

Sociální práce vychovatele ve výkonu trestu odnětí svobody

Bc. Markéta Bendová

Diplomová práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Markéta Bendová**
Osobní číslo: **H180049**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Sociální práce vychovatele v zařízeních výkonu trestu odnětí svobody**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti sociální práce ve vězeňství, penitenciární péče a osobnosti vychovatele.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovorů.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. 2. doplněné vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2006. ISBN 80-86708-30-6.

HANUŠ, B. *Primární základy penologie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského, s.r.o., 2005. ISBN 80-86723-14-3.

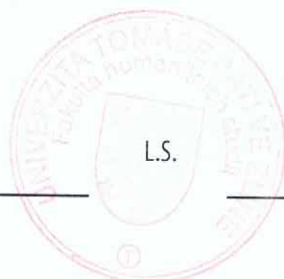
KAREBEC, Z. 1993. In HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. 2. doplněné vydání. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2006. ISBN 80-86708-30-6.

SOCHŮREK, J. *Úvod do penologie*. 1. vvs. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008. ISBN 978-80-7372-287-6.

ŠTĚRBA, V. *Penologie*. 1. vyd. Praha: Armex Publishing, s.r.o., 2007. ISBN 978-80-86795-48-5.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: 4. října 2019
Termín odevzdání diplomové práce: 24. dubna 2020



Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 8. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 28.4.2020

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odporuje-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá sociální prací vychovatele ve výkonu trestu odnětí svobody v zařízeních Vězeňské služby České republiky. Teoretická část stručně charakterizuje vězeňskou službu, popisuje práci vychovatele v prostředí vězeňské služby a snaží se přiblížit obsah sociální práce vychovatele a její dopad. Zabývá se také kompetencemi vychovatelů. Cílem praktické části je poskytnout ucelený náhled na problematiku sociální práce vychovatelů ve výkonu trestu odnětí svobody.

Klíčová slova: vychovatel, osobnost vychovatele, Vězeňská služba ČR, odsouzený, vězeňské prostředí, převýchova

ABSTRACT

The diploma thesis deals with a social work of an educator operating the execution of sentence within the Prison Service of the Czech Republic. The theoretical part briefly characterizes the prison service, describes work of the educator in the prison service environment and tries to introduce the content of social work of the educator and its impact. It also concerns with the competencies of educators. The goal of the empiric part is to provide a comprehensive point of view into the field of the social work of educators within the czech penitentiary system.

Keywords: educator, personality of educator, Prison Service of the Czech Republic, convict, forensic environment, reeducation.

Mé poděkování patří zástupci vedoucího oddělení výkonu vazby a trestu v Brně Mgr. Dušanu Raabovi, za podporu, věnované úsilí, cenné rady a strávený čas při realizaci výzkumu. Děkuji panu doc. Mgr. Jakubovi Hladíkovi, Ph.D., za jeho užitečnou metodickou pomoc, poskytnutí cenných rad a podnětů. Také velice děkuji kolegům vychovatelům, kteří se podíleli na výzkumu, své rodině a ředitelům věznic, kde výzkum probíhal.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.	3
1.1 VZNIK A ZÁKLADNÍ ÚKOLY VĚZEŇSKÉ SLUŽBY	14
1.2 LEGISLATIVA.....	15
1.3 ORGANIZACE VĚZEŇSKÉ SLUŽBY A JEJÍ ZAMĚSTNANCI	15
2 VYCHOVATEL V PROSTŘEDÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY	18
2.1 SPECIFIKA VĚZEŇSKÉHO PROSTŘEDÍ	18
2.2 VÝBĚR PRACOVNÍKŮ NA POZICI VYCHOVATELE	21
2.3 OSOBNOST VYCHOVATELE	25
2.4 NÁSTROJE A MOTIVAČNÍ PRVKY.....	27
3 SOCIÁLNÍ PRÁCE VYCHOVATELE VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ	32
3.1 ČINNOST VYCHOVATELE	34
3.2 KOMPETENCE VYCHOVATELE	36
3.3 INTERAKCE VYCHOVATELE S VĚZNI.....	39
3.4 OBLAST PENITENCIÁRNÍ PÉČE	41
II PRAKTICKÁ ČÁST	44
4 EMPIRICKÁ ČÁST	45
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM.....	45
4.2 CÍL VÝZKUMU.....	45
4.3 METODA SBĚRU DAT	46
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	46
4.5 ETIKA VÝZKUMU	47
5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	48
5.1 KATEGORIE.....	48
5.1.1 Nástup na pozici vychovatele.....	48
5.1.2 Charakteristika práce ve věznici	50
5.1.3 Osobnost vychovatele	54
5.1.4 Interakce vychovatele s odsouzenými.....	55
5.1.5 Smysl práce	58
5.1.6 Výsledky práce vychovatele	61
5.2 SHRNU TÍ	63

ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	68
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	72
SEZNAM OBRÁZKŮ	73
SEZNAM PŘÍLOH.....	74

ÚVOD

Vězeňství bylo vždy oblastí, kterou se zabývala každá společnost. Jinak tomu není ani v současné době, z toho důvodu, že nikdy nenastane stav, kdy budou všichni lidé respektovat nastavená pravidla společnosti, která jsou zakotvena v zákonech. Avšak ze samotné historie můžeme konstatovat, že čím je společnost vyspělejší, tím více je propracovaný systém samotné nápravy. Pro zaměstnance a zejména výchovné pracovníky Vězeňské služby České republiky (dále jen „*VS ČR*“) znamenala velkou změnu tzv. „humanizace“ vězeňství, která se stala prioritou vězeňství České republiky (dále jen „*ČR*“) po roce 1989. Vychovatelé byli nuceni změnit přístup k odsouzeným, kteří přestali být vnímáni jako nositelé zla, ale jako nositelé problému, se kterým je jim potřeba pomoci. Tato změna přístupu si vyžádala, aby se i vychovatelé naučili novým znalostem a sociálně-pedagogickým poznatků.

Kdybychom se snažili popsat vězeňství a Vězeňskou službu České republiky, v tom případě je můžeme nazvat „sociální službou“ či „specifickou „sociální službu“. Taková služba má aspekt oddělení vězňů od ostatních občanů a to hlavně v zájmu ochrany společnosti před kriminálním chováním jedinců. Z toho důvodu má ve vězeňství výchovný, respektive převýchovný aspekt ze strany zaměstnanců svou nepostradatelnou roli.

Ve své diplomové práci se snažím přiblížit široké veřejnosti mnohdy náročnou práci vychovatele ve vězeňské službě, z toho důvodu, že sama vykonávám práci vychovatelky ve věznicích. Tato práce by měla přinést náhled na ty, kteří jsou zaměstnáni na pracovní pozici vychovatele ve Vězeňské službě ČR. Vychovatel je v každodenním kontaktu s odsouzenými, kteří se na něj obrací s žádostí o radu či pomoc při řešení nejrůznějších záležitostí. Odsouzený ve výkonu trestu odnětí svobody se vnímá mimo jiné vychovatele jako na člověka, který je schopný mu pomoci, když ho o to požádá. Tato pozice klade velký důraz na to, jak připravit odsouzeného na opětovné začlenění se do normálního života a společnosti po uplynutí soudem stanovené doby ve výkonu trestu odnětí svobody. Kromě sociálních vazeb s rodinou a blízkými osobami u každého odsouzeného je vychovateli velmi nápomocný správně sestavený program zacházení, který je vytvořen pro každého individuálně. Podílí se na něm kromě vychovatelů spousta jiných odborných zaměstnanců a sestavuje se s přihlédnutím k délce trestu, trestné činnosti a charakteristice osobnosti. Každá oblast výchovného působení má své zvláštní specifika, význam a klade důraz na požadavky i na osobnost samotného vychovatele.

Vychovatel ve věznici na rozdíl od vychovatele v jiných zařízeních je povinen se řídit zákony a vyhláškami upravující výkon trestu a zákon o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. Z toho je zřejmé, že práce vychovatele ve vězeňství ve srovnání s pozicí vychovatele ve vzdělávacích zařízeních má svá výrazná specifika. Hlavní prioritou vychovatele věznici je výchovné působení a zacházení s odsouzenými. Úspěšnost je ovlivněna hned několika faktory, což je správně sestavený program zacházení a osobnostní rysy vychovatele. Nejdůležitější je být vyrovnanou osobností s odolností vůči stresu, s vlastnostmi morálními i etickými a schopností sebereflexe a odpovědnosti.

Teoretická část diplomové práce je zaměřena na utřídění profesního sebepojetí vychovatele, jeho osobnost, motivaci a pracovní činnosti ve věznici s odsouzenými. Blíže je vysvětlena každodenní práce vychovatele a jeho spolupráce s ostatními specialisty či příslušníky.

Empirická část diplomové práce je tvořena výzkumným šetřením. Toto šetření se snaží přiblížit výzkumnému cíli, který má poskytnout praktický náhled na problematiku sociální práce ve výkonu trestu odnětí svobody. Výzkumné šetření bylo provedeno ve věznicích a respondenty byli vychovatelé v praxi, kteří byli ochotni umožnit rozhovory na danou problematiku. Výzkum je koncipován jako kvalitativní metoda za pomoci rozhovorů a předem připravených otázek. Samotná šetření probíhala přímo v daných věznicích. Skutečnosti, které byly zjištěny výzkumným šetřením, byly vyhodnoceny prostřednictvím otevřeného kódování.

V diplomové práci je zmíněno, jakým způsobem může vysokoškolsky vzdělaný sociální pedagog působit v oblasti převýchovy odsouzených a najít zde své uplatnění, protože i obor sociální pedagogika se zabývá resocializací. Vztah a prolínání speciální pedagogiky se sociální pedagogikou ve věznicích je žádoucí a nutný. Vyplývá to z podstaty sociálně pedagogického působení, neboť hlavní náplní a cílem je zde pomoc osobám, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné a v případě vězňených osob je to pomoc směřující k bezproblémovému zvládnutí pobytu ve věznici, neboť každý jedinec se ztrátou svobody a trestem uvěznění vyrovnává jinak.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

Vězeňská služba je jedním z ozbrojených sborů České republiky. Má také postavení správního úřadu a účetní jednotky. V jejím čele stojí generální ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti.

Vězeňská služba se dělí na tři základní složky, kterými jsou vězeňská stráž, justiční stráž a správní služba. Kompetence těchto složek jsou vymezeny následovně:

Vězeňská stráž, která působí ve vazebních věznicích a věznicích pro výkon trestu odnětí svobody a zajišťuje ochranu a bezpečnost v rámci střežených objektů a při eskortách vězňených osob.

Justiční stráž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva. Chrání nejen úřední osoby, ale i svědky a další přítomné osoby. Zabraňuje vstupu nepovolaných osob, doručuje dokumenty státního zastupitelství nebo soudu a vykonává další úkoly, které jsou nezbytné k vykonávání soudního řízení.

Správní služba zabezpečuje činnosti výchovné, ekonomické, organizační i zdravotnické. Zaměstnanci zařazení na tyto pozice mohou být příslušníci sboru, ale i občanští zaměstnanci. (zákon č. 555/1992 Sb.)



Obrázek č. 1 – Znak VS ČR

1.1 Vznik a základní úkoly vězeňské služby

Vězeňská služba České republiky vznikla k 1. 1. 1993 a byla zřízena zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky. Došlo tak ke zrušení původního Sboru nápravné výchovy a omezení militantního pojetí vězeňství, kde byly pevně zakotveny změny, které vznikly jako důsledek přeměny českého vězeňství po roce 1989. Všechny změny jsou uvedeny ve Vyhlášce ministra spravedlnosti č. 17/1992, kterou byl publikován Organizační řád Vězeňské služby České republiky.

Vězeňská služba České republiky je ozbrojeným bezpečnostním sborem, který zajišťuje výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody.

Dále také:

- spravuje a střeží vazební vězňice, vězňice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,
- střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody a eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavu pro výkon ochranného léčení nebo výkon zabezpečovací detence a to bezprostředně i po ukončení výkonu vazby, zabezpečovací detence či trestu odnětí svobody,
- zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstev,
- prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,
- provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody,
- vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu trestu odnětí svobody,
- vede evidenci osob ve výkonu vazby, zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky. (zákon č. 555/1992 Sb.)

1.2 Legislativa

České vězeňství se řídí zejména následujícími základními předpisy:

- zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky,
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník,
- zákon č. 293/1993 Sb., o Výkonu vazby,
- zákon č. 169/1999 Sb., o Výkonu trestu odnětí svobody,
- zákon č. 129/2008 Sb., o Výkonu zabezpečovací detence,
- vyhláška č. 109/1994 Sb., řád výkonu vazby,
- vyhláška č. 345/1999 Sb., řád výkonu trestu odnětí svobody.

1.3 Organizace vězeňské služby a její zaměstnanci

Dle zákona č. 555/1992 sb. organizačními jednotkami Vězeňské služby ČR jsou:

- generální ředitelství,
- vazební věznice,
- věznice,
- ústavy pro výkon zabezpečovací detence,
- Střední odborné učiliště,
- Akademie Vězeňské služby.

Vězeňskou službu řídí ministr spravedlnosti pomocí generálního ředitele, kterého zároveň do funkce jmenuje či odvolává. Hlavním úkolem generálního ředitelství je metodické vedení všech svých podřízených složek. Podle Černíkové, (2008, s. 74) se jedná zejména o „*úkoly koncepčního, odborného, metodického a odborného rázu, ze kterých generální ředitel Vězeňské služby skládá účty ministru spravedlnosti.*“ Ministr spravedlnosti zřizuje a ruší věznice a vazební věznice. Každá věznice má svého ředitele, který je jmenován nebo odvolán do/ze své funkce generálním ředitelem Vězeňské služby.

V současné době se na území České republiky nachází 35 věznic. Z toho je 10 vazebních věznic a 2 dva ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Dále jsou v objektech věznic situovány dvě vězeňské nemocnice.

Ve vazebních věznicích nebo ve zvláštních odděleních věznic probíhá výkon vazby, který se odehrává buď v rámci celového systému ubytování, ve kterém jsou vězni uzamče-

ni na celách, nebo v režimu zmírněném, kde jsou v určený čas cely otevřeny a obvinění se tak mohou po oddělení volně pohybovat.

Výkon trestu odnětí svobody se vykonává v samostatném oddělení vazební věznice nebo ve věznici. Zákon č. 169/1999, Sb., o Výkonu trestu odnětí svobody, vymezuje dva typy věznic:

- a) s ostrahou,
- b) se zvýšenou ostrahou.

Kromě základních typů věznic se zřizují zvláštní věznice pro mladistvé.

O tom, do jakého typu věznice bude odsouzený zařazen k výkonu trestu, rozhoduje soud.

V rámci věznice „s ostrahou“ se odsouzení zařazují dle přesně stanovených kritérií do jednotlivých oddělení vnější diferenciací a to na základě rozhodnutí VS ČR. Těmito odděleními jsou:

- oddělení s nízkým stupněm zabezpečení,
- oddělení se středním stupněm zabezpečení,
- oddělení s vysokým stupněm zabezpečení.

Zabezpečovací detence se vykonává v ústavech pro výkon pro zabezpečovací detence. Tyto ústavy se nachází v Opavě a v Brně. Jedná se o ochranné opatření, v rámci kterého je zabezpečena ochrana společnosti.

Akademie Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem zajišťuje přípravu zaměstnanců a jejich další vzdělávání pro výkon profese ve Vězeňské službě České republiky.

Zaměstnanci Vězeňské služby

„Vězeňská služba je subjektem odpovídajícím za výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody. Profesionální a osobnostní kvalita pracovníků Vězeňské služby je jedním ze základních pilířů, od kterých se významně odvíjí účinnost výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody v širokém kontextu sociálním a meziresortním.“ (Černíková, 2008, s. 81)

Vězeňská služba ČR dělí personál na dvě skupiny, a to na zaměstnance v pracovním poměru a na zaměstnance v poměru služebním. Úkolem těch, kteří jsou ve služebním poměru, je zabezpečení vnitřních i vnějších prostor věznice. Do této skupiny se řadí dozorčí a stráž-

ní služba. Příslušníkem se může stát jedinec, který splnil požadované náležitosti přijímacího řízení. Nástupem příslušníka k Vězeňské službě ČR, získávají status příslušníka bezpečnostního sboru, z čehož pro něj vyplývají některá omezení a povinnosti. Naopak specialisté na oddělení výkonu trestu odnětí svobody a výkonu vazby jsou civilní zaměstnanci. (Hendrych, 2010)

Všichni příslušníci ve služebním poměru u Vězeňské služby ČR nosí uniformu s dosaženými hodnostmi, které odpovídají i funkčnímu zařazení. Každý příslušník má na uniformě své služební číslo. Řídí se především zákonem č. 555/1992, Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. Pro přijetí do služebního poměru je nutné mít ukončenou střední školu s maturitní zkouškou.

Pro specialisty v pracovním poměru je klíčové se podílet na tvorbě a realizaci programů, které se tvoří individuálně pro každého odsouzeného. Skrze správně stanovené programy a následné zacházení dochází k nápravě a resocializaci. Do skupiny specialistů se řadí:

- vychovatel – hlavním úkolem je preventivní činnost, která se zaměřuje na rozvoj osobnosti a dohled nad právy a povinnostmi odsouzených,
- vychovatel – terapeut – provádí individuální i skupinové terapie,
- pedagog volného času – realizuje individuální i skupinové aktivity,
- speciální pedagog- metodicky vede vychovatele, dohlíží na realizaci programů zacházení, zařazení do vnitřní diferenciaci,
- psycholog- poskytuje psychologickou a preventivní činnost,
- sociální pracovník – napomáhá odsouzenému s plynulým přechodem do běžného života.

Všichni zmínění specialisté mají velmi důležitou roli v procesu resocializace a mají být pro odsouzené vzorem, motivovat je k vytvoření pozitivních hodnotových vzorců a být nápomocní při propuštění a návratu do společnosti.

2 VYCHOVATEL V PROSTŘEDÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY

Práce ve vězeňské službě je prací velmi specifickou a to nejen svým pracovním prostředím, ale hlavně náplní práce. Vychovatelé jsou zařazeni do přímého výkonu a jejich práce není vůbec snadná. Jsou v každodenním styku s osobami, které již byly za svůj trestný čin pravomocně odsouzeny. Očekává se od nich, že budou nejen dohlížet na chování odsouzených a výchovně na něj působit. Role vychovatele má zásadní význam v procesu resocializace, čímž je myšleno naplnění účelu výkonu trestu tak, aby odsouzený po propuštění z věznice vedl řádný život. U některých vychovatelů může dojít až k určité „schizofrenii“, protože na jedné straně vyžaduje od odsouzeného plnění veškerých povinností a na druhé straně je mu nápomocný při vyrovnání se s těžkou životní situací ve věznici. Proto vystupování vychovatele by mělo být příkladem vysoce socializovaného chování s pozitivním vlivem na odsouzené, ale zároveň s potřebnou autoritou a uvědoměním si svého jednání chování a samotného výchovného dopadu. (zákon č. 169/1999 Sb., O výkonu trestu odnětí svobody)

2.1 Specifika vězeňského prostředí

Výkon trestu odnětí svobody u mladistvých

U mladistvých odsouzených se uplatňují individuální způsoby zacházení z důvodu omezení negativních účinků izolace mladistvých jedinců od celé společnosti v důsledku výkonu trestu. Zacházení se zaměřuje na sociální, rozumovou a emocionální zralost. Důraz je kladen na probuzení sebereflexe v jedinci, tzv. přijetí odpovědnosti za spáchaný trestný čin, na řešení dané životní situace a zvládání agresivního a nevhodného chování. Aktivity jsou zaměřeny na získávání znalostí usnadňující mladistvému zařazení do zaměstnání po propuštění z výkonu trestu.

Podle charakteristiky osobnosti a spáchaného provinění se mladiství odsouzení rozdělují do čtyř skupin:

1. do skupiny A jsou zařazeni mladiství se základní charakteristikou osobnosti v normálu, u kterých vyplývají poruchy chování z nevhodného sociálního prostředí, špatného zacházení nebo z emocionální či sociální nevyzrálosti,
2. do skupiny B se zařazují odsouzení s disharmonickým vývojem osobnosti,

3. do skupiny C se zařazují odsouzení s poruchami chování, včetně poruch způsobených užíváním návykových látek, kteří vyžadují specializovaný výkon trestního opatření,
4. do skupiny D jsou zařazeni mladiství odsouzení s mentální retardací.
(Vyhláška MS č. 345/1999 Sb.)

Výkon trestu u odsouzených žen

Formy a obsah samotného zacházení s odsouzenými ženami i vnitřní řád věznice přihlíží k fyziologickým a psychickým zvláštěnostem, jakož i ke speciálním potřebám těhotných žen, žen po porodu nebo kojících. (Vyhláška MS č. 345/1999 Sb.)

Veškerá specifika zacházení se ženami plynou z podstaty ženského pohlaví, jejich emotivnosti a psychiky, zejména v souvislosti s odloučením od dětí. (Černíková, 2002)

Výkon trestu u matek nezletilých dětí

U rozhodování o povolení mít u sebe a starat se o své nezletilé dítě přihlíží ředitel věznice k tomu, zda matka o dítě pečovala před tím, než byla odsouzena, zda má dostatek prostředků na to, aby o dítě mohla pečovat a zda má možnost se o dítě starat po propuštění z výkonu trestu. Matka, které bylo povoleno u sebe mít dítě a starat se o něj, o dítě celodenně pečuje. Musí pečovat o jeho zdraví, rozumový, mravní, citový a tělesný vývoj, o přípravu stravy, zajištění hygieny a aktivní trávení volného času. V případě, že se z důvodu nemoci matka nemůže starat o své dítě, péči o dítě převezme na dobu nezbytně nutnou zaměstnanec věznice, např. vychovatel.

Výkon trestu odsouzených trvale pracovní nezařaditelných

Trvale pracovní nezařaditelní odsouzení vykonávají trest ve specializovaných oddílech věznic. Způsob zajišťování pořádku a bezpečnosti, který je stanoven pro základní typ věznice a stupeň zabezpečení věznic, kam byli odsouzení umístěni, zůstává nedotčen. Na základě návrhu od ošetřujícího lékaře nebo na vlastní žádost se souhlasem lékaře může odsouzený vykonávat vhodnou pracovní terapii uvnitř věznice. V rámci aktivit s vychovatelem mohou využít relaxaci hudbou, která odstraňuje stres a další nepříznivé pocity.

Výkon trestu odsouzených s poruchami duševními a s poruchami chování

Odsouzení s duševními poruchami nebo s poruchou chování mohou vykonávat svůj trest pouze ve specializovaných oddílech a na základě doporučení psychologa či psychiatra. Účelem těchto specializovaných oddílů je intenzivnější práce s odsouzenými, u nichž byla diagnostikována závažnější forma duševní poruchy a prevence fyzického násilí či jiného závadového jednání, které by mohlo být způsobeno umístěním těchto jedinců na standardní oddíl.

Výkon trestu velmi nebezpečných odsouzených

U velmi nebezpečného odsouzeného, se dle zákona během výkonu trestu působí na dosažení postojových změn. Snaha o přizpůsobení se výkonu trestu, a pokud možno i o odstranění potíží, které vedly k umístění na oddíl se zesíleným stavebně technickým zabezpečením. U takového jedince je používána metoda zacházení, která s preventivním a režimovým opatřením snižuje nežádoucí projevy chování, které vedou k maření účelu výkonu trestu.

Oddělení pro odsouzené závislé na psychotropních a omamných látkách nebo na alkoholu

Výkon trestu zde vykonávají jedinci, kterým bylo soudně nařízeno ústavní protitoxikomaničké nebo protialkoholní léčení či odsouzeným, kteří se si léčbu zvolili dobrovolně. Ve většině případů jde o jedince, u kterých se s danou závislostí objeví duševní porucha, porucha osobnosti nebo chování. Odsouzený je umístěn do tzv. „bezdrogové zóny“, kde probíhá terapeuticko-vzdělávací program.

Prizonizace

„Prizonizace je penitenciární kategorií, související s izolací jedince od společnosti. V první fázi se jedná o proces adaptace na vězeňské podmínky a prostředí, během níž jde o přijetí vnitřních nepsaných norem a osvojení si nových pravidel chování mezi vězni. Tak jako speciální pedagogika se zabývá stupni socializace jedince, lze o témže hovořit i v penitenciaristice a v souvislosti s prizonizací, avšak opačným směrem.“ (Jůzl, 2017, s. 70.)

V procesu prizonizace hraje důležitou roli i stupeň izolace vězně. Ta může být buď vnější, kam řadíme budovy, zabezpečení věznic, ostraha, anebo vnitřní – vycházející ze sociální izolace a vztahů mezi vězni i samotným personálem věznice. Součástí prizonizace, je i podléhání drogové závislosti a užívání drog ve vězeňském prostředí, jež jsou nežádoucími fenomény současnosti a často i zdrojem kriminality, mající kořeny v delikvenci, šikaně, násilí v různých formách, v chudobě a sociální inkluzi, bezdomovectví apod.

Podle Sochůrka znamená prizonizace „*adaptaci na podmínky života ve vězení a velmi snižuje pravděpodobnost úspěšné reintegrace jedince do normální společnosti*“. (Sochůrek, 2007, s. 10)

2.2 Výběr pracovníků na pozici vychovatele

Hlavním cílem nábory nových zaměstnanců je získání profesně vhodného pracovníka. Při získávání pracovníků rozlišujeme, zda pracovníka získáváme z externích zdrojů nebo z vnitropodnikových zdrojů. Oba způsoby výběru přinášejí své výhody a nevýhody. Významným pozitivem přicházejících externích zaměstnanců je neotřelý pohled na problémy v organizaci. Na druhou stranu by věznice měla využívat své interní zdroje k obsazení pracovních pozic, pokud zájemce splňuje profesní předpoklady a požadavky na kvalifikaci. To však záleží na nastavení personální strategie. Možnost pracovního postupu může být brána jako motivační prvek pro stávající zaměstnance a může vést k jejich pracovní spokojenosti. (Bedrnová, Nový a kol.,1998)

Výběr vhodných uchazečů do pracovního poměru na pozici vychovatele k Vězeňské službě České republiky je určitým předpokladem správně fungující věznice. Výběr uchazečů zajišťuje personální oddělení, podílí se však i zdravotní oddělení a oddělení výkonu trestu, kam je nový zaměstnanec přijímán. O konečném rozhodnutí o přijetí rozhoduje ředitel věznice na návrh komise, která posoudí na základě předložených dokumentů, lékařského posudku a závěru psychologa, zda je uchazeč vhodný k výkonu pracovní činnosti na pozici vychovatele. Dalšími předpoklady k výkonu funkce je odborná způsobilost, trestní bezúhonnost a způsobilost k právním úkonům.

Při výběru vhodného uchazeče na pozici vychovatele zaujímá psycholog věznice velmi důležitou úlohu z důvodu přezkoumání osobnostní způsobilosti. (NGŘ 34/2008)

Základní stanovené osobnostní požadavky pro přijetí na pozici vychovatele, musí být splněny alespoň na průměrné úrovni. Těmito požadavky jsou zejména:

- obecná inteligence,
- emoční stabilita,
- odolnost vůči stresu,
- rozhodnost,
- samostatnost,
- seberegulace,
- sebeovládání,
- sebedůvěra,
- odpovědnost,
- schopnost přizpůsobení se podmínkám,
- osobnost bez znaků agresivity,
- osobnost bez znaků impulzivity,
- osobnost bez sklonu k nadměrné opatrnosti.

Aby byl vychovatel zařazen do 10. platové třídy, musí splňovat kvalifikační požadavek, kterým je dosažení vyššího středního pedagogického vzdělání nebo vyššího středního vzdělání, ovšem doplněného o tzv. pedagogické minimum. Pokud uchazeč nesplňuje požadavky na vzdělání, je zařazen do 9. platové třídy, kde mu k vykonávání funkce vychovatele postačí pouze střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou a doplnění pedagogického minima. (NGŘ č. 18/2007)

Výběr pracovníků se provádí velmi pečlivě. Velkým specifikem práce ve věznici je i to, že se zaměstnanci každý den při vstupu do objektu musí podrobit bezpečnostní kontrole. Zaměstnancům není, až na výjimky, dovoleno vnášet do prostorů věznice mobilní zařízení ani jiná paměťová zařízení, sám pak prochází kontrolou, osobní věci jsou zkontrolovány rentgenem a prokazuje se průkazem. Z hlediska bezpečnosti není zaměstnancům povolen přístup na internet ani volání na telefonní čísla mimo věznici.

Profesní růst a vzdělávání vychovatele

V současné době se stává formování pracovních schopností člověka celoživotním procesem. (Koubek, 2006). V tomto případě hraje stále větší roli daná organizace a její další

formy či možnosti vzdělávání. Proto hlavním úkolem věznice je zajistit rozvoj pracovních schopností vychovatele a ostatních odborných zaměstnanců, aby byli v neustálém předstihu před organizačním a technickým rozvojem a byli tak schopni rychle reagovat na pracovní požadavky. Přijetím uchazeče na funkci vychovatele, věznice získá nového pracovníka, kterého je potřeba vybavit dostatečnými znalostmi a odbornou přípravou k výkonu funkce. Noví pracovníci musí být zaškoleni, aby se adaptovali na zvláštnosti a kulturu daného prostředí.

Gregar (2008) zmiňuje základní formy vzdělávání:

- individuální vzdělávání,
- interní vzdělávání ve věznici,
- externí vzdělávání (využití cizích vzdělávacích institucí).

Konkrétními vzdělávacími cíli pak jsou:

- zlepšení výkonu pracovníků a rozvinutí jejich schopností,
- snaha pomoci zaměstnancům, aby se stále rozvíjeli a aby případná potřeba lidských zdrojů mohla být pokryta z vnitřních zdrojů věznice,
- zabezpečení situace u nových pracovníků se zaměřením na to, aby byli co nejrychleji schopni vykonávat danou práci.

Vzdělávání vychovatelů Vězeňské služby ČR

Dle NGRŘ č. 5/2007 se vzdělávání zaměstnanců dělí na:

1) Vstupní:

- úvodní,
- následné.

2) Prohlubující:

- jazykové,
- pedagogické,
- a další.

Vstupní vzdělávání provádí určitá věznice, kam nový vychovatel nastupuje a které obsahuje:

- informace o základních úkonech Vězeňské služby ČR a povinnostech v době krizového řízení,
- seznámení s vnitřními předpisy a vybranými právními předpisy
- seznámení s informačními technologiemi ve věznici a zdroji elektronických informací,
- seznámení s etickým kodexem,
- seznámení se základními dovednostmi a znalostmi potřebných k výkonu pozice vychovatele.

Vstupní vzdělávací kurz zajišťuje Akademie Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem.

Odborná příprava je dělena na základě zařazení zaměstnance do pracovního poměru se zřetelem na kvalifikační předpoklady pro budoucí funkci. Každý přijatý vychovatel je povinen se zúčastnit základní odborné přípravy typu B/2. Příprava trvá celkem sedm týdnů a je určena pro osoby v přímém styku s vězňenými osobami, tedy kromě vychovatelů i pro sociální pracovníky, speciální pedagogy či psychology. V tomto přípravném kurzu je kladen velký důraz na profesionální přístup k vězňeným osobám, na dodržení zásad profesní etiky a zákonnosti.

Výuka probíhá v rámci denního studia formou odborných přednášek a výkladů. Zaměřuje se na předání teoretických poznatků a jejich následného využití v komunikaci s vězňenými osobami. Část kurzu se zaměřuje na praktický nácvik zvládnání náročných situací, na komunikaci s vězni, ale i s veřejností. Výuka je dále zaměřena na administrativní oblast, kde probíhá nácvik tvorby programu zacházení, následného vyhodnocení a dalších důležitých dokumentů, které musí být vychovatel schopný administrativně zvládnout. Během absolvování celého kurzu každý jedinec získá potřebné informace k udělování kázeňských odměn, ukládání kázeňských trestů i jejich samotné realizaci. Ukončení kurzu probíhá na základě úspěšného složení komisionální zkoušky, po níž každý absolvent získá vysvědčení a osvědčení o profesní způsobilosti. Oba tyto dokumenty následně předloží na personálním oddělení ve stávající věznici. (<http://www.vscr.cz>, přečteno dne 10.2.2020)

Další vzdělávání vychovatele již probíhá při výkonu funkce v dané věznici. Dle potřeby mohou následovat vyslání na odborné semináře či specializované kurzy. Nabízené kurzy se dělí na základě profesního zaměření a zahrnují veškeré spektrum speciálních i odborných činností. Hlavním cílem nabízených kurzů je nejen udržení znalostí, ale i prohlubo-

vání či získání další odborné kvalifikace. Následné vzdělávací kurzy opět zajišťuje Akademie Vězeňské služby ČR.

Kariérní růst vychovatele

Pro všechny občanské zaměstnance, zařazené na oddělení výkonu vazby a trestu je možnost kariérního růstu značně složitá. Vychovatel se nemůže přihlásit do výběrového řízení na pozici vedoucího nebo jeho zástupců z důvodu obsazování těchto pozic pouze příslušníky. Naproti tomu právě vychovatel je vybaven největšími zkušenostmi a znalostmi v oblasti práce s vězněnými osobami. Vychovatel se může ucházet pouze o místa vychovatele – terapeuta či speciálního pedagoga. Další pozice jsou mu přístupné pouze na základě splnění požadavku na dosažení vzdělání a odborného zaměření.

2.3 Osobnost vychovatele

Osobnost je propojený systém složek, které se navzájem ovlivňují a doplňují. V úvodu je nutné zmínit skutečnost, že neexistuje jednotná definice osobnosti, přičemž v různých odborných pramenech lze nalézt několik desítek rozličných vymezení zmíněného pojmu. V této kapitole se budeme věnovat pojmu osobnosti její typologii a požadavkům na osobnost vychovatele, která se poji k danému tématu.

Příkladně Hanse J. Eysenck (1947, s. 25) uvádí, že osobnost je „*souhrn skutečných a potenciálních vzorů chování organismu, které determinují dědičnost a prostředí; osobnost vyvěrá a vyvíjí se skrze funkční součinnost čtyř hlavních odvětví: kognitivní (inteligence), konativní (charakter), afektivní (temperament) a tělesná oblast (konstituce)*“.

Rysy osobnosti

Rysy osobnosti neboli duševní vlastnosti osobnosti jsou popisnými prvky osobnostní struktury. Umožňují nám předpovědět v jaké míře je chování a prožívání ovlivněno těmito osobnostními rysy a jak se v dané situaci určité vlastnosti uplatňují. Pro každého jsou tyto rysy relativně stálé, i když jsou hypotetickými proměnnými vyvozenými z pozorovaných projevů jedince. I v případě, že člověk své dispozice neprožívá bezprostředně, předpokládáme, že je lze vztáhnout ke struktuře v organismu a jeho vztahům vůči okolí. (Balcar, 1983)

R. B. Cattell (1965) člení osobnostní rysy na:

- povrchové rysy, které vyjadřují propojení a rysy, které vyjadřují určitý způsob chování, např. zvědavost – jde o popisné termíny pro vnější projevy osobnosti,
- pramenné rysy, které se označují jako faktory osobnosti. Jsou psychologickými příčinami behaviorálních rysů, např. dominance – submise, jde o vnitřní determinanty.

Každý jedinec vlastní několik základních rysů, na jejichž základě lze vysvětlit jeho chování.

Mikšík (1985) tvrdí, že základní vlastnosti osobnosti je možné rozčlenit do tří struktur:

- Vlastnosti, které komplexně představují motivační strukturu osobnosti. Jde o systém zdrojů a aktivit (postoj jedince, soustava vztahů k objektivní realitě, potřeby i zájmy jedince), které jsou u dané osobnosti hybnou silou, tendencí či zdrojem konkrétních aktivit v životních situacích. Tato struktura motivace se spojuje s problematikou potřeb a zájmů, které jsou velmi individuálně navrstveny do generalizované hierarchie vlastností a motivů ve smyslu charakteru člověka.
- Vlastnosti, kterým říkáme schopnosti. Jsou to takové vlastnosti, ve kterých se spojuje úroveň a potencionální předpoklady určitého jedince si osvojit, projevit a rozvíjet určitý způsob, strukturu a kvalitu jednání.
- Vlastnosti, které se svou povahou blíží k obecnému pojetí temperamentu. Určují formy projevů osobnosti, její vyrovnávání se s životními situacemi a způsoby chování.

Charakteristiky rysů neboli vlastnosti osobnosti podle Balcara (1983), jsou následující.

Soudržnost – chování, projev a prožívání jedince. Každý projev osobnosti je značně určen, vlastnosti se při něm svými vlivy kryjí. Proto se obvykle zjišťuje souvztažnost mezi jednotlivými znaky. To však stačí k tomu, abychom předpokládali shodu tam, kde by odlišnosti v ostatních vlivech byly vyloučeny.

Obecnost – projevy jedince za různých okolností. Člověk se nikdy nechová úplně stejně. Chování ovlivňuje rozdílnost situací, vývojové změny či osobní stavy. Užitečnost obecných vlastností závisí zejména na rozmanitosti projevů v situacích různého druhu. Přitom se předpokládaná vlastnost v některých situacích vůbec neprojeví, nebo se projeví odlišně, protože její účinek bude pozměněn účinkem jiné vlastnosti, tedy silněji aktualizované.

Všeobecnost – interindividuální porovnání lidí a nalézání platných souvislostí mezi měřitelnými vlastnostmi. S těmito vlastnostmi se počítá jen jako s hrubým zjednodušením individuálních rysů, což směřuje k požadavku zkoumat osobnost pomocí individuálních postupů, např. životopisných.

Vlastnosti i rysy osobnosti se projevují v odlišné míře. Je známo, že vyhraněnost osobnostních rysů ztěžuje člověku přizpůsobení se měnícím podmínkám života.

Obecně lze osobnost chápat jako systém dispozic, tj. vnitřních způsoblostí k nějaké činnosti, které tvoří trvalejší strukturu. (Fisseni, 1998)

Klasická definice osobnosti dle G.W. Allporta (1961) zní: „*Osobnost je dynamické uspořádání oněch psychologických systémů v individuui, které určují jeho jedinečná přizpůsobení okolí.*“

Osobnost je tedy produkt vnitřní organizace duševního života člověka. Je podstatné zmínit, že osobnost člověka je naprosto jedinečným celkem. Následkem toho je fakt, že na tutéž situaci různí lidé reagují odlišně, tedy jejich reakce není vyvolána jen situací samou, ale projevuje se zde i interindividuálně odlišný vztah k situaci pod vlivem odlišného vnitřního uspořádání a individuálních dispozic. Také je nezbytné zmínit, že duševní život člověka tvoří jednotně fungující celek a to navzdory dalších dílčích funkcí, což se projevuje vztahy mezi psychickými procesy: kognice, emoce a motivace, které fungují na principu vzájemné závislosti. Znakem duševního života člověka je tedy určitá míra organizovanosti. (Nakonečný, 1998)

Z výše uvedeného je zřejmé, že motivace, emoce a řád jsou pro člověka zcela přirozené. Organizace společnosti, její normy a celkový řád jsou tedy nezbytným předpokladem zajištění harmonického chodu jejího fungování. Jen za takových podmínek může proces socializace kontinuálně pokračovat a je tedy velmi důležité využívat všechny dostupné prostředky k zamezení šíření společenské sociální patologie.

2.4 Nástroje a motivační prvky

Vychovatel je v přímém styku s odsouzenými v rozsahu více než poloviny pracovní doby, má tudíž nárok na dodatkovou dovolenou v délce pěti dní. Celkem má pracovník na pozici vychovatele nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce a 5 dnů indispozičního volna.

Jako další benefity vyplývající z kolektivní smlouvy z NGR č. 1/2009 můžeme zmínit:

Půjčky na bytové účely

Zaměstnancům Vězeňské služby ČR je možné poskytovat půjčky na bytové účely. Půjčku je možné poskytnout na pořízení bytu nebo domu do vlastnictví nebo na členský podíl družstevního bytu. Dále může zaměstnanec využívat tuto půjčku v případě stavebních úprav v rámci jeho vlastního bydlení. Tyto půjčky jsou zcela bezúročné.

Příspěvek na stravování

Zaměstnanci mají možnost stravování v zaměstnanecké jídelně. Každý den je výběr ze tří hlavních chodů a cena je účtována pouze za pořizovací ceny potravin. Na stravování je možné čerpat příspěvek z fondu v hodnotě 11 Kč.

Příspěvek na rekreaci

Vězeňská služba ČR poskytuje možnost tuzemské rekreace v zotavovnách vězeňské služby. Dále je možné za úplaty využívat zařízení spravované věznicemi a v předem dohodnutém termínu požádat o zájezd do rekreačních objektů vězeňské služby.

Příspěvek na zájezdy

Za stanovených podmínek lze čerpat příspěvek na zahraniční i tuzemské zájezdy.

Tělovýchova, sport a kultura

Zaměstnancům Vězeňské služby a jejich rodinným příslušníkům může být poskytnut správcem fondu příspěvek na kulturu a tělovýchovu. Z fondu je možné zakoupit vstupenky na kulturní a sportovní akce. Rovněž je možné přispět na lyžařský vlek v rámci zimní rekreace v zotavovně Vězeňské služby ČR Přední Labská.

Každý zaměstnanec má možnost bezplatně využívat posilovnu, která je v objektu věznice.

Dětská rekreace

V období školních prázdnin lze čerpat příspěvek na dětskou rekreaci a to v maximální výši 50% celkové částky, kterou organizuje nebo spoluorganizuje Věžeňská služba ČR.

Příspěvek na preventivní léčebnou rehabilitaci

Na preventivní lékařskou rehabilitaci lze poskytnout příspěvek, který se poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru v plné výši pobytu.

Sociální půjčky

Jednorázovou finanční výpomoc nebo bezúročnou půjčku lze poskytnout k překlenutí tíživé životní situace. Poskytuje se pouze ve výjimečných případech.

Příspěvek na péči o zdraví

Dle aktuálních potřeb může správce fondu přispívat zaměstnancům na očkování proti chřipce nebo na nákup vitamínových prostředků.

Motivace

Autorem nejčastěji používaných modelů pracovní motivace je psycholog Abraham Maslow, který vychází z toho, že potřeby i faktory, které práce uspokojuje, mají hierarchickou povahu. Z toho důvodu jsou potřeby uspokojovány postupně. K pěti kategoriím motivačních faktorů, na kterých je Maslowova pyramida založena, patří:

Potřeby fyziologické – uspokojuje je především mzda za vykonanou práci. Jejich splnění je podmínkou přežití.

Potřeby jistoty – zdraví a pocit bezpečí. O jejich uspokojení rozhoduje pracovní prostředí a pracovní podmínky.

Potřeby sociální – mezi ně řadíme sounáležitost, přátelství, společenské přijetí. Tyto potřeby uspokojujeme pomocí příjemné atmosféry na pracovišti či sociálními kontakty, která nám práce poskytuje.

Potřeby uznání – ocenění úspěchu, respektu, prestiže, sebeúcty, pozornosti ostatních apod. Potřeba vlastního ega. Jsou-li potřeby uspokojeny, zvyšují vlastní sebevědomí a sebehodnocení.

Potřeba seberealizace – potřeba rozvíjet a uplatňovat vlastní schopnosti, řešit problémy, učit se novým věcem, být kreativní.

Z Maslowovy teorie vychází, že pracovní motivaci ovlivňují především neuspokojené potřeby. Maslow (1987) tvrdil, že „uspokojená potřeba přestává motivovat“. Neplatí to podle něj však pro potřebu seberealizace, která nemůže být nikdy zcela naplněna. Uspokojováním dokonce může nabývat na intenzitě.

Mezi důležité vnitřní motivační faktory patří samostatnost, se kterou lidé svoji práci mohou vykonávat, nové schopnosti, které získávají při práci, viditelné výsledky odvedené práce a její širší společenský význam. Samostatnost motivuje zejména z toho důvodu, že vychází z přirozené lidské potřeby řídit svoji vlastní činnost. Možnost rozvíjet své vlastní schopnosti je jednou ze základních lidských potřeb, která odráží potřebu se v činnosti zdokonalovat. Působí hlavně v případě, zvyšujeme-li si schopnosti a posilujeme tím naše sebevědomí. Nejsilnějším motivačním faktorem jsou však viditelné výsledky práce. Výsledky taktéž spolu s rostoucími schopnostmi zvyšují sebedůvěru i sebevědomí. Posledním faktorem vnitřní motivace je práce, která má širší společenský smysl a význam. Je jím přínos vykonávaných pracovních aktivit pro organizaci či určité osoby. (Urban, 2017)

K vnějším faktorům motivace patří to, co zaměstnanci za svoji práci získávají od své organizace. Především se jedná o finanční odměnu, ale i o naději na povýšení nebo zvýšení mzdy. Avšak i uznání nebo pochvala, které jsou s prací spojeny, patří mezi vnější motivační faktory. (Urban, 2017)

Každá organizace si je vědoma toho, že její úspěchy jsou úzce spojeny se schopnostmi a dovednostmi zaměstnanců. Proto je důležité pracovníkům věnovat dostatečnou péči. Péči o zaměstnance myslíme pracovní prostředí, pracovní dobu, zajištění bezpečnosti, ochrany zdraví apod.

Hlavním cílem je uspokojit zájmy a potřeby zaměstnance a na druhou stranu i zaměstnavatele. Z toho důvodu se vytváří motivační program, který se zaměřuje na využití pracovních sil, rozvoji osobnosti pracovníka a jeho spokojenosti. Motivační program je vytvořen dle

individuálních potřeb pracovníků. Nejedná se pouze o finanční odměny, ale i pracovní podmínky, pracovní hodnocení a kariérní postup. Rozlišujeme:

- **motivaci hmotnou** – mzda, výše odměny, výše osobního ohodnocení, 13. a 14. platy, mimořádné odměny, příspěvek na dovolenou, příspěvek na zvýšení kvalifikace, příspěvky na životní pojištění, náborové příspěvky, půjčky.
- **motivaci nehmotnou** - příjemné pracovní podmínky a zázemí, příležitost zvyšování si kvalifikace, projevení důvěry ze strany organizace, pracovní kolektiv, správné rozdělování pracovních povinností a pravomocí, možnost pracovního postupu. (Gregar, 2008)

Podstatou motivačního programu je vytvoření pozitivního vztahu pracovníků k organizaci a pozitivní působení na pracovní chování zaměstnanců.

3 SOCIÁLNÍ PRÁCE VYCHOVATELE VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ

„Sociální práce je profesionální aktivita zaměřená na pomáhání jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování a na tvorbu společenských podmínek pro tento cíl.“ (Matoušek, 2002, s.184)

Sociální práce vychovatele u Vězeňské služby ČR je velmi specifickou odbornou disciplínou, která uplatňuje speciální metody vyplývající z mnoha společenských věd. Pro výkon povolání vychovatele je potřebný odborný výcvik a zaškolení, kde však ani sebelepší vědomosti nebo praktický výcvik nemohou zaručit kvalitní výkon sociální práce. Mezi hlavní požadavky pro výkon funkce vychovatele patří úcta, respekt, empatie a akceptování odsouzeného. Neměl by ztratit víru v to, že každý jedinec je schopen změny a sebezdokonalování. Kvalitní člověk vykonávající práci vychovatele by měl být profesně motivovaný se schopností účinné komunikace a vyšší mírou frustrační tolerance. Rovněž je i nutné, aby byl schopný rozeznat hranici mezi službou a přílišnému přizpůsobování se odsouzenému.

Nejdůležitější při práci s vězňenými osobami je individuální přístup ke každému, ale i skutečnost, zda se jedná o prvověžněnou osobu či recidivistu. Vězení je pro prvověžněné osoby velkým stresem z důvodu ztráty životních jistot i psychosociálních a materiálních podmínek. V tomto případě je kvalifikovaná práce vychovatele velmi důležitá.

Hlavním cílem sociální práce je zaměření se na nastavení procesu reedukace a resocializace u odsouzeného za účelem plynulého přechodu do řádného života.

Vychovatel v rámci sociální práce zabezpečuje individuální péči o odsouzené v psychologických a krizových stavech, podílí se na pedagogické péči odsouzených, kteří se sebepoškozují, odmítají stravu nebo prochází krizovým psychologickým stavem.

Každodenní všední činnosti ve vězeňství jsou spojeny se stresujícími vlivy v podobě práce s těžce přizpůsobivými vězni. Tato práce s sebou nese určitou míru rizika. Odsouzení jsou často podráždění, rozladění a někdy i agresivní.

„V americkém slovníku sociální práce je kompetence definována jako schopnost naplnit požadavky povolání nebo jiné požadavky. Kompetence v sociální práci pak zahrnuje zvládnutí požadavků vzdělávacích i zkušenostních.“ (Havrdová, 1999, s. 41)

Podle Havrdové (1999) mezi nejdůležitější kompetence patří schopnost komunikovat, jak s jednotlivci, tak se skupinami. Pokud bychom tuto schopnost převedli do vězeňského prostředí, týkala by se hlavně jednotlivce a jeho rodiny, se kterými vychovatel pracuje.

Způsobilý vychovatel by měl také umět plánovat a orientovat se v problémech svěřených vězňů, stejně tak jako by měl umět rozpoznat jeho silné stránky, možnosti a pomáhat mu v nich. Aby však vychovatel mohl v oblasti sociální práce správně působit na odsouzené, je potřeba, aby si stále doplňoval znalosti nejen v oblasti sociální práce.

Sociální práce s odsouzenými

„Individuální přístup v sociální práci, jenž lze chápat také jako nástroj ke zlepšení efektivity spolupráce několika institucí, jejichž činnost je třeba mezi sebou vzájemně zkoordinovat, aby přechod do civilního života byl pro propuštěnou osobu co nejsnadnější, ale vzhledem k počtu odsouzených na jednoho vychovatele a byrokratické zátěži jej lze realizovat jen v malém měřítku.“ (<http://socialninovinky.cz>, přečteno dne 25.4.2020)

Nejvíce využívanou metodou v rámci sociální práce s odsouzenými je případová práce. Na rozdíl od toho skupinová práce není v oblasti vězeňství příliš využívána a to především z důvodu neochoty ze strany odsouzených sdílet své problémy před ostatními a otevřít se tak vychovateli. Avšak při práci s rodinou nebo rodinnými příslušníky můžeme hovořit o skupinové práci. Terapie s rodinou nebývá někdy vnímána kladně ze strany rodiny odsouzeného. Hlavním důvodem je, že rodina se stydí za odsouzeného a někdy dokonce ani nemá zájem s ním navazovat kontakt. Stává se však, že odsouzený neudržel žádný kontakt s rodinou již před nástupem do výkonu trestu. (Mašát, 2012)

Metody sociální práce se liší v závislosti na oddělení. Základní oblast jednotlivých forem a metod působení upravuje vnitřní řád každé věznice. Jednou z využívaných metod je komunitní systém, kde je účast odsouzených povinná.

Metod, které mohou být využívány v rámci výkonu trestu je celá řada. Při práci s odsouzenými jsou však stále upřednostňovány rozhovory, individuální či skupinová sociální práce. Ve věznicích je stěžejní metodou rozhovor. Rozhovor má dané fáze, které na sebe vzájemně navazují a opakují se. Dle Úhely (2005) jsou fáze členěny následujícím způsobem:

- příprava,
- otevření,
- dojednání,
- průběh,
- ukončení.

Pokud chceme, aby naše práce s odsouzenými byla maximálně přínosná je vhodné metody práce mezi sebou kombinovat.

3.1 Činnost vychovatele

Vychovatel oddělení výkonu trestu 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. Vychovatel oddělení výkonu trestu je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu a je metodicky usměrňován speciálním pedagogem oddělení výkonu trestu.

Vychovatel oddělení výkonu trestu vykonává dle Nařízení generálního ředitele (dále jen „NGŘ“) Vězeňské služby České republiky (dále jen „VS ČR“) č. 5/2016 následující činnosti:

- provádí posouzení trestné činnosti a adaptace odsouzených v rámci komplexní zprávy včetně její aktualizace a prování její aktualizaci,
- zná osobně a pedagogicky usměrňuje jemu svěřené odsouzené, zná sociální vztahy a skupinovou atmosféru v přidělené skupině,
- podílí se ve spolupráci s odbornými zaměstnanci na sestavení konkrétního programu zacházení jemu svěřených odsouzených,
- vede osobně podle svého odborného zaměření zpravidla dvě průběžné aktivity programu zacházení v časové dotaci minimálně 45 minut na jednu aktivitu, rozložené podle potřeby v průběhu celého týdne včetně dnů pracovního volna a klidu, a zajišťuje k tomu potřebnou dokumentaci,
- sleduje kvalitu účasti svěřených odsouzených v programu zacházení a změny v jejich chování, přičemž vhodné změny podněcuje a upevňuje,
- na základě vyhodnocení jednotlivých aktivit programu zacházení odbornými zaměstnanci a celkového přístupu odsouzeného k naplňování účelu výkonu trestu zpracovává, průběžná hodnocení programu zacházení a předkládá hodnocení zasílaná věznicí příslušným orgánům,
- navrhuje realizaci potřebných změn včetně aktualizace programu zacházení a přerazování ve skupinách vnitřní diferenciací v návaznosti na změny v chování a jednání jemu svěřených odsouzených, navrhuje umístění odsouzených do krizového,

výstupního, specializovaného oddílu, oddílu se zesíleným stavebně technickým zabezpečením a do bezdrogové zóny oddílu,

- zúčastňuje se aktivně jednání poradních orgánů ředitele věznice (odborných komisí) a veřejného zasedání soudu projednávajícího podmíněné propuštění nebo přearazení odsouzeného do jiného typu věznice v případě, že projednání soudu probíhá v areálu věznice, nebo v případě dožádání soudu,
- vede dokumentaci v informačním systému a v osobní kartě, provádí průběžné zápisy postihující naplňování účelu výkonu trestu u svěřených odsouzených,
- 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 přerušování výkonu trestu, povolení volného pohybu mimo věznici, dočasného opuštění věznice, účasti odsouzených na akcích mimo věznici, návštěv bez zrakové a sluchové kontroly
 - a přearazování odsouzených do jiných typů věznice nebo jejich přemístění, podílí se na výběru odsouzených k zařazení do práce,
- má přehled o odsouzených majících sklony k sebepoškození, útekům, o odsouzených vytypovaných jako možné objekty napadení nebo možní pachatelé násilného jednání, odsouzených, 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 psychologickými problémy a upozorňuje na ně odpovědné zaměstnance věznice,
- podílí se na zkoumání příčin vzniku mimořádných událostí a nastavuje příslušná opatření k jejich řešení, předcházení a eliminaci,
- zabezpečuje podle odborných doporučení zvýšenou individuální péči o odsouzené v krizových psychologických 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 psychologických stavech,
- spolupracuje s příslušníky vykonávajícími dozorní službu a předvádění odsouzených.

3.2 Kompetence vychovatele

„Vychovatel je člověk, který výchovně působí na jiné lidi. Buď je výchova jeho povoláním, které vykonává v některé instituci, nebo se do role vychovatele dostává vstupem do konkrétní situace, přijetím určité role, jejíž součástí je i povinnost vychovávat a působit pozitivně.“ (Kolář a kol. 2012)

Výchova znamená interakci vychovatele a vychovávaného, v rámci které neobohacuje pouze vychovatel vychovávaného, ale může tomu být i naopak. Vychovávaný může obohatit vychovatele o zkušenosti, o požitek z výchovného procesu, o pochopení nebo i o vědomí, že ve výchově je potřeba neustále tvořit, inovovat.

Proces výchovy představuje v určitém významu řízení. Řídícím a hlavním článkem je vychovatel, na kterého jsou kladeny vysoké kompetenční nároky, což zahrnuje mimo jiné i diagnostické dovednosti. Výchova nemůže být vedena bez znalostí o vychovávané osobě. Proto prvním krokem výchovného procesu bývá určena pedagogicko-psychologická diagnóza, tedy úkon poznání a pochopení úrovně svých vychovávaných svěřenců a to z různých hledisek. Z toho důvodu k základním kompetencím vychovatele patří schopnost poznávat lidi, umět pracovat s diagnostickými prostředky, stejně jako je umět používat v konkrétních situacích. Diagnostická kompetence vychovatele by měla být východiskem formulace výchovných cílů a středem individualizace a diferenciací ve výchovném působení, jakožto ve vztahu k jednotlivým členům výchovné skupiny.

Dalším významným kvalifikačním předpokladem vychovatele je schopnost použití výchovných prostředků a to individuálně k jednotlivým vychovávaným. Při výchově není možné si vystačit s tzv. výchovnými šablonami, protože každá situace je pro vychovatele nová nebo odlišná od situace velmi podobné. Dobrý vychovatel by měl co nejrychleji poznat, že daná situace se určitým způsobem vymyká a musí co nejrychleji najít nové řešení.

Vysoké nároky na kompetence vychovatele nesou i procesy hodnocení. Hodnotící soudy utvářejí součást každé výchovy. Zároveň na hodnocení je každý vychovávaný velmi citlivý a to z důvodu formování vlastního sebevědomí či potřebě uznání. V souvislosti s hodnocením souvisí autorita vychovatele, která je v podstatě vyjádřením vztahu vychovatele a vychovávaného. Pokud vychovatel nemá autoritu, přestává fungovat jako vychovatel. Autorita nevzniká sama, každý vychovatel si ji musí vybudovat a to svým jednáním, chováním a vztahem k vychovávaným. (Dvořáková a kol., 2015)

Autorita vychovatele není podmíněna pouze osobností vychovatele. Výrazným faktorem při budování autority je i profesionální přístup k plnění celého spektra pracovních povinností vychovatele ve vztahu k odsouzeným. Mezi nejčastější pracovní úkoly vychovatele patří zejména:

- vede početní a jmenný přehled, rozhoduje o jejich ubytování do jednotlivých ložnic a cel,
- zabezpečuje realizaci práv odsouzených zejména na přijetí a odesílání korespondence a balíčku, na přijetí návštěv, provádění nákupů, vycházek a telefonických hovorů a k tomu vede příslušnou evidenci, provádí ověření nutnosti obsahu balíčku věci základní osobní potřeby konkrétnímu odsouzenému a schvaluje obsah poskytnutého balíčku,
- zpracovává 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,
- na přijímacím oddíle realizuje 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, podílí se na posouzení odsouzeného v rámci činnosti odborné komise a k umístění do stupně zabezpečení a k jeho změně zabezpečuje příslušné podklady pro dispečerské hlášení, zaznamenává chování a jednání odsouzených v informačním systému včetně upozornění na eventuální specifika osobnosti odsouzeného,
- v nástupním oddíle zpracovává 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 od-

souzených 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 informačního systému včetně upozornění na eventuelní specifika osobnosti odsouzeného,

- ve výstupním oddíle se dále podílí na organizaci komunitního setkání odsouzených, setkání se zástupci státních a neziskových organizací, extramorálních aktivit, pracovní, vzdělávací a zájmové činnosti, vede odsouzené k sebeobslužným činnostem a upevňování každodenních návyků. (NGŘ 5/2016)

Kázeňská pravomoc vychovatele

Vychovatel zná své svěřené odsouzené nejlépe, je s nimi každý den v osobním kontaktu, a proto má možnost navrhnout udělení kázeňské odměny nebo trestu.

Kázeňský trest je pro vychovatele nástroj k udržení pořádku a bezpečnosti na oddíle. Odsouzení mohou být potrestáni za spáchaný kázeňský přestupek, který je podle zákona o výkonu trestu porušením stanovených povinností. Aby mohl vychovatel kázeňský trest uložit, musí být plně prokázána vina odsouzeného.

Zákon č. 169/1999 Sb., stanovuje druhy kázeňských trestů, kterými jsou:

1. důtka - odsouzenému se vyhlásí ústně a to buď individuální formou, nebo z důvodu posílení výchovného účinku před skupinou odsouzených,
2. snížení kapesného o jednu třetinu až na dobu 3 měsíců – snížená částka se odsouzenému uloží na jeho účet a není mu poskytnuta jako kapesné. Tento druh trestu se však neukládá odsouzeným, kteří nemají žádný příjem a dostávají sociální kapesné,
3. zákaz přijetí jednoho balíčku v kalendářním roce – ze zákona má odsouzený nárok na dva balíčky v kalendářním roce. Tento zákaz se nevztahuje na prádlo, oděv a tiskoviny,
4. pokuta do výše 5 000 Kč – výše pokuty je omezena zůstatkem financí na účtu odsouzeného,
5. propadnutí věci – lze uložit, pokud věc byla použita ke spáchání přestupku, nebo pokud ji odsouzený získal k vykonání kázeňského přestupku či ji za takovou věc směnil. Je to jediný druh trestu, který lze uložit spolu s jiným.

6. umístění odsouzeného do uzavřeného oddělení až na 28 dnů, s výjimkou stanovené doby k plnění aktivit programu zacházení – odsouzený vykonává uložený trest až po své pracovní době, netráví tak v uzavřeném oddělení celý den,
7. celodenní umístění do uzavřeného oddělení až na 20 dnů – tento druh trestu je podobný předchozímu, s výjimkou toho, že odsouzený nechodí do práce, ani se neúčastní aktivit stanoveného programu zacházení. Jeho povinností je pouze vykonávání úklidových činností.

Vychovatel může dle zákona č. 169/1999 Sb. rovněž udělit odsouzenému kázeňskou odměnu, za předpokladu, že odsouzený svým chováním spolupracuje při naplňování účelu samotného výkonu trestu nebo si vytvořil podmínky pro udělení kázeňské odměny za práci ve svém osobním volnu. V takovém případě vychovatel může udělit odměnu ve formě:

1. pochvaly,
2. mimořádného zvýšení doby trvání návštěv během jednoho měsíce až na 5 hodin,
3. povolení jednorázového nákupu potravin a věcí osobní potřeby odsouzenému, který jinak tyto nákupy nemůže provádět,
4. zvýšení kapesného nejvýše o jednu třetinu až na dobu 3 kalendářních měsíců,
5. věcné nebo peněžité odměny ve výši až 1000 Kč,
6. povolení opustit věznici až na 24 hodin v souvislosti s návštěvou nebo programem zacházení,
7. přerušování výkonu trestu až na 20 dní v kalendářním roce.

3.3 Interakce vychovatele s vězni

Převýchova osobnosti odsouzeného zahrnuje interakci mezi vychovatelem a odsouzeným. Úkolem vychovatele je vytvoření profesionálního vztahu s odsouzeným a naučit ho tak kladnému vztahu k práci, rodině, společnosti a podobně. Vychovatel může využívat individuální výchovnou práci v rámci zájmových kroužků, besed či přednášek. Do výchovného působení se také řadí osobní příklad, který vychovatel poskytuje odsouzenému. Za správnou interakci považujeme také povzbuzování, vysvětlování nebo naopak trestání, v případě, že odsouzený porušuje řád.

Převýchovný proces se zaměřuje na odstranění afektů u jedinců, kteří mají problémy s poruchami chování. Tato činnost je cílevědomá, řízená, záměrná a má své formy, metody a zákonitosti. (Jůzl, 2004)

Metody převýchovného procesu

Metodami převýchovného procesu nazýváme výchovné postupy, pomocí kterých se formuje mravní vědění, přesvědčení, city a vlastnosti, skrze které se vězni učí mravně chovat a jednat. Cílem těchto metod je sociální integrace osob s poruchami chování.

reedukace – zaměřuje se na odstranění negativních vlivů u jedince s poruchami chování a přijetí nové hodnotové orientace. Cílem je odstranění sociální poruchy,

kompensace – snaha nahradit všeho špatného dobrým a pozitivním,

rehabilitace – cílem je optimální zařazení do vzdělávacího a pracovního procesu,

prevence – má za úkol včas odhalit možnosti vzniku poruchy chování a odhalovat biologické, psychické, sociální a situační činitele. Preventivní přístup může být do značné míry zdržující, ve vztahu k příznaku mravní narušenosti. (Jůzl, 2017)

Metody mravní výchovy

Jedná se o opakované způsoby, jak správně působit na jedince s výsledným cílem dosažení změn nebo náprav v chování. Nejčastějšími metodami jsou:

- působení kolektivu,
- paralelní působení (jednotný výchovný tlak od všech vychovatelů),
- důsledné kladení požadavků,
- organizace chování,
- stimulace chování,
- osobní příklad,
- donucení,
- pochvala a trest. (Jůzl, 2004)

Vychovatel ve vězeňském prostředí zaujímá určité postavení, sociální prestiž a z jeho sociální role plynou jistá očekávání a požadavky, které by měl plnit. Některé požadavky mo-

hou být však subjektivně neuspokojivé či nadměrné a mohou být počátkem stresu. Křivo-
hlavý (2001) uvádí stresové faktory, kterými mohou být:

- malá kompetence a vysoké požadavky,
- vztahy s kolegy na pracovišti,
- časový stres,
- příliš velká odpovědnost,
- nedostatečnost zpětné vazby,
- snaha o kariéru,
- dlouhodobé napětí.

3.4 Oblast penitenciární péče

Penitenciární péči vykonávají odborní pracovníci ve věznicích pro výkon vazby a testu. Její hlavní úlohou je směřování k resocializačnímu procesu.

Penitenciární péče svými službami zabezpečuje rozsáhlou oblast vězeňství, do které se zahrnují i rodiny, které jsou postiženy výkonem trestu jejich člena. Vychovatelé proto musí spolupracovat s dalšími odbornými specialisty, ať už z hlediska individuálních potřeb odsouzených, tak i z toho důvodu, že pozice vychovatele ve výkonu trestu odnětí svobody je náročná na sociologické, psychologické a ostatní zkušenosti a znalosti.

Prakticky ihned od počátku výkonu trestu je osobnost každého odsouzeného podrobena dvojímu vlivu. Vězeň se učí orientovat se v celém zařízení věznice, v jejím chodu, osvojuje si svá práva a povinnosti, ale současně i zapadá do neformálního života spoluvězňů. Po určité době je vězeň donucen k vlastnímu vnitřnímu rozhodnutí, zda přijme svůj trest za oprávněný a přijme i následné převýchovné působení nebo podlehne tíze velkého vlivu vězeňské subkultury. Je třeba věnovat zvýšenou péči osobám, které jsou ve výkonu trestu poprvé. Pro takové odsouzené má prvotní kontakt s dosud nepoznaným vězeňským prostředím mimořádnou povahu a tím více je nejistý v tom, kam se má přiklonit a celkově přijmout svůj trest. Naopak recidivisté, kteří jsou ve výkonu trestu opakovaně, čerpají ze svých dřívějších zkušeností ve věznici a je složitější je zapojit do systému tak, aby výkon trestu splnil svůj účel.

Společnou prací vychovatele, pedagoga, psychologa, sociálního pracovníka a lékaře je každému odsouzenému vypracován program zacházení, který směřuje k naplnění účelu výkonu trestu prostřednictvím realizace vzdělávacích, pracovních, zájmových a terapeutických aktivit. Každý odsouzený má možnost si zvolit aktivity z tohoto programu. (Sochůrek, 2007)

Od institutu výkonu trestu odnětí svobody se očekává, že během relativně krátkého časového úseku a za pomoci odborného působení specializovaného personálu eliminuje či zcela odstraní dřívější selhání institucí, ať už rodiny, školy, společnosti nebo dalších, které jsou důležité v procesu formování osobnosti každého jedince. Odsouzení ve věznicích by tedy měli být převychováni poměrně radikálním způsobem. K naplnění cílů převýchovy ve většině případů brání dva základní problémy. V první řadě je to přeplněnost věznic a málo pracovních možností pro odsouzené. Nezaměstnanost vězňených osob se řadí mezi velmi vysoké riziko, které by mohlo mít podíl na případném neúspěchu celého resocializačního procesu. V případě, že vězni nejsou zaměstnaní, jejich čas by měl být vyplněn jiným způsobem – například poskytnutím více aktivit. (Hanuš, 2005)

„Resocializace je chápána jako opětovná socializace. Jedná se o proces zbavování se původních vzorců chování a přejímání nových vzorců chování. Resocializace má v pravém slova smyslu proběhnout až po propuštění na svobodu, ne v průběhu výkonu trestu. Ve výkonu trestu odnětí svobody proto hovoříme spíše o nápravě či reedukaci.“ (Bělík, Hoferková, Kraus, 2017, str. 75)

Samotný resocializační proces by měl být individuální a měl by spět k následujícím cílům:

- Zkvalitňování návyků vzděláváním – odsouzený by na sobě měl pracovat, zdokonalovat své schopnosti a dovednosti, rozvíjet se.
- Osvojení si žádoucích sociálních dovedností – v rámci sociálně-psychologického cvičení by si každý měl uvědomit a osvojit příhodné společenské hodnoty a chování, aby jeho následný návrat do společnosti nesměřoval k recidivě.
- Poskytování poradenství a specifické pomoci v osobních problémech a pomoc s jejich vhodným řešením. (Štěrba, 2007)

Je velmi důležité zmínit, že správná penitenciární péče tvoří klíčový faktor samotné nápravy a napomáhá k úspěšné readaptaci, kterou projde každý odsouzený za účelem zapadnutí do kolektivu „za mřížemi“. V dnešní době už je názor, že „kriminálník se nedá napravit“

překonaný a z toho důvodu by se neměl podceňovat pozitivní vliv penitenciární péče. Ta je však v průběhu uvěznění velmi individuální.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 EMPIRICKÁ ČÁST

Empirická část je zaměřena na analýzu a interpretaci dat získaných z výzkumu, který plynuce navazuje na teoretickou část diplomové práce. Bude stanoven výzkumný problém, který bude následně popsán a zdůvodněn výzkumnými cíli. Následně budou charakterizováni respondenti, kteří se zúčastnili výzkumu. Nebude chybět ani etika zvoleného výzkumu. Na závěr bude zpracována analýza a interpretace získaných dat.

Výzkum se zaměřuje na vychovatele ve Vězeňské službě ČR.

4.1 Výzkumný problém

Sociální práce vychovatele v zařízeních výkonu trestu odnětí svobody se většinu může jevit pro většinu osob nepohybuje se v tomto oboru, jakožto velmi těžko představitelná. Ve své diplomové práci jsem se snažila zaměřit na přístup a pocity vychovatele ve věznici, který je v každodenním kontaktu s odsouzenými. Působení na odsouzené ze strany vychovatelů by se mělo projevit sebereflexí u odsouzených nebo změnou jejich chování a přístupu, jak už v prostředí věznice, tak ve společnosti po propuštění z výkonu trestu. Tudiž záleží na každém vychovateli, jak tuto náročnou práci pojme, aby byly vidět pozitivní výsledky.

Z toho důvodu jsou ve věznicích přísná kritéria, zdlouhavý proces přijímacího řízení a vysoké požadavky na osobnost vychovatele. Vychovatel ve věznici je považován za manažera celého výzkumného procesu, a proto musí čelit a vyrovnat se s mnoha úskalími, které mohou jeho práci znepříjemňovat. Výzkum je zaměřený na to, jak se vychovatelé ztotožňují s prací s odsouzenými a čím přispívají k tomu, aby jejich práce byla vykonávána správně.

Výzkumné otázky:

- Jakou roli hraje vychovatel ve věznici v rámci resocializace?
- Kde vidí vychovatel prostor ke zlepšení své práce?
- Jak vychovatel přispívá k vytváření zdravého klimatu na oddíle?

4.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je poskytnout ucelený praktický náhled na problematiku sociální práce vychovatelů ve výkonu trestu odnětí svobody v návaznosti na teoretický popis předmětné

oblasti. Cílem není ovšem odpovědět na otázku tak, aby její řešení bylo možné aplikovat na všechny vychovatele. Cílem práce je porozumění tématu takovým způsobem, jakým ho vnímají dotazovaní vychovatelé.

4.3 Metoda sběru dat

Pro výzkum a sběr dat byl zvolen polostrukturovaný dotazník, kdy jsem měla sestavenou osnovu s otázkami a v průběhu rozhovoru doplňovala další za účelem upřesnění získaných dat. Rozhovory byly provedeny se zkušenými vychovateli na území vybraných věznic. Abych mohla zachytit co nejvíce detailů, probíhaly rozhovory v pracovní době vychovatelů a při výkonu jejich práce. Každý rozhovor trval bezmála 30 minut.

Jako metoda analýzy získaných dat bylo použito otevřené kódování, které se využívá v široké škále kvalitativních projektů. Kódování představuje operace, za pomocí kterých jsou rozebrány údaje, konceptualizovány a následně novým způsobem složeny. Při využití otevřeného kódování je text rozložen na jednotky, které jsou tímto způsobem nově pojmenovány. Jednotkou může být slovo, věta či odstavec. Každé vzniklé jednotce se přidělí kód, kterým může být slovo nebo krátká fráze. Samotné kategorie byly interpretovány prostřednictvím techniky vyložení karet, kdy se vezme kategorizovaný seznam kódů. Kategorie vzniklé prostřednictvím otevřeného kódování jsou uspořádány do obrazce či linky a dle tohoto uspořádání se text sestaví takovým způsobem, že v konečném výsledku je pouze převyprávěním obsahů jednotlivých kategorií. (Švaříček, Šedová, 2007)

4.4 Výzkumný soubor

Za cílovou skupinu byli zvoleni vychovatelé pracující ve věznicích. Pro výzkum byla vybrána konkrétní kritéria. Výzkum se zaměřuje na vychovatele, kteří jsou v každodenním kontaktu s odsouzenými a díky svým znalostem se snaží pozitivně působit na odsouzené. Pro co nejpřesnější data byla stanovena minimální doba praxe na pozici vychovatele 3 roky. To znamená, že všichni dotazovaní vychovatelé mají praxi minimálně 3 roky.

Rozhovory byly provedeny se dvěma zkušenými vychovateli, kteří mají dlouholeté zkušenosti na pozici.

Vychovatel č. 1 (V1) je muž, který působí na pozici vychovatele 6 let. V současné době pracuje na oddíle výkonu trestu, kde jsou umístění odsouzení muži.

Vychovatel č. 2 (V2) je muž, který působí na pozici vychovatele 7 let. V současné době pracuje na oddíle výkonu trestu, kde jsou umístění odsouzení muži

4.5 Etika výzkumu

Ve výzkumu jsou dodrženy všechny etické zásady, které jsou pro výzkum nezbytné. Je zachována anonymita každého vychovatele, který se podílel na daném výzkumu. Ve výzkumu nejsou uvedeny žádné osobní údaje, ani žádný jiný údaj, který by mohl odhalit identitu osob. Je také dodržen poučený souhlas, jelikož zúčastnění konverzační účastníci dobrovolně souhlasili s účastí a podílením se na výzkumu. Oba rozhovory obsahují nahraný souhlas s nahráváním. Před samotným setkáním s vychovateli byli dotyční seznámeni s výzkumem a obsahem práce.

5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Výsledky výzkumu představují metodu otevřeného kódování. Jsou zde prezentovány jednotlivé kategorie, které vznikly za pomoci otevřeného kódování.

Interpretace obsahuje vlastní citace vychovatelů, kteří se výzkumu zúčastnili. Účastníci mají označení V jako vychovatel a následně přidělené číslo pro snadnější orientaci.

5.1 Kategorie

Kategorie na základě naleznutí podobností daných odpovědí vychovatelů. Byly vytvořeny následující kategorie:

- Nástup na pozici vychovatele
- Charakteristika práce ve věznici
- Osobnost vychovatele
- Interakce vychovatele s odsouzenými
- Smysl práce
- Výsledky práce vychovatele

5.1.1 Nástup na pozici vychovatele

Kategorii tvoří kódy: již jsem ve věznici pracoval, výběrové řízení, psychotesty, změna práce, jiný úhel práce

Oba vychovatelé tvrdí, že před tím, než se dostali na pozici vychovatele již ve věznici pracovali. V1: „*V době, kdy se uvolnilo místo vychovatele jsem již ve věznici pracoval. Pracoval jsem na jiném oddělení, konkrétně na správním a z finančních důvodů jsem se přihlásil do výběrového řízení, na pozici vychovatele.*“ Vychovatel (V2): „*Práce mi byla nabídnuta a po zralé úvaze jsem ji přijal. V tu dobu jsem již ve věznici pracoval několik let ve služebním poměru.*“

V případě, že je vypsáno výběrové řízení na pozici vychovatele, je nutné, aby každý uchazeč splnil potřebné požadavky. Vychovatel (V1) stručně popisuje proces výběrového říze-

ní, díky kterému se dostal na pozici: „*Na personálním oddělení jsem si podal žádost do výběrového řízení, které jsem pak vyhrál, prošel psychotestem a začal dělat vychovatele.*“

Většinou každý potřebuje po určité době změnu. Ať už změnu práce, tak změnu prostředí. Lidé pracující ve věznici mohou změnu potřebovat častěji, protože se denně pohybují pouze na jednom místě v rámci oddělení. Jinak tomu nebylo ani u (V2): „*Věděl jsem, že mám nárok na výsluhu a zároveň potřebuji změnu. Bral jsem to tak, že budu pracovat ve známém prostředí, ale uvidím práci zase z jiného úhlu.*“

Z daných kódů z výpovědí plyne, že práci vychovatele chtěli dělat buď z finančních důvodů, nebo z důvodu změny pozice ve věznici. Práce ve státním sektoru zaručuje zaměstnancům určitou míru finanční jistoty. Tohle je velmi důležitý faktor pro stále více osob. Zaměstnanci si jsou vědomi pravidelného a slušného finančního ohodnocení, tudíž jsou schopni akceptovat méně komfortnější věci, co se týká samotného vězeňského prostředí. Lidé se nemusejí obávat, že zůstanou bez finančních prostředků nebo že výplatní termín nebude dodržen.

V případě, že se příslušník vězeňské služby rozhodne odejít ze služebního poměru, ale chce ve věznici zůstat, je možné přejít do pracovního poměru, pokud věznice nabízí nějaká neobsazená místa. Tento proces je vcelku také standardní. Příslušník po odsloužených letech potřebuje změnu, a proto často volí pozici vychovatele. Stále pracuje v prostředí jemu známém, avšak náplň práce je zcela odlišná. V tomto případě je velká výhoda toho, že dotyčný zná základní pravidla věznice a pravidla chování ve vztahu k odsouzeným. Nemusí ani absolvovat nástupní kurz ve Stáži pod Ralskem, který je vyžadován po každém novém zaměstnanci. Kurz má za úkol připravit každého nově přichozícího zaměstnance na práci vychovatele a předat mu co nejvíce informací, ať už z hlediska administrativy, zákonů, tak i praktických rad.

Samotný proces výběrového řízení se může zdát být zdoluhavý, jde o to, že tato pozice klade velkou váhu na osobnost člověka, a proto je nutné, aby dotyčný úspěšně prošel psychotesty a dalším nezbytným vyšetřením. Všechny potřebné náležitosti musí být splněny před samotným podpisem pracovní smlouvy.

5.1.2 Charakteristika práce ve věznici

Kategorii tvoří kódy: bezpečnostní pravidla, nedocenená práce, nejsme dobře mediálně prezentováni, umíme pomáhat, odstřižený, žádné soukromí, bezpečnostní kamery, složité legislativní postupy, není na práci s vězni čas, individuální přístup, limitovaná možnost kariérního postupu, etický kodex a legislativa, pohybuji se sám, byl jsem příslušníkem, práce s vězni, bezpečnost nastavená docela dobře, vědom rizik, v případě konfliktu

Vychovatel (V2) jednoznačně definoval práci ve věznici jako: *„Je náročná. Vzhledem k tomu že se jedná o pracoviště s velmi specifickými bezpečnostními pravidly.“* Vychovatel (V1) uvádí negativa, tak i pozitiva své práce: *„Hlavně bych chtěl říct, že práce ve věznici je nedocenená, jak z hlediska finančního, tak z hlediska společenské prestiže. Hlavní důvod je ten, že spadáme pod Ministerstvo spravedlnosti a věznice jsou až na posledním místě.“*

Dále pak popisuje důvody, proč práce ve věznici není dobře mediálně prezentována: *„Lidé vidí jen prostředí s kriminálníky, ale už nevidí práci personálu. Děláme si to sami. Prezentujeme se buďto nijak nebo represivní formou, to znamená – speciální jednotky, ukázky zákroků – ukazujeme násilí, ale zapomínáme ukazovat to dobré a přínosné pro společnost.“*

Vychovatel (V1) uvádí, jak umí vězni pomáhat. O takové pomoci nemá široká veřejnost žádné informace. A právě takové věci by pomohly vidět Vězeňskou službu České republiky v lepším světle. *„Třeba to, že v některých věznicích se vyrábějí hračky pro děti, v jiných zase se cvičí vodící psi. Umíme pomáhat a učíme to vězně, tohle je z mého pohledu důležité a tyto činnosti nikdo nevidí, protože se o nich nemluví a nikde se nepublikují.“*

Vychovatel (V2) zmiňuje, že jeden z důvodů, proč je práce specifická je i to, že po dobu pracovní doby nemůže být v kontaktu s rodinou: *„Obecně si myslím, že je velmi zásadní to, že jsem úplně odstřižený od toho, co se děje venku za zdí. Každý den při vstupu do věznice musíme uložit své mobilní telefony do skříňky a tím pro nás končí veškerý kontakt s rodinou i okolním světem.“* Tento fakt uvedl i vychovatel (V1): *„Člověk je odstřižený od telefonu a dění venku.“* To znamená, že jedním ze specifíků je nulový kontakt s lidmi mimo věznici.

Jelikož práce vychovatele je sama o sobě velmi specifická, je složité ji ocenit. Pokud vychovatel odvádí svoji práci dobře a jedná dle zákonů, stává se, že se setká s negativním

vyjádřením na úkor jeho dobře odvedené práce. Vychovatel (V1) uvádí: „*Nemůžeme čekat žádné uznání, když svoji práci děláme dobře. Jelikož se musíme držet zákonů a děláme svoji práci dobře, v samotném výsledku se někdy dočkáme jen posměchu a pohrdáním.*“

Vychovatele vnímají i to, že nemají žádné soukromí, kvůli rozmístění bezpečnostních kamer všude po věznicích. „*Neustále jsme předmětem kontroly, ať už činnosti, tak tím, že jsme neustále pod kamerami, nemáme žádné soukromí*“, uvádí vychovatel (V1). S touto skutečností se ztotožňuje i (V2), který se vyjádřil podobně: „*Kamery jsou zde úplně všude. Samozřejmě z bezpečnostních důvodů je to správně a musí to takto být, ale jsem si jistý, že každý zaměstnanec si na to po nástupu do věznice musí zvyknout.*“ Vychovatelé vědí, že bezpečnostní kamery jsou instalovány pro jejich bezpečnost, ale i tak to pro ně může být někdy nepříjemné. Zvláště pro člověka, který se ocitne ve věznici poprvé. Ztráta soukromí je další velký specifický znak práce ve věznicích.

Následně se charakteristika dotýká pracovní náplně a administrativní náročnosti povolání, jak uvádí vychovatel (V1): „*Když už něco chceme řešit, tak k tomu vedou tak složité legislativní postupy, že nás to neskutečně zdržuje. Ta administrativa je všeobecně tak složitá a je jí tolik, že někdy není na práci s vězni ani čas.*“ Tento fakt hodnotí vychovatel velmi negativně, protože práci s vězni považuje za hlavní smysl své práce: „*právě práce s vězni by pro nás měla být klíčová a na prvním místě.*“ Vychovatel (V2) si myslí, že držení se legislativy je velké specifikum, které tato práce vyžaduje: „*Nejzásadnější je, že se musíme řídit danou legislativou a nařízeními.*“

Jelikož práce ve věznicích má sama o sobě velká omezení, vychovatele popisují omezení, které vidí oni z jejich pozice. (V2): „*Práce vychovatele ve věznicích vyžaduje hodně individuální přístup, i když víme, že by se něco mělo udělat jinak nebo si situace žádá jiné řešení, bohužel to není možné, protože bychom porušili zákon.*“ Vychovatel (V1) navíc uvádí: „*Jediná omezení jsou dána etickým kodexem a legislativou.*“ Z těchto tvrzení plyne, že i když je práce vychovatele postavena na legislativních postupech, v některých případech to nemusí být nejvhodnější způsob, jak vyřešit danou situaci.

Navíc, jako největší omezení uvedl vychovatel (V1) to, že: „*Limitovaná možnost kariéerního postupu, to vnímám za největší omezení.*“ Pracovníci na pozicích vychovatele ve věznicích nemají možnost žádného kariéerního růstu. V jejich případě je pouze možné se posunout na pozici speciálního pedagoga v případě, že splňují vzdělání a úspěšně projdou výběrovým řízením.

Vychovatelé popisují bezpečnostní rizika, která jsou spojena s tímto specifickým zaměstnáním. Na úvod reaguje na dotaz (V1), jestli považuje práci za nebezpečnou: „*Určitě, přece jen je to práce s vězni a ve vězení není nikdo dobrovolně.*“ Vychovatel (V2) doplňuje: „*Jelikož pracuji s odsouzenými za různé trestné činy a na oddíle se většinou pohybuji sám, tak nemám nikdy jistotu, jestli na mě nezaútočí, jelikož nevím, co se odsouzeným honí hlavou a jakou mají právě náladu.*“ Dále se soustředí na konkrétní prostředí věznice, kde působí (V1): „*Myslím si, že v naší věznici je bezpečnost nastavená docela dobře.*“ K tomu přidává vychovatel (V2) to, že již má zkušenosti s tímto prostředím: „*Mám trošku výhodu v tom, že jsem před nástupem na pozici vychovatele byl zde příslušníkem, tak vím, že bezpečnostní stránka je nastavená dobře.*“

Vychovatel (V1) také uvádí příklad, rizikové situace a to, jak v takovém případě postupuje: „*Samozřejmě jsem si vědom rizik. Pokud vím, že mě čeká nějaká práce, která by mě mohla ohrozit ze strany vězně, tím myslím například vyhlášení kázeňského trestu, přizvu si k tomu příslušníka, aby u toho byl a v případě konfliktu mohl zasáhnout.*“ V takovém případě je vždy lepší předcházet možnosti vzniku nelehké a možná i nebezpečné situace pro vychovatele. Spolupráce v tomto oboru je velmi důležitá.

Je patrné, že největší problém je v prezentaci vězeňství vůči veřejnosti, co má také za následek neobjektivní názor lidí na jejich práci. Lidé, pokud nemají informace, doslova někdy až pohrdají prací zaměstnanců ve vězeňské službě. Dle názoru vychovatele chybí pozitivní prezentace vězeňství. Lidé nejsou informováni o tom, že i takový sektor se může podílet na nezbytně důležitých věcech pro společnost nebo může pomáhat. Vězeňství je stále chápáno a prezentováno v negativním smyslu. Lidé, kteří nemají žádnou možnost nahlédnout do systému nebo do tvůrčích činností, vnímají věznice pouze jako násilné instituce. Pro zajištění pozitivnějšího pohledu by stálo investovat více snahy a úsilí do prezentace, která by ukázala smysl vězeňství v lepším světle.

Z odpovědí také vyplývá, že základními specifiky práce ve věznici je ztráta soukromí, ať už kvůli bezpečnostním kamerám nebo ztrátě kontaktu s okolním světem z důvodu, že není možné, aby zaměstnanci u sebe měli své mobilní telefony. Ani z telefonů ve věznici není možné uskutečnit hovor mimo věznici. Další specifickou věcí je složitý legislativní proces, který si vyžaduje většina činností, které má v kompetenci vychovatel. Chybí pak čas na klíčovou činnost, za kterou se považuje práce s odsouzenými.

Z výše uvedeného můžeme dedukovat, že omezení práce vychovatele se týkají nejen samotné profese, která si vyžaduje neustále dodržování legislativy a nařízení. Vychovatel nesmí zákonům uhýbat, případně vězni něco nadstandardně povolit. Jiným velkým omezením, co tato pozice s sebou nese je to, že vychovatelé mají minimální možnost kariérního postupu. Jelikož ve věznici není velký počet míst pro civilní zaměstnance, značně se tento fakt potvrzuje. V případě vychovatele je možné se přihlásit do výběrového řízení na pozici sociálního pracovníka nebo na pozici speciálního pedagoga. Tato pozice však vyžaduje úspěšně ukončené magisterské studium i z toho důvodu, že speciální pedagog metodicky vede a usměrňuje vychovatele.

Z odpovědí je patrné, že povolání vychovatele a prostředí jeho výkonu práce je spojeno s určitými riziky. Je ale zřejmé, že vychovatel si je rizik vědom a zná postupy jejich minimalizace. Musí se mít stále na pozoru a umět předcházet situacím, které by pro něj mohly být nebezpečné. Pro vlastní bezpečnost je žádoucí, aby vychovatel spolupracoval s kolegy dozorci a požádal je o přítomnost při vykonávání neatraktivních úkonů ze strany odsouzených. Jelikož vychovatel nemá žádné donucovací prostředky, stává se tak snadným a bezbranným cílem pro vězně, v případě afektu.

5.1.3 Osobnost vychovatele

Kategorie tvoří kódy: demokratický, autoritativní, schopen zaujmout, přísný a spravedlivý

Vychovatel (V1) nejprve definuje svůj preferovaný styl řízení: *„Řekl bych, že mám demokratický styl řízení do té doby, než je nějaký problém.“* Zároveň ale dodává, že mince má vždy dvě strany a je potřeba svůj přístup přizpůsobit dané situaci: *„Než vězeň začne překračovat pravidla, to nemám rád a přecházím na autoritativní přístup.“* Vychovatel (V2) definuje svůj styl řízení následovně: *„Je pro mě důležité, abych měl u odsouzených autoritu, protože věznic je zařízení, kde by měli odsouzení vzhlížet k vychovateli, jako k autoritě.“* Vychovatelé mají jasný názor na jejich styl vedení. Mají jasno v tom, kde jsou pomyslné hranice toho, co si k nim může odsouzený dovolit a v jakém případě mu dají jasně najevo, že jeho chování je nepřiměřené.

(V2) však zmiňuje i jiné stránky své osobnosti: *„Jsem schopen zaujmout, vnímat jejich pocity, zdůraznit vzdělávání, umět odsouzené nadchnout, například v rámci vzdělávací nebo zájmové aktivity, kontrolovat, odměňovat nebo trestat a zároveň být však přísný a spravedlivý.“* Pokud vychovatel odsouzené zaujme, ví jak s nimi pracovat, značně mu to ulehčí jeho práci. Odsouzení mu důvěřují a jejich spolupráce má pak lepší výsledky.

Osobnostní nároky na vychovatele ve věznici jsou opravdu vysoké. Proto je samotný proces výběrového řízení poměrně zdoluhavý. Klade se velký důraz na vyrovnanost, pečlivost, sklony k vedení skupiny i jednotlivců, empatii, schopnost pracovat pod tlakem. Vychovatelem se nemůže stát člověk se slabou osobností. Vychovatel by měl mít všeobecný přehled v oblasti pedagogiky, psychologie, znát pedagogické zásady a metody, které je schopný aplikovat v praxi. Vychovatel musí umět odsouzené zaujmout, být vybaven dostatečnou tvořivostí a kreativitou a komunikačními schopnostmi. Další potřebná dovednost je diagnostická, díky které může vychovatel poznat, jak s odsouzeným správně zacházet, aby výchovný efekt byl co největší. Dovednost v oblasti didaktiky napomáhá stanovit cíle působení, motivuje odsouzené k aktivitě a vzbuzuje jejich zájem. K další významné dovednosti patří organizace. Díky ní vychovatel organizuje pedagogickou činnost. Je nutné, aby si vychovatel uměl sjednat autoritu v kolektivu odsouzených. Pokud by vychovatel nebyl vybaven dovednostmi na to, aby si získal autoritu, nemohl by nikdy dosáhnout efektivní výchovné činnosti.

I vychovatel ve věznicí musí stále myslet na to, že i odsouzení jsou lidé a je potřeba k nim tímto způsobem přistupovat. I vězni potřebují podpořit, mít možnost se svěřit nebo nemít strach si přijít pro radu. Proto je potřeba, aby byl vybaven i lidskou stránkou a určitou mírou empatie.

Na druhou stranu vězni umí být velmi dobrými manipulátory, a proto si vychovatel musí udržet dostatečný odstup od každého a nikomu z řad vězňených osob nevěřit, aby informace nebyly zneužity.

5.1.4 Interakce vychovatele s odsouzenými

Kategorie tvoří kódy: jednotný přístup, profesionální přístup, zákon na prvním místě, důslednost, lidsky, pečlivě zvažovat, stanovisko vedení, umět vysvětlit, logicky zdůvodnit, logicky a lidsky, zapojit vlastní rozum, musí mít přehled, čím víc tím lépe, individuální práce, vzájemná znalost, musí být v obraze, individuální, kde jsou odsouzení zaměstnání, měla by být nejméně polovina pracovní doby, čas na aktivity programu zacházení, tráví většinu svého času společně

Vychovatelé se shodují, že je důležité, aby měli všichni zaměstnanci stejný profesionální přístup, (V1): *„Důležitý je jednotný přístup všech zaměstnanců. Další důležitou věcí je zachování profesionálního přístupu.“* (V2): *„Při této práci je důležitá důslednost a jednotný přístup nás všech vychovatelů.“* Z těchto myšlenek si můžeme vyvodit, že podstata úspěchu k přístupu k odsouzeným tkví v jednotném přístupu ze strany vychovatelů.

Dále hovoří o tom, že i když je důležité být důsledný, také odsouzený je člověk, a je žádoucí v některých situacích přistupovat lidsky. (V1) uvádí, že: *„Hodně důležitá je důslednost. Ale i tak je potřeba řešit nějaké situace lidsky.“* Vychovatel (V2) zmiňuje důležitost legislativy: *„Zákon je pro mě na prvním místě a nikdy bych ho vědomě neporušil, ale vím, že i odsouzení mají své slabé chvíle a potřebují si třeba jen popovídat, zeptat se na radu. Toto je také důležité a myslím, že na základě toho, že jsem schopný je vyslechnout, oni na oplátku poslouchají mě, když po mě něco vyžadují.“*

Vychovatel (V1) hovoří o tom, jak důležité je, aby vychovatel „vážil“ každé své slovo směřující k odsouzenému: *„Vychovatel by měl vždy pečlivě zvažovat, co řekne ve vztahu*

k vězněným osobám. Cokoliv je řečeno, už se nikdy nedá vzít zpátky.“ (V2) popisuje svoji komunikaci směrem k odsouzeným: „*Nemám problém s komunikací, narovinu říkám vše, ale rozhodně nikoho neurážím ani neponižuji.*“ Dále (V1) mluví o tom, že prezentování stanoviska vedení musí umět podat a vysvětlit: „*Vychovatel by měl zastávat stanovisko vedení věznice. Měl by umět vysvětlit, proč jsou některé věci vyžadované tak, jak jsou a vše logicky zdůvodnit.*“ Vychovatel pak znovu zdůrazňuje logický a lidský přístup: „*Vychovatel by měl být sociálně zdatný a komentovat věci logicky a lidsky.*“ (V2) klade důraz na styl vysvětlení určitých věcí a požadavků na odsouzené: „*Stále se k odsouzeným chovám slušně a vím, že i oni ke mně. Takže si myslím, že svůj názor projevit můžu, ale záleží na stylu interpretace.*“ Dále (V1) uvádí, že ne na všechny situace existuje návod a musí si umět poradit i za takových okolností: „*Ne vždy se dá vše najít v zákonech a předpisech. Je potřeba umět zapojit vlastní zdravý úsudek.*“ Vychovatelé mluví ze svých vlastních zkušeností a hlavně z praxe. Ví, jak s odsouzenými mluvit, jakým správným způsobem vyjádřit svůj názor nebo interpretovat požadavky plynoucí od vedení věznice. Pokud to aspoň trochu jde, důležitý je lidský přístup, protože zlostí a schválnostmi se nikdy nic nezmůže. Pro vychovatele není nic horšího než mít na oddělení napětí, které časem může ohrozit jejich bezpečnost.

Pro vychovatele je důležité, aby znali své přidělené odsouzené, je to nutné k tomu, aby práce vychovatele co nejlépe splnila svůj účel. (V1) zmiňuje, jak je pro něj tento fakt důležitý: „*Vychovatel musí mít přehled a musí vězně dobře znát. Čím více, tím lépe.*“ (V2) uvádí, že i záleží na počtu odsouzených: „*Záleží na tom, kolik mám přidělených vězňů. Samozřejmě čím je jich méně, tím lépe se mi s nimi pracuje, protože práce je hodně individuální a potřebuje hodně času.*“ Vychovatelé preferují méně přidělených odsouzených na jednoho vychovatele z toho důvodu, aby každému mohli věnovat co nejvíce času a co nejlépe mu pomoci s jeho problémy či chováním.

Dále však avizují, že se nejedná pouze o jednosměrnou záležitost, ale je důležité, aby i odsouzení znali svého vychovatele. (V1): „*Vzájemná znalost pomáhá vybudovat vztah důvěry a bezpečí. Vychovatel musí být v obraze a musí vědět s kým má co dočinění.*“ (V2) uvádí, že při poznání svých přidělených odsouzených hraje velkou roli důvěra: „*Pokud funguje důvěra, je to snazší i pro ně, práce má větší efekt, a to chci.*“ Při práci s odsouzenými záleží na vzájemném poznání. I odsouzený musí vědět, jaký jemu přidělený vychovatel je. Neznamená to však, že vychovatel sdílí s odsouzenými své osobní věci, jde čistě a pouze o záležitosti pracovního charakteru.

Vychovatel (V1) uvádí, že je velmi těžké stanovit přesný časový rámec, který investuje do práce s odsouzenými a že existuje mnoho faktorů, které na to mají vliv: „*To je velmi individuální. Záleží opravdu na té administrativě a na úkolech od vedení.*“ (V2) uvádí, že si práci s odsouzenými snaží naplánovat dle pracovních směn: „*Pracuji na oddíle, kde jsou odsouzení zaměstnaní a chodí každý den pro práci. Pokud jsem v práci na ranní směně, věnuji se spíše administrativní činnosti, protože většina odsouzených je v práci nebo spí po noční směně. Pokud mám na odpoledne je na to více prostoru s nimi trávit čas a věnovat se jim.*“ Vychovatelé si sami vytvářejí systém tak, aby se mohli odsouzeným co nejvíce věnovat. I když je sužuje administrativa, tak i práce na směny nebo zaměstnanost odsouzených jim určitým způsobem brání k času, který by mohli trávit s nimi.

Vychovatel (V1) také avizuje optimální nastavení: „*V ideálním případě by měla být polovina pracovní doby.*“ Dodává ale, že v praxi je situace jiná: „*Jsme rádi, když si najdeme čas na aktivity programu zacházení.*“ Na závěr uvádí příklad ze zahraničí, který považuje za inspirativní: „*Zajímavý je například norský model, kde vězni s personálem věznice tráví většinu svého času.*“

Přístup k odsouzeným tvoří jednu z největších a nejdůležitějších pracovních povinností pozice vychovatele ve věznici. Odsouzení musí vědět, co si mohou dovolit. Vychovatel nikdy nemůže slíbit nic, co ví, že není v jeho silách. Na druhou stranu, když něco slíbí, svůj slib musí dodržet. Vychovatelé musí držet všichni při sobě, není možné, aby byl v kolektivu slabší vychovatel, který by povoloval věci, které ostatní zakazují. Odsouzení by vychovatele využívali, protože by věděli, že jim umožní více, než jeho kolegové. Již v předchozí kategorii byla zmíněna osobnost vychovatele ve věznici a osobnostní nároky. I když se tato práce nemusí zdát nijak zásadně lišící se od jiných institucí, osobnost vychovatele zde hraje zásadní roli.

Z odpovědí je patrné, že vychovatelé nepřístupují k odsouzeným jen jako ke strojům, které mají za povinnost dodržování pravidel. I když si uvědomují, že pravidla dodržována být musí, tak si jsou i vědomi, že se takto bude dít hlavně za předpokladu, že budou odsouzeným podána lidsky, logicky a tak, aby jejich implementaci do systému pravidel pochopili a respektovali. Není možné, aby informace byly nejasné nebo jen poloviční. Mohlo by to zapříčinit zbytečnou paniku mezi odsouzenými nebo špatnou atmosféru na oddíle. Odsouzení jsou informováni o věcech a dění pouze skrze vychovatele. Proto se vytvářejí jednoduché přehledy a nástěnky s informacemi, které jsou zpracovány tak, aby jim každý porozuměl, vše bylo jasné a nezpochybnitelné.

Tak jak to již z předchozích kategorií vyplývá, pro vychovatele je důležité pracovat na osobní úrovni. Uvědomují si, že pouze důkladná znalost odsouzeného a vybudování důvěrného vztahu může přispět k tomu, aby mohl mít vliv na pozitivní změnu v životě odsouzeného.

Vychovatelé popisují situaci, týkající se jejich časového fondu tráveného s odsouzenými. Je patrné, že z jejich pohledu je tento rámec absolutně nedostačující a že většina jejich času je pohlcena činnostmi, které nemají přímý vliv na resocializaci odsouzeného. Za předpokladu, že by se vychovatelům ulevilo v administrativní oblasti, mohli by věnovat více času tam, kde je to potřeba, kde se to očekává, a to je v kruhu odsouzených. Každý vězeň je jiný, není možné ke každému přistupovat stejně, proto čas strávený s nimi je klíčový. Jsou odsouzení, kterým trvá týdny či měsíce, než se vychovateli otevřou, svěří s problémy. Vychovatel je až po této fázi schopný odsouzeného vést správným směrem a přispět k jeho sebereflexi a resocializaci.

5.1.5 Smysl práce

Kategorii tvoří kódy: přestali páchat trestnou činnost, manažer celého výchovného procesu, spolupráce je klíčová, návrat do společnosti, těžiště práce, přirozeného pedagoga, psychologické minimum, nastavení klimatu, spolupráce s rodinou, doporučit řešení různých situací, být vzorem

Vychovatel (V1) nejdříve stanovuje primární smysl jeho práce: „*Napomáhám k tomu, aby lidé přestali páchat trestnou činnost.*“ Dále specifikuje v tomto procesu svoji pozici slovy: „*Vychovatel je manažer celého výchovného procesu.*“ Vychovatel (V2) vidí smysl své práce následovně: „*Jsem schopen nadchnout některé odsouzené a motivovat je pro určitou věc nebo s nimi pracovat tak, aby se zamysleli nad svojí trestnou minulostí a pomocí mě a mého přístupu chtěli sami na svém chování něco změnit, aby pak mohli začít žít nový a lepší život.*“ Vychovatele jsou si vědomi své pozice a hlavně toho, co je smysl jejich práce. Toho, co je podstatou výchovného procesu. Jak s odsouzenými pracovat, motivovat je, přimět je k vzájemné důvěře a připravit je na budoucí život bez toho, aby opakovali své chyby, které je do vězení dostaly.

Aby byla podstata převýchovného procesu naplněna, je důležitá spolupráce s ostatními zaměstnanci. Na tom se i shodli dotazovaní vychovatele, (V1): „*Spolupráce je klíčová. Personál musí vystupovat jako jeden celek.*“ (V2) toto tvrzení doplňuje: „*Vzájemně odpovídáme za vykonanou práci, hlavně tu administrativní. Je důležitá komunikace. Pokud bychom nespoupracovali, práce by nebyla správně odvedená.* Stejný vychovatel uvádí i důležitost spolupráce nejen s vychovateli: „*Spolupráce je důležitá i s ostatními zaměstnanci. Sám za sebe můžu říct, že mám velmi dobré vztahy, jak s příslušníky, tak i s ostatními kolegy na správním, ekonomickém či zdravotním oddělení.*“ Vychovatelé neopomněli zmínit ani spolupráci, nejen z řad vychovatelů ale i ostatními příslušníky i civilními zaměstnanci věznic. Vychovatel stojí v první linii, co se týče práce s odsouzenými, tudíž je nezbytné, aby práci vykonával správně, musí vědět, že v případě potřeby mu bude od kolegů poskytnuta pomoc.

Vychovatel (V1) hned na úvod avizuje, že sociální práce je podstata jeho činnosti: „*Toto je vlastně těžiště práce vychovatele.*“ (V2) zastává stejný názor: „*Myslel jsem si, že je to to hlavní, o co jde při vykonávání této práce.*“ Vychovatelé si jsou vědomi, co se od nich očekává a co je podstatou práce vychovatele ve věznici.

Dále vychovatel (V1) specifikuje aspekty osobnosti, které by vychovatel měl mít: „*Musí mít v sobě přirozeného pedagoga, aby dokázal zabavit a něco naučit. Nezbytnou součástí osobnosti je i jakési psychologické minimum, protože vězni často řeší vypjaté situace.* Také se zmiňuje o jeho vlivu na celý oddíl: „*Důležité je správné nastavení klimatu na oddílu.*“ Vychovatel (V2) zmiňuje i časovou náročnost administrativní práce: „*Pedagogické působení na odsouzené, ale vzhledem k někdy až přehnané byrokracii je to někdy složité.*“ Podstatou sociální práce je správný pedagogický přístup se schopností psychologické intervence v případě potřeby. Avšak z důvodu velkého množství administrativní činnosti, se vychovatelé někdy těžko dostávají k podstatě sociální práce.

Vychovatelé se dále zaměřují nejen na práci s odsouzenými, ale také na jejich širší okolí, (V1): „*Asi nejzásadnější je spolupráce s rodinou odsouzeného. Jedná se o oblast utváření vnějších vztahů.*“ Vychovatel (V2) vidí rodinu odsouzeného jako stěžejní pomoc při jeho návratu do společnosti: „*Snažím se mu pomoci s jeho problémy, navázat kontakt s rodinou a blízkými v případě, že odsouzený neudrží s nikým kontakt. Toto je taky velmi důležité, aby měl pocit, že venku na něj někdo čeká. Rodina v tomto hraje velkou roli.*“ Vychovatelé se snaží, aby každý odsouzený udržovat kontakt s někým z rodiny nebo z okruhu lidí,

se kterými byl v kontaktu před nástupem do výkonu trestu. Odsouzený cítí oporu a podporu ze strany rodiny a má jistotu, že na své problémy není sám nebo se má stále kam vrátit.

Již výše zmiňované psychologické minimum vychovatel (V1) aplikuje také v dalších sférách života odsouzeného: „*Rovněž při kontrole dopisů má vychovatel projevit svůj osobní názor a vězni doporučit řešení různých situací.*“ A na závěr vychovatel shrnuje vše do jedné věty, která definuje jeho přístup k sociální práci: „*Měl by teda mít především důvěru odsouzených a měl by mít rovněž i autoritu, aby mohl být pro ně vzorem.*“

Jak nyní bylo zmíněno, celým smyslem a podstatou věznění je sebereflexe odsouzených. Uvědomění si vlastních chyb, poučení se z nich a společně s vychovatelem pracovat na jejich nápravě a na tom, aby se chyby neopakovaly. Je více než žádoucí, aby se pojmenoval problém, který mohl zapříčinit nezákonné chování a dotyčného dostat do věznice. Pokud se tento proces povede, zajistí to odsouzenému mnohem lepší a jistější start do nového života. Odsouzený bude schopný se ze svých chyb poučit a přizpůsobí své chování tomu, aby je již neopakoval. V praxi se však může stát, že po celou dobu výkonu trestu se odsouzený nesmíří se svým trestem. Přejde mu neúměrný až přehnaný. Nespolupracuje s vychovatelem, je negativní a těžko se přizpůsobuje nastaveným pravidlům na oddíle. V tomto případě je náročné pro vychovatele pracovat s takovým odsouzeným. Pokud se za celou dobu strávenou ve výkonu trestu odnětí svobody neztotožní se svým trestem, může zde být riziko v podobě recidivy. Vychovatel to však nesmí brát jako své selhání. Pořád je jen vychovatel, který v rámci své pracovní doby se snažil udělat vše proto, aby byly vidět kladné výsledky jeho práce a snahy.

Ve výkonu trestu odnětí svobody má velkou roli rodina odsouzeného. V případě, že rodina jeví o dotyčného zájem, udržuje s ním kontakt, podporuje ho v jeho nápravě, dá se očekávat, že po skončení trestu bude mít odsouzený stále své zázemí a místo, kam se může vrátit. V opačném případě, pokud odsouzený neudrží žádné rodinné vztahy nebo rodina nemá zájem o kontakt, následný návrat zpět do společnosti může být složitější. V takovém případě ve věznici pracují další specialisté, kteří jsou schopni odsouzenému pomoci na tomto poli požadavků, spojených s nalezením vhodného bydlení a pracovních možností. Vychovatelé vnímají sociální práci s odsouzenými velmi komplexně a do hloubky. Vnímají, že v životě odsouzeného jsou další osoby, kterých se vězení také dotýká. Vychovatel znovu zdůrazňuje, že jeho práce nejsou jen strojově vykonávané činnosti, ale že je také člověk a podle toho si utváří vztahy k odsouzeným a vzájemnou interakci na poli lidském.

5.1.6 Výsledky práce vychovatele

Kategorie tvoří kódy: kreativní činnost, sociální jistota, možnost vidět výsledky, radost, začít nový život, žádnou závažnou mimořádnou událost, podařilo nastavit systém, kroužek sebevzdělávání, modelářský kroužek, problémový odsouzený, dobrovolně uklízeli, minimum problémů, upřímně poděkují, přijdou pozdravit, prakticky neexistuje

Vychovatelé se při posuzování své spokojenosti znovu dotýkají administrativní zátěže, která s povoláním souvisí. (V1): „*Je to kreativní činnost, pokud se k tomu člověk dostane přes to množství administrativy.*“ Vychovatel (V2) taktéž vyjadřuje svoji spokojenost a zároveň se zmiňuje o množství administrativy: „*Práce se mi líbí z toho důvodu, že si můžu nějaké věci udělat po svém, tím myslím to, že kromě administrativy je to velmi rozmanitá práce, která nevyžaduje pouze sedět v kanceláři na židli.*“ Práce vychovatele je v mnoha směrech kreativní a dává vychovateli možnost projevení jeho osobnosti při organizaci a práci s vězňenými osobami.

Vychovatel (V2) pozitivně hodnotí tuto práci i z pozice určité jistoty: „*Tím, že pracuji ve státním sektoru, považuji to za sociální jistotu. Každý měsíc mám pravidelný plat, k tomu dovolenou navíc, pět dnů indispozičního volna v roce a další zaměstnanecké benefity.*“

Dále pozitivně hodnotí fakt, že člověk může vidět výsledky své práce, (V1): „*Mám možnost vidět výsledky své práce. Mám radost i z toho, když se podaří vězně něco nového naučit a jsem rád, když je připraven začít nový život po propuštění.*“ Vychovatel (V2) dodává: „*Jsem rád, když můžu být mezi odsouzenými, pracovat s nimi, poznávat je za účelem toho, abych věděl jak nejlépe s nimi pracovat a připravit je na nový začátek života pro propuštění z výkonu trestu.*“ Z těchto myšlenek je zřejmé, že vychovatelé jsou jednotní a snaží se co nejlépe připravit vězně na nový start do života.

Vychovatelé se vyjadřují ke svým pracovním úspěchům. (V1) nejdříve uvádí absenci negativních událostí, co souvisí již dříve zmiňovaným správným nastavením klimatu na oddíle: „*Za dobu svého působení jsem neměl na oddíle žádnou závažnou mimořádnou událost.*“ Dále popisuje pozitivní změny: „*Podařilo se mi nastavit systém, kdy vězni sami zahájili a provozovali kroužek sebevzdělávání v anglickém jazyce.*“ (V2) má dobré zkušenosti se zabavením odsouzeného takovým způsobem, aby přestal být problémový: „*Z aktivit*

programu zacházení vedu modelářský kroužek pro odsouzené. Ke konci minulého roku jsem se rozhodl, v rámci této aktivity vyrobit model věznice. Nadšeně se toho chytl jeden problémový odsouzený. Pracoval na tom každý den, i o víkendech a po pěti měsících to s malou pomocí ostatních sám zvládl. Hlavně měl co dělat, nad čím přemýšlet a jeho chování se naprosto změnilo takovým způsobem, že jsem ani nevěděl, že je na oddíle.“ Vychovatelé vnímají za svůj úspěch to, když sami odsouzení se snaží něco udělat správně, chtějí se zavděčit a být pochváleni. Zaměří svoji pozornost na určitou věc nebo aktivitu a tím minimalizují své problémové chování.

Následně (V1) uvádí, že nastavení správného klimatu má pozitivní dopad na chování odsouzených: *„Atmosféra na oddíle byla naprosto super. Vězni si sami a dobrovolně uklízeli, a když byl nějaký problém, sami přišli říct.“* Celý tento přístup vychovatele k odsouzeným vyústil v jediné: *„Opravdu bylo naproste minimum problémů.“* A právě minimum problémů se může považovat za vychovatelův úspěch.

Vychovatelé se vyjadřují k tomu, jestli poznají, že svoji práci dělají správně, (V1): *Stává se mi, že nám vězni upřímně poděkují.“* Zároveň ale dodává, že chybí zpětná vazba úspěchu resocializace odsouzeného: *„Bohužel zpětná vazba nám v tomto směru chybí.“* Na druhou stranu (V2) má na zpětnou vazbu jiný názor: *„Poznám to samotnou reakcí od odsouzeného. Někdy se třeba i zmíní, že se mu líbí můj přístup k jeho osobě a jak s ním pracuji. Jsem rád za každého odsouzeného, který si vezme něco pozitivního z celého převýchovného procesu.“* Stejný vychovatel i zmiňuje reakci odsouzených v běžném životě: *„Často se setkávám i s tím, že po propuštění z výkonu trestu potkávám odsouzené a sami od sebe přijdou pozdravit, ale i poděkovat. To je moc pěkný pocit a zpětná vazba.“* Nelze tedy s jistotou říci, jestli vychovatel vždy rozpozná zpětnou vazbu ze strany odsouzených. Jde o velmi individuální věc a spousta odsouzených nechce dávat najevo své pocity, i když si je vědom toho, že vychovatel mu ve výchovném procesu pomohl.

Vychovatel hodnotí pozitivně možnost vidět výsledky své práce. To zvyšuje jeho spokojenost v práci. Opět se však dotýká administrativní zátěže, která ho limituje v investování více času do kreativních činností s odsouzenými. Je možné dedukovat, že snížení administrativní zátěže by ještě zvýšilo jejich spokojenost s vykonáváním tohoto povolání. Podstatnou roli zde má i jistota práce ve státním sektoru. Vychovatelé vědí, že nemusejí mít strach o své pozice na rozdíl od osob zaměstnaných v soukromých firmách.

Opět je z odpovědí vychovatelů vidět jedna zásadní věc. Za své úspěchy považují primárně to, co se týče samotného dopadu na odsouzené. To, že mohli vzdělávat, to, že měli díky jeho přístupu na oddíle lepší atmosféru, z které plynou také lepší výsledky kontrol a v neposlední řadě i to, že pokud vychovatel zaujme odsouzeného nějakým nápadem, může nenásilnou formou a skrze nějakou činnost odbourat jeho nepřiměřené chování. Z uvedeného znovu jasně vyplývá, že když se chce a vychovatel s odsouzenými pracuje jako s lidmi, budou se také jako lidi chovat.

Vychovatelé na základě svého vědomí musí být schopni rozpoznat, jestli pracují s odsouzeným správně. Pozitivní zpětná vazba jim dává pocit toho, že svoji práci dělají správně a případně negativní zpětná vazba je může přinutit k zamyšlení nad tím, co a jak by mohli změnit.

5.2 Shrnutí

K nástupu na pracovní pozici vychovatele ve věznici vede poměrně dlouhá cesta. V případě, že uchazeč splní veškeré stanovené podmínky, kterými jsou zdravotní prohlídky a podrobná vyšetření, testy psychické zdatnosti, doložení trestní bezúhonnosti, pohovor nebo doložení dokladu o nevyšším dosaženém vzdělání je připraven na **nástup na pozici vychovatele** ve věznici. Mnoho uchazečů si nedokáže představit, jak takové prostředí vypadá a co od něj mohou očekávat. Proto v rámci výběrového řízení má každý uchazeč možnost si věznici a jednotlivé oddíly projít za doprovodu zaměstnance a utvrdit se v tom, že jejich zájem o práci vychovatele stále trvá.

Co se týká samotné **charakteristiky práce ve věznici**, nejdůležitější ze všeho je bezpečnost, která by ve věznici měla být na prvním místě. Vychovatel je v neustálém kontaktu s odsouzenými osobami, u kterých se nikdy nedá předpokládat, jak na různé situace zareagují. Je nutné, aby vychovatel uměl předcházet nebezpečným situacím a v případě potřeby požádal o pomoc příslušníka vězeňské služby. Dalším, velmi důležitým charakteristickým prvkem pro práci ve věznici je ztráta soukromí, z důvodu umístění bezpečnostních kamer po celé věznici za účelem zvýšení bezpečnosti všech zaměstnanců a příslušníku vězeňské služby. Vychovateli není umožněno, aby do prostoru věznice vnášel mobilní telefon nebo jiné záznamové zařízení. Při vstupu do věznice si svůj mobilní telefon nechává ve své

osobní skříňce, tudíž je mu znemožněn jakýkoliv kontakt s rodinou či blízkými osobami, po dobu jeho pracovní směny.

Jelikož vychovatel ve věznici je považován za manažera celého výchovného procesu, již při výběrovém řízení se kladou velké požadavky na **osobnost vychovatele**. Jak již bylo zmíněno, vychovatel je v nepřetržitém kontaktu s odsouzenými, a proto musí být dostatečně silná a vyzrálá osobnost s vlastními názory a předpoklady pro výkon této práce. Každý vychovatel si musí umět zachovat odstup od odsouzených a mít svůj vlastní názor na věci, už z toho důvodu, že odsouzení bývají velmi dobrými manipulátory. Odsouzení nesmí vyčítit, že vychovatel nemá dostatečně silnou osobnost na to, aby si stál za svými názory a požadavky. Proto je pro tuto pozici vychovatele žádoucí, aby vychovatel zastával demokratický či autoritativní styl.

Aby výkon trestu odnětí svobody splňoval svůj účel, tráví vychovatel čas s odsouzenými v rámci vzdělávacích či volnočasových aktivit, které stanovuje program zacházení. Očekává se proto správná **interakce vychovatele s odsouzenými**, kdy vychovatel v rámci aktivit, trávení času s odsouzenými na oddíle nebo i pozorováním chování odsouzených, si udělá představu o chování svěřených odsouzených. Čím více času vychovatel s odsouzenými tráví, tím vyšší je šance naplnění účelu trestu. Samozřejmě každý vězeň vyžaduje individuální přístup. Pokud vychovatel ví, jak správně pracovat s odsouzenými, ti si k němu vybudují vztah a věří mu, je snazší se vychovateli svěřit a otevřít se tak, aby v důsledku sebereflexe a za pomoci vychovatele dotyčný pochopil své nežádoucí chování, které ho dostalo do vězení a sám chtěl pracovat na své převýchově.

Vychovatele pracující ve věznici odvádí svoji práci tak, aby si odsouzený uvědomil své chyby a po návratu zpět do společnosti přestal páchat trestnou činnost. Klíčovým **smyslem práce** je správné nastavení klimatu v prostředí věznice a reedukační proces. Vychovatel by měl být vzorem pro odsouzené a tímto způsobem k nim i přistupovat. Může být nápomocný i v případě, že pomůže odsouzenému navázat kontakt s jeho rodinou, která o něj přestala mít zájem. Práce vychovatele je velmi různorodá, proto klade vysoké nároky na vzdělání, které by mělo být zaměřeno pedagogickým směrem.

Každý vychovatel je rád, když vidí pozitivní výsledky nebo posuny své práce. Často se stává, že v rámci aktivit vedených vychovatelem se podaří odsouzeného zabavit a motivovat takovým způsobem, že v sobě nalezne skryté vlohy v činnosti, kterou nikdy před výkonem trestu nedělal. Mohou to být manuální práce v rámci aktivit, či jazykové nebo výtvar-

né aktivity. Avšak samotné **výsledky práce vychovatele** jsou velmi těžko měřitelné, již z toho důvodu, že práce probíhá v prostorách věznice a málokterý odsouzený toto ocení.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo přiblížit a shrnout poznatky související se sociální prací vychovatele ve Vězeňské službě ČR. Jak vychovatel vnímá svoji pozici ve věznici, jakým způsobem je schopný ovlivnit reedukační proces odsouzených osob ve výkonu trestu odnětí svobody nebo v čem tkví podstata sociální práce vychovatele. Pokusila jsem se také identifikovat příčiny toho, co dělá vychovatele spokojenými na své pozici a v čem naopak vidí negativa.

V teoretické části diplomové práce jsem nejprve objasnila účel a podstatu Vězeňské služby ČR, její organizaci a legislativu. Uvedla jsem specifika vězeňského prostředí, průběh výběrového řízení na pozici vychovatele, včetně požadavků na jeho osobnost. Poslední a nejrozsáhlejší kapitola teoretické části pojednává o samotné sociální práci vychovatele ve Vězeňské službě ČR. Zahrnuje činnosti a kompetence vychovatele. Pojednává také o interakci vychovatele s vězněnými osobami.

Teoretická část objasnila některé pojmy, které jsou spojovány se sociální prací vychovatele, s jeho osobností a pracovní pozicí. Podařilo se také identifikovat, co motivuje potenciálního zájemce k tomu, aby se stal vychovatelem. Klasifikací poznatků o práci na pozici vychovatele ve věznici odhalilo nejen velké množství povinností a úkolů, kterým musí čelit každý vychovatel při práci s odsouzenými, ale hlavně tak můžeme tuto profesi poznat a představit si ji daleko lépe.

V empirické části diplomové práce jsem nejprve popsala metodologickou stránku prováděného výzkumu. Stanovila jsem cíl práce a rozhodla jsem se pro kvalitativní způsob zpracování. Metodou hloubkového rozhovoru a otevřeného kódování jsem získala data, které jsem následně zpracovala pomocí stanovených kódů.

Na příkladech vychovatelů pracujících ve věznici, kteří mají mnoholetou praxi na pozici, můžeme více proniknout do jejich práce. Pokusila jsem se co nejlépe popsat a zachytit pocity vychovatelů, které jsou jejich součástí při výkonu jejich práce a poskytnout náhled na problematiku sociální práce u vychovatelů pracujících ve věznici. Pokusila jsem se také rozebrat, jak svoji profesi vnímají zkušení vychovatelé, kteří tráví svoji profesní kariéru s odsouzenými.

Uvědomuji si, že výsledky této diplomové práce se nebudou ztotožňovat s ostatními vychovateli ve vybraných věznicích, kde probíhal průzkum, a už vůbec ne se všemi ostat-

ními vychovateli v rámci všech ostatních věznic. Přesto si však myslím, že tato práce může posloužit vychovatelům ve věznicích, vedoucím pracovníkům a v neposlední řadě zájemců o pracovní pozici vychovatele ve věznici. Je zde zmíněna spousta podnětů, které se opírají o fakta z hlediska dlouholetého setrvání na pozici.

Jsem si vědoma možných úskalí, které se mohou vyskytnout v interpretaci výsledků z důvodu mého subjektivního názoru, byť jsem se snažila být nezaujatým a nestranným pozorovatelem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY - LEGISLATIVA

- [1] Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 34/2008, o činnosti psychologa při psychologickém posuzování uchazečů a zaměstnanců ve Vězeňské službě České republiky
- [2] Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 18/2007, podrobnosti pro přiznání některých peněžních náležitostí zaměstnanců Vězeňské služby České republiky
- [3] Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 1/2009, o Dohodě o tvorbě a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb
- [4] Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 5/2007, o Organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě České republiky
- [5] Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 5/2016, o Úkolech zaměstnanců při zajištění VTOS
- [6] Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou vydává řád výkonu trestu odnětí svobody
- [7] Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážní České republiky

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY – BIBLIOGRAFIE

- [1] ALLPORT, Gordon Willard. *Pattern and growth in personality*, repr. New York 1961: Rinehart and Winston
- [2] BALCAR, Karel. *Úvod do studia psychologie osobnosti*. 1. vyd. Státní pedagogické nakladatelství, 1983. 232 s. ISBN 14-343-83.
- [3] BEDRNOSVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie řízení*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1998. 559 s. ISBN 80-85943-57-3.
- [4] BENDL, Stanislav a kol. *Vychovatelství*. 1. vyd. Praha: Grada, 2015. 312 s. ISBN 978-80-247-4248-9.
- [5] BĚLÍK, Václav, HOFERKOVÁ, Stanislava, KRAUS, Blahoslav, a kol. *Slovník sociální patologie*. 1. vyd. Grada, 2017. 120 s. ISBN 978-80-271-9967-9.
- [6] CATTELL, R.B. *Personality: A systematic and factual study*. New York 1950. ISBN.
- [7] ČERNÍKOVÁ, Vratislava, SEDLÁČEK, Vojtěch. *Základy penologie pro policisty*. Praha: Vydavatelství Policie ČR, 2002. ISBN 80-7251-104-1.
- [8] ČERNÍKOVÁ, Vratislava a kol. *Sociální ochrana terciální prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-138-0.
- [9] DVOŘÁKOVÁ, Markéta a kol. *Základní učebnice pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2015. 248 s. ISBN 80-7203-124-4.
- [10] GREGAR, Aleš. *Řízení lidských zdrojů*. VŠ skripta. Brno: Institut mezioborových studií, 2008, 101 s.
- [11] FISSENI, Hermann Josef. *Persönlichkeitspsychologie*. 4. vyd. Göttingen-Bern-Toronto-Seattle: Hogrefe, 1998. ISBN 3-8017-0981-7.
- [12] HANUŠ, Bohuslav. *Primární základy penologie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2005. 95 s. ISBN 80-86723-14-3.

- [13] HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. 167 s. ISBN 80-902081-8-5.
- [14] HENDRYCH, Igor. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita, Fakulta veřejných politik, Ústav pedagogických a psychologických věd
- [15] JŮZL, Miloslav. *Penitenciaristika jako věda žalární*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017. 384 s. ISBN 978-80-7452-131-7.
- [16] JŮZL, Miloslav, OLEJNÍČEK, Antonín. *Penologie a penitenciární pedagogika*. Institut mezioborových studií, Brno, 2004. 121 s.
- [17] KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky*. 1. Vyd. Grada Publishing, 2012. 192 s. ISBN 987-80-247-3710-2.
- [18] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 3. Vyd. Praha: Management Press, 2006, 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [19] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál 2001. 208 s. ISBN 80-7178-551-2.
- [20] MASLOW, Abraham. *Motivation and Personality*. Addison - Wesley. New York 1987. 411 s. ISBN 978-0-06-041987-5.
- [21] MAŠÁT, Vladimír. *Vybrané postupy sociální práce se skupinou*. Středokluky: Zdeněk Susa, 2012. 220 s. ISBN 978-80-86057-4.
- [22] MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 3. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Portál, 2012. 309 s. ISBN 80-7178-473-7.
- [23] MIKŠÍK, Oldřich. *Psychická integrita osobnosti*. 1. vyd. Praha, Univerzita Karlova, 1985. 289 s. ISBN 80-246-0930-4.
- [24] POPELKA, Jiří. *Penologie*. Díl první. Vyd. 1. Olomouc: Univerzita Plackého v Olomouci, 2011. 95 s. ISBN 978-80-244-2932-8.
- [25] NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1998. 590 s. ISBN 80-200-0689-3.
- [26] SOCHŮREK, Jan. *Úvod do penologie*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008. 80 s. ISBN 978-80-7372-287-6.

- [27] ŠTĚRBA, Vladislav. *Penologie*. 1. vyd. Praha: Armex, 2007. 148 s. ISBN 978-80-86795-48-5.
- [28] ŠVAŘÍČEK, Roman, ŠEĎOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [29] URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*. 1. Vyd. Grada Publishing, 2017. 156 s. ISBN 987-80-271-9598-5.
- [30] ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-36-9.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY – INTERNET

- [1] Akademie VS ČR: *Vzdělávání* [online]. [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/informacni-servis/vzdelavani/>
- [2] HANZELOVÁ, Jiřina. *Sociální novinky: Sociální práce ve vězeňství* [online]. 29.10.2018 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <http://socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/557-socialni-prace-ve-vezenstvi>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod.	a podobně
VS ČR	Vězeňská služba České republiky
ČR	Česká republika

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Znak Vězeňské služby České republiky	13
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

P1 Seznam otázek k rozhovoru

P2 Přepis rozhovoru

PŘÍLOHA P I: SEZNAM OTÁZEK K ROZHOVORU

Otázky pro rozhovor

- Jak jste se dostal k práci vychovatele?
- Jak byste svými vlastními slovy definoval práci ve věznici?
- Má tato práce nějaká specifika, která jste si uvědomil až při nástupu na pozici?
- Má práce vychovatele nějaká omezení?
- Vnímáte svoji pozici v něčem nebezpečnou?
- Jste na pozici spokojený a proč?
- Je podle vás dostatek času na práci s vězni?
- Jak přistupujete k vězněným osobám?
- Zkuste popsat, jaký jste vychovatel – osobnostně.
- Je důležité spolupracovat s ostatními zaměstnanci?
- V čem vidíte smysl své práce?
- Do jaké míry může vychovatel projevit svůj názor a jaký to má vliv na vězněné osoby?
- Co si představíte pod pojmem sociální práce vychovatele ve věznici?
- Myslíte si, že znáte své přidělené vězně a víte jak s nimi pracovat?
- Kolik času denně trávíte s vězni?
- Jak poznáte, že svoji práci děláte správně?
- Můžete uvést nějaký svůj úspěch při práci s vězni?

PŘÍLOHA P II: SEZNAM OTÁZEK K ROZHOVORU

Dobrý den, mohu si tento rozhovor nahrát?

- Ano.

Děkuji. Tak první otázka. Jak jste se dostal k práci vychovatele?

- V době, kdy se uvolnilo místo vychovatele jsem již ve věznici pracoval. Pracoval jsem na jiném oddělení, konkrétně na správním a z finančních důvodů jsem se přihlásil do výběrového řízení na pozici vychovatele. Z nedostatku pracovníků na stávajícím oddělení mě vedoucí nechtěl pustit. Ale na personálním oddělení jsem si podal žádost do výběrového řízení, které jsem pak vyhrál, prošel psychotestem a začal dělat vychovatele.

A jak byste vlastními slovy definoval práci ve věznici?

- Hlavně bych chtěl říct, že práce ve věznici je nedocenená, jak z hlediska finančního, tak z hlediska společenské prestiže. Hlavní důvod je ten, že spadáme pod Ministerstvo spravedlnosti, pod které spadají hlavně soudy, zastupitelství a věznice jsou úplně naposled. Proto dochází k tomu, že někdy se v některých věcech na vězeňskou službu zapomíná. Druhá věc je, že nejsme úplně dobře mediálně prezentováni. Lidé vidí jen prostředí s kriminálníky, ale už nevidí práci personálu, kterou se může někdy až pohrdat. Další problém je, a ten si děláme sami a to, jak my se prezentujeme. Prezentujeme se buďto nijak nebo represivní formou, tzn. Speciální jednotky, ukázky zákroků – ukazujeme násilí, ale zapomínáme ukazovat to dobré a přínosné pro společnost. (psi, hračky) Umíme pomáhat a učíme to vězně, tohle je z mého pohledu důležité a tyto činnosti nikdo nevidí, protože se o nich nemluví a nikde se nepublikují.

Ano, to chápu. A má tato práce nějaká specifika, která jste si uvědomil až při nástupu na pozici?

- Určitě, těch specifík je celá řada. Člověk je odstřižen od telefonu a dění venku. Nemůže zpravidla očekávat uznání, když dělá svoji práci dobře. Jelikož se musíme držet zákonů, tak když děláme svoji práci dobře v samotném výsledku se někdy dočkáme jen posměchu a pohrdání. Neustále jsme předmětem kontroly, ať už činnosti, tak tím, že jsme neustále pod kamerami, nemáme žádné soukromí, každé naše administrativní činnosti se evidují, i na několika místech. Někdy postrádáme infor-

mace, jak věci řešit nebo se k nám dostane několik odlišných metodických rad, přímo od našich nadřízených. Další věc je, že když už něco chceme řešit, tak k tomu vedou tak složité legislativní postupy, že nás to neskutečně zdržuje od dalších věcí, které musíme každý den zvládat. Ta administrativa všeobecně je tak složitá a je jí tolik, že někdy není na práci s vězni ani čas a právě práce s vězni by pro nás měla být klíčová a na prvním místě. Koncepce vězeňství hovoří o snižování administrativy, avšak realita je naprosto odlišná. Toto je v současné době něco, co nám nejvíc komplikuje práci a není žádný výhled toho, že by se situace měla v budoucnu zlepšit. Člověk také musí zachovat striktní profesionalitu bez ohledu na své osobní problémy.

Má práce vychovatele nějaká omezení?

- Limitovaná možnost kariérního postupu, to vnímám za největší omezení. Na druhou stranu práce vychovatele je hodně kreativní. Jediná omezení jsou dána etickým kodexem a legislativou. Jiná omezení tam nejsou.

Ano. A vnímáte svoji pozici v něčem nebezpečnou?

- Určitě, přece jen je to práce s vězni a ve vězení není nikdo dobrovolně. Myslím si, že v naší věznici je bezpečnost nastavená docela dobře, že i v tomto prostředí se cítím bezpečně, ale samozřejmě si jsem vědom rizik, se kterými je tato práce spojená. Pokud vím, že mě čeká nějaká práce, která by mě mohla ohrozit ze strany vězně, tím myslím například vyhlášení kázeňského trestu, přizvu si k tomu příslušníka, aby u toho byl a v případě konfliktu mohl zasáhnout. Těch věcí, kdy se může něco stát je spousta. Už jen to, když vězni přijde balík a já mu z legislativních důvodů nemohu mu vydat vše. A právě i v tom případě pak může vzniknout spor velice rychle.

A jste na pozici spokojený a proč?

- Jsem, protože je to kreativní činnost, pokud se k tomu člověk dostane přes to množství administrativy. Mám možnost vidět výsledky své práce. Mám radost i z toho, když se prostřednictvím programu zacházení podaří vězně něco nového naučit. Jsem rád, když změní své dosavadní chování a je připraven začít nový život po propuštění.

Myslíte si, že podle vás je dostatek času na práci s vězni?

- Myslím si, že nikoliv, protože vychovatelé jsou přetíženi administrativou.

Aha. A jak přistupujete k vězněným osobám?

- Důležitý je jednotný přístup všech zaměstnanců. Další důležitou věcí je zachování profesionálního přístupu. Lze mít přísný přístup, ale musí být jasný a čitelný. Nesmím nikdy slíbit nic, co nemohu splnit. A když už něco slíbím, musím to dodržet. Hodně důležitá je důslednost. Ale i tak je potřeba řešit nějaké situace lidsky. Práce vychovatele klade velké požadavky na osobnostní zralost, vyspělost a komunikační dovednosti.

Můžete zkusit popsat, jaký jste vychovatel – osobnostně?

- Řekl bych, že mám demokratický styl řízení, do té doby než je nějak problém, to znamená, že do té doby, než vězeň začne překračovat pravidla, to nemám rád a přecházím na autoritativní přístup. Někteří lidé si totiž plnou slušnost se slabostí a snaží se toho zneužít. Vězni to velice dobře vědí a v praxi s tím není problém. Spíše, když přijde někdo nový na oddíl a čas od času se snaží mě vyzkoušet.

Podle vás, je důležité spolupracovat s ostatními zaměstnanci?

- Spolupráce je klíčová. Personál musí vystupovat jako jeden celek.

V čem vidíte smysl své práce?

- Smysl své práce vidím v tom, že napomáhám k tomu, aby lidé přestali páchat trestnou činnost. V tomto vidím hlavní smysl své práce vychovatele. Za tímto účelem využíváme nejen programu zacházení, ale i osobní příklad, spolupráci a sdílení informací s ostatními zaměstnanci. Ta spolupráce je hodně důležitá, protože vychovatel je manažer celého výchovného procesu. Na vychovateli velkou mírou záleží, jestli ten návrat do společnosti odsouzeného bude úspěšný. I z tohoto důvodu si myslím, že práce vychovatele ve vězeňské službě není dostatečně ohodnocena.

Do jaké míry může vychovatel projevit svůj názor a jaký to má vliv na vězněné osoby?

- Vychovatel by měl vždy pečlivě zvažovat, co řekne, ve vztahu k vězněným osobám. To je asi to nejdůležitější. Cokoliv je řečeno, už se nikdy nedá vzít zpátky. Vychovatel by měl zastávat stanovisko vedení věznice. Měl by umět vysvětlit, proč jsou některé věci vyžadované, tak jak jsou a vše logicky zdůvodnit. Není nic horšího, než když se vězeň setká s ignorací a arogancí, které vytváří špatné klima. Tento stav není dlouhodobě udržitelný, vede k nespokojenosti, následně ke stížnostem a

může eskalovat i v napětí, které ohrozí bezpečnost na oddílu. Vychovatel by měl být sociálně zdatný a komentovat věci logicky a lidsky. Občas je nutné projevit osobní statečnost a umět se správně rozhodnout v situacích, na které není žádný „legislativní recept“ ale je nutné je provést s ohledem na lidskou stránku věci. Ne vždy se dá vše najít v zákonech a předpisech. Je potřeba umět zapojit vlastní rozum a zdravý úsudek.

A co si představíte pod pojmem sociální práce vychovatele ve věznici?

- To je vlastně těžiště práce vychovatele. Nebo alespoň by mělo být. Vychovatel musí často suplovat i jiné pracovníky. Zejména v mimopracovní době. Musí mít v sobě přirozeného pedagoga, aby dokázal vězně zabavit a něco je naučit, formovat jejich osobnost. Nezbytnou součástí osobnosti je i jakési psychologické minimum, protože vězni často řeší vypjaté situace v rodině nebo i v kolektivu a úkolem vychovatele je tyto konflikty mírnit. Důležité je správné nastavení klimatu na oddílu. No a samozřejmě pak jsou zde sociální aspekty práce. To zahrnuje velmi široké spektrum aktivit. Asi nejzásadnější je spolupráce s rodinou odsouzeného. To je vlastně i jedna z pěti základních oblastí programu zacházení. Jedná se o oblast utváření vnějších vztahů. Vychovatel má možnost se s rodinnými příslušníky setkat na návštěvě ve věznici nebo i v rámci různých projektů pořádaných vězeňskou službou. I když s rodinou přímo více nespolupracuje, musí být schopen podat objektivní informace a postupovat tak, aby vězeň udržoval co nejčastější kontakt a byly upevňovány tyto pozitivní vazby. Sociální zázemí je vedle zaměstnání jedním z klíčových faktorů úspěšného návratu do normálního života. Pokud rodina nefunguje nebo nejeví o vězně zájem, je návrat do společnosti bez pomoci rodiny pro vězně velmi náročný a výrazně roste riziko opětovného selhání. Rovněž při kontrole dopisů má vychovatel možnost projevit svůj osobní názor a vězni doporučit řešení různých situací, protože prostřednictvím korespondence poznává i rodinné prostředí odsouzeného. Korespondence je důležitým zdrojem o sociálních kontaktech odsouzeného a dobrý vychovatel by měl zaznamenat, že se v rodině děje něco, co „není v pořádku“ a měl by adekvátním způsobem reagovat – např. promluvit s odsouzeným nebo i kontaktovat psychologa. Dále by měl být vychovatel určitě schopen poradit vězňům při řešení běžných záležitostí ve styku s úřady (kam se obrátit a jakou formou apod.). A neposlední řadě je nutné i zmínit skutečnost, že vychovatel svým způsobem nahrazuje „na profesní bázi“ i rodinného příslušníka

v prostředí věznice. Měl by tedy mít především důvěru odsouzených a měl by mít rovněž i autoritu, aby mohl být pro ně vzorem. V ideálním případě lze vychovatele přirovnat k táborovému vedoucímu, i když toto přirovnání není úplně přesně aplikovatelné s ohledem na bezpečnostní kritéria a specifika.

Děkuji. Myslíte si, že znáte své přidělené vězně a víte jak s nimi správně pracovat?

- Ano. Samozřejmě. Tohle je naprosto zásadní. Vychovatel musí mít přehled a musí vězně dobře znát. Čím více, tím lépe. Tohle funguje i opačně. Vězni znají také svého vychovatele. Bez vzájemného vztahu by nebyla práce vychovatele účinná a ani možná. Na druhou stranu tato znalost má i své nevýhody. Vězni přesně ví, co na vychovatele funguje a jakým způsobem s ním jednat. Proto je velmi důležité nikdy ale opravdu nikdy nepřekračovat stanovená pravidla, etický kodex nebo rámec profesionality. Vychovatel, který ztratí autoritu, je pro svoji práci ztracený. Vzájemná znalost pomáhá vybudovat vztah důvěry a bezpečí. Ovšem vychovatel musí dát vždy velmi dobrý pozor, co se na oddíle děje, aby toto bezpečí nebylo pouze zdánlivé a nevznikalo zde „podhoubí“ pro šikanu, násilí, pašování kontrabandu apod. jinými slovy vychovatel musí být v obraze a musí vědět s kým má co dočinění – tedy kdo je silná osobnost, kdo naopak slabá, kdo navádí ostatní ke stížnostem, a nebo kdo by mohl být zdrojem jiných nekalých aktivit na oddílu). Na různé typy lidí také platí různé druhy zacházení.

A kolik času denně trávíte s vězni?

- To je velmi individuální. Záleží opravdu na té administrativě a na úkolech od vedení. V ideálním případě by to měla být nejméně polovina pracovní doby, ale praxe je jiná. Dá se říct, že jsme rádi, když si najdeme čas na aktivity programu zacházení a kontrolu oddělení. Pokud se v budoucnu podaří redukovat administrativu, bude to opravdu ku prospěchu věci. Zajímavý je příkladně norský model, kde vězni s personálem věznice tráví většinu svého času společně.

Dobře. A jak poznáte, že svoji práci děláte správně?

- Stává se, že nám vězni upřímně poděkují nebo se upřímně rozloučí při propuštění. Také se stává, že při setkání v civilním životě nebo i po delší době opět ve věznici se k vychovateli tyto lidé již z dálky nadšeně hlásí. Dá se říct, že pokud se potkáme venku, kde se vězeň dokázal začlenit, je evidentní, že návrat do společnosti proběhl tak jak měl. Bohužel zpětná vazba nám v tomto směru chybí. Prakticky neexistuje.

Můžete uvést nějaký svůj úspěch při práci s vězni?

- Za dobu svého působení jsem neměl na oddílu žádnou závažnou mimořádnou událost. Nejhorší situace byla rvačka u karet se zlomeným žebrem mezi odsouzenými. Ovšem to bylo v mimopracovní době vychovatelů. Šlo o emoce ze hry. Rovněž se mi podařilo nastavit systém, kdy vězni sami zahájili a provozovali kroužek sebevzdělávání v anglickém jazyce, který je i mým koníčkem. Často jsme některé věci diskutovali a docela se u toho i zasmáli. Atmosféra na oddělení byla naprosto super. Vězni si sami a dobrovolně uklízeli, a když byl nějaký problém, sami přišli říct, že se něco děje. Opravdu bylo naprosté minimum problémů. Takhle si myslím, že by to mělo vypadat. Z dobře vykonané práce mám vždy velkou radost a jsem na ni hrdý. Tím spíš, že se jedná o práci v prostředí věznice, kde není lehké najít a navázat konstruktivní sociální vazby a nastavit pozitivní sociální klima.