UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Institut mezioborových studií Brno

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Brno 2009 **Bc. Jan Šula**

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
Fakulta humanitních studií
Institut mezioborových studií Brno

Role pracovníka v pomoci a jeho sociální kompetence ve věžeňských zařízeních

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Antonín Olejníček

Vypracoval:
Bc. Jan Šula

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Role pracovníka v pomoci a jeho sociální kompetence ve vězeňských zařízeních“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 9.3.2009 Bc. Jan Šula

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Olejníčkovi za užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování této diplomové práce.

Také bych chtěl poděkovat doc. PhDr. Vízdalovi, CSc. za dodání motivace ke studiu a k vypracování této práce.

Nakonec děkuji rodině a spolupracovníkům za jejich pomoc, které si nesmírně vážím.

Brno 9.3.2009 Bc. Jan Šula

Osnova

Úvod

1. Charakteristika zkoumaných profesí

1.1. Struktura odborných profesí a uniformovaných příslušníků oddělení výkonu trestu ve věznici Ostrov

1.2. Pracovní náplň zkoumaných profesí

1.3. Obecné zásady zvyšování kompetencí

1.4. Problematika pomáhajících profesí

2. Koncepce celoživotního zvyšování úrovně odbornosti a kompetencí zaměstnanců ve vězeňství

2.1. Nezbytnost nové koncepce celoživotního vzdělávání

2.2. Požadavky na individuální rozvoj zaměstnanců VS ČR po roce 1989

2.3. Organizace a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance Vězeňské služby České republiky

2.4. Zahraniční zkušenosti

3. Průběh šetření

3.1. Stanovení výzkumného problému

3.2. Popis zkoumaného vzorku a sběr údajů

3.3. Analýza empirických dat a jejich interpretace

3.4. Komentář k výsledku šetření

4. Fakta o zvyšování kvalifikovanosti ve VS ČR

4.1. Institut vzdělávání VS ČR

4.2. Zákonné podmínky pro rozvoj osobnosti

4.3. Návrh řešení

Závěr

Resumé

Anotace

Seznam použité literatury

Seznam příloh

Úvod:

Chápeme-li ze širšího hlediska pedagogiku jako předmět výchovy a vzdělávání, včetně organizovaných forem a druhů výchovy dospělých, je tedy také sociální pedagogika nezbytnou součástí profesního vzdělávání a sebevzdělávání, aby personál byl připraven nejen chápat výchovné i vzdělávací procesy, ale také tyto přímo ovlivňovat. Posláním pedagogiky, jako vědního oboru, je zkoumání zákonitostí vývoje člověka a to ve všech obdobích jeho života, včetně života pracovního. Výchova a vzdělávání musí být chápáno jako celoživotní proces, kterému je nezbytné věnovat stálou pozornost. Pedagogika nám dává pohled do minulosti, formuje současnost a také ukazuje cestu do budoucnosti. Jinak řečeno pedagogika tak zkoumá společenskou a historickou úlohu výchovy a vzdělávání s cílem najít ten správný směr, kterým se má společnost ubírat.

Do samotného předmětu výchovy a vzdělávání však nezbytně patří ten, jenž je vychováván a vzděláván a duálně také ten, který vychovává a vzdělává. Tedy z pohledu vězeňské služby je žákem odsouzený a učitelem odborně připravený pracovník, zvláště v přímém výkonu práce, výkonu cíleného zacházení jako vzdělávacího procesu. Samozřejmě nelze opominout vstup dalších činitelů mimo prostředí věznic, které náš výchovně vzdělávací proces významně ovlivňují – rodina, sociální prostředí, systém atd. a to buď přímo, nebo nepřímo. Posláním pedagogiky je tyto činitele určit, popsat jejich role. Dále zmapovat a klasifikovat vstupující pedagogické jevy do procesu vzdělávání a výchovy ve věznici. Jejich „zhmotněním“ lze pak následně tyto posuzovat, srovnávat, vyhodnocovat a také zobecňovat. To je cesta k poznání specifických pedagogických kategorií ve vězeňském prostředí, které nám umožňují pochopit složitost pedagogických jevů v zátěžovém prostředí. Je-li naše pedagogické úsilí správné, jsme schopni také správně uplatňovat veškeré pedagogické zákonitosti a tak následně úspěšně strukturovat pedagogický systém.

Zvláštní roli pak má v našem systému sociální pedagogika, která je hraniční disciplínou mezi pedagogikou a sociologií. Ta je směřována ke zkoumání podmíněností výchovy a sebevýchovy prostředím a výchovnými procesy ve společenském prostředí. Ta nám dává odpověď na problematiku výchovy, zvláště rodinné, zkoumá procesy utváření kolektivů a jejich sociálních vazeb, včetně procesů, které v nich probíhají. Sociální pedagogika reaguje na celé spektrum problematiky vztahu společnosti a výchovně vzdělávací soustavy.

Při zpracovávání diplomové práce jsem se jen utvrdil v přesvědčení, že právě ve vězeňství je nezbytně nutné se věnovat nejen odsouzeným, ale také personálu, který je denně pod tlakem zátěžového prostředí. Sociální pedagogika nám dává také možnou cestou k tomu, aby u personálu byla aktivována motivace hlavně výchovných pracovníků v různých směrech – udržení optimálních vztahů na pracovišti, rozvoj týmové práce, předcházení a řešení konfliktních situací, dle možností i motivace pro individuální a kolektivní práci s odsouzenými, uplatňování zásad zdravého způsobu života a duševní hygieny. Vzdělávání a sebevzdělávání je nutnou součástí naší práce a musí být také pravidelnou součástí profesního růstu a přípravy, začleněno do stávajícího pracovního procesu. Jak již bylo vysloveno, jde z mého pohledu řídícího pracovníka v oddělení výkonu trestu o personál v přímém kontaktu s odsouzenými. Dát těmto příležitost k získávání zkušeností, k možnosti dále na sobě profesně pracovat, rozvíjet své schopnosti a dovednosti, učit se a cíleně pracovat s druhými. Chápu to jako stálý proces, že nelze obstát jen s vědomostmi a znalostmi, získanými v minulosti, že všem musí být vlastní potřeba zvyšování kompetencí a rozvíjení celoživotního vzdělávání. Tato potřeba tvoří plynulou, na sebe navazující koncepci osobního růstu v penitenciární praxi.

Zmínil jsem se, že ve vězeňské službě se setkáme s poměrně zvláštní podskupinou pracovníků, kterou tvoří ti, kteří pracují přímo s odsouzenými ve výkonu trestu (ve výkonu vazby). Jsou to na jedné straně také přímo uniformovaní příslušníci - dozorci. Na druhé straně tu jsou „pomáhající“ profese jako vychovatelé, sociální pracovníci, terapeuti, speciální pedagogové, pedagogové volného času a psychologové. Jejich posláním je právě každodenní práce s odsouzeným, ať už individuální nebo skupinová. Práci v přímém výkonu s odsouzenými považuji za velice zodpovědnou, náročnou. Právě na tuto cílovou skupinu je kladen značný důraz na to, aby byl nejen náležitě erudovaný, ale aby své postupně nabyté znalosti a zkušenosti uměl i náležitě využít v praxi, aby byl schopen empatie a jeho sociální cítění bylo na úrovni, která je pro tato pracovní místa požadována. Takováto činnost se bez procesu vzdělávání, celoživotního vzdělávání a sebevzdělávání jen těžko obejde.

Velkou část svého života prožívá člověk ve společnosti ostatních lidí. Pracujeme v zátěžovém sociálním prostředí, které má na člověka, jeho utváření a vývoj zásadní vliv. Pak především míra uspokojení potřeb členů pracovního týmu se odráží v subjektivním hodnocení skupiny. Tato subjektivní hodnocení považuji následně důležité i pro výchovnou i vzdělávací práci. Práci s odsouzenými i celý pracovní proces

ovlivňují konstruktivní i destruktivní projevy členů pracovní skupiny, které vyplývají z jejich pozic a rolí, dále projevování různých druhů reakcí, emocí a tendencí, charakteristické názory, postoje a styly chování. Patří sem i procesy, které působí na skupinu z jejího sociálního okolí – procesy vnitřní, které jsou utvářeny interakčními procesy vztahů uvnitř skupiny a také procesy vnější, danou vztahem skupiny a sociálního okolí. Jednotlivé elementy vztahů jsou navzájem spjaty a působí v neustálé interakci. Nelze tedy opomenout proces výchovy a vzdělávání, který v kruhu výchova a vzdělávání odsouzeného pracovníkem – vzdělávání a sebevzdělávání pracovníka - výchova a vzdělávání odsouzeného pracovníkem, ovlivňuje celý pracovní proces.

Tím také ovlivňuje v další rovině vliv role pracovníka v pomoci, rozšíření jeho sociálních kompetencí a zároveň nesmí narušit kvalitu vztahů pracovníka v pomáhající profesi vůči odsouzenému - klientovi, tedy převedeno – vychovatele, vychovatele terapeuta, psychologa, sociálního referenta, speciálního pedagoga a dozorce vůči odsouzeným. Zde příležitost k udržení kvalit pracovníka, které vytvářejí atmosféru vztahu, atmosféru přijetí nebo nepřijetí, posílení nebo naopak zeslabení pozice pracovníka a pozice klienta. Jak někdy v civilu, tak zejména ve věznici, nelze zcela úspěšně zvládat tlak ze strany právě klientů. V tomto tristním, obsahově nepodnětném prostředí má právě klient ideální podmínky pro své projevy. Značná únava z pracovního stereotypu ovlivňuje personál, každý máme jinak nastavenu hranici frustrační tolerance a postupné psychické opotřebení je pochopitelné. Nekontrolovaná vazba pracovník - klient může proniknout na povrch u každého z našich spolupracovníků a je nutné s tímto pracovat. Nemůžeme vytěsňovat negativní materiál, i když tím vyvoláme ve skupině odpor. Je nutné pracovat na osobnostních dispozicích pracovníků v přímém výkonu s odsouzenými ve věznicích, je to o kvalitním vzdělávání a také důsledné mentální psychohygieně – tedy sebevzdělávání. Vracím se k základní myšlence své práce, že ani život ve věznici nemůže stát stranou od života civilního. Nemůže zůstat stranou, nutná – nepostradatelná je důsledná a systematická péče o pracovníka.

Nelze opomenout akceptování faktu, že ve vězeňské službě nelze přímo hovořit o „pomáhajících profesích“, protože u pracovníků v přímém výkonu práce s odsouzenými jde o jiný vztah mezi pracovníkem a klientem než je vztah v terapeutické nebo sociální práci. U této kategorie týmových pracovníků právě poznání role a sociálních kompetencí rozvíjením kvalifikačních předpokladů a požadavků, může přinést pochopení procesů probíhajících v našich specifických vztazích, pochopení

důležitosti vlastního postavení, pochopení účelnosti cíleného a specializovaného zacházení s odsouzenými.

Vězeňská služba se snaží zkvalitňovat práci s personálem. Nejde jen o oblast sociální pedagogiky. Do prostředí věznic vstupují také další činitele ovlivňující nejen vzdělávací proces. A jen okrajově, v kontextu „pomáhajících profesí“ se zmiňuji, že například je to supervize, která se také ve vězeňské službě stává důležitou pomáhající, sociální, výcvikovou - vzdělávací aktivitou. Tento výraz, který se dá přeložit jako dohled, označuje v posunutém smyslu činnost, kdy lektor – supervizor, pomáhá řešit supervidovanému konkrétní problémové situace, které vznikají při práci s klienty. Nejen společnost, ale také vězeňství je ovlivňováno pracovními procesy práce s klientem, které vyžadují určitou péči. Zátěžová práce s odsouzenými vyžaduje určitý náhled, který může přispět k řešení problémů psychického či sociálního selhávání a vede ke zkvalitnění výsledků individuální i skupinové práce v podmínkách výkonu trestu odnětí svobody. Supervize je pak jakousi protiváhou klasického přístupu k lidským zdrojům, který je ve vězeňské službě charakterizován spíše direktivním vedením, strukturovanou kontrolou a vedení k plnění pracovník úkolů spíše formou příkazů a nařízení. Direktivní a autoritativní řídící metody však kladou zvýšené nároky na zvládání emočních mechanismů u osobnosti, jsou-li tyto v supervizní péči, pak jsou také vytvářeny podmínky pro interpersonální učení a zvládání mechanismů racionálních.

Při zpracování závěrečné práce jsem si uvědomil, jak nesmírně důležitá je každodenní a systematická péče o personál. Jako prioritní, ve smyslu diplomové práce, považuji zabezpečení vysoce profesionálního ošetření právě personálu v přímém výkonu. Oficiálně je prezentována péče o pracovníky ve vězeňství v oblasti jejich profesního růstu, je vytvořen velmi kvalitní systém vzdělávání a zvyšování kvalifikace. V samotném koncovém článku již tak ideální stav není, zde však selhává vlastní individuální nastavení pracovníků. Vnímám propracovanost struktury se snahou systematicky rozšiřovat a prohlubovat teoretické znalosti a praktické dovednosti v oboru. K tomu jsou plně využívány nejen možnosti dané zaměstnavatelem v oblasti vzdělávání pracovníků, ale také možnosti, které dávají organizace zabývající se vzděláváním lidí. Organizací je naplňován požadavek vzdělávání, jenž je pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivého pracovníka, permanentní zvyšování jeho vzdělanosti a morální úrovně. Struktura zvyšování profesních kvalit je propracována.

Vize vzdělaného odborníka – pracovníka Vězeňské služby ČR musí být přirozeně spojena s požadavkem věnovat maximální pozornosti o jeho péči. Nároky prostředí, nadměrná zátěž, značně opotřebovává zaměstnance ve výkonu, je tedy nutné činit veškeré kroky, aby byl chráněn i se sám dovedl bránit. Cílem diplomové práce je dát ucelený obraz toho, jak lze systémově naplnit pracovní potřeby zaměstnanců a zhodnotit potřebnost kvalitní péče o personál, zvláště v oblasti vzdělávání a sebevzdělávání.

V současné době nemůže v rozvíjející se společnosti žádný činorodý člověk obstát jen s vědomostmi a znalostmi, získanými v minulosti jen určitým stupněm všeobecného vzdělání. Nárokem doby se stává požadavek zvyšování kompetencí a rozvíjení celoživotního vzdělávání, které musí u zaměstnanců tvořit plynulou, na sebe navazující koncepci. Vězeňská služba by rozhodně v této oblasti neměla zůstávat pozadu a měla by se prostřednictvím svých zaměstnanců stát jakýmsi stabilním pilířem pro potřeby společnosti a odrazem její vzdělanosti a schopnosti se zabezpečit proti negativním vlivům. V souladu s těmito idejemi by měli všichni zaměstnanci Vězeňské služby vystupovat při plnění svých pracovních a služebních úkolů a občan, který se v rámci plnění těchto úkolů ocitne v její „péči“, by se rozhodně neměl cítit ustrkován nebo degradován jinak, než stanoví zákony a vyhlášky.

Lze tedy předpokládat, že skutečným reprezentantem Vězeňské služby bude odborně vzdělaný pracovník, vhodně stimulovaný k tomu, aby svou práci odváděl na patřičné úrovni a aby jeho styl práce odpovídal současným společenským požadavkům, tedy aby tento pracovník uměl volit vhodné výrazové prostředky zejména při komunikaci v rámci své pracovní nebo služební činnosti a aby postupoval při rozhodování maximálně korektně, nestranně a fundovaně. A co patří k nejdůležitějším činitelům je to, aby těmto pracovníkům byly poskytnuty služby, které by případně zabránily negaci všech jejich nabytých vědomostí a kompetencí, například proto, že po psychické stránce by již nebyli schopni snášet extrémní zátěž.

Poměrně zvláštní podskupinu pracovníků Vězeňské služby tvoří ti, kteří pracují přímo s odsouzenými ve výkonu trestu. Jsou to na jedné straně přímo uniformovaní příslušníci. Jejich prvořadým úkolem je zajišťování vězněných osoba a zamezení možnosti útěku případně též omezení možností, které by narušovaly účel výkonu trestu. Na druhou stranu tu jsou pomáhající profese jako vychovatelé, sociální pracovníci, terapeuti, pedagogové volného času. Jejich posláním je zase nedopustit aby klienti ztráceli kontakt s realitou života venku a pomáhat jim s překážkami, které by v civilním životě nebyli schopni řešit sami. Tuto práci lze obecně považovat za velice

zodpovědnou, poměrně náročnou a zejména kladoucí nemalý důraz na to, aby ten, kdo s touto klientelou pracuje, byl nejen náležitě erudovaný, ale aby své postupně nabyté znalosti a zkušenosti uměl i náležitě využít v praxi. Ovšem nejdůležitější je to, aby pracovník byl schopen empatie a jeho sociální cítění bylo na úrovni, která je pro tato pracovní místa požadována. Cílem práce bylo především potvrzení či vyvrácení stanovených tvrzení. Cílovou skupinou z mého pohledu byl personál v přímém kontaktu s odsouzenými – dozorce, vychovatel, specialisté (psycholog, speciální pedagog a sociální referent). V práci mi šlo o zhodnocení závěrů vyplývajících z provedeného výzkumu a to zda se prokáže, že vyšší dosažené vzdělání je prevencí syndromu vyhoření. A zda jsou pracovníci k rozšiřování vědomostí a absolvování školení, kde by nabývali znalosti, jež by jim pomáhaly v eliminaci rizik vyplývajících z jejich profese, kladně naladěni a zda jsou přesvědčeni o smysluplnosti těchto aktivit a kursů.

Z těchto názorů bylo vycházeno při zpracovávání diplomové práce, která byla rozdělena do čtyř kapitol a která mnohé své teze podporuje samostatným sociologickým výzkumem realizovaným v bezprostředním kontaktu se všemi uváděnými druhy pracovníků a uniformovaných příslušníků. Cílem práci bylo popsat a porovnat některé skutečnosti, které panují u personálu v podmínkách Věznice Ostrov, ale také jsem se snažil shrnout náhled na některé obecně proklamované skutečnosti a případně je korigovat se skutečností tak, jak ji mohu sledovat z praxe. Předmětné skutečnosti jsem se v práci snažil zachytit i na základě výsledků z hypotéz a jejich interpretací. Obě hypotézy, tak jak jsou formulovány, jsem se snažil výzkumem ověřit z důvodu vyvození závěrů pro praktické využití personálním oddělením věznice, aby se případně zabránilo negativním vlivů pracovního prostředí, jako je např. syndrom vyhoření. Souvislost a optimální soulad pracovního prostředí a rozvíjení kompetencí u zaměstnanců je v přímém kontextu a právě o těchto skutečnostech pojednává obor sociální pedagogiky.

Pokud jde o druhou hypotézu, tak ji v empirické části práce hodnotím především s ohledem na složení respondentů. Převážná většina dozorců, což jsou pracovníci v uniformách, představující pracovníky s direktivním způsobem komunikace, může ovlivnit celkový výsledek. Ve zkoumané oblasti jsem se snažil o zjištění potřeb osobnosti jedince, v tomto případě zaměstnance v pomáhajících profesích ve věznici. Dala by se tak nalézt cesta k optimální reflexi na pracovní prostředí, které chápeme jako neoddělitelnou součást velké části našeho aktivního života. Kromě jiného, znalosti získané zkoumaným problémem, by následně měly

dovolit odborným zaměstnancům získat zpětnou vazbu svého působení na personál a tak je nepřímo ovlivňovat, aby se jejich vedení stalo do jisté míry i akceptovatelné pro subjektivní prožívání personálu v přímém výkonu. Jde o využití v praxi tak, aby byl výstup zkoumaného problému nápomocen při formování určitých změn v práci podřízených a také v řídící práci vedoucích pracovníků. Mohlo by se ve stereotypním prostředí věznice vytvořit myšlenkové přeladění koncového pracovníka tak, že své úsilí podřizuje zájmu týmu, že je zainteresován na případných změnách a dění v organizaci, že stále má potřebu sebevzdělávání a profesního růstu.

První část ze čtyř kapitol je věnována obecné charakteristice zkoumaných profesí. Je zde vysvětlena specifika pracovní náplně jednotlivých zkoumaných profesí. Porovnání uniformovaných příslušníků a tzv. pomáhajících profesí, z pohledu požadavků na sociální erudovanost a sociální cítění. Jsou zde nastíněna i specifika práce s vězněnými osobami, možná úskalí této činnosti a nutnost poměrně odlišného a zejména odborného přístupu k řešení této problematiky.

Ve druhé části první kapitoly jsou shrnuty pracovní náplně jednotlivých druhů pracovního zařazení a zdůrazněny úkoly v popisu pracovních činností, které se dotýkají tématu práce. Závěr první kapitoly je věnován obecným charakteristikám a požadavkům na zvyšování kompetencí v celé Vězeňské službě.

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

V druhé části této kapitoly je kladen důraz na požadavky vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky a respektování těchto požadavků v rámci Evropských vězeňských pravidel. Ukazuje se, že ve všech vyspělých evropských zemích je problematice vězeňství, výběru a přípravě personálu věnována mimořádná pozornost. V České republice se stále naráží na problémy s financováním a v kontextu s některými finančními eskapádami české vlády a drtivými prohrami u mezinárodních soudů nebo arbitráží je problém s financováním obzvlášť zajímavý.

Dále je nabídnut náhled na přípravu a vzdělávání zaměstnance Vězeňské služby ČR coby profesionála pro práci s lidmi ve specifických a obtížných podmínkách vězeňské služby, jehož pracovní jednání je určováno souborem vnitřních a vnějších

činitelů, jak je tato problematika nastiňována např. v resortním časopise „České vězeňství“.

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

Ve čtvrté části druhé kapitoly je poskytnut nástin přístupů některých evropských zemí, k přijímání opatření pro vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti vězeňství.

Ve třetí kapitole je nabídnut, za pomoci průzkumu příčin a vlivů souvisejících se sociálními kompetencemi a vlivy na kvalitu a erudovanost jednotlivých zkoumaných profesí, rozbor výsledků včetně analýzy shromážděných empirických údajů. V této kapitole je popis výběru zkoumaného vzorku i popis formy sběru údajů. V této části práce jsem se zaměřil na zásadní komentář k výsledkům šetření a na doporučení, která by měla být podmíněna právě výsledky šetření.

V poslední kapitole je pak nastíněna skutečná současná situace v obecné oblasti dalšího zvyšování kvalifikace zaměstnance ve Vězeňské službě ČR v kontextu s praktickou realizací tohoto procesu. Je naznačen rozdíl mezi situací nastíněnou v propagačních materiálech Ministerstva spravedlnosti, konkrétně tedy Generálního ředitelství VS ČR a situací skutečnou, která se dotýká každého, a nejen tedy řadového příslušníka tohoto specifického ozbrojeného sboru. Je zde vycházeno z více jak šestileté praktické zkušenosti autora této práce coby řadového a posléze i vedoucího příslušníka těchto složek Ministerstva spravedlnosti.

1. Charakteristika zkoumaných profesí

1.1. Struktura a činnost odborných profesí a uniformovaných příslušníků oddělení přímého výkonu trestu ve věznici Ostrov

Oddělení výkonu trestu je organizačním článkem Věznice Ostrov pro výkon trestu odnětí svobody (viz příloha č. 4), a zodpovídá za zajišťování úkolů souvisejících s přímým výkonem trestu odnětí svobody zde umístěných odsouzených. Organizuje a provádí diferencovaně VTOS u odsouzených mužů tak, aby jeho uskutečňování bylo založeno na nejnovějších poznatcích příslušných vědních oborů v souladu s Evropskými vězeňskými pravidly a v duchu Koncepce penitenciárního zacházení s odsouzenými.

Svoji činnost provádí v souladu s platnými právními normami upravujícími VTOS v České republice. Dále se řídí pokyny a nařízeními vydávanými GŘ VS ČR v návaznosti na tyto legislativní normy.

Oddělení výkonu trestu odpovídá za resocializační činnost u odsouzených, přičemž zejména a v úzké spolupráci s příslušníky oddělení vězeňské stráže zajišťuje kázeň a pořádek u odsouzených, vyžaduje důsledné plnění jejich povinností v souladu s právními předpisy. Spolupracuje s pracovníky řídícími výrobní a vnitřní provozy a zabezpečuje v rámci možností věznice duševní a tělesný rozvoj u odsouzených což je právě úkol, který patří do pracovní náplně vychovatelů – terapeutů, pedagogů volného času a speciálních pedagogů. Zabezpečuje sociální potřeby u odsouzených a podílí se na řešení sociálních problémů, přičemž sociální práce má zejména poradenský charakter. Pochopitelně, že poradenský charakter práce neznamená absenci konkrétní pomoci např. při telefonických konzultacích o dalším zaměstnání odsouzených, kterým končí výkon trestu. Sociální pracovník pomáhá při zajišťování osobních dokladů a při plnění svých úkolů úzce spolupracuje se soudy, státními zastupitelstvími, probační a mediační službou, městskými úřady, kulturními, církevními a charitativními organizacemi, popřípadě i s jinými nevládními neziskovými organizacemi a zájmovými sdruženími občanů. Pracovníci oddělení mají dbát o ochranu zdraví a bezpečnost odsouzených, ale i samotných pracovníků oddělení což se děje za přímé spolupráce s dozorci. Pracovník na funkci vychovatele zajišťuje kontrolu a manipulaci s korespondencí odsouzených, zajišťuje a organizuje návštěvy odsouzených ve věznici, a to ve spolupráci s příslušníky oddělení vězeňské a justiční stráže, kteří mají poněkud odlišnou pracovní náplň. Vedení oddělení má přehled o nebezpečných odsouzených a vede evidenci odsouzených, kteří by se mohli stát objektem násilí ze strany jiných odsouzených (NGŘ č. 82/2006, o předcházení a včasném odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými) a při plnění úkolů, zejména na úseku bezpečnosti výkonu služby, úzce spolupracuje s příslušníky OVaJS (např. při provádění osobních, technických, generálních prohlídkách, kontrole korespondence a balíčků k zabránění průniku nebezpečných látek a předmětů do věznice).

Oddělení výkonu trestu je složeno z těchto pracovníků

a) Vrchní komisař – vedoucí oddělení
b) Komisař - zástupce vedoucího
c) *Správní referent*
d) *Psycholog*
e) *Speciální pedagog*
f) *Pedagog volného času*
g) *Vychovatel – terapeut*
h) *Vychovatel*
i) *Sociální pracovník*
j) Inspektor - inspektor dozorčí služby
k) Vrchní asistent - dozorce 2. třídy

Proloženým písmem jsou zdůrazněny profese občanských zaměstnanců a ostatní pozice jsou uniformovaní příslušníci. Vnitřní členění oddělení výkonu trestu vychází z tabulek plánovaných počtů. Kvalifikační předpoklady pro jednotlivé funkce jsou stanoveny zvláštním předpisem. Oddělení výkonu trestu je řízeno radou VS - vedoucím oddělení, ten je podřízen 1. zástupci ředitele. Při své činnosti se řídí zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů a vyhláškou MS č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů a z těchto předpisů vycházejícího Vnitřního řádu Věznice Ostrov a časového rozvrhu dne, který je vydán jako Nařízení ředitele věznice. Pokud není vedoucí OVT přítomen, zastupuje jej zástupce vedoucího. V případě nepřítomnosti těchto funkcionářů mohou být delegovány jejich pravomoci na speciálního pedagoga. Z tohoto pokynu je zřejmé, že pracovník na funkci speciálního pedagoga je pracovník s širokými kompetencemi (zajišťuje po dobu nepřítomnosti) dle pokynu vedoucího i uniformované příslušníky ač sám je veden jako občanský zaměstnanec. Zastupování mezi pracovníky stejných funkcí stanoví vedoucí oddělení, stejně jako plnění úkolů při neobsazení některé funkce. Všichni zaměstnanci zařazení k výkonu služby nebo práce v OVT především realizují samostatně svou hlavní (základní) funkci a obsah práce, tj. podíl na komplexním zacházení s odsouzenými, včetně jeho nezbytné obsahové, technické a organizační přípravy. Přitom zejména plní odpovědně úkoly a povinnosti, vyplývající z příslušných právních předpisů a vnitřních předpisů Vězeňské služby České republiky tak, aby byl zabezpečen účel VTOS při důsledném respektování lidské a občanské důstojnosti odsouzených. Všichni pracovníci dbají, aby vůči odsouzeným

byla uplatňována pouze ta omezující opatření, která jsou nezbytně nutná z hlediska bezpečnosti, ochrany života a zdraví osob a majetku ve věznici a byla jim omezována pouze občanská práva, vymezená zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů i vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody ve znění pozdějších změn a jednají při veškeré činnosti v souladu s ustanoveními Kodexu profesní etiky zaměstnance Vězeňské služby České republiky. Též dbají dobrého jména, cti a vážnosti zaměstnance a nezneužívají svého postavení k osobnímu prospěchu a vystupují korektně, aby na odsouzené měli dobrý vliv a vzbuzovali v nich potřebnou autoritu a důvěru; mají na mysli výchovný dopad svého chování a jednání a upevňují kázeň a pořádek; důsledně zachovávají etická pravidla a pravidla slušného chování.

1.2. Pracovní náplně zkoumaných profesí

Pro potřeby této práce jsem vyhodnocoval dotazníky a sdělení od následujících profesí ve věznici Ostrov: pedagog volného času, sociální pracovník, uniformovaný příslušník-dozorce a vychovatel. Povinnosti uvedené v popisech jednotlivých funkcí oddělení výkonu trestu vycházejí ze zákonů, příslušných služebních předpisů, metodických listů a pokynů GŘ VS ČR, MS ČR a obecně závazných předpisů a vyhlášek. Z hlediska plnění zvláštních úkolů a při zajišťování bezpečnosti pracovníků se řídí ustanoveními zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů a tvoří přílohu organizačního řádu. Popisy činností jsou stanoveny v souladu s organizačním řádem Věznice Ostrov.

Činnosti pedagoga volného času spočívá ve výchovně vzdělávací činnosti v oblasti volného času s odborným zaměřením na celkový i specifický rozvoj odsouzených. Kromě všeobecných práv a povinností zaměstnance vyplývajících z pracovně právního vztahu, povinností uvedených v příkazech nadřízených, plní dále zejména následující úkoly dle čl. 1 odst. 1, odst. 3 a odst. 4 přílohy k NGŘ č. 26/2006, kterým se stanoví úkoly občanských pracovníků a příslušníků Vězeňské služby České republiky při zabezpečování výkonu trestu odnětí svobody. Základním úkolem pedagoga volného času je realizace individuální a skupinové, zájmové a sebeobslužné, eventuálně podle odbornosti a kvalifikace i terapeutické, zejména rukodělné, sportovní

a kulturní činnosti s odsouzenými. Pedagog volného času je přímo podřízen vedoucímu oddělení a je metodicky usměrňován speciálním pedagogem. Při práci s odsouzenými se samostatně a tvůrčím způsobem podílí se na přípravě a realizaci programu zacházení, vede osobně nejméně čtyři průběžné aktivity programů zacházení, rozložené v celém průběhu týdne, včetně dnů pracovního volna a klidu. Organizuje a realizuje pro odsouzené ve spolupráci s ostatními zaměstnanci oddělení hromadné akce volnočasového charakteru, sleduje kvalitu účasti odsouzených v programu zacházení a změny v jejich chování, informuje ostatní zaměstnance o důležitých skutečnostech. Podílí se v rámci své odbornosti na zpracovávání průběžného hodnocení programu zacházení odsouzených a hodnocení zasílaných věznicí příslušným orgánům a spolupodílí se na zkoumání příčin vzniku mimořádných událostí ve vztahu k vězněným osobám a navrhuje příslušná opatření, vedoucí k jejich řešení, prevenci a eliminaci. Informuje vychovatele a speciálního pedagoga o důležitých skutečnostech a změně programů zacházení a hodnocení odsouzených. Pedagog volného času vede sklad potřeb k rukodělné, sportovní, kulturní a sebeobslužné činnosti. Při své pracovní činnosti věnuje pozornost výskytu nepovolených předmětů v místě svého pracovního působení, které by moly narušit účel výkonu trestu.

Náplní práce sociálního pracovníka je analytická, koncepční a metodická činnost v individuální a skupinové sociální práci s odsouzenými. Samostatně vykonává náročné specializované agendy v péči o osoby v nepříznivé sociální situaci. Zajišťuje sociálněprávní poradenství a poskytuje soustavnou sociální pomoc v přímém styku s osobami ve výkonu trestu, které se dostaly do nepříznivé sociální situace. Kromě všeobecných práv a povinností zaměstnance vyplývajících z pracovně právního vztahu, povinností uvedených v příkazech nadřízených, plní dále zejména tyto následující úkoly. Sociální pracovník je odborný zaměstnanec oddělení, jehož základním úkolem je samostatná sociální práce, která je zaměřena zejména na plynulý přechod odsouzených do řádného občanského života. Při její realizaci dbá na zajištění a dodržení standardů kvality poskytovaných sociálních služeb. Je podřízen přímo vedoucímu oddělení a je odborným poradcem ředitele věznice v oblasti sociálně právních aspektů výkonu trestu a v oblasti přechodu odsouzených do řádného občanského života. Při práci s odsouzenými se samostatným a tvůrčím podílí na vytváření koncepce zacházení s odsouzenými, programů zacházení a na zpracování návrhu vnitřní diferenciace odsouzených a zpracovává společně s ostatními odbornými zaměstnanci konkrétní programy zacházení svěřených odsouzených, přitom podle potřeby spolupracuje

s příslušnými orgány sociálního zabezpečení, podílí se na vyhodnocení účinnosti programů zacházení v oblasti své působnosti a navrhuje jejich změny. Dále poskytuje samostatné sociálně právní poradenství, provádí výchovnou a poradenskou činnost pro odsouzené a je garantem kontinuální sociální práce, v jejím rámci udržuje přímé pracovní kontakty s orgány státní správy, církvemi, charitativními a zájmovými občanskými sdruženími, a to jak v místě věznice, tak i podle potřeby v místě trvalého pobytu odsouzených. Navazuje potřebné kontakty s blízkými osobami svěřených odsouzených, podílí se na řešení sociálních problémů, u mladistvých odsouzených si vyžádá v součinnosti se speciálním pedagogem, nepředcházel-li výkonu trestu výkon vazby, opis zprávy orgánu péče o mládež; v součinnosti se speciálním pedagogem požádá zákonného zástupce a příslušný orgán sociálně právní ochrany dětí o vyjádření k formě a obsahu přípravy mladistvého na budoucí povolání, podílí se na výběru odsouzených k zařazení do práce, vzdělávání a rekvalifikace. Zúčastňuje se aktivně jednání poradních orgánů ředitele věznice včetně poradny drogové prevence (odborných komisí), předkládá odborná stanoviska k přeřazování odsouzených v rámci vnitřní diferenciace, v návaznosti na změny v chování a jednání jemu svěřených odsouzených navrhuje umístění odsouzených do krizového, výstupního, specializovaného oddělení, oddělení se zesíleným stavebně technickým zabezpečením a do bezdrogové zóny. Podílí se na rozhodování o zařazení odsouzených do seznamu objektů možného napadení či ohrožení a vytipování konfliktních a psychicky labilních odsouzených. Též se spolupodílí na zkoumání příčin vzniku mimořádných událostí ve vztahu k vězněným osobám a navrhuje ze sociálního hlediska příslušná opatření, vedoucí k jejich řešení, prevenci a eliminaci a zároveň se podílí na návrhu k rozhodování o udělení přerušení výkonu trestu, povolování volného pohybu mimo věznici, dočasného opuštění věznice, účasti odsouzených na akcích mimo věznici, návštěv bez zrakové či sluchové kontroly a přeřazování odsouzených do jiného typu věznice nebo jejich přemístění. Podílí se na zpracovávání konkrétních programů zacházení jednotlivých odsouzených, na vyhodnocování jejich úspěšnosti a na navrhování změn programu zacházení a na zpracování průběžného hodnocení programu zacházení a hodnocení zasílaných věznicí příslušným orgánům. Podává, v souladu s příslušnými předpisy, návrh výše sociální výpomoci při výstupu z výkonu trestu a připravuje příslušné podklady ke zpracování oznámení o nadcházejícím propuštění z výkonu trestu. Vypracovává sociální posouzení, sociální diagnózu a individuální socioterapeutický plán v rámci komplexní zprávy s příslušným doporučením pro program zacházení, přičemž výběr diagnostických metod

je na jeho uvážení a dále vede osobně nejméně jednu průběžnou aktivitu programu zacházení, a to převážně v oblastech skupinového sociálního poradenství a v oblastech zájmových aktivit vedoucích k získání sociálních dovedností odsouzených, sleduje kvalitu účasti svěřených odsouzených v programu zacházení a změny v jejich chování; vhodné změny podněcuje a upevňuje. V rámci individuálního a skupinového zacházení s odsouzenými má jeho práce charakter sociální terapie, směřující k sociální rehabilitaci.

Činnosti psychologa spočívá zejména ve zpracovávání systému komplexního zabezpečení psychoterapeutických služeb, poskytování edukativního, psychologického, sociálně právního i speciálního poradenství a psychoterapie a odborná pomoci specialistům věznice. Metodicky pomáhá sociálním pracovníkům. Poskytuje krizovou intervenci v obzvláště náročných životních situacích. Samostatně provádí náročné kontaktní činnosti zaměřené na jedince a skupiny se zvýšeným rizikem neúspěšnosti nebo vzniku problémů v osobním a sociálním vývoji. Kromě všeobecných práv a povinností zaměstnance vyplývajících z pracovně právního vztahu, povinností uvedených v příkazech nadřízených, plní dále zejména následující úkoly, kterými se stanoví úkoly občanských pracovníků a příslušníků Vězeňské služby České republiky při zabezpečování výkonu trestu odnětí svobody. Psycholog je odborný zaměstnanec oddělení, který garantuje u odsouzených odbornou psychologickou činnost a odbornou úroveň realizace programu zacházení. Je odborným poradcem ředitele věznice v psychologických aspektech výkonu trestu, a to z hlediska všech zúčastněných (odsouzených i zaměstnanců). Psycholog je přímo podřízen vedoucímu oddělení. Psycholog při práci s odsouzenými samostatně a tvůrčím způsobem diagnostikuje psychologicky v potřebné míře svěřené odsouzené, zpracovává jejich psychologické posouzení v rámci komplexní zprávy, včetně doporučení pro program zacházení, přičemž výběr diagnostických metod je na jeho uvážení, podílí se na zpracovávání konkrétních programů zacházení jednotlivých odsouzených, na vyhodnocování jejich úspěšnosti a na navrhování změn programu zacházení a vede osobně podle svého odborného zaměření nejméně jednu průběžnou aktivitu programu zacházení z oblasti speciálních výchovných aktivit a zajišťuje k tomu nezbytnou dokumentaci. Sleduje kvalitu účasti odsouzených v programu zacházení a změny v jejich chování, přičemž vhodné změny podněcuje a upevňuje. Také usměrňuje metodicky v rámci své odbornosti vychovatele-terapeuty v oblasti přípravy a vedení jednotlivých aktivit

a průběžného hodnocení programu zacházení, podílí se, v rámci celkové koncepce zacházení s odsouzenými, na zpracovávání projektů pro jednotlivé kategorie odsouzených při zachovávání zásad vnější a vnitřní diferenciace, na tvorbě skladby programů zacházení a jednotlivých speciálně výchovných aktivit. Zúčastňuje se aktivně jednání poradních orgánů ředitele věznice včetně poradny drogové prevence (odborných komisí), podává odborná stanoviska k přeřazování odsouzených v rámci vnitřní diferenciace, v návaznosti na změny v chování a jednání odsouzených navrhuje jejich umístění do krizového, výstupního, specializovaného oddělení, oddělení se zesíleným stavebně technickým zabezpečením a do bezdrogové zóny. Podílí se na rozhodování o zařazení odsouzených do seznamu objektů možného napadení či ohrožení a vytipování konfliktních a psychicky labilních odsouzených, provádí s odsouzenými orientační psychologické pohovory z podnětu odsouzených, zaměstnanců nebo na základě vlastních poznatků, poskytuje poradenskou psychologickou pomoc, popřípadě péči, formou individuální nebo skupinové psychoterapie nebo s jejími prvky, a to podle povahy daného případu a podmínek, provádí psychodiagnostickou činnost u vytypovaných odsouzených na základě požadavků lékaře, popřípadě požadavku nadřízených funkcionářů, zabezpečuje individuální psychologickou péči o odsouzené, kteří odmítají stravu, sebepoškozují se, pokoušejí se o sebevraždu a o odsouzené, kteří jsou v krizových psychických stavech, v tomto směru spolupracuje s lékařem. Z odborného hlediska odpovídá za chod krizového oddělení a podílí se na zkoumání příčin vzniku mimořádných událostí a navrhuje příslušná opatření k jejich řešení, předcházení a eliminaci z psychologického hlediska, na rozhodování o zařazení odsouzených do seznamu objektů možného napadení či ohrožení jiného druhu, vytipování konfliktních a psychicky labilních odsouzených, podílí se na návrhu k rozhodování o udělení přerušení výkonu trestu, o přeřazování a přemísťování odsouzených, povolování volného pohybu mimo věznici, dočasného opuštění věznice, účasti odsouzených na akcích mimo věznici, návštěv bez zrakové či sluchové kontroly a přeřazování odsouzených do jiného typu věznice nebo jejich přemístění, vyjadřuje se k výběru odsouzených k zařazení do práce, vzdělávání a rekvalifikace. Podílí se v rámci své odbornosti na zpracovávání průběžného hodnocení programu zacházení odsouzených a hodnocení zasílaných věznicí příslušným orgánům a na rozhodování a zařazení odsouzených do seznamu objektů možného napadení či ohrožení jiného druhu, vytipování konfliktních a psychicky labilních odsouzených.

Proti tomu činnost vychovatele spočívá v komplexní výchovné, vzdělávací, diagnostické a preventivní činnosti zaměřené na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně navrhování cílených opatření k optimalizaci výchovně vzdělávacího procesu u odsouzených. Pokud jde o koordinaci protidrogové prevence v rámci věznice, tak kromě všeobecných práv a povinností zaměstnance vyplývajících z pracovně právního vztahu, povinností uvedených v příkazech nadřízených, plní dále zejména následující úkoly. Je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci věznice. Je metodicky usměrňován speciálním pedagogem a je podřízen vedoucímu oddělení. Vychovatel plní při práci s odsouzenými samostatně a tvůrčím způsobem zejména tyto úkoly: zná osobně a pedagogicky usměrňuje jemu svěřené odsouzené, zná sociální vztahy a skupinovou atmosféru v přidělené skupině, zúčastňuje se aktivně jednání poradních orgánů ředitele věznice (odborných komisí) a veřejného zasedání soudu projednávajícího podmíněné propuštění nebo přeřazení odsouzeného do jiného typu věznice. Vede osobní karty odsouzených, provádí průběžné zápisy postihující probíhající naplňování účelu výkonu trestu u odsouzeného, podílí se na hromadně organizovaných akcích, dbá na kázeň odsouzených, na pořádek a upravenost ubytovacích prostor a motivuje odsouzené k přiměřené estetické úpravě. Realizuje svěřenou kázeňskou pravomoc, zpracovává návrhy na přerušení výkonu trestu, povolování volného pohybu mimo věznici, dočasného opuštění věznice, účasti odsouzených na akcích mimo věznici, návštěv bez zrakové či sluchové kontroly a přeřazování odsouzených do jiného typu věznice nebo jejich přemístění, podílí se na výběru odsouzených k zařazení do práce, zná odsouzené mající sklony k sebepoškozování, útěkům, odsouzené vytypované jako možné objekty napadení nebo možné pachatele násilného jednání, odsouzené, kteří jsou vyšetřováni nebo obžalováni z další trestné činnosti, a ty, jimž by měl být nařízen další nepodmíněný trest odnětí svobody nebo přeměněn trest podmíněný na nepodmíněný, vytypovává odsouzené s aktuálními psychickými problémy a upozorňuje na ně odpovědné zaměstnance věznice, podílí se na zkoumání příčin vzniku mimořádných událostí a navrhuje příslušná opatření k jejich řešení, předcházení a eliminaci. Spolupracuje s příslušníky vykonávajícími dozorčí službu a předvádění odsouzených

a podílí se na zajištění organizačního chodu oddělení tím, že u svěřených odsouzených vede početní a jmenný přehled, rozhoduje o jejich ubytování do jednotlivých ložnic nebo cel, zabezpečuje kontrolu korespondence odsouzených a uskutečňování telefonických hovorů, zabezpečuje realizaci práv odsouzených zejména na přijetí a odesílání korespondence a balíčků, na přijetí návštěv, provedení nákupů, vycházek a telefonických hovorů a k tomu vede příslušnou evidenci, vyjadřuje se k návrhu na přiznání a výši sociálního kapesného. Zprostředkovává vyřizování žádostí, stížností a podnětů a styk odsouzených s ostatními zaměstnanci věznice, pravidelně organizuje shromáždění odsouzených za účelem projednávání otázek souvisejících s jejich životem ve věznici, navštěvuje pravidelně pracoviště svěřených odsouzených s cílem zajištění potřebné spolupráce s mistry při komplexní realizaci zacházení, zabezpečuje přístup odsouzených k právním předpisům upravujícím výkon trestu a k vnitřnímu řádu věznice. Předkládá požadavky na materiálně technické vybavení ubytovacích prostor, zabezpečení chodu jemu svěřeného úseku a na odstraňování zjištěných závad a nedostatků, realizuje v příjmovém oddělení poučení odsouzených o právech a povinnostech podle zákona, vyhlášky a seznamuje je s vnitřním řádem věznice, organizačně zajišťuje proškolení odsouzených z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o požární ochraně a hygienických zásadách, zabezpečuje příslušné podklady pro dispečerské hlášení, zaznamenává chování a jednání odsouzených do osobní karty včetně upozornění na eventuální specifiku osobnosti odsouzeného, zpracovává v nástupním oddělení ve spolupráci s odbornými zaměstnanci plán instruktážních a zájmových aktivit tohoto oddělení a podílí se na jejich realizaci, provádí poučení odsouzených o právech a povinnostech podle zákona, vyhlášky a seznamuje je s vnitřním řádem věznice, organizačně zajišťuje proškolení odsouzených z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o požární ochraně a hygienických zásadách, připravuje podklady pro jednání odborné komise, zaznamenává chování a jednání odsouzených do osobní karty včetně upozornění na eventuální specifiku osobnosti odsouzeného. Podílí se ve spolupráci s odbornými zaměstnanci na sestavení konkrétních programů zacházení jemu svěřených odsouzených, vede osobně podle svého odborného zaměření na základě zpravidla dvě průběžné aktivity programů zacházení, rozložené podle potřeby v průběhu celého týdne včetně dnů pracovního volna a klidu, a zajišťuje k tomu nezbytnou dokumentaci, sleduje kvalitu účasti svěřených odsouzených v programu zacházení a změny v jejich chování, přičemž vhodné změny podněcuje a upevňuje, zpracovává, na základě vyhodnocení jednotlivých

aktivit programu zacházení odbornými zaměstnanci a celkového přístupu odsouzeného k naplňování účelu výkonu trestu, průběžná hodnocení programu zacházení a předkládá návrhy hodnocení zasílaných věznicí příslušným orgánům. Navrhuje realizaci potřebných změn včetně aktualizace programu zacházení a přeřazování ve skupinách vnitřní diferenciace v návaznosti na změny v chování a jednání jemu svěřených odsouzených, navrhuje umístění odsouzených do krizového, výstupního, specializovaného oddělení, oddělení se zesíleným stavebně technickým zabezpečením a do bezdrogové zóny, zabezpečuje podle odborných doporučení zvýšenou individuální péči o odsouzené v krizových psychických stavech a odsouzené se závažnějšími sociálními problémy, podílí se na zabezpečování pedagogické péče o odsouzené, kteří odmítají stravu, sebepoškozují se, pokoušejí se o sebevraždu a o odsouzené, kteří jsou v krizových psychických stavech. Ve výstupním oddělení ve spolupráci se sociálním pracovníkem zabezpečuje intenzivní kontakt se sociálním zázemím odsouzeného za účelem řešení problémů spojených s přechodem do občanského života, k tomu zejména se podílí na organizaci komunitního setkání odsouzených, setkání se zástupci státních a nestátních institucí, extramurálních akcí, pracovní, vzdělávací a zájmové činnosti a vede odsouzené k sebeobslužné činnosti a upevňování každodenních návyků. Při své činnosti vystupuje korektně a tak, aby na odsouzené měl dobrý vliv a povzbuzoval v nich potřebnou autoritu a důvěru, má na mysli výchovný dopad svého jednání, důsledně zachovává etická pravidla a pravidla slušného chování. Zúčastňuje se programu celoživotního vzdělávání a dbá o sebevzdělávání. Tento pracovní úkol se týká všech pomáhajících profesí, i když není jisté, že pouze odborná zdatnost zajišťuje kvalitu jejich práce. Aktivně se účastní jednání komisí odborných zaměstnanců a veřejného zasedání, zejména při projednávání podmíněného propuštění z výkonu trestu nebo přeřazení do jiného typu věznice. Realizuje opatření k zabránění průniku drog a k zamezení kontaktu odsouzených s návykovými látkami v zájmu snižování zdravotních a sociálních rizik jejich závislosti, uplatňování metod, forem a prostředků zacházení realizovaných v rámci bezdrogové zóny, protidrogové poradny, ochranného léčení a prevence kriminality. Plní další úkoly vyplývající ze Souboru protidrogových opatření, zejména v oblasti redukce nabídky drog, sekundární a terciární prevence.

Činnosti dozorce, který jako jediný je při výkonu své funkce veden jako uniformovaný příslušník, spočívají v zajišťování strážní, dozorčí nebo eskortní služby ve vymezeném úseku vazební věznice nebo věznice. Zajišťování práv a povinností odsouzených na svěřeném úseku věznice. Kromě všeobecných práv a povinností

příslušníka vyplývajících ze služebního poměru, povinností uvedených v příkazech nadřízených, plní dále společné úkoly dle čl. 1 přílohy k NGŘ č. 26/2006, kterým se stanoví úkoly občanských pracovníků a příslušníků Vězeňské služby České republiky při zabezpečování výkonu trestu odnětí svobody. Jeho hlavním úkolem je organizovat a zajišťovat výkon trestu v rámci svého stanoviště. Spolupracuje s vychovateli, vychovateli-terapeuty, pedagogy volného času, sociálními pracovníky, speciálními pedagogy, psychology a dalšími zaměstnanci věznice. Na určeném stanovišti respektuje pokyny vychovatele v oblasti realizace práv odsouzených. Dozorce, při výkonu služby na stanovišti v ubytovně odsouzených, je povinen zejména mít trvalý přehled o odsouzených na určeném stanovišti, zajišťovat zde kázeň a pořádek, vést příslušný seznam nebezpečných odsouzených, mít o všech trvalý přehled a při jejich předvádění nebo doprovodu dbát o svoji osobní bezpečnost a bezpečnost jiných osob. Zajišťovat plnění denního časového rozvrhu odsouzených, osobně zajišťovat určené akce organizované mimo ubytovnu odsouzených, zajišťovat provádění vycházek a provádění fyzických početních prověrek stavu odsouzených a podílet se ve stanoveném rozsahu a dle svých schopností na realizaci aktivit programů zacházení s odsouzenými a respektovat pokyny vychovatele při naplňování práv a oprávněných zájmů odsouzených. Musí kontrolovat a dbát o řádné ustrojení a osobní hygienu u odsouzených, realizovat denní kontrolu úklidu, pořádku a údržby ve všech prostorách a okolí ubytovny a činit příslušná opatření k zajištění požadovaného stavu, kontrolovat uzavření a uzamčení určených vstupů v ubytovnách odsouzených, jimi propouštět jen v případě oprávněného zájmu, mimo ubytovny zajišťovat organizovanost pohybu odsouzených, zúčastňovat se osobně provádění generálních, dílčích a technických prohlídek objektů, na určeném místě provádět osobní prohlídky a prohlídky věcí odsouzených. Kontrolou zabraňovat vnášení a držení nepovolených věcí odsouzenými, například drog, alkoholu, nářadí, bodných a sečných zbraní, mobilní telekomunikační techniky, telekomunikační a radiokomunikační techniky, záznamové a výpočetní techniky.

1.3. Obecné zásady zvyšování kompetencí

V pomáhajících profesích v podmínkách Vězeňské služby hraje velkou úlohu vztah mezi odsouzeným a pomáhajícím, který vyplývá z odlišné náplně jednotlivých zaměstnanců. Mnoho příslušníků těchto profesí má k vězňům přístup neosobní, v některých případech nadřazený. Tento postoj je určen pracovní náplní, která je pochopitelně odlišná dle jednotlivých pracovních úkolů a funkčního zařazení. Někteří pracovníci se dovedou pro výkon povolání nadchnout. Patří k nim především nově příchozí, kteří jsou podmínkami ve Vězeňské službě zprvu překvapeni. Z hlediska jednotlivých profesí jsou to většinou pracovníci zařazení na funkcích terapeutů. Tato pozice patří k těm, které se vykonávají se zápalem a pro uspokojení obsažené už v činnosti samotné, kde důraz na odměnu či jiné výhody není tak výrazný. Vztah angažovaného pomáhajícího ke svěřeným odsouzeným mohou narušit dvě tendence, které znamenají nerespektování hranic autonomie mezi pomáhajícím a klientem-kontrola nad klienty a obětování se pro ně. Zvyšování kompetencí může paradoxně znamenat snížení jejich angažovanost a důsledné rozlišování kompetencí jednotlivých profesí. Ne všechny funkce pracovníků vyžadují bezvýhradnou akceptaci osobnosti odsouzeného. Jakkoliv je nezpochybnitelným ideálem akceptovat jakéhokoliv klienta, je zároveň zcela nezpochybnitelní, že je to požadavek neuskutečnitelný. V podmínkách Vězeňské služby tato skutečnost nejen platí, ale musí platit. Důvodem je požadavek na to, aby byl plněn jeden ze základních účelů výkonu trestu. Tím je ochrana společnosti před pachateli trestných činů. Ve zjednodušeném výkladu to znamená pouze střežení odsouzených osob a dohlížení na to, aby plnili své zákonem dané a předepsané povinnosti. V této souvislosti a především v spojení s funkcemi, které jsou podepřené právy na výkon kázeňské pravomoci je tato možnost a tedy moc důležitou složkou vztahu mezi pracovníkem a vězněm. Mocenské postavení pracovníka je pro klasické pomáhání v zásadě přítěží, v podmínkách vězení však přítěží nezbytnou. Pokud je to možné, je dobré, aby pracovník, který má být v našich podmínkách důvěrníkem odsouzeného, nebyl současně i vykonavatelem svěřené kázeňské pravomoci. Pokud to převedeme do situace ve věznici, kde se osobními pohovory s osobami ve výkonu trestu zabývají pracovníci zařazení na pozicích psychologů a vychovatelů – terapeutů, tak tato skutečnost je plně realizována. Ani jedna z těchto profesí v podmínkách Vězeňské služby nedisponuje kázeňskou pravomocí. Ten z pomáhajících, který by dokázal, byť třeba s výjimkami, realizovat požadavek bezvýhradné akceptace odsouzených by byl

mimořádná osobnost. Musel by to být člověk na jednu stranu mimořádně citlivý a na druhou stranu buď mimořádně otrlý, aby se ho netýkaly skutečnosti, které zvlášť některé odsouzené do výkonu trestu přivedly, nebo neskutečně odtržený od všech známých skutečností a informací o klientovi. Ve věznicích je nutno brát jako fakt skutečnost, že každý pomáhající potkává potřebné, kteří v něm budí záporný postoj. Někdy lze situaci řešit předáním případu kolegovi, který díky své osobnosti, životní historii apod. je schopen klienta akceptovat a své emoce tlumit natolik, že se může se situací vypořádat tak dobře, jak je to možné. Takováto situace se nemusí týkat pouze vztahu mezi klientem a pomáhajícím, ale může se vyskytnout i mezi spolupracovníky navzájem. Paradoxem pomáhajících profesí je v podmínkách VS ČR, že tato činnost pro odsouzené je povoláním a tudíž je zdrojem hmotného zabezpečení pracovníků a jejich společenského postavení. Nejedná se o charitativní činnost. Oba motivy mohou do pomáhání vstupovat rušivě. Tam kde se stávají určujícími faktory profesionálního působení příslušníka profese, je třeba mít na paměti, že je to již činnost kvalitativně odlišná od profesionálního pomáhání.

3.1. Problematika pomáhajících profesí

Pracovníci pomáhajících profesí se téměř neustále setkávají s lidmi, kteří je seznamují se svými problémy a trápeními. Ke svým klientům mohou mít různý emoční vztah, mohou je obdivovat, litovat, mohou se na ně zlobit, mohou jim být lhostejní. Emoce týkající se klientů by pracovníci pomáhajících profesí neměli potlačovat, ale měli by se je snažit rozpoznat a porozumět jim. Pokud dobře porozumí vlastnímu prožívání, začínají být citliví i na prožívání druhých a dokáží jim lépe pomoci. Problematika pomáhajících profesí je především o motivaci, která vede člověka k tomu, aby vykonával tuto obtížnou roli. Ve vězeňství je patrný zejména nevyvážený vztah mezi pomáhajícím a klientem, jenž může být pro pomáhajícího úskalím. Rizika, která v sobě pomáhající profese skrývají, si mnozí neuvědomují a těm je právě určeno další sebevzdělávání jakým je pro člověka v pomáhající profesi vlastní sebezkušenost, supervize nebo potřeba a užitečnost obyčejných vyrovnaných vztahů, které člověka sesadí z jeho vyvýšené pomáhající pozice, čímž si zvyšuje své nejen sociální kompetence.

V pomáhajících profesích (a v podmínkách Vězeňské služby nejen v nich) hraje velkou úlohu vzájemný vztah proti sobě stojících subjektů. Mnoho příslušníků těchto profesí má přístup neosobní a někdy i nadřazený. Je však třeba zhodnotit, zda zmiňovaný přístup, nebo spíše styl přístupu, koresponduje s pracovními úkoly zaměstnance. Souvisí to i popisem pracovních činností, tak, jak jsou uvedeny v první části práce a tedy s úlohou stanovené profese. Pomáhající povolání dovede nadchnout, zvláště nového zaměstnance, který se do činnosti pouští s elánem a odhodláním a přemírou energie. Některé profese ve věznicích patří k těm, které člověk vykonává se zápalem např. pro uspokojení obsažené ve vykonávané činnosti a dokonce s nižším akcentem na odměnu nebo jiné výhody. Jakkoli je ideálním řešením akceptovat jako klienta kteréhokoli odsouzeného, je to požadavek neuskutečnitelný. Obzvlášť v podmínkách věznice, kdy mají pracovníci o odsouzených dostatek relevantních informací je akceptace takovýchto požadavků pouze nesplnitelným ideálem. Je třeba přijmout jako fakt skutečnost, že nikdo nemůže účinně pracovat s kýmkoli a že každý zaměstnanec potkává někoho, kdo v něm vzbuzuje antipatie. Pokud se jedná o kolegy, lze to řešit pomocí profesionálního přístupu. Jednici se akceptují v profesní rovině, ovšem nutnost vzájemné spolupráce mezi kolegy, kdy jsou na sobě navzájem závislí např. při kritických situacích apod. je nevyhnutelná. Asi každý vedoucí pracovník se setkal se situací, kdy byl nucen řešit vzájemné antipatie v kolektivu spolupracovníků. Řešení situace nesouvisí s hodnotou inteligence zúčastněných a už vůbec ne s odbornou a profesní kvalifikovaností. Velký díl zde hrají jednotlivé povahové rysy a někdy i stereotypy v posuzování. Tyto skutečnosti nastávají i ve vztazích mezi kolegy, kteří jsou na stejné úrovni. Ale v komunikaci mezi klientem a pracovníkem, kteří jsou postaveni naproti sobě, jsou několikanásobně zvýrazněny. Někdy lze takovouto situaci řešit předáním případu kolegovi, který je díky své osobnosti schopen klienta akceptovat.[1] Co může pracovník v pomáhající profesi dělat, když si uvědomuje, že ve vztahu ke klientům si někdy odžívá své vlastní emoce, že má tendenci je nadbytečně řídit, že prožívá svou práci jako oběť, že mu jeho práce bere energii a netěší ho? Existují dvě cesty – výcvik a supervize. Toto je však možné nastoupit až poté, co je mapována situace a o problémech se ví. K tomu by měla přispět i tato práce.

[1] KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál 1997. s. 28, ISBN 80-7178-150-9

2. Koncepce celoživotního zvyšování odbornosti a kompetence vězeňských pracovníků

2.1 Nezbytnost nové koncepce celoživotního vzdělávání

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Profesionální chování vězeňského zaměstnance by mělo být vždy chováním odpovědným) a proto je důležitým faktorem i *efektivnost***,** která se zpravidla specifikuje jako výkonnost a účinnost, přičemž výkonnost má spíše aspekt kvantitativní, účinnost má i aspekty kvalitativní.[2]

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

[2] HOSPODKA,M., *Referát ředitele oddělení výkonu vazby a trestu Generálního ředitelství VS ČR,* České vězeňství, 2002, roč. 12. č. 4, s. 48-49

Uspokojení z pracovního výtvoru nemá v penitenciární realitě význam, ale ostatní typy uspokojení se jeví určitě jako podstatné.[3]

Moderní koncepce vzdělávání má odpovědět na tyto otázky:

a) Jaké vzdělání má být zabezpečeno?

b) Komu má sloužit?

c) Jakým způsobem?

d) Kým? Kdy? Kde?

e) S jakými náklady?

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

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

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

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

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

1. úroveň tvoří základní vzdělání, probíhající formou nástupních kurzů a nástupního školení pro všechny nové zaměstnance Vězeňské služby ČR.

2. úroveň je tvořena systematickým školením ve věznicích a vazebních věznicích

[3] HÁJEK,S.,. *Úvaha o psychologickém uvažování způsobilosti k výkonu profese ve vězeňství*, České vězeňství , 1994, roč. 2, č. 4, s. 49 – 50

v rámci nového koncipovaného programu profesní přípravy. Součástí je doplňování znalostí formou řízeného samostudia a následně pravidelné prověření získaných znalostí a individuální zvyšování fyzické kondice a dovedností z oblasti sebeobrany.

3. úroveň představuje studium na civilních středních a vysokých školách, kde si zaměstnanci individuálně doplňují vzdělání, požadované pro vykonávanou funkci.

4. úroveň vytváří možnost rozšíření vzdělání formou postgraduálního studia a atestacemi na výše uvedených školách.

5. úroveň tvoří specializační, doplňující a zdokonalovací kurzy, prováděné v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR.

6. úroveň je nadstavba, kterou tvoří stáže, účast na odborných, instrukčně-metodických zaměstnáních, publikační a lektorské činnosti.

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

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

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

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

2.2. Požadavky na individuální rozvoj zaměstnanců po roce 1989

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

V dokumentu je poukázáno na zaměření reformního úsilí při řešení ***tří*** hlavních problémů vězeňského systému, a sice modernizace vězeňských zařízení a jejich

vybavení, vytvoření účinného systému zacházení s vězni a profesionální zkvalitnění personálu.

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

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

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

Provedené legislativní změny, jako jsou zákon ČNR 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži ČR, zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody, zákon č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby a další vyhlášky a nařízení vlády, vymezily rámec pro splnění hlavního cíle reformních snah ve vězeňství, kterými jsou oddělení hlavní výkonné složky vězeňství – vězeňské služby, od složky podpůrné, tj. vězeňské a justiční stráže a stanovení elementárních pravidel pro zacházení s uvězněnými.

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

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

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

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

Oblastní systém profilovaných ústavů by měl respektovat zařazování odsouzených v blízkosti místa trvalého bydliště jejich rodin. Kontakty s rodinnými příslušníky formou návštěv a dovolených musí být programovou součástí resocializačního procesu. Veškerá činnost v této oblasti musí být orientována na znovuzačlenění odsouzených do občanského života.[4]

Vězeňský personál byl minulým systémem poškozen nejvíce. Proto tedy jsou jeho postoje, motivace, znalosti a dovednosti považovány za klíčový problém reformních snah. Řešení tohoto problému musí být spatřováno v profesionalizaci, spočívající ve vysoké úrovni potřebných znalostí, dovedností a optimální motivaci k výkonu povolání.

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

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

[4] *Koncepce rozvoje vězeňství v ČR.*(Obnovené vydání). Příloha časopisu České vězeňství,1998. roč.7, č. 1

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

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

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

Respektování doporučení obsažených ve Standardních minimálních pravidlech pro zacházení s vězni, v Evropských vězeňských pravidlech a v Kodexu chování úředních osob prosazujících zákon se pracovníkům vězeňství ukládá soustavné plnění povinností uložených zákonem a ochrana všech osob před protiprávními akty v souladu s vysokým stupněm odpovědnosti, nezbytné pro jejich profesi, respektování a ochrana lidské důstojnosti, ochrana lidských práv ve vztahu ke všem osobám, použití násilí jedině v případě krajní nutnosti a v takové míře, která je nezbytná pro plnění povinností a ochranu dalších osob, uchovávání v tajnosti všech údajů důvěrného rázu, nezneužívání úředního postavení k jednání, které by bylo kruté, nelidské, nebo ponižovalo lidskou důstojnost - v takových případech se nelze odvolávat na příkazy nadřízených nebo výjimečné okolnosti, zabezpečení plné ochrany zdraví u osob, které jsou svěřeny do péče, zvláště zajištění rychlé zdravotnické pomoci v případě nutnosti, nepodléhání korupci, zabraňovat jí a bojovat proti ní a samozřejmě také udržování rovnováhy mezi nezbytnou vnitřní kázní ve věznicích a dodržování základních lidských práv. [5]

Realizace cíle i jednotlivých dílčích úkolů jde ruku v ruce s účinnými a konstruktivními profesionálními vztahy. Jde o stanovení minimálních norem týkajících se činností všech kategorií pracovníků, a to jak v oblasti řízení, tak vlastního

[5] MAŘÁDEK, V.,*Co je co v práci vězeňského personálu*. České vězeňství, 1994 roč. 3, č. 4, s. 16 – 19

vězeňského režimu, kdy mimořádná pozornost je věnována výběru pracovníků všech stupňů. Je podporováno jmenování pracovníků obou pohlaví – úloha žen ve vězeňském prostředí je nezastupitelná a specifická odborná kvalifikace je zajišťována otevřeným progresivním systémem vzdělávání (nástupní odborné kurzy a následné speciální studium v pravidelných cyklech). Týmová práce je naprosto nezbytným předpokladem sociální služby v obtížných vězeňských podmínkách, kde by měli kvalifikovaní pracovníci používat statut státních zaměstnanců a měli by jim být zabezpečeny veškeré sociální jistoty, které budou i nadále podmíněny účinností jejich práce, budou záviset na jejich dobrém chování a na tělesných i psychických schopnostech.

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

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

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

Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži ČR posílil demokratické prvky v řízení a činnosti vězeňské služby. Podle zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je také nepřípustná politická angažovanost zaměstnanců Vězeňské služby ČR. Proto se vzdělávání zaměřilo pouze na odborné a vybrané humanitární předměty.

Prvním krokem k transformaci českého vězeňství bylo vypracování struktury vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR, kterou realizoval Institut vzdělávání vězeňské služby ČR v Brně, který zde působil od 1. 11. 1993 do 31. 10. 1996. Transformace spočívala v přehodnocení celého systému vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR a byla nastolena myšlenka ***celoživotního*** vzdělávání tak, jak je praktikováno ve všech vyspělých zemích. Plán studia byl Institutem vzdělávání vězeňské služby ČR rozvržen na ***tři*** na sebe navazující formy vzdělávání:

- ***základní*** **-** pro všechny nově přijaté pracovníky Vězeňské služby, včetně těch, kteří byli znovu přijati a ukončili předchozí poměr k vězeňské službě před 1. 1. 1993,
- ***pokračovací***
- ***rozšiřovací***

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

A, B - nástupní kurz příslušníků Vězeňské stráže,

C - nástupní kurz příslušníků Justiční stráže,

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

E - nástupní kurz pro ostatní občanské zaměstnance VS,

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

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

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

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

Po ukončení teoretické i praktické části by měl být absolvent schopen vykonávat činnost spojenou s výkonem strážní, dozorčí, či eskortní služby ve výkonu vazby a ve

výkonu trestu odnětí svobody, zabezpečit výkon justiční stráže. Dále by měl absolvent tohoto kursu ovládat právní předpisy a normy v oblasti výkonu vazby a trestu a dbát o jejich dodržování, dále znát svá práva a povinnosti vyplývající ze zákona O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, respektovat pravidla humanity, znát mezinárodní úmluvy a pravidla se zacházení s vězni a samozřejmě znát a dbát zásad profesní etiky. Od září 1993 umožňuje středoškolskou odbornou přípravu pracovníků Vězeňské služby pro práci vychovatele v oboru „speciální pedagogika ve Vězeňské službě“ Sociálně právní institut v Mostě ve spolupráci se Střední pedagogickou školou a Obchodní akademií v Mostě.

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

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

K tomuto účelu se jako nezbytné jeví *vytváření dobrých studijních podmínek*, jak ve školicích střediscích, tak i ostatních školách s dostatkem školících pomůcek a techniky, dále disponovat *dobře zpracovanou metodickou přípravou*, upřednostňující praxi, psychologickou přípravu a komunikativnost, zvládání stresu a řešení krizových situací. Samozřejmostí se pak jeví *jasně vytýčené perspektivy* zaměstnanců vězeňské služby při splnění požadovaných kritérií, v motivaci jejich jednání a v podpoře jejich profesní prestiže. [6]

[6] KÝR, A. *Reformní úsilí o prosazení koncepce českého vězeňství.* /Předmluva k obnovenému vydání Koncepce rozvoje vězeňství v ČR/. České vězeňství, 1998. roč. 7

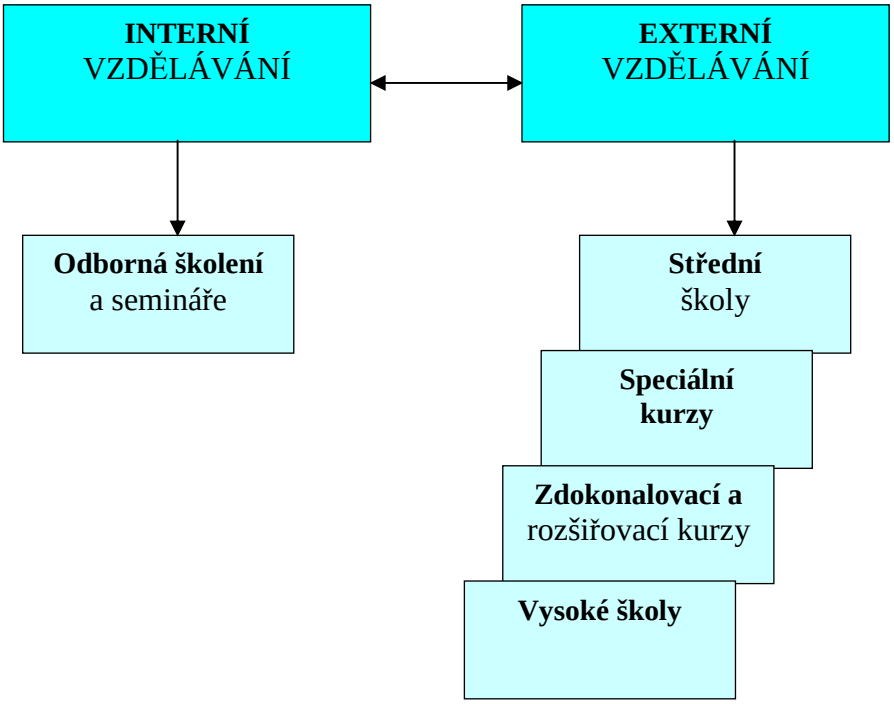
2.3. Organizace a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance Vězeňské služby České republiky

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

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

Základní myšlenka současné koncepce vzdělávání byla koncipována již v roce 1993, kdy se začalo hovořit o ***celoživotním vzdělávání*** (viz obr. č.1) všech pracovníků Vězeňské služby ČR, tedy příslušníků i občanských zaměstnanců počínaje funkcí ředitele, přes střední velitelské funkce, až po funkci řadového strážného.

Obrázek č.1 : **Struktura celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR**



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

Kabinet dokumentace a historie vězeňství se sídlem v Praze na Pankráci provádí historicko-vědeckou srovnávací činnost mající vztah k vězeňství a podílí se na přímé výuce v nástupní a dalších odborných vzdělávacích kurzech.

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

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

Horní Beřkovice, Psychiatrická léčebna Kroměříž, K-centrum Mukařov, Středisko psychologických služeb Brno). Kromě toho institut přímo spolupracuje s městskými úřady ve Stráži pod Ralskem a Kroměříži i policií v obou těchto městech.[7]

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

Nástupní kurzy jsou rozděleny do dvou typů:

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

Nástupní kurz typu „A“ počítá s všestrannou přípravou příslušníků Vězeňské služby ČR. Učební plán je sestaven tak, aby nastupující příslušník bezpečně ovládal zákony, řády, předpisy a nařízení upravující výkon služby Vězeňské a justiční stráže a kromě dovedností a osobních kvalit respektoval práva osob ve výkonu vazby a výkonu trestu a dbal na jejich dodržování, orientoval se v našem právním řádu, ovládal právní normy vymezující činnost Vězeňské služby ČR a zacházení s odsouzenými, měl přehled o současných trendech ve vězeňství a metodách práce s uvězněnými, uměl při práci s vězni uplatňovat znalosti z psychologie, základní etické zásady a pravidla kulturního chování a dodržoval zásady profesní etiky a svým jednáním a svými postoji přispíval k vytváření dobrých vztahů na pracovišti.[8]

2.4. Zahraniční zkušenosti

Již dlouho před samotným vstupem České republiky do Evropské unie vzrostl zájem jednotlivých institucí Evropské unie o české vězeňství, a to v kontextu porovnávání její koncepce s koncepcemi jednotlivých států nejen EU, ale i celé Evropy.

[7] JUZL, M. *Zabezpečování dalšího vzdělávání příslušníků a pracovníků VS*. České vězeňství, 1999. roč. 7, č. 6, s. 27 – 28

[8] VAŇÁK, V., *Ke koncepci Institutu vzdělávání Vězeňské služby Brno*, České vězeňství, 1993, roč. 2, č. 1, s. 14 - 15

Důležitost práce zaměstnanců věznic na všech stupních je stále více uznávána Radou Evropy a jejími členskými státy. Viditelným důsledkem je zvláštní důraz, který Rada Evropy klade na statut a roli vězeňského personálu při formování nové, třetí části Evropských pravidel pro zacházení s vězni, která pod názvem **P e r s o n á l** v pravidlech 51 až 63 obsahuje hlavní myšlenky náboru, výběru, výcviku, statutu a role vězeňského personálu.[9]

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

Například ve Velké Británii je zájem o státní službu, tedy i službu ve vězeňství, značný. Od podání žádosti uchazeče k přijetí na zkušební dobu uplyne nejméně půl roku. Tato doba bývá využita k nashromáždění potřebných materiálů o uchazeči, rozhodných pro jeho přijetí. Prověřování je velmi důkladné, zaměřené na dosavadní praxi, vzdělání, angažovanost ve společenském životě apod. Kritéria jsou velmi náročná a jsou prakticky stejná pro ženy i muže. Zpravidla se nerespektuje žádost uchazeče o službu do konkrétního ústavu, ale uchazeč často bývá zařazen tam, kde jej vězeňská služba právě potřebuje. Vzhledem k volnému trhu s byty a jejich relativnímu dostatku se tento přístup prakticky nejeví být problémem. Po přijetí na zkoušku je zařazen uchazeč v *civilním oděvu* k seznamování s prostředím, kdy vykonává službu ve věznici s cílem seznámit se s obsahem práce, která ho v budoucnu čeká. Po 14 -ti dnech nastupuje do *devítitýdenního* nástupního kurzu a teprve po nástupu do tohoto kurzu jsou uchazeči vybaveni uniformou a dalšími pomůckami pro výkon služby.

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

[9] GONSA, H. *Vězeňský personál z hlediska Rady Evropy*. České vězeňství, 1994. roč. 3, č. 4, s. 11-15

Základním kritériem úspěšného absolvování kurzu je osvojení *vyvážených* psychologických a sebeobranných dovedností. Absolvent musí umět zvládnout modelové situace a komunikaci s vězni, prvky sebeobrany a týmové práce.
Dosažené předchozí vzdělání není rozhodující pro délku nástupního kurzu a služební zařazení. Rozhodujícím kritériem je praktický výkon služby a kvalita dosažených znalostí, zejména schopnost komunikovat s vězni a řešit krizové situace.[10]

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

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

V systému profesní kariéry jsou čtyři stupně odborné úrovně:

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

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

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

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

Škola v rámci dalšího vzdělávání rovněž zajišťuje proškolení a odborné vedení supervizorů, kteří vedle své vlastní práce podle svého zařazení ve věznici pomáhají při

[10] MEZNÍK, J., *Výkon vězeňské služby v anglických věznicích*. České vězeňství, 1993 roč. 2, č. 1, s. 8 –

výcviku novým pracovníkům, čekatelům na přiznání definitivy ve státní službě. Každý praktikant musí projít třinácti pracovišti (strážní stanoviště, brána, sklad, kuchyně apod.), a na konci svého praktického výcviku dělá praktickou zkoušku, která je součástí jeho celkového hodnocení. Teoretická výuka zahrnuje 630 vyučovacích hodin, kdy 160 hodin zaujímá výuka právních znalostí a základů trestního práva, 125 hodin problematiky správního práva a správních záležitostí, 105 hodin zacházení se zbraní a sebeobrany beze zbraně a 240 hodin z oblasti sociálně psychologických změn. Závěrečnou zkoušku čekatelé skládají ze šesti předmětů formou jedné dvouhodinové a jedné čtyřhodinové písemné práce.[11]

Po sjednocení Německa bylo nezbytné provést v nových spolkových zemích rekvalifikace vězeňských pracovníků. Během rekvalifikačních kurzů, kterými museli projít všichni bez rozdílu dosavadní délky služby, bylo třeba rozebrat a ujasnit základní vztahy mezi vězni a pracovníky vězeňské služby a proto bylo nutno stanovit konkrétní povinnosti, oprávnění a práva jak ze strany vězňů, tak vězeňského personálu. Z tzv. bezpodmínečných povinností lze vyjmout např. povinnost poskytovat vězni stravu, lékařskou péči, korespondenci apod., z podmínečných pak některé výhody závislé na chování vězně za současného respektování jeho práv. Oprávnění (kompetence) se pak dávají zejména do souvislosti s oprávněními k provádění zákroků tj. zásahy do práv a svobod vězně, které vězeňské orgány *mohou* a *musí* zabezpečovat (jejich prosazování není svévole, ale plnění povinností). Práva vězně a výčet jeho povinností jsou pak taxativně vyjmenovávána v samostatných právních dokumentech.

V Norsku je přípravě a vzdělávání personálu věnována mimořádná pozornost a důraz je kladen na komplexní připravenost k práci ve vězeňské službě. Studium trvá tři roky a všichni uchazeči musí naplňovat minimálně středoškolské vzdělání. Studium je postaveno na úroveň našeho bakalářského vzdělávání na univerzitách. Během studia bere posluchač plat, ale zároveň platí určitou částku na své studium. Důraz je kladen zejména na právní znalosti, otázky trestního a procesního práva, pedagogiku, kriminologii a psychologii, fyzickou přípravu, práci na počítačích a výuku jazyka, zpravidla angličtiny. Na konci každého roku se skládají postupové zkoušky, na závěr celého studia pak zkouška závěrečná. Obsahovou součástí třetího roku studia je praxe v určené věznici. Ve výuce *psychologie* je snahou naučit personál správně komunikovat

[11] VAŇÁK, V., *Struktura vzdělávání bavorských zaměstnanců ve vězeňství,* České vězeňství, 1993, roč. 2, č. 1, s. 13 – 14

s vězněm, je prováděn výcvik komunikačních dovedností, asertivity, výcvik ve zvládání stresu, řešení krizových a konfliktních situací. Po čtyřech letech od ukončení školy probíhá postupně pro všechny absolventy jednotýdenní kurz, který by měl sloužit k tzv. znovunabytí a získání nové motivace a seznámení pracovníků s novinkami a s novými přístupy.[12]

V Dánsku jsou do vězeňské služby přijímáni jen absolventi středních škol s maturitou, do specializovaných funkcí (zdravotní personál, vedoucí referátu, učitelé apod.) absolventi vysokých škol. Žadatelům jsou v obsáhlém pohovoru vysvětlovány zásady práce ve věznici a posléze jsou vybaveni materiály, které mají prostudovat. Po vykonání písemné zkoušky a psychologického vyšetření jsou žadatelé pozváni k dalšímu pohovoru a teprve na jeho základě je přistoupeno k výběrovému řízení. Předpokladem pro přijetí je znalost cizího jazyka, nejčastěji angličtiny nebo němčiny.

Vzdělávání nových pracovníků je rozvrženo do tří let. Úvodní kurzy jsou desetitýdenní. Z nástupních kurzů přecházejí do řízené praxe, a po dvou až třech měsících praxe odcházejí do vzdělávacího střediska, kde absolvují specializované kurzy a metodiky trávení volného času odsouzených, administrativy, psychologie, trestního práva, výpočetní techniky, pracovní výchovy apod., přičemž každému tématu je věnován *jeden* týden školení. Z celkové tříleté zkušební doby je řízená praxe cca osmnáct měsíců, zbytek je věnován teoretické výuce. Závěrem zkušební doby absolvují posluchači pohovor a závěrečnou zkoušku, a teprve po jejím složení je jim přiznána schopnost samostatné práce. Další vzdělávání je považováno za nezbytné, ale je ponecháno na *dobrovolnosti* každého pracovníka, v jaké oblasti se chce vzdělávat. Každoročně je organizováno až 25 dvou až pětidenních kurzů. *Povinné* kurzy jsou pořádány pro *každého* pracovníka vězeňské služby jednou za pět let v rozsahu šesti dnů s cílem udržet znalosti nezbytné pro výkon služby na požadované úrovni. Pro vedoucí pracovníky jsou organizovány povinné kurzy z řízení, práva, psychologie, psychiatrie, výpočetní techniky, filozofie, cizích jazyků apod. [13]

Ve všech zmíněných zemích je vzdělávání vězeňského personálu chápáno jako celoživotní vzdělávání, a jeho přípravě je věnována mimořádná pozornost, spočívající především *v náročném výběru uchazečů*, zejména ve vzdělání, fyzické i psychické

[12] KOHOUTEK, M. *Norský vězeňský systém*. České vězeňství, 1998. roč. 7, č. 1, s. 23 - 27

[13] MEZNÍK, J. *Dánsko a jeho věznice*, České vězeňství, 1994, roč. 3, č. 3, s. 33

zdatnosti s přesně stanovenými a důsledně dodržovanými kritérii přijetí. Významným se jeví i požadavek znalosti cizího jazyka. Dále ve *vytváření dobrých studijních podmínek*, jak ve školicích střediscích, tak i ostatních školách s dostatkem školících pomůcek a techniky, v *dobře zpracované metodice přípravy,* upřednostňující praxi, psychologickou přípravu a komunikativnost, zvládání stresu a řešení krizových situací a *jasně vytýčené perspektivě* zaměstnanců vězeňské služby při splnění požadovaných kritérií, v motivaci jejich jednání a v podpoře profesní prestiže.

3. Průběh šetření

3.1. Stanovení výzkumného problému

Pro pracovníka vězeňské služby je nezbytná identifikace se smyslem a významem výkonu práce. Personál je dvoustranně zatěžován a to ve vztahu k odsouzeným, kde je pověřen společenským úkolem resocializace, reedukace, nápravy a na druhé straně je zatížen prostředím, které není společností dostatečně uznáváno, kde chybí ocenění a také prestiž. Zvláště složité sociální vztahy kladou zvýšené nároky na cílenou a systematickou práci s personálem. Práci ve smyslu péče o zaměstnance, nejen v oblasti profesního vzdělávání, zvyšování kvalifikace, ale také v zabezpečení a udržení duševního zdraví. Pokud není pro jednotlivce a v návaznosti pro tým vytvořen bezpečný systém, časem ve většině případů dochází k profesní i osobní deformaci. Tato osobní deformace dále vyvolává různé druhy konfliktů, vede k psychosomatickým obtížím, k nespokojenosti a dokonce k rezignaci – k vyhoření (burn - out). Bez podpory personálu, péče o něj, bez cesty k nacházení smysluplnosti profesního působení ve specifických sociálních vztazích patologického vězeňského prostředí, nelze dosáhnout úspěchů, kvality výkonu práce jednotlivce a stmeleného pracovního týmu.

Jen spokojený a dobře připravený personál může čelit projevům vězeňské subkultury a úspěšně působit v penitenciární práci ve prospěch celé společnosti.

Pro stanovení priorit pro naplňování profesních potřeb vězeňského personálu je nezbytná jejich znalost. Zvláště pak naplnění možnosti kariérního růstu, motivace a odměnění, dále pak zabezpečení rozvoje kvalifikace vzděláváním, získáváním sebezkušenostních dovedností a supervizního dohledu. Nelze opomenout ani nezbytnost sociální péče a naplňování potřeb pracovníků, zvláště v přímém výkonu činnosti s odsouzenými.

Rozdělím-li zkoumaný problém vzhledem k již uvedenému, vzniknou v podstatě dvě zkoumané oblasti

1) oblast daná potřebou osobnosti jednotlivce a charakterem výkonu práce
   - úspěšnost
   - uznání
   - spokojenost s obsahem práce
   - akceptace delegované odpovědnosti
   - možnost rozvoje a profesního růstu
2) oblast daná prostředím, vnějším okolím
   - spokojenost s řízením a politikou organizace
   - mezilidské vztahy
   - ocenění
   - jistota pracovního místa

Při získávání údajů potřebných k realizaci výzkumu jsem postupoval s ohledem na dva základní předpoklady a v souvislosti se schváleným projektem této diplomové práce jsem se rozhodl zpracovat dotazník (viz příloha č. 1), ve kterém budou obsaženy obecné náhledy vztahující se k těmto dvěma základním pracovním předpokladům:

1. **Zaměstnanci, kteří prošli různými formami vzdělávání, jsou schopni rychleji reflektovat syndrom vyhoření.**

2. **Pouze polovina pracovníků je přesvědčena, že může znalostmi, nabytými těmito formami, rozšířit své kompetence a běžně je zařadila do výkonu své činnosti.**

3.2. Popis zkoumaného vzorku a sběr údajů

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem je zřejmé, že ve vězeňství je nutné věnovat stálou a systematickou pozornost personálu, který je denně pod tlakem specifického vězeňského prostředí. Výstup zkoumané oblasti by měl být možnou cestou k tomu, aby nedocházelo u personálu k fenoménu „vyhoření“, aby byla aktivována motivace hlavně koncových - výchovných pracovníků v různých směrech - udržení optimálních vztahů na pracovišti, rozvoj týmové práce, předcházení a řešení

konfliktních situací, dle možností i motivace pro individuální a kolektivní práci s odsouzenými, uplatňování zásad zdravého způsobu života a duševní hygieny. Prověřování stavu věci je nutnou součástí personální práce, měl by také být pravidelnou součástí profesní přípravy a také začleněn do stávajícího pracovního procesu.

Výběr pro účast ve zkoumaném problému byl proveden u pracovníků s praxí ve Vězeňské službě do 5 let, 5-10 let a 10 let a více. Po rozhodnutí jakou formou bude probíhat sběr údajů, bylo nutné si stanovit výzkumný soubor. V prostředí věznice jsem se rozhodl, po konzultaci s personálním oddělením, oslovit osoby namátkově vybrané z jednotlivých zmíněných skupin profesí a tím skutečnosti vztáhnout pouze na místní věznici. Případné závěry, ostatně jako většinu závěrů kvalitativních sociálně pedagogických výzkumů, tedy nebude možno zevšeobecňovat na celou strukturu pracovníků ve VS ČR. Nejlepší výběrový soubor je takový, který je jakoby zmenšeninou základního souboru.[14] Výběrový soubor jsem tedy vybíral tak, aby jeho subjekty, pokud možno kopírovaly počet a strukturu pracovníků věznice. Rozhodl jsem se poněkud zjednodušit soubor zvaný specialisté, neboť počet některých odborných profesí a předepsaných tabulkových míst je od jednoho do pěti pracovníků což by bylo pro tento výzkum nedostatečné. Navíc nejde o výzkum náplně práce jednotlivých pomáhajících profesí ale spíše o pocity lidí na nich umístěných. Pro zkoumání hypotéz jsem se rozhodl použít tzv. rovnoměrný výběr o počtu deseti jedinců a to tak, aby vzájemná validita byla proveditelná. Prakticky jsem tedy požádal o vyplnění patnácti dotazníků, ze kterých jsem ovšem vybral při hodnocení deset výtisků, ve kterých respondent uvedl, že pracuje ve VS déle než 5 let a méně než 25 let. Tento postup jsem zvolil zcela záměrně, aby mohly být porovnány výsledky v jednotlivých podsouborech vzorku a výsledky nebyly zkresleny abnormálními ukazateli.

Pro průzkum a rozdání dotazníků souboru dozorců jsem využil pravidelné porady oddělení výkonu trestu, která probíhá jednou za měsíc, vylosoval z počtu ca 60 přítomných dozorců vzorek o počtu 15 jedinců. Losování pro zkoumaný vzorek jsem provedl tak, že jsem rozdal na poradě kartičky s čísly od jedné do šedesáti a požádal jsem ty, kteří měli číslo 4 a jeho násobky aby po poradě zůstali a vyplnili předložený dotazník. K vyhodnocení jsem poté zvolil počet, který je uveden ve vyhodnocení. Tento postup jsem zvolil z následujícího důvodu. Kolega, který se rozhodl provádět před rokem průzkum názorů pracovníků podobnou formou, tj. formou vyhodnocení

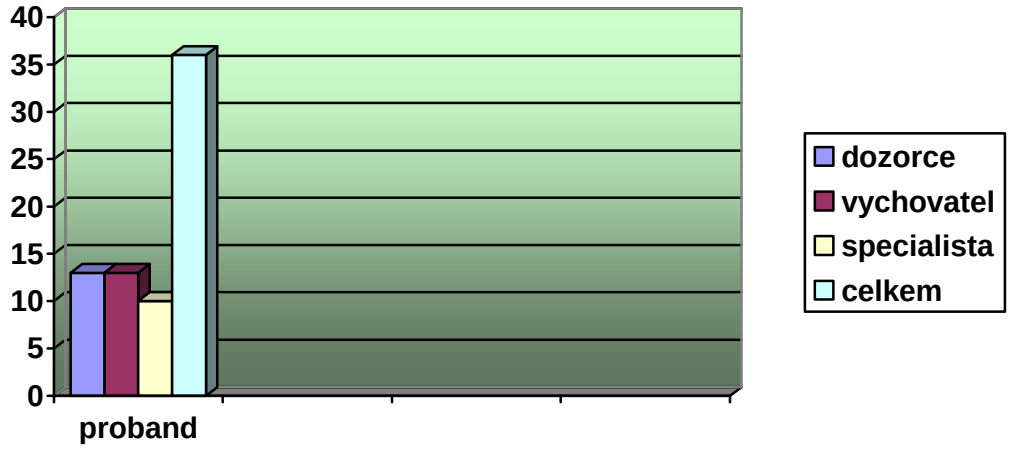
[14] GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido 2000, s. 60,ISBN 80-85931-79-6

vyplněných dotazníků rozdal dotazníky také na poradě, ovšem podcenil ochotu zaměstnanců i časovou náročnost dotazníku. Tento dotazník byl natolik obsáhlý a náročný, že z dvaceti rozdaných výtisků se mu vrátilo pouze pět. Částečně to bylo způsobeno, jak jsem již uvedl požadavkem na dlouhé vyplňování předloženého dotazníku a částečně to bylo zapříčiněno i totální anonymitu těch, kterým byl dotazník předložen. Z tohoto postupu jsem se poučil a zvolil výše uvedenou strategii pro získání vyplněných dotazníků od skupiny dozorců.

Pro rozdání dotazníků skupině vychovatelů jsem zvolil tentýž postup, tj. při poradě pracovníků oddělení výkonu trestu (porada uniformovaných složek probíhá zvlášť), ale vzhledem k počtu vychovatelů oproti uniformovaným příslušníkům (je jich pouze polovina) jsem rozdal kartičky od jedné do třiceti a požádal ty, kteří mají sudá čísla o vyplnění předloženého dotazníku. Ten jsem koncipoval jako baterii otázek, na které měli respondenti většinou odpovídat formou jednoduchých odpovědí „ano-ne“ případně některé odpovědi upřesnit. Pouze u malé části otázek měli přiřazovat jako odpověď tu, která jim byla nejbližší. Předností takto sestaveného dotazníku pro potřeby této práce bylo to, že jsem jej bez změn použil pro všechny podskupiny zkoumaného vzorku a tedy i pro jednodušší vyhodnocení a stanovení závěrů. Relativní jednoduchost sestaveného dotazníku mi umožnila i bezproblémovou pilotáž, kdy jsem si provedl analýzu postupu zadávání a sběru dat od malého vzorku pracovníků.

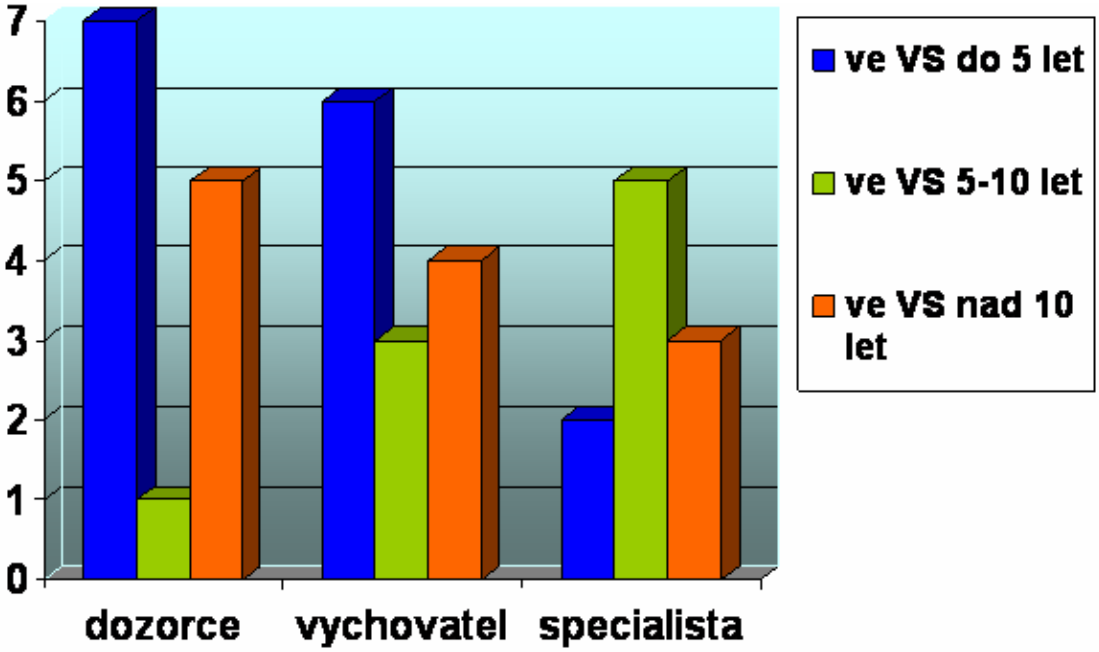
Byly vyhodnoceny dotazníky, na které odpovídalo 29 mužů a 7 žen (viz dotazník-příloha č.1), to je celkově 36 osob a tedy 90 procent dobrovolně a anonymně reagujících probandů. Z tohoto počtu odpovídajících bylo 10 specialistů, 13 vychovatelů a 13 dozorců (viz obr. č. 2).

Obrázek č. 2: **Zastoupení probandů**



Výběr pro účast ve zkoumaném problému byl proveden u pracovníků s praxí ve vězeňské službě do 5 let, kde odpovídalo 15 osob, ve skupině 5-10 let 9 osob a nad 10 let 12 pracovníků (viz obr. č. 3).

Obrázek č. 3: **Pracovní atmosféra - doba ve funkci**



3.3. Analýza empirických dat a jejich interpretace

Na začátku své diplomové práce jsem si položil dvě pracovní hypotézy:

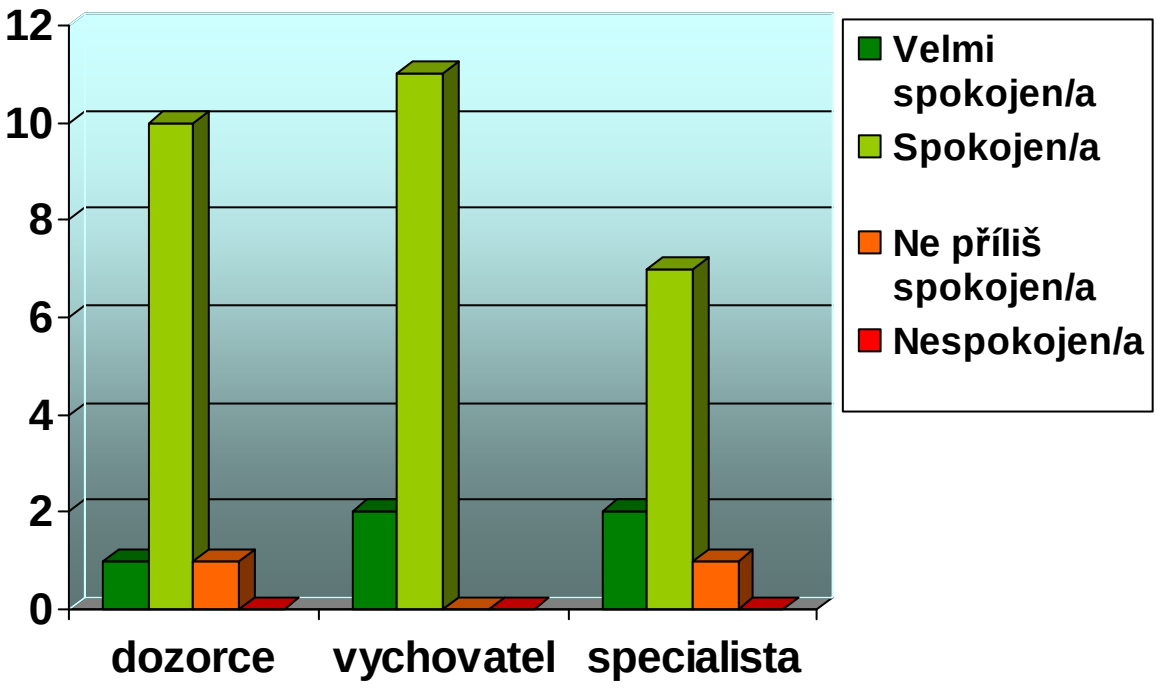
1. **Zaměstnanci, kteří prošli různými formami vzdělávání, jsou schopni rychleji reflektovat syndrom vyhoření**
2. **Pouze polovina pracovníků je přesvědčena, že může znalostmi nabytými těmto formami rozšířit své kompetence**

Po stanovení konečného postupu jsem tedy provedl nejdříve pilotáž na malém vzorku pracovníků, kdy jsem sledoval ochotu a možnosti vyplňování předložených otázek. (viz příloha č. 1). Jednalo se o empirické ověření stavu věci položením v podstatě 9 otázek, protože první otázka byla směřována, zda respondent je muž nebo žena, druhá otázka byla zaměřena na diferenciaci pracovní skupiny.

Otázky v dotazníku byly směřovány na potřeby pracovníků a pracovní klima jedince i v týmu. Z pohledu zkoumaného problému věnuji pozornost zvláště následujícím odpovědím.

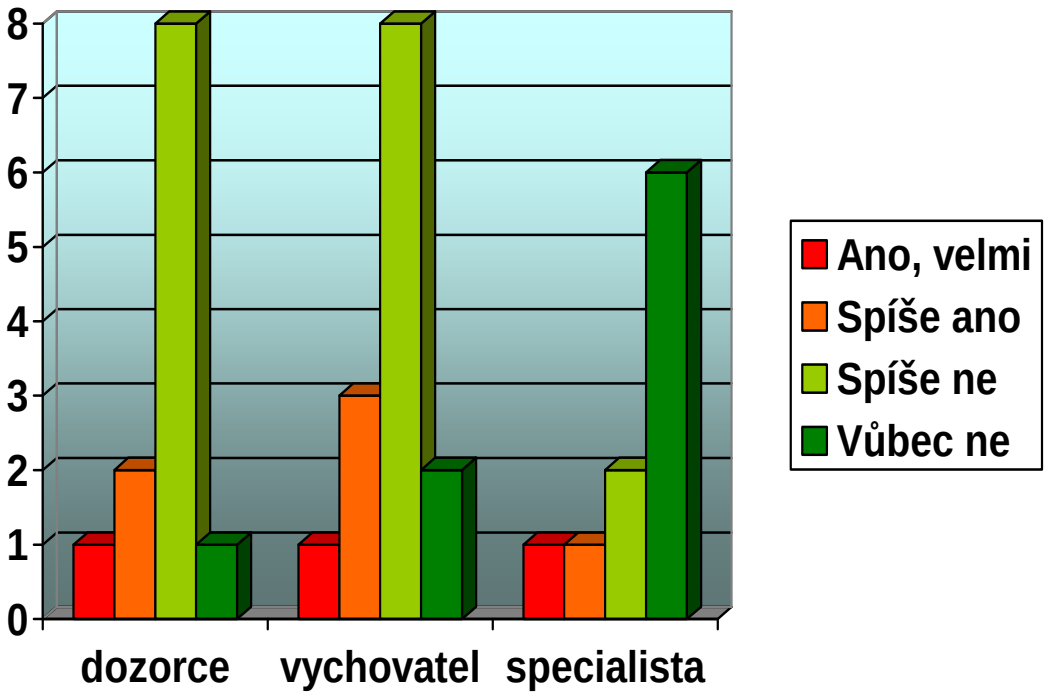
Na otázku, zda jsou probandi spokojeni ve svém pracovním postavení, odpovědělo „velmi spokojeno“ 5 dotazovaných, „spokojeno“ 28 dotazovaných, „ne příliš spokojeno“ 2 dotazovaní a „nespokojen“ nebyl nikdo (viz obr. č. 4).

Obrázek č. 4: **Pracovní atmosféra – spokojenost**



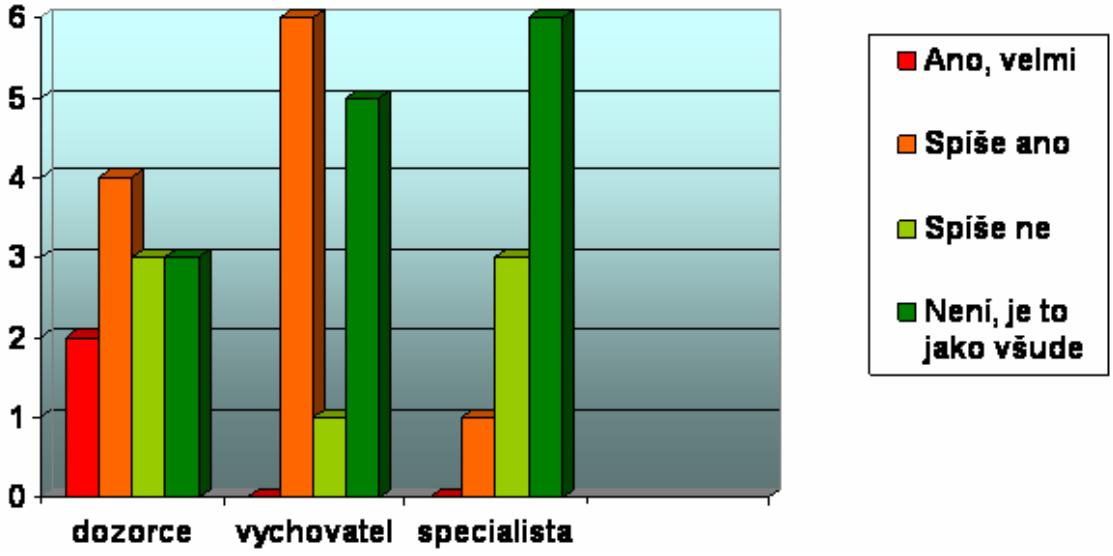
Na otázku, zda prožívá vzorek odpovídajících strach o práci odpovědělo „ano“ 3, „spíše ano“6 dotazovaných, „spíše ne“ 18 dotazovaných a „vůbec“ 9 odpovídajících osob (viz obr. č. 5).

Obrázek č. 5: **Pracovní atmosféra – obavy o práci**



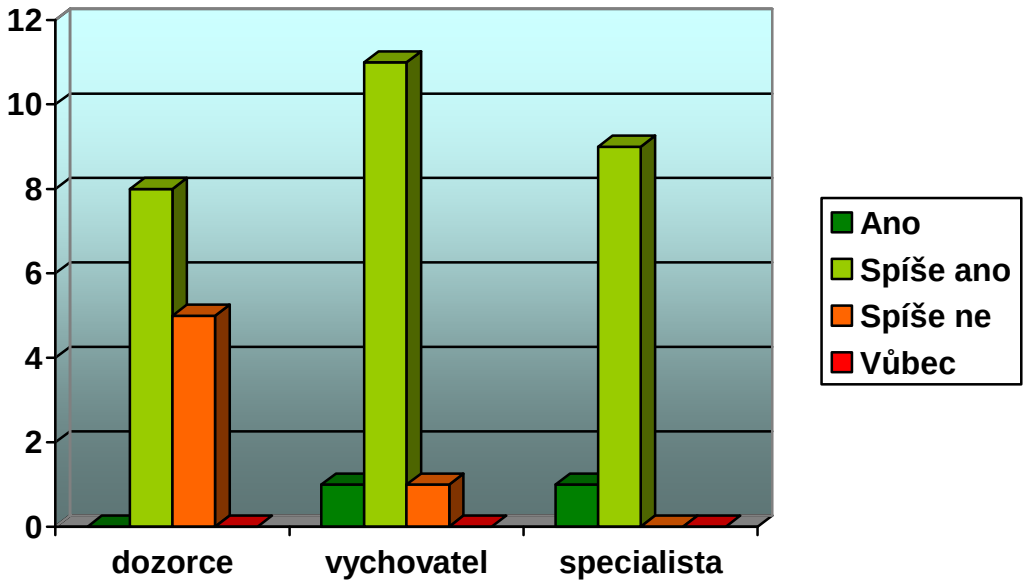
Na otázku, zda je pro respondenty namáhavé pracovat v prostředí věznice odpověděli „ano, velmi“ 2, „spíše ano“ 11 dotazovaných, „spíše ne“ 7 dotazovaných a „není, je to jako všude“ 14 (viz. obr. č. 6).

Obrázek č. 6: **Pracovní atmosféra – namáhavost práce ve VS**



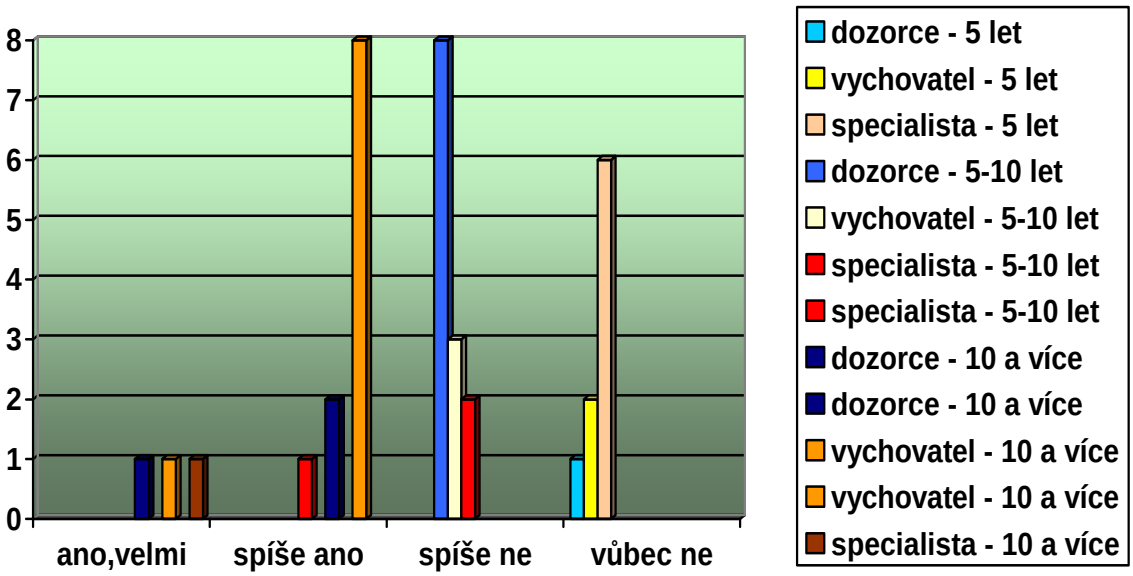
Na otázku, zda se daří aplikovat do praxe všechna nařízení, příkazy a pokyny odpovídající uvedli „ano“ 2, „spíše ano“ 28 dotazovaných, „spíše ne“ 6 dotazovaných a „vůbec“ nikdo (viz obr. č. 7).

Obrázek č. 7: **Pracovní atmosféra – aplikace příkazů a nařízení**



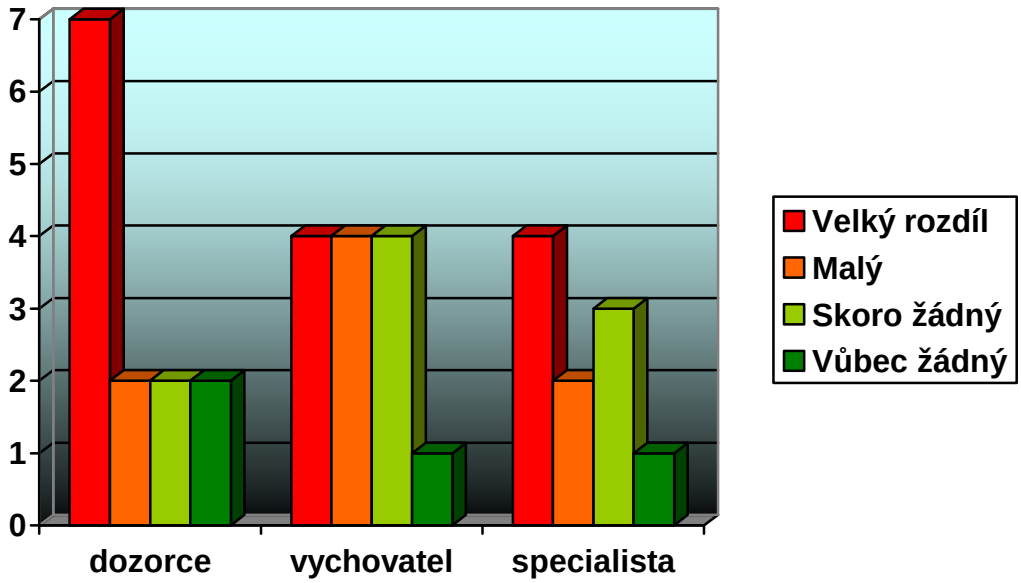
Na otázku, zda u sebe sledují příznaky syndromu vyhoření (viz obr. č. 8) odpověděli „ano, velmi“ 3, „spíše ano“ 6 dotazovaných, „spíše ne“ 15 a „vůbec ne“ 12 dotazovaných.

Obrázek č. 8: **Pracovní atmosféra – vnímání syndromu vyhoření**



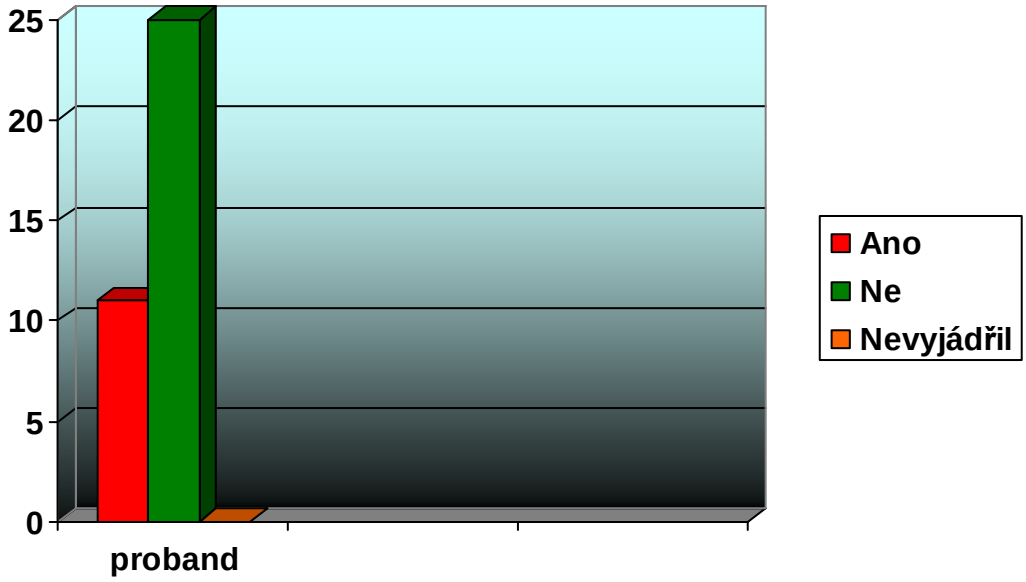
Na otázku, zda vnímají rozdíl mezi kolegy vzdělávající se a tzv. starými praktiky vzorek odpovídajících odpověděl „velký rozdíl“ 15, „malý“ 8 dotazovaných, „skoro žádný“ 9 dotazovaných a „vůbec žádný“ 4 (viz obr. č. 9)

Obrázek č. 9: **Pracovní atmosféra – vnímání rozdílů mezi spolupracovníky ve vzdělávání**



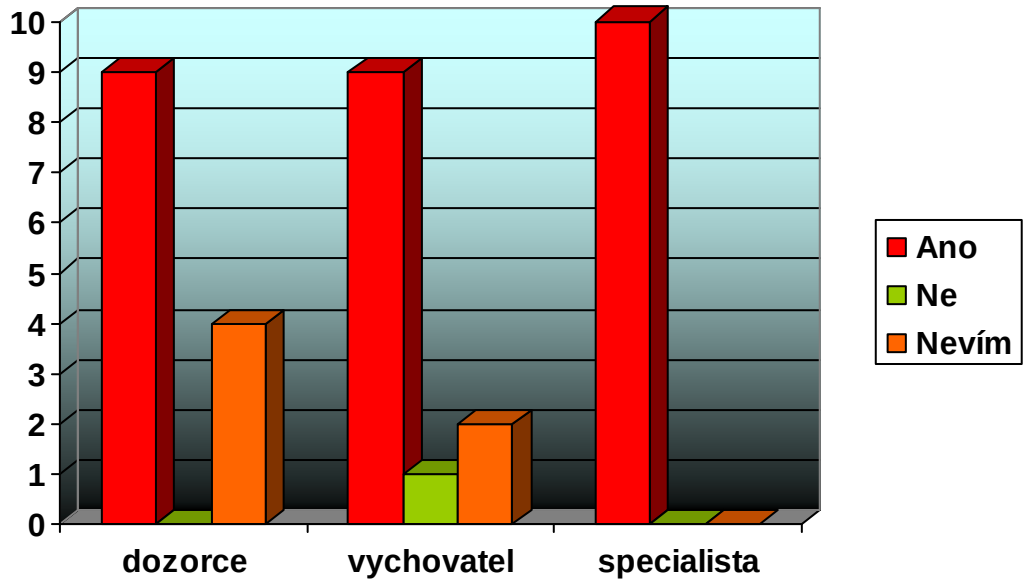
Na otázku, zda se respondentům stává přenášení pracovních problémů do civilního života odpovědělo „ano“ 10, „ne“ 25 a jeden se nevyjádřil (viz obr. č. 10).

Obrázek č. 10: **Pracovní atmosféra – přenášení pracovních problémů do civilního života**



Celou zkoumanou oblast dokresluje odpověď na poslední otázku, zda kmenová věznice má problémy s nedostatkem personálu respondenti odpověděli „ano“ 28, „ne“ 1 dotazovaných a „nevím“ 6 dotazovaných (viz obr. č. 11).

Obrázek č. 11: **Pracovní atmosféra – vnímání nedostatku personálního obsazení**



3.4. Komentář k výsledku šetření

Jak bylo úvodem této části zmíněno, položené otázky směřovaly ke zmapování potřeb zkoumané skupiny personálu, zvláště s ohledem na naplnění kvalifikačních předpokladů a požadavků. Z výsledků nelze jednoznačně stanovit závěr. Validita dotazníku může být i přes zajištěnou anonymitu zkreslena skutečností, že probandi mě znali, a současně jsem jejich nadřízeným. Ze závěrečné odpovědi, zda vnímají odpovídající problémy s nedostatkem personálu, kde převážná většina 28 osob odpověděla ANO, lze usuzovat na určitou nevěrohodnost odpovědí. Tím, že byly odpovědi na otázky voleny zpravidla do 4 škál, lze například usuzovat, že za odpovědí „spokojen“ může být také vyjádření „ne příliš spokojen“. Podobná analýza odpovědí je u „spíše ano – spíše ne“.

V kontrastu korespondují odpovědi, kdy 28 osob je spokojeno ve funkci, ale hned v následné otázce, zda někdy prožívají strach o práci, odpovědělo „spíše ano“ 5 osob a „spíše ne“ (jinak řečeno – někdy ano) 25 osob. To znamená, že 30 zkoumaných probandů je v pracovní tenzi z důvodu pracovního ohrožení. Stav doplňují odpovědi

v oblasti schopnosti plnit všechna vydaná nařízení, příkazy a pokyny, kde celkově 34 dotazovaných přiznalo, že tuto schopnost nemají. Výše uvedené závěrem dokresluje pocit vnímání syndromu vyhoření, kde z hlediska osobnosti je náhled vlastního vnímání stavu zpravidla zkreslen a pouze 9 osob uvedlo, že u sebe příznaky vůbec nepozorují. Z toho je 6 specialistů, kteří prošli různými formami sebevzdělávání a jsou proto lépe vybaveni schopností zpracovávat každodenní zatížení ve VS ČR.

Celkové laické zhodnocení zkoumaného problému - zda je nutné vytvářet podmínky také pro sebezkušenostní a vzdělávací aktivity, pro zvyšování kompetencí a profesní růst u pracovníků VS, vede k jednoznačnému závěru. Soustavná péče nejen o jednotlivce, ale o celý pracovní tým, vytváření podmínek pro uplatnění a naplnění kvalifikačních předpokladů i požadavků, vytváření správného pracovního klima je nezbytnou součástí pracovního procesu a základní povinností řídícího pracovníka, zvláště pak v podmínkách přímé práce s odsouzeným. Pokud shrnu shromážděné údaje, je z nich možno vysledovat, vzhledem ke struktuře a odpovědím v dotazníku, na jaké praktické druhy řízení či podpory jednotlivých pomáhajících profesí se mohou aplikovat. Mělo by se jednat především o rozvíjení osobnosti a sociálních kompetencí u dozorců. Je to podskupina, která není schopna si rizika spojená s výkonem funkce důsledně uvědomovat, což může být zapříčiněno stupněm vzdělání, které je u tohoto vzorku převážně střední s maturitou.

Odborná literatura[15] rozděluje typy intervence z hlediska způsobu, jakým jednotliví pracovníci s odsouzeným jednají. V podmínkách vězeňské služby je možno vysledovat, že tzv. *instrukce* je direktivním typem intervence. Může mít formu příkazu či zákazu, ale také mírnější podobu např. doporučení nebo rady. Znamená však vždy návod k jednání, opírající se o hodnocení nějaké problémové situace. V podmínkách výkonu trestu odnětí svobody je profesí, která s takovouto formou intervence pracuje, právě dozorce. Odsouzený sice není počítač, ale povinnosti a vnitřní řády jsou vytvořeny tak, aby splnění direktivního pokynu pracovníka bylo pro odsouzeného povinností. Je třeba si uvědomit, že ve výkonu trestu je spousta situací, které ovlivňují psychiku vězně a proto je otázkou taktické vyzrálosti a komunikativní dovednosti dozorce, aby případnou krajní situaci nevyhrotil do stadia, které by se dalo nazvat mimořádnou událostí.

[15] KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál 1997. s. 49, ISBN 80-7178-150-9

Menší potenciál direktivity než v předchozím případě u dozorců má v sobě tzv. *komentář.* Na případný problém klienta odpovídá pomáhající pracovník. V tomto případě, v podmínkách věznice, se může jednat o sociálního pracovníka, který odpovídá vlastním stanoviskem a návrhem, v němž postaví problém do nového světla. Často je možno poukázat na nějakou pozitivní skutečnost, která se v řešeném problému vyskytuje a které si klient třeba nevšiml, protože je naladěn tak, že se z různých důvodů spoléhá na pomoc a není ochoten do řešení vnést vlastní energii a aktivitu. Jindy může sociální pracovník podat informace, které na klienta působí a pomohou mu v uvědomění si vlastních možností. Odsouzený u sociálního pracovníka musí vnímat zájem i porozumění, dostává možnost požadavky upřesnit či doplnit a především se mu může objevit nová souvislost, která mu jednání učiní pochopitelnějším. Komentář se považuje za nedirektivní intervenci.[16] Pomáhající- sociální pracovník vlastně navrhuje, jak může klient věci řešit a vidět.

Intervence pomáhajícího, v podmínkách Vězeňské služby se jedná o psychologa, spočívá v kladení *otázek.* To je základní forma intervence v systematické terapii. Nejedná se o otázky sugestivní. Stejně jako *komentář* má problém klientovi nastínit z jiného úhlu, pomáhá mu si ujasnit myšlenky. Psychologové neusilují o řízení klienta ale o dovedení k určitému cíli. Přivedení k cíli, je u psychologa výrazně slabší než např. u dozorce. Kladení otázek je forma, jak vést pomáhající rozhovor, ale vyžaduje značné odborné znalosti i zkušenosti.

Posledním a nejvolnějším typem intervence pomáhajícího pracovníka je *rezonance.* V tomto případě zaměstnanec zařazený na funkci vychovatel-terapeut zrcadlí to, co říká odsouzený. Na tomto typu intervence je postavena terapie orientovaná a ovlivňovaná humanistickými proudy psychologie. Vychovatel- terapeut pouze pozorně naslouchá a opakuje to hlavní, co klient řekl a dává najevo, že pochopil to, co slyšel. Vychovatel-terapeut vězně skutečně neřídí, ale dává mu najevo, že ho jeho problémy zajímají, což se mnohdy některým odsouzeným v běžném životě nestává a tato deprivace je pak znát v jeho chování.

[16] KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál 1997. s. 49, ISBN 80-7178-150-9

4. Fakta o zvyšování kvalifikovanosti ve VS ČR

4.1. Institut vzdělávání VS ČR

Vězeňská služba VS ČR sice koncepci celoživotního vzdělávání, kterou by eventuelně mohla nabídnout svým zaměstnancům, připravenou má (viz str. 28). Ovšem dosud veškeré andragogické, pedagogické, případně didaktické úsilí, pokud jej takto ovšem lze nazvat, je vloženo pouze do obligatorního úvodního nástupního kursu zajišťovaného Institutem vzdělávání VS ČR, jehož struktura pro jednotlivé typy zaměstnanců je uvedena na straně 26. Tímto nástupním kursem je povinen projít každý nově přijatý zaměstnanec Vězeňské služby a to bez ohledu na to, zda byl přijat do poměru pracovního nebo služebního.

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

V příloze č. 2 nastíněný Seznam kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR slouží spíše k propagační činnosti Vězeňské služby ČR a zůstává v drtivé většině prakticky nevyužit. Výjimku tvoří např. „Specializační kurz pro ředitele věznic, vazebních věznic a ředitele odborů GŘ VS ČR“ uvedeného pod bodem 1.) nebo „Sociálně psychologický výcvik pro ředitele a jejich zástupce“ uvedeného v této příloze pod bodem 16.).

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

Důvodem pro to, že jsou např. do tohoto kursu (případně jiných kursů) zařazováni pouze zaměstnanci ve správních a administrativních oddělení, případně pracovníci činní ve vedení jednotlivých věznic, je prostý. Jedná se o problém zastupitelnosti těchto jednotlivých zaměstnanců. Zatímco za administrativního nebo vedoucího pracovníka převezme jeho agendu kolega či kolegyně, případně určený podřízený, jako se ostatně vždy stává v dobách dovolených, nemocí a neúčastech z jiných důvodů tohoto zaměstnance na svém pracovišti, za řadového pracovníka

v přímém výkonu služby je nutno opatřit adekvátní náhradu z důvodu plné obsazenosti strážní, dozorčí a obdobné této služby, což sebou přináší problémy nejen organizační, ale v neposlední řadě i finanční.

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

V případě zaslání přímé výzvy Generálním ředitelstvím VS ČR nebo Institutem vzdělávání VS ČR do jednotlivých věznic k vyslání pracovníků na jednotlivě organizovaná školení, jsou řadoví pracovníci o konání těchto kursů zpravidla zpraveni cestou svých přímých nadřízených. V případě, že tito lidé projeví u svého kompetentního nadřízeného o účast na tomto školení zájem, jsou zpravidla odmítáni s tím, že případné poznatky z proklamovaného školení v praxi stejně nevyužijí a je tudíž prakticky zcela zbytečné je na toto školení vysílat. Tohoto školení se pak účastní výše jmenovaní vedoucí a administrativní pracovníci, kteří problematiku projednávanou na těchto školeních a kursech v praxi nevyužijí a ani využít ve své praxi nemohou a o relevantnosti takto uspořádaných kursů lze pak tedy jen s úspěchem pochybovat. Tato praxe fungovala ještě před několika lety. Ovšem v současnosti již začíná, pokud mohu soudit z podmínek věznice Ostrov, vysílání odborného personálu na supervize, sebezkušenostní výcvik a na požadované vzdělávací kurzy na velmi dobré úrovni.

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

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

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

4.2. Zákonné podmínky pro rozvoj osobnosti

K zamyšlení nad koncepčností procesu vzdělávání nutí již samotné podmínky pro přijetí zaměstnanců do služebního poměru ve VS ČR, které bývají pravidelně otiskovány v oficiálních periodikách a jiných mediálních nosičích a které vychází ze zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů, kde i přesto, že zde došlo k určitému kvalitativnímu posunu oproti derivovanému zákonu č. 186/1992, o služebním poměru příslušníků Policie české republiky, kterým se řídila do konce roku 2006 i Vězeňská služba ČR a kde výjimku ze vzdělání potřebného k obsazení pracovního místa bylo možno učinit na základě rozhodnutí ministra, nelze se nepozastavit nad tím, že k obsazení místa je nutno mít požadovaný stupeň a nikoliv jakýkoliv konkrétní obor požadovaného vzdělání. Pro funkci strážného, dozorce, inspektora nebo vrchního inspektora dle prováděcích předpisů k účinnému zákonu je tedy nutné být absolventem jakéhokoliv studia zakončeného maturitní zkouškou nebo jejím jiným uznatelným ekvivalentem, což by se dalo prakticky označit jako

„učebnicovým příkladem formalismu“. Proto je toto doplněno dalšími zákonnými kritérii uvedenými v zákoně č. 361/2003 Sb., kdy musí žadatel splňovat i další požadavky pro přijetí, jako jsou např. zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost k výkonu služby, uvedené v § 13 odstavci e), ale právě tato namátkou zmíněná kritéria lze vykládat poměrně velice rozmanitými způsoby.

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

Díky výše nastíněnému formalismu kritérií pro obsazování vyšších služebních nebo pracovních míst v rámci jednotlivých věznic VS ČR nebo generálního ředitelství pak nebývá výjimečnou záležitostí, že např. funkci vedoucího oddělení logistiky zastává mladý nadějný pedagog a funkci vedoucího vychovatele pak např. průměrný absolvent vysoké školy zemědělské, samozřejmě po doplnění si svého vzdělání za pomoci Institutu vzdělávání VS ČR při účastech na jím pořádaných vzdělávacích kursech.

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

nedaří nebo nedařilo doplňovat si vzdělání v některé z klasických vysokých škol. K přijetí k tomuto studiu je bezpodmínečně nutný souhlas kompetentního nadřízeného pracovníka.

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

Jinou z existujících možností dalšího eventuálního profesního růstu příslušníka VS ČR je také studium na Policejní akademii jako nástupnickém vzdělávacím institutu tehdejší Vysoké školy SNB. Tuto informaci lze také označit jako poměrně nepřesnou, protože Policejní akademie je pro příslušníka Vězeňské služby vysokou školou jako každá jiná a k úspěšnému zvládnutí přijímacího řízení na této škole mu nejsou poskytovány žádné výhody nebo úlevy např. s ohledem na jím vykonávanou profesi. Zdárné absolvování tohoto studia, ostatně ani jakéhokoli jiného studia pro něj neznamená automatický postup v kariérním žebříčku. Zajišťuje mu to však možnost (dle již zmiňovaného zákona č.364/2003 Sb.) účastnit se výběrových řízení na místa, na která je tento stupeň vzdělání požadován.

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

Těmto poměrně korektně znějícím ustanovením lze vytknout snad jen jediný drobný nedostatek, a sice – chybí zde jakýkoliv nástin nebo soupis podmínek, které by měl zaměstnanec ve služebním poměru k Vězeňské službě ČR splňovat (samozřejmě kromě obligatorního podání formálně správné žádosti adresované svému nadřízenému), aby mu studium s možností čerpání služebního volna a případně jiných výhod bylo umožněno. Dochází tak díky vágní právní formulaci (která byla v podstatě převzata ze zákona derivovaného, tedy zákona č. 186/1992 Sb. o služebním poměru Policie ČR) k striktní selekci zaměstnanců na „personální rezervy“ (v době komunistického režimu byly tyto rezervy nazývány rezervami kádrovými), kterým je studium s možností čerpání veškerých výhod s tímto konáním spojených umožňováno s ohledem na jejich perspektivnost a je tedy k jejich požadavkům spojeným s účastí na studiu přistupováno

velmi vstřícně a na „ostatní“, u kterých se má za to, že splňují kvalifikační požadavky na služební místo, které zastávají a jejich další profesní růst tudíž není „souladný s koncepcí dalšího rozvoje VS ČR“. Rozhodování o poskytování či neposkytování zmíněných úlev je čistě v kompetenci ředitele konkrétní organizační jednotky, neboli v tomto případě, věznice. V některých (a rozhodně nikoliv ojedinělých) případech diskriminační přístup ze strany nadřízených graduje a to zejména v těch situacích, kdy sami tito nadřízení kvalifikační požadavky pro funkci kterou zastávají, nesplňují. Jejich počínání je tak vedeno prostou snahou o odvrácení hrozícího nebezpečí ztráty své pozice spojené s vydobytým služebním postem, které by mohlo nastat po tom, co si jeho podřízený odpovídající vzdělání doplní.

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

Ve skutečnosti tak řada příslušníků své vzdělávací aktivity předčasně vzdává a zbavuje se tak možnosti participovat na socializačním procesu obviněných a odsouzených osob v rámci svého pracoviště z pozice pracovníka zařazeného na post odborníka ve svém oboru. Nelze než podotknout, že v tabulkové systematice pro obsazování jednotlivých pracovních a služebních zařazení ve Vězeňské službě, ale v ozbrojených složkách vůbec, neexistují pouze místa vedoucích pracovníků, ale i místa pracovníků odborných a ti se bez odpovídajícího vzdělání a dalšího vzdělávání prakticky neobejdou.

Za dalším příklad „rovného“ přístupu ke vzdělání pracovníků ozbrojených složek obecně lze spatřovat v postupu vedení policie ČR, jejíž činnost je též legislativně zastřešována zákonem č. 361/2003 Sb. v platném znění. Po nabytí účinnosti tohoto zákona ke dni 1.1.2007 se tato organizace počala potýkat se stejným problémem jako Vězeňská služba ČR a sice s tím, že většina funkcionářů totiž nesplňovala a dosud

nesplňuje na svých funkcích předepsané vysokoškolské vzdělání a pokud si jej ve stanovené pětileté lhůtě nedoplní, měli by být ze své funkce uvolněni.
Pro vyvolené se ale našlo řešení tak, aby vysokoškolský titul získali a přitom se vyhnuli klasickému studiu. Stačí, aby je jejich nadřízení nechali zapsat do kurzu celoživotního vzdělávání (CŽV) v oboru veřejná správa při Právnické fakultě v Plzni, ze kterého pak mohou po dvou letech plynule přejít do třetího ročníku bakalářského studia, a to rovnou ke státní zkoušce a obhajobě bakalářské práce. To všechno za poplatek 34 tisíc korun a za podmínky, že každý rok v rámci CŽV absolvují jedno týdenní soustředění zakončené testem. Žádné přijímací zkoušky, zápočty ani zkoušky v průběhu semestru či ročníkové práce, které jiní studenti musejí absolvovat. Do jednoho kurzu mohlo být vybráno až sto zájemců.[17]

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

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

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

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

[17] BISKUP, P. *Někteří policisté se dostanou na VŠ bez přijímacích zkoušek*. Právo, 2007., č. 67 , s. 3

Také pracovníkům sloužících v ozbrojených složkách, kteří pro zařazení ve výkonu služby nenaplňují alespoň obligatorní středoškolské vzdělání, vyvstala s nabytím účinnosti zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů od 1.1.2007 povinnost, si toto vzdělání v dohledné době (konkrétně se jedná o 5 let od nabytí účinnosti tohoto zákona) doplnit. Zde opět přichází na pomoc „civilní sektor“ se svou nabídkou možností nápravy těchto nedostatků. Konkrétně se jedná např. o Střední školu s názvem „Euroškola Česká Lípa SOŠ s.r.o.“ se sídlem v České Lípě, řádně akreditovanou MŠMT, nabízející tříleté nástavbové dálkové maturitní studium v oboru Ekonomika a obchod. Výuka má od září 2007 probíhat v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem vždy 1x za 3 týdny.

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

4.3. Návrh řešení

„Co se současnou situací?“

1. klient, potom administrativa
2. budování důvěry, potom bezpečnost
3. personální audit, potom „tabulkiáda“

K řízení lidských zdrojů patří, že má stanovená pravidla. Důsledkem jejich nedodržování je, že personální procesy jsou vykonávány jen formálně, nebo že jejich provádění není jednotné a závisí na individuálním přístupu jednotlivých vedoucích zaměstnanců - manažerů. V podmínkách VS ČR jsou to legislativní odbor MS ČR a psychologické pracoviště. Potenciál personálního řízení jako nástroje podpory výkonnosti musí v organizaci odpovídat úloze jiných funkcí (např. finančního řízení) a jeho možnostem. Řešení je založeno přijetím vnitřních personálních předpisů. Cílem těchto předpisů je upřesnit, případně doplnit personální legislativu a to stanovením hlavních odborných zásad provádění personálních činností, vymezením vzájemných pravomocí a odpovědností vedoucích zaměstnanců a personálního vedení, stanovením zásada kontroly personálních činností a soustředěním hlavních ustanovení personální

legislativy. K případnému doplnění nebo přihlédnutí při tvorbě takovýchto předpisů bych chtěl poskytnout i výsledky uvedeného průzkumu. Kvalita vězeňského personálu je rozhodující pro budování důvěry mezi personálem a odsouzeným i personálem navzájem pro vlastní práci s klienty.

Na základě závěrů tohoto soukromého výzkumu, a protože řízení lidských zdrojů v podmínkách vězeňské služby se snaží akcentovat moderní trendy, bylo domluveno s personálním oddělením naší věznice seznámení pracovníků tohoto oddělení s výsledkem, i vyhodnocením dotazníkového šetření. Věznice, stejně jako jiný moderní podnik, má dva vnitřní zdroje svého rozvoje:

1. věcný technický rozvoj- zdokonalování hardwarového vybavení, případně pracovních podmínek a kulturnosti výkonu služby
2. personální rozvoj[18]

Výsledky zkoumání budou personálnímu oddělení předloženy a poskytnuty pro případné zapracování na klíčovou činnost v personálních činnostech, kterým je analýza pracovních míst. Tato analýza poskytuje obraz práce na daném pracovním místě a vytváří představu o požadavcích na pracovníka, který by měl na daném místě pracovat. Při analýze pracovního místa, které by měl personální odbor zpracovávat, jde o zjišťování informací o úkolech, metodách, odpovědnosti i návaznostech, za nichž se daný typ práce vykonává. Popis pracovního místa je podkladem pro odvození požadavků, které dané pracovní místo na pracovníka klade. Je také východiskem pro proces vytváření pracovních míst nebo jejich změnu. V této souvislosti je třeba uvést pojem analýza práce orientovaná na pracovníka. Tato sleduje kapacitu člověka potřebnou pro úspěšný výkon profese.

V podmínkách věznice Ostrov jsou tyto předpoklady zkoumány za pomoci baterie psychologických testů vnitřním pracovištěm „Ve Vězeňské službě České republiky se do služebního poměru a na některé pozice v občanském pracovním poměru vybírají uchazeči, kteří kromě jiného musí splňovat podmínku, že jsou pro tu či onu funkci způsobilí z psychologického hlediska. Obecný profil bychom mohli charakterizovat následujícími osobnostními kvalitami (resp. psychologickými kritérii):

1) Sociální schopnosti a předpoklady pro vytváření dalších dovedností s odpovídajícím vztahem k lidem (ochota spolupracovat, snášet usměrňování s dávkou určité slušnosti a taktnosti bez větší submisivity, tj. závislosti na sociálním okolí).

[18] GREGAR, A., *Řízení lidských zdrojů*, Brno: IMS 2008, s.16-23

2) Průměrné a vyšší IQ obecné inteligence (vliv genetického, tj. vrozeného aspektu s důrazem na schopnost správně pracovat se všeobecnými a abstraktními pojmy podle logických zákonů, tvořit soudy a úsudky).
3) Mít příznivé sociální zázemí (jak v nukleární, tj. primární rodině, tak i v současné rodině a v současných vztazích, vyrovnanost s problémem autority).
4) Emoční rovnováha (nepodléhat emociogenním tlakům a účinkům okolí, uplatňovat rozvahu a klid bez anxiozitních,tj. úzkostných znaků).
5) Odolnost v zátěžových situacích (vykazovat zdravou míru frustrační i stresové tolerance vůči různým situačním tlakům).
6) Seberegulace (umění se ovládat)a schopnost nést zodpovědnost.
7) Bezagrese (i ve zjemnělých formách, jako je např. přílišná kritičnost, hádavost, nadměrná ironie apod.).
8) Absence patologických znaků (tj. bez příznaků depresivních sklonů, neurotizace apod.).[19]

To jsou jen základní psychologická kritéria, která by se v psychologickém (přesněji v psychodiagnostickém) vyšetření měla sledovat. Samozřejmě podle povahy případného funkčního zařazení se budou jistě některá kritéria upřesňovat a rozšiřovat. Takovéto požadavky. Pochopitelně, že při výběru pracovníků jsou personálním oddělením využívány i další varianty zjišťování informací o uchazečích na jednotlivá pracovní místa.

Závěr:

Ve zkoumané oblasti jsem se snažil o zjištění potřeb osobnosti jedince, v tomto případě zaměstnance v pomáhajících profesích ve věznici. Dala by se tak nalézt cesta k optimální reflexi na pracovní prostředí, které chápeme jako neoddělitelnou součást velké části našeho aktivního života. Kromě jiného, znalosti získané zkoumaným problémem, by následně měly dovolit odborným zaměstnancům získat zpětnou vazbu svého působení na personál a tak je nepřímo ovlivňovat, aby se jejich vedení stalo do jisté míry i akceptovatelné pro subjektivní prožívání personálu v přímém výkonu. Jde o

[19] HÁJEK, S., *Úvaha o psychologickém posuzování způsobilosti k výkonu profese ve vězeňství***,** České vězeňství, 1994, ročník 2, č. 4, s. 49 – 50

využití v praxi tak, aby byl výstup zkoumaného problému nápomocen při formování určitých změn v práci podřízených a také v řídící práci vedoucích pracovníků. Mohlo by se ve stereotypním prostředí věznice vytvořit myšlenkové přeladění koncového pracovníka tak, že své úsilí podřizuje zájmu týmu, že je zainteresován na případných změnách a dění v organizaci, že stále má potřebu sebevzdělávání a profesního růstu. Cílovou skupinou z mého pohledu by byl personál v přímém kontaktu s odsouzenými – dozorce, vychovatel, psycholog, speciální pedagog a sociální referent.

Pokud jde o celkové závěry vyplývající z provedeného výzkumu, dají se zhodnotit takto:

1. hypotéza: **Zaměstnanci, kteří prošli různými formami vzdělávání jsou schopni rychleji reflektovat syndrom vyhoření**

Ano jednoznačně se ukazuje, že vyšší dosažené vzdělání je lepším ukazatelem syndromu vyhoření, nejvíce specialisté si uvědomují rizika vyhoření, také specialisté si více uvědomují náročnost pracovního prostředí, ve kterém pracují a také si uvědomují nutnost personálního navýšení počtu specialistů;

2. hypotéza: Pouze polovina pracovníků je přesvědčena, že může znalostmi nabytými těmto formami rozšířit své kompetence

Pokud je ve formulaci zadání slovní spojení „pouze polovina“, dá se říci, že se toto tvrzení potvrdilo, neboť z celého zkoumaného vzorku pouze 15 pracovníků vidí rozdíl ve vzdělávání, což utvrzuje především vzorek dozorců. Převážná většina vnímá rozdíly /z 15 – 11 pracovníků/ v přístupu ve vzdělání a v délce praxe. Specialisté mají větší možnost zúčastňovat se sebezkušenostních výcviků, více jsou nuceni reflektovat svoji práci a znají principy psychohygieny. U vychovatelů je na toto myšleno jen velmi málo, a dozorci se těchto školení nezúčastňují vůbec. Závěrem bych rád zdůraznil nutnost začlenění systematického supervizního a intervizního výcviku do běžné praxe všech zaměstnanců VS ČR, kteří jsou v přímém kontaktu s odsouzenými (dozorci, vychovatelé, specialisté, lékaři). Jako nutnost vidím stanovit do profesní přípravy nárok na absolvování sociálně psychologického výcviku a jeho pravidelné opakování jako prevence syndromu vyhoření, předcházení komunikačních konfliktů a zvýšené fluktuaci zaměstnanců VS ČR. Člověk je povolán k práci ve VS ČR, která chrání jeho a celou společnost. Pokud si plně uvědomuje její smysl a cítí se být zároveň povolán k takovéto práci, pak se práce, či služba stává smysluplným povoláním a pokud překračuje ve

výkonu, v nasazení a v invenci její standard – pak se může stát dokonce i posláním – uvědomuje si, že v ní nalézá smysl života.

Vzestupná tendence: 1. zaměstnání 2. povolání 3. poslání
Jednoduchým a zároveň velmi obtížným řešením pro pomáhající profese ve vězeňské službě je toto doporučení: PRÁCE MUSÍ BÝT POSLÁNÍM.

Resumé:

V této práci jsem si vzal za úkol popsat a porovnat některé skutečnosti, které panují u personálu v podmínkách Věznice Ostrov, ale také jsem se snažil shrnout náhled na některé obecně proklamované skutečnosti a případně je korigovat se skutečností tak, jak ji mohu sledovat z praxe.

V první části práce popisuji konkrétní strukturu na oddělení výkonu trestu přímo v ostrovské věznici, včetně pracovní náplně zaměstnanců. Důvodem je především to, aby bylo možné srovnat jednotlivé potřeby kompetencí, neboť tito pracovníci tvořili jednotlivé podskupiny celkově zkoumaného vzorku probandů v empirické části práce..

V další kapitole se věnuji obecné problematice celoživotního zvyšování vzdělání a kompetencí. Popisuji požadavky na tyto skutečnosti ve Vězeňské službě po roce 1989. Součástí této teoretické kapitoly je i popis struktury vzdělávacích programů pro zaměstnance VS ČR a též srovnání s některými zahraničními resorty.

V první části empirické kapitoly se zaměřuji na psychologický popis problematiky a vnímání některých skutečností a prožívání u pomáhajících profesí. Poté podle schváleného projektu a stanovení hypotéz popisuji postup při získávání údajů v době od schváleného projektu po dokončení sběru materiálu na oddělení výkonu trestu ve Věznici Ostrov a analyzuji získané skutečnosti.

Obě hypotézy, tak jak jsem je formuloval, se tímto výzkumem potvrdily, což lze interpretovat takto: další možnosti vzdělávání i sebezkušenostních výcviků jsou žádoucí, neboť Ti pracovníci, kteří jimi prošli, jsou více připraveni čelit nástrahám těchto profesí jako je např. syndrom vyhoření. Pokud jde o druhou hypotézu, je třeba ji zhodnotit především ke složení odpovídajících. Převážná většina dozorců, což jsou pracovníci v uniformách, představující pracovníky s direktivním způsobem komunikace ovlivnila celkový výsledek. Pokud by se posuzovala pouze data od specialistů a vychovatelů, byl by výsledek opačný a hypotéza by nebyla potvrzena. Takto se však tvrzení uvedené v hypotéze potvrdilo.

V poslední teoretické kapitole pak polemizuji s některými skutečnostmi, tak jak jsou publikovány v oficiálních materiálech a porovnávám tyto s podmínkami, které panují při běžném výkonu služby a současném nedostatku uniformovaných příslušníků, který je dosud zapříčiněn mnoha nejasnostmi okolo přijetí nového služebního zákona.
V závěru práce hodnotím pak výsledek výzkumu a navrhuji větší akcent vedoucích pracovníků na povolování, organizování a účast pracovníků zařazených v pomáhajících profesích při sebezkušenostních a dalších aktivitách a kurzech.

Všechny závěry shora uvedeného výzkumu, lze vztahovat k podmínkám v jedné lokální věznici. Lze je též hodnotit jako momentální emoční naladění pracovníků v tomto prostředí. Ovšem pracovní podmínky, které determinují spokojenost a často i úroveň personálu souvisí i s celkovým klimatem ve společnosti. Ten se odráží i v prostředí českých věznic. Sociální a emocionální naladění všech občanů je nastaveno velmi kriticky k práci v nápravných zařízeních. Díky hromadným sdělovacím prostředkům je společnost informována zaujatě, tendenčně a velmi často i vyloženě lživě za účelem hledání domnělých kauz. Pokud jsou České věznice mnohdy v těchto sdělovacích prostředcích pranýřovány za vykonstruované „aféry“, nelze se divit absenci hrdosti některých pracovníků nad příslušností k této skupině zaměstnanců. Aby mohli být pracovníci Vězeňské služby na svou příslušnost hrdí a je nutno změnit nejen mediální obraz Vězeňské služby, což by měla být úloha tiskového odboru Generálního ředitelství, ale i zajistit (po již poměrně dlouhém období od roku 1990) stabilizaci a následný důraz na každodenní práci s odsouzenými. Besedy se školami a kvalitní spolupráce s mimovězeňskými institucemi na lokální úrovni je sice žádoucí, ale pro celkový obraz ve společnosti a především pro naplňování stanovených úkolů, není dostatečně efektivní. V přijaté Koncepci rozvoje vězeňství ČR publikované v příloze časopisu České vězeňství č. 1/1998 se říká: „*V příštích letech budou mít výchova, vzdělávání a zvyšování kompetencí pracovníků ve vězeňství prioritní význam. Opravdu skutečné změny v humanizaci našeho vězeňství může uskutečňovat pouze odborně připravený personál*“.

Anotace:

Vězeňští pracovníci a jejich kompetence nejsou obvykle ve středu zájmu veřejnosti. Bez ohledu na tento minimální zájem prošli tito pracovníci a celé vězeňské systémy v posledních dvaceti letech obrovskými změnami. Dopadům těchto změn na personál bylo dodnes věnováno jen velmi málo pozornosti. Obrovský nárůst odsouzených a nedostačující kapacita věznic na ně vyvíjí obrovský tlak. Jak se má vězeňská systém vyrovnat s nárůstem vězňů za které je odpovědný, když tomu neodpovídá nárůst rozpočtu pro získávání kvalitních a kompetentních pracovníků? Jak se mají pracovníci vyrovnat se situací, zcela odlišnou od minulosti, kdy předchozí jistoty vymizely? Rozvíjející se obor sociální pedagogiky by měl najít v tomto prostředí velké množství témat pro jednorázové i dlouhodobější projekty a výzkum jak v lokálních podmínkách jednotlivých věznic, tak i v globálním měřítku celé vězeňské služby.

Klíčová slova:

kompetence, změny, požadavky, tlak, personál, dopady, jistoty

Annotation:

Gaoler plus their jurisdiction isn´t usually in centre interest public. Regardless of this minimum interest skirted those personnel plus whole in - prison systems over the last twenty years gigantic changes. Falls these changes on personnel was up to the present day devoted only very little of attention. Gigantic growth condemned plus wanting capacity state prison on them develops gigantic pressure. How is he in - prison system align with growth prisoners behind which vouch, when that mismatchs growth budget for obtaining high - quality plus qualified workers? How have personnel right situation, quite different from pasts, when previous certainty become extinct? Booming sphere social pedagogy should find in this environment lump subjects for one - shot and long - term projects plus research how in local conditions single state prison, so and in global gauge whole in - prison services.

Keywords:

jurisdiction, changes, requirements, pressure, personnel, falls, certainty

Seznam literatury

1. Zákon č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie ČR
2. Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů
3. Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody
4. Zákon č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby

5. BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*, Praha: Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-381-4

6. BĚLOHLÁVEK, F. 2000. *Jak řídit a vést lidi*, Praha: Computer Press, 2000. ISBN 80-251-0505-9

7. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido 2000 ISBN 80-85931-79-6

8. GREGAR, A., *Řízení lidských zdrojů*, Brno: IMS 2008

9. GUGGENBÜHL - CRAIG, A., *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích.* Praha: Portál 2007. ISBN 978-80-7367-302-4

10. HÁJEK, K. *Práce s emocemi pro pomáhající profese*, Praha: Portál 2006. ISBN 80-7367-107-7

11. HRONÍK, F. *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců*, Brno: Computer Press, 1999 ISBN 80-722-6161-4

12. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál 1997. ISBN 80-7178-150-9

13. KRAUS, B., *Základy sociální pedagogiky*, Praha: Portál 2008. ISBN 978-80-7367-383-3

14. KRAUS, B., *Sociální pedagogika II*, Brno: IMS 2007

15. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V., *Člověk, prostředí a výchova*, Brno: Paido 2001. ISBN 80-7315-004-2

16. KUČERA, J., RADVAN, E., *Vybrané problémy metodologie vědy*. Brno: IMS 2005

17. MAŇÁK, J. 1994. *Kapitoly z metodologie pedagogiky*, Brno: Masarykova Universita 1994. ISBN 80-210-1031-2

18. MÜHLPACHR, P. 2001. *Sociální patologie*, Brno: Masarykova Univerzita 2001. ISBN 80-210-1031-2

19. NEŠPOR, K., PROVAZNÍKOVÁ, H. *Slovník prevence problémů působených návykovými látkami*. Praha: Státní zdravotní ústav 1997

20. PALÁN, Z. 1997. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*, Praha: DAHA 1997. ISBN 80-902232-1-4

21. PELIKÁN, J., *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů.* Praha: Karolinum1998. ISBN 80-7184-569-8

22. POPPER, K. R. *Logika vědeckého bádání.* Praha: Oikoymenh 1997 ISBN: 80-86005-45-3

23. ŘEHOŘ, A., *Metodické pokyny pro vypracování diplomové práce,* Brno: IMS 2008

24. ŘEHOŘ, A., *Metodické pokyny pro vypracování bakalářské a diplomové práce,* Brno: IMS 2008

25. SCHMIDBAUER, W., *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál 2000. ISBN 80-7178-312-9

26. BISKUP, P. *Někteří policisté se dostanou na VŠ bez přijímacích zkoušek* Právo, 2007. roč. 16, č. 67, s. 3

27. GONSA, H. 1994. *Vězeňský personál z hlediska Rady Evropy*. České vězeňství, 1994. roč. 3, č. 4, s. 11 – 15

28. HÁJEK, S., 1994. *Úvaha o psychologickém posuzování způsobilosti k výkonu profese ve vězeňství***,** České vězeňství, 1994, ročník 2, č. 4, s. 49 – 50

29. HOSPODKA, M. *Referát ředitele oddělení výkonu vazby a trestu Generálního ředitelství VS ČR o protidrogové problematice ve VS ČR,* České vězeňství, 2002, roč. 12, č. 4, s. 48 – 49

30. JŮZL, M. *Zabezpečování dalšího vzdělávání příslušníků a pracovníků VS.* České vězeňství, 1999. roč. 7, č. 6, s. 27 – 28

31. KOHOUTEK, M. 1998. *Norský vězeňský systém*. České vězeňství, 1998. roč. 7, č. 1, s. 23 – 27

32. KRAUS, B.: *K otázkám humanitního a sociálního výzkumu*, Brno, 2006

33. KÝR, A., *Reformní úsilí o prosazení koncepce českého vězeňství.* /Předmluva k vydání Koncepce rozvoje vězeňství v ČR/. České vězeňství, 1998. roč. 7

34. MAŘÁDEK, V., 1994. *Co je co v práci vězeňského personálu*. České vězeňství, 1994 roč. 3, č. 4, s. 16 – 19

35. MEZNÍK, J., 1993. *Výkon vězeňské služby v anglických věznicích*. České vězeňství, 1993 roč. 2, č. 1, s. 8 – 11

36. MEZNÍK, J., 1994. *Dánsko a jeho věznice*, České vězeňství, 1994, roč. 3, č. 3, s. 33

37. RADVAN, E.: *Filosofické problémy metodologie společenských věd*, Brno, 2006

38. VAŇÁK, V., 1993. *Struktura vzdělávání bavorských zaměstnanců ve vězeňství*, České vězeňství, 1993, roč. 2, č. 1, s. 13 – 14

39. VAŇÁK, V., 1993. *Ke koncepci Institutu vzdělávání Vězeňské služby Brno*, České vězeňství, 1993, roč. 2, č. 1, s. 14 – 15

40. *Koncepce rozvoje vězeňství v ČR. (*Obnovené vydání) 1998. Příloha časopisu České vězeňství, 1998. roč. 7, č. 1

41. *Nařízení GŘ VS č.16/2009* , kterým se stanoví úkoly zaměstnanců při zabezpečování výkonu trestu odnětí svobody

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník – *vytvořen autorem diplomové práce*

Příloha č. 2 Seznam kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR - *Koncepce Institutu vzdělávání Vězeňské služby Brno*

Příloha č. 3 Koncepce rozvoje vězeňství v ČR - *Příloha časopisu České vězeňství, 1998. roč. 7, č. 1*

Příloha č. 4 Organizační schéma Oddělení výkonu trestu Věznice Ostrov – *příloha Plánu práce Oddělení VT Věznice Ostrov*

Příloha č. 1

Dotazník

1. Jste:
   muž ☐
   žena ☐
2. Pracujete ve funkci: (podtrhněte)
   vychovatel
   dozorce OVT
   specialista (psycholog, terapeut, pedagog, apod.)
3. Jak dlouho pracujete v této funkci
   ……..
4. Jste spokojen/a v této funkcí?
   Velmi spokojen/a ☐
   Spokojen/a ☐
   Ne příliš spokojen/a ☐
   Nespokojen/a ☐
5. Prožíváte někdy strach o práci?
   Ano ☐
   Spíše ano ☐
   Spíše ne ☐
   Vůbec ☐
6. Je pro Vás namáhavé pracovat v tomto prostředí?
   Ano, velmi ☐
   Spíše ano ☐
   Spíše ne ☐
   Není, je to jako všude ☐
7. Daří se Vám aplikovat do praxe všechna nařízení, příkazy, pokyny?
   Ano ☐
   Spíše ano ☐
   Spíše ne ☐
   Vůbec ☐
8. Sledujete u sebe příznaky „syndromu vyhoření“?
   Ano, velmi ☐
   Spíše ano ☐
   Spíše ne ☐
   Vůbec ne ☐
9. Vidíte nějaký rozdíl mezi kolegy, kteří se dále vzdělávají a tzv.„ starými praktiky“?
   Velký rozdíl ☐
   Malý ☐
   Skoro žádný ☐
   Vůbec žádný ☐
10. Stává se Vám, že přenášíte pracovní problémy do civilního života?
    Ano ☐
    Ne ☐
    Nevím ☐
11. Má věznice, ve které pracujete, problémy s nedostatkem personálu?
    Ano ☐
    Ne ☐
    Nevím ☐

Příloha č. 2

Seznam kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnanců VS ČR

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

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

Příloha č. 3

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

51. Vzhledem k rozhodující úloze, která náleží vězeňskému personálu s ohledem na správné řízení ústavů, jakož i k úsilí o dosažení cílů organizace, režimu a výchovy, mají vězeňské správy vyhradit mimořádnou pozornost výběru pracovníků.

52. Vězeňský personál je třeba prostřednictvím vzdělávání, pohovorů a účinných metod řízení neustále povzbuzovat k rozvoji jejich smyslu pro lidskost, odpovědnost a pro aktivní plnění svěřených povinností. Vězeňská správa si musí uvědomit, že jednou z jejích důležitých povinností, je průběžně informovat veřejnost o úloze vězeňství a práci vězeňského personálu, aby tím podporovala mez pochopení významu a přínosu této profese pro celou společnost.

53. Vězeňská správa musí zabezpečit pečlivý výběr při náboru a následném jmenování personálu a to jak při jejich nástupu, tak při jejich ustanovování do funkcí na všech stupních. Pracovníci mají být zpravidla zaměstnáváni na plný úvazek jako profesionální vězeňský personál s právním statutem státních úředníků, a mají tak mít zabezpečeny veškeré jistoty pracovní a sociální, jejichž požívání pak závisí pouze na jejich korektním chování, efektivitě práce a na jejich schopnostech a přiměřeném stupni vzdělání.

54. Při nástupu služby, nebo po přiměřené době praxe, by měl každý vězeňský pracovník absolvovat školení, zaměřené všeobecně, odborně, seznámit se se svými povinnostmi a složit teoretické a praktické zkoušky, a to jen s výhradou takových případů, kdy je to na základě jejich dosavadní odborné kvalifikace zbytečné. Po celou dobu své profesní kariéry mají vězeňští pracovníci udržovat a prohlubovat své znalosti a odborné schopnosti návštěvou kurzů dalšího vzdělávání při zaměstnáních, organizovaných ve vhodných intervalech. Všichni pracovníci by se měli v průběhu svého vzdělávání seznámit s Evropskými vězeňskými pravidly a informovat se o jejich aplikaci. Stejně tak by měli být seznámeni s Evropskou konvencí lidských práv.

55. Od všech členů personálu se očekává, že se vždy budou chovat a vykonávat své povinnosti takovým způsobem, aby jejich příklad působil kladným vlivem na vězně, vzbuzovat jejich úctu a respekt.

56. V rámci možností je třeba zařadit mezi vězeňské pracovníky dostatečný počet odborníků, jakými jsou psychiatři, psychologové, sociální pracovníci, učitelé, mistři a instruktoři.

57. Vězeňská správa zajistí, aby každý ústav byl neustále pod plnou a přímou odpovědností a vedením ředitele, jeho zástupce nebo jiného k tomu pověřeného úředníka. Ředitel věznice má být pro plnění svěřených úkolů odpovídajícím způsobem kvalifikován svými charakterovými vlastnostmi, řídícími schopnostmi, příslušným odborným vzděláním a zkušenostmi. Ředitel má být do své funkce jmenován na plný úvazek a musí být podle potřeby k dosažení, aby byl kdykoliv k dispozici.

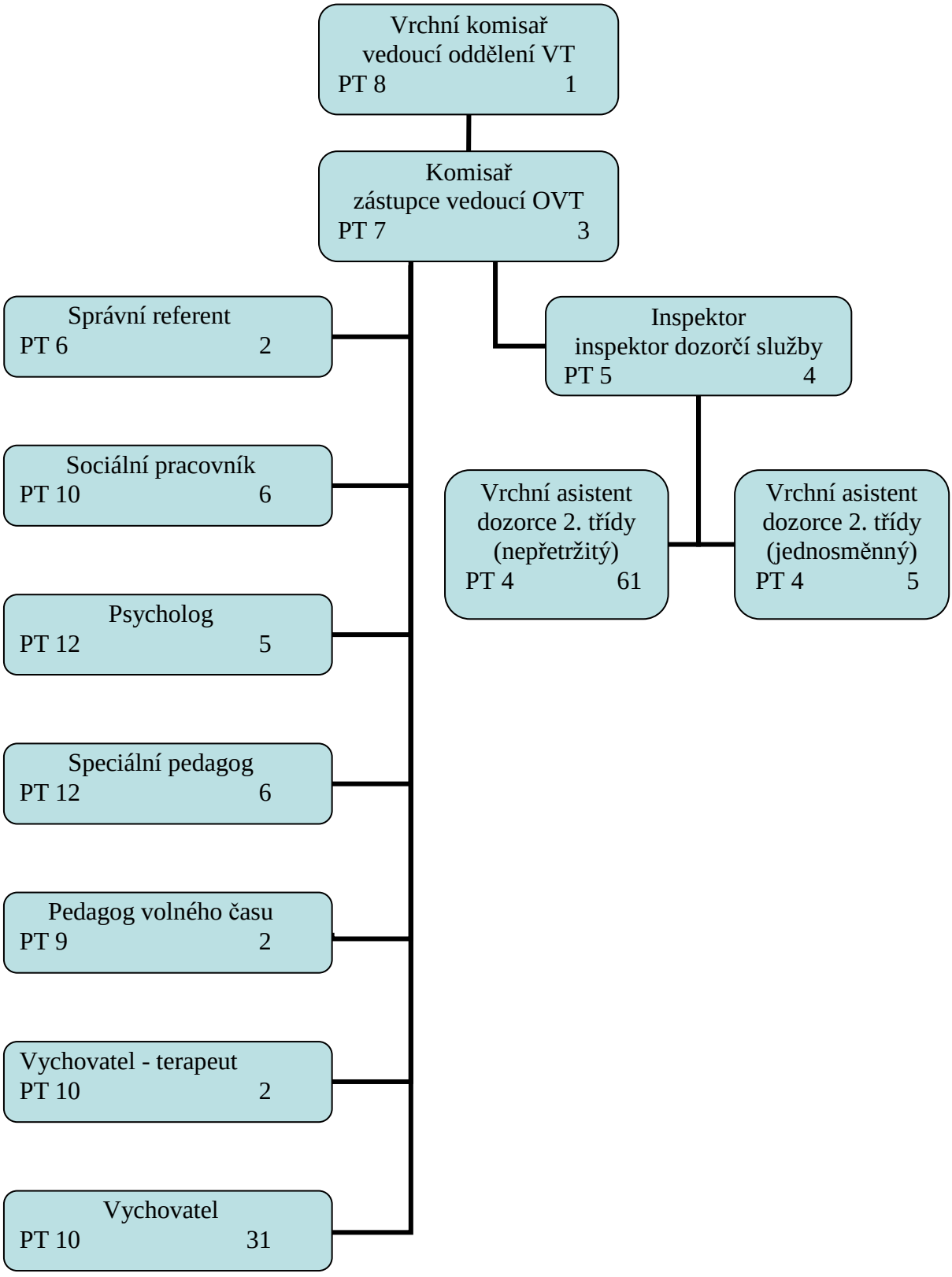
58. Vězeňská správa má pro usnadnění výměny informací mezi jednotlivými pracovníky ve vězeňském ústavu zavést organizační formy a řídící systémy, které zabezpečí koordinaci mezi různými službami a spolupráci mezi jednotlivými kategoriemi vězeňských pracovníků, zejména se zřetelem na zacházení s vězni a na jejich sociální reintegraci po propuštění na svobodu.

59. Je nutno zajistit, aby v nutných případech mohl kdykoli a bez prodlení poskytnout ošetření kvalifikovaný a statutárně schválený lékař.

60. Je nutné podporovat přijímání personálu obou pohlaví pro práci v ústavech nebo částech ústavů, v nichž jsou umístěni vězni obou pohlaví.

61. Personál ústavů nesmí vůči vězňům používat síly, kromě případů sebeobrany nebo při pokusu o útěk, při aktivním nebo pasivním tělesném odporu proti příkazu, který vyplývá ze zákona nebo předpisu. Pracovník, který použije násilí je musí omezit na nezbytně nutnou míru a musí událost ihned nahlásit řediteli ústavu. Personál nemá být za žádných okolností vybaven zbraněmi, aniž by byl předem důkladně vycvičen k zacházení s nimi.

Příloha č. 4

Organizační schéma oddělení výkonu trestu

činnost oddělení VT zajišťuje v současné době celkem 128 pracovníků