

**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno**

DOZORCE VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ ČR

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
Mgr. Martina Kadlecová

Vypracoval:
Bc. Pavel Podeszwa

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „, Dozorci ve VS ČR“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 2009

.....
Pavel Podeszwa

Poděkování

Děkuji paní Mgr. Martině Kadlecové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Pavel Podeszwa

OBSAH

| | |
|--|----|
| ÚVOD..... | 5 |
| Teoretická část | 7 |
| 1 Dozorci ve Vězeňské službě České republiky | 7 |
| 1.1 Kritéria pro přijetí, osobnostní předpoklady | 7 |
| 1.2 Nároky na práci dozorce (samostatnost, rozhodnost, kreativita, schopnost asertivity atd.) | 13 |
| 1.3 Příprava na zaměstnání ve VS, nástupní kurz, celoživotní vzdělávání..... | 15 |
| 1.4 Adjustace a adaptace (přízpůsobení se novým podmínkám ve služebním poměru) | 17 |
| 1.5 Hlavní úkoly výkonu dozorcí služby | 18 |
| 1.6 Společenská prestiž zaměstnání ve VS ČR..... | 19 |
| 1.7 Administrativa a byrokracie..... | 20 |
| 1.8 Emoční inteligence a její vliv na prosociální výchovu | 21 |
| 1.9 Frustrační tolerance, míra odolnosti vůči zátěžím a důležitost psychohygieny.. | 22 |
| 2 Vězeňská populace..... | 25 |
| 2.1 Možnosti sociální kultivace a reálná možnost podpůrné sociální práce a edukativní činnosti | 25 |
| 2.2 Poškození regenerace vůle u odsouzených a hledání řešení – úloha dozorce | 26 |
| 2.3 Humanizace vězeňství..... | 26 |
| 2.4 Prizonizace | 28 |
| 2.5 Psychologická charakteristika agresivního chování | 29 |
| 2.6 Náhled na trestnou činnost..... | 32 |
| 2.7 Rozměr a účel sociální pedagogiky ve vězeňství | 34 |
| 3 Dopady práce ve vězeňské službě na osobnost člověka | 35 |
| 3.1 Vliv zaměstnání ve VS (vojenská disciplína a hierarchie) na rodinný nebo osobní život (životní styl) | 35 |
| 3.2 Vliv styku s patologickou populací na pohled na morálku..... | 35 |
| 3.3 Sociální izolace a společenský status..... | 36 |
| 3.4 Potřeba moci, výkonu a afiliace, (kladného emočního přijetí) | 37 |
| 3.5 Šance na uplatnění při odchodu do civilní sféry | 37 |
| 3.6 Nebezpečnost frustrační regrese (úpadek vyšších potřeb)..... | 38 |
| 3.7 sebehodnocení a sebeúcta (reflektivní kompetence)..... | 39 |
| 4 Empirická část..... | 40 |
| 4.1 Popis výzkumu | 40 |
| 4.2 Průběh řešení úkolu..... | 41 |
| 4.3 Popis výsledků | 42 |
| 4.3.1 Úroveň a spokojenost s nástupním kurzem VS ČR..... | 42 |
| 4.3.2 Celoživotní vzdělávání ve VS ČR z hlediska dozorcí služby..... | 49 |
| 4.3.3 Emoční inteligence a schopnost empatie má vliv na řešení krizových situací s vězeňskou subkulturou. | 51 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.3.4 | Důvody vstupu do služebního poměru ve VS ČR, očekávání po přijetí a skutečnost..... | 53 |
| 4.3.5 | Uvědomění si důležitých osobnostních rysů a vlastností, vliv práce ve VS ČR na osobní život..... | 60 |
| 5 | Závěr a doporučení..... | 63 |
| | Resumé..... | 66 |
| | Anotace | 67 |
| | Annotation..... | 67 |
| | Seznam použité literatury: | 68 |
| | Seznam symbolů a zkratk..... | 69 |
| | Seznam příloh | 69 |

ÚVOD

Úvodem bych rád vysvětlil, proč jsem si dané téma vybral a čím je pro mě zajímavé.

Ve své diplomové práci se chci věnovat problematice vězeňství, protože si myslím, že právě tady má velký prostor sociální pedagogika. Na rozdíl od bakalářské práce, kde jsem se zabýval problémem odsouzených matek s dětmi ve výkonu trestu odnětí svobody, což je dnes již poměrně vyčerpané téma, se chci zaměřit na stranu doposud spíše opomíjenou, a to je práce zaměstnance vězeňské služby (dále jen VS). Zaměřit se chci konkrétně na práci dozorce, na její vliv na osobnost člověka, který se této službě veřejnosti věnuje.

Zločinnost se v průběhu 20. století stala skutečnou hrozbou současné společnosti. Většina lidí se děsí hrůzných trestných činů jednotlivců i různých forem organizovaného zločinu. Zločinecké gangy disponují nejmodernějším vybavením. Mezi zločinci se objevují špičkoví specialisté, ať už na techniku, elektroniku nebo na zbraně, výbušniny či bojová umění. Organizovaný zločin, zejména formou korupce, proniká do nejvyšších politických, hospodářských a mocenských struktur mnoha institucí nebo států. Výjimkou není samozřejmě ani snaha o korupci zaměstnanců VS, a to včetně nejprimárnějších funkcí. Snaha je o získání výhod, o komodity ve vězeňské populaci aktuální (drogy, alkohol, informace, služby atp.)

„Mimo jakékoliv pochybnosti je i statisticky prokázána změna struktury pachatelů trestných činů. V minulosti tvořili většinu z nich lidé bez vzdělání, nebo se základním vzděláním, s problémy ve výchově, někdy se sníženým intelektem, dále ti, kteří trpí poruchami osobnosti, obtížně se sociálně adaptující, lidé s narušeným vývojem osobnosti, závislí na drogách, alkoholu či patologičtí hráči. Stále více se objevují pachatelé mající středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání, specialisté v různých oborech, které nelze zařadit ani do jedné z výše uvedených kategorií.,, (Sochůrek, J., 2006, s 6). Od tohoto faktu by se měl odvíjet i výběr a celoživotní vzdělávání pracovníků, již od nejprimárnějších funkcí, neboť na základě selhání jednotlivce hrozí i systémové chyby.

Není tajemstvím, že ve vězení je běžný druhý život a skrytá šikana. Pokud by si někdo myslel, že za současných podmínek (přeplněnost věznic, hromadné ubytování na ložnicích, nízká personální obsazenost a byrokratická přetíženost) je možné tento jev eliminovat, byl by hodně naivní nebo neinformovaný. Zaměstnanci věznic, ti, co pracují s vězni nejbližší (dozorci a vychovatelé), mohou odhalit pouze nejmarkantnější případy. Jedná se zejména o šikanu fyzickou, problém je ovšem v dokazování a odhalení pachatele. Záleží na vůli chtít a všímat si nápadných změn v chování jednotlivých odsouzených ale i konfliktů mezi nimi. Zde je opět z důvodu, že jde o multidisciplinární problém zasahující do oborů jako je psychologie, pedagogika, sociologie a právo, prostor pro sociální pedagogiku.

K vězeňské službě nastupují i lidé velmi mladí, bez potřebných zkušeností a vhledu do problematiky. Právě pro výše popsané důvody je příprava na toto zaměstnání a celoživotní vzdělávání velmi důležité. „Zaměstnanci Vězeňské služby, ale i další specializované profese (sociální kurátoři, státní zástupci, policisté atd.) jsou pod stálým dohledem sdělovacích prostředků a řady nevládních organizací dohlížejících nad dodržováním lidských práv. Většinou tyto instituce sledují dodržování lidských práv pouze z pohledu těch, kteří jsou právu podrobováni. Méně se již dbá na to, že svá nezadatelná práva na důstojnost, nedotknutelnost osoby a soukromí mají také ti, kdo právo v zájmu společnosti vykonávají“ (Sochůrek, J., 2006, s. 2)

Mým hlavním cílem bude zjistit, zda a jak jsou dozorcí připraveni na samotný výkon práce v mimořádném prostředí, jak jsou svým zaměstnáním ovlivněni a jak se osobnostně mění. Prošel jsem si profesí strážného, dozorce, inspektora strážní služby, vrchního inspektora strážní služby, inspektora pro dozorčí službu, zástupce vedoucího výkonu trestu a zástupce vedoucího výkonu trestu pro dozorčí službu, kde pracuji dodnes. Základem pro naši práci jsou zákony, vyhláška o výkonu trestu, ale i velké množství dalších předpisů, nařízení, metodických listů a pokynů.

Dílčím cílem mé diplomové práce bude popsat podmínky a možnosti reálné práce s odsouzenými, tj. s velmi specifickou skupinou lidí. Chtěl bych zmapovat nutné předpoklady pro toto zaměstnání, poukázat na význam odborné přípravy i potřebu příslušného celoživotního vzdělávání. Zaměřím se také na strukturu patologické populace, s kterou dozorcí pracují, a kterou mají edukativně vést. V této souvislosti zmíním i problém vyhoření, společenského ocenění této práce, vliv práce ve VS na společenský a rodinný život zaměstnanců.

Teoretická část

1 Dozorci ve Vězeňské službě České republiky

1.1 Kritéria pro přijetí, osobnostní předpoklady

Lidé, kteří nastupují k Vězeňské službě České republiky do služebního poměru, přicházejí s určitými představami, různými ideály a životními zkušenostmi. Jsou vybíráni na základě psychotestů a dalších osobnostních předpokladů, včetně fyzické kondice a velmi dobrého zdravotního stavu. Přesto je v této profesi velká fluktuace a projevují se zde i profesní selhání. Trvalý úspěch organizace a zlepšení její společenské prestiže závisí do značné míry na té části jejího „kapitálu“, která představuje schopnosti, znalosti, dovednosti, pracovní ochotu a nasazení lidí, kteří v ní pracují. V této souvislosti vystupuje do popředí úroveň těch personálních činností, které jsou spojeny se snahou vzbudit zájem o práci v dané organizaci a mezi zájemci o práci vybrat ty, kteří nejlépe odpovídají jejím požadavkům. „Výběr a přijímání pracovníků v organizaci je tudíž nutno chápat jako významné personální činnosti. Obsahem výběru je posouzení kvalifikačních a osobnostních předpokladů konkrétního pracovníka, jeho způsobilosti nárokům práce v bezpečnostním sboru dostát. Podstata spočívá v porovnání vlastností a předpokladů člověka s nároky práce, kterou má vykonávat“ (Bedrnová, E., Nový, I a kol., 2007, s. 514).

K tomu, aby byl naplněn personální cíl a aby docházelo k profesním, ale i osobnostním selháním v co nejmenší míře, spolupracuje s personalistou při výběru pracovníků psycholog. Záleží především na jeho odborné erudici, koho doporučí k přijetí dle daných kritérií.

Za osobnostně způsobilého se považuje občan, u něhož byly podle závěru psychologa bezpečnostního sboru zjištěny takové osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Osobnostní charakteristiky splňuje občan, pokud je:

- Intelektově v pásmu průměru a vyšším
- Emočně stabilní
- Psychosociálně vyzrálý
- Odolný vůči psychické zátěži
- S žádoucí motivací, postoji a hodnotami
- Bez nedostačivosti v oblasti volných procesů
- Bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů
- Bez znaků nežádoucí agresivity
- Bez psychopatologické symptomatiky

(Tomek, P., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, s. 45.,)

K tomu, aby psycholog doporučil nebo nedoporučil uchazeče o zaměstnání ve VS ČR, využívá celé řady psychometrických a projektivních technik. Jaké techniky zvolí, záleží jen na jeho vůli, popř. na doporučení jeho nadřízených v daném oboru a empirických zkušenostech kolegů. K tomu, aby mohl posoudit řádně uchazeče a následně vyhodnotit jeho vhodnost pro zaměstnání ve VS ČR, musí znát specifické požadavky a jejich požadovanou intenzitu (úroveň) kladenou na jednotlivé funkce

v organizaci. V případě, že budu v zájmu zjednodušení uvažovat o primární funkci dozorce II. tř., ve služební hodnosti vrchní, jsou jeho osobnostní schopnosti a vlastnosti charakterizovány dle stupnice:

| | |
|------------------|---|
| podprůměr | 1 |
| průměr | 2 |
| mírný nadprůměr | 3 |
| zjevný nadprůměr | 4 |
| vysoký nadprůměr | 5 |

Specifikace požadavků kladených na dozorce ve funkci vrchní asistent je následující:

organizační schopnosti 2, sebeovládání 3, dovednost komunikovat 3, odolnost vůči tlaku okolí 2, psychická odolnost vůči zátěži 3, schopnost odhadovat osobnost člověka 2, schopnost rozhodování v krizových situacích 3 (osobnostní předpoklady pro výkon funkcí ve VS ČR)¹

Tyto osobnostní vlastnosti mají spojitost s povinnostmi příslušníka uvedenými v zákoně. Týkají se především dozorcí služby, která přichází s patologickou populací dennodenně do styku a jejíž příslušníci jsou povinni dodržování stanovených zákonných norem nucení vyžadovat a chování vězňů regulovat a ovlivňovat.

„Příslušník je povinen jednat s osobami ve výkonu zabezpečovací detence, ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody vážně a rozhodně, respektovat jejich práva, zabraňovat krutému nebo důstojnost ponižujícímu zacházení s těmito osobami i mezi nimi navzájem a působit k naplňování účelu výkonu zabezpečovací detence, výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody.

Při provádění služebních zákroků a služebních úkonů je příslušník povinen dbát cti a důstojnosti osob, s nimiž jedná, i své a nepřipustit, aby těmito osobám vznikla újma a aby případný zásah do jejich práv a svobod překročil míru nezbytnou k dosažení účelu sledovaného služebním zákrokem nebo služebním úkonem.“ (Zákon České národní rady č.: 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční stráží České republiky., § 6, odst. 1, 2., Povinnosti příslušníka)

Psychologické posouzení je prvotní, ale ne jediné řízení, které je s uchazečem vedeno. Další důležitou sledovanou oblastí je rovněž fyzická a zdravotní způsobilost k výkonu tohoto povolání.

¹ Zpráva o zpracování kapitoly „Osobnostní charakteristika kariérního řádu“. Zprávu zpracoval tým odborníků VS ČR, odboru výkonu vazby a trestu v únoru 2003. Zpracování bylo podloženo empirickými zkušenostmi vybraných úspěšných představitelů jednotlivých posuzovaných postů.

Limity stanovené ke splnění fyzických předpokladů příslušníků VS ČR

| Body | Běh na 600 m | | | | Body | Člunkový běh 4x10m | | | |
|------|--------------------------------|-----------|-------------|-----------|------|------------------------------------|-----------|-------------|-----------|
| | Příslušníci | | Příslušnice | | | Příslušníci | | Příslušnice | |
| | sk.č.2,3A | sk.č.1,3B | sk.č.2,3A | sk.č.1,3B | | sk.č.2,3A | sk.č.1,3B | sk.č.2,3A | sk.č.1,3B |
| 1 | 3,28 | 3,49 | 4 | 4,32 | 1 | 13,5 | 15,4 | 14,5 | 16,7 |
| 2 | 3,19 | 3,39 | 3,5 | 4,23 | 2 | 13,3 | 15 | 14 | 16,4 |
| 3 | 3,1 | 3,28 | 3,42 | 4,14 | 3 | 13 | 14,7 | 13,6 | 16 |
| 4 | 3,02 | 3,2 | 3,37 | 4,06 | 4 | 12,8 | 14,2 | 13,2 | 15,7 |
| 5 | 2,54 | 3,12 | 3,28 | 3,58 | 5 | 12,5 | 13,8 | 12,8 | 15,4 |
| 6 | 2,46 | 3,04 | 3,2 | 3,5 | 6 | 12,3 | 13,4 | 12,4 | 15 |
| 7 | 2,39 | 2,57 | 3,12 | 3,43 | 7 | 11,8 | 13 | 12 | 14,7 |
| 8 | 2,32 | 2,5 | 3,07 | 3,36 | 8 | 11 | 12,7 | 11,6 | 14,5 |
| 9 | 2,26 | 2,44 | 3 | 3,3 | 9 | 10,4 | 12,3 | 11,2 | 14,3 |
| 10 | 2,2 | 2,38 | 2,52 | 3,24 | 10 | 10 | 11,9 | 10,8 | 14 |
| xx | za každou 1 sec. + 1 bod | | | | xx | každé zrychlení o 0,2 sec + 1 bod | | | |
| Body | Vzpor ležmo - klik (opakovaně) | | | | Body | Leh-sed opakovaně 2 min | | | |
| | Příslušníci | | Příslušnice | | | Příslušníci | | Příslušnice | |
| | sk.č.2,3A | sk.č.1,3B | sk.č.2,3A | sk.č.1,3B | | sk.č.2,3A | sk.č.1,3B | sk.č.2,3A | sk.č.1,3B |
| 1 | 16 | 10 | 11 | 8 | 1 | 25 | 19 | 20 | 15 |
| 2 | 18 | 13 | 13 | 10 | 2 | 30 | 23 | 23 | 18 |
| 3 | 21 | 15 | 15 | 12 | 3 | 35 | 27 | 25 | 21 |
| 4 | 23 | 18 | 18 | 14 | 4 | 40 | 31 | 28 | 24 |
| 5 | 26 | 21 | 20 | 16 | 5 | 45 | 35 | 32 | 27 |
| 6 | 28 | 24 | 23 | 18 | 6 | 50 | 39 | 36 | 30 |
| 7 | 31 | 26 | 25 | 20 | 7 | 55 | 43 | 39 | 33 |
| 8 | 35 | 28 | 27 | 22 | 8 | 59 | 47 | 43 | 36 |
| 9 | 39 | 30 | 29 | 24 | 9 | 63 | 50 | 46 | 40 |
| 10 | 42 | 32 | 31 | 26 | 10 | 68 | 53 | 50 | 45 |
| xx | každé 2 kliky na víc + 1 bod | | | | xx | za každé 2 dokončené cviky + 1 bod | | | |

| Body | Běh s kotoulem | | | |
|------|----------------------------------|---|----|----|
| | Příslušníci | | | |
| | sk.č.2,3A | | | |
| 1 | | sk.č.1,3B - min. počet bodů na hodnocení splnil je 25 | | |
| | 21 | | 23 | 26 |
| 2 | 19 | | 21 | 24 |
| 3 | 17 | 19 | 19 | 22 |
| 4 | 16 | 17 | 17 | 20 |
| 5 | 15 | 16 | 16 | 18 |
| 6 | 14 | 15 | 15 | 16 |
| 7 | 13 | 14 | 14 | 15 |
| 8 | 12 | 13 | 13 | 14 |
| 9 | 11 | 12 | 12 | 13 |
| 10 | 10 | 11 | 11 | 12 |
| xx | další zrychlení o 1 sec. + 1 bod | | | |

Minimální počet bodů na hodnocení splnil je u uchazečů 30, přičemž v každé kategorii musí mít minimálně jeden bod.

sk.č.2,3A - min. počet bodů na hodnocení **splnil** je **30**

sk.č.1,3B - min. počet bodů na hodnocení **splnil** je **25**

V případě, že uchazeč úspěšně absolvuje tyto části přijímacího řízení, podílí se na konečném posouzení jeho vhodnosti k uvedené profesi také pověřený zaměstnanec personálního oddělení a potencionální nadřízení – vedoucí a zástupci vedoucích oddělení. Pro uchazeče o zaměstnání mají připraven soubor otázek a všímají si jeho reakcí, vystupování a schopnosti komunikovat před skupinou. Zodpovědnost za přijetí či nepřijetí je tímto komisionálním způsobem rozložena na více posuzujících.

Na základě analýzy výsledných údajů ze všech částí výběrového řízení je predikována úspěšnost uchazečů při působení v ozbrojené složce včetně předpokladu kariérního růstu. Výhodou je vyšší vzdělání, přičemž minimem je vzdělání středoškolské.

Komisionální systém by měl zabránit pochybení jednotlivce při výběrovém řízení. Přes tento pečlivý výběr ale nelze vyloučit selhání při výkonu povolání. Pro dokreslení nutnosti komplexního posouzení uchazeče uvádím nedávnou zkušenost, kdy dozorkyně, přestože splnila všechny požadavky výběrového řízení a vcelku úspěšně absolvovala nástupní kurz, kde byla poučena o všech povinnostech a právech vyplývajících ze zákonných norem a prováděcích předpisů, v poměrně krátké době selhala. Opakovaně přijala od odsouzených určitou komoditu. U této dozorkyně byla nedostatečně využita možnost daná Zákonem č.361/2003 Sb. a nebyly získány informace o pověsti uchazečky z místa bydliště. Pokud by organizace tyto doplňující informace měla, pravděpodobně by nebyla na uvedené místo přijata, a předešlo by se přijímání nepopulárních opatření pro všechny zaměstnance věznic. Příslušníci, kteří se dopouštějí takového jednání, kazí pověst Vězeňské služby a znesnadňují výkon služby svým kolegům. Uvedená dozorkyně se dostala do rozporu s „povinností příslušníka zdržet se takových jednání, které může vést ke střetu zájmů služby se zájmy osobními a ohrozit důvěru v nestranný průběh služby. Zákon rovněž vyslovuje

zákaz přijímání darů nebo jiných výhod v souvislosti s výkonem služby“ (Tomek, P., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, 2007, komentář k § 45., s. 115.)

Tabulky přijatých a nepřijatých uchazečů o služební poměr ve věznici Světlá nad Sázavou, včetně důvodů nepřijetí za rok 2007 a 2008.

| Uchazeči za rok 2007 | |
|--|----|
| Celkový počet uchazečů | 20 |
| Přijatých uchazečů | 6 |
| Vyřazeno z dalšího výběrového řízení na základě doporučení psychologa | 11 |
| Vyřazeno ze zdravotních důvodů (vězeňský posudkový lékař) | 0 |
| Vyřazeno z důvodu nesplnění fyzických limitů (předpokladů) | 0 |
| Jiné | 3 |
| V případě, že je uváděno "jiné důvody", odstoupí z dalšího výběrového řízení uchazeči sami již po vykonání psychologického výběrového řízení nebo v jeho dalším průběhu. | |

| Uchazeči za rok 2008 | |
|--|----|
| Celkový počet uchazečů | 39 |
| Přijatých uchazečů | 9 |
| Vyřazeno z dalšího výběrového řízení na základě doporučení psychologa | 16 |
| Vyřazeno ze zdravotních důvodů (vězeňský posudkový lékař) | 2 |
| Vyřazeno z důvodu nesplnění fyzických limitů (předpokladů) | 1 |
| Jiné | 11 |
| V případě, že je uváděno "jiné důvody", odstoupí z dalšího výběrového řízení uchazeči sami již po vykonání psychologického výběrového řízení nebo v jeho dalším průběhu. | |

Dobrá personální práce může eliminovat budoucí problémy a selhání, ale též se podílet na zvýšení společenské prestiže zaměstnání ve VS ČR. Dobře vybraní, profesně zdatní zaměstnanci, spolu s finančním ohodnocením a sociálními jistotami, budou hrdí a spokojení se zaměstnáním u VS ČR, což může vést k vyššímu počtu nových zájemců o tuto práci, a tím k dalšímu zkvalitnění výběru zaměstnanců. V konečném důsledku by právě toto mělo vést ke zvýšení společenské prestiže a ocenění práce VS ČR veřejností – vždyť fungující věznice, efektivní zacházení s odsouzenými a snižování recidivy by mělo vést k většímu pocitu bezpečí každého jednotlivce.

Kvalitní a odborně erudovaný personalista je pro chod věznice nepostradatelný. Měl by se vedle znalostí ze svého oboru orientovat v problematice činností rozhodných pro chod jednotlivých oddělení věznice. Personální oddělení tvoří ve věznicích samostatné referáty, které jsou přímo podřízeny ředitelům věznic a jen jim se odpovídají. Pro názornost uvádím příklad náplně práce personalisty a činnosti, které k uvedené funkci náleží:

Vedoucí personálního oddělení je přímo podřízen ředitelce věznice a řídí se jejími pokyny a je odpovědný za plnění stanovených úkolů a povinností a plní zejména tyto úkoly:

- a) vede a řídí činnost personalisty a lektora instruktora pro celoživotní vzdělávání, je jejich přímý nadřízený a zodpovídá za celkové plnění pracovních úkolů personálního oddělení
- b) provádí kontrolní činnost na všech úsecích personální práce
- c) navrhuje projednání závažných personálních opatření a zodpovídá za dodržování zákonného postupu, jakož i stanovených lhůt
- d) zodpovídá za včasné a kvalitní doplnění početního stavu věznice dle tabulek složení a počtu zaměstnanců. Provádí úkony související s výběrem nových příslušníků a zaměstnanců, zpracovává závěry přijímacího řízení. V den přijetí nových příslušníků a občanských zaměstnanců zajišťuje veškeré náležitosti pro nové zaměstnance.
- e) poskytuje metodickou a odbornou pomoc při plnění a zabezpečování úkolů v oblasti personální práce vedoucím ostatních oddělení
- f) zpracovává rozhodnutí ředitelky věznice ve věcech personálních, zodpovídá za správnost a přesnost údajů v nich uvedených
- g) zabezpečuje plnění úkolů stanovených pro úsek personální práce, personálním odborem GŘ VS ČR
- h) zajišťuje zpracování požadovaných materiálů personálního charakteru pro jednání vedení věznice a shromáždění vedoucích oddělení
- i) zajišťuje včasné zpracování různých hlášení, doporučení na personální opatření pro vyšší služební orgány,
- j) eviduje žádosti příslušníků o uvolnění ze služebního poměru a občanských zaměstnanců o ukončení pracovního poměru, přičemž zodpovídá při vyřizování těchto žádostí za dodržování postupu, stanoveného příslušnými předpisy
- k) zpracovává roční plán práce personálního oddělení a 1x měsíčně svolává poradu k rozdělení a kontrole úkolů
- l) provádí zvyšování služebních příjmů a platů dle platných zákonů a nařízení GŘ
- m) zpracovává šetření o platech příslušníků a občanských zaměstnanců pro ředitelku věznice a GŘ VS ČR
- n) zpracovává hodnocení svých podřízených dle NGR 29/2003
- o) zajišťuje odeslání personálních spisů bývalých příslušníků a občanských zaměstnanců do archivu VS ČR
- p) plní další úkoly, které pro vedoucího personálního oddělení vyplývají z organizačního řádu věznice, nařízení a pokynů ředitele věznice nebo jeho zástupců.
- q) v rozsahu stanoveném ředitelkou věznice je členem jejích poradních orgánů

Vedle kvalitního výběru hrají velkou roli v udržení motivace pro dobrý výkon služby další faktory jako jsou cílené, na aktuální problémy reagující proškolení a celoživotní vzdělávání, sociální zázemí, vnitřní komunikace, pracovní vztahy, možnost kariérního postupu a v neposlední řadě i hmotné ocenění práce.

Hmotné ocenění práce se dělí na obligatorní složku platu a složku, kterou tvoří příplatky, odměny a osobní ohodnocení. Po nástupu do zaměstnání po určitou dobu, zpravidla do absolvování NK a následném zařazení do směn po absolvování dostává příslušník základní plat včetně příplatku za nepodnikání a rizikových příplatků. Pokud se jeví jako kvalitní a ochotný jedinec schopný pracovat i nad rámec služebních povinností, je odměněn osobním ohodnocením. Když ve své snaze poleví a vykonává své povinnosti pouze v míře nezbytné, osobní ohodnocení mu zůstává, a lze jej

odebrat pouze za velmi složitých podmínek daných zákonem, což je následně demotivující pro jiné. V tomto případě je, dle mého názoru, nový služební zákon příliš rigidní.

1.2 Nároky na práci dozorce (samostatnost, rozhodnost, kreativita, schopnost asertivity atd.)

„Sociální pedagogika pojednává o tom, jak optimalizovat a usměrňovat životní situace a procesy, a to s akcentem na vnitřní potenciál jedince a jeho individualitu.“ (Kraus, a, 2001, s.24). „Tato disciplína se zaměřuje především na celou populaci ve smyslu vytváření souladu mezi potřebami jedince a společnosti, na utváření optimálního způsobu života v dané společnosti.“ (Kraus b, 2007, s.18).

Pokud chce příslušník VS, který pracuje přímo s odsouzenými, být ve svém zaměstnání úspěšný, musí mít vlastnosti a schopnosti, které jej k výkonu tohoto povolání předurčují. Nejen ve vztahu k práci s odsouzenými, ale i vzhledem k tomu, že dozorce pracuje ve dvanáctihodinových směnách v uzavřeném kolektivu lidí, na které se musí spolehnout a rovněž tak i oni na něj, budou zde hrát velkou roli jeho volní vlastnosti. „Vlastnosti osobnosti se navenek projevují relativně stálým chováním k vnějšímu světu, zvláště sociálnímu, i k sobě samému. Vnější projevy vlastností osobnosti lze hodnotit podle určitých hledisek (např. pedagogických, estetických atd.) a vyjadřovat je v pojmech povahových rysů, jako je pravdomluvnost, píle, poctivost, společenskost. Ekvivalentem pojmu charakter je pojem povaha.“ (Kohoutek R, 2002, s.74).

Kvalita vztahů na pracovišti a s tím související bezproblémový průběh služby je závislý na osobní morálce, kterou mimo jiné tvoří altruismus nebo egoismus člověka, smysl pro dobro a zlo a s tím související, v tomto specifickém povolání nepostradatelný, smysl pro spravedlnost. Spravedlnost nemůže být jen vynucená kontrolními orgány, nadřízenými, popř. systémem nařízení nebo metodikou. Smysl pro spravedlnost by měl mít člověk internalizován v sobě. Je-li člověk v souladu se svým svědomím, odráží se tento stav v jeho sebevědomí a je schopen s přirozenou autoritou vystupovat v jednání s odsouzenými. Respekt a autorita není postavena na fyzických dispozicích (ani sebesilnější a vycvičenější člověk nemá proti přesile šanci), ale především na osobnostních vlastnostech. Přirozenou autoritu člověk má nebo nemá, nelze ji dosáhnout uměle pomocí zákazů, zneužívání moci směrem k podřízeným, ponižováním osobní důstojnosti z pozice dané mocí.

Lidé se sníženým sebehodnocením trpí pocity či komplexy méněcennosti. „Vrozená vůle k moci bývá podle Adlera často v konfliktu s vrozenými pocity méněcennosti. Pocity méněcennosti mohou být navenek přiznané nebo s větším či menším úspěchem skrývané. V obou případech může člověk na pocity méněcennosti rezignovat, nebo je může aktivně kompenzovat.“ (Kohoutek R, 2002, s.77). Vzhledem k tomu, že uchazeč o zaměstnání prochází poměrně náročným výběrovým řízením a psychologickými testy, mělo by toto výběrové řízení nejmarkantnější odchylky od normy odhalit a eliminovat.

Výška, fyzická síla a maskulinní proporce nejsou v zacházení s odsouzenými tím nejdůležitějším, neboť i lidé fyzicky slabí dokáží svou nehranou sebejistotou a silou osobnosti překonat vnitřně zakomplexované „siláky“. Člověk (dozorce), který dává každým svým gestem, činem a rozhodnutím najevo, že má svou hrdost, sebeúctu, jistotu a přirozenou zdravou suverenitu, dokáže s přehledem působit na vězně, a je

přirozeně respektován. Nejvhodnějším typem pro službu je člověk, jehož sebehodnocení je normální, zdravé, přiměřené, které se v podstatě kryje se skutečnými kvalitami člověka. Zdravé sebevědomí souvisí obvykle s dobrou inteligencí, smyslem pro čest, osobní odpovědností, schopností asertivity a v neposlední řadě i smyslem pro humor. Ten je důležitý pro zmírnění či eliminaci vzrůstajících problémů nebo vyhrocené situace.

Další nepostradatelnou vlastností u dozorce musí být schopnost rozhodnout se, a to i v časové tísní. Dozorci musí většinou reagovat okamžitě a tak, aby jeho jednání nezpůsobilo více škody než nečinnost. Reakcí je však i to, že se nerozhodují v emocionálně vypjaté situaci, ale zvážím odložení příkazu, protože ty jdou brát jen obtížně zpět.

Rozhodnost znamená schopnost a dovednost dělat i za obtížných situací a okolností včasná, pevná, odhodlaná a opodstatněná rozhodnutí. Za rozhodnutím musí následovat i konání (zahájení a dokončení použití donucovacích prostředků, oprávněné použití zbraně a další i neobvyklé situace, které mohou při službě nastat). Zaváhání v krizových situacích může vést ve vězeňském prostředí k útěku vězně a v krajním případě až k ohrožení života.

Útěk vězně pak následně může ohrozit majetek i životy civilistů. Rozhodnost je v případě příslušníků VS ČR tedy nezbytnou vlastností, souvisí se sebevědomím člověka, s pocitem jeho osobní hodnoty i s vitalitou a základním životním laděním. Rozhodnost se projevuje u lidí dominantnějších a souvisí i s věkem a zkušenostmi. Z těchto důvodů není vhodné, aby příliš mladí, nevyzrálí lidé, kteří nastupují k VS ČR, byli zařazováni od počátku k výkonu služby na takových úsecích činnosti, kde se předpokládá samostatnost v úsudku a v rozhodování (eskortní služba, samostatná práce dozorce).

K tomu, aby byly v co největší míře eliminovány omyly a nesprávná rozhodnutí v průběhu výkonu služby, slouží příprava v nástupním kurzu a celoživotní vzdělávání. Důležité je však i postupné nabývání zkušeností od starších kolegů, sledování jejich reakcí a osvědčených metod v kontaktu s odsouzenými, protože ti, co jsou opakovaně ve výkonu trestu, jsou citliví na neobvyklé a nové způsoby zacházení, které u nich mohou vyvolat nečekané reakce.

I pro zkušeného zaměstnance je velmi těžké při řešení konfliktů mezi odsouzenými rozpoznat pravou příčinu konfliktů a odhalit důvody náhradní. Je náročné odlišit, zda se napadli fyzicky dva odsouzení mezi sebou nebo se jedná o snahu nalákat dozorce do řešení konfliktu s jeho následnou paralyzací za účelem útěku nebo jiných nezákonných aktivit. Zde může být samostatnost v jednání nebezpečná. Příkladem může být případ z Věznice Všehrdy, kdy mladiství s úmyslem odcizit klíče vylákali pod falešnou záminkou vzájemného fyzického napadení vychovatele mezi sebe a okamžitě jej fyzicky napadli. Uvedený vychovatel utrpěl mnohačetná zranění způsobená šroubovákem a údery, devastující zranění nebyla slučitelná s životem.

Vedle výše uvedených schopností práci dozorce usnadní schopnost asertivního jednání. „Jedná se o sebeprosazování respektující práva a důstojnost druhých, které je v podstatě formou slušné, kultivované agresivity, jež svůj objekt neničí, ale signalizuje mu rozhodný odpor. Nedostatek asertivity vede k depresím z pochybování o hodnotě sebe sama, neboť je tu často zakoušen pocit zbabělosti či nedostatečnosti. Láska a nenávisť, afiliace a agrese jsou biologicky účelnými vynálezy přírody, a jako takové jsou i v lidské společnosti, která je také produktem evoluce, nezbytné“ (Nakonečný M, 1998, s 225).

Při jednání a oprávněném prosazování své vůle mají někteří dozorcí problém dosáhnout bezproblémového splnění svých požadavků. K úspěchu v jednání s odsouzenými přispívá právě socializovaná varianta prosazení cíle a vůle, a to je schopnost asertivity. Řada lidí obtížně zvládá interpersonální problémové situace pro svou neprůbojnost, nesmělost, neschopnost prosadit svoje oprávněné požadavky nebo naopak pro příliš agresivní prosazování požadavků.

V případě dozorce se jedná o dost závažný nedostatek, a proto je pro něj umění asertivity a její výcvik důležitý. Nemá smysl zde vyjmenovávat deset asertivních pravidel, ta jsou obecně známa, nebo vyhledatelná. Pro práci dozorce je, na základě svých zkušeností, velmi důležitý princip „pokažené gramofonové desky“. Tato asertivní dovednost zdůrazňuje vytrvalost a vůli v prosazení vlastního požadavku nebo splnění pokynu, bez známek agresivity a vnitřního neklidu.

V neposlední řadě je v práci dozorce důležitá i kreativita, jakkoli se to může zdát v prostředí, pevně svázaném velkou řadou předpisů, zákonných norem a nařízení, absurdní. Synonymum ke kreativitě² je v českém jazyce tvořivost. Kreativita se předpokládá především u pedagogických pracovníků. Přesto má své opodstatnění i u dozorcí služby, která se má podílet dle svých možností na realizaci aktivit programů zacházení. V praxi je takováto spolupráce ojedinělá, dozorce pouze odsouzené k aktivitě navede a odvede. Kreativita dozorců se však může projevit v organizaci práce, v jejím zefektivnění, protože oni nejlépe vědí, kde lze nalézt rezervy v organizaci práce, nebo v přístupu k odsouzeným.

1.3 Příprava na zaměstnání ve VS, nástupní kurz, celoživotní vzdělávání

Po splnění podmínek pro přijetí je uchazeč přijat na dobu určitou. Služební poměr příslušníka má dle zákona 361/2003 Sb., §§ 9, 10 a 11 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, dvě etapy. První etapa je služební poměr na dobu určitou v rozsahu tří let. Do této etapy je zařazen každý nově nastupující příslušník. Účelem první etapy (služebního poměru na dobu určitou) je ověřit způsobilost příslušníka k výkonu služby. Do druhé etapy, tj. do služebního poměru na dobu neurčitou, se dostane příslušník na základě úspěšného složení služební zkoušky. Tato zkouška se vykonává před uplynutím doby určité a jejím účelem je ověřit teoretickou a praktickou způsobilost k výkonu služby. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v §12 upravuje základní náležitosti služební zkoušky. Způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení stanovila vláda nařízením č. 506/2004.

Dle nařízení generálního ředitele č. 91/2006 o organizaci služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky je určeno, že služební zkoušky ve Vězeňské službě ČR organizačně zajišťuje a provádí Institut vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem.

Bezprostředně po přijetí do služebního poměru se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím, ve kterém se rozhodl pracovat. Získá základní informace o Vězeňské službě ČR a je zařazen do úvodního vstupního vzdělávání. Zde se seznámí s organizační strukturou, chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které mu umožní dostat se na základní úroveň teoretických vědomostí. V této počáteční fázi je cíleně řízen lektorem-instruktorem pro celoživotní

² Kreativita (z lat. *creo* = tvořím)

vzdělávání nebo jiným pověřeným zaměstnancem. Pro toto období je zpracován jednotný plán, který obsahuje jak právní normy, s nimiž se musí nově přijatý příslušník seznámit, tak i činnosti, které musí absolvovat. Toto období by mělo trvat nejméně jeden měsíc a přijetí uchazečů je načasováno personálním oddělením tak, aby byly splněny veškeré formality a náležitosti, včetně měsíční doby k zorientování v základní jednotce, před nástupem do nástupního kurzu. Teoretická příprava ve škole je realizována ve třech soustředěních v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem. První soustředění trvá pět týdnů. Další dvě soustředění trvají vždy po čtyřech týdnech, na konci třetího soustředění v posledním týdnu proběhnou závěrečné zkoušky.

V průběhu prvního soustředění navazuje výuka na již získané základní informace z období přípravy v organizačních jednotkách. Čím lépe a pečlivěji se věnují lektoři – instruktoři uchazečům, tím lépe se poté chápe výuka. Výuka v této počáteční fázi probíhá především formou praktických nácviků a částečně i přednášek z oblasti služebních předmětů. Vzhledem k tomu, služba ve VS ČR vyžaduje základní vojenské vystupování a v současné době není povinná vojenská služba a k VS ČR nastupují i ženy, je v prvním týdnu úvodního soustředění na tento fakt pamatováno. Důležitou činností je i manipulace se zbraněmi, která je v rámci speciální přípravy trénována a procvičována tak, aby mohli uchazeči na konci prvního soustředění obdržet osvědčení o základním proškolení a výcviku se zaměřením na použití střelné zbraně v podmínkách VS ČR (v souladu s platnou právní úpravou, § 18 zákona č. 555/1992 Sb.).

Další výuka prohlubuje a fixuje již získané znalosti a praktické dovednosti formou opakování, cvičení a seminářů. Zajímavostí je, že součástí výuky v druhém soustředění je exkurze do Památníku vězeňství v Praze a exkurze do vybraného etopedického zařízení (Dětský domov se školou v Hamru na Jezeře, Výchovný ústav pro mládež v Chrastavě).

Třetí část nástupního kurzu je chápána jako prostor pro procvičování a upevňování již získaných teoretických poznatků i praktických dovedností. Výuka je ukončena závěrečnou klasifikací v jednotlivých předmětech.

Součástí výuky je i praktická příprava v kmenových věznicích, během které si příslušník procvičuje poznatky získané v průběhu teoretické přípravy. Za tuto přípravu je zodpovědný lektor-instruktor pro celoživotní vzdělávání nebo jiný pověřený zaměstnanec. Plány pro jednotlivá soustředění praktické přípravy zpracovává organizační jednotka ve spolupráci s Institutem vzdělávání VS ČR. Při zpracování se vychází z profilace organizační jednotky, případně i funkce příslušníka (dozorce, strážný). Plán obsahuje jak činnosti, tak i stanoviště, kde bude praktická příprava probíhat, minimální délku jednotlivých částí přípravy, její posloupnost a způsob hodnocení. Hodnocení probíhá po absolvování jednotlivých částí praktické přípravy, a to na základě zpracovaných kritérií.

K zaznamenávání průběhu a výsledků praktické přípravy slouží Záznam o průběhu základní odborné přípravy, kterým je vybaven příslušník již při nástupu do služebního poměru a který je po skončení zkušební doby založen do jeho osobního spisu. Na závěr praktické přípravy lektor-instruktor pro celoživotní vzdělávání nebo jiný pověřený zaměstnanec vyhodnotí její průběh a dosažený výsledek klasifikuje. Smyslem propojení teoretické výuky a praktické části je co nejlepší příprava pro praktické fungování.

Závěr celé základní odborné přípravy je komplexním prověřením teoretických znalostí a praktických služebních dovedností formou komisionální závěrečné zkoušky.

Nástupním kurzem a vykonáním tříleté profesní zkoušky vzdělávání zaměstnanců věznic nekončí. Vězeňství je dynamický obor, kde jsou využívány nové poznatky z oblasti práva a především z humanitních oborů (psychologie, sociologie, pedagogiky atd.). Základní kameny Programu celoživotního vzdělávání pracovníků VS ČR byly položeny v roce 1995. Celoživotní vzdělávání je pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivce pracujícího ve VS ČR, permanentní zvyšování jeho vzdělanostní a morální úrovně. Tvoří je osm stupňů:

- základní vzdělání (nástupní kurzy a školení pro všechny nové pracovníky)
- systematické školení včetně pravidelného přezkušování znalostí, jež probíhá v organizačních článcích VS ČR v rámci programu služební odborné přípravy formou řízeného samostudia, zvyšování fyzické kondice a dovedností v sebeobraně
- studium na civilních středních školách
- studium na vysokých školách a postgraduální studium
- systém rozšiřovacích a specializačních kurzů dle katalogu funkcí ve VS ČR
- působení pracovníků VS ČR na středních a vysokých školách formou přednáškové, konzultační a publikační činnosti, vedením diplomových prací apod.
- vzdělávání managementu VS ČR z programu PHARE.

1.4 Adjustace a adaptace (přizpůsobení se novým podmínkám ve služebním poměru)

„Adaptace je obecně chápána jako proces aktivního přizpůsobování člověka životním podmínkám a jejich změnám. Člověk nepřijímá podmínky, v nichž žije a pracuje jen pasivně. Adaptace představuje jednotu aktivních a pasivních forem sepětí člověka s prostředím. Prostředí, v němž se člověk nachází, je značně členité a jedinec nemusí být úspěšně adaptován na všechny specifické vlivy z daného prostředí vycházející.“ (Bedrnová, E., Nový, I., 2007, 519 s). Ne na vše může být zaměstnanec nebo příslušník připraven v nástupním kurzu.

Při příchodu na organizační jednotky se musí dozorce sžít s novým kolektivem, zvyknout si na směnný cyklus (dozorci a strážníci slouží ve dvanáctihodinových denních a nočních směnách). Musí si projít proces sociální adaptace, což je proces, při kterém se jedinec začleňuje do struktury sociálních vztahů v rámci pracovní skupiny, týmu, směny, a rovněž tak si musí jednotlivci a celá směna zvyknout na něj. Vzhledem ke specifčnosti prostředí je nezbytné, aby se každý mohl spolehnout na kolegu a kolega na něj. Dozorci se musí i naučit komunikovat s odsouzenými. Komunikovat tak, aby je v průběhu této komunikace informoval, usměrňoval, jejich činnost koordinoval a pozitivně ovlivňoval. Stejně tak je vzhledem k vojenskému režimu důležitá komunikace s nadřízenými. Člověku, který nepřišel s vojenským režimem před nástupem k VS do styku, chvíli trvá, než si zvykne na tento specifický systém komunikace. Zejména pro ženy je nezvyklé, že při vstupu k nadřízenému do místnosti se musí stanoveným způsobem zahlásit. Například: „pane majore podpraporčík XY dovolte mi vstoupit, promluvit“ atd., stejně tak při odchodu, při příchodu nadřízeného na stanoviště, při vzájemném setkání. Tento způsob zahlašování a vojenské zdvořilosti je upraven vnitřním předpisem.

Obtížně se zvyká na některé úkony zdánlivě ponižující lidskou důstojnost, ve skutečnosti zajišťující bezpečnost zaměstnanců i ostatních odsouzených. Jde o důkladné osobní prohlídky za účelem odhalení pokusů o vnášení nebezpečných nebo nepovolených předmětů, popř. odhalení zranění na tělech odsouzených. Při provádění důkladných osobních prohlídek postupuje dozorce opět dle příslušných vnitřních předpisů VS ČR. Při těchto prohlídkách se musí odsouzený (ná) v určené a vybavené místnosti (rohože, lavice na odložení svršků, věšák, dostatečně vytápěná místnost) svléknout a osoba stejného pohlaví provede prohlídku těla. Po tomto úkonu následuje prohlídka svršků a osobních věcí. Prohlízející používá při těchto prohlídkách vždy ochranné pomůcky (gumové rukavice) a ruční detektor kovů. Jedná se o nepopulární činnost na straně vězňů i dozorců. I na toto si musí nový příslušník zvyknout.

Někteří odsouzení mají problém se základní hygienou nebo ani nejsou schopni základní hygienické návyky dodržovat. Dozorci však s nimi musí dané činnosti a úkony realizovat i v takovýchto případech bez ohledu na to, zda se mu odsouzený „voní“. Musí zvládnout svou roli vychovávatele bez toho, aby se dopustil jakéhokoliv konání, které by snižovalo důstojnost osob, s nimiž zachází. Vždy musí udržet své emoce pod kontrolou a to i přes urážky, či dokonce přímé napadení.

1.5 Hlavní úkoly výkonu dozorcí služby

Dozorcí služba má kromě své režimové funkce i rozhodující podíl na zabezpečení vnitřní bezpečnosti v objektech Vězeňské služby. Jejím úkolem je zajistit, aby obvinění a odsouzení dodržovali stanovený pořádek a kázeň s cílem vytvořit bezpečné podmínky pro personál a samotné vězněné osoby. Jedním z hlavních úkolů je předcházet a včas odhalovat případné násilí mezi vězni. Stanovené priority tak stírají rozdíl mezi výkonem dozorcí služby v jednotlivých typech věznic. Plnění těchto zásadních úkolů vyžaduje od všech dozorců rozhodnost, vysokou bdělost, iniciativu, a to bez rozdílu, zda se jedná o výkon dozorcí služby ve věznicích s dozorem, ostrahou, zvýšenou ostrahou nebo ve vazebních věznicích.

Základem práce, na které závisí bezpečnost věznice, je kvalitní pochůzková a kontrolní činnost a profesionální provádění všech druhů prohlídek vězněných osob. Dozorcí služba plní úkoly při činnostech vyplývajících z vnitřních řádů věznic jako jsou početní prověrky stavu vězňů, výdej stravy, výměna prádla, předvádění vězněných osob k lékařům, k orgánům činným v trestním řízení, organizační zajištění návštěv, nákupů, vycházek, koupání apod. Příslušníci dozorcí služby rovněž zajišťují dozor vězněných osob na vnitřních a vnějších pracovištích. Kromě toho se také spolupodílejí na plnění programu zacházení s odsouzenými, zejména v oblasti pracovních a volnočasových aktivit. Dalším úkonem je příjem obviněných do výkonu vazby (popř. odsouzených do výkonu trestu odnětí svobody), bezprostředně pak zabezpečují jejich následné umístění na jednotlivé cely či ložnice.

Jedním z problémů při zajišťování vnitřní bezpečnosti věznic ze strany dozorcí služby je skutečnost, že v současné době není jediná věznice, ve které by vykonávali trest odsouzení zařazení soudem do jednoho typu věznice. Tato nesourodost velmi významným způsobem zvyšuje bezpečnostní rizika nejen při výkonu dozorcí služby, ale i při prosazování nového pojetí zacházení s vězněnými osobami. Každý z typů věznic má odlišnou úroveň střežení, vyžaduje jiný počet kontrol činností odsouzených. Za tohoto stavu je obtížné vyčlenit pro programy zacházení odpovídající prostory a

naplnit tezi, že pouze v bezpečné věznici lze provádět kvalitní programy zacházení s odsouzenými.

„Pro kvalitní výkon dozorčí služby a plnění stanovených úkolů v oblasti zajišťování bezpečnosti věznic je velmi důležitým a zásadním prvkem spolupráce dozorčí služby s oddělením výkonu vazby a trestu, zejména pak s vychovateli, vrchními dozorci a odbornými zaměstnanci. Bez takovéto týmové spolupráce lze jen velmi problematicky organizovat nejrůznější aktivity, zajišťovat kázeň a pořádek u vězňených osob a snižovat bezpečnostní rizika“. (<http://www.vscr.cz>)

1.6 Společenská prestiž zaměstnání ve VS ČR

Práce ve vězení nebyla u nás nikdy atraktivním zaměstnáním. Pohled na vězeňskou službu je ovlivňován její minulostí, profesním zaměřením (práce s patologickou populací) i pohledem médií. Vězeňská služba nemá všude ve světě tak nízkou společenskou prestiž. Dokladem je např. situace v sousedním Německu. V roce 2007 jsem v rámci výměnné delegace navštívil několik vězeňských zařízení v Německu v Dolním Sasku. Přijati jsme byli na půdě radnice a úvodní slovo měl kromě zaměstnanců věznic a justice primátor města, kde se konference konala. Zúčastnil jsem se i jmenování nového ředitele věznice. Do funkce ředitele uváděla přímo ve věznici ministryně spravedlnosti. Tohoto aktu se zúčastnili rovněž představitelé města a další pozvaní hosté. Jmenování bylo významnou společenskou událostí. Z rozhovoru vyplynulo, že i ostatní zaměstnanci se těší poměrně vysoké společenské úctě k tomuto povolání, jsou na svou práci hrdí, okolím jsou oceňováni pro svou společenskoekonomickou roli, stávají se členy zastupitelstev, podílejí se na projektech zlepšování bezpečnosti ve městech.

V tomto ohledu platí u nás odlišný pohled veřejnosti na práci ve vězeňské službě. Mohou za to historické souvislosti, zejména politické procesy a zkušenosti vězňených z té doby. V současnosti je veřejnost ovlivněna způsobem, jakým média, zejména bulvární tisk a televize, prezentují vězeňskou službu. Informace, které se dostanou k veřejnosti, se týkají útěků vězňů, sebevražd či sebepoškození, napadení mezi vězni a ne již objektivního vysvětlení, proč k takovéto události došlo. Dalším negativním prvkem vyskytujícím se v médiích je užívání slangových pojmenování, dozorce je „bachař“.

Zlepšit prestiž tohoto specifického zaměstnání je záležitost dlouhodobá, záleží na každém jednotlivci, na jeho vystupování na veřejnosti, úctě k právům ale i na prezentaci a otevřenosti ze strany vrcholového managementu každé věznice i generálního ředitelství. Důležité je plánovitě zlepšování obrazu celé vězeňské služby, a tím i jejích zaměstnanců. Jedním z důležitých kroků na této cestě je činnost věznice Světlá nad Sázavou, která je nápomocná studentům humanitních oborů při zpracovávání jejich prací, je otevřená exkurzím studentů středních škol. Realizuje též besedy na školách i za účasti odsouzených, komponované programy v rámci prevence kriminality v městech po celé ČR, při kterých představuje studentům práci zaměstnanců věznic a samy odsouzené diváky seznamují se svými životními příběhy, režimem ve věznici, se svými právy a povinnostmi. Specifikem je i uspořádání „Dne otevřených dveří“. Tato akce je konána jednou ročně za účasti starostky, podnikatelů a význačných představitelů města a okolí.

1.7 Administrativa a byrokracie

Aplikace práva spočívá v použití a uplatnění právních předpisů (zákony, vyhlášky a nařízení vlády) na jednotlivé posuzované případy a situace. Při plnění úkolů v jednotlivých oblastech organizačních jednotek Vězeňské služby České republiky jsou aplikovány zejména následující právní předpisy.

1. Zákon č. 140/1961 Sb., Trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
4. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
5. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění úst. zákona č. 162/1998 Sb.
6. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Celkový počet právních předpisů souvisejících s činností VS ČR je 97

Přehled vybraných interních právních předpisů aplikovaných v podmínkách Vězeňské služby České republiky (stav k 25.2.2009)

| | |
|----------------|------------|
| NGŘ | 289 |
| ML | 123 |
| NMS | 11 |
| pokyn GR VS ČR | 45 |
| Pokyn RO | 35 |
| celkem | 503 |

Vedle výše uvedených norem se musí zaměstnanci VS ČR řídit i dalšími interními předpisy jako jsou závěry z porad GR, z porad vedení jednotlivých věznic, pokyny státních zástupců, pokyny ředitelů věznic, pokyny a metodikou jednotlivých vedoucích atd.

Tento přehled zde uvádím, aby bylo zřejmé, jaké množství závazných předpisů, které jsou navíc často aktualizovány, musí dozorce znát a řídit se jimi. Jenom za rok 2008 bylo vydáno 50 NGŘ a 13 ML. Dobrá znalost právních norem a interních předpisů chrání zaměstnance VS ČR před pochybením nebo vyhodnocením stížností odsouzených jako oprávněné. Odsouzení si mohou a stěžují na způsob zacházení ze strany zaměstnanců VS, na nedodržování jejich práv. Některé stížnosti jsou nesmyslné, každá stížnost musí být ale prošetřena a odpověď písemně zpracována. Jako příklad mohu uvést, že si odsouzená stěžovala, že dostala ke stravě plesnivý sýr. Tuto záležitost šetřil SRPaS a vyjadřovala se i vedoucí stravovacího provozu. Závěr byl takový, že u zrajícího sýru Niva s plísní uvnitř, je předpokladem kvality právě zmiňovaná plíseň.

1.8 Emoční inteligence a její vliv na prosociální výchovu

„Emoční inteligence je „něco“ v každém z nás, co je více méně nepostižitelné. Určuje, jak řídíme své chování, proplováme společenskými složitostmi a činíme osobní rozhodnutí, díky nimž dosahujeme pozitivních výsledků“ (Bradberry T, Greavesová J, 2007, s. 36). Bez sociálních dovedností se neobejde žádný dozorce ve vězeňské službě a čím vyspělejší tyto schopnosti má, tím je úspěšnější. Lépe může předejít konfliktům interpersonálním i pracovním. Sociální schopnosti se zaměřují na naše umění pochopit jiné lidi a zvládat mezilidské vztahy. Mezi osobní schopnosti patří dovednost sebeovládání a sebeuvědomění, mezi sociální schopnosti sociální uvědomění a řízení vztahů, v případě dozorců ve VS i korekce chování a jednání vězňů při použití co nejmenší energie za účelem dosažení požadavků na odsouzené kladených. Lze tedy, dle mého názoru, konstatovat, že lidé s nejvyšším stupněm emoční inteligence v jakémkoliv postavení dosahují lepších výsledků než jejich kolegové. Schopnost emoční inteligence napomáhá dozorcům v jeho práci, v odhalování nálady a duševního rozpoložení kolektivu odsouzených, a to ho může ochránit a předejít i nebezpečí napadení. Schopnost konejšit rozbouřené emoce jiných lidí je zkouškou sociální obratnosti a uklidnění toho, kdo je rozrušen na nejvyšší míru, je projevem mistrovství v této oblasti.

Daniel Goleman uvádí ve své knize o emoční inteligenci dva fundamentálně odlišné způsoby myšlení, které ovšem spolupracují, kombinují svoje diametrálně odlišné způsoby vědění tak, abychom se mohli v životě orientovat co nejlépe. Rozdělení mysli na citovou a racionální stránku můžeme vidět i v lidovém rozlišování mezi „srdcem a hlavou“. Vědět, že je něco správné „vaším srdcem“, je to jiný druh přesvědčení, než si totéž jen racionálně myslet. Tyto dvě stránky bývají zpravidla v rovnováze: emoce dodávají racionálnímu myšlení energii a informace, zatímco naše racionální uvažování tříbí a někdy vetuje emoční signály a podněty. S těmito myšlenkami se ztotožňují, neboť vězený dozorce je samozřejmě ve svém působení směrem k odsouzeným svázán ve svém přístupu a chování zákonnými normami, prováděcími předpisy a metodikou, záleží ale jen na něm, jak je bude aplikovat a v rámci daných mantinelů těchto norem se pohybovat. Ke každému odsouzenému je třeba v rámci možností zaujmout individuální přístup a jednání. Každý je jinou individualitou a neznamená, že i když je v současné době prizonizovaný, přestal být člověkem a osobností. Účelem zákona je i vychovat a docílit alespoň toho, aby se mohl po propuštění začlenit zpět do společnosti bez pocitu frustrace a nespravedlnosti. Empatie je základní lidskou kvalitou a tato schopnost se s rostoucím emočním sebeuvědoměním prohlubuje. Dozorce s vysokou emoční inteligencí zvládne běžné konfliktní situace s vynaložením minimální námahy, bez použití donucovacích prostředků, a odsouzení jej ve velké většině akceptují a respektují (necítí pohrdání, povyšování, byť jen zdánlivé).

Stejně jako dovednostmi emoční inteligence disponuje jednotlivec, tak i skupina lidí pracující jako tým má kolektivní emoční inteligenci. Čtyři základní dovednosti týmové emoční inteligence jsou emoční uvědomění, ovládání emocí, řízení vnitřních vztahů a řízení vnějších vztahů. V tomto kontextu si lze představit nastupující směnu³, kdy již v průběhu rozdělení⁴ je zřejmé, že někteří jednotlivci jdou do práce s nechutí, jakékoliv nařízení nebo pokyn je jim zátěží a svým negativistickým přístupem dokáží

³ Dozorčí směnu tvoří inspektor dozorců služby, který je nadřízen ostatním dozorcům veleným do služby, organizuje jejich činnost a odpovídá za ně, počet členů dozorců směny je dán dle velikosti věznice a Plánem střežení, schváleném ŘV.

⁴ Rozdělení směny probíhá při nástupu do zaměstnání a jedná se o určení na dozorců stanoviště, předání pokynů na konkrétní den, přezkoušení znalostí atd. (úprava je dána NGR č 11/2006 a 16/2009, ve znění pozdějších předpisů)

ovlivnit emoční prožívání celé směny. Lze očekávat, že během služby se budou tito dozorcí „vyžívat“ ve svém negativismu a jejich přístup k odsouzeným tím bude ovlivněn. Negativistické tendence mohou být u některých jedinců trvalým naladěním, ať již z důsledku frustrace, deprivace nebo na základě jejich osobnostního rysu. Stejně tak se ale může jednat o přechodnou záležitost (důsledek velkého stresu z domova, rozvod, úmrtí atd.)

Týmy, které umí tyto tendence řídit, jsou mnohem produktivnější a prosociálněji naladěny, než ty, které to neumějí, nebo ani nechtějí umět. Řízení vnitřních vztahů se týká schopnosti interakce členů týmu mezi sebou, s cílem dobře reagovat na nepříjemné nebo náročné situace. Tady se projevuje opět potřeba kvalitní personální práce, neboť velmi záleží na výběru IDS⁵, na jeho autoritě u podřízených a schopnosti vnímat a ovlivňovat atmosféru v kolektivu podřízených.

Týmová emoční inteligence tedy znamená, že jednotliví členové mají a používají dovednosti emoční inteligence pro dobro celé skupiny. Neznamená to ale, že všichni členové jsou dokonalí každý den a každou hodinu. I dozorcí jsou jen lidé s drobnými výkyvy týkajícími se nadměry sebevědomí nebo naopak nedostatky odvahy.

1.9 Frustrační tolerance, míra odolnosti vůči zátěžím a důležitost psychohygieny

Povolání vězeňského dozorce je do značné míry zátěžové a v případě řešení krizových nebo časově vypjatých situací až stresové. „Frustrační situace je relativně objektivní záležitostí, neboť každý jedinec vnímá, hodnotí a prožívá danou situaci jinak, frustrační prožitek je tedy vysoce subjektivní záležitostí. Zde částečně navazují na předešlou kapitolu, neboť subjektivní hodnocení situace je vždy ovlivněno emocemi, ale též již vytvořenými postoji a návyky, charakterem, motivy atp. Důležitý je vliv zkušenosti a sociálního učení“ (Řezáč J., 1998, s 137).

Frustrační toleranci lze definovat jako odolnost především vůči frustraci, ale šířeji též konfliktům, stresu a psychické zátěži vůbec. Hladina tolerance je inter- a intraindividuální, závislá na konstituci a výchově, je ovlivnitelná též životními zkušenostmi, emocionální podporou (partner, skupina) psychoterapií (Hartl, Hartlová Psychologický slovník s 622).

Je známo, že určitá míra frustrace či stresu je pro člověka spíše prospěšná. Problémem bude ovšem určit přiměřenost zátěže. Člověk, který je trénován k tomu, aby stresové situace zvládal (např. člen zásahové jednotky), bude mít nepochybně jinou frustrační toleranci než krátce sloužící příslušník. Míra frustrace je závislá na době a intenzitě stresového faktoru.

Odsouzení mají ve většině případů odlišný hodnotový systém oproti běžné populaci. Při způsobu věznění u nás (hromadné ubytování) se nelze divit, že existuje tzv. „druhý život“ odsouzených a šikana. U odsouzených s delšími tresty či opakovaně vykonávajících výkon trestu se vyvíjí jiný hodnotový systém, jiné komodity mají svou váhu a jsou platidlem (káva, tabák, sexuální služby atp.).

V době nástupu k vězeňské službě může být pro nového příslušníka toto poznání rozčarováním. Pokud nastupuje s iluzí o nápravě odsouzených a jejich snaze na sobě pracovat, prožívá neuspokojení z práce, z kterého se může vyvinout frustrace. Je pravdou, že se VS snaží o nápravu a převýchovu, o resocializaci odsouzených, ale tato

⁵ IDS - inspektor dozorcí směny ve Vězeňské službě České republiky, nejbližší nadřízený dozorců

snaha má velmi malé výsledky a v současném systému (již zmiňované hromadné ubytování) se jeví i malý úspěch jako vítězství. Dle statistik jednotlivých věznic se pohybuje recidiva mezi ženami okolo 45%, mezi muži až 65%. Frustračním prvkem je i absence zpětné vazby, dozorce za sebou nevidí okamžité výsledky své práce, a to, že má sociální jistotu ve své práci, nemusí být pro každého dostatečné. V tomto případě se jedná o konfliktní situaci, kterou tvoří nesoulad až rozpor mezi vnitřním pojetím světa a z něho se odvíjejících seberealizačních tendencí jedince se skutečnými možnostmi práce. „Stresující situace jsou velmi blízké situacím frustračním. Snad jen s tím rozdílem, že v prožívání dominuje pocit tlaku, „presu“, „tíže“. Rozdíl spočívá též v tom, že člověk, který chce dosáhnout svého cíle, má vlivem určitých okolností ztíženou cestu k němu“. (Řezáč J., 1998, s 145) Odolnost vůči frustraci a stresu bývá vyšší u tzv. „silných“ osobností a nižší u „slabších“ osobností, které přecitlivěle a maladaptivně reagují i na méně náročné životní situace. Záleží na vrozených (konstitučních) vlastnostech osobnosti, zdravotním stavu, na věku a životních zkušenostech, na naučených způsobech vyrovnávání se s náročnými situacemi.

Při rozhodování a na začátku kariéry ve vězeňské službě je představa o práci v podmínkách výkonu trestu a vazby málo reálná až naivní. V běžném životě se člověk nesetkává s tolika emočně vypjatými situacemi jako ve vězeňství, s tolika způsoby pokusů o manipulaci. Znovu je tady potřeba zdůraznit nutnost velmi dobré personální práce, zejména co se týče co nejreálnějšího objasnění problematiky práce u VS, aby sám uchazeč dokázal skutečně reálně zhodnotit svůj zájem o práci a šance být v tomto povolání úspěšný. Špatný odhad vlastních předpokladů a možností, neadekvátní ambice, nepřiměřené aspirace atd., to vše se často odvíjí od neadekvátního vztahu k sobě, avšak prožíváno je jako neúspěch, jehož příčiny jsou spatřovány v sociálním prostředí.

Důležitost psychohygieny u zaměstnanců VS je nepochybná. Práce s lidmi, práce v sociální sféře, zejména u profesí, jejichž součástí je péče, léčení, vedení, výchova atp. je vždy větší či menší zátěží. Projeví se profesní únava, ale i pocit opotřebování, někdy se mluví o syndromu „vyhoření“ či „vyhasnutí“ (v literatuře se tento stav uvádí pod cizím pojmem „Burnout“). V přístupu k práci lze vysledovat určité etapy, a to od nadšení pro práci, postupné zchladnutí a snížení motivace k práci, zklamání z nenaplnění profesních ideálů, přes nastoupičí apatii, vyhýbání se určitým činnostem, až po vyhasnutí (rezignaci). Tento stav se neustále prohlubuje, člověk (dozorce) se začne vyhýbat určitým nepopulárním činnostem nebo je vykonávat ledabyle (například důkladné osobní prohlídky⁶), dopouští se dalších a dalších chyb i přestupků. V případě opakovaných opomenutí vězeňská populace tento fakt velice rychle vycítí a zneužije k pronesení nebezpečných předmětů, které mohou sloužit k útěku, napadení vězeňského personálu nebo spoluodsouzených, drog či alkoholu. Tento stav ve své radikální fázi je nebezpečný nejen pro člověka, který syndromu vyhoření podlehl, ale i pro jeho kolegy, kteří se mezi vězeňskou subkulturou pohybují. Z výše uvedeného důvodu je tedy velice důležité syndromu vyhoření předcházet nebo alespoň minimalizovat jeho následky dodržováním zásad psychohygieny a relaxace. Předcházet mu lze jasným a pozitivním myšlením.

Každý z nás, kteří pracujeme ve vězeňství delší dobu a pohybujeme se ve stresujícím prostředí, zná tzv.: „negativní vnitřní dialog“, kdy dochází k přemýšlení nad neúspěchy bez potřebného realistického náhledu. V první řadě je třeba si uvědomit a přiznat problém, s tím mohou pomoci spolupracovníci i nejbližší přátelé a rodina, kteří

⁶ Důkladné osobní prohlídky: NGR 11/2006 a 42/2008 (jejich provádění je nařízeno uvedenými vnitřními předpisy VS ČR a slouží k tomu, aby se do věznic nedostávaly nepovolené předměty (návykové a psychotropní látky, předměty nebezpečné, nebo takové, které by mohly sloužit k útěku)

vidí změnu v postoji k práci. Pokud si dokážeme přiznat, že nejsme stejní jako když jsme k VS nastupovali, že máme problém, je možno na sobě začít pracovat. Důležité je začít koncipovat pozitivní vnitřní scénář. Tomu napomáhá několik základních principů. V první řadě je nutné identifikovat zdroj vyvolávající stres, musíme si ujasnit pocity spojené se zdrojem a stresovou situací, rozlišit co lze a co nelze změnit a na změnitelné zaměřit své úsilí, svůj výcvik. Někdy může stačit změna kolektivu a zařazení do směny, která má pozitivnější kolektivní vědomí,

Strategie zvládnání stresu se odehrává ve dvou rovinách. V rovině kondiční a rovině koncepční. První rovina zahrnuje především preventivní nebo podpůrná cvičení v oblasti tělesné i duševní. Rovina koncepční se týká především vztahu k sobě a životu. Zahrnuje filozofické, etické a sociální problémy koncepce života, pojetí života jako tvorby subjektivní hierarchie hodnot. Pokud ale na sobě již nemáme sílu pracovat, nechceme se i přes to, že si syndrom vyhoření uvědomujeme, změnit, je lépe odejít a věnovat se alespoň na určitý čas jiné, nepomáhající profesi.

Při přemýšlení o syndromu vyhoření a o tom, koho z mých kolegů a v jaké míře postihuje, jsem zvažoval, proč někdo podlehne tomuto syndromu velice brzy a jinému se syndrom vyhoření vyhne zcela, nebo jej udrží na přijatelné míře. Uvědomil jsem si rozdíl mezi ženami a muži. Ženy mají menší tendenci ke škodlivým formám chování, které vedou k somatickým chorobám, více využívají a vyžadují oporu v sociálním prostředí. Ženy spíše respektují zásady zdravého životního stylu a zdraví je pro ně výraznější životní hodnotou než u mužů. Rovněž tak podvědomě dodržují psychohygienu, neboť většina žen má kromě svých koníčků starost o děti, starost o rodinné zázemí a okruh jejích známých není z profesního prostředí. Oproti tomu se muži více stýkají s profesně spřízněnými kolegy i mimo zaměstnání a zde dále probírají pracovní problémy. S věkem umírnějí, nebo zcela opouští své hobby a koníčky, což následně přispívá k zúžení okruhu známých a přátel mimo vězeňské prostředí.

Není to ovšem jediný faktor, který mne napadl vzhledem k syndromu vyhoření. Velmi zajímavou se jeví v této souvislosti predispoziční typologie dle určitých typů osobnosti vzhledem k prožívání. Tato typologie je obsažena v dílech Eneagram autorů Richarda Rohra, Andrease Eberta a Helen Palmer.

Eneagram je více než dva tisíce let starý dynamický systém, který popisuje devět typů osobnosti, devět charakterů. Po celá staletí byl používán a rozvíjen duchovními mistry. Eneagram odhaluje iluzorní ideály a falešné pocity viny, umožňuje nám pohlédnout do očí skutečnému dilema a probudit naši pravou podstatu. Eneagram může sloužit jako cenná praktická pomůcka v jakékoliv terapii, psychologické a duchovní práci, napomáhá ke zlepšení vztahů, zefektivnění komunikace a předcházení konfliktům. Problematikou eneagramu se u nás zabývá např. na Katedře psychologie Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity prof. PhDr. Vladimír Smékal CSc.

Pokusil jsem se popsat problematiku jednotlivých typů ve vztahu k povolání vězeňského dozorce a vzhledem ke složitosti správného zařazení jsem výsledky své práce konzultoval s psychologem, který se touto typologií rovněž zabývá, panem Mgr. Tomečkem.

U jednotlivých příslušníků jsem se snažil pochopit strukturu jejich osobnosti a příčiny jednání. Když jsem si nastínil predikci reakcí a jednání (reakci na kritiku, přístup k odsouzeným, ochotu jít do verbálního konfliktu, důslednost ve vyžadování povinností, ale i celkový přístup k plnění povinností) jednotlivých příslušníků, začal jsem je třídit, rozdělovat do jednotlivých skupin a vyšel mi zajímavý výsledek (přiřazení a popis jednotlivých skupin uveden v příloze č. 4).

Sumarizace vhodnosti pro práci vězeňského dozorce dle eneagramové typologie je tedy následující:

- Nejvhodnější typy jsou dle mého mínění 6, 1, 8, 9, a 2, všechny typy ovšem ve zralém stádiu vývoje osobnosti dle eneagramu.
- Méně vhodný typ i přesto, že by byl již ve stádiu zralý, je typ 4 a 3
- Nejméně se k profesi dozorce hodí typ 5 a 7 a to především z výše uvedených důvodů, rozvedených u jednotlivých typologií v příloze č. 4

2 Vězeňská populace

2.1 Možnosti sociální kultivace a reálná možnost podpůrné sociální práce a edukativní činnosti

Vzhledem k tomu, že větší část svého profesního působení pracuji s odsouzenými ženami, budu se v této kapitole věnovat právě jim.

„Obecně se soudí, že ženy hůře snášejí stres spojený s uvězněním. Reakce na uvěznění bývá jiná než u mužů. Pro většinu mužů to znamená bezprostřední ohrožení vztahů k manželkám, družkám, dětem a rodičům. Ženy negativně prožívají zejména absenci citových vztahů, odloučení od dětí, rodičů apod. Z tohoto důvodu jsou velmi časté náhradní vztahy mezi odsouzenými ženami a dle mých zkušeností se s nimi nijak netají. U odsouzených žen se vyskytuje více depresivních rozladění, více projevů citové a sociální deprivace. Rodinné vztahy žen se vždy výrazně naruší a často dochází k úplnému rozpadu. Ženy rovněž nesou výraznější společenské stigma než je tomu u mužů. Studia rovněž odhalila, že odsouzené často pociťují, že jejich život je charakterizován pocitem nejistoty“ (Blatníková Š, Netík K., *Ženy jako pachatelky závažné trestné činnosti*, s 94).

Po určité době mají některé odsouzené ženy, pokud si vybudují důvěru k vězeňskému personálu, tendenci se svěřovat. Jelikož dozorcí a vychovatelé jim jsou nejbližší, mohou působit i jako určitá sociální podpora a nárazníková kapacita proti stresu a nejistotě. Slušné jednání a profesionální vystupování (slušný slovník, upravenost zevnějšku, absence tetování nebo výstředních účesů) vede k dobrým příkladům a kultivuje i zevnějšek.

Dozorcí mohou mít vliv i u extrémně opozičních odsouzených a dobrým slovem jim vysvětlovat následky neplnění programů zacházení nebo porušování stanovených norem. V případě terapií mají odsouzené sklon klást odpor vůči tomuto typu penitenciárního působení a mají velmi malou motivaci ke změně. Zde rovněž mohou pomoci terapeutům dozorcí, pokud ocení u odsouzených dobrým slovem každou změnu k lepšímu, pokud nebudou působení terapeutických programů sami zlehčovat ale naopak podporovat.

Ženy většinou prochází již od dětství specifickou socializací, učí se postojům a chováním běžným v normální populaci a v případě zdravého vývoje je nad nimi i větší kontrola ze strany primární i širší rodiny. Z těchto důvodů probíhá proces socializace lépe a ženy se lépe přizpůsobují stanoveným normám. Jinak je tomu ale u menšinové populace nepřizpůsobivých Rómů, která vyznává jiná pravidla a jiné schopnosti u žen. Zde je prostor právě pro dozorce a vychovatele, aby vysvětlovali i jiný způsob života,

života v souladu se zákony a obecně vnímanou morálkou. Jsou to právě Rómské ženy, které se do věznic vracejí, a to většinou za stejné trestné činy (kapsářství, podvody, krádeže, prodej drog). Setkávají se zde celé rodiny, které se živí generačně krádežemi a práci považují za nedůstojný způsob obživy (při jejich nárocích by je stejně práce neuživila). Zaznamenal jsem ale posun v myšlení mladé generace, která již vidí, že lze žít i v souladu se zákony a mé poznatky jsou jak od dozorců, kterým se svěřili, tak i od odsouzených. Rozbor této problematiky, ale není nosnou částí této práce, tento problém by byl na samostatnou studii.

2.2 Poškození regenerace vůle u odsouzených a hledání řešení – úloha dozorce

Vůle se dá charakterizovat jako záměrné cílevědomé úsilí směřující k dosažení vědomě vytčeného cíle. U odsouzených, a zejména drogově závislých, se jedná o poškození vůle k životu bez drog a v souladu s obecně platnými a sociálně akceptovatelnými normami. O umění říci ne asociálním nebo i antisociálním formám chování se starají vychovatelé, pedagogové a zejména vychovatelé terapeuti ve spolupráci s psychology. Úloha dozorce je především při pracovním vytížení odsouzených.

Na základě zapojení či nezapojení do brigádnické činnosti ve prospěch věznice má dozorce možnost podat návrh na kázeňskou odměnu či potrestání. „Jde o jednu z nejjednodušších forem lidského sociálního učení: určité chování či jednání je posíleno (odměněno) podnětem sociální povahy. Obecně lze říci, že oním podnětem jsou různé obdoby téhož: sociální akceptace. Projev akceptace má posilující účinek, protože uspokojuje významnou sociální potřebu člověka a to je – být přijímán, „být brán“, být akceptován“ (Řezáč J., 1998, s 73). Část odsouzených se nesešla ve svém životě s pochvalou za to, že udělala něco dobře, že se snažila. Pokud je pochvala nebo návrh na odměnu správně a ve správnou chvíli podán, má motivační účinek a vede k tomu, že posiluje u odsouzených pojetí prosociálního chování. Obdobný účinek má na vystupování a chování odsouzených i slušnost a klidné, vyrovnané a spravedlivé chování dozorců, kteří „jdou příkladem“. V tomto případě se jedná o pozitivní identifikaci s příkladem za předpokladu vytvoření určitých sympatií. Dozorce může tuto empatickou identifikaci využít k pozitivní kultivaci jedince a ovlivňovat jej za účelem, aby na sobě pracoval a regeneroval svou vůli žít po propuštění v souladu s pravidly společnosti a ovlivňovat je za účelem práce na sobě a regenerace vůle žít po propuštění v souladu s pravidly společnosti.

2.3 Humanizace vězeňství

Po roce 1989 došlo k rozvoji vězeňství, k VS ČR byli přijati psychologové a speciální pedagogové, začaly být využívány nové přístupy a terapeutická působení směrem k vězněným. Vězeňství prošlo a vlastně stále prochází obdobím hledání optimálního přístupu k různým kategoriím vězňů. Krátce po roce 1989 došlo k velkému uvolnění pravidel a podmínek výkonu trestu, k přehnané humanizaci, která

nevedla ke snížení recidivy, naopak byla překážkou efektivního zacházení s odsouzenými. To vedlo k současnému vyváženějšímu přístupu, přesto jsou dle mého názoru ve vztahu k některým kategoriím pachatelů trestné činnosti podmínky výkonu trestu stále příliš „měkké“.

Mezi laickou i odbornou veřejností je v souvislosti s problematikou výkonu trestu odnětí svobody často diskutovaným tématem proces humanizace vězeňství. Podle Mařádka (2005, s. 42) tento pojem přímo dráždí společnost, která jej chápe jako „změkčování režimu a kázně vězňů“. Tento výklad je však zavádějící. Jak píše Němec (1993, s. 33): „Humanizace není nekonečná řada ústupků a neplnění právních norem ze strany vězeňských pracovníků ... není nekritické vycházení vstříc odsouzeným, ani přehlížení problémů.“. Podle Němce (1993) je třeba humanizaci chápat jako princip snižování represivních prvků. Mařádek (2005, s. 42) se domnívá, že humanizace vězeňství znamená vytváření „důstojných, lidských podmínek ve výkonu vazby a trestu odnětí svobody“. V širším smyslu zahrnuje garantování lidských práv a svobod a v užším pak nejen neponižování vězňů, ale i „respektování jejich lidské důstojnosti včetně nenarušování jejich osobnostní integrity a sebeúcty“. Čihák (bakalářská práce ims-Brno 2007).

Ve vězení se v převážné míře vyskytují lidé s poruchou osobnosti a tomu je třeba vybírat odpovídající nástroje a prostředky působení. „Osobnost představuje individuální soubor duševních a tělesných vlastností člověka, které se utvářejí v průběhu vývoje a projevují se v sociálních vztazích. Vrozené a získané vlastnosti tvoří strukturu osobnosti, která je pro každého člověka charakteristická. V průběhu individuálního vývoje se stále více doplňují vrozené dispozice (temperament) a obohacují se vlastnostmi získanými (charakter). Poruchy osobnosti jsou variantou charakterových a temperamentových rysů, které se významně odchyľují od rysů patrných u většiny populace. K těmto rysům patří hluboce zakořeněná a přetrvávající vzorce chování, projevující se jako stereotypní reakce na široký rozsah osobních a sociálních situací. Specifické projevy poruchy osobnosti tedy nejsou omezeny jen na určitý „spouštěcí podnět“, ale projevují se v širším okruhu osobních a sociálních situací.“ (Praško, J., 2003, s.15). Do věznic by se neměli dostat lidé, u nichž nejde o poruchu osobnosti, ale o chorobu ve vlastním slova smyslu. Nejčastěji se dostávají do konfliktu se zákonem osoby s disociální poruchou osobnosti. „Typickým znakem asociální poruchy osobnosti je egocentrismus, chybění ohledu k ostatním a neschopnost ovládat své jednání podle platných sociálních norem.“ (Vágnerová, M., 2004, s 812). Má osobní zkušenost je ale rozdílná, sám jsem se setkal s vězenkyněmi, které měly omezení k právním úkonům, ve skutečnosti ani nechápaly, že jsou ve věznici (jedna konkrétní odsouzená si dokonce po celou dobu výkonu trestu myslela, že je v dětském domově).

Vězeňská služba nabízí a realizuje celou řadu psychologických a pedagogických přístupů k převýchově odsouzených. Dříve se tyto programy zařazovaly pod resocializační programy, dnes se využívá a v řádu výkonu trestu odnětí svobody č.345/1999 Sb., § 36 je uveden pojem „programy zacházení“. Tyto přístupy jsou založeny na myšlence podrobit vězně cílenému korektivnímu působení psychoterapeutického charakteru. „Ve vyspělých státech kulminovala víra v nápravnou sílu psychoterapeutických programů v sedmdesátých letech minulého století. Tato velká vlna psychoterapie za zdmí vězeňských zařízení však přinesla velké zklamání. Přes různé terapeutické programy a značné nasazení psychologů a terapeutů nedošlo k zásadnímu obratu měřeno výskytem recidivy již trestaných pachatelů. Zatím se zdá, že náprava odsouzeného souvisí více s jeho osobností, než se samotným výchovným působením během pobytu ve věznici. Humanizace podmínek výkonu

trestu odnětím svobody působí příznivě především na úzce ohraničené skupiny pachatelů. Po odpykání trestu usilují o návrat do normálního života zejména ti pachatelé, kteří prožívali pocity viny za to, co se přihodilo, a určité potrestání vnímali jako přirozený důsledek svého konání. U pachatelů s narušenou poruchou osobnosti (psychopatickou) obvykle výchovné působení trestu selhává.“ (Čírtková, L., 1998, s 91).

S tímto názorem se ztotožňuji. Vzhledem k tomu, že u nás nejsou budované nové věznice, ale rekonstruované nevyhovující budovy např. po armádě, jsou ubytovávaní vězni po několika na ložnicích nebo celách a účinek „resocializačních“ programů se velmi snižuje. Programy zacházení jsou aplikovány dle dikce zákona a nařízení GŘ VS i pro recidivní vězně. V tomto případě se jeví tento přístup spíše jako plýtvání lidským potenciálem a penězi. Jestliže je vězeň ve výkonu trestu po páté či dokonce dvacáté, programy zacházení slouží pouze k tomu, aby se vězeň nenudil, případně neměl tolik času na vymýšlení nepovolených činností.

Je třeba vyvíjet programy cílené, strukturované, zaměřené na konkrétní cílovou skupinu. Na základě dobré vstupní diagnostiky je potřeba co nejlépe odhadnout, kdy má smysl angažovaná práce a kdy jde opravdu pouze o ochranu společnosti tím, že po dobu výkonu trestu odsouzený nemůže pokračovat v trestné činnosti. U těchto odsouzených by měly být nastaveny přísnější podmínky a hlavní náplní jejich činnosti pracovní aktivity.

Zatím i díky některým organizacím zabývajícím se lidskými právy a humanizací vězeňství je VS ČR nucena i jim věnovat péči, která je nadbytečná, mívá se účinkem. Stále je ze strany těchto organizací věnováno více úsilí směrem k pachatelům trestné činnosti než jejich obětem. A ty by si přece náš zájem a podporu zasloužili daleko více. Paušální humanizace se nejeví jako optimální, neboť trest ztrácí svůj odstrašující smysl.

2.4 Prizonizace

Základní lidská práva a svobody mohou být omezeny pouze na základě zákona a za podmínek v zákoně stanovených. Pro vzájemný vztah mezi omezením základního lidského práva a cíle, k němuž toto omezení směřuje, musí platit zásada proporcionality. Zákonem, který upravuje rozsah omezení práv a svobod odsouzených, je ZVTOS, jehož ustanovení jsou dále rozvedena v ŘVTOS. Výkonem trestu odnětí svobody se sleduje dosažení účelu trestu ve smyslu trestního zákona prostředky stanovenými právě v ZVTOS. Výkon trestu plní několik funkcí, přičemž základním účelem je ochrana společnosti před pachateli trestných činů. Trest má zabránit odsouzenému v další trestné činnosti, ale zároveň ho vychovat k řádnému životu (individuální prevence), přičemž zde přistupuje generálně preventivní účinek, totiž, že výchovné působení na odsouzeného je současně prostředkem výchovného působení i na ostatní členy společnosti.

Jak bylo uvedeno, hlavním účelem trestu je ochrana společnosti před pácháním trestných činů. Standardní minimální pravidla pro zacházení s vězni vydaná na půdě Organizace spojených národů (dále jen OSN) dodávají, že tohoto cíle může být dosaženo pouze tehdy, jestliže je doby uvěznění využito k tomu, aby se co nejvíce zabezpečilo, že po návratu do společnosti pachatel nejenže bude ochoten, ale bude schopen vést soběstačný život v souladu se zákonem.

Jazyk práva hovoří o ideální skutečnosti, ovšem praxe se od požadavků daných zákonem liší. Přeplněnost věznic, hromadné ubytování odsouzených a nízký počet personálu tento ideální stav, o kterém hovoří zákon, velmi omezuje.

„Během pobytu ve vězení probíhá proces, který se nazývá v odborných příručkách prizonizace. Jde o působení prostředí a vztahů na jedince, který se ocitl za mřížemi. Stručně řečeno, člověk je pozvolna vtahován do prostředí, kde tráví svůj čas. V průběhu času se mění k horšímu. Člověk se tu setkává se světem zla v nejhrošších možných podobách, což nenechá nikoho lhostejným. Někteří vězňové ztrácejí vlastní iniciativu, upřednostňují cestu nejmenšího odporu. Pro vícekrát trestané lidi se stává stále víc normálním světem vězení, až nakonec venku žít vůbec neumí.“ (<http://slovník.cizichslov.abz.cz>)

Aby se omezil vliv prostředí a prizonizace jsou pro odsouzené při příchodu speciálními pedagogy sestavovány programy zacházení. Nejsmysluplnějším programem zacházení je práce, pokud nedokážeme odsouzené zaměstnat, alespoň ty které chtějí, tak všechny ostatní programy jsou jen náhražkou socializačního procesu. Těžko totiž lze resocializovat někoho, kdo nebyl nikdy socializován a ve věku, kdy se dostávají odsouzení do věznic je tento proces velmi sporný. V současnosti se již upustilo ve vězeňství od pojmu resocializační programy a nahradil je pojem program zacházení. Uvěznění mají programy a terapie na zlepšení psychického stavu, zklidnění a na odbourání stresu. Ti, kdo cítí velké napětí a nemají co dělat, budou dělat hlouposti, zvláště tedy osoby s poruchou osobnosti. Snažíme se je proto co nejvíce zapojit. Pro veřejnost je většinou vrah někdo, komu nestojí za to věnovat péči. Ale kdo je více narušen? Vrah, který v afektu zabije, do smrti to vidí před svými očima, odsedí si dlouhý trest, nebo zloděj, který krade znovu, sotva ho pustí? Kdo je víc nebezpečný pro společnost? Jsme připraveni na jejich návrat? Často jsme je s velikým halasem zavřeli. Potichu se vrací po mnoha desítkách každý měsíc mezi nás.

2.5 Psychologická charakteristika agresivního chování

Dozorci, jelikož pracují s patologickou populací, se dříve nebo později setkají s verbální nebo brachiální agresivitou.

Zákon č. 169/1999 Sb. hovoří v paragrafu 28, odstavec 1, základní povinnosti odsouzených následovně: „odsouzený je ve výkonu trestu povinen dodržovat stanovený pořádek a kázeň, plnit pokyny a příkazy zaměstnanců Vězeňské služby, pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným, nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce, plnit úkoly vyplývající z programu zacházení, šetrně zacházet s věcmi, nepoškozovat cizí majetek, dodržovat zásady slušného jednání s osobami s nimiž přichází do styku, a i jinak zachovávat zásady slušného jednání s osobami s nimiž přichází do styku a i jinak zachovávat ustanovení vnitřního řádu věznice. „Tento text je pouze suchá litera zákona, jeho naplnění stojí poměrně značné úsilí ty zaměstnance, kteří pracují v bezprostředním styku s vězeňskou populací.

Je nesporné a logické, že jsou ve vězení většinou umístěni lidé, kteří měli již na svobodě problém s dodržováním etických, mravních a zákonných norem. Pokud vyžadují dozorcí striktní dodržování povinností a norem, dříve nebo později se setkají s odporem, který je projeven v lepším případě verbální, v horším případě brachiální agresivitou.

Každý dozorce by dokázal na otázku, zda se setkal v zaměstnání s agresivitou, odpovědět kladně. Agrese ovšem zahrnuje celou řadu projevů a je velmi důležité důvody a typy agrese odlišit a správně pojmenovat. Obecně je agrese chápána jako násilné narušení práv jiného člověka, jako ofenzivní jednání nebo procedura. Primárním cílem agresivního jednání je získání moci nad druhým člověkem, snaha o jeho ovlivnění ale i potvrzení vlastní hodnoty. Ve vězeňské populaci se poměrně dost často projevuje agresivita právě u lidí, kteří jsou si se sebou nejistí, kteří si sami sebe neváží a tuto svou nejistotu nahrazují ať již skutečnou nebo hranou agresivitou.

„Nejčastěji se agrese rozděluje na instrumentální a emocionální. Instrumentální agrese je prostředkem, jak dosáhnout vnějšího cíle. Je – li přitom zraněna jiná osoba, pak jde o sekundární efekt. Použití instrumentální agrese je založeno na předem připraveném plánu a na úvahách o možných variantách průběhu jednání. Emocionální agrese (jinak také zlostná, afektivní nebo hostilní) je charakteristická přítomností silné agrese, není prostředkem, ale cílem sama o sobě. Afektivní agrese je doprovázena hlasovými projevy a útokem nebo obrannými postoji.“ (Čermák, I., 1999, s 10).

Problémem ve vězeňství z hlediska agresivity jsou především drogy a alkohol. V tomto případě se jedná o neustávající soutěž mezi dozorcí a vězněnou populací. Vězni se snaží tyto komodity pronášet, v případě alkoholu i vyrábět. Ve vězeňském prostředí je nejnámější a na výrobu nejjednodušší „kvaska“⁷

Je známým faktem, že inhaláty (výpary z ředidel, benzínu, lepidel) a alkohol vedou k intoxikaci a vzrůstu agresivity. Mnoho vězňů se dopustilo násilných trestných činů právě při ztrátě sebekontroly při intoxikaci. Méně známým faktem je, že sedativa v nadměrném množství rovněž usnadňují vybavení agrese, i když ve srovnání s alkoholem a inhaláty menší. Proto jsou tak důležité kontroly ze strany dozorců, které mají zamezit vnášení a výrobě těchto drog, u sedativ jejich hromadění. V případě, že selže lidský faktor, dozorce poruší stanovená pravidla, záměrně nebo z nedbalosti drogy přehlédne, nebo dokonce sám vězňům přinese, je to třeba chápat tak, že se posunul na druhou stranu a svým kolegům způsobil velice nebezpečnou situaci, jejíž důsledky si umí každý představit.

„Původ agrese je nejčastěji spojován s frustrací. Frustrace je chápána jako překážka zabráňující člověku dosáhnout nějakého cíle, jako „zkřížení plánů“. Frustrace vyvolává negativní emoci, nejčastěji hněv, jenž vede k agresivnímu jednání s cílem překonat frustraci.“ (Čermák, I., 1999, s 33) Ve vězeňském prostředí jsou odsouzení omezeni ve svých občanských a lidských právech (samozřejmě v mezích daných zákonem), jsou ubytováni společně a v důsledku toho ztrátu soukromí, jejich denní režim je regulován a řízen, věkově starší vězni jsou nuceni uposlechnout příkazy dozorce o generaci až dvě mladší a snést osobní prohlídky, včetně prohlídky těla. To vše jsou velmi frustrující situace vedoucí k agresi.

V knize „Lidská agrese“ uvádí její autor čtyři faktory zprostředkovávající vztah mezi frustrací a agresi.

- *Strach* - jedinec se bojí, že bude za agresi potrestán a proto ji potlačuje
- *Náhradní cíl* – osoba může nahradit přímou agresi za agresi nepřímou, například rozbíjí předměty patřící jiné osobě, vůči které byla agrese původně namířena. (v případě odsouzených se bude jednat o agresi proti instituci, o rozbíjení majetku věznice, potažmo společnosti)
- *Přemístění agrese* – agrese může být také přemístěna k cíli, který slouží jako náhrada za cíl původní (například známý fenomén obětního beránka). Jak jsem se

⁷ Kvaska je alkoholický nápoj vyráběný vězeňskou populací z droždí (k nastartování reakce postačí i Pangamin), chleba, vody, cukru. V teplém prostředí dojde ke zkvašení, po přelití přes plátno je konzumován.

již zmiňoval, při současném systému věznění nelze zamezit druhému životu odsouzených⁸. Vězeňská služba se snaží tomuto fenoménu zamezit, tipuje odsouzené, kteří by mohli být potencionální oběti agrese⁹

- *Redukce tenze* – agrese redukuje tenzi nebo pud, což činí další agresi méně pravděpodobnou. Mechanismus nazývaný také vyprázdnění nebo katarze agresivního pudu. Rovněž s takovými případy se dozorcí setkávají a setkávat budou. Opět mám osobní zkušenost s odsouzenou, která pravidelně při sebemenším stresu na sobě roztrhá vězeňské oblečení, čímž se dostane do klidu. Další odsouzená při tenzi postupuje sebedestruktivně a zraňuje se řezáním na paži, což opět u ní vyrovná tenzi (autoagrese)

Intelektové kompetence

V knize „Lidská agrese“ je popisován výzkum, při kterém byla zjištěna souvislost mezi intelektovou výbavou a agresí. Agresi mohou ovlivnit kognitivní funkce a naopak - agresivní projevy mají vliv na poznávací procesy. Tento výzkum byl realizován na dětech, zajímavostí pro tuto práci a především pro rozpoznání důvodů agresivního chování u patologické populace umístěné ve věznicích je poznatek Huesmanna a Erona, kteří zjistily v longitudinálním výzkumu, že agresivita dětí ve věku osmi let výrazně souvisela s antisociálním chováním a intelektovým deficitem po 22 letech v dospělosti. Jinými slovy, na základě agresivity dítěte v osmi letech bylo možné lépe předvídat intelektové funkce ve věku 30 let, než na základě kognitivních výkonů v osmi letech predikovat agresivitu v dospělosti.

(K tomuto odstavci uvádím tabulku vzdělanostní úrovně odsouzených ve Věznici Světlá nad Sázavou spíše pro zajímavost, neodvozuji zde závěr. Jedná se o odsouzené ženy, seřazeny jsou i dle typu věznice A – dohled, B – dozor, C – ostraha, D – zvýšená ostraha a mladiství, tabulka byla zpracována k datu 12.12.2008)

| Vzdělání | typ věznice | | | | | Celkem | % |
|--|-------------|------------|------------|---|----------|------------|---------------|
| | A | B | C | D | MI | | |
| bez základního vzdělání | | | 2 | | | 2 | 0,38 |
| nedokončené základní | | 13 | 11 | | | 24 | 4,55 |
| středoškolské odborné vzdělání s maturitou | | 19 | 3 | | | 22 | 4,17 |
| středoškolské všeobecné vzdělání s maturitou | 2 | 19 | 10 | | | 31 | 5,87 |
| středoškolské vzdělání bez maturity | | 10 | 13 | | | 23 | 4,36 |
| vysokoškolské vzdělání - bakalářské | | | 1 | | | 1 | 0,19 |
| vysokoškolské vzdělání - magisterské | | 5 | 2 | | | 7 | 1,33 |
| vysokoškolské vzdělání - doktorské | | 1 | | | | 1 | 0,19 |
| vyučení bez maturity | | 66 | 50 | | | 116 | 21,97 |
| vyučení s maturitou | | 7 | 1 | | | 8 | 1,52 |
| základní vzdělání | 2 | 166 | 89 | | 3 | 260 | 49,24 |
| zvláštní škola | | 11 | 21 | | 1 | 33 | 6,25 |
| Celkem | 4 | 317 | 203 | | 4 | 528 | 100,00 |

⁸ Druhým životem odsouzených je označován takový život, který není zcela pod kontrolou zaměstnanců VS ČR, může se jednat o jednání které je v rozporu se zákonnými a morálními normami (např. šikana, výroba alkoholu, zneužívání omamných látek, vyžadování homosexuálních praktik apod.)

⁹ V tomto případě se jedná o kategorii vězněných osob zařazených mezi možné oběti násilí, v NGR VS ČR je tato kategorie označena jako MON, tyto osoby jsou tipovány již při nástupu výkonu trestu ale i v průběhu, pokud se změní jejich situace nebo statut ve vězeňské hierarchii

Ve věznicích je, jak jsem se již zmiňoval, šikana poměrně častým jevem. „O problému zvaném šikana se často domníváme, že je zlem novodobým, jakýmsi civilizačním nešvarem. Pravda je však taková, že šikanování, byť se tomuto defektnímu typu chování tak třeba neříkalo, je stejně staré jako lidstvo samo. Určitě se však objevuje tak dlouho, jak dlouho existují komplexy méněcennosti. Ty jsou totiž z psychologického hlediska prapříčinou agresivních, krutých a odsouzeníhodných projevů, jež mnohdy vedou až k neuvěřitelně tragickým důsledkům“ (Primusová, H., 2001, s 69) .

V institucích, kde je velká kumulace lidí, v případě věznic dokonce sociálně narušené populace, je tento problém největší. Zaměstnanci věznic se snaží projevy šikany v co největší míře eliminovat. Odpovědnost je především na dozorcích, neboť druhý život je aktivní právě v době, kdy ve věznici jsou pouze dozorci.

Není tajemstvím, že oběťmi šikany se stávají lidé odsouzení za mravnostní delikty, a to zejména na dětech, lidé duševně insuficientní a v mužských věznicích i lidé mladí, bez fyzických dispozic k obraně (slouží k náhradnímu sexuálnímu ukájení).

Opět se v této souvislosti vracím k výběru vězeňského personálu a odpovědné práci psychologa, neboť pokud se k této práci dostane jedinec sám nevyrovnaný nebo sociálně narušený či zakomplexovaný, může zneužít své moci a nadřazenosti nad odsouzenými, popř. může mít tendenci závadové chování přehlížet. Než bude jeho počínání odhaleno, může napáchat svým nekonáním mnoho škody.

Odsouzení muži mají strach si stěžovat nebo přiznat, že jsou šikanováni ze strachu ze msty. Tento jejich strach a obavy jsou odůvodnitelné, stížnost musí být projednána, aktéři vyslechnuti a v případě viny potrestáni. Nepomůže ani přestěhování do jiné věznice, neboť odsouzení jsou průběžně mezi věznicemi přesouváni, dochází a musí docházet k cirkulaci a stačí jen jeden odsouzený, který přeneše informaci do věznice, kam byl stěžovatel přemístěn a jeho situace je opět velice nepříjemná.

S šikanou to je to tedy podobné jako s řadou jiných zločinů – pokud by se nenašla vhodná oběť, neexistoval by ani zločin. Což ovšem pochopitelně neomlouvá toho, kdo se šikany dopouští. Je dobře, že zvýšený zájem VS ČR tuto problematiku řešit, umožňuje odhalovat alespoň nejmarkantnější případy. Ideální by bylo vzniku šikany a s tím spojené agresivity předcházet, ale to zatím vzhledem k architektonickému řešení věznic a personálnímu podhodnocení nejde.

2.6 *Náhled na trestnou činnost*

Pokud užiji k vysvětlení termínu co je pud psychologický slovník, pak se dostanu k tomu, že je to označení pro energii nebo cílenou činnost až nutkání, vyvěrající ze základních životních potřeb.

Je velmi diskutabilní a bohužel nemám k dispozici výzkum, jaký mají odsouzení nebo obvinění náhled na svou trestnou činnost. Zde se mohu opřít pouze o své empirické poznatky a zkušenosti kolegů. Obávám se, že devadesát procent lidí ve výkonu vazby si vinu nepřipouští. Já nejsem soudce a nevím, zda mají pravdu, jen popisují své zkušenosti. Při výkonu trestu už je to jiné, tam se dá říci, že vinu alespoň částečně přiznávají. Ale určitě si to nepředstavujte tak, že by se všichni káli a trpěli výčitkami svědomí. Někteří jsou v podstatě ochotni přiznat, že trest, který dostali, je spravedlivý, ovšem velice často svou trestnou činnost přisuzují okolnostem a je zde

tendence svalovat vinu na společnost, okolí, nepříznivé životní okolnosti. Projevy lítosti vidíme jen zřídka. Naopak hodně prožívají sebelítost. Litují sebe, jak si zkažili život. Oběť už je pro ně vedlejší. Někteří umí neskutečně vytěsnit problém. Příčiny spočívají v celém komplexu věcí, otázka rodiny je jen jednou z nich. Velmi důležitým faktorem kriminality jsou drogy. Ale co se týče rodiny, odhaduji, že zhruba čtyřicet procent vězňených mělo v rodině někoho zavřeného. Pro takové rodiny není často dehonestující, že měli tátu i dědu v kriminále. Jak jsem, uváděl výše, u určitých rodin se setkávají ve věznicích (zejména pro odsouzené ženy, jelikož jsou u nás jen dvě věznice pro odsouzené ženy – Světlá nad Sázavou a Opava) celé rodinné klany. Dcera je propuštěna a přichází babička a sestřenice a jenom litují, že se ve věznici minuly, než budou propuštěny, možná se s matkou zase uvidí (třeba při příjmu, bohoslužbě, nebo programech zacházení) Neplatí to ale samozřejmě u všech, u určitých trestných činů je toto pravidlo ovšem vyšší.(krádeže, kapsářství, loupež).

Nejméně si ovšem připouští pocity viny psychopaté (v současnosti je užíván termín antisociální (disociální) porucha osobnosti, z hlediska této práce mi přijde výstižnější a obecně známější dříve užívaná terminologie). Psychopat má jiný systém hodnot a uvažování, pro přehlednost uvádím jeho jednotlivé druhy:

- *citová psychopatie* – přehnané city nebo citová chladnost
- *morální psychopatie* – nedostatek svědomí, bezcharakternost
- *sadistická psychopatie* – citová chladnost, bezcitnost, nesevědomitost, sklon ke krutosti projevující se už v dětství (např. trápení zvířat)
- *sexuální psychopatie* (<http://cs.wikipedia.org/wiki/Psychopatie>)

„Typickým znakem asociální poruchy osobnosti je egocentrismus, chybění ohledu k ostatním a neschopnost ovládat své jednání podle platných sociálních norem. Lidé trpící touto poruchou bývají emočně nezralí, labilní a vzrušiví, s tendencí reagovat afektivním výbuchem. Jejich emoční nezralost resp. odchylka se projevuje i tím, že nejsou schopni akceptovat odklad či omezení vlastního uspokojení. Nejsou empatictí, a proto v nich ani zjevné utrpení jiného člověka nevyvolá žádnou odezvu.“ (Vágnerová M., 2004, s 521) Tento typ poruchy osobnosti zde uvádím zcela záměrně, neboť právě s tímto typem, bude mít dozorčí služby největší problémy (druhý život – šikana) a také je zde nebezpečnost těchto osob z hlediska napadení.

Absence reálného náhledu na trestnou činnost bude rovněž u odlišně (deviantně) socializovaného typu. Do této kategorie patří i příslušníci jiných etnik a určitých sociálních skupin, mafií, sekt. U těchto skupin se dá očekávat nerespektování platných norem daných majoritní společností a především potom i ve věznicích. Pokud bude dána práce ve prospěch věznice občanu ruské, nebo ukrajinské národnosti, můžou dozorcí, kteří mu tuto práci přidělí počítat s tím, že pokud bude ve věznici ještě jeden člověk stejné národnosti, že ji nevykoná. V jejich vězeňském žebříčku by se propadl až na samé dno, vyplatí se mu tedy za nesplnění pokynu absolvovat raději kázeňský trest. S těmito zvyky a skutečnostmi je také dobré se seznámit.

2.7 Rozměr a účel sociální pedagogiky ve vězeňství

Osobně se domnívám, že sociální pedagogika má velmi důležitou roli a budoucnost ve státní správě a především ve vězeňství.

„Náš přístup v sociální pedagogice akcentuje následující znaky: transdisciplinární charakter, široké pojetí zahrnující výchovné otázky spojené s rizikovými, ohroženými, marginálními skupinami na jedné straně, ale současně i otázky týkající se celé populace ve smyslu zabezpečování souladu potřeb jedince a společnosti, utváření optimálního způsobu života.“ (Kraus, B., 2004, s. 6) V současnosti pracují na místech odborných zaměstnanců v oblasti pedagogiky speciální pedagogové, jejichž vzdělávání je zaměřeno na výchovu a vyučování osob tělesně, smyslově a duševně postižených. V této oblasti by mělo dojít v budoucnu ke změnám, neboť právě sociální pedagogika pokrývá všechny potřebné obory (oblast práva, psychologie, sociologie, pedagogiky a dalších humanitních oborů). Sociální pedagogika se zaměřuje na výzkum a význam prostředí ve výchově a zároveň i na organizování příznivého prostředí. Bylo by tedy vhodné začlenit sociální pedagogiku do dalšího vzdělávání dozorců.

Jedním z témat, kterým by se měla sociální pedagogika zabývat je multikulturalita.¹⁰ Ve vězeních se dozorcí setkávají s různými kulturami a minoritními skupinami, jejichž příslušníci mají leckdy problém respektovat dané zákony a normy majority.

„Problém koexistence různých kultur a náboženství ve společném státě v moderní společnosti představuje velmi citlivou otázku. I snahy o řešení prostřednictvím požadavku na vzájemnou toleranci ovšem předpokládají, že se jejich členové dokáží navzájem alespoň domluvit. K tomu není třeba plná asimilace, tj. přijetí většinové kultury, ale přinejmenším vzájemné občanské uznání a znalost společného jazyka. Zkušenost navíc ukazuje, že příliš malá míra integrace menšiny příchozí handicapuje (například pokud nemluví většinovým jazykem a shánějí zaměstnání), vede ke vzniku ghet (obvykle spjatých s vysokou mírou kriminality) a vyvolává nebezpečná napětí. Hledání rovnováhy mezi právem imigrantů na vlastní kulturu a udržení občanského míru a sociální stability celé společnosti se v různých částech světa ubírá různým směrem, problémy, včetně přistěhovaleckého násilí, však zasáhly jak země preferující model založený na formálním nerozlišování obyvatel podle původu, tak země kladoucí důraz na podporu menšinových identit. Mezi přistěhovanci často vznikají fundamentalistická hnutí, která se ostře vymezují proti hodnotám hostitelské země. Na druhé straně vznikají hnutí domácích obyvatel zaměřená na záchranu ohrožené domácí kultury před přistěhovanci, která označují jejich oponenti jako xenofobní. Sám pojem multikulturalismu se tak v řadě zemí stává terčem kritiky a mluví se i o tom, že tento přístup selhal.“ (cs.wikipedia.org/wiki/Multikulturalismus)

Paradoxně jsou (je to můj názor) nejdále v pochopení jiných kultur právě zaměstnanci VS. Tito se setkávají s minoritními skupinami často a tráví s nimi poměrně dost času. Pokud řeší odsouzení své problémy, pak mají tendenci se svěřit těm, kdo jim jsou nejbližší a to jsou právě dozorcí a vychovatelé. Pokud budou mít dozorcí základní povědomí ze sociální pedagogiky, budou se v problému orientovat,

¹⁰ „Multikulturalismus je myšlenkový a politický směr, který zastává stanovisko, že v jednom demokratickém státě mohou společně žít nejen jednotlivci, ale i skupiny s různou kulturou a zdůrazňuje prospěšnost kulturní rozmanitosti pro společnost a stát.“

mohou ovlivnit jejich přístup k životu pozitivním směrem. Rovněž tak ale mohou při pochopení jiné kultury i obohatit ten svůj.

3 Dopady práce ve vězeňské službě na osobnost člověka

3.1 Vliv zaměstnání ve VS (vojenská disciplína a hierarchie) na rodinný nebo osobní život (životní styl)

„Společenská činnost směřuje k modifikaci, k vyvolání změn v postojích a vztazích, mínění a snahách jedinců nebo skupin, a to buď formou negativního přinucení, nebo pozitivního získání:“ (Kohoutek, R., 2002, s 92)

Jak jsem již uváděl, pracují dozorcí v 12hodinových směnách, dvě denní, dvě noční směny a čtyři dny volno. Stanovené volno je velice relativní, pokud zvážíme, že po noční směně se musíme vyspat a odpočinout si. Do dalších tří dnů jim vyjde školení, mimořádné směny, fyzická příprava a jiné aktivity. Zbývající čas je, pokud chceme mít fungující rodinu, třeba využít v její prospěch. Jak na děti, tak i na partnera i péči o domácnost. Je nutné v rámci psychohygieny vyvíjet aktivity a ne bezcílně, bez výběru sledovat televizní programy, sportovní utkání a číst pouze denní tisk.

Tak jako jsou po čase stráveném s malými dětmi snadno rozeznatelné učitelky mateřských školek, tak lze i mezi námi vysledovat stereotypy v chování, které se odrážejí v rodinném životě. Jsme partnery upozorňováni na direktivní chování („už nejsi v kriminále“) ověřování pravdivosti tvrzení, zhrubnutí slovníku, zvýšená podrážděnost, přerozdělování úkolů a další projevy, které souvisí s výkonem povolání. Je nutné projevit dostatek sebereflexe, uvědomit si své chyby a po odchodu ze zaměstnání změnit svou sociální roli. Při rozhovorech s kolegy jsem zaznamenal i pozitivní působení vlivu vězeňského prostředí a vojenské hierarchie. Kolegové uváděli, že mají více smyslu pro řád a pořádek, řešení krizových situací s větším klidem, odpovědností a nadhledem, větší odolnost vůči stresu a v neposlední řadě uváděli i, že si více váží své rodiny a přátel.

3.2 Vliv styku s patologickou populací na pohled na morálku

„Morálka ¹¹ - v běžném, každodenním životě používáme řady pojmů, které vyjadřují mravní skutečnosti nacházející se v našem okolí. Většinou se tyto pojmy vyskytují ve dvojicích, jejichž významy představují protipóly při hodnocení činů a jednání lidí, jejich charakterových vlastností, jejich motivace, odpovědnosti apod. Tak se běžně setkáváme s kladnými lidskými hodnotami, jako je dobro, krása, spravedlnost, poctivost, věrnost, lidskost, ale také s jejich opačným, záporným hodnocením.

¹¹ (z latiny, **moralitas**, charakter, správné chování)

Skutečnost, že tyto pojmy běžně používáme a jsme schopni obsáhnout, jejich mravní obsah znamená, že vycházíme z určité úmluvy, vnímání mravní skutečnosti.

Výše zmíněné skutečnosti jsou platné v určité, konkrétní lidské pospolitosti. V první řadě jde o běžnou skutečnost, že svému jednání i jednání druhých lidí připisujeme mravní smysl a význam. Tedy i určitou mravní hodnotu. Toto jednání hodnotíme jako dobré či špatné, podporujeme je nebo odsuzujeme. Stejně tak posuzujeme i osoby, o nichž říkáme, že jsou dobré nebo špatné, mravné či nemravné. Mravně hodnotíme také charakter sociálních institucí, struktur, zákonů a poměrů ve společnosti, které označujeme jako humánní či nehumánní, spravedlivé nebo naopak nespravedlivé. Měli bychom mravně hodnotit především samotná jednání a až potom i jejich původce, tj. osoby a sociální útvary. Dalším předpokladem mravního hodnocení je orientace v tom co je dobré a co je špatné, přesvědčení, že dobro je nutno konat a zlo nekonat. Toto vědomí tvoří základ svědomí člověka nebo jiných sociálních subjektů. Mravní hodnocení jednotlivých činů, jednání, vlastností či charakterových rysů člověka vypovídá také i o jeho mravní hodnotě a důstojnosti. Vytváří se tak vědomí vlastní hodnoty a sebeúcty a posiluje se i hodnota a prestiž osoby ve společnosti lidí.“ (http://www.army.cz/avis/vojenske_rozhledy)

3.3 Sociální izolace a společenský status

Veřejnost vždy vnímala vězeňskou službu zvláště práci dozorce jako velmi specifickou a uzavřenou oblast lidské činnosti. Dozorci sami nesmějí sdělovat jakékoliv informace, se kterými přijde ve službě do styku. To přispívalo k tomu, že si lidé vytvářeli o praktikách a činnosti své vlastní představy. Veřejnost nebyla o práci ve VS dostatečně informována a náhled na její zaměstnance byl spíše zdrženlivý, u určitých lidí i negativní. Tento pohled ovlivňovala i média a literatura, kteří měli snahu prezentovat odsouzené spíše jako hrdiny a jejich strážce jako primitivy. (viz. případ Kájínek nebo případ nájemného vraha, prezentovaný filmem jako způsob obživy, práce). Jiný pohled je ovšem, pokud někdo sám přijde do styku s trestným činem a zejména násilným. Úhel pohledu se najednou změní a to naprosto opačně.

Pokud porovnáme ze svého hlediska přístup veřejnosti k zaměstnancům a zejména k uniformované složce, tak sám vnímám posun k lepšímu. Věznice se začínají otevírat a více o své práci informovat veřejnost, což přispívá k pozitivnějšímu přístupu k zaměstnancům. Nejlépe jsou vnímáni zaměstnanci tam, kde jsou věznice umístěny a to zejména v menších městech. Kvalitní výběr a dodržování „Etického kodexu“ přispívá k důvěře, na neposledním místě je i osobní znalost. Rovněž tak i tisk začíná informovat o práci Vězeňské služby objektivněji a z ověřených zdrojů. Tento posun vede k tomu, že dnes již nevnímají dozorcí svou práci v hierarchii společenského statutu jako nízkou, ale její prestiž se začíná posouvat směrem nahoru a to i ve vnímání veřejnosti. Bohužel, jsou to jen mé empirické poznatky, zde by byl vhodný výzkum, který by mohl toto tvrzení podpořit.

3.4 Potřeba moci, výkonu a afiliace, (kladného emočního přijetí)

„Afiliace – tvorba citových a sociálních kontaktů s druhými lidmi, která se projevuje příslušností ke skupině nebo členstvím v ní.“ (Hartl P., Hartlová H., 2000, s 20). Vězeňské prostředí je do značné míry stresující, aby se snížilo množství stresorů nebo jejich intenzita, je důležitá schopnost spolupráce uvnitř týmu. Jedinec posuzuje své postoje, schopnosti a emoce na základě srovnávání s jinými osobami, s jejich projevy v podobné situaci. Tento proces probíhá, je-li jedinec nejistý a slouží k redukci úzkosti. Projevy afiliace se objevují ve zvýšené míře u nových nastupujících příslušníků, neboť právě u nich se projevuje nejistota, mohou mít i podvědomý pocit ohrožení. „Ve vztahu k jinému člověku, většinou respektovanému, si lze ověřit, co je správné, vhodné nebo dokonce žádoucí pro sociální chování. Pouhá přítomnost jiných lidí často snižuje úzkost a napomáhá nalezení vhodných způsobů reakce, na ohrožující situaci“ (Výrost J., Slaměník I., 1997, s 290). Nově nastupující příslušníci, krátce sloužící, ale i vnitřně nejistí dělesloužící, budou mít tendenci k přimknutí se ke svým kolegům. Tato tendence se dá vysvětlit jejich snahou získat od kolegů více informací o zkušenostech z dříve řešených situací, morální podporu k ověření správnosti svého konání i srovnání vlastního prožívání obavy s reakcemi jiných na tutéž situaci. Jedním z typů sociální izolace je emocionální izolace. Ta nastává tehdy, když člověk byť obklopen známými nenaváže s nikým důvěrnější vztah, který by mu umožňoval sdílet problémy, názory, postoje a dával mu i zpětnou vazbu. Navazování interpersonálních vztahů ovlivňuje kromě potřeby afiliace a sociálních dovedností také prostorová blízkost. Bohužel se ale v takovémto případě může po určité době projevit prostorová blízkost i jako negativní činitel. Stačí, když má kolega, kolegyně tik (velmi časté pokašlávání, opakování stejných slov apod.) po určité době může tento nedostatek vyvolat averzi. Stejně tak vyvolává opakovaná nespokojenost v práci a její časté proklamování nechutí s takovýmto člověkem spolupracovat. Mám zkušenost s člověkem, který pracuje ve VS ČR 9 let a po celou dobu svého působení má pocit, že je nedoceněn, že by všechno dělal lépe a rychleji. Svým přístupem si bohužel vysloužil nálepku věčného nespokojence a má problém se v kolektivu zařadit a má i sníženy možnosti kariérního vzestupu.

3.5 Šance na uplatnění při odchodu do civilní sféry

Vzhledem k dynamice společnosti má příslušník, který odslouží určitou dobu ve služebním poměru problém najít uplatnění v civilní sféře. Rozvoj zejména některých technologií (informační technologie, průmysl ale i například stavebnictví atd.) je natolik hektický, že v případě odchodu ze služebního poměru do civilní sféry je velice obtížné a někdy i vyloučené navázat v oboru a zachovat si společenskou a ekonomickou úroveň. Člověk odchází po odsloužených letech a začíná znovu od základu, od primárních, méně placených funkcí. Výsluhový příspěvek slouží právě k vyrovnání tohoto deficitu a jeho konstrukce je nastavena tak, aby docházelo k naplnění jeho regulační funkce.

„Základní výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20 % měsíčního služebního příjmu. Výměra výsluhového příspěvku se zvyšuje za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního příjmu. Výměra

výsluhového příspěvku může činit nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu. (Tomek P., Zákon 361/2003 Sb., § 158 Výměra výsluhového příspěvku)“

Je ovšem otázkou zda splní tuto svou funkci u příslušníků, kteří nastoupili k ozbrojené složce ve věku vyšším než 30, 35 let. Ve věku, v kterém by jim měl vzniknout nárok na výsluhový příspěvek, (45,50 let) již je opotřebování organismu a věk takový, že skutečně bude velmi obtížně hledat uplatnění a začínat znovu. Laická veřejnost vnímá výsluhový příspěvek spíše negativně (dle mých zkušeností) a je to dáno neznalostí problematiky. Příslušník musí plnit velmi přísná zdravotní kritéria a každý rok absolvuje přezkoušení z fyzických prověrek. Zaměstnání v ozbrojené složce se ale projevuje i na jeho zdraví (psychosomatický důsledek stresu a nočních služeb) a čím je věk vyšší, tím větší je nebezpečí nesplnění kritérií i s následným nuceným odchodem.

Z tohoto důvodu se domnívám, že je výsluhový příspěvek nutný a spravedlivý, dokonce se mi jeví, že by měli určitý procentuelní podíl dostávat lidé, kteří nastoupí k VS ČR ve věku vyšším než 30 let, po odsloužení deseti let.

3.6 Nebezpečnost frustrační regrese (úpadek vyšších potřeb)

„Veškerá motivovaná činnost člověka je činností, která směřuje k určitému cíli. Dosažení stanoveného cíle znamená pro člověka obvykle uspokojení vzbuzených motivů, bývá zpravidla provázeno prožitky vnitřního napětí a libými pocity, navíc vytváří prostor pro možnost vzniku motivů nových, vyšších.“ (Bedrnová E., Nový I., Psychologie a sociologie řízení, s 370). Většina pracujících lidí cítí uspokojení ze své práce, z jejích výsledků. „Frustrující skutečnost je relativně častá. Nemusí vyvolávat přiměřené reakce a může být do určité míry i žádoucí, protože nutí člověka hledat jiná řešení a napomáhá tak rozvoji jeho schopností. Člověk může být frustrován jak vnějšími vlivy (např. reakcemi blízkých lidí, neočekávanými překážkami, chyběním zdroje potenciačního uspokojení) tak i vlastními zábranami, nepřiměřeně vysokými aspiracemi, nízkým sebehodnocením a slabou sebedůvěrou. (Vágnerová M., 2004, s 49). Dělník produkt svého snažení vidí, lékař také, když někoho uzdraví, pedagog cítí uspokojení z úspěchu svých žáků. Ale zaměstnanec VS výsledky své práce a její úspěšnost nevidí, nemá zpětnou vazbu ze své činnosti. Zde dle svých empirických poznatků vidím zdroj frustrace, který se může projevit nezájmem o práci, nezájmem o vyšší cíle, nezájmem o svůj vlastní vývoj. Dozorce, u kterého se projeví frustrační regrese, vykonává pouze nezbytnou práci, jeho zájem směřuje spíše k tomu, kde si dát s kým kávu, s kým pohovořit a postěžovat si na nepochopení. V těchto bodech se tento typ frustrace velmi podobá syndromu vyhoření.

3.7 Sebehodnocení a sebeúcta (reflektivní kompetence)

„Nejkonkrétnější obsahy sebehodnocení tvoří různé aspekty sociální identity (role, status, pohlaví, jméno, věk), dále následují osobnostní atributy (zájmy, aktivity, interpersonální styly chování atd.). Další úroveň sebekoncepce vytváří tzv. systemické mínění o sobě. Sem patří vědomí vlastní kompetence jako globální posouzení vyrovnávat se s požadavky prostředí. Třetí složkou je vědomí vlastní mravnosti, vyjádřené stabilitou struktury hodnot.“ (Výrost J., Slaměník I., 1998, s 194) Pro dozorce ve VS je důležité zdravé sebevědomí a to souvisí se sebehodnocením. Pokud by příslušník, který pracuje v ozbrojené složce, neměl sebevědomí, může být snížena jeho schopnost podávat výkon, který se od něj očekává, hodnocení ze strany nadřízených v tomto případě bude nízké a následně tento stav může vést k frustraci a nespokojenosti v zaměstnání. „Se sebehodnocením se těsně pojí i aspirační úroveň. Nepřiměřeně nízké sebehodnocení vede člověka k tomu, že si připisuje nižší úroveň schopností, než skutečně má, což nezřídka vede k poklesu jeho aktivity, včetně snižování aspirační úrovně. Naopak nepřiměřeně vysoké sebehodnocení vede často k neadekvátně vysokým aspiracím a bývá provázeno selháváním. Svě selhání může pak jedinec připisovat druhým lidem (reakce paranoidního typu), nebo sobě samému, což může vyvolávat sebeobviňující reakce, vést k depresivitě apod. Svými nepřiměřeně vysokými aspiracemi ústícími do následného selhání, může však jedinec ohrozit i řadu lidí ze svého blízkého nebo vzdálenějšího okolí“.(Bedrnová E., Nový I a kol., 2007, s 70) Člověk (dozorce) s nízkým sebehodnocením se i přes evidentní schopnosti nepřihlásí k výběrovému řízení, jeho pochybnosti o sobě samém vedou k tomu, že nebude postupovat v kariéře. Naopak dozorce, který není nejvhodnější personální zálohou se díky svému vysokému sebehodnocení sám přihlásí a v případě nedostatku uchazečů o vyšší funkci má i naději, že bude vybrán.

„Setká - li se člověk se situací (úkolem), kterou vnímáme jako velmi obtížnou a která hrozí neúspěchem, máme velmi často tendenci sami sebe omlouvat či záměrně handicapovat, jen abychom se situaci vyhnuli, případně ospravedlnili možný neúspěch. Tak např. muži častěji než ženy konzumují alkohol, ženy prezentují fyzické obtíže.“ (Výrost J., Slaměník I., 1997, s 198)

4 Empirická část

Empirická část závěrečné zprávy z výzkumu „Dozorci ve VS ČR“ je věnována popisu vlastního výzkumu a jeho výsledků. Je členěna na část metodologickou a výsledkovou.

4.1 Popis výzkumu

Předmět výzkumu

Předmět výzkumu tvořila:

- Příprava dozorců v nástupním kurzu VS ČR a spokojenost s její úrovní
- Celoživotní vzdělávání ve VS ČR
- Naplnění očekávání po vstupu k Vězeňské službě ČR
- Vliv zaměstnání ve VS ČR na osobnost a životní styl
- Vliv empatie a emoční inteligence na úspěšnost v jednání s patologickou populací

Cíle výzkumu

Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit, jací jsou lidé, kteří nastupují k Vězeňské službě České republiky do služebního poměru. V čem se liší jejich představy, se kterými přicházeli k VS ČR. Příčiny selhání a to i přes to, že prochází velmi přísným výběrovým řízením (Jsou vybíráni na základě psychotestů a dalších osobnostních předpokladů, včetně fyzické kondice a velmi dobrého zdravotního stavu.) Přesto je v této profesi velká fluktuace a projevují se zde i profesní selhání. Chtěl bych alespoň částečně odhalit jejich příčiny a formulovat nejzávažnější rizika, která se vztahují k práci zaměstnance věznice a mohou vyplývat např. z velkého počtu nepodmíněně ukládaných trestů odnětí svobody v ČR, různorodosti a specifičnosti vězeňské populace, z měnících se podmínek ve vězeňské službě po roce 1989.

Metodika výzkumu

Pro zjištění vytčeného cíle a ověření hypotéz jsem zvolil kvantitativní výzkumnou strategii a jako nástroj sběru dat dotazník. Forma dotazníkového šetření se mi jevila pro účely této práce jako nejefektivnější vzhledem k možnosti vytvořit obsáhlý soubor respondentů. Na soubor otázek odpovídali respondenti anonymně, což omezilo zkreslování odpovědí a zvýšilo otevřenost respondentů objektivitu dat. Odpovědi jsem porovnával se svými empirické poznatky. Ve VS ČR pracuji od roku 1994, nejdříve jako dozorce, posledních 5 let jako zástupce vedoucího výkonu trestu pro dozorcí službu, to znamená jejich nadřízený.

Výzkumný soubor

Jednotkami zkoumání základního souboru jsou příslušníci Vězeňské služby - dozorcí ve Věznici Světlá nad Sázavou a 12 dalších věznic pro muže. Celkový počet respondentů, kteří odpověděli na dotazník byl 122 a z 12 věznic ČR. Jednalo se o věznice a vazební věznice: Světlá nad Sázavou, Znojmo, Všehrady, Oráčov, Teplice, Pankrác, Pardubice, Brno, Hradec Králové, Bělušice, Opava a Ruzyně.

Soubor příslušníků VS ČR - dozorců

Z celkových skutečných počtů 1705 příslušníků dozorcí služby zajišťuje v pracovních dnech dozorcí službu v objektech Vězeňské služby denně 500 dozorců, z toho 244 ve směnném provozu a 256 v osmihodinové pracovní době. Ti zajišťují ostatní činnosti jako je předvádění k orgánům činným v trestním řízení, organizační zajištění nákupů, vycházek, volnočasových aktivit. Ve dnech pracovního volna a klidu se na zabezpečení služby podílí v denní době 242 dozorců, v noční době pak 191 dozorců.

Kontrolní a řídicí činnost nad dozorcí denně zabezpečuje 51 inspektorů dozorcí služby. V žádném případě nelze přehlížet ten fakt, že v některých věznicích jsou početní stavy příslušníků (zejména pak příslušnic) dozorcí služby nedostatečné. (<http://www.vscr.cz/>)

Na základě empirických poznatků je za zkušeného dozorce brán příslušník po pěti letech služby. Soubor respondentů tvořilo 40 dozorců do pěti let služby a nad pět let služby (profesně vyvrálí) celkem 82 příslušníků. Průměr odsloužených let činil 9,5 roku služby.

4.2 Průběh řešení úkolu

Řešení výzkumného úkolu proběhlo ve třech etapách:

V **první etapě**, která byla realizována začátkem roku 2008, jsem zpracoval a a byl mi schválen projekt výzkumu.

Ve **druhé etapě**, která proběhla v listopadu 2008, jsem po schválení sběru dat potřebných k výzkumu legislativním odborem GŘ VS ČR oslovil vedoucí výkonu trestu a vedoucí výkonu vazby jednotlivých věznic ČR. a rozeslal dotazníky pro dozorce. Z dvanácti věznic mi byly zaslány zpět a počet vyplněných dotazníků je 122, což tvoří výběrový soubor respondentů.

Ve **třetí etapě**, uskutečněné počátkem roku 2009, byla dokončena statistická analýza dat a zpracována závěrečná zpráva z výzkumu.

Průběžně po celou dobu výzkumu jsem studoval odbornou kriminologickou, forenzně psychologickou a pedagogicko psychologickou literaturu, která se stala základem pro teoretickou část.

Tvorba dotazníků a sběr dat

Jak jsem již uvedl výše, pro sběr dat jsem zvolil dotazníkovou výzkumnou techniku. Bylo zapotřebí, abych dílčí výzkumné otázky převedl na otázky, kterými bych zjistil sociální jevy, které mě zajímají, resp. jak tyto jevy vnímají příslušníci VS - dozorcí. Musel jsem stanovit vlastnosti - indikátory, které tyto jevy charakterizují, tedy provést jejich operacionalizaci (viz. Příloha č. 2). Použil jsem uzavřené, otevřené i škálové otázky.

Dotazníky jsem předal vedoucím výkonu trestu všech věznic a požádal je, aby oslovili své podřízené s mou žádostí o spolupráci při vyplňování dotazníků. V úvodu dotazníku je uvedeno, o jaký výzkum se jedná, k čemu slouží, a jakým způsobem byli do výzkumného souboru zařazeni. Požádal jsem je o vyplnění a ujistil o anonymitě.

4.3 Popis výsledků

Zpracování a interpretace dat

V následujících podkapitolách předkládám zjištění související s otázkami vyplývajícími z teoretické části a interpretuji, co tyto výsledky znamenají vzhledem k hypotézám uvedeným v příloze č. 1. Ne vždy odpověděli respondenti na všechny položené otázky a naopak někde odpovídali vícekrát, než jsem požadoval, pokud označili odpovědi pořadím důležitosti, měla pro mě takováto odpověď rovněž význam z hlediska priorit.

Jestliže dále v textu používám v souvislosti s výsledky výzkumu pojmy dozorcí, označuji tak respondenty zařazené do výzkumného souboru. Výsledky prezentuji v dalším textu, pro některé okruhy uvádím tabulky a grafy.

4.3.1 Úroveň a spokojenost s nástupním kurzem VS ČR

Hypotéza č. 1: Nástupní kurz VS ČR dá absolventovi pouze základní znalosti a dovednosti, bez zkušeností profesně starších kolegů by před zkušenými odsouzenými neobstál.

S výjimkou 15% respondentů se všichni domnívají, že nástupní kurz dává jen základní dovednosti a znalosti a že je potřeba dalšího vzdělávání a osvojování zkušeností od kolegů, kteří ve věznicích slouží delší čas.

Na potřebě rozvíjet již naučené se shodlo 38% respondentů (tabulka 1, písmeno b,c), kteří byli spokojeni s úrovní teoretických vědomostí poskytnutých v NK VS ČR poskytl, ale v interakci s praxí přece jen cítí potřebu dalšího učení se. Nespokojenost s NK VS ČR projevilo 44% dotazovaných, přičemž 10% je přesvědčeno, že nástupní kurz je zbytečný.

Pouze tři dozorci se vyjádřili v tom směru, že nástupní kurz byl příliš krátký, vzhledem k počtu respondentů je jejich názor procentuálně zastoupen 2%. Dalších 8% dotazovaných se domnívá, že NK kurz byl zbytečný a vše, co umí, se naučili od svých profesně starších kolegů. Druhým protipólem je názor, kdy se celkem 15% respondentů domnívá, že NK jim dal pro jejich další působení ve VS ČR vše potřebné z hlediska znalostí i odborných dovedností.

Tyto názory potvrzují i výsledky zpracované v tabulce č.2. Absorpce zkušeností profesně starších kolegů je nezbytná pro celkem 58% dozorců. 35 % dotazovaných vnímá zkušenosti profesně starších kolegů jako využitelné a podnětné, spíše se však řídí vlastní intuicí v jednání s patologickou populací. Pokud spojím tyto dva body vychází mi, že 93 % respondentů si myslí, že je nezbytné alespoň částečně čerpat praktické dovednosti a zkušenosti od profesně starších kolegů. Tento fakt vylučuje pouze 1% a myslí si, že se stačí řídit zákonnými normami a předpisy. 6 % respondentů se domnívá, že vše potřebné, a to i z hlediska praxe, načerpali od pedagogů v NK.

V otázce č.8 jsem dal možnost samostatně se k dané problematice vyjádřit. Této možnosti využilo celkem 46 respondentů, 76 se nevyjádřilo (k doplnění obsahu kurzů se vyjadřovali především dozorci, kteří absolvovali NK VS ČR v době do pěti let od jeho ukončení). Z analýzy odpovědí vyplynuly zajímavé náměty na doplnění obsahu nástupních kurzů. Z nejčastěji se opakujících podnětů vyplývá, že frekventanti kurzů by uvítali především navýšení modelových situací, kde by byli seznamováni s pokusy o útoky vězňů, hromadnými vystoupeními a napadeními příslušníků, s možnostmi a způsoby pašování drog a mobilů do věznic, s výrobou a úkryty nebezpečných předmětů, které by mohly sloužit k napadení příslušníků nebo zaměstnanců.

Rovněž tak respondenti NK pocítovali nedostatek výuky z hlediska praktické psychologie. Vnímají, že nebyli dostatečně připraveni na jednání s patologickou populací umístěnou ve věznicích, s konkrétními projevy nejčastěji se vyskytujícími poruch chování či poruch osobnosti. Důležitou složkou by měl být nácvik jednání s agresorem či naopak obětí šikany, s člověkem v aktuální psychické krizi, se sklony k sebepoškození apod.

Z hlediska praxe jsem zaznamenal i návrhy na výuku vyplňování stanovených písemných záznamů (záznamy o kázeňských přestupcích, služební záznamy, záznamy o odnětí věci, práce ve vězeňském informačním systému atd.). Právě správné zpracování veškerých písemností je jednou z nejčastěji kontrolovaných činností ze strany přímých nadřízených i GR VS ČR. Studium dokumentů založených v osobních spisech a osobních kartách odsouzených jsem zjistil, že je mezi jednotlivými věznicemi velký rozdíl v úrovni zpracování např. Záznamů o kázeňském přestupku a záleží na přísnosti či benevolenci státního zástupce pověřeného dozorem nad VTOS, co je pro něj přijatelné.

Poslední často zdůrazňovaný bod je větší rozsah výcviku v oblasti sebeobrany.

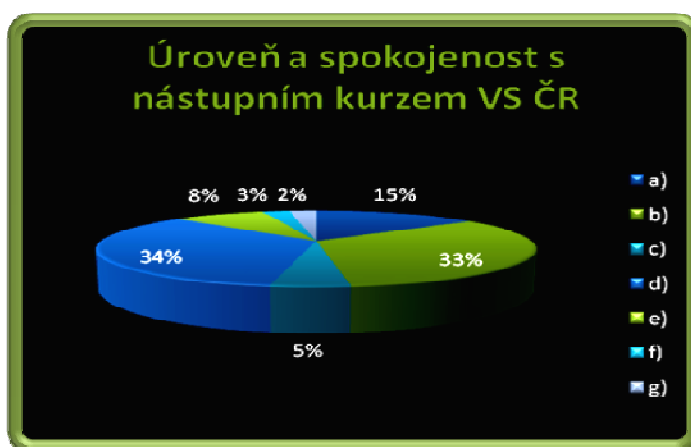
V souvislosti problematikou nástupního kurzu jsem vznesl dotaz na praktickou erudovanost pedagogů v NK VS ČR. Z odpovědí respondentů vyplývá, že pedagogové mají odbornou erudici k výuce profesních předmětů a praktické zkušenosti. O odborných a praktických zkušenostech pedagogů se vyjádřilo 13% - zcela platí, 24% spíše platí a rovných 50% si myslí, že se tento fakt týká pouze určité části vyučujících. Praktické zkušenosti pedagogů vylučuje a domnívá se, že jsou spíše teoretici pouze 4% dotazovaných. 9% se domnívá, že jejich praxe není dostatečná. Stejný počet tedy vnímá pedagogy v NK jako odborně erudované a odborně neerudované.

Má vlastní zkušenost je taková, že pedagogové v době, kdy neprobíhá výuka, navštěvují věznice, což je chvályhodné, nemohou ale být u událostí mimořádných. Zde je prostor na přednášky zaměstnanců VS ČR v činné službě, kteří se pohybují mezi odsouzenými a obviněnými neustále a konkrétní zkušenosti a poznatky jim mohou předat.

Hypotéza č. 1 byla potvrzena a lze konstatovat, že nástupní kurz VS ČR dá absolventovi pouze základní znalosti a dovednosti, bez zkušeností profesně starších kolegů by před odsouzenými neobstál.

Tabulka 1

| 3 | Úroveň a spokojenost s nástupním kurzem VS ČR | počet: | % |
|---------------|--|------------|----|
| a) | Ano, nástupní kurz mi dal všechny potřebné znalosti a odborné dovednosti | 18 | 15 |
| b) | Ano, dostal jsem mnoho užitečných poznatků, ale nebyly zcela dostatečné | 41 | 33 |
| c) | Ano, ale vzhledem ke své odbornosti jsem připraven nebyl | 6 | 5 |
| d) | Ne, NK VS ČR mi sice poskytl určitou sumu vědomostí a znalostí, ale pro profesi dozorce jsem připraven nebyl | 42 | 34 |
| e) | Ne, NK VS ČR je zbytečný, vše co umím, jsem se naučil od starších kolegů | 10 | 8 |
| f) | Ne, NK VS ČR byl krátký, abych načerpal vše potřebné, bylo by třeba většího rozsahu, delší doby | 3 | 2 |
| g) | jiná možnost | 3 | 2 |
| celkem | | 123 | |



Tabulka 2

| 4 | Myslíte si, že Vaše působení ve funkci dozorce ovlivnili, více zkušenější kolegové, kteří Vám předali své zkušenosti, než nástupní kurz? | počet: | % |
|--------|---|--------|----|
| a) | Ne, v NK VS ČR jsou odborníci, kteří mi předali všechny potřebné zkušenosti, a v době příchodu do kmenové věznice jsem již nepotřeboval čerpat žádné zásadní vědomosti. | 8 | 6 |
| b) | Ano, myslím si, že praktické zkušenosti profesně starších kolegů jsou nezbytné | 76 | 58 |
| c) | Myslím si, že určité zkušenosti starších kolegů jsou využitelné, spíše se řídím ale vlastní intuící a rozumem | 46 | 35 |
| d) | h) Nemyslím si, že je třeba čerpat ze zkušeností starších kolegů, stačí se řídit předpisy, zákonnými normami a metodikou | 1 | 1 |
| e) | jiná možnost | 0 | 0 |
| celkem | | 131 | |



Tabulka č. 3

| Myslíte si, že pedagogové v nástupním kurzu jsou odborně disponováni a mají dostatek zkušeností z praxe, které Vám jsou schopni předat a jejich zkušenosti jsou využitelné v praxi? | | počet | % |
|---|---|-------|----|
| 1 | určitě platí | 15 | 13 |
| 2 | spíše platí | 28 | 24 |
| 3 | jak, kdo | 57 | 50 |
| 4 | nemyslím, že mají dostatek praktických zkušeností | 11 | 9 |
| 5 | jsou spíše teoretici | 5 | 4 |
| celkem | | 116 | |



Co Vám vadilo v nástupním kurzu, co jste bral jako nadbytečné?

Hypotéza č. 2: vojenské vystupování a vojenský režim je ve VS ČR nadbytečný a většině frekventantů NK nevyhovuje, nároky na frekventanty jsou nízké jak v oblasti teoretické výuky tak i fyzické přípravy.

Při stanovování hypotézy č.2 jsem vycházel z předpokladu, že vojenské vystupování, vojenský režim a s tím spojená uniformita bude vzhledem k vzrůstajícímu počtu mužů bez absolvování vojenské služby a žen problémem, se kterým se nově nastupující příslušníci potýkají.

Při součtu odpovědí č. 1, 2, 3 v tabulce č. 3 vyjde pro mě překvapivé číslo 83% dozorců, kteří k uniformě a vojenskému režimu mají kladný vztah, nebo jej alespoň akceptují a berou jako součást své práce. Pouze 11% považuje vojenský režim ve VS jako nadbytečný a 6% jej vnímá jako nutné zlo.

Stejně zajímavé je, že náročnost ve výuce splnila očekávání, a to u 75% frekventantů NK VS ČR, 8% považovalo nároky v NK za spíše vysoké. Vyšší náročnost očekávalo 15% a 2% označilo náročnost ve výuce jako nízkou. Tento fakt lze hodnotit dvojím způsobem. Za prvé jako pozitivní pro pedagogy, protože rozsah a způsob výuky naplnil očekávání. Druhá možnost je dobrá informovanost o průběhu nástupního kurzu od bývalých absolventů a očekávání tedy ani moc velká být nemusela. Přikláním se k prvnímu vysvětlení, druhé je spíše spekulativní.

Na rozdíl od spíše teoretických předmětů by v oblasti fyzické přípravy a sebeobrany očekávalo 26% respondentů vyšší náročnost a 9% dokonce označilo náročnost jako nízkou. Pro 46% byla náročnost očekávaná a 19% náročnost vnímalo jako spíše či příliš vysokou. Pozitivním zjištěním je splnění očekávání v teoretické přípravě, v případě sebeobrany cítí frekventanti, že příprava a nároky nebyly nijak vysoké a většina by uvítala vyšší náročnost. Tento fakt je vnímán s určitým časovým odstupem od absolvování NK, vnímám tedy, že je tento nedostatek konfrontován s praxí.

Hypotéza č. 2: vzhledem k výše uvedené interpretaci výsledků považuji výrok za nepotvrzený.

Tabulka č.:4

| vojenský režim mi: | | počet | % |
|--------------------|---------------------------------|-------|----|
| 1 | vyhovuje | 8 | 7 |
| 2 | akceptuji jej | 31 | 25 |
| 3 | beru jej jako součást své práce | 63 | 51 |
| 4 | je to nutné zlo | 7 | 6 |
| 5 | ve VS je nadbytečný | 14 | 11 |
| celkem | | 123 | |



Tabulka č. 5

| náročnost ve výuce | | počet | % |
|--------------------|---|-------|----|
| 1 | příliš vysoká | 0 | 0 |
| 2 | spíše vysoká | 10 | 8 |
| 3 | optimální (splnila mé představy) | 91 | 75 |
| 4 | čekal jsem vyšší náročnost | 18 | 15 |
| 5 | nízká, rozsah a náročnost by se měla zvýšit | 2 | 2 |
| celkem | | 121 | |



Tabulka 6

| náročnost ve fyzické přípravě, sebeobraně | | počet | % |
|---|---|-------|----|
| 1 | příliš vysoká | 4 | 3 |
| 2 | spíše vysoká | 19 | 16 |
| 3 | průměrná (očekávaná) | 56 | 46 |
| 4 | čekal jsem vyšší náročnost | 32 | 26 |
| 5 | nízká, rozsah a náročnost by se měla zvýšit | 11 | 9 |
| celkem | | 122 | |



4.3.2 Celoživotní vzdělávání ve VS ČR z hlediska dozorčí služby

Hypotéza č. 3: Celoživotní vzdělávání ve VS ČR nemá dostatečnou kvalitu ani rozsah, nepokrývá všechny kompetence, které by měl člověk na pozici dozorce rozvíjet a upevňovat

Na otázku, kolikrát jste se zúčastnili vzdělávacích kurzů a z jakého důvodu, odpovědělo celkem 116 respondentů. Odborných a vzdělávacích kurzů se nikdy z uvedeného počtu nezúčastnilo 82 respondentů, vzdělávací kurz absolvovalo 1 x 18 příslušníků, 2 x 13 a 3 x 3 příslušníci VS ČR – dozorce. Celkem 41% dozorců považuje nabídku vzdělávacích programů a kurzů za dostatečně širokou a pestrou. Tento počet byl vyabstrahován z tabulky č. 7, pod body a, d, e. Negativně se o obsahu kurzů celoživotního vzdělávání vyjadřuje pouze 26% dotázaných (počet je součtem uvedeným v bodě b a f, z tabulky č. 7). O celoživotní vzdělávání se nezajímá celkem 9% dotázaných, 23% nevyužívá nabídku z důvodu nedostatku příslušníků, jelikož prioritou je nejprve obsadit službu a 24% se o nabídce dozvídá teprve tehdy, když jsou osloveni nadřízeným, zájem tedy nevyplývá z jejich osobního nastavení a přehledu o nabídce, ale pouze z hlediska nabídky nadřízených. 9% je spokojeno s nabídkou, ale i přes jejich zájem jim ze strany nadřízených nebylo umožněno se celoživotního vzdělávání zúčastnit. Pokud se ale dozorce některého ze vzdělávacích kurzů celoživotního vzdělávání zúčastnili, lze konstatovat, že s úrovní bylo spokojeno zcela 24%, spíše ano

34% a s malými výhradami 20%. (viz. Tabulka č.8) Z těchto údajů dedukuji, že 78% bylo s úrovní kurzu až na malé výhrady spokojeno a pouze 22% mělo výhrady buďto k obsahu kurzů, nebo k úrovni lektorů.

Odpovědi na otázku - důvod zájmu účasti na celoživotním vzdělávání, byly velmi rozporné. Z odpovědí, které by nadřízený dozorců rád slyšel: cituji “snaha o sebevzdělání, zvýšení profesionality, snaha dozvědět se nové věci a poznatky, nabýt nové zkušenosti, zlepšit se v sebeobraně atd. V odpovědích, které už pro nadřízeného nejsou příliš povzbudivé, bylo vícekrát uvedeno „byl jsem naven, odpočinek od práce, slíbené vyšší ohodnocení apod.“

Hypotéza č. 3: z hlediska uvedených zjištění lze považovat výrok hypotézy č. 3 za nepotvrzený.

Tabulka č. 7

| 9 | Domníváte se, že je nabídka celoživotního vzdělávání dostatečně pestrá a že máte možnost této nabídky využít? | počet: | % |
|---------------|---|------------|----|
| a) | Ano, o nabídce jsem dostatečně informován a průběžně ji využívám | 10 | 9 |
| b) | Nabídka neobsahuje vše, co bych k práci potřeboval | 19 | 18 |
| c) | O kurzech a nabídce se dozvím teprve poté, když mně osloví můj nadřízený | 25 | 24 |
| d) | Nabídka je dostatečně široká, ale vzhledem k nedostatku pracovníků tuto nabídku nevyužívám | 25 | 23 |
| e) | Nabídka je dostatečně pestrá a zajímavá, ze strany nadřízených mi ale nebylo umožněno i přes můj zájem se zúčastnit | 10 | 9 |
| f) | Kurzy nejsou zaměřeny praktickým směrem, proto se o nabídku nezajímám | 9 | 8 |
| g) | Celoživotní vzdělávání mně nezajímá, co potřebuji k práci, jsem již načerpal | 10 | 9 |
| celkem | | 118 | |



Tabulka č. 8

| 11 | Pokud jste se zúčastnil některého ze vzdělávacích kurzů, byl jste s jeho úrovní spokojen? | počet: | % |
|---------------|---|-----------|----|
| a) | Ano, zcela | 10 | 24 |
| b) | Spíše ano | 14 | 34 |
| c) | S malými výhradami ano | 8 | 20 |
| d) | Měl jsem výhrady k úrovni (lektorů, vzdělavatelů) | 6 | 15 |
| e) | Měl jsem výhrady k obsahu kurzu | 3 | 7 |
| f) | Jiná možnost | 0 | 0 |
| celkem | | 41 | |



4.3.3 Emoční inteligence a schopnost empatie má vliv na řešení krizových situací s vězeňskou subkulturou.

Celkový počet odpovědí k tomuto výroku byl 120. Respondenti se s mým názorem zcela ztotožnili v 29% a 41% se spíše ztotožňuje. V tomto případě jsem velmi spokojen s výsledkem, neboť je zde ještě 18% dozorců, kteří nemají vyhraněný názor, lze tedy předpokládat, že se k této problematice nestaví negativně. Já osobně považuji schopnost empatie a emoční inteligence (z hlediska důvodů popsanych v kapitole 1.3. o emoční inteligenci a jejím vlivu na prosociální výchovu) za velmi důležitou a pro efektivní práci s odsouzenými nebo obviněnými nezbytnou. Výsledek, kdy se k mému názoru přiklání 70% dotázaných (součet bodu 1. a 2 z tabulky č. 9) svědčí o změně

v myšlení zaměstnanců, o odklonu od „bachařského“ k humanistickému přístupu k vězněné populaci.

O tomto odklonu svědčí i odpovědi položené v otázce č.15 kde jsem se dotázal respondentů na tři nezbytné vlastnosti pro výkon povolání vězeňského dozorce. Dotazovaní uváděli rozhodnost (17 respondentů), trpělivost (16), spolehlivost (8). Další odpovědi na nezbytné vlastnosti byly: důslednost, neúplatnost, tolerantnost, psychická odolnost, pokora, lidskost a zásadovost. I další odpovědi svědčily ve prospěch prohumanistického přístupu k výkonu tohoto povolání ze strany dozorčí služby.

Uspokojení z výsledku výzkumu mi přinesl i opačný pól, kdy se vyjádřilo pouze 4% dotázaných o nevhodnosti empatie k výkonu této profese a 8% se vyjádřilo, že je schopnost empatie spíše na škodu.

Hypotéza č. 4: Emoční inteligence a schopnost empatie pomáhá dozorcům řešit krizové situace v jednání s vězeňskou subkulturou

Hypotéza č. 4 (viz Příloha č. 1) byla tedy potvrzena a lze konstatovat, že emoční inteligence a schopnost empatie pomáhá dozorcům řešit krizové situace v jednání s vězeňskou subkulturou

Tabulka 9

| Emoční inteligence a schopnost empatie má vliv na řešení krizových situací s vězeňskou subkulturou. | | počet | % |
|---|-------------------------------------|-------|----|
| 1 | S tímto názorem se zcela ztotožňuji | 35 | 29 |
| 2 | Spíše souhlasím | 49 | 41 |
| 3 | Nevím, nemám na to vyjasněný názor | 21 | 18 |
| 4 | Spíše ne | 10 | 8 |
| 5 | Empatie je v této profesi na škodu | 5 | 4 |
| celkem | | 120 | |



4.3.4 Důvody vstupu do služebního poměru ve VS ČR, očekávání po přijetí a skutečnost

Hypotéza č. 5: Příslušníci VS ČR - dozorcí jsou po určité době od nástupu k VS ČR v interakci s praxí rozčarováni a ve službě nejsou spokojeni

Motivace je proces zásadně endogenní, vnitřní svým původem; i když může být vyvoláván také vnějšími podněty-podmínkami, které vyvolávají vnitřní pohnutky a které jsou obvykle prostředky uspokojování vnitřních potřeb. Typickými pobídkami, motivátory, jsou peníze, které člověk získává proto, aby s jejich pomocí dosáhl různých uspokojení (Maslow – hierarchický systém potřeb).

V případě uspokojení základních potřeb je dalším indikátorem uspokojení z práce možnost smysluplného naplnění volného času a dalších potřeb v hierarchii potřeb, jako je uznání z vykonané práce, přístup k odsouzeným (vnitřní vnímání spravedlnosti) atd.

Pokud tedy začnu od nejprimárnější potřeby, a to finančním ohodnocením, je spokojenost s výší platu vyrovnaná. 59 respondentů je spokojeno a 58 nespokojeno. Spokojenost s výší platu koresponduje s umístěním jednotlivých věznic. Zaměstnanci pražských věznic vykazují nižší spokojenost, což je dáno vyššími finančními nároky na ubytování, spotřebou domácností, ale i srovnáním s jinými, lépe placenými pracovními příležitostmi. Naopak při umístění věznic do regionů s nižší zaměstnaností je spokojenost s platem vyšší, příkladem jsou např. Světlá nad Sázavou a Bělušice.

Spokojenost s nepřetržitým režimem služby, při systému dva dny a dvě noci práce ve dvanáctihodinových směnách a čtyři dny volna vyjádřil spokojenost velmi výrazný počet a to 101 ze 120 odpovídajících (viz tabulka č. 11).

Za velmi důležité považují i vnímání vztahů na pracovišti, neboť v této profesi se jedná především o týmovou práci a negativní vztahy jsou predispozicí pro budoucí problém. Výsledek je pro VS ČR pozitivní, navzdory obecně vnímání společnosti jako zaměstnání s nízkou prestiží jsou zaměstnanci spokojeni, jelikož 25% respondentů odpovědělo, že vnímá vztahy na pracovišti jako kolegiální a rovných 50% odpovědělo jako spíše kolegiální. Součtem jsem došel k 75% pozitivně vnímaných vztahů na pracovišti. Jako vztahy napjaté označily 3% a spíše nekolegiální 9%.

Příčinou nespokojenosti části dozorců může být povinnost akceptace závěrů a doporučení různých organizací zabývajících se lidskými právy bez reálného pohledu na věc. Zde se nemusí jednat o neakceptování humanizace vězeňství, ale o nadměrnou ochranný přístup z hlediska různých národních ale i nadnárodních organizací hájících lidská práva, jejichž závěry a doporučení musí vězeňská služba respektovat ačkoliv nevycházejí z reálného pohledu na národnostní a ekonomická specifika. Tato závazná doporučení vedou až k takovým důsledkům, že životní podmínky vězňů jsou lepší než důchodců nebo lidí v LDN.

Jak tento stav vnímají dozorcí, kteří podmínky, práva a povinnosti vězňů znají nejlépe, jsem zjišťoval pod otázkou č.5. Na škále od 1 do 10, přičemž v polovině škály, tedy na čísle 5, je vyjádřen souhlas se stávajícím režimem a přístupem k odsouzeným. Velká většina se přiklání k názoru, že současný režim a přístup k odsouzeným je benevolentní, až příliš benevolentní, tento názor vyjádřilo 98 dotazovaných. 16 dotazovaných souhlasí se stávajícím přístupem a pouze 8 dotazovaných odpovědělo, že režim je spíše přísný, do extrému, příliš přísný neodpověděl žádný dotazovaný.

Prostředí věznic vnímá laická veřejnost jako depresivní a nepodnětné prostředí. Ve výzkumu mne zajímalo, jak toto vnímají sami dozorcí. Jejich odpovědi uvádím

v tabulce č. 14. Respondenti vnímají prostředí a klima ve věznici pro svůj osobní rozvoj poměrně vyrovnaně, 30% se vyjádřilo, že považuje vliv prostředí jako částečně podnětný, 21% nemá vyhraněný názor a 30% vnímá vliv spíše jako nepodnětný. Pouze 19% se vyjádřilo zcela negativně k podnětnosti prostředí věznice ke svému osobnímu rozvoji.

Ke spokojenosti a dobré pracovní atmosféře přispívá i hodnocení ze strany nadřízených a ocenění práce. Pokud neumí nadřízený své lidi ocenit, dát jim najevo spokojenost s jejich prací nebo naopak přehlíží pochybení a nedává zpětnou vazbu k výkonu služby, může toto vést k pocitu marnosti a následné frustraci (o tomto fenoménu jsem se více zmiňoval v teoretické části této práce). Je důležité poukázat na nedostatky ve služební činnosti a pojmenovat příčiny a konkrétní viníky, jen tak je možné se do budoucna vyvarovat opakování chyb.

Odpovědi byly pro mne překvapením. Na škále od 1 do 10, přičemž 1 byla spokojenost a objektivita hodnocení ze strany nadřízených, 32 respondentů ze 121 odpovídajících vyjádřilo úplnou spokojenost se spravedlností a objektivitou při hodnocení. Dalších 23 tázaných je uvedených pod stupněm 2, tedy vysoká spokojenost a 16 pod stupněm 3 a 10 pod st. 4. To znamená, že je více či méně spokojeno s hodnocením své osoby 81 dotázaných, 27 neví a jenom 13 v různé míře (uvedené v tabulce č.15) je nespokojeno.

Hypotéza č. 5: Příslušníci VS ČR - dozorcí jsou po určité době od nástupu k VS ČR v interakci s praxí, rozčarování a ve službě nejsou spokojeni

Hypotéza č. 5: nebyla tedy potvrzena, výzkum mou teorii vyvrátil a z odpovědí není zřejmá nespokojenost. Spokojenost s platem je vyrovnaná, nepřetržitý režim služby velké většině vyhovuje, vztahy na pracovišti jsou hodnoceny jako kolegiální a i další související ukazatele výjma přístupu k odsouzeným vyvrací mou teorii.

Tabulka 10

| Plat: | Počet: |
|-----------------|--------|
| Jsem spokojen | 59 |
| Nejsem spokojen | 58 |

Tabulka 11

| Nepřetržitý režim služby | Počet: |
|--------------------------|--------|
| Vyhovuje mi | 101 |
| Nevyhovuje mi | 19 |

Tabulka 12

| Vztahy na pracovišti hodnotím jako: | | počet | % |
|-------------------------------------|--------------------|-------|----|
| 1 | kolegiální | 31 | 25 |
| 2 | Spíše kolegiální | 61 | 50 |
| 3 | Ani tak, ani tak | 16 | 13 |
| 4 | Spíše nekolegiální | 11 | 9 |
| 5 | napjaté | 4 | 3 |
| celkem | | 123 | |



Tabulka 13

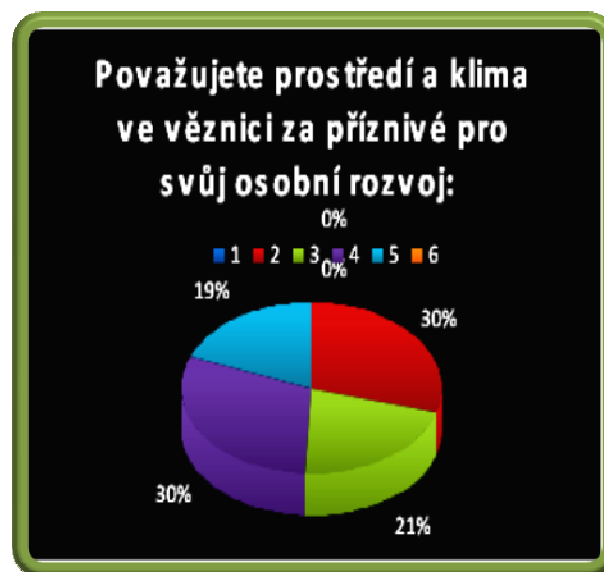
Přístup k odsouzeným: pátý stupeň znamená souhlas se stávajícím režimem z hlediska úhlu pohledu dozorců

| <i>Příliš benevolentní</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Příliš přísný</i> |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------------|
| <i>Počet odpovědí:</i> | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | |
| | 7 | 3 | 3 | 5 | 6 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | |



Tabulka 14

| Považujete prostředí a klima ve věznici za příznivé pro svůj osobní rozvoj: | | počet | % |
|---|-------------------|-------|----|
| 1 | Považuji zcela | 0 | 0 |
| 2 | Považuji částečně | 36 | 30 |
| 3 | Ani tak, ani tak | 26 | 21 |
| 4 | Spíše nepovažuji | 37 | 30 |
| 5 | Nepovažuji vůbec | 23 | 19 |
| 6 | Jiná možnost | 0 | 0 |
| celkem | | | |



Tabulka 15

| Hodnocení mé práce ze strany nadřízených je: 1 – s hodnocením mé osoby jsem zcela spokojen, je objektivní 5 – nevím, názor nemám vyjasněn 10 – svým nadřízeným jsem podhodnocen, jeho hodnocení je zcela neobjektivní | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|---|---|---|---|----|-----------------|
| objektivní | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Zcela neobjekt. |
| Počet odpovědí: | 32 | 23 | 16 | 10 | 27 | 4 | 4 | 3 | 2 | 0 | |



Hypotéza č. 6: Dozorci vnímají výsluhu po 15 letech a 20% měsíčního výsluhového příspěvku jako demotivační, spravedlivější se jim jeví výsluhový příspěvek po deseti letech služby

Mezi důvody vstupu patřila dříve i vidina výsluhového příspěvku již po deseti letech služby. Tento výsluhový příspěvek má funkci regulační, kompenzační a sociální. Je známo, že se příslušníci opotřebovávají ve služebním poměru více než v civilním sektoru. Tento služební příspěvek by měl kompenzovat ztížené podmínky ve služebním poměru a vyrovnávat snížení životní úrovně po odchodu ze služebního poměru po určitých odpracovaných letech. Jeví se, jako etické aby příslušník dostával výsluhu dle zákona 361/2003 Sb. § 157, pokud ovšem nastoupí k ozbrojené složce ve věku 35 let a vyšším, může být po určité době díky tomu, že nesplní stanovené limity (fyzické, zdravotní a další požadavky) propuštěn. Jeho uplatnění na trhu práce vzhledem k dynamice společnosti a jeho případným omezením bude značně problematické. Zde se jeví zákon jako nepředvídatelný a domnívám se, že i částečná výsluha již po deseti letech služebního poměru byla spravedlivější a sociálně akceptovanější. Abych zjistil, zda je to jen můj názor, nebo názor obecně rozšířený, položil jsem několik otázek. Odpovědi jsou uvedeny v tabulce č. 16. 59% dotazovaných souhlasí s mým názorem a domnívá se, že po desetileté službě má po odchodu do civilní sféry problém s uplatněním. 30% respondentů se domnívá, že pokud nastoupí ve svých dvaceti letech, má ještě možnost uplatnění. 2% dotazovaných můj názor vyvrací a domnívají se, že by

odchod po deseti letech služby s výsluhou byl v rozporu s obecně vnímanou etikou (společnost by tento fakt vnímala negativně).

Hypotéza č. 6 byla tedy potvrzena a lze konstatovat, že výsluhu vnímají dozorcí tak, že měla zůstat na hranici 10 odsloužených let

Tabulka 16

| Myslíte si, že bylo spravedlivější, když dostával příslušník výsluhu již po deseti letech služby, nebo je spravedlivější stávající situace dle zákona 361/2003 Sb.: | | počet | % |
|---|---|------------|----|
| 1 | ano, po desetileté službě má příslušník VS ČR problém při zařazení do běžného civilního života a na trhu práce (jeho zkušenosti jsou obtížně využitelné) | 73 | 59 |
| 2 | ne, pokud nastoupí ve svých dvaceti letech, má ještě možnost uplatnění | 37 | 30 |
| 3 | ne, služba ve prospěch státu byla příliš krátká, a nebylo by to v souladu s obecně vnímanou etikou | 2 | 2 |
| 4 | ano, pokud nastoupí k VS ČR ve věku starším než 30 – 35 let, Po uplynutí této doby a odchodu do civilní sféry by se jeho šance na uplatnění podstatně snížily a jeho životní úroveň by měla zůstat vzhledem k možnostem zachována | 4 | 3 |
| 5 | jiný názor | 7 | 6 |
| celkem | | 123 | |



Důvody vstupu do služebního poměru

Hypotéza č. 7: Důvodem vstupu do služebního poměru ve VS ČR byla především sociální jistota a z tohoto důvodu je převážná část příslušníků v dozorčí službě spokojena

Vzhledem k tomu že pracuji jako zástupce vedoucího výkonu, podílím se i na pohovorech s uchazeči o zaměstnání v ozbrojené složce VS ČR. Při dotazu na důvody zájmu o toto zaměstnání uvádí uchazeči při vstupních pohovorech velmi často na prvním místě práci s lidmi a až poté sociální jistotu tohoto povolání. Rozhodl jsem se ověřit, jak byla jejich očekávání naplněna, nakolik se liší jejich původní představy od skutečnosti.

Zde jsem požádal respondenty, aby z nabízených alternativ vybrali tři možnosti a seřadili je dle důležitosti. Nejvyšším číslem byl z hlediska priorit údaj 112 (32%) a týkal se naplnění sociální jistoty týkající se platu, tedy toho, že je vždy plat na účtě. Druhým bodem byla výše platu a zde vyplynul údaj 54 respondentů. Třetím údajem, který je tak trochu českým fenoménem a souvisel s naplněním požadavků na práci v místě bydliště, a byl to údaj důležitý pro 53 dotazovaných. Práce s lidmi splňovala požadavky 27 dozorců, 12 je spokojeno s možností profesního růstu a 6 se sociálním zázemím ve věznici.

Hypotéza č. 7: byla tedy potvrzena, neboť převážná část dozorců (viz tabulka č.17) nastupovala k VS ČR z důvodu sociální jistoty a práce ve věznici tento požadavek splňuje.

Tabulka 17

| Práce ve věznici naplňuje požadavky dozorců zejména na : | |
|--|---|
| 54 | Výši platu |
| 112 | Jistotu platu (sociální jistota) |
| 27 | Práci s lidmi |
| 12 | Profesní růst |
| 53 | Práce v místě bydliště |
| 6 | Sociální zázemí ve věznici (prostředí, vybavenost stanovišť atd.) |
| 17 | Interpersonální vztahy (kolegialita) |
| 43 | Vidinu výsluhového příspěvku po odpracovaných letech |
| 0 | Vyhovuje mi vojenská disciplína, styl řízení |
| 6 | Pocit sounáležitosti s profesní skupinou |
| 5 | možnost odborného vzdělávání |
| 4 | práce ve věznici nenaplňuje mé požadavky v ničem |



4.3.5 Uvědomění si důležitých osobnostních rysů a vlastností, vliv práce ve VS ČR na osobní život

Hypotéza č. 8: Nástup uchazeče k VS ČR na místo dozorce není před 25. rokem věku vhodný

Zajímavá se mi jevila i schopnost určité introspekce, sebeuvědomění si vlastních změn v osobním životě, připuštění si nebezpečí syndromu vyhoření. V té souvislosti mě zajímal i názor příslušníků z hlediska praktických zkušeností na vhodný věk uchazeče o zaměstnání vězeňského dozorce (viz tabulky č. 18, 19 a 20).

66 respondentů, kteří na tuto otázku odpověděli, si uvědomuje, že se osobnostně změnili, 54 si myslí, že na ně toto zaměstnání nemělo vliv. Při dotazu, jak si myslí, že se změnili, odpovídali respondenti následovně: často je zmiňováno, že si uvědomují svou zvýšenou vznětlivost, výbušnost, potlačovanou agresivitu, zvýšené obavy o rodinu i další blízké, nedůvěra a odstup od neznámých lidí, zhrubnutí slovníku, kladení většího důrazu na pořádek a plnění úkolů i v primární rodině, skepse.

Na druhou stranu ale jim toto povolání prohloubilo i schopnost lepší komunikace, schopnost asertivního chování, vnímání smyslu spravedlnosti (a naopak nedůvěra v soudní systém a princip trestání a trestů), vážení si sama sebe, svých blízkých a svobody, důvěra ve vlastní schopnosti, odpovědnost, nadhled. Je vidět, že výběrové řízení není formální záležitostí i přes nedostatek uniformovaných příslušníků (zejména v některých regionech), jestliže si dokáží přiznat své nedostatky, osobní změny a vnímají i syndrom vyhoření. 47 dotazovaných se přímo obává, že jim hrozí syndrom vyhoření, 56 procent odpovědělo, že jim možná hrozí a jenom 19 si myslí, že se jim tento fenomén netýká. Z tohoto dedukuji, že 84% příslušníků si více či méně uvědomuje nebezpečí syndromu vyhoření.

S tímto syndromem souvisí i věk nástupu k VS ČR a to zejména na pozici dozorce. Domnívám se, že pokud již nastoupí do vězeňské služby člověk před 25 rokem věku, měl by absolvovat nejprve praxi jako strážný, tedy mimo přímý styk s odsouzenými, neboť i přes občanskou zletilost je pro tuto práci ještě (mohou být řídké výjimky) psychosociálně nezralý, ovlivnitelný a hrozí mu nebezpečí selhání, popř. se

může po určité době stres a způsob služby projevit i psychosomaticky. Zajímalo mě tedy, zda názory dozorců, kteří s vězňnými nebo obviněnými pracují, potvrdí můj názor, že je 25. rok věku zlomový pro přijetí na služební místo dozorce. Na otázku, zda si myslí, že by měl být při příjmu k VS ČR zohledňován věk uchazeče, odpovědělo 91 dotazovaných, že ano, 29 nikoliv.

Respondenti určili vhodný věk nástupu k VS ČR následovně: nejčastěji zmiňovanou věkovou hranicí je věk 25 a určilo ji 46 respondentů, věk 26 a více určilo 14 respondentů. Nejnižší hranice byla věk 21 let a určilo ji 12 respondentů. Věk 22 až 24 určovalo 11 respondentů.

Hypotéza č. 8: byla tedy potvrzena, neboť 72% z odpovídajících se domnívá, že nástup uchazeče k VS ČR na místo dozorce před 25 rokem věku je nevhodný.

Tabulka 18

| Na otázku, zda si myslí, že se projevilo zaměstnání ve VS ČR ve vašem osobním životě a zda si uvědomují, že se osobnostně změnili, odpovědělo : | |
|---|----|
| ano | 66 |
| ne | 54 |

Tabulka 19

| Na otázku, zda si myslí, že jim může hrozit syndrom vyhoření a zda se tohoto obávají odpovědělo : | |
|---|----|
| Ano, jako v každé pomáhající profesi | 47 |
| Ne, mně se to netýká | 19 |
| možná | 56 |



Tabulka 20

| Na otázku, zda si myslí, že by měl být při příjmu k VS ČR zohledňován věk uchazeče, odpovědělo : | |
|---|----|
| ano | 91 |
| ne | 29 |

5 Závěr a doporučení

Na základě analýzy odborné literatury a zkušeností vlastních i kolegů jsem se v teoretické části pokusil přiblížit profesní život dozorce ve Vězeňské službě České republiky, popsat podmínky ke službě z hlediska dané profese, podmínky přijetí a nebezpečí, se kterými se mohou dozorcí setkat.

V části empirické bylo mým poznávacím cílem zjistit, jak na profesi dozorce VS ČR připravuje nástupní kurz, jak byla naplněna jejich očekávání po přijetí a zapracování v kmenových věznicích. Dále jsem výzkum směřoval na zjištění zájmu o celoživotní vzdělávání, uvědomění si jeho důležitosti a reálné možnosti, které VS ČR v této oblasti poskytuje.

Podařilo se mi zrealizovat průzkum celkem ve 12 věznicích České republiky a dotazníky mi předalo zpět 122 respondentů. Jednalo se o věznice a vazební věznice: Světlá nad Sázavou, Znojmo, Všehrady, Oráčov, Teplice, Pankrác, Pardubice, Brno, Hradec Králové, Bělušice, Opava a Ruzyně.

Z hlediska cílů v empirické části jsem dospěl k následujícím závěrům: Většina respondentů výběrového souboru zaměstnanců VS – dozorců vnímá nástupní kurz VS ČR jako institut, který je vybaví nezbytnými znalostmi právních předpisů a potřebnými základními dovednostmi. Na druhou stranu ale vnímají vzhledem k dynamice profese i nedostatečnost kurzu zejména v oblasti praktického výcviku a nácviku jednání v konkrétních situacích, ke kterým při styku s vězni, zejména při vyžadování plnění jejich povinností, dochází. Domnívají se, že by bez zkušeností profesně starších kolegů v interakci s vězeňskou populací jen těžko obstáli. V tomto bodě se shodují mé závěry z výzkumu se závěry výzkumu zpracovaném v bakalářské práci na téma „Vzdělávání ve Vězeňské službě“ Petry Sekotové, DiS. Rovněž ona dospěla výzkumem k tomu, že civilní zaměstnanci VS ČR nepovažují nástupní kurz za dostatečnou přípravu pro praxi a výuku by rozšířili o praktické a modelové situace.

Přístup pedagogů nástupního kurzu a jejich náročnost v teoretické výuce vnímá ¾ respondentů jako optimální. Odbornou erudici pedagogů hodnotí kladně 37 % dotazovaných a dalších 50% se vyjádřilo ve smyslu, že odbornými znalostmi jsou někteří vybaveni. Z toho vyplývá, že jen malá část respondentů si nebyla jista praktickou odborností pedagogů.

Absolvováním NK by odborné vzdělávání nemělo končit. Vzhledem k neustálému vydávání nových interních předpisů a multidisciplinárnímu charakteru práce ve VS je nezbytné celoživotní vzdělávání, zejména v oblasti práva, pedagogiky, sociologie, psychologie a dalších příbuzných odvětví. Úroveň vzdělávání, vlastní zájem o ně, informovanost a možnost se ho účastnit tvořila další část mého výzkumu. Negativem bylo zjištění, že 9% respondentů se staví k celoživotnímu vzdělávání odmítavě, nemá zájem o sebevzdělání. Problémem je i nízká informovanost na jednotlivých věznicích o nabídce a možnost zúčastnit se kurzů vzhledem k nedostatku příslušníků ve službě, případně neochotě nadřízených je na kurzy uvolnit. V případě účasti na celoživotním vzdělávání je většina absolventů s jejich úrovní a obsahem spokojena. I z těchto důvodů je škoda, že nejsou tyto kurzy více využívány.

Z hlediska vlastního postoje jsem se domníval, že bude dozorcům vadit uniformita a vojenské vystupování. Tuto hypotézu jsem výzkumem nepotvrdil, většina frekventantů vnímá uniformu a vojenské vystupování jako normální součást své práce, jen velmi malá část potvrdila mou domněnku.

Vzhledem ke svým dlouholetým zkušenostem v zacházení s prizonizovanou populací jsem dospěl k názoru, že jednání a zacházení s odsouzenými může usnadnit emoční inteligence a schopnost empatie. Výsledky výzkumu mou teorii potvrdily a na těchto výsledcích je vidět posun ve vnímání odsouzených a zacházení s nimi ze strany dozorců služby. Posun od klasické retributivní (odplatné) teorie k rehabilitační teorii, která je zaměřena na osobu pachatele jako takovou a přihlíží k etiologii individuálního kriminálního činu.

Na druhou stranu a zdánlivě v rozporu s přijetím rehabilitační teorie je shoda většiny respondentů s tím, že režim ve věznicích je benevolentní. To si vysvětlují tak, že si dozorcí uvědomují potřebu individualizovaného, cíleného, zpět do společnosti vraceního přístupu, ovšem za jasně daných a důsledně vyžadovaných pravidel a norem výkonu trestu. Výzkum prokázal shodu s výsledky uveřejněnými v bakalářské práci Bc.Čiháka „že režim ve věznicích zaměstnanci vnímají spíše jako měkký, spravedlivý, stabilní, také si ale nemyslí, že je výchovný. Odsouzené o něm naopak soudí, že je tvrdý, nespravedlivý, nestabilní, ale připouštějí více jeho výchovný vliv.“ (Čihák P., Penitenciární intervence a jejich očekávané dopady, s 32).

V teoretické části uvádím svůj názor na socializačně - ekonomické vyrovnání při odchodu ze služebního poměru a dopad výsluhového příspěvku po odpracovaných letech. Výzkumem jsem se ujistil, že jsou mé názory shodné s většinou dotazovaných. Tento můj názor podpořil i další dotaz, který se týkal vhodnosti věku při nástupu k VS - dozorcí službě. Vysoké procento dotazovaných odpovědělo, že by měl být při nástupu zohledňován věk uchazeče (72% určuje tento věk na hranici 25 let a výše).

Z hlediska zaměstnavatele, tj. Vězeňské služby, je pozitivem, že většina dozorců je v práci spokojena - s platem, vztahy na pracovišti, systémem služeb, hodnocením nadřízenými a i jejich očekávání po nástupu byla vcelku naplněna.

Doporučení:

V průběhu psaní této práce vyplynuly další otázky vztahujících se k práci dozorců ve VS, které zůstaly nezodpovězeny. S lidmi opouštějícími věznice se, aniž bychom si to uvědomovali, běžně setkáváme v civilním životě. Denně odchází z věznic desítky lidí a vrací se do civilního života. Aby z věznic vycházeli lidé co nejméně ohrožující společnost, je potřeba pro práci s nimi odborně zdatných dozorců s vlastní vysokou morálkou a profesní etikou. V těchto nárocích na osobnost člověka spočívá obtížnost profese dozorce.

Domnívám se, že by profesi dozorce mělo být věnováno více pozornosti, protože při hledání materiálu k této práci jsem našel velmi mnoho studentských prací i odborných publikací o pachatelích trestné činnosti ale žádnou, která by se dotýkala přímo práce dozorce ve VS ČR.

Směrem k nástupnímu kurzu VS ČR, po analýze odpovědí respondentů, vyplynulo několik podnětů ke zlepšení práce a zaměření obsahu tohoto kurzu. K zefektivnění přípravy na povolání dozorce by přispělo věnovat více prostoru praktickým činnostem a modelovým situacím. V nástupním kurzu se dozorcí učí především mentorovat základní právní normy, jejich bezchybné opakování a mentorování, to ale není zárukou aplikace v praxi. V tomto případě by bylo vhodné oslovit dozorce na jednotlivých věznicích (např. prostřednictvím lektorů – instruktorů) a využívat je k přednáškové činnosti. Jednalo by se o zkušené příslušníky, kteří se zúčastnili hromadných vystoupení odsouzených, byli napadeni či museli řešit

neobvyklé situace. Využití jejich zkušeností z řešení konfliktů mezi odsouzenými, hromadných vystoupení, rozbor chyb a možnosti efektivních řešení by přispělo k připravenosti dozorců na obtížné situace.

Všechny mimořádné události jsou monitorovány prostřednictvím hlášené služby na GŘ VS ČR, a tato hlášení by se mohla stát zdrojem pro výběr událostí vhodných pro rozbor v nástupním kurzu. Rovněž tak jsou mimořádné události dokumentovány (filmovány, fotografovány) a záběry by opět bylo vhodné využívat k výcviku. Lépe se fixují informace při zapojení více smyslů. Po videoprojekci, popř. přímo při ní, by mohly být na jednotlivé případy aplikovány zákonné normy a chování jednotlivých účastníků popsáno z hlediska psychologie a sociologie. Následovat by měl výcvik v komunikaci, a to zejména s osobami s poruchou osobnosti, zvládnání osob v masívním neklidu a afektu bez použití donucovacích prostředků, jednání s davem a atd.

V dotaznících se objevovaly i konkrétní návrhy na modelové situace, pro ukázkou jich několik cituji:

- „vězeň vulgárně uráží dozorce“
- „vězeň protestuje proti splnění příkazu“
- „vzájemné fyzické napadení mezi vězni, dozorce je sám a musí zasáhnout, situaci uklidnit“
- „vězeň se snaží dozorce nalákat k protiprávnímu jednání (pronášení nepovolených komodit)
- „vězni se na jídelně bouří proti kvalitě stravě“

Zde si v souladu s respondenty myslím, že erudovaný a v oblasti vězeňství zkušený psycholog může při dostatečném rozsahu výuky předat mnoho poznatků a praktických dovedností, které v budoucnu budou dobrou devizou pro jednání s odsouzenými.

Resumé

Teoretická část této diplomové práce měla přiblížit práci dozorce, pojmenovat problémy, se kterými se ve své službě veřejnosti dozorcí VS ČR setkávají. Chtěl jsem poukázat na osobnostní předpoklady při výběru, na společenskou prestiž a společenské nedocenení této práce, na problémy, které dozorcům ztěžují život a okolnosti, které je ohrožují.

Ve výzkumné části jsem zjišťoval, jak byli dozorcí připraveni po odborné stránce na výkon své profese, jak byly prakticky využitelné poznatky z nástupního kurzu, popř. co jim v nástupním kurzu scházelo. Všiml jsem si očekávání dozorců, se kterými k vězeňské službě přicházeli, jejich naplnění a spokojenost v souvislosti s výkonem povolání.

Ve výzkumné části jsem analyzoval odpovědi na otázky týkající se prostředí ve věznicích, zda je příznivé pro další osobnostní rozvoj zaměstnanců. Na tento dotaz logicky navazovaly otázky týkající se celoživotního vzdělávání. Dále jsem sledoval problematiku saturace zkušeností ze strany starších kolegů a vnímání hodnocení ze strany nadřízených. Vzhledem k interdisciplinárnímu charakteru práce mně zajímala i otázka humánního přístupu k odsouzeným, s čímž souvisela i otázka směřující k potřebě emoční inteligence a schopnosti empatie v práci dozorce. Zjištění, že většina dozorců tuto oblast vnímá obdobně jako já, bylo pro mě velmi pozitivním.

Další oblast, o kterou jsem se zajímal, byl věk, ve kterém by na takto psychicky i fyzicky vyčerpávající práci, kde hrozí syndrom vyhoření, měli být uchazeči přijímáni.

Závěr práce tvoří interpretace dat, získaných poznatků a souvislosti vzhledem k dílčím výzkumným otázkám a k poznávacímu cíli výzkumu. Tato zjištění pak shrnuji v závěru práce, kde také naznačuji limity práce a doporučení jejího využití.

Anotace

Bc. Pavel Podeszwa: *Dozorci ve VS ČR*.

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

Tato diplomová práce se snaží zmapovat profesní život dozorce ve Vězeňské službě České republiky, nároky a osobnostní předpoklady, kritéria pro přijetí ale i přípravu na toto povolání a celoživotní vzdělávání. V teoretické části jsou vymezeny důležité pojmy a determinanty této profese. Jsou zde zmíněny i příčiny selhání, vliv emoční inteligence, důležitost psychohygieny a problematika adaptace. Popsány jsou dopady práce ve vězeňské službě na osobnost člověka a její vliv na rodinný nebo osobní život. V metodologické části jsou interpretována získaná data vzhledem ke stanovenému poznávacímu cíli výzkumu a v závěru také naznačena doporučení jejího využití.

Klíčová slova:

Dozorčí služba, humanizace, afiliace, penitenciární zacházení, emoční inteligence, frustrační tolerance, edukativní vedení, sociální práce, sociální izolace, společenský status, výkon trestu odnětí svobody, vojenská disciplína, nástupní kurz, celoživotní vzdělávání, služební poměr

Annotation

Bc. (Bachelor) Pavel Podeszwa

Internal guards of the Prison service of the Czech republic

Master's work: University in Zlín, CZ (Thomas Bata university, Institution of Intersectional studies, Brno, Brno 2009).

This diploma work is presenting the professional life of the internal guards (supervisor service) in the Prison Service of the Czech republic, the demands and personal expectations, criteria of the admission and the preparation for this job (career) and the life-long education. In the theoretical part are outlined the important expressions and determinants of this profession. Here are mentioned intelligence, the importance of the psycho hygienic processes and the adaptation issues. There are also described the impacts of the work in this field (prison service) on the personality itself, the family or personal life influence. In the methodology part are interpreted the received data, related to the rated and recognised target of the research and in the end is as well mentioned the recommendation how to use it.

Key words:

The internal guards service (the supervisor service), humanization, affiliation, penitentiary treatment, emotional intelligence, frustration tolerance, educational leadership, social work, social isolation, society status, imprisonment, military discipline, the get on board schooling, the life-long education, uniformed staff

Seznam použité literatury:

1. Zákon č. č.140/1961 Sb., trestní zákon.
2. Zákon č.169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody.
3. Zákon České národní rady č.: 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční stráži České republiky.
4. Balcar, K., *Úvod do studia psychologie osobnosti*, Chrudim: Mach, 1991.
5. Bedrnová, E., Nový I., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press s.r.o., 2007.
6. Blatníková, Š., Netík, K., *Predikce vývoje pachatele*, Praha, Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2008.
7. Bradberry, T., Greavesová, J., *Emoční inteligence v praxi*, Praha: Columbus 2007.
8. Capponi, V., Novák, T., *Sám sobě psychologem*, Havlíčkův Brod: Grada Publishing, s.r.o., 1999.
9. Čermák, I., *Lidská agrese a její souvislosti*, Žďár nad Sázavou: Fakta v.o.s., 1999.
10. Čihák, P., *Bakalářská práce- Penitenciární intervence a jejich očekávané dopady*, UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ – ims- Brno., 2007.
11. Čírtková, L., *Kriminální psychologie*:Praha: Eurounion s.r.o., 1998.
12. Goleman, D., *Emoční inteligence*, Praha: Columbus, 1997.
13. Hartl, P., Hartlová, H. 2000. *Psychologický slovník*. Praha:Portál.
14. Jandourek, J. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál.
15. Janoušek, J, a kol., *Sociální psychologie*, Praha, Státní pedagogické nakladatelství, 1988.
16. Kohoutek, R., *Základy užité psychologie*, Brno: ak. nakl. CERM 2002.
17. Koubek, J., *Řízení lidských zdrojů*, Praha 2007: Management Press s.r.o.
18. Nakonečný M., *Základy psychologie*, Praha: Academia., 1998.
19. Nakonečný, M., *Sociální psychologie*, Praha, Rudé právo, 1970
20. Nedbálková, K., *Spoutaná Rozkoš*, Praha: Slon, 2006.
21. Němec, J. 1993. *Psychopatie a kriminalita*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství MV ČR Centurion
22. Němec, J., *Psychopatie a kriminalita*, Praha: Centurion., 1993.
23. Netík, K., Blatníková, Š., *Ženy jako pachatelky závažné trestné činnosti*, Praha: KUFR, 2007.
24. Netík, K., Netíková, D., Hájek, S., *Psychologie v právu*, Praha: C.H.Beck, 1997.
25. Praško, J, a kol., *Poruchy osobnosti*, Praha: Portál, s.r.o., 2003.
26. Primusová, H., *Zločin jako nemoc*, Havlíčkův Brod: Grada Publishing, s.r.o., 2001.
27. Řezáč, J., *Sociální psychologie*, Brno 1998, PAIDO.
28. Sochůrek, J., *Úvod do viktimologie*, 2006.
29. Vágnerová, M.1999. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004.
30. Výrost, J., Slaměník, I., *Sociální psychologie, Sociálna psychologia*. Praha 1997., nakladatelství ISV.
31. <http://www.vscr.cz/kategorie/?k=Literatura&o=0&p=150>
32. <http://slovník.cizichslov.abz.cz/web.php/slovo/prizonizace>
33. <http://cs.wikipedia.org/wiki/Psychopatie>
34. cs.wikipedia.org/wiki/Multikulturalismus
35. http://www.army.cz/avis/vojenske_rozhledy/2003_2/89.htm

Seznam symbolů a zkratek

penitenciární - základ termínu je v latinském substantivu „paenitentia“, což znamená lítost, změna mínění nebo smýšlení, obrat, polepšení, napravení (Černíková, Makariusová, 1996).

extramurální - v doslovném překladu znamená za zdmi (Mařádek, 2005)

resocializace - ve vězeňské praxi je podle Pokorné (2003) chápána jako složitý proces nápravy a převýchovy i změny vadné socializace.

VS - Vězeňská služba

VS ČR - Vězeňská služba České republiky

VT - výkon trestu

VTOS - výkon trestu odnětí svobody

NGŘ - nařízení generálního ředitele

PZ - program zacházení

SRPaS - samostatný referát prevence a stížností

LDN - léčebna dlouhodobě nemocných

NMS - nařízení ministra spravedlnosti

NK VS ČR - nástupní kurz vězeňské služby České republiky

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Odvozené otázky a hypotézy

Příloha č. 2 – Tvorba otázek a operacionalizace

Příloha č. 3 – Dotazník pro příslušníky VS ČR – dozorce

Příloha č.4 – Rozbor jednotlivých typů vhodnosti k profesi dozorce ve VS dle eneagramu

Příloha č. 5 – Základní odborná příprava příslušníků (projekt)

Příloha č. 6 – Služební zkoušky (příprava, průběh, vyhodnocení za 1 pol. roku 2007)

EMPIRICKÁ ČÁST

Příloha č. 1

Odvozené otázky a hypotézy

Z teoretické části práce jsem formuloval 8 dílčích otázek, na které budu zjišťovat odpovědi dále ve výzkumu. Jejich zodpovězení přinese také odpověď na stanovený poznávací cíl, kterým je zjistit, jaké je naplnění očekávání příslušníků Vězeňské služby, dopad na osobní život, náročnost v NK VS ČR, celoživotní vzdělávání, vnímání jeho kvality a možnosti jeho absolvování.

Hypotéza č. 1

Otázka: Je dozorce po absolvování nástupního kurzu ve VS ČR již dostatečně připraven na samostatnou práci, nebo je nezbytné jeho další vedení ze strany profesně zkušenějších kolegů?

Hypotéza č. 1: Nástupní kurz VS ČR dá absolventovi pouze základní znalosti a dovednosti, bez zkušeností profesně starších kolegů by před zkušenými odsouzenými neobstál.

Hypotéza č. 2

Otázka: Co Vám vadilo v nástupním kurzu, co jste bral jako nadbytečné

Hypotéza č. 2: vojenské vystupování a vojenský režim je ve VS ČR nadbytečný a většině frekventantů NK nevyhovuje, nároky na frekventanty jsou nízké jak v oblasti teoretické výuky tak i fyzické přípravy.

Hypotéza č. 3

Otázka: Má celoživotní vzdělávání ve VS ČR dostatečnou kvalitu a rozsah?

Hypotéza č. 3: celoživotní vzdělávání ve VS ČR nemá dostatečnou kvalitu ani rozsah, nepokrývá všechny potřeby, které by si měl člověk na pozici dozorce rozvíjet a upevňovat

Hypotéza č. 4

Otázka: Má emoční inteligence a schopnost empatie vliv na řešení krizových situací s vězeňskou subkulturou?

Hypotéza č. 4: Emoční inteligence a schopnost empatie pomáhá dozorcům řešit krizové situace v jednání s vězeňskou subkulturou

Hypotéza č. 5

Otázka: Jsou příslušníci VS ČR – dozorcí po nástupu k VS spokojeni ve službě

Hypotéza č. 5: Příslušníci VS ČR - dozorcí jsou po určité době od nástupu k VS ČR v interakci s praxí, rozčarování a ve službě nejsou spokojeni

Hypotéza č. 6

Otázka: Myslíte si, že bylo spravedlivější, když dostával příslušník výsluhu již po deseti letech služby, nebo je spravedlivější stávající situace dle zákona 361/2003 Sb.:

Hypotéza č. 6: Dozorcí vnímají výsluhu po 15 letech a 20% měsíčního výsluhového příspěvku jako demotivační, spravedlivější se jim jeví výsluhový příspěvek po deseti letech služby

Hypotéza č. 7

Otázka: jaké byly důvody vstupu do služebního poměru a byla naplněna očekávání po přijetí

Hypotéza č. 7: Důvodem vstupu do služebního poměru ve VS ČR byla především sociální jistota a z tohoto důvodu je převážná část příslušníků v dozorčí službě spokojena

Hypotéza č. 8

Otázka: Je vhodné, aby k VS ČR nastupoval člověk mladší, než je věk 25 let?

Hypotéza č. 8: Nástup uchazeče k VS ČR na místo dozorce je před 25. rokem věku nevhodný.

Tvorba otázek a operacionalizace

V následujícím textu operacionalizují pojmy odvozených výzkumných otázek z teoretické části a souhrnně uvedených v příloze č. 1. Pro jednotlivé teoretické pojmy se snažím nalézt empirický ukazatel a vytvořit otázku, kterou položím respondentům v dotaznících a následně budu výsledek interpretovat.

Otázka č. 1

Je dozorce po absolvování nástupního kurzu ve VS ČR již dostatečně připraven na samostatnou práci, nebo je nezbytné jeho další vedení ze strany profesně zkušenějších kolegů?

Tuto otázku je nutné rozdělit na dvě základní části – vnímání úrovně, náročnosti a přípravy vzdělávání a nezbytnost saturace zkušeností profesně a odborně disponovaných starších kolegů.

Pojem vzdělání je tedy nutné rozdělit na potřebnou saturaci nutnými znalostmi a dovednostmi v nástupním kurzu VS ČR, potřebnými pro výkon povolání vězeňského dozorce, úroveň pedagogů a pohled absolventů na ně, rozsah výuky a míra nezbytností dalšího nabývání zkušeností od profesně starších kolegů kontinuálně v průběhu práce po NK. Zajímá mě názor absolventů NK VS ČR, jak tuto skutečnost vnímají a proto se budu respondentů ptát: *domníváte se, že jste byl dostatečně připraven v nástupním kurzu na práci ve VS ČR?*

Zde bylo velmi obtížné stanovit škálu, jednotky, které by byly měřitelné a proto budu analyzovat odpovědi, které byly předem připravené, a škálu tvoří výběr z možných alternativ. Bude se tedy jednat o obsahovou analýzu a budu vyhodnocovat počet, kolikrát se daný faktor (odpověď) objevil, kolikrát byl ze strany respondentů zmíněn.

Přímá otázka bude znít následovně: *Domníváte se, že jste byl dostatečně připraven v nástupním kurzu na práci ve VS ČR?*

- a) Ano, nástupní kurz mi dal všechny potřebné znalosti a odborné dovednosti
- b) Ano, dostal jsem mnoho užitečných poznatků, ale nebyly zcela dostatečné
- c) Ano, ale vzhledem ke své odbornosti jsem nebyl připraven
- d) Ne, NK VS ČR mi sice poskytl určitou sumu vědomostí a znalostí, ale pro profesi dozorce jsem připraven nebyl
- e) Ne, NK VS ČR je zbytečný, vše co umím, jsem se naučil od starších kolegů
- f) Ne, NK VS ČR byl krátký, abych, načerpal vše potřebné, bylo by třeba většího rozsahu, delší doby.

Abych mohl vzhledem k položené otázce lépe vystihnout podstatu problému a analyzovat i její druhou část, zformuloval jsem další otázku, kde opět budu vyhodnocovat počet daných faktorů (kolikrát se objevil) zmíněných ze strany respondentů, neboť to je jediná možnost (dle mého mínění) jak na danou část otázky získat odpověď.

Přímá otázka tedy bude znít následovně: *Myslíte si, že Vaše působení ve funkci dozorce ovlivnili více zkušenější kolegové, kteří Vám předali své zkušenosti, než nástupní kurz?*

- a) Ne, v NK VS ČR jsou odborníci, kteří mi předali všechny potřebné zkušenosti a v době příchodu do kmenové věznice, jsem již nepotřeboval čerpat, žádné zásadní vědomosti
- b) Ano, myslím si, že praktické zkušenosti profesně starších kolegů jsou nezbytné
- c) Myslím si, že určité zkušenosti starších kolegů jsou využitelné, spíše se řídím ale vlastní intuicí a rozumem
- d) Nemyslím si, že je třeba čerpat ze zkušeností starších kolegů, stačí se řídit předpisy, zákonnými normami a metodikou

K uvedené problematice jsem položil ještě další otázky, neboť si uvědomuji problém předdefinovaných odpovědí a otázky jsem položil tak, abych mohl použít i metodu škálování. Po analýze bude zajímavé porovnat jak očekávání od NK VS ČR z hlediska jednotlivých disciplín a odborných předmětů, tak i pohled na pedagogy a jejich odbornou úroveň, jak je vnímají jejich bývalí žáci.

Přímá otázka tedy bude znít: *Co Vám vadilo v nástupním kurzu, co jste bral jako nadbytečné?*

Vojenský režim mi:

Odpovězte v řádce. (2 = vyhovuje 1 = akceptuji jej, 0 =, beru jej jako součást své práce, -1 je to nutné zlo, -2 ve VS je nadbytečný

2 1 0 -1 -2

Náročnost ve výuce

Odpovězte v řádce. (2 = příliš vysoká 1 = spíše vysoká, 0 = optimální (takovouto úroveň jsem asi očekával), -1 čekat jsem vyšší náročnost, -2 nízká, rozsah a náročnost by se měla zvýšit

2 1 0 -1 -2

Náročnost ve fyzické přípravě, sebeobraně

Odpovězte v řádce. (2 = příliš vysoká 1 = spíše vysoká, 0 = průměrná (takovouto úroveň jsem asi očekával), -1 čekat jsem vyšší náročnost, -2 nízká, rozsah a náročnost by se měla zvýšit

2 1 0 -1 -2

Vzhledem k tomu, že z osobní zkušenosti vím, jak je někdy náročné přenést teoretické poznatky do praxe, jak snadno, člověk po určité době zapomene své zkušenosti a mění náhled, jak je obtížné a někdy odtržené od reality, pokud vyučuje v takto úzce zaměřeném a specializovaném oboru člověk, který se v oblasti vězeňství nikdy nepohyboval,

Otázka zaměřená k pedagogům v NK VS ČR je: *myslíte si, že pedagogové v nástupním kurzu jsou odborně disponováni a mají dostatek zkušeností z praxe, které Vám jsou schopni předat a jejich zkušenosti jsou využitelné v praxi?*

Odpovězte v řádce. (2 = určitě platí, 1 = spíše platí, 0 = ani tak, ani tak, -1 nemyslím, že mají dostatek praktických zkušeností, -2 jsou spíše teoretici)

Jsou praktičtí odborníci 2 1 0 -1 -2 spíše teoretici

Otázka č. 2

Je vhodné, aby k VS ČR nastupoval člověk mladší, než je věk 25 let?

Tato otázka mně osobně velmi zajímá, neboť jsem sám toho názoru, že člověk je ve věku do 25 let sice již zralý z psychické a fyzické stránky, ale schází mu potřebný nadhled a životní zkušenosti, které jej mohou ochránit z hlediska jeho emotivní stránky. Rovněž tak mu vzhledem k věku může hrozit burnout (syndrom vyhoření). U vězňů může mít vzhledem k věku rovněž tak problém s udržení disciplíny a vybudováním si přirozeného respektu. Nepopiratelným faktem je i environmentální faktor, dochází k selhání jedinců, kteří prošli přísným výběrovým řízením. Zajímá mně tedy i názor kolegů, kteří slouží v této složce, zda se ztotožní s mým názorem nebo ne a jaký by oni doporučili u dozorců věk při přijetí.

Otázka k tomuto problému bude položena takto: *Myslíte si, že by měl být při příjmu do výkonu služby ve VS ČR (dozorčí služba) zohledňován věk uchazeče?*

ano ne

pokud jste odpověděli kladně, zkuste se zamyslet, jaký věk dle Vašeho názoru by měl být v případě přijímání uchazeče zohledňován

Otázka č. 3

Má celoživotní vzdělávání ve VS ČR dostatečnou kvalitu a rozsah?

Celoživotní vzdělávání je velmi důležité ve všech oblastech lidské činnosti a to i na těch nejprimárnějších pracovních zařazeních. Dynamika vývoje nám ukazuje, že pokud se člověk nemá snahu sebevzdělávat a zdokonalovat, velmi rychle nestačí ve vývoji a špatně ob stojí i ve společnosti. V oblasti vězeňství tento fakt platí samozřejmě také, jsou stále nové poznatky v oblasti penitencionárního působení a přístupu k patologické populaci. S rozvojem poznání věd o člověku a jeho chování na jedné straně, ale na druhé straně přibývá i kriminogenních faktorů, které vycházejí ze stavu společnosti, její ekonomiky, ale i z tvorby nových společenských hodnot. V poslední době došlo v mnoha zemích ke značnému a trvalému nárůstu počtu legálních i ilegálních přistěhovalců, kteří hledají lepší ekonomické podmínky pro sebe a své rodiny. V současnosti tedy nestačí pouze znát a dodržovat zákonné normy, příslušník dozorčí služby by se měl orientovat a zdokonalovat i v oblastech jako je sociologie, psychologie, pedagogika a právo. Bohužel se domnívám, že struktura nabídkových kurzů nepokrývá uvedenou problematiku a pokud se takové kurzy zrealizují, není možnost zájemce vzhledem k nízké tabulkové obsazenosti na takový sebevzdělávací kurz vyslat. K této problematice jsem položil respondentům celkem tři otázky, stejně tak bude pro mě důležitá i otázka délky služebního působení ve VS ČR, kterou jsem položil na úvod dotazníku.

Otázky položené k problematice celoživotního vzdělávání:

Domníváte se, že je nabídka celoživotního vzdělávání dostatečně pestrá a že máte možnost této nabídky využít?

- Ano, o nabídce jsem dostatečně informován a průběžně ji využívám
- Nabídka neobsahuje vše, co bych k práci potřeboval
- O kurzech a nabídce se dozvím teprve poté, když mně osloví můj nadřízený
- Nabídka je dostatečně široká, ale vzhledem k nedostatku pracovníků tuto nabídku nevyužívám,

- e) Nabídka je dostatečně pestrá a zajímavá, ze strany nadřízených mi ale nebylo umožněno i přes můj zájem se zúčastnit
- f) Kurzy nejsou zaměřeny praktickým směrem, proto se o nabídku nezajímám
- g) Celoživotní vzdělávání mně nezajímá, co potřebuji k práci, jsem již načerpal
- h) Jiné (*možno rozvést*)

Kolikrát jste využil a z jakých důvodů nabídku vzdělávacích kursů ve VS ČR?

Počet absolvovaných vzdělávacích

kurzů.....

Důvod

zájmu.....

Pokud jste se zúčastnil některého ze vzdělávacích kursů, byl jste s jeho úrovní spokojen?

- a) ano, zcela
- b) spíše ano
- c) s malými výhradami ano
- d) měl jsem výhrady k úrovni (lektorů, vzdělavatelů)
- e) měl jsem výhrady k obsahu kurzu
- f) jiné.....
-

Otázka č. 4

Má emoční inteligence a schopnost empatie vliv na řešení krizových situací s vězeňskou subkulturou?

Je dostatečně známým faktem, že schopnost empatie (vcítění) je důležitým osobnostním rysem, jehož deficit souvisí s kriminálním, zejména agresivním chováním. Míry empatie nejsou dobře validizované nebo akceptované a neexistují prospektivní longitudinální průzkumy. Někteří autoři rozlišují mezi kognitivní empatií (porozuměním pocitů jiných lidí) a emoční empatií (spoluprožití pocitů jiných lidí). Mně bude zajímat spíše emoční inteligence a její vliv na úspěšnost v jednání s odsouzenými. Empatie je nepochybně důležitý osobnostní rys, přehnaná empatie může ale vést k soucítění s vězeňskou populací a přebírání jejich problému na sebe, což může blokovat potřebný nadhled a následně vést k syndromu vyhoření. Rovněž tak zde může být nebezpečí manipulace ze strany odsouzených a nebezpečí nedovolených styků. Bohužel jsem načel jenom dvě knihy, ve kterých se pojednává o emoční inteligenci a k validizovaným testům jsem se nedostal, budu se pouze ptát dozorců na jejich názor k emoční inteligenci a otázka (úvaha) bude znít následovně:

Emoční inteligence a schopnost empatie pomáhá dozorcům řešit krizové situace v jednání a vězeňskou subkulturou.

Odpovězte v řádku, odpověď zakroužkujte. (2 = s tímto názorem se zcela ztotožňuji, 1 = spíše souhlasím, 0 = nevím, nemám na toto vyjasněný názor, -1 spíše ne, -2 empatie je v této profesi na škodu

2 1 0 -1 -2

Otázka č. 5

Jaké byly důvody vstupu do služebního poměru, a byla naplněna očekávání po přijetí?

Sám jsem nastupoval k VS ČR v roce 1994 a to pouze na přechodnou dobu, než si najdu vhodnější zaměstnání. Ve služebním poměru jsem dosud a není to pouze z důvodu sociální jistoty, i když ani tento fakt není opominutelný. Pokud člověk překoná počáteční potíže, naučí se jednat s odsouzenými a je úspěšný, může jej práce bavit. Jedná se o práci, která má rozměr a ve svém obsahu i náplň právě sociální pedagogiky. Práce dozorce má (vzhledem k náplni) charakter multidisciplinární (pedagogika, sociologie, psychologie, právo) a není nezajímavá, pokud si odmyslíme povinné vojenské vystupování a uniformitu nejen z hlediska oblečení, ale i vystupování. V této souvislosti se budu také ptát na to, jak vnímají vězeňské prostředí a jeho klima pro svůj osobní rozvoj, jak se dozorcí domnívají, že je objektivní hodnocení ze strany nadřízených, neboť i tento náhled souvisí se sebeuspokojením a snahou o seberealizaci. Motivace je proces zásadně endogenní, vnitřní svým původem; i když může být vyvoláván také vnějšími podněty-podmínkami, které vyvolávají vnitřní pohnutky a které jsou obvykle prostředky uspokojování vnitřních potřeb (typickými pobídkami, motivátory, jsou peníze, které člověk získává proto, aby s jejich pomocí dosáhl různých uspokojení - jídla, rekreace, ošacení atd.) (Nakonečný M., Základy psychologie 1998) V tomto ohledu se domnívám, že jsou tyto potřeby naplněny a člověk by měl ale dále usilovat o vyšší cíle. (Maslow – hierarchický systém potřeb)

Otázky položené k této problematice:

Považujete prostředí a klima ve věznicích za příznivé pro svůj osobní rozvoj?

- a) považuji zcela
- b) považuji částečně
- c) ani tak, ani tak
- d) spíše nepovažuji
- e) nepovažuji vůbec
- f) jiná možnost, uveďte:

Domníváte se, že se projevilo Vaše zaměstnání na Vašem osobním životě, že jste se osobnostně změnil?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud jste odpověděl ano, zkuste popsat stručně jak

Zkuste popsat tři nezbytné vlastnosti pro výkon povolání vězeňského dozorce (můžete i více, preferuji z hlediska důležitosti první tři).

Domníváte se, že jsou saturovány (naplněny) Vaše očekávání před nástupem k VS ČR? (plat, čerpání volna, způsob služby, kolegiálnost, přístup k odsouzeným, hodnocení nadřízených atd.)

Plat: jsem spokojen: ano X ne

Nepřetržitý režim služby mi: vyhovuje X nevyhovuje

(pokud ne co mi na něm vadí).....

Vztahy na pracovišti hodnotím jako: (zatrhněte správnou odpověď)

Odpovězte v řádku. (2 = kolegiální, 1 = spíše kolegiální, 0 = ani tak, ani tak, -1 spíše nekolegiální, -2 napjaté)

2 1 0 -1 -2

Jaké byly důvody vašeho vstupu do služebního poměru?

- a) Ekonomické
- b) Sociální jistoty
- c) Zájem o toto povolání (práce s lidmi)
- d) Nedostatek jiných příležitostí
- e) Líbí se mi uniforma
- f) Než si najdu něco jiného (překlenovací doba)
- g) Jiné (prosím uveďte).....

Práce ve věznicí naplňuje Vaše požadavky na:

Vyberte tři možnosti, které nejvíce vystihují Vaše požadavky a seřaďte je dle důležitosti: (1 nejdůležitější)

- Výši platu
- Jistotu platu (sociální jistota)
- Práci s lidmi
- Profesní růst
- Práce v místě bydliště
- Sociální zázemí ve věznicí (prostředí, vybavenost stanovišť atd.)
- Interpersonální vztahy (kolegialita)
- vidina výsluhového příspěvku po odpracovaných letech
- vyhovuje mi vojenská disciplína, styl řízení
- uniformita
- možnost odborného vzdělávání
- práce ve věznicí nenaplňuje mé požadavky v ničem

Otázka č. 6

Myslíte si, že bylo spravedlivější, když dostával příslušník výsluhový příspěvek již po odpracování deseti let, nebo je dle vašeho mínění spravedlivější stávající situace dle zákona 361/2003 Sb.

Osobně nemám až tak vyjasněný názor na tento problém. Výsluhový příspěvek má funkci regulační, kompenzační a sociální. Je známo, že se příslušníci opotřebovávají ve služebním poměru více než v civilním sektoru. Tento služební příspěvek by měl kompenzovat ztížené podmínky ve služebním poměru a vyrovnávat snížení životní úrovně po odchodu ze služebního poměru po určitých odpracovaných letech. Sporná zůstává otázka co s příslušníkem, který nastoupí ve vyšším věku (35 a více). Jeho upotřebitelnost a možnosti najít si práci s odpovídajícím ohodnocením, jsou po odsloužení 10 let již značně sníženy. Zde mně zajímá, jak na tento problém pohlíží širší fórum dotazovaných dozorců.

Otázky položené k této problematice:

1. ano, po desetileté službě má příslušník VS ČR problém při zařazení do běžného civilního života a na trhu práce (jeho zkušenosti jsou obtížně využitelné)
2. ne, pokud nastoupí ve svých dvaceti letech, má ještě možnost uplatnění
3. ne, služba ve prospěch státu byla příliš krátká, a nebylo by to v souladu s obecně vnímanou etikou
4. ano, pokud nastoupí k VS ČR ve věku starším než 30 – 35 let, Po uplynutí této doby a odchodu do civilní sféry by se jeho šance na uplatnění podstatně snížily a jeho životní úroveň by měla zůstat vzhledem k možnostem zachována
5. jiný názor

Otázka č. 7

V čem naplňuje požadavky dozorců práce ve věznici ?

Když, se adepti uchází o vstup do služebního poměru, uvádí ve velké většině práci s lidmi a sociální jistotu práce ve státní službě. Tento fakt jim věřím a myslím si, že pokud uspějí, jsou i nadále v této práci, vzhledem k uváděným důvodům spokojeni. Jistota platu je vzhledem k velmi hektické době velmi pozitivním faktem.

Zde jsem položil celkem dvanáct otázek, které by mohli dle mého názoru obsahovat vše nejdůležitější, proč uchazeči do služebního poměru vstupovali a zda se naplnilo jejich očekávání po vstupu.

Otázka č. 8

Je vhodné, aby k VS na profesi-dozorce nastupoval člověk před 25. rokem věku?

Tato otázka mně zajímala z více úhlů pohledu. Jakou mají dozorcí schopnost introspekce, sebeuvědomění si vlastních změn v osobním životě, připuštění si nebezpečí syndromu vyhoření. S tímto syndromem souvisí i věk nástupu k VS ČR a to zejména na pozici dozorce. Domnívám se, že pokud již nastoupí do vězeňské služby člověk před 25 rokem věku, měl by absolvovat nejprve praxi jako strážný, tedy mimo přímý styk s odsouzenými, neboť i přes občanskou zletilost je pro tuto práci většinou ještě psychosociálně nezralý, ovlivnitelný a hrozí mu nebezpečí selhání. Zajímá mě tedy, zda názory dozorců, kteří s vězňami nebo obviněnými pracují, potvrdí můj názor, že je 25. rok věku zlomový pro přijetí na služební místo dozorce.

Zde jsem položil jednoduchou otázku, zda by měl, nebo neměl být zohledňován věk, dále jsem se ale dotazoval, kolik by sami dozorcí určily, jako vhodný věk při příjmu

Dotazník pro příslušníky VS ČRDotazník pro dozorce ve VS ČR

věk respondenta:

pohlaví: žena x muž

Vážený respondente, jmenuji se Pavel Podeszwa, jsem příslušníkem VS ČR a pracuji ve funkci Zástupce vedoucího oddělení výkonu trestu pro dozorčí službu ve Věznici Světlá nad Sázavou. V současné době zpracovávám diplomovou práci, ve které se chci věnovat problematice vězeňství. Chci se zaměřit na stranu doposud spíše opomíjenou, a to je práce zaměstnance vězeňské služby. Zaměřit se chci konkrétně na práci dozorce, na její vliv na osobnost člověka, který se této službě veřejnosti věnuje. Sám pracuji ve VS ČR a dlouhou dobu jsem byl profesně zařazen právě na funkci dozorce, domnívám se, že jde o zaměstnání velmi nelehké a nedocenené, ale je to jen můj názor a bez Vaší spolupráce nemohu vytvořit ucelený obraz a validní závěr.

Cílem mojí diplomové práce bude popsat podmínky a možnosti reálné práci s odsouzenými, tj. s velmi specifickou skupinou lidí. Chtěl bych zmapovat nutné předpoklady pro toto zaměstnání, poukázat na význam odborné přípravy i potřebu příslušného celoživotního vzdělávání. V této souvislosti zmíním i problém vyhoření, společenského ocenění této práce, vliv práce ve VS na společenský a rodinný život zaměstnanců. Mým hlavním cílem bude zjistit, zda a jak jsou dozorcí připraveni na samotný výkon práce v mimořádném prostředí, jak jsou svým zaměstnáním ovlivněni a jak se osobnostně mění. Zajímá mě Váš názor a budu Vám vděčný, pokud mi obětujete část Vašeho času, neboť bez upřímných a reálných odpovědí by tato práce bohužel neměla smysl. Odpovědi jsou anonymní, zajímá mně pouze věk a délka po jakou jste ve služebním poměru. Vaše odpovědi zpracuji do grafů a statistických údajů a použiji je pouze k této diplomové práci.

Předem Vám děkuji za ochotu a upřímnost Vašich odpovědí.

Upozornění!

Otázku si vždy pozorně přečtěte. Vyberte odpověď, která podle Vás platí nejvíce, a označte ji zakroužkováním. Pokud v instrukci otázky není uvedeno jinak, vyberte jen jednu variantu odpovědi. Otázky, které nenabízejí varianty odpovědí, zodpovězte svými slovy.

Děkuji za zodpovězení.

| |
|--|
| 1. Kolik roků pracujete ve Vězeňské službě? |
|--|

.....

2. Považujete prostředí a klima ve věznici za příznivé pro svůj osobní rozvoj?

- a) považuji zcela
- b) považuji částečně
- c) ani tak, ani tak
- d) spíše nepovažuji
- e) nepovažuji vůbec
- f) jiná možnost, uveďte:

3. domníváte se, že jste byl dostatečně připraven v nástupním kurzu na práci ve VS ČR?

- a) Ano, nástupní kurz mi dal všechny potřebné znalosti a odborné dovednosti
- b) Ano, dostal jsem mnoho užitečných poznatků, ale nebyly zcela dostatečné
- c) Ano, ale vzhledem ke své odbornosti jsem nebyl připraven
- d) Ne, NK VS ČR mi sice poskytl určitou sumu vědomostí a znalostí ale pro profesi dozorce jsem připraven nebyl
- e) Ne, NK VS ČR je zbytečný, vše co umím, jsem se naučil od starších kolegů
- f) Ne, NK VS ČR byl krátký, abych, načerpal vše potřebné, bylo by třeba většího rozsahu, delší doby.

4. myslíte si, že Vaše působení na funkci dozorce ovlivnili spíše zkušenější kolegové a ti Vám předali své zkušenosti, které jste později využili ke své práci?

- a) Ne, v NK VS ČR jsou odborníci, kteří mi předali všechny potřebné zkušenosti a v době příchodu do kmenové věznice jsem již nepotřeboval čerpat, žádné zásadní vědomosti
- b) Ano, myslím si, že praktické zkušenosti profesně starších kolegů jsou nezbytné
- c) Myslím si, že určité zkušenosti starších kolegů jsou využitelné, spíše se řídím ale vlastní intuicí a rozumem
- d) Nemyslím si, že je třeba čerpat ze zkušeností starších kolegů, stačí se řídit předpisy, zákonnými normami a metodikou

5. Domníváte se, že jsou saturovány (naplněny) Vaše očekávání před nástupem k VS ČR? (plat, čerpání volna, způsob služby, kolegiální, přístup k odsouzeným, hodnocení nadřízených atd.)

Plat: jsem spokojen: ano X ne

Nepřetržitý režim služby mi: vyhovuje X nevyhovuje
(pokud ne co mi na něm vadí).....

Vztahy na pracovišti hodnotím jako: (zatrhněte správnou odpověď)

Odpovězte v řádku. (2 = kolegiální, 1 = spíše kolegiální, 0 = ani tak, ani tak, -1 spíše nekolegiální, -2 napjaté)

2 1 0 -1 -2

Přístup k odsouzeným: (zatrhněte správnou odpověď)

Odpovězte v řádku. (pátý stupeň znamená Váš souhlas se stávajícím režimem)

Příliš benevolentní 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 příliš přísný (tvrdý)

Hodnocení mé práce ze strany nadřízených je: (zatrhněte nabízené škále Vám neblíží odpověď odpověď)

1 - s hodnocením mé osoby jsem zcela spokojen, je objektivní

5 - nevím, názor nemám vyjasněn

10 - svým nadřízeným jsem podhodnocen, jeho hodnocení je zcela neobjektivní

| | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------------|
| objektivní | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | zcela neobjektivní |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------------|

6. co vám vadilo v nástupním kurzu, co jste bral jako nadbytečné?

Vojenský režim mi:

Odpovězte v řádce. (2 = vyhovuje 1 = akceptuji jej, 0 =, beru jej jako součást své práce, -1 je to nutné zlo, -2 ve VS je nadbytečný

2 1 0 -1 -2

Náročnost ve výuce

Odpovězte v řádce. (2 = příliš vysoká 1 = spíše vysoká, 0 = optimální (takovouto úroveň jsem asi očekával), -1 čekal jsem vyšší náročnost, -2 nízká, rozsah a náročnost by se měla zvýšit

2 1 0 -1 -2

Náročnost ve fyzické přípravě, sebeobraně

Odpovězte v řádce. (2 = příliš vysoká 1 = spíše vysoká, 0 = průměrná (takovouto úroveň jsem asi očekával), -1 čekal jsem vyšší náročnost, -2 nízká, rozsah a náročnost by se měla zvýšit

2 1 0 -1 -2

7. Myslíte si, že pedagogové v nástupním kurzu jsou odborně disponováni a mají dostatek zkušeností z praxe, které Vám jsou schopni předat a jejich zkušenosti jsou využitelné v praxi?

Odpovězte v řádce. (2 = určitě platí, 1 = spíše platí, 0 = ani tak, ani tak, -1 nemyslím, že mají dostatek praktických zkušeností, -2 jsou spíše teoretici)

Jsou praktičtí odborníci 2 1 0 -1 -2 spíše teoretici

8. co, by, jste navrhoval přidat do osnov pro NK VS ČR z hlediska praktického využití?

Pokud nic, tak to beru tak, že jste se stávajícím stavem spokojeni a nechcete nic přidat ani ubrat.

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

9. domníváte se, že je nabídka celoživotního vzdělávání dostatečně pestrá a že máte možnost této nabídky využít?

- i) Ano, o nabídce jsem dostatečně informován a průběžně ji využívám
- j) Nabídka neobsahuje vše, co bych k práci potřeboval
- k) O kurzech a nabídce se dozvím teprve poté, když mně osloví můj nadřízený
- l) Nabídka je dostatečně široká, ale vzhledem k nedostatku pracovníků tuto nabídku nevyužívám,
- m) Nabídka je dostatečně pestrá a zajímavá, ze strany nadřízených mi ale nebylo umožněno i přes můj zájem se zúčastnit
- n) Kurzy nejsou zaměřeny praktickým směrem, proto se o nabídku nezajímám
- o) Celoživotní vzdělávání mně nezajímá, co potřebuji k práci, jsem již načerpal
- p) Jiné (*možno rozvést*)

10. kolikrát jste využil a z jakých důvodů nabídku vzdělávacích kursů ve VS ČR?

Počet absolvovaných vzdělávacích kurzů.....

Důvod

zájmu.....

11. pokud jste se zúčastnil některého ze vzdělávacích kursů, byl jste s jeho úrovní spokojen?

- g) ano, zcela
- h) spíše ano
- i) s malými výhradami ano
- j) měl jsem výhrady k úrovni (lektorů, vzdělavatelů)
- k) měl jsem výhrady k obsahu kurzu
- l) jiné.....

12. Myslíte si, že by měl k výkonu služby ve VS ČR (dozorčí služba) být zohledňován věk uchazeče?

Zakroužkujte správnou odpověď

ano X ne

pokud jste odpověděli kladně, zkuste se zamyslet, jaký věk dle Vašeho názoru by měl být v případě přijímání uchazeče zohledňován

.....

13. Myslíte si, že Vám může hrozit syndrom vyhoření? Obáváte se tohoto syndromu?

- a) Ano, jako v každé pomáhající profesi
- b) Ne mně se to netýká
- c) možná

14. Domníváte se, že se projevilo Vaše zaměstnání na Vašem osobním životě, že jste se osobnostně změnil?

- c) Ano
- d) Ne

Pokud jste odpověděl ano, zkuste popsat stručně jak

.....
.....

15. Jaké si myslíte, že by měl mít schopnosti a vlastnosti příslušník, který pracuje přímo s odsouzenými (s patologickou populací)

Zkuste popsat tři nezbytné vlastnosti pro výkon tohoto specifického povolání (můžete i více, preferuji z hlediska důležitosti první tři).

- 1.
- 2.
- 3.

16. jaké byly důvody vašeho vstupu do služebního poměru?

- h) Ekonomické
- i) Sociální jistoty
- j) Zájem o toto povolání (práce s lidmi)
- k) Nedostatek jiných příležitostí
- l) Líbí se mi uniforma
- m) Než si najdu něco jiného (překlenovací doba)
- n) Jiné (prosím uveďte).....

17. Myslíte si, že je spravedlivé, aby dostával příslušník výsluhu již po deseti letech služby, nebo je spravedlivější stávající situace dle zákona 361/2003 Sb.

- a) ano, po desetileté službě má příslušník VS ČR problém při zařazení do běžného civilního života a na trhu práce (jeho zkušenosti jsou obtížně využitelné)
- b) ne, pokud nastoupí ve svých dvaceti letech, má ještě možnost uplatnění
- c) ne, služba ve prospěch státu byla příliš krátká, a nebylo by to v souladu s obecně vnímanou etikou
- d) ano, pokud nastoupí k VS ČR ve věku starším než 30 – 35 let, Po uplynutí této doby a odchodu do civilní sféry by se jeho šance na uplatnění podstatně snížily a jeho životní úroveň by měla zůstat vzhledem k možnostem zachována
- e) jiný názor (prosím rozvést)

18. emoční inteligence a schopnost empatie pomáhá dozorcům řešit krizové situace v jednání a vězeňskou subkulturou

Odpovězte v řádce, odpověď zakroužkujte. (2 = s tímto názorem se zcela ztotožňuji, 1 = spíše souhlasím, 0 = nevím, nemám na toto vyjasněný názor, -1 spíše ne, -2 empatie je v této profesi na škodu

2 1 0 -1 -2

19. práce ve věznici naplňuje Vaše požadavky na:

Vyberte tři možnosti, které nejvíce vystihují Vaše požadavky a seřaďte je dle důležitosti: (1 nejdůležitější)

- Vyšší platu
- Jistotu platu (sociální jistota)
- Práci s lidmi
- Profesní růst
- Práce v místě bydliště
- Sociální zázemí ve věznici (prostředí, vybavenost stanovišť atd.)
- Interpersonální vztahy (kolegialita)
- vidina výsluhového příspěvku po odpracovaných letech
- vyhovuje mi vojenská disciplína, styl řízení
- uniformita
- možnost odborného vzdělávání
- práce ve věznici nenaplňuje mé požadavky v ničem

Rozbor jednotlivých typů vhodnosti k profesi dozorce ve VS dle eneagramu

Typ 9

Začínám od tohoto typu zcela záměrně, neboť sám jsem dle této typologie devítkou a mohu tedy nejlépe pochopit mechanismy chování této skupiny. Typ devět je dle Eneagramu mírotvůrce, je obdařen schopností přijímat druhé bez předsudků, což vede k tomu, že mnoho lidí se cítí být devítkami pochopeno a přijato. Tvrdé pravdy umějí vyjádřit klidně a se samozřejmostí. Potud by se jevila uvedená skupina jako ideální, je ale rozdíl ve vyzrálosti jednotlivých devítek. Nezralá jde paradoxně velmi nerada do konfliktu a jejich pastí je lenost. Má také problém s direktivou, protože hrozí, že když bude direktivní, je v konfliktu a tomu se devítka vyhýbá. Dozorci této typologie bude mít snahu nevidět problém, jelikož by jej musel řešit, může tedy v tomto zaměstnání selhávat. Další negativum spočívá ve „snižování se“ a to především sama před sebou. Jeví se jako pokorné, rády se drží v pozadí, ve skutečnosti se za tím skrývá falešná skromnost a strach ukázat se, když ale jde o něco důležitého, uvažují chladně, pragmaticky a situaci dobře vyřeší, stres se projeví později. Jedním z problémů ve VS je i korupce, u tohoto typu je ale nejmenší předpoklad, že by se tomuto jednání podvolili neboť integrované devítky, jsou ti poslední, kteří by jednali podvodně a něco vzali. Zralá devítka je tedy vhodná k této službě, je ale nutné tomuto typu dávat jasné a termínované úkoly, neboť jsou pohodlné, se slabou vůlí k činnosti. Pokud je jim dán příliš velký časový prostor, budou mít tendenci věci odkládat a to především ty, které jsou jim nejméně příjemné. Zralá devítka je cílevědomá a úkoly na ně položené zvládá, v určitém smyslu se podobá typu tři.

U jednotlivých typů se dá předpokládat i tendence k syndromu vyhoření, neboť jestliže má devítka ve své nezralé formě problém jít do konfliktu a řešit jej, což je vlastně téměř na denním pořádku u příslušníků dozorcí služby, potom se dostává do konfliktu s vlastním svědomím, vnitřně se na sebe zlobí a interiorizuje si pocit vlastní nedostatečnosti v řešení konfliktních situací. Tuto frustraci si přehrává ve svém vlastním nitru, myslí na to, co měl udělat i dlouho po skončení práce. Pokud nemá dostatečně propracovaný systém psychohygieny a navíc se po práci stýká se stejným okruhem známých, se kterými pracuje, dá se předpokládat, že se na takovémto příslušníku tento stav projeví.

Typ 8

Pokud jsem již započal devítkou, budu pokračovat sestupně až k typu jedna. Typ osm je orientovaný na úspěch, kupředu jej žene touha po moci, má snahu ovládat. Tento typ velmi nerad dělá kompromisy, protože se pro ně rovná kompromis – slabost, u nich to je vždy buď a nebo, přítel X nepřítel, dobrý X zlý. Nezralé osmičky jsou vůči sobě a vůči druhým nelítostné až kruté, moci chtivé, tyranické, mají tendenci bez výčitek svědomí „šlapat“ po druhých, ovšem zralé, které byly schopny se vypořádat s otázkou touhy po moci, mohou svou vitalitou a silou druhé chránit. Osmičky si váží a uspokojuje je, když je někdo rovný a upřímný, rovněž tak si váží a respektují sílu a moc. (akceptují toho, kdo se jim postaví, kdo si umí stát za svým názorem). Dobře vyvinutá osmička má velký dar dovést ostatní lidi k jejich skutečnému potenciálu. Mezi osmičkami jsou tedy i velké vůdčí postavy a

revolucionáři (Martin Luther King, Fidel Castro, Che Guevara a další). Tento typ není žádným diplomatem, má sklon k povýšenosti a neústupnosti jenom aby neukázal slabost, osmička se tedy vyhýbá bezmocnosti, slabosti a podřazenosti. U osmičky se tedy projevuje paradox, kdy, když někdo prokáže opravdovou slabost a bezmocnost, zmobilizuje se její ochranný komplex a udělá vše pro to, aby pomohla, jestliže dás ale najevo nějakou moc, osmička ti ukáže, že má moc ještě větší.

Dozorce v roli nezralé osmičky se tedy bude snažit o kariéru (touha po moci) zároveň zde je nebezpečí zneužití moci k prosazení vlastní pravdy. Bude se snažit mít o všem přehled a být podrobně informován. Osmička bývá také puntičkářská a trvá na tom, aby vše do detailu souhlasilo. Osmička od svého okolí vyžaduje pravdomluvnost a okamžitě odhalí nepoctivé jednání, totéž se ale musí učit vyžadovat sama od sebe. Dozorci tohoto typu se musí vypořádat s otázkou moci, musí se naučit svou moc zvládat tak, aby neubližovali a neponižovali. Pokud toto zvládnou, (jsou vyzrálí) jsou velmi vhodné pro tento typ služby veřejnosti a navíc dokáží hledat nové cesty, umí být kreativní a tvořiví.

Typ 7

Tento typ je pro službu ve VS a to zejména v roli dozorce nejméně vhodný. Ve vězeňství může pracovat, ale ne ve styku s vězni. Pro tento typ je daleko vhodnější svobodné povolání, nebo práce v dobře sehraném týmu. Sedmičky jsou svým založením autoritativní a jsou nerady, když jsou jejich možnosti oklešťovány. Většinou se vyhýbají mít podřízené, neboť uplatňování moci by rovněž mohlo vést ke konfliktům a tomu mají snahu se vyhnout. Sedmičky jsou plné ideálů, plánů do budoucna a dokáží pro to nadchnout i druhé. Mají tendenci líčit své životní události v pozitivních barvách a to i tehdy, když nebylo vše pozitivní. Mají snahu nepříjemné věci zlehčovat a přehlížet (u nás byly také potíže, ale kde nejsou). Umím si představit sedmičku při řešení každodenních konfliktů s odsouzenými. Odsouzený spáchá kázeňský přestupek a typ sedm má snahu věc zlehčit (no a co, tak se napadly, vždyť se mu zase tolik nestalo, no tak si vypily trochu alkoholu, proč to řešit, do zítřka se z toho vyspí apod.) Sedmička je dobrý přítel, neboť chce, aby všichni lidé byly šťastní a veselí, bohužel se tak mohou chovat i k odsouzeným. Sedmička snese velmi dobře kritiku, není snadné se jí dotknout, snese vše s okouzujícím úsměvem, neumím si tedy představit tento typ, jak používá direktivu vůči odsouzeným, jak reguluje jejich chování a reaguje na invectivy z hlediska patologické populace vůči vězeňskému personálu. Příkladem pro osvětlení může být krásně vystihnutý typ sedm ve filmu „Amadeus“ od Miloše Formana. Rozvernost, nepraktičnost, klauniáda a marnotratnost hlavního hrdiny Wolfganga Amadea Mozarta ukazují tento typ ve velmi syrové, ale pravdivé podobě. Dle tohoto srovnání si každý, kdo viděl tento film, umí představit, jak obtížné by bylo působení tohoto typu ve vojensky organizovaném prostředí, tento typ si tuto skutečnost podvědomě uvědomuje a sám osobně jsem ani žádnou sedmičku ve služebním poměru nepoznal. Pro ně samotné by služba ve VS byla utrpením a bolestným přežíváním, pro jejich nadřízené by znamenala zvýšené úsilí a permanentní kontrolu.

Typ 6

Na rozdíl od typu 7 je tento typ jedním z nejvhodnějších pro službu ve VS pokud je vyzrálý, neboť tento typ je kooperativní, schopný týmové práce a vyznačuje se spolehlivostí. Přitahuje ji systém, řád a organizovanost, proto potřebuje tento typ instituci, která mu to zaručuje. Šestka bude vždy loajální ke svým nadřízeným, vstřícná ke spolupracovníkům a instituci, u které je zaměstnaná. Vyzrálé šestky dokáží spojit osvědčené postupy s novými cestami, mají cit pro to co je možné a co ne.

Mohou být předvídaté a odvážné, jde – li o zahajování nových cest a vytyčování nových hranic (např.: i tvorba funkčních předpisů a postupů). Životní devizou nezralé šestky je touha po bezpečí a jistotě, neboť svět vnímají jako nebezpečné místo a sami sebe jako jedince s nedostatkem vnitřní autority, proto hledají tuto jistotu někde mimo sebe a nevěří ani sami sobě. Sebemenší prohřešky proti pravidlům jim vadí, dokáží je konsternovat a ve velké míře jsou konzervativní. Mohou ale paradoxně (vzhledem k tomu, co jsem v úvodu popisu typu šest uvedl) selhat v situacích, které jsou nestandardní a vyžadují kreativitu (bez návodu, postupu). Typ šest je komplikovanější ještě z toho hlediska, že se dělí nejen na vyzrálý a nevyzrálý ale také na fobický a kontrafobický. Fobické šestky jsou od přírody přehnaně opatrné, váhavé a nedůvěřivé, nebezpečí se zpravidla vyhýbají. Pokud jsou ale ochotny na sobě pracovat a především si svůj handicap uvědomovat, mohou pozvolně porozumět svým úzkostem, pokud jim porozumí, mohou se jich zbavit. Osobně jsem zažil fobickou šestku, která se nechala zaměstnat jako právnická ve VS ČR. Zprvu jsem nechápal, proč vůbec do této instituce nastoupila, neboť měla vždy velké obavy jednat s odsouzenými ženami a pokud bylo třeba jejího podpisu pod důležitou smlouvou, nebo nějaké zásadní stanovisko, onemocněla (toto je pouze moje spekulace, důvod nemoci nemohu samozřejmě dokázat), dokonce se z obav z odsouzených vzdala i příplatku k platu za styk s odsouzenými. Tato vysoce vzdělaná a kultivovaná žena je rovněž fobickou šestkou bez sebedůvěry ve své schopnosti a vězeňská služba jako instituce ji rovněž dodává pocit jistoty a pevného uzavřeného řádu, za který se dá schovat, který může být útočištěm. Kontrafobické šestky mohou způsobit sobě ale i jiným lidem velké škody. Tento typ má rovněž strach, překonává je ale jakoby protiútokem, špatně snáší kritiku nebo odchylku od toho co sami považují za správné. Tento typ se velmi často věnuje bojovým sportům a to z toho důvodu: „pokud jsem silný, nikdo mně nenapadne.“ Opět mohu uvést příklad z praxe, kdy jsem se ve svém zaměstnání setkal s člověkem tohoto typu. Zaměstnanec VS ČR byl zaměstnán jako pracovník oddělení prevence a stížností. Mezi jeho zásady patřilo vědět o každém alespoň něco, neboť pokud vím, nemůže mně nikdo ohrozit. Velmi rád naslouchal odsouzeným a jejich vymyšlené polopravdy a lži neustále řešil a fabuloval z toho další případy. Jeho motto tvořilo: „co na něj máme“. Jakmile člověk pracuje s lidmi posedlými strachem, zjistí, že se skutečně jedná o výmysly, jimiž jsou pronásledováni a pro organizaci jsou přítěží.

Jak jsem uvedl na počátku, vyzrálá, vyspělá šestka je vhodná pro službu společnosti ve VS ČR a je pro ni přínosem, nevyzrálý typ ať již fobický nebo kontrafobický nikoliv a to i přes to, že o to budou sami usilovat z důvodů výše uvedených.

Typ 5

Opět je tento typ rozdělen na zralý a nezralý, nezralý typ pět v sobě cítí prázdnotu, kterou se snaží zaplnovat sběratelskou vášní. Většinou se zaměřují na myšlenky, ideje, znalosti, klid a prostor. Pětky potřebují uzavřenou a chráněnou soukromou sféru, kde by si mohli v klidu přemýšlet, saturovat vědomosti a bádát. Většina pětěk je až na výjimky introvertních a jsou posedlí touhou brát (třeba právě vědomosti ale může to být i sběratelská vášeň). Mnoho skvělých vynálezců, badatelů a objevitelů patří k typu pět a děkujeme, že tu byly a jsou, neboť právě jim vděčíme za pokrok, nové léky, vynálezy a poznatky. Nepoznal jsem za svou kariéru ve VS (sloužím od roku 1994) nikoho, kdo by sloužil v uniformě a patřil k uvedenému typu. Zažil jsem ale člověka tohoto typu, který pracuje jako vychovatel u odsouzených žen a to naštěstí u odsouzených žen.

Typ 4

U typu čtyři si nejsem zcela jist, s jejich vhodností pro práci vězeňského dozorce, do značné míry se bude z hlediska jejich úspěchu jednat o jejich vyzrálost či nevyzrálost. Čtyřka bude zcela nepochybně vhodná k práci ve VS ČR, ale na pozici pedagogicky zaměřeného oboru (pedagog volného času, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník, méně již na pozici vychovatele). Uvedený typ má totiž tendenci soucítit s vězni a vkládá do tohoto recipročního vztahu příliš mnoho empatie. Takovýto vztah může být paradoxně v něčem přínosem, na druhou stranu ale, pokud nebude dozorce a zejména dozorkyně dostatečně odolná (ý) může je přílišná empatie odvádět od reality a potřebného nadhledu. U tohoto typu se bude pravděpodobně projevovat snaha omlouvat u vězňů, co spáchali (vcit'ování se) a zlehčování viny. Čtyřky mají dar probouzet kolem sebe smysl pro krásu a harmonii. Jsou velmi citlivé a téměř vždy umělecky nadané, takže mohou své pocity vyjadřovat tancem, hudbou, malováním, herectvím nebo literaturou. Přitahuje je vše co má životní energii. Velmi citlivě a se seismografickou přesností vycítí nálady a pocity druhých lidí, stejně jako atmosféru míst a událostí. (zde je znát, ona zmiňovaná předurčenost pro humanisticky zaměřené obory, které ale neřídí činnost vězňů přímo a podílejí se na zacházení s nimi spíše ve výše uvedených oborech) Čtyřky jsou jiné, originální, čekají na reakci okolí „co tomu říkáte“, čekají přijetí, nenávidí odmítnutí. Čtyřky mají snahu a tendenci očišťovat, touto snahou si ale řeší vnitřní konflikt, který si velmi často přinášejí z dětství, projevuje se zde zakořeněný pocit „jsem špatný“, vinit se mohou irrelevantně například z rozchodu rodičů, ztráty blízkého člověka apod. Jako příklad bych uvedl poslední film režiséra Jakubiska „Báthory“ Zde se projevuje právě tato snaha čtyřky být originální, nevšední a tendence i oproti literatuře očistit vinu této vražedkyně. Klasickým vyjádřením životního postoje nezralé čtyřky je tedy určitá umělecká sublimace s tendencí až k bohémství (zaleží opět na úrovni zralosti uvedené typologie dle eneagramu). Tento typ (nevyzrálý) bude mít problém se vyrovnat s uniformitou, bude mít problém se přizpůsobit režimu a vojenskému vystupování (jsem jiná, jsem zvláštní). Jinak tomu bude ale u vyzrálých čtyřek, neboť tyto mohou lépe než kdokoliv jiný chápat a na tomto základě i korigovat chování a jednání vězňů. Zralá čtyřka tedy může najít uplatnění ve VS ČR i jako příslušník dozorčí služby, neboť spolu s typem dvě a tři patří mezi sociální typy.

Typ 3

Pro typ tři je povolání vězeňského dozorce velmi málo prestižní a nelze předpokládat, že by jej naplňovalo. Tento typ je velmi orientován na úspěch a v tomto zaměstnání vydrží pouze za předpokladu, že se před ním předestře rychlá kariéra, ve které bude moci saturovat své potřeby úspěchu, moci, zásluh a s tím souvisejícím finančním ohodnocením, neboť i to je prvek který tento typ velmi oceňuje. V minulém režimu preferovaly trojky zaměstnání jako uzenáři, instalatéri a měli a mají snahu o politickou kariéru (v současnosti je poměrně hodně trojek v ODS, ČSSD má ve svých řadách především typ 6). Vzhledem k tomu, že je jak jsem již výše uvedl velmi orientována na úspěch a úspěch znamenají peníze, bude mít trojka snahu se zabezpečit pro budoucnost (jako příklad bych uvedl mediálně známé trojky jako je pan Pitr, Krejčíř, Kellner). Zde vidím možnost korupčního jednání a tím i profesního selhání. Trojky jsou rozenými herci (Ronald Reagan), vědí jak získat masy a rády stojí a umí hovořit před velkým množstvím lidí. Naproti tomu v osobním rozhovoru mezi čtyřma očima se mnohé trojky cítí nejistě, neboť tady je třeba opravdovosti, citlivosti a hloubky. V případě, že trojky neuspějí, potom je takové selhání naplňuje úzkostí (v patologické formě). Pokud dokáže ale vyzrálá trojka čelit vlastní tendenci

k nepoctivosti a puzení k úspěchu, může i v tomto pro ni ne, až tak atraktivním povoláním uspět, nebezpečí vidím v možnosti za určitých podmínek se dopustit korupce a tím i profesního selhání.

Typ 2

Příslušníci této skupiny nasazují své vlohy pro potřeby druhých lidí a pečují o jejich zdraví, výživu, výchovu a blaho. Zprostředkovávají takovou míru přijetí a úcty, jež druhým pomáhá uvěřit ve vlastní cenu. Potud je tato skupina vhodná pro pomáhající profese jako je zdravotnictví, pedagogika, sociální oblast ale i práce v charitě a všude tam kde se může realizovat v pomoci bližním. Láska k bližním a soucítění dvojky má ovšem i své stinné stránky. Dvojky jsou marnivé a potřebují si neustále dokazovat tuto svou potřebnost, mají velmi vyvinutou potřebu afiliace a nepostradatelnosti. Pokud není (nezralá) dvojka přijata tak se pod tímto i hroučí a má snahu tuto svou potřebu saturovat za každou cenu. Ve svém zaměstnání znám tři nezralé dvojky a naštěstí pracují jako civilní zaměstnankyně. Jedna jako sociální pracovnice, druhá jako pedagog volného času. U těchto dvou není problém, jelikož nemusejí ve své profesi používat direktivu a navíc díky své vyzrálosti negativa dvojky dokáží do značné míry regulovat. Problém je ale u poslední dvojky, která pracuje jako vychovatelka u odsouzených žen a pravidelně je třeba její práci kontrolovat a periodicky ji přemísťovat k působení na jiná oddělení. Pokud přijde na patro k odsouzeným, začne vždy dobře, ale její snaha o to, aby vyšla vstříc odsouzeným, ji záhy dovede do slepé uličky a sama po určitém čase není již schopna jim zavelet a jejich chování direktivně regulovat. Dvojka může pracovat za určitých podmínek jako dozorce a to spíše než jako vychovatel, je třeba aby se ale oprostila od své snahy za každou cenu pomáhat, „být zde pro druhé“ měla reálný náhled na odsouzené a nenechala se jimi manipulovat. Mnohé problémy si dvojky způsobují tím, že neumí říci „ne“ a proto slíbí zpravidla víc než je v jejich možnostech a ve vězeňském prostředí může být tato neschopnost vyloženě škodlivá. Dodatečně mají na sebe dvojky zlost, že slíbily nesplnitelné, což následně vede k frustraci, že nemohli svým slibům dozrát.

Typ 1

Jedničky jsou idealisté, žene je touha po pravdě, spravedlnosti a mravním řádu. Jsou poctivé, fér a dokáží povzbudit i druhé, aby na sobě pracovali a překonávali sami sebe. Často bývají nadáni pro pedagogické a řídicí role, snaží se být ostatním dobrým příkladem a vzorem. Je jim zatěžko akceptovat cizí i vlastní nedokonalosti, jsou tedy perfekcionalisté. Jednička může být jak ve vztahu tak především v profesi direktivní a bude mít snahu reformovat systém (jednička má tendenci nepochybovat o své vlastní pravdě). Ve vztahu k podřízeným budou nároční, ale mají tendenci k nepřímému jednání (problém říci nepříjemnost přímo do očí - řekni mu, že to dělá špatně). Ve vztahu k vězňům nevidím problém, neboť jejich perfekcionalismus a pracovitost ruku v ruce s poctivostí, je předurčují k vyžadování povinností v souladu s vězeňským řádem, jednička nebude mít snahu obejít nastavené normy a jejich poctivost eliminuje nebezpečí vědomého selhání zejména v oblasti korupce. Nezralá jednička má zvýšenou potřebu jistoty a zabezpečení, v tomto se podobá typu 3 (spořivost a snaha využít systém pro uspokojení vlastních potřeb ale v rámci zákonných norem). Tento typ je poslušný vůči systému a zavedeným normám, občas má ale tendenci tyto normy porušit a v tomto se projevuje trochu její rozporuplnost. (řídicí pracovník vyžadující perfektní plnění povinností na pracovišti a sám je i dodržuje, při cestě domu na motocyklu, když bude mít jistotu, že jej nikdo nevidí, že se na to nepříjde, přestoupí

rychlost, popř. jinak zariskuje). Jedničky tedy mají sklon reformovat, moralizovat a kázat své pravdy, bohužel někdy „káží vodu a pijí víno“. Jednička se snaží ovládat za každých okolností a jakýkoliv projev zlosti nebo selhání v sebeovládání je frustruje, stydí se za něj, neboť je pro něj problém si připustit, že ani oni nejsou dokonalí. Tento typ, zejména pokud je vyzrálý, je velmi vhodný pro práci ve VS ČR a to i přes negativa, která jsem u nevyzrálých typů 1 uvedl.

Sumarizace vhodnosti pro práci vězeňského dozorce dle eneagramové typologie by byla tedy následující:

- Nejvhodnější typy jsou dle mého mínění 6, 1, 8, 9, a 2, všechny typy ovšem ve zralém stádiu vývoje osobnosti dle eneagramu.
- Méně vhodný typ i přesto, že by byl již ve stádiu zralý, je typ 4 a 3
- Nejméně se k profesi dozorce hodí typ 5 a 7 a to především z výše uvedených důvodů, rozvedených u jednotlivých typologií.

U jednotlivých typů se dá i předpokládat tendence k syndromu vyhoření, neboť jestliže má devítka ve své nezralé formě problém jít do konfliktu a řešit jej, což je vlastně téměř na denním pořádku u příslušníků dozorčí služby, potom se dostává do konfliktu s vlastním svědomím, vnitřně se na sebe zlobí a interiorizuje si pocit vlastní nedostatečnosti v řešení konfliktních situací. Tuto frustraci si přehrává ve svém vlastním nitru, myslí na to, co měl udělat i dlouho po skončení práce. Pokud nemá dostatečně propracovaný systém psychohygieny a navíc se po práci stýká se stejným okruhem známých, se kterými pracuje, dá se předpokládat, že se na takovémto příslušníku tento stav projeví.

Základní odborná příprava příslušníků - A

(projekt)

Profil absolventa:

Základní odborná příprava typu „A“ (dále jen ZOP/A) se zaměřuje především na všestrannou přípravu příslušníka, na jeho první profesní orientaci ve Vězeňské službě ČR. Zahrnuje také složky rozumové, mravní, tělesné, estetické a environmentální výchovy.

Učební plán je sestaven tak, aby si nastupující příslušník osvojil nejen zákony, předpisy a nařízení upravující výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale zároveň si uvědomoval psychologické, etické i výchovné aspekty výkonu služby.

Zvládá tyto základní vědomosti, dovednosti a návyky:

- orientace v právním řádu ČR
- zvládnutí právních norem vymezujících činnost Vězeňské služby ČR a zacházení s odsouzenými a obviněnými a ostatními klienty VS ČR
- orientace v mezinárodních úmluvách a pravidlech upravujících zacházení s vězni
- respektování práv osob ve výkonu vazby a výkonu trestu a jejich dodržování
- přehled o současných trendech v pojetí vězeňství a metodách práce s uvězněnými
- uplatňování znalostí z psychologie a pedagogiky, základních etických zásad a pravidel kulturního chování při práci s vězni
- schopnost tvořivého myšlení, empatie a komunikačních dovedností
- dovednosti potřebné k poznání a regulování vlastních kvalit potřebných pro osobní i profesní život
- dodržování zásad profesní etiky a lidských práv při styku s vězněnými osobami, veřejností
- zvládání chování vedoucího k vytváření dobrých vztahů na pracovišti.

Další odborný růst absolventa ZOP/A podmíněný jeho zájmem, schopnostmi a potřebami vězeňské služby je zajištěn dalším řízeným vzděláváním v rámci Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

Cílová skupina:

Všichni nově nastupující příslušníci Vězeňské služby ČR.

Učební osnovy a časové dotace:

| | |
|---------------------------|----------------|
| Třídnická hodina | 6 hod |
| Služební předměty | 280 hod |
| <u>Humanitní předměty</u> | <u>134 hod</u> |
| Celkem | 420 hod |

5.1.1.1.1 Služební předměty**280 hod**

| | |
|--------------------------------|--------|
| Pořadová příprava | 30 hod |
| Služební příprava | 58 hod |
| Výkon trestu odnětí svobody | 34 hod |
| Výkon vazby | 20 hod |
| Speciální příprava | 46 hod |
| Základy sebeobran | 60 hod |
| Modelové situace | 24 hod |
| Exkurze Památník Praha-Pankrác | 8 hod |

5.1.1.1.2 Humanitní předměty**134 hod**

| | |
|----------------------|--------|
| Právo | 46 hod |
| Psychologie | 34 hod |
| Pedagogika | 30 hod |
| Profesní etika | 20 hod |
| Přednáška – ekologie | 2 hod |
| Přednáška - drogy | 2 hod |

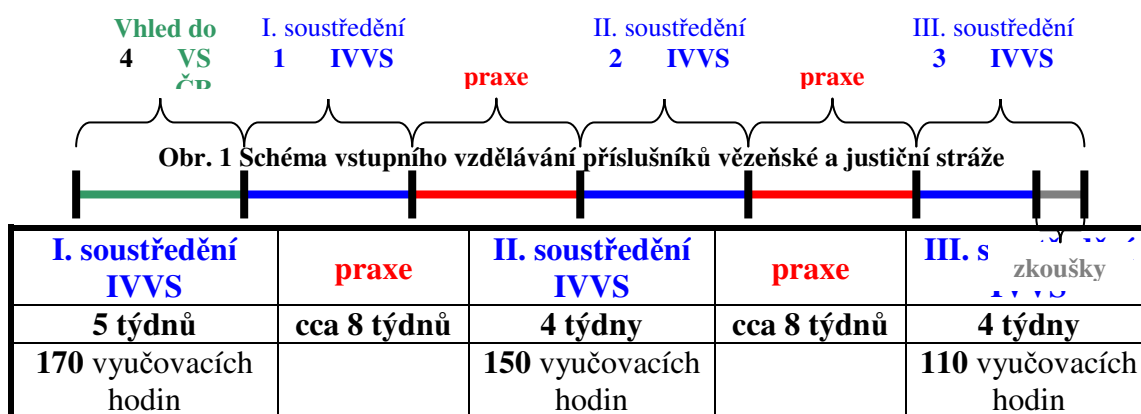
Formy studia a vzdělávací metody:

Bezprostředně po přijetí do služebního poměru se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím, ve kterém se rozhodl pracovat, a získá základní informace o Vězeňské službě ČR a je zařazen do vstupního vzdělávání úvodního.

Zde se seznámí s organizační strukturou a chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které mu umožní dostat se na základní úroveň teoretických vědomostí potřebných pro pokračování v další přípravě nově přijatého příslušníka.

Už v této počáteční fázi je cíleně řízen lektorem-instruktorem pro celoživotní vzdělávání nebo jiným pověřeným zaměstnancem. Nově přijatý příslušník je vybaven potřebnými předpisy v souladu s platnou právní úpravou (NGŘ č. 49/2006). Pro toto období je zpracován jednotný plán, který obsahuje jak právní normy, s nimiž se musí nově přijatý příslušník seznámit, tak i činnosti, které musí absolvovat.

Toto období by mělo trvat nejméně jeden měsíc. Poté je zařazen do ZOP/A, která je členěna do následujících celků:



Tab. 1 Časový přehled základní odborné přípravy pro příslušníky Vězeňské služby ČR

OP/A se člení na teoretickou přípravu probíhající v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem a přípravu praktickou, která probíhá v organizačních jednotkách.

5.1.1.1.2.1 Přípravné období před nástupem do I. soustředění kurzu

ZOP/A

5.1.1.1.2.2 (vstupní vzdělávání úvodní)

Délka trvání: 1 měsíc (cca 160 hodin)

| Základní úkoly | cca 160 hodin |
|--|----------------------|
| Vystrojení příslušníka předepsaným způsobem a jeho seznámení s pravidly užívání stejnokroje a dalších výstrojních doplňků (NGŘ č. 36/2006 o stejnokrojích příslušníků VS ČR). | cca 20 hodin |
| Kontrola a následné uložení stanoveného materiálu do poplachového vaku. | cca 2 hodiny |
| Seznámení příslušníka se zásadami vystupování, zdravení a dalšími pravidly služební zdvořilosti (NGŘ č.23/2005, kterým se upravují pravidla vystupování a pořadová příprava ve VS ČR) | cca 4 hodiny |
| Rámcová orientace ve vybraných právních normách v aktuálním znění se zaměřením na vybraná ustanovení: <ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži, §§ 1, 6, 7, 17, 18, 19 • Zákon č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie ČR • Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody §§15 – 25, 28, 45, 46, • Zákon č. 345/1999 Sb., kterým se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, • Zákon č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby • Vyhláška MS č. 109/1994, kterou se vydává řád výkonu vazby, • NGŘ č. 11/2006 o vězeňské a justiční stráži §§ 37, 123, 133-142 • NGŘ č. 26/2006, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS čl. 1, 13, 14 • NGŘ č. 44/2006, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování výkonu vazby • NGŘ č. 41/2002 o předcházení a včasném odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými • Vnitřní řád příslušné věznice • Zásady vnitřní bezpečnosti v příslušné věznici • Plán střežení příslušné věznice | cca 16 hodin |
| Seznámení příslušníka se všemi typy střelných zbraní užívaných příslušníky vězeňské stráže v příslušné věznici, základní nácvik bezpečné manipulace se zbraněmi a provedení střelb na trenažéru. | cca 4 hodiny |

| | |
|---|---------------|
| Seznámení příslušníka s donucovacími prostředky a způsoby jejich použití. | cca 2 hodiny |
| Seznámení s radiostanicí, resp. další spojovací technikou užívanou v příslušné věznicí. | cca 2 hodiny |
| Prohlídka areálu věznice tak, aby příslušník získal reálnou představu o její velikosti, členění a práci jednotlivých oddělení a úseků (např. odd. VV, ubytovna ods. v odd. VTOS, uzavřené oddělení, vycházkové prostory, zdravotní oddělení, operační středisko, vchody a vjezdy do věznice, eskortní směna, návštěvní místnosti, strážní stanoviště, zakázané pásmo, případně i návštěva příslušného soudu, resp. místní jednotky JS). | cca 4 hodiny |
| Seznámení s aktuálním Přehledem mimořádných událostí ve vězeňství | cca 4 hodiny |
| Postupné zařazení příslušníka k výkonu služby na méně exponovaná stanoviště včetně jeho účasti na rozdělení příslušné směny za dohledu zkušeného pověřeného zaměstnance (příslušníka) VS (např. zajišťování průběhu vycházek, návštěv, účast na provádění osobních prohlídek obv. a ods.) s následným rozбором a vyhodnocením jeho činnosti. | cca 100 hodin |

5.1.1.1.2.3

5.1.1.1.2.4 Teoretická příprava

Teoretická příprava ve škole je realizována ve třech soustředěních v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem. První soustředění trvá pět týdnů. Další dvě soustředění trvají vždy po čtyřech týdnech, na konci třetího soustředění v posledním týdnu proběhnou závěrečné zkoušky.

První soustředění:

Výuka naváže na již získané základní informace z prvního období přípravy v organizačních jednotkách. Výuka v této fázi bude probíhat především formou praktických nácviků a částečně i přednášek z oblasti služebních předmětů. Činnost bude směřována tak, aby po jejím ukončení mohlo dojít k praktickému procvičování získaných znalostí a dovedností v organizačních jednotkách.

V prvním týdnu prvního soustředění se posluchači věnují hlavně pořadové přípravě a zásadám vojenského vystupování. V rámci speciální přípravy pak trénují základní manipulaci se zbraněmi, aby mohli na konci prvního soustředění obdržet osvědčení o základním proškolení a výcviku se zaměřením na použití střelné zbraně v podmínkách VS ČR (v souladu s platnou právní úpravou, § 18 zákona č. 555/1992 Sb.).

Druhé soustředění:

Na začátku druhého školního soustředění nejprve proběhne vyhodnocení plnění plánu praktické přípravy. Půjde o posouzení splnění cílů první části praktické přípravy a získání informací o jejím průběhu v konfrontaci s vedenou dokumentací o jejím průběhu. Na základě provedeného vyhodnocení budou případně doplněny úkoly do druhé části praktické přípravy.

Další výuka bude prohlubovat již získané znalosti a praktické dovednosti formou opakování, cvičení a seminářů. Dále bude pokračovat druhá část teoretické výuky doplněním dalších poznatků stejným způsobem jako v části první.

Součástí výuky v druhém soustředění je exkurze do Památníku vězeňství v Praze a exkurze do vybraného etopedického zařízení /Dětský domov se školou v Hamru na Jezeře, Výchovný ústav pro mládež v Chrástavě/.

Třetí soustředění:

Tato část je chápána jako prostor pro procvičování a upevňování již získaných teoretických poznatků i praktických dovedností. Výuka bude ukončena závěrečnou klasifikací v jednotlivých předmětech.

Závěr tohoto soustředění jakož i ukončení celé základní odborné přípravy je komplexním prověřením teoretických znalostí a praktických služebních dovedností formou komisionální závěrečné zkoušky.

Praktická příprava

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

Plány pro jednotlivá soustředění praktické přípravy zpracovává organizační jednotka ve spolupráci s Institutem vzdělávání VS ČR. Při zpracování se vychází z profilace organizační jednotky, případně i funkce příslušníka. Plán obsahuje jak činnosti, tak i pracoviště (stanoviště), kde bude praktická příprava probíhat, minimální délku jednotlivé části přípravy, její posloupnost a způsob jejího hodnocení. Hodnocení bude probíhat po absolvování jednotlivých částí praktické přípravy, a to na základě zpracovaných kritérií.

K zaznamenávání průběhu a výsledků praktické přípravy slouží Záznam o průběhu základní odborné přípravy, kterým je vybaven příslušník již při nástupu do služebního poměru a který je po skončení zkušební doby založen do jeho osobního spisu.

Na závěr praktické přípravy lektor-instruktor pro celoživotní vzdělávání nebo jiný pověřený zaměstnanec vyhodnotí její průběh a dosažený výsledek klasifikuje.

Závěr:

Koncepce základní odborné přípravy pro příslušníky Vězeňské služby ČR je začleněna do Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

Smyslem nové koncepce je zajistit pružnost teoretické přípravy nově nastupujících příslušníků Vězeňské služby ČR a umožnit její těsné propojení s praxí.

Základní odborná příprava příslušníků - A

Učební plán

| Vyučovaný předmět | soustředění - hod. dotace | | | |
|-------------------------------------|---------------------------|------------|------------|------------|
| | I. | II. | III. | celkem |
| I. Služební předměty | | | | |
| 1. Pořadová příprava | 18 | 12 | 0 | 30 |
| 2. Služební příprava | 28 | 18 | 12 | 58 |
| 3. Výkon trestu odnětí svobody | 14 | 12 | 8 | 34 |
| 4. Výkon vazby | 8 | 6 | 6 | 20 |
| 5. Speciální příprava | 28 | 12 | 6 | 46 |
| 6. Základy sebeobrany | 18 | 22 | 20 | 60 |
| 7. Modelové situace | 8 | 8 | 8 | 24 |
| 8. Exkurze - Památník Praha-Pankrác | 0 | 8 | 0 | 8 |
| Celkem hodin | 122 | 98 | 60 | 280 |
| II. Humanitní předměty | | | | |
| 1. Právo | 16 | 14 | 16 | 46 |
| 2. Psychologie | 14 | 10 | 10 | 34 |
| 3. Pedagogika | 12 | 12 | 6 | 30 |
| 4. Profesní etika | 8 | 6 | 6 | 20 |
| 5. Ekologie | 0 | 0 | 2 | 2 |
| 6. Drogy | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Celkem hodin | 50 | 42 | 42 | 134 |
| III. Administrativa | | | | |
| 1. Třídnická hodina | 4 | 0 | 2 | 6 |
| Celkový počet hodin | 176 | 140 | 104 | 420 |

Služební předměty:

1. Pořadová příprava

Celková hodinová dotace:

30 hodin

| | |
|---|-----------------|
| I. soustředění | 18 hodin |
| Úvod do předmětu: náplň, NGR č. 23/2005, VMS č. 89/2004 Sb., NGR č. 36/2006 – účel, základní terminologie | 1.-2. hod. |
| Základní pojmy, základní postoj, nástupové tvary (řad, dvojřad atd.) | 3.-4. hod. |
| Velení, povelová technika, způsob vydávání a předávání rozkazů (povel, návěští, výkonný povel) | 5.-6. hod. |
| Pochodování, pochodové tvary, pochod (zástup, dvojstup atd.) | 7.-8. hod. |
| Pochodování, pochod, obraty za pochodu | 9.-10. hod. |
| Hodnosti, přechylování do ženského rodu (které hodnosti se přechylují, které nikoli) | 11.-12. hod. |
| Služební vztahy, nadřízenost, podřízenost, vyšší, nižší | 13.-14. hod. |
| Příchody, odchody, příchod a odchod nadřízeného, příchod a odchod k nadřízenému | 15.-16. hod. |
| Hlášení, forma hlášení, kdy a kde se podává | 17.-18. hod. |
| II. soustředění | 12 hodin |
| Velení, kdy se nevelí | 19.-20. hod. |
| Vystupování z tvaru, řad, dvojřad, trojřad, v místnosti, v sále (reakce na jméno) | 21.-22. hod. |
| Vyhlašování rozkazu (denní rozkaz, nařízení ředitele, odměna atd.) | 23.-24. hod. |
| Modelové situace: zdravení | 25.-26. hod. |
| Modelové situace: rozlišování hodností a funkčního zařazení, nadřízenost a podřízenost | 27.-28. hod. |
| Zároveň pod jednotným velením, základní principy | 29.-30. hod. |

2. Služební příprava

Celková hodinová dotace

58 hodin

Rozvržení učiva v jednotlivých soustředěních předmětu

Výkon strážní, dozorčí a eskortní služby

52 hodin

Služební poměr (I. soustředění)

6 hodin

| I. soustředění | 22 hodin |
|---|-----------------|
| Úvod do předmětu SL, zákon č. 555/1992 Sb. ve znění pozdějších předpis (úkoly organizace a řízení VS, povinnosti a oprávnění příslušníka) | 1.-4. hod. |
| Výkon eskortní služby podle NGR č.11/2006 (eskorta a její složení, druhy eskort, organizace a režim při eskortách, nařizování eskort a související administrativa, postup při nakládání s osobními věcmi eskortovaných, úkoly VE před provedením eskorty, při vzniku mimořádné události - velká dopravní nehoda) | 5.-8. hod. |
| Výkon strážní služby podle NGR č. 11/2006 (strážní stanoviště – druhy, všeobecné povinnosti strážného) (povinnosti strážného: na strážní věži, při doprovodu vozidel a osob, strážní a zásahové hlídky, střežení v civilním zdravotním zařízení, rozdělení a střídání strážních a eskortních směn, nabíjení a vybíjení zbraní, nedotknutelnost strážného, právo nadřízeného odebrat zbraň, kontrola výkonu strážní a eskortní služby) | 9.-12. hod. |
| Výkon služby justiční stráže Povinnosti a oprávnění příslušníků JS dle zákona č. 555/1992 Sb., (strážní stanoviště, příprava do služby a rozdělení, strážní dokumentace justiční stráže, zajištění soudního jednání mimo budovu soudu, zjišťování totožnosti osob v objektech MS, prohlídka zavazadel, zákrok proti osobě. NGR č. 11/2006, IMS č.j. 500/2002, 2000-SOBŘ, Metodika MS č.j. 249/2000-SOBŘ, IMS č.j. 90/2004 SM Pokyn č. 4 a 5 bezpečnostního ředitele MS a Pokyn GŘ VS ČR, kterým se vydávají zásady postupu příslušníků JS v případě přijetí telefonátu o uložení, doručení nebo nalezení výbušniny, chemických nebo jiných látek a podezřelých předmětů) | 15.-16. hod. |
| Provedení bezpečnosti a prohlídky (účel prohlídek, druhy prohlídek: generální, dílčí, technické, speciální, osobní: preventivní, důkladné, prohlídky těla, věcí, postup při provádění prohlídek) | 17.-18. hod. |
| Použití donucovacích prostředků včetně provádění preventivních osobních prohlídek Nácvik poutání: v kleče - ve stoje - v leže - nebezpečné osoby Záznam o použití donucovacích prostředků Nácvik otevírání cel, zásady bezpečnosti | 19.-22. hod. |

| | |
|--|-----------------|
| II. soustředění | 18 hodin |
| Opakování, ověření znalostí, diskuze a poznatky z praktické přípravy Zákon č. 555/1992 Sb, Výkon eskortní služby podle NGR č. 11/2006 (viz hod. 9.-12. - opakování) Filmy: „Útěk“, „Operační středisko, výdej zbraní, kontrola osob a vozidel“ | 23.-26. hod. |
| Vstup do střežených objektů Vězeňské služby Povinnosti strážného u hlavního vchodu do věznice a objektů střežených vězeňskou a justiční stráží | 27.-32. hod. |
| Prověry bezpečnosti a prohlídky, použití donucovacích prostředků (viz hod. 19.-22. - opakování) Praktický nácvik za využití ručního detektoru kovů | 33.-36. hod. |
| Náležitosti, úprava a zpracování administrativního úkonu „Úředního záznamu“ „ Záznamu o použití donucovacího prostředku “ Praktické vyplňování dokumentace, sepisování služebních záznamů | 37.-40. hod. |
| III. soustředění | 12 hodin |
| Opakování, ověření znalostí, diskuse a poznatky z praktické přípravy | 41.-42. hod. |
| Mimořádné události ve Vězeňské službě ČR Hlásná služba Aktuální normy upravující výkon strážní a eskortní služby a justiční stráže | 43.-44. hod. |
| Zákroky pod jednotným velením – praktický nácvik Využití školních filmů k danému tématu, jako např.: „Součinnostní cvičení“ „Leopoldov“, „Zákroky ve věznicích“ | 45.-46. hod. |
| Souhrnné opakování - uzavření klasifikace | 47. -50. hod. |
| Diskuse - příprava na závěrečné zkoušky | 51.-52. hod. |

3. Výkon trestu odnětí svobody

Celková hodinová dotace

34 hodin

| | |
|--|-----------------|
| I. soustředění | 14 hodin |
| Úvod do penologie, pedagogicko-psychologické aspekty VTOS | 1.-2. hod. |
| Typologie odsouzených podle Čepeláka, základní principy EVP | |
| Historické mezníky trestní politiky a vývoj vězeňství v českých zemích | 3.-4. hod. |
| Právní úprava VTOS, účel trestu a základní zásady VTOS, příjem do VTOS | 5.-6. hod. |
| Komplexní zpráva o odsouzeném, programy zacházení, vnitřní diferenciaci odsouzených, základní dokumentace o odsouzených, vnitřní řád věznice | 7.-8. hod. |
| Základní sociální práva odsouzených (stravování, ubytování, odívání, lékařská péče) | 9.-10. hod. |
| Korespondence odsouzených, balíčky a jejich kontrola, návštěvy u odsouzených a jejich zajišťování, základní povinnosti odsouzených | 11.-12. hod. |
| Ochrana práv odsouzených, omezení a zbavení některých ústavních práv a svobod během VTOS, základní povinnosti dozorce II. třídy v ubytovně odsouzených | 13.-14. hod. |
| II. soustředění | 12 hodin |
| Kázeňské řízení, kázeňská pravomoc, systém kázeňských odměn a trestů | 15.-16. hod. |
| Režim uzavřeného oddělení, povinnosti dozorce 2. třídy na uzavřeném oddělení | 17.-18. hod. |
| Postup při zpracování záznamu o kázeňském přestupku, návrh na udělení kázeňské odměny | 19.-20. hod. |
| Zaměstnávání a vzdělávání odsouzených, typy pracovišť, odměňování odsouzených, možnosti vzdělávání odsouzených v průběhu VTOS | 21.-22. hod. |
| Povinnosti dozorce 2. třídy na vnějším střeženém i nestřeženém pracovišti | 23.-24. hod. |
| Důvody přerušování VTOS a jeho zajišťování | 25.-26. hod. |
| III. soustředění | 8 hodin |
| VTOS u specifických skupin odsouzených (ženy, mladiství, výkon doživotního trestu) | 27.-28. hod. |

| | |
|--|--------------|
| Zajišťování vnitřní bezpečnosti ve věznici s dohledem, dozorem, ostrahou a zvýšenou ostrahou | 29.-30. hod. |
| Ukončení VTOS, důvody propuštění, podmíněné propuštění, postup při propuštění, úkoly výstupního oddělení | 31.-32. hod. |
| Souhrnné opakování a klasifikace | 33.-34. hod. |

4. Výkon vazby

Celková hodinová dotace

20 hodin

| | |
|--|----------------|
| I. soustředění | 8 hodin |
| Uvedení do předmětu VV - právní úprava, trestní řízení, trestní stíhání, účel výkonu vazby, důvody vazby | 1.-2. hod. |
| Realizace výkonu vazby, zásady výkonu vazby, vnitřní řád, přijímání a propouštění obviněných | 3.-4. hod. |
| Realizace výkonu vazby, umístování obviněných, základní vybavení cel, výkon vazby se zmírněným režimem, zacházení s obviněnými | 5.-6. hod. |
| Vyřizování kázeňských trestů, kázeňské přestupky, ukládání a výkon kázeňských trestů, řízení o kázeňských přestupcích. Spolupůsobení při výkonu vazby, dozor a kontrola nad výkonem vazby. Úloha VOVV, VOVV a VT, VD, D2 při vyřizování kázeňských trestů | 7.-8. hod. |
| II. soustředění | 6 hodin |
| Práva a povinnosti obviněných, stravování, vystrojování, korespondence, užívání telefonu | 9.-10. hod. |
| Práva a povinnosti obviněných, návštěvy, nákupy, balíčky, uspokojování kulturních potřeb, péče o zdraví podíl D1, D2 a strážných předvaděčů na naplňování práv a dodržování povinností obviněných | 11.-12. hod. |
| Práva a povinnosti obviněných, ochrana práv obviněných, duchovní a sociální služby, povinnosti obviněných, zajišťování pořádku v místech výkonu vazby. Výkon vazby cizinců, Výkon vazby matek nezletilých dětí Podíl dozorců na výše uvedené činnostech | 13.-14. hod. |
| III. soustředění | 6 hodin |
| Povinnosti příslušníků VS ČR při zabezpečování výkonu vazby, všeobecné povinnosti příslušníků, povinnosti dozorce II. třídy oddělení výkonu vazby | 15.-16. hod. |
| Výkon vazby mladistvých obviněných, vyplňování Záznamu o kázeňském přestupku | 17.-18. hod. |
| Předcházení a včasné odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými, zpracování záznamu o zjištění fyzického násilí | 19.-20. hod. |

5. Speciální příprava
Celková hodinová dotace

46 hodin

Zdravotní příprava (4 hod. v I. soustředění)
Pyrotechnik – přednáška (2 hod. ve III. soustředění)

| | |
|--|-----------------|
| I. soustředění | 24 hodin |
| Úvod do předmětu, jeho náplň, základní terminologie, bezpečnost | 1.-2. hod. |
| Teorie střelby, střelivo, zbraně, technika střelby, míření, spouštění, Pi ČZ 82, Sa ČZ 61, rev S&W | 3.-8. hod. |
| Cvičení na simulátoru, základní manipulace, nabíjení a vybíjení, střelba na simulátoru | 9.-16. hod. |
| Praktická cvičení, krátké zbraně (Pi ČZ 82, rev. S&W) | 17.-20. hod. |
| Praktická cvičení, Sa ČZ 61 | 21.-24. hod. |
| II. soustředění | 12 hodin |
| Teorie střelby, Sa 58, brokovnice, signální pistole, kraken | 25.-28. hod. |
| Cvičení na simulátoru, základní manipulace, nabíjení a vybíjení, střelba na simulátoru | 29.-32. hod. |
| Praktická cvičení, Sa 58, brokovnice, signální pistole | 33.-36. hod. |
| III. soustředění | 4 hodiny |
| Komplexní opakování a klasifikace | 37.-38. hod. |
| Integrovaný záchranný systém, OM 10 | 39.-40. hod. |

6. Základy sebeobraný

Celková hodinová dotace

60 hodin

| | |
|--|------------------|
| I. soustředění | 18 hodin |
| Teorie sebeobraný | 1.-2. hod. |
| Techniky judo, pády, seoi nage, tomoi nage, o goši | 3.-8. hod. |
| Techniky karate dó, postoj, pohyb, gyaku cuki, oi cuki, mae geri, kin geri joko geri, age uke, soto ude uke, uči ude uke | 9.-14. hod. |
| Kondiční příprava | 15.-18. hod. |
| II. soustředění | 22. hodin |
| Donucovací techniky, páky na zápěstí, rameno a loket | 19.-24. hod. |
| Zvedání ze sedu a lehu, odvádění, znehybnění u svislé překážky (zdi), smrtelně zranitelná a bolestivá místa | 25.-28. hod. |
| Svedení na zem, znehybnění na zemi několika způsoby | 29.-32. hod. |
| Akce za ztížených podmínek (modelová cela), poutání | 33.-34. hod. |
| Kondiční příprava | 35.-38. hod. |
| Plavání | 39.-40. hod. |
| III. soustředění | 20 hodin |
| Obrana proti napadení držením za paže, vlasy, škrcením, natlačením na zeď | 41.-44. hod. |
| Obrana proti napadení obejmutím, kravatou, nelsonem | 45.-48. hod. |
| Obrana proti napadení úchopem za oděv (klopa, rukáv) | 49.-52. hod. |
| Obrana proti napadení se zbraní (bodná, střelná, náhodná) | 53.-54. hod. |
| Kondiční příprava | 55.-58. hod. |
| Relaxační techniky | 59.-60. hod. |

7. Modelové situace
Celková hodinová dotace

24 hodin

| | |
|---|----------------|
| I. soustředění | 8 hodin |
| Poutání | 1.-4. hod. |
| Vyvádění z cely | 5.-8. hod. |
| II. soustředění | 8 hodin |
| Činnost u soudu - předvádění | 9.-12. hod. |
| Preventivní prohlídky | 13.-16. hod. |
| III. soustředění | 8 hodin |
| Balíky – kontrola, výdej | 17.-20. hod. |
| Použití donucovacích prostředků a první pomoc | 21.-24. hod. |

Exkurze do Památníku vězeňství Praha-Pankrác

8 hodin

Humanitní předměty:

8. Právo

Celková hodinová dotace

46 hodin

| | |
|---|-----------------|
| I. soustředění | 16 hodin |
| Úvod do předmětu Právo | 1.-2. hod. |
| Základní právní pojmy | 3.-4. hod. |
| Základy Ústavního práva – Ústava ČR | 5.-6. hod. |
| Listina základních práv a svobod | 7.-8. hod. |
| Aplikace základních práv a svobod ve VV a VTOS | 9.-10. hod. |
| Základy Občanského práva | 11.-12. hod. |
| Základy Pracovního práva – srovnání pracovní a služební poměr | 13.-14. hod. |
| Úvod do Trestního práva hmotného | 15.-16. hod. |
| II. soustředění | 14 hodin |
| Základy trestní odpovědnosti | 17.-18. hod. |
| Okolnosti vylučující protiprávnost §§ 13,14,15 -TZ | 19.-20. hod. |
| Skutková podstata trestného činu | 21.-22. hod. |
| Vývojová stádia trestné činnosti | 23.-24. hod. |
| Tresty a ochranná opatření | 25.-26. hod. |
| Trestní zákon - zvláštní část (vybrané TČ s důrazem na souvislost s VS) | 27.-30. hod. |
| III. soustředění | 16 hodin |
| Opakování látky ze II. soustředění | 31.-32. hod. |
| Úvod do Trestního práva procesního | 33.-34. hod. |
| Subjekty trestního řízení | 35.-36. hod. |
| Základní zásady trestního řízení | 37.-38. hod. |
| Průběh trestního řízení | 39.-42. hod. |
| Základy organizace justice a státních zastupitelství | 43.-44. hod. |

| | |
|---------------------|--------------|
| Závěrečné opakování | 45.-46. hod. |
|---------------------|--------------|

9. Psychologie

Celková hodinová dotace

34 hodin

| | |
|--|------------------|
| I. soustředění | 14 hodin |
| Uvedení do předmětu psychologie Význam pro práci VS a JS | 1.-2. hod. |
| Vývoj osobnosti Vývojové zvláštnosti jednotlivých věkových kategorií | 3.-4. hod. |
| Osobnost Typologie osobnosti | 5.-6. hod. |
| Rysy osobnosti Sebehodnocení, sebepoznání a sebereflexe, Eysenck - dotazník | 7.-8. hod. |
| Socializace, poruchy socializace Adaptace, maladaptace | 9.-10. hod. |
| Jedinec a sociální skupina, skupinová dynamika Dav, role jedince v davu | 11.-12. hod. |
| Seminář k probraným tématům, klasifikace Zadání případných námětových úkolů | 13.-14. hod. |
| II. soustředění | 10 hodin |
| Vztahy mezi lidmi Komunikace, asertivita a komunikační bariéry | 15.-16. hod. |
| Efektivnost komunikace Komunikace s určitým druhem osobnosti, ženský faktor ve vězení | 17.-18. hod. |
| Náročné životní situace, konflikty a jejich řešení Rozdíly mezi mužskou a ženskou agesí | 19.-20. hod. |
| Důvody páčání trestné činnosti Patogenní činitelé vnitřní | 21.-22. hod. |
| Seminář k probraným tématům, klasifikace Zadání úkolů do samostudia | 23.-24. hod. |
| III. soustředění | 10. hodin |
| Patogenní činitelé vnější Typologie pachatele trestných činů | 25.-26. hod. |

| | |
|---|--------------|
| Psychické a sociální důsledky věznění | 27.-28. hod. |
| Závislosti Charakteristika závislosti a její důsledky | 29.-30. hod. |
| Organizovaný zločin Nové fenomény v oblasti organizovaného zločinu | 31.-32. hod. |
| Shrnutí učiva, závěrečná klasifikace Příprava k závěrečné zkoušce | 32.-34. hod. |

10. Pedagogika

Celková hodinová dotace

30 hodin

| | |
|--|-----------------|
| I. soustředění | 12 hodin |
| Uvedení do předmětu PG, motivace Rozbor situací z úvodní měsíční praxe | 1.-2. hod. |
| Obecná PG, její struktura, vztah s ostatním disciplínám Základní terminologie | 3.-4. hod. |
| Teorie výchovy, základní pedagogické principy Složky výchovy, prostředky a metody výchovy | 5.-6. hod. |
| Speciální pedagogika a její terminologie Problematika osob se specifickými vzdělávacími potřebami | 7.-8. hod. |
| Péče o osoby s psychopedickými poruchami Využití vlastních poznatků z praxe i z běžného života | 9.-10. hod. |
| Opakování učiva I. soustředění | 11.-12. hod. |
| II. soustředění | 12 hodin |
| Etopedie – její společenský význam, cíle a souvislosti s ostatními spec. ped. disciplínami | 13.-14. hod. |
| Pedagogická klasifikace poruch chování a jejich charakteristika | 15.-16. hod. |
| Převýchovný proces, prevence sociálně patologických jevů Význam prevence v etopedii | 17.-18. hod. |
| Komplexní péče o osoby s poruchami chování Ústavní, ochranná výchova a její realizace | 19.-22. hod. |

| | |
|---|--------------|
| Exkurze do etopedického zařízení /fakultativní/ | |
| Seminář k probraným tématům, klasifikace | 23.-24. hod. |

| | |
|--|----------------|
| III. soustředění | 6 hodin |
| Penitenciární pedagogika, cíle, úkoly, programy zacházení a jejich význam | 25.-26. hod. |
| Specifické skupiny klientů, postavení žen a mladistvých, komunikace s cizinci, specifika romského etnika ve VV a VT Uplatnění vlastních praktických zkušeností posluchačů | 27.-28. hod. |
| Závěrečné shrnutí učiva, doplnění a ukončení klasifikace Příprava k závěrečné zkoušce | 29.-30. hod. |

11. Profesní etika

Celková hodinová dotace

20 hodin

| | |
|---|-----------------|
| I. soustředění | 8 hodiny |
| Úvod do etiky, zdroje, motivace, základní pojmy | 1.-2. hod. |
| Deontologie v praxi, profesionalita | 3.-4. hod. |
| Etické kodexy a Kodex profesní etiky zaměstnance VS ČR | 5.-6. hod. |
| Environmentální výchova a její dopad do praxe příslušníka | 7.-8. hod. |
| II. soustředění | 6 hodin |
| Předsudky jako zdroj konfliktů (diskriminace, xenofobie) | 9.-10. hod. |
| Gender problematika | 11.-12. hod. |
| Komunikace na pracovišti, základy všeobecné kulturnosti | 13.-14. hod. |
| III. soustředění | 6 hodin |
| Lidská práva a EVP, aplikace LP ve VS | 15.-16. hod. |
| Mezinárodní organizace a LP, dodržování LP v současnosti | 17.-18. hod. |
| Evropská unie | 19.-20. hod. |

Ekologie (přednáška – III. soustředění)
Drogy (přednáška – Národní protidrogová centrála)

2 hodiny
2 hodiny

Učební pomůcky, didaktická technika:

Střelecký trenažér, cvičné zbraně, videokamera, TV a video, videokazety, zpětný projektor, PC a dataprojektor, ochranné pomůcky při sebeobraně a nácviku zákroků (přilby, štíty, donucovací prostředky aj.), zařízení ve cvičné cele, ruční detektor kovů.

Zpracovatelé projektu:

plk. ing. František Vlach

mjr. Mgr. Antonín Sůva

Mgr. Renata Hečková

Institut vzdělávání VS ČR

Služební zkoušky (příprava, průběh, vyhodnocení) 1. pololetí roku 2007

Příprava, průběh, obsah a vyhodnocení služební zkoušky

S nabytím účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, se změnily podmínky pro zařazení příslušníků do služebního poměru na dobu neurčitou. Služební poměr příslušníka má dvě etapy. První etapa je služební poměr na dobu určitou v rozsahu tří let. Do této etapy je zařazen

každý nově nastupující příslušník. Do služebního poměru na dobu určitou v trvání jednoho roku se zařazuje příslušník, který již byl ve služebním poměru příslušníka bezpečnostního sboru nebo vojáka z povolání a jenž trval alespoň tři roky. Účelem první etapy (služebního poměru na dobu určitou) je ověřit způsobilost příslušníka k výkonu služby.

Do druhé etapy, tj.: služební poměr na dobu neurčitou, se dostane příslušník na základě úspěšného složení služební zkoušky. Tato zkouška se vykonává před uplynutím doby určité a jejím účelem je ověřit teoretickou a praktickou způsobilost k výkonu služby.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (z. č. 361/2003 Sb.) v §12 upravuje základní náležitosti služební zkoušky. Způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, její průběh, hodnocení a ukončení stanovila vláda nařízením č. 506/2004.

Dle nařízení generálního ředitele č. 91/2006 o organizaci služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky je určeno, že služební zkoušky ve Vězeňské službě ČR organizačně zajišťuje a provádí Institut vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem.

Všichni příslušníci, kteří mají vykonat služební zkoušku, jsou povoláni rozhodnutím ředitele Institutu vzdělávání VS ČR. V den konání se soustředí v aule institutu, kde všechny příslušníky konající zkoušku přivítá ředitel institutu nebo jeho pověřený zástupce. Zde jsou studenti informováni o vlastním průběhu služební zkoušky a také jim je představena zkušební komise. Jmenovaná komise je tříčlenná a je složena z předsedy komise (ředitel organizační jednotky) a ze zkoušejících (učitel služebních předmětů z institutu a vedoucí oddělení vězeňské a justiční stráže z určené organizační jednotky).

Služební zkouška má písemnou, ústní a také praktickou část. Písemnou část zkoušky tvoří test, který obsahuje 24 otázek. Každá otázka má tři možné odpovědi, z nichž je správná pouze jedna. Příslušník musí odpovědět správně minimálně na tři čtvrtiny otázek (tj. 16 otázek musí mít správně). Doba na vypracování testu je 60 minut. Otázky v testu jsou rozděleny do osmi témat (příloha č. 1) dané nařízením vlády č. 506/2004.

Jsou to:

1. **Ústavní pořádek České republiky** (*Ústava, Základní listina práv a svobod*)
2. **Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů** (z. č. 361/2003 Sb.)
3. **Integrovaný záchranný systém a krizové řízení** (z. č. 293/2000 Sb., z. č. 240/2000 Sb.)
4. **Trestně právní a správní odpovědnost** (z. č. 140/1961 Sb., z. č. 141/1961 Sb., z. č. 200/1990 Sb.)
5. **Ochrana utajovaných skutečností** (z. č. 148/1998 Sb., z. č. 412/2005 Sb.)
6. **Ochrana osobních údajů** (z. č. 101/2000 Sb.)
7. **Základní znalosti o Evropské unii**
8. **Základní znalosti zásad první pomoci**

V závorce je uvedena pouze základní studijní literatura k danému tématu

Po absolvování testu se koná ústní část, kde se prověřují znalosti příslušníka ze služebních předpisů upravujících činnosti příslušníka na místě služebního zařazení v bezpečnostním sboru. V této části si každý příslušník vytáhne tři otázky ze 30 stanovených souborů. První otázka je zaměřena na znalosti ze zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci ČR, NGR č. 43/2006 o hlášení mimořádných událostí ve VS ČR, NGR č. 23/2005 ve znění NGR č. 29/2006, kterým se upravují pravidla vystupování a pořadová příprava ve VS ČR. Hlavní důraz je kladen na základní povinnosti a oprávnění příslušníků a povinnosti dodržování hlásné služby. Druhá otázka je podle funkčního zařazení příslušníků v dané organizační jednotce. Rozlišuje se: dozorce, strážný a strážný justiční strážce.

- U dozorce je kladen důraz na znalosti základních norem z výkonu dozorčí služby, jako je zákon o výkonu trestu odnětí svobody (zákon č. 169/1999 Sb.), řád výkonu trestu odnětí svobody (vyhláška č. 345/1999 Sb.), zákon o výkonu vazby (zákon č. 293/1993 Sb.) a řád výkonu vazby (vyhláška MS č.109/1994), NGR č. 82/2006 o předcházení a odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými, NGR č. 26/2006 (ve znění NGR č. 60/2006, NGR č. 79/2006), kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, a NGR č. 44/2006, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování výkonu vazby.
- U strážného je kladen důraz především na povinnosti strážných na jednotlivých strážných stanovištích podle NGR č. 11/2006 a dále na povinnosti velitelů eskort a členů eskort při zajišťování těchto činností vyplývajících z výše uvedeného nařízení generálního ředitele a ML Ř OVaJS č. 35/2006, kterým se upravuje postup při dopravní nehodě služebního vozidla eskortujícího vězněné osoby.
- U strážných justiční strážce je kladen důraz na povinnosti vyplývající ze zákona č. 555/1992 Sb., NGR č. 11/2006 a IMS č.j.: 500/2002, o zásadách zabezpečení justičních objektů, Občanský soudní řád č. 99/1963 Sb. a dále metodický list MS č.j.: 249/2000-SOBŘ, upravující postup při kontrole osob vstupujících do budov soudů a státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti ČR.

U všech zákonů, předpisů, nařízení se vždy chápe dané platné znění v době konání služební zkoušky. Pokud některá zde vyjmenovaná nařízení budou nahrazena jinými, platí vždy ve znění pozdějších předpisů.

Poslední vylosovaná otázka u všech příslušníků, bez rozdílu funkčního zařazení, je praktickou částí služební zkoušky. Skládá se především z manipulace se všemi zbraněmi

používanými ve Vězeňské službě ČR (nabití, vybití, rozložení, složení), z praktického použití donucovacích prostředků na figurantovi, z provádění preventivních prohlídek, kontroly balíků a znalosti zásad první pomoci.

Doba přípravy na ústní část zkoušky je maximálně 30 minut. Doba ústního zkoušení je také maximálně 30 minut. Po ukončení ústní části zkoušky následuje druhá část praktické zkoušky. V této části praktické zkoušky se ověřuje fyzická zdatnost příslušníka (dřepy, kliky, lehy – sedy, běh).

Každá část zkoušky se hodnotí samostatně, a to slovy „vyhověl či nevyhověl“. Příslušník vykonávající zkoušku je seznámen v den konání zkoušky předsedou komise s hodnocením zkoušky. Pokud některý příslušník nevyhoví v některé části zkoušky, má možnost zkoušku opakovat. Opakuje se pouze ta část, kde nevyhověl, nikoliv celá služební zkouška. Příslušník, který ukončí zkoušku s celkovým hodnocením „vyhověl“, dostane od předsedy komise písemné osvědčení o úspěšném vykonání služební zkoušky.

Vyhodnocení služebních zkoušek

Jak již bylo uvedeno výše, Institut vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem organizačně zajišťuje a realizuje služební zkoušky. Služební zkoušky se zde vykonávají od 1.1. 2007. Do konce června 2007 vykonalo v institutu služební zkoušku celkem 277 příslušníků. Zatím všichni, kteří se dostavili k vykonání služební zkoušky, vyhověli požadavkům této zkoušky. To ale neznamená, že by se neobjevily žádné nedostatky. Výčet těch nečastějších nedostatků, které by se neměly objevovat u žádného příslušníka Vězeňské služby ČR, jsou níže uvedené v textu.

Nedostatky

V prvních měsících realizace služebních zkoušek se projevovaly u příslušníků nedostatky ve znalostech předpisů a nařízení, které byly novelizovány nebo nesouvisely s jejich služebním místem. Příslušníci prokazovali pouze znalosti získané na místě služebního zařazení, na kterém byli v době skládání služebních zkoušek. Někteří se domnívali, že se jedná pouze o formální akt. Když došlo k prvnímu vyhodnocení zkoušek, ředitelé a lektoři-instruktoři pro celoživotní vzdělávání, kteří byli přítomni, se začali postupně zabývat připraveností těchto příslušníků ke zkoušce. Můžeme potvrdit, že se již projevilo zlepšení jak v teoretické, tak v praktické přípravě. Vedení institutu si je vědomo, že se jedná o novou formu prověřování vědomostí a služebních dovedností, která tu zatím nebyla, ale i tak je nezbytné, aby příslušník VS ČR byl připraven řešit každou situaci, a to bez ohledu na své funkční zařazení.

K přetrvávajícím nedostatkům lze zařadit následující:

- Chybí znalost obecně platných právních předpisů, které upravují výkon služby v daném bezpečnostním sboru. Drtivá většina příslušníků dokáže u služební zkoušky reagovat pouze na otázky týkající se jejich výkonu služby na daném služebním místě, nikoliv v celém kontextu jejich činnosti. (Např.: Kdy příslušník není povinen zakročit či kdy může požádat kohokoliv o pomoc, viz zákon č. 555/1992 Sb.). Projevují se také vážné nedostatky v komunikaci příslušníků. Nedokážou rozlišit komunikaci s vězněnou osobou (např.: příkaz příslušníka k vězněné osobě zní - mohl byste prosím) a komunikaci s osobou vcházející do střeženého objektu (např.: vulgární slova, agresivní jednání).
- U dozorců se objevuje nejčastěji problém s dozorčí službou, která je rozdílná ve výkonu trestu odnětí svobody a výkonu vazby. Dozorci, kteří vykonávají službu na oddělení výkonu vazby, neznají problematiku výkonu služby na oddělení výkonu trestu odnětí svobody a naopak.
- U strážných se nejčastěji objevuje problém neznalosti jiných strážných stanovišť, než na která jsou zařazení (např.: strážný u hlavního vchodu do střeženého objektu).
- U strážných justiční stráže se objevují neznalosti dalších předpisů souvisejících s výkonem jejich služby, znalosti těchto příslušníků se zužují pouze na zákon č. 555/1992 Sb., a NGR č. 11/2006.
- V praktické části je to použití donucovacích prostředků (poutání), nedodržování bezpečnostních zásad při poutání, špatné přikládání donucovacích prostředků, nevhodná komunikace s figurantem při poutání a nedodržování bezpečnostních zásad. Nejčastěji jsou tyto nedostatky patrné především u příslušníků justiční stráže. Také rovněž manipulace se zbraněmi používanými ve Vězeňské službě ČR je u některých na velmi špatné úrovni. Jedná se především o zbraně, se kterými příslušníci během své služby nepřicházejí často do styku (brokovnice, signální pistole), ačkoliv se od každého příslušníka vyžaduje dovednost ovládnutí

těchto zbraní. Někteří příslušníci přiznávají, že tyto zbraně měli naposledy v ruce před třemi roky, když byli povoláni do Základní odborné přípravy – A.

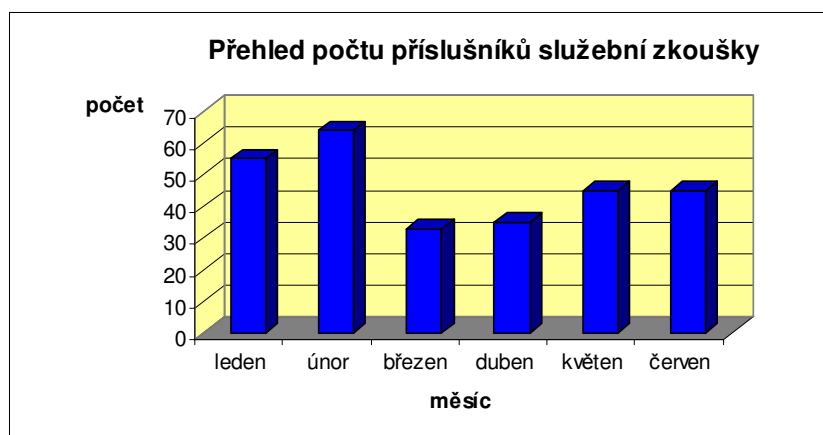
- Služební zkouška je také slavnostním aktem, který si zasluhuje náležitou vážnost a s tím spojenou řádnou upravenost a ustrojenost příslušníků. Vyskytují se bohužel i takové nedostatky, kdy příslušník přijede v takové výstroji, v jaké koná službu (např.: znečištěná nebo poškozená obuv, pomačkané či znečištěné kalhoty a košile) a neúplná výstroj (opasek), nebo mají opasky ověšeny klíči, řetězy, přívěsky apod.

Je zapotřebí, aby se lektor-instruktor pro celoživotní vzdělávání v jednotlivých organizačních jednotkách nezabýval pouze příslušníky, kteří jsou zařazeni do Základní odborné přípravy – A, ale také příslušníky, kteří jsou zařazeni do služebního poměru na dobu určitou a mají vykonat služební zkoušku. Měli by prověřit jejich teoretické znalosti z předpisů a nařízení a také jejich praktické dovednosti z použití donucovacích prostředků a manipulace se zbraní (trénovat praktický nácvik). Někteří lektori-instruktoři pro celoživotní vzdělávání aktivně přihlížejí u těchto zkoušek a dokážou velmi dobře připravit příslušníky. V některých věznicích a vazebních věznicích však tato spolupráce nefunguje a mnohdy ani lektor-instruktor neví, co se od příslušníka u služební zkoušky bude požadovat. Služební zkoušky se mohou zúčastnit a sledovat jejich průběh. Mají možnost nahlédnout do písemných testů a možnost sledovat průběh ústních služebních zkoušek.

Každý funkcionář, který vysílá příslušníka na služební zkoušku, by měl mít přehled o kvalitě jeho připravenosti nejen z hlediska obsahového, ale i z hlediska formální upravenosti.

Služební zkoušky se tak stávají vizitkou kvalitní profesionálně prováděné teoretické, ale i praktické přípravy, které probíhají ve spolupráci institutu s jednotlivými organizačními jednotkami VS. Proto je naším společným úkolem i nadále úzce spolupracovat nejen v oblasti přípravy nových příslušníků, ale i v přípravě adeptů služební zkoušky.

| Přehled počtu příslušníků služební zkoušky | | | | | | | |
|---|-------|------|--------|-------|--------|--------|--------|
| měsíc | leden | únor | březen | duben | květen | červen | celkem |
| počet | 55 | 64 | 33 | 35 | 45 | 45 | 277 |



Služební zkoušky

Vyhodnocení 2. pololetí roku 2007

Vyhodnocení služební zkoušky v druhém pololetí roku 2007

Ve druhém pololetí roku 2007 se konaly služební zkoušky dle plánu daným Institutem vzdělávání VS ČR. Ve zprávě za první pololetí roku 2007 bylo konstatováno několik nedostatků v přípravě příslušníků na služební zkoušku. Většina těchto nedostatků byla již odstraněna. Lze konstatovat, že lektori – instruktoři pro celoživotní vzdělávání v organizačních jednotkách dbají zvýšené pozornosti těmto příslušníkům, kteří se připravují na složení služební zkoušky. Zlepšila se znalost předpisů a nařízení souvisejících s výkonem služby, zlepšila se znalost všeobecných znalostí vyžadovaných v písemném testu. Můžeme potvrdit, že se již projevilo zlepšení jak v teoretické, tak v praktické přípravě. Samozřejmě, že je stále co trénovat a doplňovat, ale už teď všichni příslušníci, kteří se připravují na složení služební zkoušky, vědí, že se zkouška není formálním aktem, ale naopak velmi přísně posuzuje znalosti a služebních dovedností pro výkon služby u ozbrojeného sboru.

Služební zkoušku v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem za rok 2007 vykonalo celkem 459 příslušníků, z toho dva příslušníci neuspěli na poprvé při ústní zkoušce.

Na závěr lze konstatovat, že služební zkoušky mají takovou formu a obsah, která je vyžadována zákonem. Znalosti, vědomosti a dovednosti příslušníků skládající služební zkoušku, jsou na požadované úrovni vyžadované od příslušníka ozbrojeného sboru.