. Mezi endogenní neboli vnitřní faktory se zpravidla řadí vrozené dispozice dětí a mladistvých jako například temperament, či případné genetické choroby nebo poruchy osobnosti a také momentální stav lidské psychiky. V souvislosti s těmito posledními dvěma jmenovanými pojmy pak orgány činné v trestním řízení hovoří o motivu a pohnutce, mající vztah ke spáchané trestné činnosti. (Mařádek, 1994, s. 18)

Mladiství delikventi a delikventi věkem blízcí k věku mladistvých tvoří nemalou skupinu osob ve výkonu trestu a vazby v našich věznicích. Jak ve výkonu vazby, tak ve výkonu trestu odnětí svobody je jejich ubytování realizováno separovaně od ostatních vězňených osob (žen a dospělých odsouzených). Ve výkonu vazby jsou jejich cely zvlášť označeny a v rámci výkonu trestu bývají ubytovávaní odděleně ve věznicích s poněkud odlišným režimem, jak je striktně stanoveno i v zákoně o výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody.

Tento postup je souladný s tezemi zákona č. 218/2003 Sb., tedy zákona o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže (zákon o soudnictví ve věcech mládeže), který akcentuje na realizaci výchovných, případně převýchovných kroků a opatření v souvislosti s mladistvými pachateli trestných činů, na rozdíl od práce s „dospělými“ delikventy, kde jako důležitější účele výkonu trestu odnětí svobody vystupuje do popředí jeho restriktivní charakter a převýchova delikventa je již považována za poněkud méně realistickou záležitost.

Jen pro ilustraci jsou v zákoně o soudnictví ve věcech mládeže stanoveny, kromě apelace na nutnost využití všech možností výchovného působení na osobu mladistvého delikventa ze strany soudu a ostatních účastníků trestního řízení, i změny oproti klasickému trestnímu zákonu v institutech, které se bezprostředně dotýkají větších možností výchovného působení na mladistvého delikventa ze strany jeho rodiny (pokud tento delikvent nějakou má a pokud tato rodina o něj jeví relevantní zájem). Dále jsou v tomto zákoně obsažena ustanovení mající sloužit zvýšené ochraně osobnosti mladistvého obviněného, příp. odsouzeného a mělo by tak docházet na základě těchto úprav k omezení možností difamace jeho a jeho rodiny ze strany okolí v místě jejich bydliště.

Právě z důvodu akcentace výchovného působení na mladistvé delikventy byl tento samostatný zákon (č. 218/2003 Sb.) koncipován a tím došlo ke stanovení poměrně odlišných pravidel pro posuzování a sankcionování trestné činnosti tohoto specifického okruhu delikventů, tedy odlišné realizaci nejen výkonu trestu odnětí svobody dle zákona č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody, ale i samotné realizace ukládání trestů, kde je trest odnětí svobody považován za nejzazší opatření, které lze realizovat v případě, že výchovná působení soudu se po vyčerpání opatření, která lze vzhledem k uložení nepodmíněného trestu odnětí svobody jeví jako preventivní nebo výchovná, jeví jako neúčinná.

Má se totiž již dávno za prokázané, že preventivní opatření jsou daleko levnější než následné řešení pomocí represivních postihů pachatelů trestné činnosti. Prevence kriminality by měla být nejdůležitější zbraní v boji proti patologickému chování mládeže. Nelze totiž spoléhat pouze na ochranu společnosti, kterou by měli zajišťovat příslušníci policie, prokurátoři, soudci či pracovníci vězeňské služby, ale důraz by měl být kladen na možnost ozdravení rodinného prostředí. (Vacek, 1999, s. 11)

Pokud prevence přes veškerou snahu selže a dojde k internaci jedince do nápravného zařízení, pak ve snaze o (pře)výchovu jsou uplatňovány principy skupinové dynamiky a to ať už jsou označovány jako skupinová psychoterapie nebo skupinová

psychogogika. Jsou užívány diskusní skupiny, různé skupinové postupy s využitím neverbálních projevů, arteterapeutické, muzikoterapeutické a jiné techniky. Nosným se v prostředí věznic, ale i obdobných ústavů jeví zavádění principů terapeutické komunity a režimové léčby.

Hlavním cílem práce s mládeží je zajistit osobní rozvoj jedince prostřednictvím sociální výchovy. Rozhodující součástí je podpora mladých lidí v tom, aby přijali odpovědnost za své chování. Mladí lidé by měli mít možnost angažovat se v rozmanitých aktivitách a měli by za svou účast nést zodpovědnost. Je proto třeba vytvořit klima rovnováhy mezi uplatňováním kontroly nad mladými lidmi a umožněním, aby si sami řešili své záležitosti. Je důležité, aby se naučili nést zodpovědnost za své jednání, včetně takového, kterým je překračován zákon. Mladí lidé potřebují pocit, že jsou užiteční, že jsou oceňováni a že mají svoji hodnotu. (Vacek, 1999, s. 11)

Dalším specifikem práce s mladistvými delikventy se jeví snaha o zapojení rodiny mladistvého do (pře)výchovného procesu, která se dařit může a nemusí. Není ani tak důležité zda je rodina úplná, ale jak funkční jsou vztahy mezi jejími členy. Naproti tomu však stále platí, že neúplná rodina (zejména rodina s absentujícím otcem) se statisticky významně častěji vyskytuje jako charakteristika rodinného zázemí u delikventních osob. Ať úplná nebo neúplná rodina vždy významně formuje osobnost člověka, existují (nebo aspoň by měly existovat) v ní důvěrné vztahy a citové vazby. Výchova může ovlivnit, jak bude člověk v životě uznávat a ctít autority, jak bude lidem důvěřovat, jaké si vytvoří názory na svět a hodnoty, jak bude vycházet s ostatními apod. Velice přitom bezpochyby záleží na přístupu rodičů.

Je to totiž právě rodinné zázemí a to ať afunkční nebo dysfunkční, které poskytlo a stále poskytuje mladistvému pachateli kulturní a sociální vzorce, na základě kterých on participuje na společenském dění kolem sebe. Pokud se podaří s rodinou mladistvého navázat spolupráci, naskýtá se možnost realizace změn v těchto rodinách a úpravy vztahů i uvnitř ní i navenek, což by se mělo odrazit i v pojmání sociálního okolí samotným mladistvým delikventem.

Veškerý personál přicházející do bezprostředního kontaktu s mladistvými odsouzenými, ale i obviněnými by měl být speciálně proškolen pro práci s tímto okruhem pachatelů. Mezi nejnebezpečnější aspekty této práce lze jednoznačně zařadit impulsivitu mladistvých osob všeobecně, kdy mladistvá osoba nebývá zpravidla schopna domýšlet důsledky svého jednání a rozhoduje se většinou zbrkle, tedy bez patřičného uvážení a

uvědomění si možného dopadu svého konání, a v tom lze spatřovat zvýšenou rizikovitost této profese. (Vacek, 1999, s. 12)

Za zcela samostatnou kapitolu v oblasti práce s mladistvými osobami lze považovat problematiku interakce mladistvých delikventů s omamnými a psychotropními látkami. Návykové látky a mládež jsou dnes bohužel celospolečenským problémem a právě proto je třeba se s výskytem těchto látek v kontextu se společností vypořádat co možná nejlepším způsobem tak, aby nedošlo pokud možno k žádným společenským škodám, nebo alespoň ke škodám, které by bylo možno více méně akceptovat. Způsob přístupu k řešení problematiky souvislosti návykových látek, dnešní mládeže a trestné činnosti je dnes zejména v politice často spíše zneužíván k prosazování partikulárních zájmů a nemůže tedy s největší pravděpodobností vést k akceptovatelnému zlepšení stávající situace v dané oblasti. Geniální a jednoduchá řešení jsou nastiňována pravidelně v souvislosti s blížícími se volbami do Poslanecké sněmovny, případně do Senátu. (Sierosawski, 2004, s. 16)

Postoj společnosti k omamným a psychotropním látkám lze spatřovat jako odraz jejího postoje k alkoholovým drogám. Česká republika je trvale řazena mezi národy s nejvyšší spotřebou alkoholu na hlavu. Podle posledních statistických výzkumů začínají dokonce české děti s alkoholem v evropském měřítku mezi prvními a v konzumaci samotné jsou pak na třetím místě po Dánsku a Rakousku. Češi pijí alkohol čím dál víc a naše společnost zdravotní a sociální rizika požívání alkoholu podceňuje. O mnoho více alarmující se však jeví skutečnost, že polovina dospívající mládeže pije alkohol prakticky denně.

Evropská školní studie o alkoholu a jiných drogách (ESPAD) ukazuje, že užívání alkoholu je běžnou součástí životního stylu šestnáctiletých. Jakoukoliv zkušenost s pitím alkoholu má v České republice 98 % šestnáctiletých studentů. K pravidelnému pití alkoholu se přiznávají nejčastěji studenti z těch zemí, kde je zároveň nejvyšší celoživotní zkušenost užití alkoholu. V ČR patří k pravidelným konzumentům alkoholu 46 % studentů (54 % chlapců a 40 % dívek).

Od roku 1999 došlo k významnému nárůstu pravidelné konzumace alkoholu mezi 16letými, a to jak v ČR, tak s výjimkou Polska a Slovinska ve všech zemích střední a východní Evropy. V posledních 30 dnech pilo alkohol v České republice 77 % dotázaných studentů. Častou konzumaci alkoholu (přibližně každý třetí den a častěji) přiznalo celkem 13 % studentů (17 % chlapců a 10 % dívek).

Vývoj od roku 1995 naznačuje ve většině evropských zemí rostoucí častou konzumaci alkoholu mezi mládeží. Častá konzumace alkoholu u dívek má rostoucí trend a dívky se chlapcům v časté konzumaci alkoholu přibližují.

Alespoň jednou v životě bylo opilý 78 % českých studentů (obdobně také v Dánsku, Litvě, Estonsku, Ukrajině, Rakousku, Irsku a Velké Británii). Velmi častou opilost (3x a více v posledních 30 dnech) hlásilo 13 % českých studentů, ale např. 26 % Dánů a Irů, 23 % Britů a téměř 20 % studentů z Grónska a Farských ostrovů. (Presl, 2006, s. 10 – 11)

Výjimkou se zkušeností s alkoholem už nejsou ani sedmileté děti. Konzumace alkoholu v raném věku je nesmírně riziková záležitost z důvodu neblahého vlivu nejen na psychiku, ale i na fyzický vývoj dítěte a později mladého člověka. U dětí mnohem rychleji než u dospělých vzniká na omamné látce závislost. Nepoměrně větší je zde také riziko těžkých otrav. Nesrovnatelně větší je zde i nebezpečí poškození samotného mozku, protože alkohol narušuje u dospívajících vytváření nových sítí nervových buněk. Člověk, který začne požívat alkohol pravidelně ve svých dvanácti letech je ohrožen cirhózou jater mnohem více než ten, který začne nadměrně pít např. po dvacátém roce svého věku (Nešpor, 1995, s. 38).

Chování drogově závislého vězně ohrožuje nejen personál věznice, ale i další spoluvězně a konec konců i vězně samotného. Vězeňská služba má proto vypracovanou střednědobou i dlouhodobou strategii protidrogové politiky. V každé věznici funguje krizové oddělení a protidrogová poradna. Vězeňští lékaři a další specialisté provádějí vstupní diagnostiku zaměřenou i na případnou diagnostiku související se zneužíváním drog. S drogově závislými vězni je odborně zacházeno. V některých věznicích bylo zřízeno specializované oddělení léčbu drogově závislých. Problematika drog je propagována jako nedílná součást periodického vzdělávání personálu věznic, ale skutečnost není bohužel považována za tak závažnou. V posledních letech došlo k výraznému navýšení počtu psychologů, speciálních pedagogů, vychovatelů a terapeutů, z nichž mnozí se věnují právě zacházení s problémovými uživateli drog. Prováděna jsou také opatření bezpečnostního charakteru jako kontroly u vchodu do věznic i prohlídky cel za účasti speciálně vycvičených služebních psů. Snahou vězeňského personálu je zvládat tento problém tak, aby nedošlo k narušení bezpečnosti ve věznicích a aby vězni, mající problémy s drogami, opouštěli výkon trestu odnětí svobody s vědomím, že život bez drog je jedním z nezbytných předpokladů jeho úspěšné reintegrace do společnosti.

Užívání drog v případech, kdy je člověk trestán odnětím svobody, je zvláště nebezpečné, jelikož je prováděno skrytými způsoby, což velmi ztěžuje realizaci i těch nejzákladnějších bezpečnostních opatření i možnosti zásahu v případech nouze, např. při situacích ohrožujících život.

Nejnovější výzkumy ukazují, že drogová problematika se týká asi 50 až 60 % vězeňské populace. Zvláště varující je však skutečnost, že podle výzkumů prováděných speciálně školenými pracovníky má zkušenost s nealkoholovými drogami asi 82 % mladistvých vězňů, tedy v ČR lidí ve věku 15 – 18 let. Je tak stále zřejmější, že se droga stává významným kriminogenním faktorem. Výzkumem bylo nadále zjištěno, že asi 94 % vězňů, kteří drogy v životě užívali, měli s nimi první osobní zkušenost mimo vězeňská zařízení. (Hospodka, 2002, s. 48)

Nejpopulárnějšími drogami užívanými mladistvými vězni před jejich zajištěním pro potřeby vyšetřování nebo nástupem výkonu trestu odnětí svobody byly kanabinoidy (nejčastěji marihuana), stejně jako v populaci mimo prostory věznic nebo mezi školáky. V pořadí druhou nejoblíbenější drogou v této věkové skupině je pervitin. Důvodem jeho oblíbenosti je nejen nemalá variabilita možností jeho aplikace, ale především způsob projevu jeho účinků. V některých skupinách mladistvých je účinek pervitinu natolik zpopularizován, že on samotný je důvodem k jeho vyzkoušení a poté ke zneužívání. Stává se nezdání, že mladí lidé, a v tomto případě to jsou lidé ze sociálně slabších skupin (např. mladí Romové), sami dobrovolně a aktivně vyhledají dealera, což v tomto prostředí bohužel není nic složitějšího, a tak poprvé cíleně kupují a aplikují drogu. Některé způsoby aplikace drog např. šňupání první zkušenost s drogou jen usnadňují.

Odsouzení ve věznicích při porovnání s běžnou populací raději užívají amfetaminy, trankvilizéry a hypnotika, které lze i ve vězeňském prostředí sehnat bez lékařského předpisu a jejichž aplikace není závislá na nezbytných pomůckách, kterými jsou např. injekční stříkačky. Mnohem populárnější v porovnání s běžnou populací je mezi vězni užívání stimulantů, pod jejichž vlivem může docházet k nehodám a agresivnímu jednání způsobeného poruchami kontroly chování. Zde by bylo záhodno připomenout, že alespoň jako náhražka skutečných a zakázaných drog se ve věznicích odsouzenými užívá v obrovské míře silný vězeňský čaj, dále káva a registrována bývá také bývá snaha o výrobu místního druhu alkoholu.

Podle zjištění pracovníků vězeňské služby lze drogu ve vězení sehnat víceméně nahodile a každé odhalení jejich zdroje bývá důvodem k realizaci mnoha opatření. Drogy jsou dostupné ve věznicích snáze a častěji než alkoholické nápoje, jehož distribuce je zde

rovněž zakázána. Zvláště ve věkové skupině mladistvých odsouzených lze konstatovat skutečnost, že mnoho mladých pachatelů trestné činnosti i v životě mimo výkon trestu častěji zneužívá nealkoholové drogy než alkohol. (Sierosawski, 2004, s. 13)

Užívání drog, i když jen příležitostné, přináší nejen riziko zdravotních potíží. Problémy související s drogami ovlivňují vězně nejen před jeho uvězněním a v jeho průběhu, ale i po ukončení výkonu trestu.

Obecně se ví, že problém drog u mladistvých není problémem izolovaným. Netýká se jen jedné země ani jedné skupiny obyvatel. Víme, že problém drog, stejně jako dalších sociálně patologických jevů, je do věznic vnášen z vnější společnosti a naopak.

Podle výsledků soukromých pozorování, které se rozhodně nejeví rozporné s oficiálními statistikami, je téměř 100 % trestné činnosti páchané osobami mladistvými nebo mladistvému věku blízkými, v přímé souvislosti s různými typy patologických jevů, z nichž problematika závislosti na omamných a psychotropních látkách rozhodně vystupuje do popředí.

Trestná činnost je pak těmito mladistvými páchána v souvislosti s omamnými a psychotropními látkami ve dvou základních podobách a sice páchání trestné činnosti pod vlivem návykové látky a páchání trestné činnosti z důvodu opatření si finančních prostředků pro zakoupení drogy. Je poměrně rozšířeným názorem, že osoba pod vlivem návykové látky by trestnou činnost nespáchala, pokud by pod vlivem omamné látky nebyla. Tento názor není tak zcela relevantní, protože po aplikaci drogy dochází pouze k odstranění zábran a nikoliv změnám v zažitých vzorcích chování. Faktorem ovlivňujícím pak případnou četnost páchání trestné činnosti mladistvými mohou být i existence jejich neformálních uskupení, tzv. part, které zpravidla nahrazují špatně fungující rodinné vztahy.

Primárně se tedy jedná o trestné činy, kterých se pachatelé dopouštějí přímo pod vlivem návykových látek. Variabilita této trestné činnosti je v souvislosti se změnou psychiky vlivem požití návykové látky poněkud širší nežli okruh trestné činnosti, které se dopouštějí tzv. sekundárně. Pod vlivem omamných látek jsou páhány i trestné činy, které s nutností opatřit si prostředky nijak nesouvisí a pro nezúčastněnou osobu mohou být jen těžko pochopitelné. Např. snaha o znásilnění důchodkyně mladým chlapcem, přestože tento měl doma mladou a pohlednou přítelkyni. V tomto případě šlo evidentně o absolutní selhání recepčních funkcí v souvislosti s pravidelnou inhalací těkavé látky jako drogy.

V sekundární rovině je tedy trestná činnost páchána pod tlakem nutnosti opatřit si finanční prostředky pro uspokojování své závislosti. V těchto případech se související paragrafová znění trestního řádu prakticky neustále opakují. Ať už se jedná o majetkovou

nebo násilnou trestnou činnost, vždy se jedná o motiv opatřit si finanční prostředky pro nákup drogy či pro možnost hraní na hracích automatech.

Za chronologicky nejmladší adiktologickou disciplínu pak lze považovat závislost na hracích automatech, kterážto coby vděčný námět k zamyšlení zejména v posledních nemnoha letech zažívá doslova mediální žně. Téměř každý večer máme možnost sledovat ve zpravodajských relacích spoty o opatřeních představitelů našich měst a obcí související s tímto fenoménem. V opozici zde stojí svoboda podnikání majitelů a provozovatelů barů a restaurací nabízejících mimo občerstvení i možnost relaxace u hracích automatů a snaha o omezení negativního dopadu této kratochvíle coby patologické záležitosti na psychickou stránku hráčů.

Fyziologickým základem zde na rozdíl od klasických drogových záležitostí není vpravování omamné a psychotropní látky do těla, ale psychologická závislost je v tomto případě prakticky identická. Psychologickým podkladem je v tomto případě tzv. touha po bažení (craving), kterou lze považovat za identickou s klasickou závislostí na klasické omamné látce. (Nešpor, 1995, s. 88)

Právě snaha o opatření dostatku finančních prostředků pro uspokojení své patologické hráčské vášně poměrně nečíslně vede mladistvé k páchání majetkové trestné činnosti a je pro něj vstupenkou do objektu Ministerstva spravedlnosti.

Vězeňská služba sice ve svých výročních zprávách píše o svých úspěších v oblasti boje s omamnými a psychotropními látkami, ale nutno podotknout, že výsledky na tomto poli jsou měřitelné v horizontech několika let a nikoliv týdnů nebo měsíců a že je to práce měřitelná poměrně těžko vzhledem k možností relapsu u drogově závislých realizovaných i po několika letech.

V souvislosti se snahami o řešení této složité problematiky lze jen znovu a znovu apelovat na to, že represivní působení v oblasti omamných a psychotropních látek bez realizace vhodných preventivních opatření a citlivé vyvážení těchto dvou přístupů se jeví prakticky jako neúčinné. Zpřísnění sankcí související s drogovou problematikou sekundárně vyvolává růst cen těchto látek na černém trhu a následující vlnu zvýšení majetkové kriminality, kterou mají na svědomí konzumenti těchto preparátů v rámci snahy o opatření si dostatku finančních prostředků k nákupu své oblíbené komodity.

Prevenici a to ať už primární nebo sekundární mohou opět vykonávat pouze odborně školení pracovníci a pracovníci ve vězeňství by v tomto směru rozhodně neměli být výjimkou.

Pro pracovníka přicházejícího do každodenního styku s mladistvými delikventy by měla být jeho práce koníčkem. Zní to možná nadneseně, ale nemalou část vychovatelů, a to nejen vychovatelů mladistvých, tvoří bývalí příslušníci Vězeňské služby sloužící dříve ve služebním poměru. Na základě realizovaných sociálních vztahů na svém pracovišti a případně v jeho okolí se po několikaleté odsloužené době nechávají „zcivilnit“ a pokračují tak v působení ve Vězeňské službě jako občanští zaměstnanci, a to většinou v pracovněprávním vztahu jako vychovatel. Takovýto vychovatel na základě lety získaného přístupu ale není schopen k mladistvému delikventovi přistupovat jako ke klientovi, který potřebuje jeho pomoc nebo radu, ale jako ke každému jinému vězni, kterých mu za léta působení ve služebním poměru prošlo pod rukama stovky a tedy schopnost individuálního přístupu k osobě mladistvého delikventa se tak u něj stává v nemalém počtu případů poměrně vzácným jevem.

Další nevýhodou tohoto vychovatele se může stát inklinace k podceňování latentních rizik, ke kterémužto stavu může dospět každý zaměstnanec ozbrojených složek při déledobějším působení tohoto specifického prostředí na svou psychiku. Pracovník toto pracovní prostředí po určité době „aklimatizace“ považuje za „zcela normální“ a latentní rizika spojená s každodenním stykem s vězněnými osobami pak přestává vnímat a rozpoznávat.

Nelze nepodotknout, že takovýto vychovatel na základě účinného zákona a prováděcích vyhlášek není povinen splňovat žádná jiná kritéria ohledně vzdělání, než řadový příslušník Vězeňské služby na pozici řadového strážného, což může mít zcela jistě vliv na kvalitu uskutečňované resocializace mladistvého delikventa. Vzhledem ke specifčnosti a poměrně široké palety případně řešených problémů v kontextu s problematikou mladistvých delikventů by měl vychovatel pracující s mladistvými mít nejen patřičný všeobecný rozhled, ale mít nemalé znalosti v oboru psychologie, sociologie, pedagogiky a případně i filozofie.

Na základě eventuální možnosti individuálního přístupu k osobě mladistvého by měl být vychovatel schopen postupem času proniknout i do latentních sociálních struktur skupin mladistvých chovanců a vhodným působením a v kontextu se zmapovanými sociometrickými vzorci skupin vhodně participovat na úpravě vztahů uvnitř těchto uskupení. Doslova za vychovatelovo „sociální umění“ pak lze považovat vtažení mladistvého odsouzeného do aktivní účasti na jednotlivých aktivitách pořádaných jím samým (zpravidla sportovních) a vyvolání soutěžního nadšení při plnění úkolů, které si sami mladiství před sebe postaví.

Naproti tomu nespornou výhodou působení tohoto vychovatele coby bývalého příslušníka ve služebním poměru by měla zcela jistě být znalost prostředí věznice a vztahů na jeho pracovišti a dále obecná zkušenost při jednání s chovanci a z toho pramenící teoreticky nižší rizika vzniku mimořádných událostí, zejména u pokusů o podvodná jednání ze strany odsouzených a obviněných.

3.2 Stanovení výzkumného problému

Vymezení a přesná formulace problému jsou základním předpokladem úspěšnosti jakéhokoli výzkumu. Proto byla tomuto klíčovému východisku věnována zvýšená pozornost. Zdrojem inspirace zde byla každodenní praxe autora této diplomové práce. Vlastní zkušenost poskytla nemalé množství empirických poznatků, ale k odhalení souvislostí mezi jednotlivými sociálními jevy bylo nezbytné provést odborné porovnání a tedy výzkum.

V období od začátku dubna 2005 do konce března 2007 se autor této práce spolupodílel spolu s dalším pracovníkem Vězeňské služby ČR na realizaci soukromého šetření, jehož respondenty byli mladiství obvinění a odsouzení, kteří byli ve sledovaném období vytěžováni v různých trestněprávních a případně i občanskoprávních záležitostech Okresním soudem v Chebu a k jednáním tohoto soudu eskortováni pracovníky Vězeňské služby.

Cílem šetření bylo zjistit, nakolik se jeví relevantní souvislost páchané trestné činnosti u mladistvých pachatelů a některých druhů patologických závislostí. Odborné studie se totiž někdy poměrně markantně rozcházejí ve svých domněnkách a závěrech, nakolik je chování jedince ovlivněno sociálním prostředím, které na jedince působí a nakolik zde roli sehrávají jeho vrozené dispozice a dále nakolik, jakým způsobem a v jakém věku je jeho chování usměrnitelné.

Při získávání údajů potřebných k realizaci výzkumu bylo postupováno s ohledem na dva základní předpoklady:

1. *Prakticky všichni dnešní mladiství pachatelé trestné činnosti mají osobní zkušenost s nějakým typem patologické závislosti.*
2. *Fenomén závislosti sehrál v minulosti určitou roli de facto ve 100 % případů spáchaných mladistvými pachateli.*

3.3 Sběr údajů

Hlavní metodou zpracování dat byla sekundární analýza dostupných a adekvátních pramenů odborné literatury, vyhodnocení a srovnávání použitých zdrojů, statistické vyhodnocení souvislosti vývoje kriminality mládeže a nejrozšířenějších forem patologických závislostí za pomoci sběru dat formou dotazníku a pozorování, a to v časovém horizontu dvou let.

Jako zdroj dat posloužily statistické údaje shromážděné od obviněných osob během provádění eskort k okresnímu soudu v Chebu. Pro získání dat a informací bylo rozhodnuto pro nejpoužívanější pedagogickou výzkumnou techniku, tedy pro dotazník. Tento byl koncipován jako baterie otázek, z nichž na většinu respondenti odpovídali formou dichotomických odpovědí „ano“- „ne“. Pouze u malé části otázek dotazovaní odpovídali tak, že přiřazovali jako odpověď tu alternativu, která se jim jevila nejbližší k nabízeným možnostem. Předností dotazníku zde bylo to, že jej bylo možno celkem snadno bez obměny používat v celém průběhu výzkumu a v neposlední řadě i snadnost porovnání a vyhodnocení výsledků šetření.

Při konstrukci otázek v dotazníku bylo postupováno v maximální snaze o omezení vlivu subjektivity tazatele coby tazatele a reprezentanta státní moci zároveň, aby mladiství neměli možnost odvodit si jeho pohled na věc. Respondenti byli výslovně žádáni, aby se zdrželi jakéhokoliv hodnocení své projednávané trestné činnosti a to jak trestné činnosti páchané v minulosti, tak v přítomnosti.

Otázky byly formulovány pokud možno neutrálně, aby jimi nebyla (nebo byla alespoň v minimální míře) nastíněna nebo ovlivněna tazatelova odpověď. S většinou mladistvých byla realizována setkání opakovaně, neboť soudní jednání byla velice často odročována a tedy prodlužována, což je způsobeno určitou specifikou tohoto západočeského regionu, která spočívá v tom, že mnohé z obětí násilné majetkové trestné činnosti jsou občané SRN a při projednávání skutků řeší tento soud i problémy, se kterými se jiné soudy v ČR v takové míře nepotýkají. Jedná se o komplikace při předvolávání těchto obětí trestné činnosti k soudnímu projednávání coby svědků, díky kterým se také výrazně prodlužuje doba projednávání věcí, což také úzce souvisí s nutnou délkou trvání vazby těchto mladistvých obviněných.

Délkou projednávání jednotlivých kauz patří tento soud podle slov samotné zástupkyně předsedkyně Okresního soudu v Chebu JUDr. Mathauserové k nejhorším v republice.

Pro srovnání velikosti zkoumaného vzorku je nutno poukázat na statistické údaje hovořící o tom, že v polovině roku 2006 vykonávalo v českých věznicích svůj výkon trestu odnětí svobody celkem 125 mladistvých odsouzených (119 mužů + 6 žen) a zároveň bylo ve výkonu vazby 55 mladistvých obviněných. Jen pro dokreslení situace lze v této souvislosti podotknout, že v České republice jsou pouze dvě věznice určené výhradně pro mladistvé odsouzené. (Chalupa, 2006, s. 10)

3.4 Zjištěná data

Ve sledovaném období byl k dispozici vzorek 23 mladistvých a osob mladistvému věku blízkých jejichž věkové rozložení bylo od 17 do 21 let. Z tohoto počtu byli pouze 2 mladiství z právního hlediska (ca 8,7 %), tedy osoby mladší 18 let.

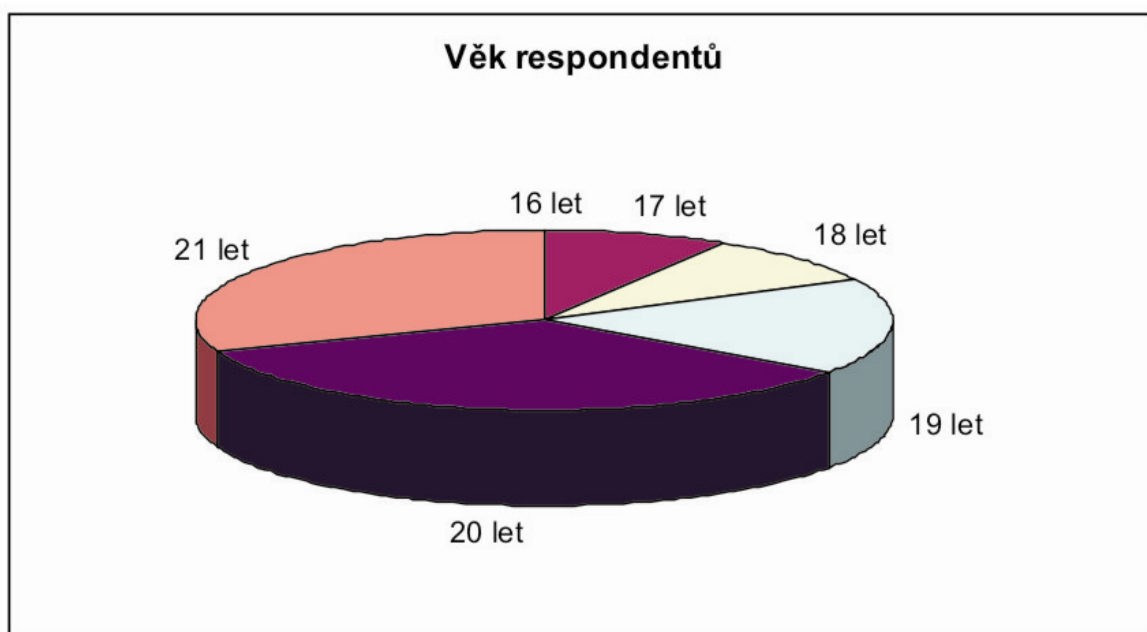
Tabulka č.1: Věkové rozložení zkoumaného vzorku mladistvých

16 let	-	-
17 let	2	8,7%
18 let	2	8,7%
19 let	4	17,4%
20 let	8	35%
21 let	7	30,2%
Celkem	23	100%

Co se týče variability provinění podle jednotlivých paragrafových znění, pak jednoznačně převládá tzv. násilná trestná činnost, což potvrzují i oficiální statistiky Vězeňské služby. Jedná se většinou o provinění ve smyslu trestního zákona (zák. č. 140/1961 Sb. ve znění novel) a sice § 234 (loupežné přepadení), zpravidla v kombinaci s jinými proviněními, především § 247 (krádež), ale i §§ 235, 238, 221, ... (vydírání, porušování domovní svobody, lehké ublížení na zdraví, ...). Takováto provinění spáchalo 17 mladistvých provinilců, což jsou téměř tři čtvrtiny ze zkoumaného vzorku. Potvrzuje se tedy trend nárůstu trestné činnosti spojené s násilím u mladistvých, což lze připodobnit k trendu vysledovaného u dospělé populace odsouzených.

U lehčích provinění převládá trestná činnost uvedená v § 247 (krádež) v kombinaci s §§ 238 a 257 (porušování domovní svobody, poškozování cizí věci). Za lehké ublížení na zdraví (§ 221) a výtržnictví (§ 202) byli odsouzeni 4 mladiství.

Specifickým proviněním s poukazem na svou četnost zastoupení je § 249 písm. b) trestního zákona (neoprávněné držení platební karty, které bývá prakticky vždy spojováno s trestným činem krádeže). Oběťmi tohoto trestného činu se v západočeském regionu (ale samozřejmě nejen zde) stávají zejména právě cizinci (v drtivé většině případů ze SRN), kteří jsou na Chebsku poměrně častými oběťmi této a podobné násilné majetkové trestné činnosti.



Délky trestu u mladistvých pachatelů jsou samozřejmě odlišné od výměr pro dospělé odsouzené. Jejich výměry jsou uváděny v zákoně č. 218/2003 Sb. o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže (zákon o soudnictví ve věcech mládeže) a v porovnání s klasickým trestním zákonem jsou dle těchto ustanovení trestní sazby rozhodně nižší. Nejkratší udělený trest nepodmíněného odnětí svobody mladistvého ve sledovaném období byl 3 měsíce, nejdelší pak 30 měsíců.

Trest odnětí svobody s podmíněným odkladem na rozsudkem stanovenou zkušební dobu byl ve sledovaném období udělen pouze ve 2 případech což činí zhruba 9 % ze sledovaného vzorku. Průměrná délka trestu pro mladistvé pachatele byla ve sledovaném časovém úseku 24 měsíců u 18-ti obviněných, kterým byl trest odnětí svobody stanovován, vypočtena na 12 měsíců. U tří respondentů bylo od potrestání z různých důvodů upuštěno nebo bylo jejich trestní stíhání zastaveno.

Tabulka č.2: Rozdělení zkoumaného vzorku podle délky trestu

délka trestu	do 1 roku	1-2 roky	2-3 roky	stíhání zastaveno
počet mladistvých	8	8	4	3
poměrné zastoupení	35 %	35 %	17 %	13 %

Naprostá většina mladistvých delikventů byla ve výkonu trestního opatření poprvé, jedná se konkrétně o 20 mladistvých, tj. 87 % z celkového počtu respondentů. Čistě prvotrestaných zde však bylo pouze 7 provinilců a zbývajících 16 provinilců bylo sice ve výkonu trestu poprvé, ale soudně projednávána byla jejich dřívější trestná činnost již v minulosti. Podruhé byli ve výkonu trestu 3 ze zkoumaného počtu mladistvých delikventů.

Z celkového počtu 23 respondentů ve zkoumaném vzorku prošlo 10 mladistvých (43,5%) ústavní výchovou. Zbývajících 13 mladistvých bylo vychovááno v rodině. V rozhovoru uvedlo 6 klientů, že rodina byla úplná a 7 žilo v rodině neúplné, kde ve všech případech absentovala osoba otce.

Většina mladistvých hodnotila své rodinné zázemí kladně, na základě neformálních rozhovorů, které bylo možno s nimi realizovat, se tito respondenti mohli spolehnout alespoň na jednoho z rodičů, případně od nich očekávat pomoc při opětovném zapojení do civilního života. 12 dotázaných uvedlo, že v minulosti nebo v současnosti někdo z rodiny byl nebo je ve výkonu trestu odnětí svobody, což činí zhruba polovinu zkoumaného vzorku. Nejčastěji byl ve výkonu trestu otec (8x) pak bratr (5x) a matka. V jednom případě dokonce byla postupně obviněna a vzata do vazby kompletní čtyřčlenná rodina (otec, matka, dcera a mladistvý syn).

Celkem 15 dotazovaných z celkového počtu 23 (65%) absolvovalo s větším či menším úspěchem základní školu, 5 subjektů (21%) jich vyšlo z nižší třídy zvláštní školy, kterou pak celou zdárně absolvovalo 6 mladistvých (26%). Prospěch ve škole byl uváděn jako průměrný až podprůměrný („normál“), s chováním měla problémy více než polovina z nich. Po ukončení základního vzdělání se dále vůbec nevzdělávalo 17 mladistvých, což je 74% ze zkoumaného vzorku. 6 respondentů pak nastoupilo k dalšímu vzdělávání, ale pouze 2 z nich před nástupem výkonu trestu odnětí svobody ukončili učební obor a získali výuční list. Zbývajících 4 delikventi se z různých důvodů nedoučili, byli z učení vyloučeni,

a to zejména pro špatné chování, neomluvené absence příp. pro páchaní trestné činnosti. Převážná většina dotazovaných mladistvých před vzetím do vazby nikde nepracovala a pokud uváděla že ano, pak pouze brigádně.

Všichni mladiství byli v době realizace výzkumu svobodní, řada z nich však uváděla, že má družku, popř. vážnější známost. Dva respondenti se spolupodíleli na výchově dítěte a jen jeden z nich měl však v úmyslu se o své dítě společně s družkou starat. Ostatní byli bezdětní.

19 mladistvých ze zkoumaného vzorku uvádělo, že vůbec nekonzumuje alkoholické nápoje, zbývající 4 (17%) alkohol v menší míře užívalo. (U konzumace alkoholu je v porovnání s dospělými odsouzenými poměrně markantní odlišnost.)

Nejvíce rozšířeným zlozvykem bylo a zřejmě i bude kouření. Pouze 1 mladistvý uvedl, že je nekuřák. Nikdo z dotázaných neodpověděl, že vykouří méně než 10 cigaret denně, nejpočetnější skupina 15 mladistvých uváděla, že vykouří denně 10-20 cigaret, zbývající kouřili 25 a více cigaret za den.

Zkušenosti s drogami přiznávalo 21 mladistvých (91%). Nejvíce užívanou drogou, kterou respondenti užívali, je udávána marihuana a společně s ní je to pervitin. Pouze jeden uvedl jako zneužívanou látku lepidlo a toluen. Nulovou zkušenost s drogou neuvedl vůbec nikdo.

3.5 Komentář k výsledku šetření

Hlavním cílem tohoto šetření bylo ověření předpokladu vlivu některých patologických závislostí, zvláště pak závislosti drogové, na páchaní trestné činnosti mládeže. Právě v s souvislosti s naplňováním sekundárního cíle této práce bylo prováděno šetření, jehož smyslem mělo být zjištění, nakolik souvisí soudně projednávaná trestná činnost mladistvých pachatelů s jejich patologickými závislostmi. Současně i rozlišení primárního vlivu omamné látky v souvislosti se spácháním konkrétního trestného činu, kdy je pachatelova psychika pod přímým vlivem drogy a vlivu sekundárního, kdy je skutek páchan za účelem obstarání si finančních prostředků na její nákup. Pro naplnění cíle výzkumu bylo rozhodnuto pro užití kombinace teorie, se kterou došlo k seznámení během studií a praxe, která je umožňována v rámci výkonu práce ve Vězeňské službě, při eskortování mladistvých obviněných a přímé účasti u jejich soudních přelíčení, případně výslechů.

Pro potvrzení výchozí teze o vlivu patologických závislostí bylo v časovém horizontu 24 měsíců využíváno možnosti bezprostředního kontaktu s mladistvými obviněnými i odsouzenými a pomocí pozorování a anonymního dotazníku byl výzkum zaměřen na zkoumání některých aspektů souvisejících s jejich trestnou činností, jejími příčinami i důsledky.

Ve zkoumaném vzorku bylo možno vysledovat a to zejména při neformálních rozhovorech, že s nějakým druhem patologické závislosti přišli do osobního kontaktu prakticky úplně všichni dotázaní. Pokud se při rozhovoru nepotvrdila skutečnost, že daný respondent sám osobně nezneužíval omamné látky, pak v jeho nejbližším okolí se nějaký konzument prakticky vždy vyskytoval. V mnoha případech to byli jeho nejbližší příbuzní, u kterých byla konstatována závislost na alkoholu nebo na hracích automatech, kouření snad ani není nutné zmiňovat.

V souvislosti s existencí patologických jevů ve společnosti nelze přehlížet, že je to právě rodina jako nejelementárnější sociální jednotka, která se stává nezastupitelným zdrojem vzorů pro mladého jedince a pokud se tedy v této rodině vyskytují patologické prvky, které jsou mezigeneračně přejímány jako normy chování, je jejich dopad na mladou generaci de facto nevyhnutelný.

Dalším faktorem ovlivňujícím četnost páchaní trestné činnosti mladistvými je nade vše pochybnost existence jejich neformálních uskupení, tzv. part. Tato sociální skupina se svými vnitřními a vnějšími vztahy je v odborné literatuře době velmi dobře popsána a charakterizována. Tato skutečnost se potvrdila i při rozhovorech se subjekty prováděného výzkumu. (Tyler, 2000, s. 79)

Úkolem společnosti jako celku se jeví nutnost umožňování uplatnění nabytých znalostí a dovedností v praxi, aby základní sociální jednotky, kterými rodiny bezpochyby jsou, nezůstaly sociálním působením nedotčeny a aby se tak pokud možno minimalizoval rozvoj patologických jevů ve společnosti. Jelikož řádnými členy dané společnosti jsou i absolventi sociálních oborů, měli by to být právě oni, kdo ponese hlavní spoluzodpovědnost při realizaci těchto společenských přeměn, přičemž důraz je zde kladen opět na odbornost a zkušenosti.

V souvislosti se zjištěnými výsledky tohoto výzkumu se tedy znovu ukázala jako prioritní nejen účast rodiny při zpětném zařazování mladého jedince do společnosti, ale zejména nutnost odborného přístupu ze strany personálu věznic při řešení každodenních záležitostí mladého delikventa. Členové tohoto personálu by měli tedy být složeni nejen z pracovníků s dostatečnými profesními zkušenostmi, ale zejména z pracovníků odborně

erudovaných a majících dostatečný všeobecný společenský a kulturní rozhled, který mohou uplatňovat při každodenní interakci se svými chovanci.

Přítomnost psychologů a sociologů v moderních věznicích je dnes již samozřejmostí, ale jejich činnost je poměrně složitě byrokratizována a formalizována a tito zaměstnanci nejsou pod tíhou množství úkolů a nároků na ně kladených s to, pohybovat se „v terénu“ a reagovat na aktuální dění ve věznici obecně nebo alespoň na jim svěřeném úseku.

4 FAKTA O VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VS ČR

4.1 Institut vzdělávání VS ČR

Vězeňská služba VS ČR žádnou koncepci celoživotního vzdělávání, kterou by eventuelně mohla nabídnout svým zaměstnancům, připravenou nemá. Veškeré andragogické, pedagogické, případně didaktické úsilí, pokud jej takto ovšem lze nazvat, je vloženo pouze do obligatorního úvodního nástupního kursu zajišťovaného Institutem vzdělávání VS ČR, jehož struktura pro jednotlivé typy zaměstnanců je uvedena v přílohách. Tímto nástupním kursem je povinen projít každý nově přijatý zaměstnanec Vězeňské služby a to bez ohledu na to, zda byl přijat do poměru pracovního nebo služebního.

O nezbytnosti a bohaté náplni tohoto nástupního kursu svědčí i fakt, že je sice oficiálně stanovena délka jeho trvání, ale z tohoto pravidla existují nikoliv řídké výjimky. Faktická délka nástupního kursu je nepřímo úměrná míře naplněnosti tabulkových míst v jednotlivých věznicích. Pokud jsou tabulková místa ve věznicích relativně zaplněna, nástupní kurs je organizován jako několikaměsíční a dokonce byla svého času propagována myšlenka organizování tohoto nástupního kursu jako 18-ti měsíčního (v letech 1995 - 1999), ale v případě, že je nedostatek personálu ve věznicích citelnější, nástupní kurs je „pružně“ zkracován a výjimkou nejsou ani dálkově realizované nástupní kursy, kdy nově přijatý zaměstnanec je služebním vozidlem dovezen do Institutu vzdělávání, kde proti podpisu převezme odbornou literaturu k samostudiu a o týden později je dovezen tamtéž za účelem vykonání pouze písemného přezkoušení. K tomuto způsobu realizace nástupního kursu musí ovšem vydat patřičné svolení ředitel věznice, která nově přijatého pracovníka na zaškolení vysílá.

Po absolvování tohoto kursu pak zaměstnanci v poměrně pravidelných intervalech procházejí formálními školeními o bezpečnosti práce a školeními požárními, případně zdravotními, které je zaměstnavatel vzhledem ke své specifčnosti povinen organizovat ze zákona a která se konají ve společenských prostorách jednotlivých věznic a s Institutem vzdělávání VS ČR tedy prakticky nikterak nesouvisejí.

V příloze č. 3 nastíněný Seznam kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR slouží pouze k propagační činnosti Vězeňské služby ČR a zůstává v drtivé většině prakticky nevyužit. Výjimku tvoří např. „Specializační kurz pro ředitele věznic, vazebních

věznic a ředitele odborů GŘ VS ČR“ uvedeného pod bodem 1.) nebo „Sociálně psychologický výcvik pro ředitele a jejich zástupce“ uvedeného v této příloze pod bodem 16.).

„Kurs zdravého životního způsobu, relaxační programy I“ uvedený pod bodem 66.), pokud je organizován, pak nikdy není ve skutečnosti bohužel určen pro řadové zaměstnance pracujících v přímém styku s vězněnými osobami (pro které by měl být zcela hypoteticky koncipován), ale výhradně pro administrativní a vedoucí pracovníce a pracovníky.

Důvodem pro to, že jsou např. do tohoto kursu (případně jiných kursů) zařazováni pouze zaměstnanci ve správních a administrativních oddělení, případně pracovníci činní ve vedení jednotlivých věznic, je prostý. Jedná se o problém zastupitelnosti těchto jednotlivých zaměstnanců. Zatímco za administrativního nebo vedoucího pracovníka převezme jeho agendu kolega či kolegyně, případně určený podřízený, jako se ostatně vždy stává v dobách dovolených, nemocí a neúčastech z jiných důvodů tohoto zaměstnance na svém pracovišti, za řadového pracovníka v přímém výkonu služby je nutno opatřit adekvátní náhradu z důvodu plné obsazenosti strážní, dozorčí a obdobné této služby, což sebou přináší problémy nejen organizační, ale v neposlední řadě i finanční.

Prostory určené k vzdělávání pracovníků VS ČR nejsou patřičně využívány ani ke školením, která zpravidla bývají v jiných podnicích pořádána v souvislosti s přijímáním nových zákonů a prováděcích vyhlášek, které mají na další chod instituce bezprostřední dopad. Situace bývá řešena formou rozeslání kompetenčního výkladu k jednotlivým právním ustanovením jednotlivým věznicím s možnostmi následného dotazování při eventuálních nejasnostech, což se pak děje zpravidla telefonicky.

V případě zaslání přímé výzvy Generálním ředitelstvím VS ČR nebo Institutem vzdělávání VS ČR do jednotlivých věznic k vyslání pracovníků na jednotlivě organizovaná školení, nejsou řadoví pracovníci o konání těchto kursů zpravidla vůbec zpraveni. V případě, že se tito lidé nějakými polooficiálními cestami o připravovaném školení přeci jen dozví a projeví u svého kompetentního nadřízeného o účast na tomto školení zájem, jsou odmítáni s tím, že případné poznatky z proklamovaného školení v praxi stejně nevyužijí a je tudíž prakticky zcela zbytečné je na toto školení vysílat. Tohoto školení se pak účastní výše jmenovaní vedoucí a administrativní pracovníci, kteří problematiku projednávají na těchto školeních a kursech v praxi nevyužijí a ani využít ve své praxi nemohou a o relevantnosti takto uspořádaných kursů lze pak tedy jen s úspěchem pochybovat.

V případě tak poměrně zřídka zorganizování vzdělávacího kursu s tolik specifickou náplní výuky, jako je např. „Specializační kurz pro strážné při vstupu do střežených objektů VS ČR“, uvedeného v příloze 3 pod bodem 33), lze pak jen konstatovat, že tento kurs, tak jak bývá koncipován, není nikterak schopen zkvalitnit činnost tohoto příslušníka sloužícího při vstupu do střežených objektů VS ČR pro svou naprostou neaktuálnost a neschopnost reflexe na specifika jednotlivých věznic. Vedením kursů jsou nezdědka pověřováni lektoři, kteří nikdy v přímém výkonu služby tohoto druhu nepůsobili nebo ve služebním zařazení obecně nikdy neparticipovali a nemohou tedy reflektovat na aktuální dění nejen na konkrétním strážním stanovišti, ale v dané ozbrojené složce vůbec.

Absolventům kursu jsou pak na závěr této akce udělována osvědčení o absolvování školení, která zpravidla nemají na další kariéru tohoto příslušníka vůbec žádný vliv, nehledě na to, že je poměrně nezřídka jevem, že tento příslušník na daném stanovišti, pro které se takto odborně školil, nikdy nesloužil a případně na něm v budoucnu nikdy ani sloužit nebude.

Tento jev opět přímo souvisí s výše zmíněnou problematikou zastupování příslušníka na pracovišti po dobu jeho účasti na vzdělávacím kursu. Z úsporných důvodů jsou totiž pracovníci určeni pro službu při vstupu do střežených objektů početně poměrně tabulkově poddimenzováni a případná neúčast takového pracovníka ve službě z důvodů například jeho účasti na školení by ve většině případů mohla zapříčinit nemalé problémy jednotlivým věznicím s obsazováním daného stanoviště po dobu konání těchto školení. Účastí na těchto školeních jsou proto pověřováni pracovníci jiných oddělení věznic nebo pracovníci zcela odlišného služebního zařazení, u kterých jejich zastupitelnost již není tak ožehavým problémem. Nezřídka se tak tedy stává, že tento odborný víkendový kurs absolvuje např. příslušník eskortní směny, protože jeho případná nepřítomnost na pracovišti o víkendu, kdy se zpravidla plánované eskorty nekonají, již není takovým problémem.

4.2 Zákonné podmínky pro vzdělávání

K zamyšlení nad „konceptností“ procesu vzdělávání nutí již samotné podmínky pro přijetí zaměstnanců do služebního poměru ve VS ČR, které bývají pravidelně otištěny v oficiálních periodikách a jiných mediálních nosičích (viz příloha č. 4) a které vychází ze zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů,

kde i přesto, že zde došlo k určitému kvalitativnímu posunu oproti derivovanému zákonu č. 186/1992, o služebním poměru příslušníků Policie české republiky, kterým se řídila do konce roku 2006 i Vězeňská služba ČR a kde výjimku ze vzdělání potřebného k obsazení pracovního místa bylo možno učinit na základě rozhodnutí ministra, nelze se nepozastavit nad tím, že k obsazení místa je nutno mít požadovaný stupeň (viz písmeno d přílohy č. 4) a nikoliv jakýkoliv konkrétní obor požadovaného vzdělání. Pro funkci strážného, dozorce, inspektora nebo vrchního inspektora dle prováděcích předpisů k účinnému zákonu je tedy nutné být absolventem jakéhokoliv studia zakončeného maturitní zkouškou nebo jejím jiným uznatelným ekvivalentem, což nelze prakticky označit jinak než „učebnicovým příkladem formalismu“.

Samozřejmě, že podle dalších zákonných kritérií uvedených v příloze č. 4 a tedy zákoně č. 361/2003 Sb. musí žadatel splňovat i další požadavky pro přijetí, jako jsou např. zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost k výkonu služby, uvedené v § 13 odstavci e), ale právě tato namátkou zmíněná kritéria lze vykládat poměrně velice rozmanitými způsoby.

Obsazování vyšších služebních míst se pak řídí prakticky stejnými pravidly s tím rozdílem, že pro obsazení vyššího místa je nutno naplňovat i další formální kritéria, např. délku praxe v ozbrojených složkách (a to v jakýchkoliv státem zřízených ozbrojených složkách ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb. nebo zák. č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách ČR, příp. zák. č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání) a tak právě v souvislosti s poměrně nově přijatým výše zmíněným zákonem č. 361/2003 Sb. došlo k legalizaci situace, kdy příslušník přijatý z jiného ozbrojeného sboru je po absolvování zkráceného nástupního kursu zařazován do přímého výkonu služby v domněnce, že danou profesi plně ovládá a může být pověřován i řešením samostatných úkolů. Dopad na bezpečnostní situaci v daném sboru může být vzhledem k nemalým odlišnostem jednotlivých náplní profese ozbrojených složek státu doslova tragický. Jednotlivé ozbrojené sbory mají totiž svá specifika a několikátýdenní zapracování v novém sboru lze spatřovat jen jako naprosto nedostatečné a výkon služby takto narychlo zapracovaného příslušníka skýtá nesrovnatelně vyšší rizika jak pro participující kolegy a kolegyně, ale i pro společnost samotnou.

Díky výše nastíněnému formalismu kritérií pro obsazování vyšších služebních nebo pracovních míst v rámci jednotlivých věznic VS ČR nebo generálního ředitelství pak není žádnou výjimečnou záležitostí, že např. funkci vedoucího oddělení logistiky zastává mladý nadějný pedagog a funkci vedoucího vychovatele pak např. průměrný absolvent

vysoké školy zemědělské, samozřejmě po doplnění si svého vzdělání za pomoci Institutu vzdělávání VS ČR při účastech na jím pořádaných vzdělávacích kurzech.

Ve výčtu vzdělávacích činností zastřešovaných Institutem vzdělávání Vězeňské služby ČR se dočteme např. i o možnosti vysokoškolského vzdělávání personálu věznic, což je poněkud zavádějící, protože v souvislosti s nabytím účinnosti nového zákona o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů (č.361/2003 Sb.) byl otevřen v tomto Institutu ve Stráži pod Ralskem jediný obor a sice Penitenciární péče (původně Sociální pedagogika) akreditačně zastřešovaný Pedagogickou fakultou TU Liberec, který je ale prakticky výhradně určen pro vedoucí pracovníky, kteří pro své služební zařazení nedosahují požadovaný stupeň vzdělání a z nějakých blíže neurčených důvodů se jim nedaří nebo nedařilo doplňovat si vzdělání v některé z klasických vysokých škol. K přijetí k tomuto studiu je bezpodmínečně nutný souhlas kompetentního nadřízeného pracovníka.

Tento krok jen prakticky potvrzuje původní názor, že celá koncepce dalšího vývoje Vězeňské služby ČR a to nejen pro oblast dalšího vzdělávání svých pracovníků, je pouze jakýmsi souborem formalizovaných aktivit bez výše proklamované systematičnosti a koncepce a že všem příslušníkům tohoto ozbrojeného sboru nejsou ani zdaleka poskytovány stejné šance k doplňování nebo zvyšování jejich vzdělání.

Jinou z proklamovaných možností dalšího eventuálního profesního růstu příslušníka VS ČR je také studium na Policejní akademii jako nástupnickém vzdělávacím institutu tehdejší Vysoké školy SNB. Tuto informaci lze také označit jako poměrně nepřesnou, protože Policejní akademie je pro příslušníka Vězeňské služby vysokou školou jako každá jiná a k úspěšnému zvládnutí přijímacího řízení na této škole mu nejsou poskytovány žádné výhody nebo úlevy např. s ohledem na jím vykonávanou profesi. Zdárné absolvování tohoto studia pro něj neznamena žádný automatický postup v kariérním žebříčku, pokud mu již předem ze strany jeho nadřízených nebylo předurčeno, že se jedná o „perspektivního zaměstnance“.

V souvislosti s realizací dalšího vzdělávání zaměstnanců nelze nepoukázat také na formálnost některých ustanovení (konkrétně např. §§ 30, 38, 73 a 148 – viz. Příloha 5) zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů, kde jsou zakotveny možnosti čerpání služebního volna pro studujícího zaměstnance nebo nastíněna možnost realizace jeho studijního pobytu.

Těmto poměrně korektně znějícím ustanovením lze vytknout snad jen jediný drobný nedostatek, a sice – chybí zde jakýkoliv nástin nebo soupis podmínek, které by měl zaměstnanec ve služebním poměru k Vězeňské službě ČR splňovat (samozřejmě kromě

obligatorního podání formálně správné žádosti adresované svému nadřízenému), aby mu studium s možností čerpaní služebního volna a případně jiných výhod bylo umožněno. Dochází tak díky vágní právní formulaci (která byla v podstatě převzata ze zákona derivovaného, tedy zákona č. 186/1992 Sb. o služebním poměru Policie ČR) k striktní selekci zaměstnanců na „personální rezervy“ (v době komunistického režimu byly tyto rezervy nazývány rezervami kádrovými), kterým je studium s možností čerpaní veškerých výhod s tímto konáním spojených umožňováno s ohledem na jejich perspektivnost a je tedy k jejich požadavkům spojeným s účastí na studiu přístupováno velmi vstřícně a na „ostatní“, u kterých se má za to, že splňují kvalifikační požadavky na služební místo, které zastávají a jejich další profesní růst tudíž není „souladný s koncepcí dalšího rozvoje VS ČR“. Diskriminační charakter kompetenčního výkladu těchto ustanovení je zde více než patrný.

V některých (a rozhodně nikoliv ojedinělých) případech diskriminační přístup ze strany nadřízených graduje a to zejména v těch situacích, kdy sami tito nadřízení kvalifikační požadavky pro funkci kterou zastávají nesplňují. Jejich počínání je tak vedeno prostou snahou o odvrácení hrozícího nebezpečí ztráty své pozice spojené s vydobytým služebním postem, které by mohlo nastat po tom, co si jeho podřízený odpovídající vzdělání doplní.

Nezřídkou se pak stává, že žádostem podřízeného, který žádá řádně a v dostatečném časovém předstihu o možnost uvolnění ze služby za účelem plnění svých studijních povinností, nelze z poměrně relevantně znějících důvodů vyhovět, a to i za cenu ochoty podřízeného k čerpaní své řádné dovolené pro tyto studijní účely. Případně pak dochází i k přesunům tohoto podřízeného pracovníka v plánu obsazení jednotlivých směn a služebních stanovišť tak, že je mu účast na vyučovacím procesu prakticky znemožněna. Na pracovních poradách pak bývá vyzdvižována ochota a vstřícnost těchto nadřízených pracovníků k řešení záležitostí studujících pracovníků a jejich postupně zlepšující se zastupitelnost, protože plná nebo alespoň částečná zastupitelnost je považována v souvislosti s institutem služebního poměru a existencí ozbrojených složek vůbec za jeden z doslova klíčových ukazatelů.

Ve skutečnosti tak řada příslušníků své vzdělávací aktivity předčasně vzdává a zbavuje se tak možnosti participovat na socializačním procesu obviněných a odsouzených osob v rámci svého pracoviště z pozice pracovníka zařazeného na post odborníka ve svém oboru. Nelze než podotknout, že v tabulkové systematice pro obsazování jednotlivých pracovních a služebních zařazení ve Vězeňské službě, ale v ozbrojených složkách vůbec,

neexistují pouze místa vedoucích pracovníků vedoucích, ale i místa pracovníků odborných a ti se bez odpovídajícího vzdělání a dalšího vzdělávání prakticky neobejdou.

Za dalším příkladem „rovného“ přístupu ke vzdělání pracovníků ozbrojených složek obecně lze spatřovat v postupu vedení policie ČR, jejíž činnost je též legislativně zastřešována zákonem č. 361/2003 Sb. v platném znění. Po nabytí účinnosti tohoto zákona ke dni 1.1.2007 se tato organizace počala potýkat se stejným problémem jako Vězeňská služba ČR a sice s tím, že většina funkcionářů totiž nesplňovala a dosud nesplňuje na svých funkcích předepsané vysokoškolské vzdělání a pokud si jej ve stanovené pětileté lhůtě nedoplní, měli by být ze své funkce uvolněni.

Pro vyvolené se ale našlo řešení tak, aby vysokoškolský titul získali a přitom se vyhnuli klasickému studiu. Stačí, aby je jejich nadřízení nechali zapsat do kurzu celoživotního vzdělávání (CŽV) v oboru veřejná správa při Právnické fakultě v Plzni, ze kterého pak mohou po dvou letech plynule přejít do třetího ročníku bakalářského studia, a to rovnou ke státní zkoušce a obhajobě bakalářské práce. To všechno za poplatek 34 tisíc korun a za podmínky, že každý rok v rámci CŽV absolvují jedno týdenní soustředění zakončené testem. Žádné přijímačky, zápočty ani zkoušky v průběhu semestru či ročníkové práce, které jiní studenti musejí absolvovat. Do jednoho kurzu mohlo být vybráno až sto zájemců. (Biskup, 2007, s. 3)

O této možnosti získání vysokoškolského titulu bakalář v oboru veřejná správa formou kurzu CŽV nebylo na oficiálních stránkách plzeňské právnické fakulty ani zmínka. Do tohoto kurzu se nebylo možné přihlásit individuálně, ale vždy na základě dohody někoho z nejvyšších nadřízených ze státní správy s vedením fakulty. Kurz byl určený pouze pro zaměstnance státních institucí, kteří si ze zákona museli doplnit vzdělání.

Proděkan fakulty doktor Ivan Tomažič při dotazu novinářů uvedl, že se jedná o naprosto „čistou“ záležitost, protože tyto kurzy byly objednány právnickou osobou, se kterou měla škola smlouvu. Jednalo se tedy hlavně o policisty a celníky, kteří k tomuto doplňování vzdělání byli vybráni svými nadřízenými, tedy zaměstnavatelem.

Individuální zájemci, kteří by se chtěli přihlásit do zmiňovaného kurzu CŽV, měli a mají tuto možnost například na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně nebo na Právnické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Platí pro ně ale mnohem přísnější kritéria a především musí a vždy museli úspěšně složit přijímací zkoušky. Do třetího ročníku bakalářského studia mohli být po dvou letech přijati pouze za předpokladu, že získají stanovený počet kreditů za absolvované zkoušky. (Biskup, 2007, s. 3)

Samotné přijetí k řádnému studiu na Právnické fakultě je totiž poměrně složitá záležitost vyžadující zájemcův široký společenský a vědomostní rozsah nebo případně stačí ve správný čas zastávat patřičnou vedoucí funkci ve „vhodné“ ozbrojené složce státu.

Také pracovníkům sloužícím v ozbrojených složkách, kteří pro zařazení ve výkonu služby nenaplnují alespoň obligatorní středoškolské vzdělání, vyvstala s nabytím účinnosti zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů od 1.1. 2007 povinnost, si toto vzdělání v dohledné době (konkrétně se jedná o 5 let od nabytí účinnosti tohoto zákona) doplnit. Zde opět přichází na pomoc „civilní sektor“ se svou nabídkou možností nápravy těchto nedostatků. Konkrétně se jedná např. o Střední školu s názvem „Euroškola Česká Lípa SOŠ s.r.o.“ se sídlem v České Lípě, řádně akreditovanou MŠMT, nabízející tříleté nástavbové dálkové maturitní studium v oboru Ekonomika a obchod. Výuka má od září 2007 probíhat v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem vždy 1x za 3 týdny.

K zahájení studia zde ovšem není zapotřebí úspěšné zvládnutí přijímacích zkoušek, jako je tomu při nástupu do jiných vzdělávacích institutů podobného charakteru. Předběžně přihlášení uchazeči jsou ke studiu přijímáni na základě Rozhodnutí o přijetí a smlouvy o schválení tohoto studia, podepsané kompetentním pracovníkem coby zástupcem zaměstnavatele.

Pokud bylo v tomto případě cílem zákonodárce jízlivě se do očí vysmát těm pracovníkům, kteří si vzdělání v uplynulých letech doplňovali po večerech, sobotách a nedělích, a to bez nároku na jakékoliv studijní úlevy, na které však mají bezpodmínečný nárok současní studenti, tedy jejich kolegové, pak nelze než uznat, že se tento záměr podařilo realizovat nad očekávání úspěšně.

4.3 Řešení

Řešení lze spatřovat ve stanovení relevantního právního rámce pro službu v ozbrojených sborech, jehož realizace je bezpochyby záležitostí našich zákonodárců, kdy teprve na základě formálního naplnění kritérií a úspěšného složení předepsaných zkoušek by bylo možno postoupit ve služebním žebříčku na vyšší post a nikoliv tedy na základě více méně úzkých vztahů s některým z vedoucích pracovníků, jako je tomu v dnešních dobách.

Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů, účinný od 1.1.2007 tato kritéria ani v nejmenším nenaplnuje a jen podporuje a rozvíjí

potřebu toliko formálního naplnění stanovených kritérií pro možnost obsazování jednotlivých vyšších služebních míst a i nadále pokračuje ve zautomatizovaném zvyšování platových náležitostí na základě délky působení ve stanoveném služebním poměru a nikoliv tedy na základě prokázaných dovedností, znalostí a zkušeností souvisejících s participací v tomto poměru.

Přezkušování žadatelů o zařazení na vyšší funkci by realizovala nestranná komise akreditovaná Ministerstvem spravedlnosti a složená z předních odborníků oborů penologie, psychologie, bojové přípravy příslušníků a sociologie. Zkušební testy by byly vyhodnocovány v přítomnosti zkoušeného příslušníka bezprostředně po ukončení přezkušování z důvodů větší průhlednosti a objektivitě prováděného hodnocení.

Obsah přezkušované látky by se snažil v maximální míře reflektovat na aktuální vědecký vývoj v dané bezpečnostní složce a přezkušovaný by musel prokázat svůj široký rozhled nejen ve svém oboru a nejen znalosti bezprostředně související s funkcí, na které hodlá participovat a to nejen po stránce teoretické, ale i praktické. Jedině takto lze eventuelně zabránit tomu, aby byla vyšší místa obsazována na základě osobních sympatií za strany některého z vlivných nadřízených a nikoliv na základě adeptových nabytých vědomostí a znalostí a prokázaných schopností.

V rámci snah o řešení legislativních nedostatků zákona č. 361/2003 Sb., zejména v částech týkajících se vzdělávání a souvisejících se zajištěním rovného přístupu ke vzdělávání pracovníků v ozbrojených složkách, by se jevilo žádoucí zákonné zakotvení taxativně stanovených kritérií, při jejichž splnění ze strany pracovníka aktivně participujícího ve vzdělávacím procesu by vyvstala zaměstnavateli povinnost s tímto zaměstnancem uzavřít smlouvu o umožnění tohoto studia, pokud o uzavření této smlouvy zaměstnanec stanoveným způsobem sám projeví zájem.

V praxi by se mohlo jednat o povinnost doložení skutečnosti, že zaměstnanec úspěšně absolvoval určitý úsek studia (např. úspěšné zvládnutí prvního ročníku studia na vysoké škole), čímž by byla zároveň doložena relevantní snaha o doplňování vzdělání ze strany tohoto zaměstnance a zaměstnavatel by tak získal poměrně solidní záruku toho, že se ze strany zaměstnance - žadatele nejedná o snahu těchto zaměstnaneckých výhod pouze zneužívat.

Při dodržování tohoto postupu by se na vzdělávacích procesech v rámci nejen celoživotního vzdělávání z větší části podíleli zaměstnanci, kteří se na vzdělávacím procesu podílet chtějí na základě dobrovolného přístupu z jejich strany a mají k tomu navíc

patřičné předpoklady, před těmi, které k účasti na vzdělávacím procesu donutily okolnosti nebo přinutili přímo jejich nadřízení.

Dále by bylo nutné přijmout opatření, aby se stal Institut vzdělávání VS ČR důstojným reprezentantem na poli vzdělávání příslušníků ozbrojených složek a nikoliv oázou klidu a oddychu vedoucích a administrativních pracovníků. Aby skutečně začal naplňovat cíle, pro než je existence koncipována a plně participoval na vzdělávacím procesu příslušníků ozbrojených složek.

5 ZÁVĚR

Práce zaměstnanců Vězeňské služby ČR je specifickou službou společnosti – chrání tuto společnost před nebezpečnými jedinci. Přitom výkon profese se realizuje v obtížném sociálněpatologickém prostředí, a je spojen s poměrně vysokými nároky na znalost právních předpisů, jejich dodržování a vyžadování jejich plnění. Zaměstnanci se musí často vyrovnat se zátěžovými a stresujícími situacemi a to nejen v kontextu s přímým stykem s osobami ve výkonu vazby nebo trestu, ale také v kontextu se stykem se svými nadřízenými, kteří jim svým přístupem zpravidla činnost nezjednodušují, ale poměrně často komplikují, což bývá ale doménou nejen Vězeňské služby, ale ozbrojených složek vůbec. Pro příslušníka je pak prioritní záležitostí tyto zátěžové situace **neprodleně a správně** řešit.

Proto by již na výběr uchazečů měly být kladeny vysoké psychické, zdravotní, vědomostní a fyzické nároky. Měla by následovat období stejně náročné profesní přípravy, neboť z nováčka se musí stát **profesionál**, což by mělo být úkolem nejen odborně vedené praxe, ale i teoretického celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

Expert z Institutu vzdělávání propočítali, že tento cíl, tj. vychovat z nováčka profesionála, je nastaven na zhruba 15 let. Během této doby se (pouze) teoreticky předpokládá, že každý pracovník Vězeňské služby projde od základního profesního školení přes další stupně celoživotního vzdělávání (jako je odborná služební příprava ve věznicích, další studium na středních a vysokých školách – doplnění předepsaného vzdělání včetně postgraduálních studií, absolvování povinných i fakultativních specializačních kurzů v Institutu vzdělávání, využívání možností programů PHARE a nabídek nestátních vzdělávacích institucí) až k tzv. top modulu vzdělávání, což je přednášková a publikační činnost špičkových pracovníků Vězeňské služby ve spolupráci s vysokými školami včetně působení prostředí a mimovýukových, volnočasových aktivit. To vše by mělo zapadat do programu celoživotního vzdělávání pracovníků VS a také se projevit ve výzkumné části (čerpáno opět z oficiálních pramenů GŘ VS ČR).

Proto jsem ve své diplomové práci věnoval pozornost systému vzdělávání a profesní přípravy personálu ve Vězeňské službě na pořadí obecné pedagogiky, didaktiky, andragogiky a srovnávací pedagogiky, jakož i filozofie výchovy, která je základem veškerého výchovně vzdělávacího procesu, tedy i v podmínkách Vězeňské služby a to jak po stránce teoretické, tak i praktické.

Celá vzdělávací koncepce nejen Vězeňské služby, ale ozbrojených složek obecně je pouze ryze formální a díky zásahům ze strany zákonodárců opět v začátcích, rozvíjející se, ale plány a představy snad postupně realizovány budou. Nabytím účinnosti nového zákona (č.361/2003 Sb.) došlo totiž de facto k profesní likvidaci personálního pilíře výkonných ozbrojených složek (odchody déleodobě sloužících příslušníků ze služebního poměru) a bude opět nemálo let trvat, než znalosti, dovednosti a nabyté zkušenosti nově přijatých adeptů dosáhnou solidní úrovně. Zejména legislativní rámec činnosti zastřešující činnost ozbrojených sborů lze spatřovat jako nedostatečný a co do své koncepce i značně demotivující.

Zejména ve schopnosti kompetentních pracovníků stimulovat své podřízené lze spatřovat nemalé nedostatky. Není samo o sobě, že daný nadřízený tím, že si doplní vzdělání požadované pro výkon své funkce, bude schopen své podřízené umět patřičně stimulovat a nastavit služební podmínky tak, aby vyhovovaly oběma stranám, tedy jak vedoucím pracovníkům, tak i řadovým výkonným složkám. Je to právě ona formálnost vzdělávacího procesu ozbrojených složek, která se nutně musí odrážet i na kvalitě mezilidských vztahů uvnitř těchto ozbrojených sborů, což se bezpodmínečně musí odrazit i na kvalitě odváděné práce a na vztazích se širokou laickou veřejností.

Ozbrojené složky našeho státu tvoří v mnoha směrech poměrně specifické organizace, ve kterých se většinou plně uchovaly prakticky veškeré zkosnatělé přístupy k člověku, které známe z doby režimu, který je v odborné i jiné literatuře označován jako totalitní. Na jedné straně je v tomto resortu veřejně propagována snaha o spolupráci s erudovaným a kompetentním personálem a na druhou stranu jsou mnohé snahy jednotlivců mařeny již v samotných zárodcích, aby ti nadřízení, kteří se jen díky tomu, že se v pravý čas objevili na správném místě ocitli na vedoucích místech, eliminovali řádně a včas veškerá, tedy i latentní nebezpečí ohrožující jejich těžce dosažené postavení.

Výskyt tohoto poměrně rozšířeného přístupu je o to více alarmující, že jsou tyto praktiky realizovány skrytě a diskriminační postupy jsou poměrně relevantně zdůvodňovány, nejčastěji např. „nutností zajištění plné obsazenosti strážní nebo dozorcí směny“ nebo „zajištění plynulého plnění služebních úkolů“.

Podle výročních zpráv Institutu vzdělávání projde ročně v celoživotním vzdělávání na 3.000 frekventantů ve všech jeho stupních (Juzl, 1999, s. 27). Potěšující by měl být zájem mladých, nových zaměstnanců Vězeňské služby ČR o další profesní růst a vzdělávání a záleží jen na nich, zda se vůbec chtějí a následně i dokážou v tomto nepřehledném a bezohledném prostředí prosadit.

V přijaté Konceptci rozvoje vězeňství ČR publikované v příloze časopisu České vězeňství č. 1/1998 se říká: *„V příštích letech bude mít výchova a vzdělávání pracovníků vězeňství prioritní význam. Opravdu skutečné změny v humanizaci našeho vězeňství může uskutečňovat pouze odborně připravený personál“*.

S tím lze pouze souhlasit.....

6 Soupis bibliografických citací:

1. BĚLOHLÁVEK, F. 2000. **Jak řídit a vést lidi**, Praha: Computer Press, 2000. ISBN 80-251-0505-9
2. BENEŠ, M. 1997. **Úvod do andragogiky**, Praha: Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-381-4
3. BISKUP, P. 2007. **Někteří policisté se dostanou na VŠ bez přijímacích zkoušek**. *Právo*, 2007. roč. 16 , č. 67 , s. 3
4. CALDER, J. 1995. **Programme evaluation and Quality**, London: Kogan Page Ltd., 1995. ISBN 0-7494-0847-2
5. CROFTS, T. 2002. **The criminal responsibility of children and young persons**, Aldershot: Ashgate, 2002. ISBN 0-7546-2265-7
6. GONSA, H. 1994. **Vězeňský personál z hlediska Rady Evropy**. *České vězeňství*, 1994. roč. 3, č. 4, s. 11 – 15
7. HÁJEK, S., 1994. **Úvaha o psychologickém posuzování způsobilosti k výkonu profese ve vězeňství**, *České vězeňství*, 1994, roč. 2, č. 4, s. 49 – 50
8. HOSPODKA, M., 2002. **Referát ředitele oddělení výkonu vazby a trestu Generálního ředitelství VS ČR o protidrogové problematice ve VS ČR** , *České vězeňství*, 2002, roč. 12, č. 4, s. 48 - 49
9. HÖYNCK, T. 2001. **Internationale Menschenrechtsstandards und das Jugendkriminalrecht**, Berlin: Forum Verlag Godesberg, 2001. ISBN 3-930982-83-8
10. HRONÍK, F. 1999. **Jak se nespálit při výběru zaměstnanců**, Brno: Computer Press, 1999. ISBN 80-722-6161-4
11. CHALUPA, B. 2006. **Statistické údaje o mladistvých odsouzených ve věznici Opava**. *České vězeňství*, 2006. roč. 14, č. 1, s. 10
12. IVANOVSKAJA, N. V. 2000. **Prepodavanje juvenalnogo prava i juvenalnoj justicii**, Moskva: Statut 2000. ISBN 5-8354-0069-1
13. JUZL, M. 1999. **Zabezpečování dalšího vzdělávání příslušníků a pracovníků VS**. *České vězeňství*, 1999. roč. 7, č. 6, s. 27 – 28
14. KOHOUTEK, M. 1998. **Norský vězeňský systém**. *České vězeňství*, 1998. roč. 7, č. 1, s. 23 - 27
15. KÝR, A. 1998. **Reformní úsilí o prosazení koncepce českého vězeňství**. /Předmluva

- k obnovenému vydání Koncepce rozvoje vězeňství v ČR/. České vězeňství, 1998. roč. 7
16. MAŇÁK, J. 1994. **Kapitoly z metodologie pedagogiky**, Brno: Masarykova Universita 1994. ISBN 80-210-1031-2
 17. MAŘÁDEK, V., 1994. **Co je co v práci vězeňského personálu**. České vězeňství, 1994, roč. 3, č. 4, s. 16 – 19
 18. MEZNÍK, J., 1993. **Výkon vězeňské služby v anglických věznicích II. Část**. České vězeňství, 1993, roč. 2, č. 1, s. 8 – 11
 19. MEZNÍK, J., 1994. **Dánsko a jeho věznice**, České vězeňství, 1994, roč. 3, č. 3, s. 33 - 39
 20. MIKULA, V. 1994. **Objektivizační psychologické diagnostické metody při vstupním vyšetřování uchazečů o vězeňskou službu**, České vězeňství, 1994. roč. 3, č. 4, s. 8 - 9
 21. MÜHLPACHR, P. 2001. **Sociální patologie**, Brno: Masarykova Univerzita, 2001. ISBN 80-210-1031-2
 22. MUŽÍK, J. 2004. **Androdidaktika**, Praha: ASPI 2004. ISBN 80-7357-045-9
 23. NEŠPOR, K. 1995. **Alkoholici, fetišáci a gambleři**, Praha: Empatie, 1995. ISBN 80-901618-9-8
 24. PALÁN, Z. 1997. **Výkladový slovník vzdělávání dospělých**, Praha: DAHA, 1997. ISBN 80-902232-1-4
 25. PELIKÁN, J. 1998. **Základy empirického výzkumu pedagogických jevů**, Praha: Karolinum 1998. ISBN 80-7184-569-8
 26. POLOMSKÁ, M. 1997. **Zpráva IGFM o stavu vězeňství v ČR v roce 1996**. České vězeňství, 1997. roč. 5, č. 1, s. 19 – 20
 27. PRESL, J. 2006. **My, drogy a Evropa**, Praha: Medea Kultur 2006
 28. SALLIS, E. 1997. **Total quality management in education**, 2nd edit., London: Kogan Page Ltd., 1997. ISBN 0-7494-2034-0
 29. SCHLAFFKE, W. 1992. **Weiterbildung – Saule der Unternehmensentwicklung**, Koln: Handt Druck GmbH 1992. ISBN 3-602-14318-X
 30. SIEROSAWSKI, J. 2004. **Drogy a vězeňství**, České vězeňství, 2004. roč. 12, č. 2, s. 13 - 16
 31. SILVERMAN, D. 2005. **Doing qualitative research**, London: Sage Publication, 2005. ISBN 1-4129-0197-9
 32. TYLER, A. 2000. **Drogy v ulicích**, Praha: Ivo Železný, 2000. ISBN 80-237-606-X

33. VACEK, E., 1999. **OSN – Souhrn opatření k prevenci kriminality**, České vězeňství, 1999, roč. 8, č. 1, s. 9 - 12
34. VAŇÁK, V., 1993. **Struktura vzdělávání bavorských zaměstnanců ve vězeňství**, České vězeňství, 1993, roč. 2, č. 1, s. 13 – 14
35. VAŇÁK, V., 1993. **Ke koncepci Institutu vzdělávání Vězeňské služby Brno**, České vězeňství, 1993, roč. 2, č. 1, s. 14 - 15
-
36. **Kodex chování úředních osob prosazujících zákon** (rezoluce Valného shromáždění OSN č. 34/1969), Příloha časopisu České vězeňství, 1993, roč. 2, č. 2
37. **Koncepce rozvoje vězeňství v ČR**. (Obnovené vydání) 1998. Příloha časopisu České vězeňství, 1998. roč. 7, č. 1
38. Zákon ČNR č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážci ČR
39. Zákon č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie ČR
40. Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů
41. Zákon č. 218/2003 Sb. o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže (zákon o soudnictví ve věcech mládeže)
42. Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody
43. Zákon č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby
44. Zákon č. 140/1961 Sb. trestní zákon
45. Zákon č. 141/1961 Sb. trestní řád
46. NMS č. 1/2002, kterým se vydává organizační řád VS ČR
47. NGR č. 26/2001 ve znění NGR č. 50/2001 o organizaci vzdělávací činnosti ve VS ČR.

7 Přílohy:

Příloha č. 1

(Určeno pro ředitele věznic a jejich zástupce, vedoucí oddělení a jejich zástupce)

Jaký typ středoškolského vzdělání dle Vašeho názoru nejlépe naplňuje předpoklady pro funkci (vypište pořadové číslo) :

- a) strážný
- b) dozorce
- c) vychovatel

- Typy škol:
- 1. - gymnázium (všeobecné)
 - 2. - pedagogická škola
 - 3. - škola technického zaměření
 - 4. - umělecká škola
 - 5. - odborná škola (např. zemědělská, hotelová apod.)

Popř. vyjádřete vlastní názor:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Koncepce rozvoje vězeňství v ČR a na ni navazující Harmonogram dlouhodobého vývoje vězeňského systému, který stanoví v oblasti *personální*:

51. Vzhledem k rozhodující úloze, která náleží vězeňskému personálu s ohledem na správné řízení ústavů, jakož i k úsilí o dosažení cílů organizace, režimu a výchovy, mají vězeňské správy vyhradit mimořádnou pozornost výběru pracovníků.
52. Vězeňský personál je třeba prostřednictvím vzdělávání, pohovorů a účinných metod řízení neustále povzbuzovat k rozvoji jejich smyslu pro lidskost, odpovědnost a pro aktivní plnění svěřených povinností.
53. Vězeňská správa si musí uvědomit, že jednou z jejích důležitých povinností je průběžně informovat veřejnost o úloze vězeňství a práci vězeňského personálu, aby tím podporovala mezi veřejností pochopení významu a přínosu této profese pro celou společnost.
54. Vězeňská správa musí zabezpečit pečlivý výběr při náboru a následné jmenování personálu, a to jak při jejich nástupu, tak při jejich ustanovování do funkcí na všech stupních. Pracovníci mají být zpravidla zaměstnáváni na plný úvazek jako profesionální vězeňský personál s právním statutem státních úředníků, a mají tak mít zabezpečeny veškeré jistoty pracovní a sociální, jejichž požívání pak závisí pouze na jejich korektním chování, efektivitě práce, na jejich tělesných a mentálních schopnostech a přiměřeném stupni vzdělání.
55. Při nástupu služby, nebo po přiměřené době praxe, by měl každý vězeňský pracovník absolvovat školení zaměřené všeobecně i odborně, seznámit se se svými povinnostmi a složit teoretické a praktické zkoušky, a to jen s výhradou takových případů, kdy je to na základě jejich dosavadní odborné kvalifikace zbytečné. Po celou dobu své profesní kariéry mají vězeňští pracovníci udržovat a prohlubovat své znalosti a odborné schopnosti návštěvou kurzů dalšího vzdělávání při zaměstnáních, organizovaných ve vhodných intervalech. Všichni pracovníci by se měli v průběhu svého vzdělávání seznámit s Evropskými vězeňskými pravidly a informovat se o jejich aplikaci. Stejně tak by měly být seznámeni s Evropskou konvencí lidských práv.
56. Od všech členů personálu se očekává, že se vždy budou chovat a vykonávat své povinnosti takovým způsobem, aby jejich příklad působil kladným vlivem na vězně, vzbuzovat jejich úctu a respekt.

57. V rámci možností je třeba zařadit mezi vězeňské pracovníky dostatečný počet odborníků, jakými jsou psychiatři, psychologové, sociální pracovníci, učitelé, mistři a instruktoři.
58. Vězeňská správa zajistí, aby každý ústav byl neustále pod plnou a přímou odpovědností a vedením ředitele, jeho zástupce nebo jiného k tomu pověřeného úředníka. Ředitel věznice má být pro plnění svěřených úkolů odpovídajícím způsobem kvalifikován svými charakterovými vlastnostmi, řídicími schopnostmi, příslušným odborným vzděláním a zkušenostmi. Ředitel má být do své funkce jmenován na plný úvazek a musí být podle potřeby k dosažení, aby byl kdykoliv k dispozici.
59. Vězeňská správa má pro usnadnění výměny informací mezi jednotlivými pracovníky ve vězeňském ústavu zavést organizační formy a řídicí systémy, které zabezpečí koordinaci mezi různými službami a spolupráci mezi jednotlivými kategoriemi vězeňských pracovníků, zejména se zřetelem na zacházení s vězni a na jejich sociální reintegraci po propuštění na svobodu.
61. Je nutno zajistit, aby v nutných případech mohl kdykoli a bez prodlení poskytnout ošetření kvalifikovaný a statutárně schválený lékař.
62. Je nutné podporovat přijímání personálu obou pohlaví pro práci v ústavech nebo částech ústavů, v nichž jsou umístěni vězni obou pohlaví.
63. Personál ústavů nesmí vůči vězňům používat síly, kromě případů sebeobranu nebo při pokusu o útěk, při aktivním nebo pasivním tělesném odporu proti příkazu, který vyplývá ze zákona nebo předpisu. Pracovník, který použije násilí je musí omezit na nezbytně nutnou míru a musí událost ihned nahlásit řediteli ústavu. Personál nemá být za žádných okolností vybaven zbraněmi, aniž by byl předem důkladně vycvičen k zacházení s nimi.

Seznam kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR

1. Specializační kurz pro ředitele věznic, vazebních věznic a ředitele odborů GŘ VS ČR
2. Personální management, řízení lidských zdrojů
3. Řízení lidských zdrojů I.
4. Psychologické aspekty řízení lidských zdrojů
5. Specializační kurz pro vrchní inspektory a inspektory strážní služby
6. Specializační kurz pro velitele místní jednotky JS
7. Kurz pro pracovníky vězeňské duchovenské služby
8. Kurz pro pracovníky vězeňské duchovenské péče
9. Specializační kurz pro pracovníky oddělení prevence a stížností
10. Specializační kurz pro parlamentáře
11. Specializační kurz romské problematiky
12. Zdokonalovací kurz instruktorů sebeobrany
13. Prevence kriminality I
14. Specializační kurz pro vychovatele
15. Specializační kurz pro sociální pracovníky VS ČR
16. Sociálně psychologický výcvik pro ředitele a jejich zástupce
17. Metodika řízení konfliktů pomocí analýzy transakcí
18. Základy psychologie písma – grafologie
19. Grafologie II
20. Lüscherův barvový test
21. Strategie vyjednávání a zvládnání stavů agresivity
22. Zacházení s mladistvými vězni
23. Metodika práce s vězni při speciálních postupech snižující stavy napětí
24. Zacházení s vězněnými psychopaty
25. Zacházení s vězněnými geronty a sexuálními devianty
26. Specializační kurz rodinné terapie
27. Specializační kurz pro referenty personálních útvarů I
28. Specializační kurz pro referenty personálních útvarů II
29. Specializační kurz pro referenty personálních útvarů III
30. Specializační kurz pro referenty personálních útvarů IV
31. Základy forenzní psychologie pro speciální pedagogy
32. Tvorba programů pro nezaměstnané
33. Specializační kurz pro strážné při vstupu do střežených objektů VS ČR
34. Styk a práce s veřejností (Komunikace JS)
35. Specializační kurz pro strážné
36. Specializační kurz pro dozorce
37. Dvousemestrové studium speciální pedagogiky
38. Forenzní psychologie
39. Osobnostně sociální výcvik
40. Vhled do problematiky arteterapie
41. Specializační kurz pro mzdové účetní
42. Protidrogová prevence I
43. Protidrogová prevence II
44. Zacházení s vězněnými cizinci
45. Specializační kurz pro zacházení se zvláštními skupinami vězněných osob

46. Prevence kriminality pro pracovníky VS ČR v přímém styku s mladými dospělými vězni
47. Výchova k lidským právům pro pracovníky VS ČR I
48. Základy výpočetní techniky I
49. Základy výpočetní techniky II
50. Základy výpočetní techniky – MS Excel
51. Základy výpočetní techniky – MS Word
52. Základy výpočetní techniky – Internet, MS Outlook
53. Základy výpočetní techniky – MS Access
54. Specializační kurz pro správce sítě výpočetní techniky
55. Kultura v organizaci
56. Krizová intervence
57. Speciálně pedagogická diagnostika
58. Základy didaktiky
59. Základy forenzní psychologie pro velitele místních jednotek JS
60. Prevence šikanování
61. Zacházení se zvláště nebezpečnými vězni
62. Základní kurz problematiky EU
63. Školení k Evropské unii
64. Prevence kriminality v souvislosti s abúzem návykových látek
65. Přípravný kurz pro občany národnostních menšin k přijetí do VS ČR
66. Kurz zdravého životního způsobu, relaxační programy I
67. Zacházení s drogově závislými vězni
68. Specializační kurz pro pracovníky VS ČR v přímém styku s vězňenými osobami (Komunikace I)
69. Specializační kurz pro pracovníky VS ČR v přímém styku s vězňenými osobami (Komunikace II)
70. Výcvik personálu poraden drogové prevence a pro výkon ambulantní ochranné protitoxikomanické a protialkoholní léčby ve věznicích ČR
71. Sociálně psychologický výcvik pro forenzní praxi
72. Zacházení s mladými dospělými vězni
73. Specializační kurz pro inspektory Vězeňské služby ČR
74. Sociálně psychologický výcvik pro dozorce 1. třídy VV, sociální pracovníky a lektory instruktory
75. Jazyková příprava – anglický jazyk
76. Kvalifikační studium cizích jazyků pro pracovníky VS ČR – německý jazyk
77. Kvalifikační studium cizích jazyků pro pracovníky VS ČR – anglický jazyk

Výňatek ze zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů:

§ 13

Předpoklady k přijetí do služebního poměru:

(1) Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky (dále jen „občan“), který:

- a) o přijetí písemně požádá,
- b) je starší 18 let,
- c) je bezúhonný,
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- f) je plně způsobilý k právním úkonům,
- g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- i) nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Výňatek ze zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů:

Výhody pro studující při zaměstnání:

§ 30

Záloha pro studující:

Do zálohy pro studující se zařadí příslušník, kterému bylo uděleno služební volno při denním studiu, je-li jeho studium delší než 12 měsíců.

§ 38

Studijní pobyt:

(1) Příslušníka lze za účelem získání znalostí, dovedností a zkušeností potřebných k výkonu služby vyslat na studijní pobyt, zejména na školení, do kurzu nebo na odbornou stáž, a to i do jiného místa, než je jeho místo služebního působiště.

(2) Služební funkcionář může rozhodnout, že po dobu studijního pobytu bude příslušník podřízen při plnění služebních úkolů jinému vedoucímu příslušníkovi.

(3) Doba vyslání na studijní pobyt se považuje za výkon služby.

§ 73

Služební volno při studiu:

(1) Příslušníkovi lze na jeho žádost udělit služební volno při denním studiu na střední škole, vyšší odborné škole nebo vysoké škole, které je nezbytné pro výkon služby, a to na dobu trvání studia.

(2) Příslušníkovi lze na jeho žádost udělit služební volno při studiu při výkonu služby na střední škole, vyšší odborné škole nebo vysoké škole, které je nezbytné pro výkon služby, takto:

a) na střední škole nebo vyšší odborné škole v rozsahu

1. nezbytně nutném k účasti na studijních soustředěních a konzultacích, které jsou součástí studijního plánu,

2. 8 dnů v každém školním roce,

3. 10 dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky,

4. 20 dnů na přípravu a vykonání absolutoria a

b) na vysoké škole v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu anebo programu celoživotního vzdělávání v rozsahu

1. nezbytně nutném k účasti na studijních soustředěních a konzultacích,
2. 14 dnů v každém akademickém roce,
3. 2 dny na přípravu a vykonání každé zkoušky,
4. celkem 40 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky v bakalářském studijním programu,
5. celkem 80 dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky v magisterském studijním programu nebo celkem 40 dnů, jestliže navazoval magisterský studijní program na bakalářský studijní program, a
6. celkem 40 dnů na přípravu a vykonání státní doktorské zkoušky.

(3) Služební volno při studiu podle odstavce 2 písm. a) bodu 2 a písm. b) bodu 2 se čerpá během celého školního nebo akademického roku. Jestliže jej příslušník nevyčerpá z důvodu překážky na jeho straně, nárok na studijní volno zanikne. Nemohl-li příslušník služební volno vyčerpat pro překážky na straně bezpečnostního sboru, může je čerpat v následujícím školním nebo akademickém roce.

§ 148

Náhrada cestovních výdajů při studiu a při vyslání na studijní pobyt:

(1) Příslušník, kterému je uděleno služební volno při studiu, má nárok na

- a) náhradu jízdních výdajů podle § 138 nebo § 144 za cesty k účasti na studijních soustředěních (konzultacích), k vykonání zkoušek nebo absolutoria a zpět,
- b) náhradu výdajů za ubytování podle § 140 po dobu účasti na studijních soustředěních (konzultacích), konání zkoušek nebo absolutoria a
- c) stravné podle § 141 nebo § 146 za dobu související s účastí na studijních soustředěních (konzultacích), s konáním zkoušek nebo absolutoria; to neplatí pro příslušníka ve služebním poměru na dobu určitou,

jestliže plní studijní povinnosti v jiném místě, než je jeho místo služebního působiště.

(2) Příslušník, který je vyslán na studijní pobyt do jiného místa, než je jeho místo služebního působiště, má nárok na náhradu cestovních výdajů za podmínek a ve výši jako při služební cestě.

Dotazník pro mladistvé delikventy:

Dotazník

.....

.....

identifikační číslo

.....

jméno, příjmení

Svoji odpověď na uvedené otázky zakroužkujte a doplňte. Je možno i více odpovědí na jednu otázku.

Jaký je váš stav? Jsem –

- a) svobodný
- b) ženatý – kolikrát.....
- c) rozvedený – kolikrát
- d) žiji s družkou
- e) žiji sám
- f) žiji s rodiči
- g) žiji s

Máte děti ?

- a) mám – kolik.....z toho vlastních
- b) nemám

Máte po propuštění z výkonu trestu zajištěno bydlení?

- a) mám svůj byt
- b) bydlím u
- c) nemám

Jsem v kontaktu s

.....

Byl jsem vychováván:

- a) u svých rodičů, do svých let
- b) v ústavní instituci od svýchlet
- c) jedním z rodičů – kým
- d) prarodiči
- e) u pěstounů

Jaké bylo soužití vašich rodičů (pěstounů)?

- a) spokojené
- b) průměrné (občasné nedorozumění a hádky)
- c) neurovnané (časté nedorozumění a hádky)

Byl z rodiny někdo ve výkonu trestu?

- a) ano, kdo.....
- b) ne

Kolik zaměstnání jste prošel v minulosti?

počet převážně jsem pracoval jako

Před nástupem do výkonu trestu jsem pracoval:

- a) ne
- b) ano, jako

Mám po propuštění zajištěnou práci?

- a) nemám
- b) mám u

Bral jste někdy drogy ?

(léčiva , pervitin , hašiš , marihuanu , LSD ,morfin ,braun, čichání těkavých látek)

- a) ano – jaké
- b) ne

Byl jste již pod vlivem alkoholu?

- a) často – občas – zřídka – nebyl
- b) byl jste někdy na záchytné stanici: ano - ne

Hrál jste hazardní hry nebo automaty?

- a) ne
- b) ano – jaké : často – zřídka

V kolika letech jste měl první zkušenost s návykovou látkou?

.....

Byl jste ambulantně nebo ústavně léčen v souvislosti se závislostí?

- a) ne
- b) ano, kolikrát.....

Kouříte?

- a) ne
- b) ano, uveďte kolik cigaretdenně

Příčiny vaší trestné činnosti:

- a) závislost
- b) finanční problémy
- c) nedomyšlení důsledku jednání
- d) zkratovité jednání
- e) působení party
- f) jiná odpověď.....

Odsouzení považujete za:

- a) nespravedlivé
- b) přísné
- c) spravedlivé

Výši trestu považujete za:

- a) dostačující
- b) vysokou
- c) nízkou

Zakroužkujte dle důležitosti na škále co je pro vás v tuto chvíli důležité:

(1 –nejdůležitější až 9 – nepodstatné)

brání drogy	1 2 3 4 5 6 7 8 9
finanční zabezpečení	1 2 3 4 5 6 7 8 9
rodinný život	1 2 3 4 5 6 7 8 9
život bez závislosti	1 2 3 4 5 6 7 8 9
úspěch –sebeprosazení	1 2 3 4 5 6 7 8 9
klidný pohodlný život	1 2 3 4 5 6 7 8 9
dobré vztahy s okolím	1 2 3 4 5 6 7 8 9
rodiče	1 2 3 4 5 6 7 8 9
děti	1 2 3 4 5 6 7 8 9
zdraví	1 2 3 4 5 6 7 8 9
sebeovládání	1 2 3 4 5 6 7 8 9
důvěra	1 2 3 4 5 6 7 8 9
přátelé	1 2 3 4 5 6 7 8 9
šťěstí	1 2 3 4 5 6 7 8 9

Jak si představujete svůj další život po propuštění z výkonu trestu?

.....
.....
.....
.....

Co očekáváte (co vám přinesl) pobyt ve specializovaném oddělení?

.....
.....
.....
.....

Tématika výuky a rozvržení hodin nástupního kurzu typu „A“

I.-II.-III.
Soustředění

1. Výkon strážní, dozorcí a eskortní služby	62 hodin	26 - 16 - 14
- služební příprava	6 hodin	6 - 0 - 0
2. Výkon trestu odnětí svobody	48 hodin	18 - 12 - 10
- návštěva Památníku vězeňství	8 hodin	0 - 8 - 0
3. Výkon vazby	16 hodin	6 - 4 - 6
4. Základy práva	48 hodin	18 - 16 - 14
5. Základy psychologie	34 hodin	14 - 14 - 6
6. Základy pedagogiky	30 hodin	4 - 18 - 8
7. Profesní etika	24 hodin	6 - 10 - 8
8. Bojová příprava	40 hodin	16 - 12 - 12
9. Tělesná příprava	62 hodin	22 - 22 - 18
10. Modelové situace	16 hodin	0 - 8 - 8
CELKEM	380 hodin	136 - 140 - 104

Tématika výuky a rozvržení hodin nástupního kurzu typu „B“

Předmět	Počet hodin 1. skupina	Počet hodin 2. skupina
1. Služební příprava	22	32
a. Služební příprava - VS,JS	6	6
b. VTOS	6	12
c. Výkon vazby	4	8
d. Personalistika	6	6
2. Psychologie	14	20
a. Psychologie propedeutika	8	12
b. Penit. a forenzní psychologie	6	8
3. Pedagogika	4	18
a. Speciální pedagogika	4	10
b. Volnočasové aktivity	-	8
4. Historie vězeňství	6	6
5. Sociologie	10	10
6. Právo (základy práva)	6	14
a. Právo+práva a svobody	6	10
b. Exekuce soud	-	4
7. Etika	10	18
a. Duchovenská péče	6	6
b. Profesní etika	4	12
8. Základy sociálních aktivit	10	30
a. Sociální aktivity	10	20
b. Komunikace	-	10
9. Základy osobní obrany	10	10
a. Taktika prevence a obrany	6	6
CELKEM	92	158

Grafický přehled průběhu organizace Základní profesní přípravy příslušníků Vězeňské služby ČR

4 týdny	8 týdnů	4 týdny	8 týdnů	4 týdny	do konce zkušební doby

LEGENDA :

	1. školní soustředění
	1. praktická příprava
	2. školní soustředění
	2. praktická příprava
	3. školní soustředění + závěrečné zkoušky
	zbytek zkušebního období

Předměty a cíle výuky v nástupních kursech VS ČR:

1. ***Výkon strážní, dozorčí a eskortní služby*** si klade za cíl seznámit frekventanty studia se základními předpisy, které upravují výkon služby na úseku vězeňské a justiční stráže. Pozornost je zaměřena na:
 - problematiku služebního poměru (vznik, zkušební doba, služební cesty, doba služby),
 - zákon o Vězeňské službě a justiční stráži ČR (Kodex chování úředních osob, úkoly, organizace a řízení vězeňské služby a justiční stráže, povinnosti a oprávnění příslušníků obou služeb),
 - NGR č. 11/2006 o výkonu služby (strážní a eskortní služba, povinnosti strážných, dozorců, prověrky bezpečnosti a prohlídky, vstup do objektů),
 - instrukce MS Č.j. 2020/1999 o justiční stráži (povinnosti a pravomoci).

2. ***Výkon trestu odnětí svobody*** s cílem seznámit frekventanty s prováděním výkonu trestu odnětí svobody, včetně základních právních norem. Součástí je i nácvik praktických činností. Zdůrazněna je:
 - výchova k lidským právům (funkce a účinnost trestu, Standardní vězeňská pravidla, Evropská vězeňská pravidla),
 - Zákon o výkonu trestu odnětí svobody (typy, profilace a dislokace věznic, práva a povinnosti odsouzených, kázeňské tresty a odměny, výkon trestu u mladistvých, invalidů a důchodců),
 - Řád výkonu trestu odnětí svobody (přijímání a umístování odsouzených, realizace práv, povinností, kázeňských trestů, odměn a zaměstnávání odsouzených, výkon trestů v jednotlivých typech věznic, přerušování výkonu trestu),
 - humanizace vězeňství (petiční právo, koncepce českého vězeňství a jeho perspektivy).

3. ***Výkon vazby*** má za cíl seznámit frekventanty s výkonem vazby ve vazebních věznicích a se základními předpisy, které upravují výkon vazby. Důraz je položen na:
 - zákon o výkonu vazby (dozor a kontrola, důvody vazby, přijímání, umístování a propouštění obviněných, práva a povinnosti obviněných),
 - Řád výkonu vazby (realizace práv a povinností obviněných, výkon vazby u zvláštních skupin obviněných, NGR č. 32/1994 o předcházení a včasném

odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými a NGR č. 33/1996 o povinnostech příslušníků a občanských pracovníků Vězeňské služby ČR při zabezpečování výkonu vazby).

4. **Základy práva** seznamují frekventanty se zásadami profesní etiky příslušníka Vězeňské stráže ČR a zdůrazňují :
- uplatňování etických principů v životě i při výkonu povolání,
 - profesní etiku z hlediska práva.
5. **Modelové situace** si kladou za cíl získat zkušenosti a dovednosti v oblasti sociální komunikace, specifické pro vězeňské prostředí či pro prostředí soudní. Účelem modelové situace není prosté zautomatizování reakcí a úkonů, nýbrž poskytnutí možností porozumět chování svému i chování druhých v konkrétní nácvikové situaci.

Ostatní předměty rozšiřují znalosti, psychické a fyzické možnosti příslušníka Vězeňské služby ČR při krizových a mimořádných situacích při výkonu služby.

Nástupní kurz typu „B“ je určen pro občanské pracovníky Vězeňské služby ČR, kteří jsou při výkonu práce v přímém kontaktu s obviněnými nebo odsouzenými, a je rozdělen do *dvou* skupin:

1. skupina – je tvořena pracovníky z oddělení logistiky, zdravotníků a pracovníků administrativních úseků.
Studium trvá 3 týdny a je zakončeno *písemným testem*.
2. skupina – je tvořena pracovníky oddělení výkonu trestu a výkonu vazby (vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, sociální pracovníci).
Studium trvá 6 týdnů a je zakončeno *ústní zkouškou* z vybraných předmětů.

Předměty a cíle výuky:

6. **Výkon strážní, dozorčí a eskortní služby** si klade za cíl seznámit frekventanty studia se základními předpisy, které upravují výkon služby na úseku vězeňské a justiční stráže. Pozornost je zaměřena na:
- problematiku služebního poměru (vznik, zkušební doba, služební cesty, doba služby),

- zákon o Vězeňské službě a justiční strážci ČR (Kodex chování úředních osob, úkoly, organizace a řízení vězeňské služby a justiční strážce, povinnosti a oprávnění příslušníků obou služeb),
- NGR č. 11/2006 o výkonu služby (strážní a eskortní služba, povinnosti strážných, dozorců, prověrky bezpečnosti a prohlídky, vstup do objektů),
- instrukce MS čj. 2020/1999 o justiční strážci (povinnosti a pravomoci).

7. **Výkon trestu odnětí svobody** s cílem seznámit frekventanty s prováděním výkonu trestu odnětí svobody, včetně základních právních norem. Součástí je i nácvik praktických činností. Zdůrazněna je:

- výchova k lidským právům (funkce a účinnost trestu, Standardní vězeňská pravidla, Evropská vězeňská pravidla),
- Zákon o výkonu trestu odnětí svobody (typy, profilace a dislokace věznic, práva a povinnosti odsouzených, kázeňské tresty a odměny, výkon trestu u mladistvých, invalidů a důchodců),
- Řád výkonu trestu odnětí svobody (přijímání a umístování odsouzených, realizace práv, povinností, kázeňských trestů, odměn a zaměstnávání odsouzených, výkon trestů v jednotlivých typech věznic, přerušování výkonu trestu),
- humanizace vězeňství (petiční právo, koncepce českého vězeňství a jeho perspektivy).

8. **Výkon vazby** má za cíl seznámit frekventanty s výkonem vazby ve vazebních věznicích a se základními předpisy, které upravují výkon vazby. Důraz je položen na:

- zákon o výkonu vazby (dozor a kontrola, důvody vazby, přijímání, umístování a propouštění obviněných, práva a povinnosti obviněných),
- Řád výkonu vazby (realizace práv a povinností obviněných, výkon vazby u zvláštních skupin obviněných, NGR č. 32/1994 o předcházení a včasném odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými a NGR č. 33/1996 o povinnostech příslušníků a občanských pracovníků Vězeňské služby ČR při zabezpečování výkonu vazby).

9. **Základy práva** seznamují frekventanty se zásadami profesní etiky příslušníka Vězeňské strážce ČR a zdůrazňují :

- uplatňování etických principů v životě i při výkonu povolání,

- profesní etiku z hlediska práva.

10. Modelové situace si kladou za cíl získat zkušenosti a dovednosti v oblasti sociální komunikace, specifické pro vězeňské prostředí či pro prostředí soudní. Účelem modelové situace není prosté zautomatizování reakcí a úkonů, nýbrž poskytnutí možností porozumět chování svému i chování druhých v konkrétní nácvikové situaci.

Ostatní předměty rozšiřují znalosti, psychické a fyzické možnosti příslušníka Vězeňské služby ČR při krizových a mimořádných situacích při výkonu služby.

Nástupní kurz typu „B“ je určen pro občanské pracovníky Vězeňské služby ČR, kteří jsou při výkonu práce v přímém kontaktu s obviněnými nebo odsouzenými, a je rozdělen do *dvou* skupin:

3. skupina – je tvořena pracovníky z oddělení logistiky, zdravotníků a pracovníků administrativních úseků.

Studium trvá 3 týdny a je zakončeno *písemným testem*.

4. skupina – je tvořena pracovníky oddělení výkonu trestu a výkonu vazby (vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, sociální pracovníci).

Studium trvá 6 týdnů a je zakončeno *ústní zkouškou* z vybraných předmětů.

Evidenční list knihovny

Diplomové práce se půjčují
pouze prezenčně!

U Ž I V A T E L

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou práci

**Ryska, V.: Problémy dalšího vzdělávání ozbrojených složek
pracujících s mladistvými delikventy**

využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude zapůjčená práce využita	Datum, podpis

