

Přínos supervize pro pracovníky Probační a mediační služby ČR

Bc. Kateřina Knotková, DiS.

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina KNOTKOVÁ, DiS.**
Osobní číslo: **H128150**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Přínos supervize pro pracovníky Probační
a mediační služby ČR**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na supervizi v pomáhajících profesích;
- na seznámení s prací probačního pracovníka, jakožto pomáhajícího pracovníka v trestní justici;
- na uplatnění supervize v rámci Probační a mediační služby ČR (dále jen PMS ČR);
- na přínos supervize na práci pracovníků PMS ČR.

Součástí práce bude empirické šetření zaměřené na hodnocení přínosu supervize pro pracovníky Probační a mediační služby ČR.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Bärtlová, E. Supervize v sociální práci. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007.

Havrdová, Z., Hajný, M. a kol. Praktická supervize: Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize. Praha: Galén, 2008.

Hawkins, P., Shohet, R. Supervize v pomáhajících profesích. Praha: Portál, 2004.

Jeklová, M., Reitmayerová, E. Interní supervize. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2007.

Michková, A. Supervize. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008.

Úlehla, I. Umění pomáhat, učebnice metod sociální praxe. Praha: SLON, 2005.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Mgr. Zdeňka Vaňková**

Katedra práva a právní vědy

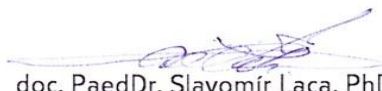
Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2014**

V Brně dne 30. listopadu 2012


doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.
vedoucí katedry

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 obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu 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. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít 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.

Kateřina Knotková

.....
Jméno, příjmení studenta

V Brně *30. 11. 2012*

.....
Podpis

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 nahlázení 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 nezahnuje 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 vzdělávacího 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). Odpirá-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 užít 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 výdělku 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 přihlížejí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá supervizí a jejím přínosem pro pracovníky Probační a mediační služby ČR. Teoretická část je zaměřena na seznámení se se supervizí obecně, se supervizí u Probační a mediační služby ČR a s pracovní náplní probačního pracovníka.

Praktická část se zabývá zjištěním názorů probačních pracovníků na konané supervize a zda je pro ně supervize přínosná. Tyto cíle byly zjišťovány metodou kvantitativního výzkumu.

Klíčová slova:

Supervize, supervizor, supervidovaný, prevence syndromu vyhoření, Probační a mediační služba ČR, probační pracovník, agenda probační a mediační služby, restorativní justice.

ABSTRACT

This diploma thesis deals with supervision and its benefits for employees of Probation and Mediation Service in the Czech Republic.

The theoretical part focuses on introduction of supervision in general, then on supervision conducted by Probation and Mediation Service in the Czech Republic, and on daily work activities of Probation and Mediation Services' officers in the Czech Republic.

The practical part examines opinions of probation workers on their supervisions and if they find them beneficial. These results were conducted in the form of quantitative research.

Keywords:

Supervision, supervisor, supervisee, prevention of burnout, Probation and Mediation Service in the Czech Republic, probation officer, agenda Probation and Mediation Service, restorative justice.

Děkuji paní PhDr. Mgr. Zdeňce Vaňkové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Také bych chtěla poděkovat probačním pracovníkům, kteří se podíleli na výzkumu a rovněž i svému blízkému okolí, za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytlo při zpracování této práce.

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

OBSAH

ÚVOD.....	8
I TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 SUPERVIZE	11
1.1 CÍLE SUPERVIZE	15
1.2 FUNKCE SUPERVIZE	17
1.3 DRUHY SUPERVIZE	18
1.4 SUPERVIZE V ORGANIZACI.....	24
1.5 PŘÍSTUPY V SUPERVIZI	26
1.6 SUPERVIZNÍ TECHNIKY	30
1.7 ETIKA A RIZIKA SUPERVIZE	34
2 PROBAČNÍ A MEDIAČNÍ SLUŽBA ČR.....	37
2.1 SITUACE PŘED VZNIKEM PMS	39
2.2 RESTORATIVNÍ JUSTICE	40
2.3 ORGANIZACE PMS	42
3 AGENDY PROBAČNÍCH PRACOVNÍKŮ.....	46
3.1 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ŘEŠENÍ KONFLIKTU	46
3.2 TREST OBECNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE.....	51
3.3 PROBACE.....	55
3.4 PAROLE	63
3.5 TREST DOMÁCÍHO VĚZENÍ	65
3.6 MLÁDEŽ	68
3.7 PRÁCE S OBĚTÍ TRESTNÉHO ČINU.....	72
4 SUPERVIZE U PROBAČNÍ A MEDIAČNÍ SLUŽBY ČR	74
II PRAKTICKÁ ČÁST	77
5 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ.....	78
5.1 CÍLE VÝZKUMU A FORMULACE HYPOTÉZ.....	78
5.2 METODA SBĚRU DAT	78
5.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	79
5.4 ANALÝZA A HODNOCENÍ SBĚRU DAT	84
5.5 ZÁVĚR VÝZKUMU	96
ZÁVĚR	98
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	100
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	105
SEZNAM TABULEK.....	106
SEZNAM PŘÍLOH.....	107

ÚVOD

Téma diplomové práce „*Přínos supervize pro pracovníky Probační a mediační služby ČR*“ jsem si vybrala z důvodu, abych tak mohla přiblížit, práci probačního úředníka či asistenta, která je především vyčerpávající po psychické stránce a jako u všech ostatních pomáhajících profesích, zde hrozí syndrom vyhoření. Poměrně značná část publikací zabývajících se supervizí, je orientována obecně na pomáhající profese. Při konkretizaci těchto profesí, jsou zmiňovaná např. práce ve zdravotnictví, práce se seniory, supervize pro pedagogy, aj. Nesetkala jsem se s publikací, která by byla zaměřena na sociální práci v justici v kontextu se supervizí, což je jeden z důvodů, proč jsem se tímto tématem zajímala. Vztah k tomuto tématu vychází i z mé vlastní zkušenosti se supervizí, které se konají u Probační a mediační služby ČR, neboť pracuji jako asistent Probační a mediační služby ČR.

Supervize je v současné době více žádána a oceňována i v dalších oblastech práce s lidmi – pomáhajících profesích, medicíně, školství, výchově, managementu, pracovních týmech, aj. Těmto profesím může být supervize nápomocna především ve zvládnutí psychické zátěže způsobené výkonem profese, nalezení nové alternativy řešení nějakého případu/problému či získání náhledu nad celou situací. Rozebráním určitého problému, který tíží zaměstnance může být nápomocné při prevenci profesního vyhoření, dále může být zkušenost tohoto pracovníka poučením pro další kolegy do budoucna. Díky supervizi mohou lidé získat novou chuť do práce, čímž se zvýší její kvalita a efektivita.

Supervize, tak jak ji chápu já, je v podstatě podpora a vedení pracovníků řešit určité, pro ně, problémové případy a situace. Je to nástroj, který pomáhá pracovníkům lépe zpracovávat stres, bezmocnost, ztrátení smyslu prováděné práce a zpracovávat dilemata spojená s výkonem jejich profese. V pomáhajících profesích, je často supervize pojímána jako prevence před syndromem vyhoření. Přičemž práce probačních pracovníků může být vnímána jako pomáhající profese na poli trestní justice.

Pro sociální pedagogiku může být práce zajímavá jak se seznámením činnosti probačního pracovníka jako sociálního pracovníka v justici, ale i jakým způsobem probační pracovník řeší obtíže spojené s výkonem profese. Činnost probačního pracovníka má velice blízko k sociální pedagogice, neboť pracuje s lidmi, proti kterým je vedeno nebo bylo ukončeno trestní stíhání, anebo s těmi, kterým trestným činem bylo ublíženo. Zabývá se resocializací pachatele trestného činu a participací poškozeného. Tito všichni jsou klienty Probační a mediační služby ČR. Probační pracovník se na jedné straně snaží klientovi pomoci (např.

aby byla nahrazena způsobená škoda, aby klient splnil podmínky uložené soudem či státním zastupitelstvím, a další), ale na druhé straně má také funkci kontroly, která převažuje ve vykonávacím řízení. Tato široká škála činnosti pracovníka je náročná, neboť se setkává s různými lidmi, kteří mají své starosti, potřeby, odlišné hodnoty, mají problém se závislostí či mají jiné psychické problémy. S touto různorodostí se musí probační pracovník vypořádat, k čemuž mu je nápomocna supervize. Díky supervizi se může snáze vyrovnat se vzniklým stresem, rozvinout své schopnosti a rozšířit i znalosti, a to díky sdílení problému s kolegy na supervizních setkáních.

Hlavním cílem diplomové práce je zjištění zda a popřípadě jaký přínos má supervize pro pracovníky Probační a mediační služby ČR. Supervize v diplomové v práci je mimo jiné zaměřena na to, jaký má vliv na podporu v práci pracovníků Probační a mediační služby ČR a jak je supervize u Probační a mediační služby ČR pojímána.

Tato práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je zaměřena na seznámení se se supervizí obecně, se supervizí u Probační a mediační služby ČR a s činností probačního pracovníka. Praktická část je zaměřena na ověření stanovených hypotéz, a zda konané supervize u Probační a mediační služby ČR jsou přínosem pro probační pracovníky.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SUPERVIZE

Výraz supervize byl odvozen z angl. slova supervision – dohled, kontrola. Tento název pochází z latinského slova super – nad a videre – hledět, vidět. Původně měla supervize charakter dohlížení, kontroly, kde pověřená osoba či zkušenější osoba dohlížela na jinou osobu či osoby, které prováděly určitý úkol. Postupem času se chápání supervize proměňovalo dle zemí, podle vývoje společnosti, profese a povahy činnosti. „*Původně byla běžnou součástí poradenství, psychoterapie a sociální práce. V posledních letech je stále více žádána a oceňována i v dalších oblastech práce s lidmi – pomáhajících profesích, medicíně, školství, výchově, managementu, pracovních týmech, organizacích*“¹

Supervizi lze chápat jako nástroj celoživotního učení, formu podpory profesionálního růstu pracovníků v pomáhajících profesích a i jako prevenci před syndromem vyhoření.

Supervize je prostředkem profesního a osobního růstu. Díky supervizi mohou lidé získat novou chuť do práce, čímž se zvýší její kvalita a efektivita. Vliv na kvalitu práce a profesionalitu má supervize nejen u jedince (pracovníka), ale i týmu či celé organizace. Podílí se na zajišťování a zvyšování kvality práce. V sociální práci je supervize definována např. „*jako metoda, pomocí které ověřujeme, zda zásahy, které jsme použili, odpovídají možnostem a potřebám klienta, jeho zakázce, našemu společnému cíli a možnostem instituce.*“² V této oblasti je cílem supervize verifikovat správnost postupů při práci s klientem, působit preventivně proti poškozování klientů pracovníkem a předcházet syndromu vyhoření.

Díky supervizi mohou pracovníci získat náhled nad problémem či se na něj podívat i z jiné strany a mají čas a prostor se nad ním pozastavit a popřemýšlet. Pracovník by měl být prostřednictvím supervize schopen sebereflexe a reflektovat své jednání s klientem. Dále má supervize funkci dohledu, který spočívá v tom, zda pracovník vykonává svoji činnost kvalitně a profesionálně.

¹ *Supervize, Stránky pro supervizory a supervidované; Co je supervize.* [on line]. [cit. 2013-10-17] Dostupné z: <http://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>.

² MICHKOVÁ, A. *Supervize.* České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 9.

Počátky supervize se objevují se vznikem sociální práce, tedy koncem 19. století. Nejvíce jsou spjaty s rozvojem psychoanalýzy a tzv. bálintovských skupin (- tento pojem bude blíže objasněn v podkapitole Druhy supervizí - skupinová supervize). V literatuře je zmínka o pastrovi Samuelu Barnetovi, který působil v 70. a 80. letech 19. století v Toynbee Hall v Londýně. Pastor Barnet vedl rozhovory se studenty, kteří mu pomáhali s bojem proti bídě v chudinských částech města. Tento uvedený příklad sloužil jako jeden ze vzorů podpory práce, která spočívala v dialogu mezi zkušenějším a méně zkušeným pracovníkem. „*Pokud je předmětem dialogu pracovní situace, kontext a postupy či vztahy pracovníka k profesi, ke klientům či spolupracovníkům, přičemž jeho smyslem je překročit bloky, jež brzdí tvořivost, spolupráci a kvalitní výkon, stává se takový dialog supervizí.*“³

Pojem supervize se začal používat v anglosaském světě ve spojení s rolí placených pracovníků v tzv. Charity Organization Society.⁴ Agenti – supervizoři byli k dispozici dobrovolníkům, které bychom dnes přirovnali k sociálním pracovníkům. Ti shromažďovali informace a podklady o sociálních případech a za pomoci supervizora je řešili. „*Hlavním úkolem jejich společného rozhovoru bylo ujasnit si, proč osoba identifikovaná jako „případ“ není schopna vlastními silami řešit svou životní situaci. Na základě vytvořené „sociální diagnózy“ pak byla plánována konkrétní forma pomoci.*“⁵ Tito „supervizoři“ plnily několik funkcí, a to kontrolní, administrativní, podpůrnou a pomáhající.

Supervize má největší tradici v USA. U nás se supervize poprvé objevila v 60. letech 20. stol., kdy byla povinná při psychoanalytickém výcviku. Od druhé poloviny 90. let se supervize dostává do popředí zájmu veřejnosti. „*Počátky supervize jsou v ČR spojeny se jmény Skála, Urban, Rubeš a s psychoterapeutickými výcviky SUR*“⁶. Profesor Skála

³ HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, 2008, s. 19.

⁴ Charity Organization Society – společnost byla založena v Anglii v roce 1869. Byla složena z charitativních skupin, které používali vědeckou filantropii na pomoc chudým, nešťastným/deprimovaným a nebo deviantním osobám. Viz *Charity Organization Societies*, Wikipedia. [on line]. [cit. 2014-01-19] Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Charity_Organization_Society.

⁵ BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 54.

⁶ SUR: Systém výcviku v psychoterapii, založený Doc. MUDr. Jaroslavem Skálou, PhDr. Eduardem Urbanem a MUDr. Jaromírem Rubešem, vyvíjející se od r. 1967. Výcvikový model SUR je založen na principech terapeutické komunity s několika skupinami, každou skupinu vedou dva terapeuti či lektoři opačného pohlaví pod supervizí vedoucího komunity. Výcviková komunita se schází po dobu 4-5 let 1-2x ročně, mezi setkáním celé komunity se konají víkendová setkání jednotlivých skupin. Jako pokračovatel v podstatě nikdy neformalizovaného hnutí SUR vzniklo v r. 1999 občanské sdružení SUR, které udržuje a rozvíjí tradici výcvikového modelu a připojuje k němu programy teoretického vzdělávání a supervize. Viz KALINA K. A KOL.: *Mezio-*

začal principy supervize využívat v sedmdesátých letech ve formě balintovských skupin pro absolventy výcviku.⁷ Počátkem 90. let se začínají objevovat soustavnější vzdělávání v supervizi (specializované kurzy, výcviky). V posledních letech se supervize prosazuje v oblasti sociální práce a neziskového sektoru. Nejčastěji se objevuje v podobě konzultací, individuálních pohovorů či práce se skupinou.

V literatuře je uváděna celá řada definic supervize⁸.

Dle Robinsonové (1949) je supervize definována v sociální práci jako vzdělávací proces, ve kterém osoba vybavena určitými dovednostmi a znalostmi přebírá odpovědnost za výcvik méně zkušenější osoby.

Shulman (1995) uvádí, že kromě vzdělávací funkce má supervize i funkci administrativní. „Vzdělávací supervize je orientována na profesionální zájmy a specifické případy, administrativní supervize je orientována na politiku organizace a veřejnou odpovědnost (Havrdová, 1999)“.

Kadushin přidal k funkci vzdělávací a administrativní funkci podpůrnou, viz podkapitola Funkce supervize.

Hess (1980) definuje supervizi jako mezilidskou interakci, jejímž cílem je setkávání supervizora se supervidovaným za účelem zlepšení schopnosti účinně pomáhat druhým.

Baštecká pojímá supervizi z pohledu vztahu klient – pracovník – organizace. „Supervizi chápe jako nástroj ověřování, zda je vzájemně provázaný vztah všech zúčastněných stran funkční, efektivní, zda naplňuje dané cíle a respektuje jejich hranice.“⁹

„Podle Havrdové a Kaliny lze supervizi v pomáhajících profesích definovat jako „organizovanou příležitost k reflexi, která se zaměřuje na různé aspekty pracovní situace, s cílem zkvalitnit práci a podpořit profesní růst pracovníka“. Supervizi lze tedy chápat jako příležitost k získání nadhledu v nejistých a obtížných situacích, možnost, jak zahlédnout nové

borový glosář pojmů z oblasti drog a drogových závislostí. Filia Nova/Úřad vlády ČR, Praha, 2001, s. 105).

⁷ JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Interní supervize*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2007, s. 6.

⁸ JEKLOVÁ, M., REIMAYEROVA, E. *Interní supervize*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2007, s. 7.

⁹ BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 10.

souvislosti ve zdánlivě neřešitelné situaci a jako prostředek k obnovení odvahy řešit další obtíže.¹⁰

„Bednářová hovoří o supervizi jako o příležitosti k reflexi.“¹¹

Dále se můžeme setkat s definicí, která popisuje supervizi jako celoživotní formu učení, zaměřenou na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí.¹²

V supervizi je na straně jedné supervizor a na straně druhé supervizant (supervidovaný). V poslední době se jedná o tzv. čtyřúhelník – supervizor – supervizant – klient – organizace.¹³ Předtím zde chyběla oblast organizace. O organizaci byl objekt zájmu rozšířen na základě toho, že supervizoři postupně začali vnímat vliv organizace a její kultury na supervizi (např. spor poradenské hodnoty vs. hodnoty fiskální, ujasňování si role v práci s klientem vůči jiné roli, kterou požadovala organizace aj.).

„Supervizor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací. Supervize může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může být supervize také modelem učení.“¹⁴

¹⁰ BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 11.

¹¹ BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 10.

¹² MATOUŠEK, O. A KOL. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, s. 349.

¹³ HAVRDOVÁ, Z. A KOL. *Kultura organizace a supervize ve vzájemném působení*. Praha: FHS UK, 2011, s. 21.

¹⁴ *Supervize, Stránky pro supervizory a supervidované; Co je supervize*. [on line]. [cit. 2013-10-17] Dostupné z: <http://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>.

1.1 Cíle supervize

Cílem je obecně zvyšování profesionální kompetence v pracovních vztazích (kvalita práce jednotlivce, týmu a organizace), rozšiřování dovedností, pomoc při řešení obtížných a náročných případů a poskytování dostatečné podpory k zvládnutí pracovního vypětí.

Obecným účelem supervize je zlepšení nebo udržení kvality služeb.¹⁵

Základní charakteristika supervize spočívá v tom, že supervize vždy začíná prozkoumáváním otázek či témat supervidovaného. Tzn., že supervidovaný se se supervizorem domluví, na čem budou společně pracovat, k čemu by měli dospět a určí si cíl supervize. Supervidovaný sdělí supervizorovi svoji zakázku, co potřebuje. Supervize je pak ukončena společným zhodnocením jejího průběhu a dosažení cíle a pohledem na to, co supervidovaný s tématem a výstupy supervize udělá dál (co znamenají pro jeho pracovní činnost).¹⁶ Supervize poskytuje nadhled.

Hlavní cíle pro supervidovaného¹⁷:

- vzdělávat se,
- mít podporu,
- bránit se předčasnému „vyhoření“,
- posilovat svoji autonomii a nezávislost získáním dalších dovedností a zvýšením sebevědomí,
- motivovat se zkušeností spolupráce,
- přispět k naplnění základních etických pravidel své práce,
- plnit očekávání své organizace a odevzdávat kvalitní práci.

¹⁵ HAVRDOVÁ, Z. *Mnoho tváří, jeden cíl*. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 139.

¹⁶ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 12.

¹⁷ *Supervize v sociální práci, studijní materiál*. Obor Sociální a charitativní práce, Teologická fakulta JU v Českých Budějovicích. [on line] 2007. [cit. 2014-01-20] Dostupné z: <http://www.tf.jcu.cz/getfile/550e16b821e9344d>.

Mimo uvedené cíle uvádím ještě rozpracovanější verzi cílů dle jednotlivých autorů.

Cíle dle Gabury a Pružinské (1995)¹⁸:

- ověření správnosti zvoleného postupu při práci s klientem, rodinou nebo skupinou,
- rozšiřování možností při práci s konkrétním případem,
- korigování neefektivních postupů,
- prevence poškození klienta pracovníkem,
- učení se a sbírání zkušeností.

„Oláh (2005) uvádí také oblasti, v nichž můžeme nejčastěji pozorovat přínos dobře vedené supervize:

- Vyjasnění poslání pracoviště a celé organizace;
- Prevence syndromu vyhoření;
- Přecházení přepracování a zahlcení (např. administrativní úkony);
- Účinné zvládnutí pocitů viny a bezmoci;
- Účinnější nakládání s vlastními zdroji;
- Určení priorit (pracovníka, týmu).“¹⁹

Cíle supervize mohou být krátkodobé a dlouhodobé²⁰.

Krátkodobé cíle – např. získání základních pracovních dovedností, „vytvoření základních podmínek pracovního týmu k úspěšné práci.

Dlouhodobé cíle – např. harmonizace fungování organizace, zvyšování citlivosti organizace na potřeby klientů, formulace a monitoring plánů osobního rozvoje pracovníků.

¹⁸ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 11.

¹⁹ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 11.

²⁰ BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 24.

1.2 Funkce supervize

Supervize plní funkci **podpůrnou (restorativní), vzdělávací (rozvojová, výuková, formativní) a řídící (administrativní, kontrolní, normativní)**. Toto členění dle Kadushi-na se uvádí nejčastěji.

Podpůrná (restorativní) funkce: Pomáhá zvládat emotivní stránku věci. Cílem je dobré zvládnutí pracovních nároků. Zabývá se prožíváním supervidovaného, jeho pocitům, které vznikají/projevují se ve vztahu s klientem nebo spolupracovníky či s výkonem pracovní činnosti obecně. V sociální sféře na pracovníky působí emoce klientů, vlastní emoce a emoce vznikající v týmu. Dlouhodobé přeplnění emocemi, které nejsme schopni ventillovat, nebo nemáme k tomu možnost, způsobuje stres a postupně může vést až k syndromu vyhoření, což má výrazný vliv jak na psychiku pracovníka, tak na kvalitu odvedené práce. Jedním z úkolů supervize je proto umožnit pracovníkovi a dát mu prostředky se nakumulovaného stresu zbavit a naučit se jak mu přecházet. Supervize pomáhá identifikovat své emoce; porozumět jim a umět s nimi správně naložit, získat oporu v náročných situacích jako člověk i jako pracovník.²¹

Supervize umožňuje např. podporu, pochopení rolí, prevence syndromu vyhoření, sebereflexi, porozumět sobě i situaci, možnost otevřeně hovořit, cítit se bezpečně, předcházení profesionálnímu selhání.

Vzdělávací funkce: Supervize má zlepšit odbornou kompetenci pracovníka při práci s klientem. Cílem je rozvoj osobnosti. Zaměřuje se na rozvoj dovedností, znalostí, porozumění a schopností pracovníka, podporuje pracovníka v dalším profesním růstu, učí jej reagovat na potřeby klientů, pracoviště i společnosti. Nejčastěji se tato funkce nachází v případové supervizi. Supervize umožňuje např. rozvíjet schopnost reflexe a sebereflexe, získat jiný pohled na věc, řešit problémy, učit řešit konflikty, hledání dalšího rozvoje v profesi, vzájemně si předávat zkušenosti, zlepšení komunikačních dovedností.

²¹ BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 28.

Řídící funkce: Supervize plní funkci kontroly kvality práce. Zaměřuje se na pochopení profesionálních hodnot, zda práce odpovídá standardům organizace a i po etické stránce. Prosazuje standardy kvality, reaguje na nevyhnutelná lidská selhání, na citlivé oblasti v důsledku vlastního zranění, na efektivitu práce i na nevelkou zkušenost pracovníka. Tato supervize se snaží zajistit kvalitu práce; zajistit plánování a organizaci práce; umožnit pracovníkům učit se, zajistit dobré využívání materiálních i lidských zdrojů.²² Supervize umožňuje např. vyjasňování hranic a kompetencí, zvyšování efektivitu práce, umožňuje kontrolu a hodnocení pracovníků, odhalování problémů v rámci výkonu práce či profesního pochybení. Ve většině případů supervizoři nesou určitou zodpovědnost za správné vykonávání jejich práce i za to, že bude odpovídat vytyčeným etickým standardům organizace.

1.3 Druhy supervize

Existuje několik druhů, typů supervize. „Nejčastějšími faktory členění typů supervize jsou: kdo, kdy, s jakým zaměřením a za jakým účelem supervizi provádí, četnost a účel supervize, hlavní funkce supervize v rámci struktury řízení organizace.“²³

Supervize přímá a nepřímá.

Přímá – supervizor je přítomen při práci pracovníka nebo týmu. Jedná se např. o supervizi při rozhovoru s klientem, vyučování v hodině, vedení porady u vedoucího pracovníka.

Nepřímá (zprostředkovaná) – formou audio nebo video nahrávky, nebo prostřednictvím rozhovoru. Supervizor dostává zprostředkované informace, neúčastní se přímo práce pracovníka. Tato forma supervize se u nás používá nejčastěji.

Dělení podle toho, s kým je supervize prováděna.

Individuální – supervizor je v kontaktu s jedním pracovníkem, nikdo další není supervizi přítomen. Na začátku jednání (supervize) se reflektuje, co se událo od poslední supervize a co se stalo s tím, co bylo posledně řešeno. Poté pracovník představí téma, které by mělo být řešeno a určí se cíle supervize. V rámci supervize je prostor na představení téma-

²² BÄRTLOVÄ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 29.

²³ BROŽOVÄ DOUBKOVÄ, A., THELENOVÄ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 26.

tu/problému, k přemýšlení, sebereflexi a sebehodnocení pracovníka. Cíle může být nalezení řešení problému, snížení pracovního napětí pracovníka anebo hledání rozvojového potenciálu pracovníka v určité oblasti činnosti. Další fází je pojmenování výstupu supervize a závěrem je oboustranné zhodnocení průběhu supervize a naplnění cíle.²⁴

Skupinová supervize – jedná se o setkání několika pracovníků se supervizorem. Obvykle se jedná o skupinu 6-12 osob. Jako v předchozí popsané supervizi, je zde možnost diskutovat nad prací, o aktuálních problémech, pocitech a vztazích na pracovišti. „Členové skupin se mohou takto vzájemně podporovat, poskytovat si zpětnou vazbu a jeden od druhého se učit.“²⁵

Výhody této supervize oproti individuální dle Hawkinse a Shoheta je ekonomické využití času, finančních prostředků i odbornosti supervizora. Dále je zde využita podpurná atmosféra skupiny – jedinec může jistit, že s tímto tématem nebo obdobným se již setkali i jeho kolegové. Při této supervizi se mohou pracovníci podělit o své starosti, úzkosti či obavy. Supervidovaní pracovníci mohou těžit z příspěvků, ze zpětné vazby kolegů i supervizora. Vzhledem k různým profesím, které využívají supervizi, nemusí mít supervizor vždy nějakou zkušenost s daným tématem (týká se externího supervizora).

Nevýhoda může spočívat v časové náročnosti, kdy pracovníkovi nemusí vystačit vytyčený čas. Další nevýhodou může být také nevhodná až nezdravá atmosféra ve skupině, kdy se někteří pracovníci nemusí svěřit se svým problémem. Důvodem může být obava, že by si ostatní mohli myslet, že je neschopný nebo jsou ve skupině osoby, se kterými někteří nemají dobré vztahy, zkušenosti, apod.

U skupinové supervize hodně záleží na seskupení pracovníků, kteří se supervize účastní, jakou atmosféru vytváří.

²⁴ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 22.

²⁵ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 23.

Tento druh supervize se skládá z následujících fází²⁶:

- Příprava – tato fáze zahrnuje i období plánování a vznik supervizních skupin, zjišťování potřeb a zájmů potencionálních účastníků. Dále jde o vytvoření podmínek pro konání supervizi (výběr účastníků, zajištění informace o cílech skupiny, o kritériích členství, atd.).
- Zahájení – přivítání účastníků supervize, popř. vzájemné představení, pokud se účastníci neznají. Připomenutí nebo vysvětlení kontextu, rámcového cíle a vytvoření vhodné atmosféry, příp. zařazení zahajovacího rituálu.
- Společné plánování – seznámení s pravidly setkání, očekávání a potřeby účastníků, stručné pojmenování nabízených témat, společný výběr témat pro následné projednání.
- Prezentace tématu – bližší seznámení s vybraným tématem, sdělení zakázky supervizanta, tj. položení otázek, očekávaný výsledek.
- Výběr metody – supervizor volí vhodnou variantu, někdy ji se zkušenějším supervizantem projednává. Stará se o přiměřenost metody k cíli.
- Realizace metody – může se vyvíjet i následnost různých postupů: od řízeného dialogu k modelování a hraní rolí apod. v závislosti na dynamice a na vývoji reflexe během supervize.
- Hodnocení – posuzuje se dosažení cíle s tím, kdo s tématem vystoupil, poté následuje hodnocení ostatních členů skupiny, reflexe přínosu pro účastníky.
- Zakončení – shrnutí dojmů a hodnocení všemi účastníky i supervizorem, ocenění, plán dalšího setkání, příp. ukončovací rituál.

Při této supervizi plní supervizor několik úkolů, dle Matouška to jsou např. tyto²⁷:

- „facilituje; usnadňuje komunikaci a podporuje práci na dohodnutých cílech, udržuje rovnováhu v zapojení členů skupiny;
- moderuje; řídí skupinový rozhovor, tematicky strukturuje debatu, vede skupinový rozhovor k cíli;

²⁶ HAVRDOVÁ, Z. *Skupinová práce v supervizi*. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizi pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 84-85.

²⁷ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 24.

- organizuje a hlídá časový průběh skupinového supervizního sezení;
- pečuje o sycení účastníků; jde o vyvážené naplňování potřeby výkonu, potřeby bezpečí, individuálního ocenění a podpory i potřeby zachování skupiny.

Týmová supervize je zaměřena na činnost a efektivitu týmu jako celku. Je důležité určit, kdo do týmu patří a kdo už ne, většinou je tým zaměřený na určitou činnost. Zabývá se např. komunikací v týmu, společným vnímáním cíle a poslání organizace, předávání informací mezi jednotlivými subsystemy, úrovněmi či jednotlivci, může se zabývat společným postupem v nestandardních situacích či rozdělením odpovědnosti a práce v týmu.²⁸

Intervize (peer – supervize). Jedná se o druh supervize, která je poskytována mezi dvěma a více kolegy na pracovišti, popř. pracovníky téže profese. Jedná se o setkání bez přítomnosti supervizora. Aby se jednalo o peer – supervizi neboli intervizi, musí setkání splňovat alespoň některá kritéria jako ostatní supervize. Zejména setkání musí být plánované (je domluveno, kde a kdy se intervize bude konat), dále je ujasněno kdo je v které chvíli supervizor a kdo supervidovaný (tyto role se střídají), v neposlední řadě jsou zde rovněž stanovena pravidla a cíle supervize, resp. intervize.

Tandem – vzájemné konzultování dvou kolegů (co – consultancy)²⁹ s podobnými pracovními zkušenostmi, v podstatě se supervidují navzájem. Supervize je méně formální, často ad hoc, nebo krizová. Poskytuje získání nadhledu a emoční podpory.³⁰ Každý pracovník (kolega) zůstává zodpovědný za své vlastní rozhodnutí. Tento typ supervize je vhodný pro pracovníky s podobnými či stejnými zkušenostmi.

Autosupervize – je proces sebereflexe pracovníka.³¹ Pracovník sám sobě klade otázky, na něž hledá odpovědi. V podstatě je sám sobě supervizorem, reflektuje a zhodnocuje svoji práci.

²⁸ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 24.

²⁹ MATOUŠEK, O. A KOL. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, s. 356.

³⁰ BÄRTLOVÄ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 35.

³¹ MATOUŠEK, O. A KOL. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, s. 357.

Rozdělení dle toho, kdo supervizi provádí.³²

Externí – supervizora dělá osoba, která je mimo organizaci. Supervizor má nadhled, není zainteresován v zaběhlých praktikách organizace. Zpočátku může supervize probíhat pomaleji, neboť pracovníci budou muset supervizorovi vysvětlit jejich náplň práce a seznámit jej se samotným chodem organizace. Tato skutečnost nemusí být brána jako negativum, neboť i pro samotné supervidované je to zastavení, popřemýšlení nad jejich prací. Pracovník se snaží supervizorovi vysvětlit i věci, které on sám již vnímá jako samozřejmost.

Interní - supervizorem je osoba, která je zaměstnancem organizace. Touto osobou může být vedoucí (manažer) anebo k tomu určený pracovník. Pokud supervizi provádí nadřízený pracovník, jedná se o supervizi manažerskou, viz níže. Výhody této supervize jsou v tom, že je levnější a dostupnější než supervize externí. Supervizor zná prostředí organizace, její vlastní předpisy, metodiky, aj. Tato osoba by měla mít za vlastní cíle a poslání organizace. Nevýhody mohou být spatřovány v tom, že vzhledem k tomu, že supervizor pochází z té samé organizace, mohou se ho některá témata týkat osobně, může být ovlivněn vztahy na pracovišti a již zaběhnutými stereotypy (např. nepodpoří nové postupy, neboť je na základě svých zkušeností přesvědčen, že to nejde).

Dělení dle četnosti, jak často je supervize prováděna³³.

Pravidelná – pravidelná setkání, které jsou upravena smluvně.

Příležitostná – dle potřeb pracovníků (supervidovaných).

Krizová – v případě velkého problému/případu, se kterým by si na pracovišti nevěděli rady.

Podle předmětu, na co je supervize zaměřena:

Případová supervize je zaměřena na konkrétní případ, tzn. vztah pracovník - klient, pracovník – rodina klienta, pracovník - skupina klientů. Supervidovaný vystoupí s případem, který je pro něj obtížný nebo neobvyklý. Cílem je zvládnutí daného případu. Supervize může např. přinést pro pracovníka nový pohled na klienta a jeho chování; může super-

³² MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 26-27.

³³ BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 27.

vidovaného motivovat a nabídnout mu prostor k hledání jiných alternativ řešení; porozumět vlastnímu vztahu ke klientovi, dále může nabídnout reflexi dosavadního postupu v práci a její zhodnocení.³⁴

Podpůrná supervize: jejím předmětem je pracovník, který se vypořádává s aktuálními pocity nahromaděné v průběhu výkonu své práce. Dále je zaměřena i na sebehodnocení pracovníka.

Vzdělávací supervize neboli supervize odborné praxe. Tento typ supervize je jedním z nejstarších v sociální práci. Je zaměřena a na nové znalosti, poznatky a rozvoj profesionality supervidovaného.

Dle funkcí v rámci organizační struktury³⁵:

Poradenská – tuto supervizi provádí supervizor výcvikem.

Manažerská – supervizi může provádět i vedoucí pracoviště nebo jiný pracovník a jde o užívání postupů supervize jako organické součásti vedení lidí na pracovišti, více viz podkapitola Supervize v organizaci.

Další dělení, se kterým se lze setkat v literatuře je dělení supervize na **plánovanou a krizovou**. Většinou jsou supervize předem naplánované, ale může se stát, že pracovník potřebuje řešit nějaký problém dříve, mimo plánovaný termín. Tehdy se jedná o supervizi krizovou. Cílem je zklidnit toho určitého pracovníka, zmírnit emoce, pomoci mu zorientovat se v situaci a najít možnosti dalšího postupu.³⁶

³⁴ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 28.

³⁵ BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 28.

³⁶ MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, s. 29.

Specifické typy supervize³⁷:

Supervize řízení – cílem je zvýšení kvality řízení manažera nebo týmu manažerů.

Supervize supervize – tato supervize slouží pro supervizory, kdy mají supervizi své prováděné supervize. Supervizoři stejně jako jeho supervidování, zde získávají náhled na průběh supervize a ke zmírnění jejich nepříjemných pocitů.

1.4 Supervize v organizaci

Supervizi je možné provádět individuálně anebo ve skupině. Supervize by se neměla zaměnit za poradu. Témata přináší jak vedoucí (supervizor), tak podřízení (supervidování).

Supervize zaměřená na organizaci je tzv. administrativní supervize, neboli interní supervize. Vzhledem k tomu, že tato supervize je především zaměřena na kvalitu práce, kterou kontroluje nadřízený v organizaci, lze o ní hovořit jako o manažerské supervizi. Jejím účelem je vymezení hranic, struktur a fungování organizace. Může upravit pravidla řízení tak, aby každý pracovník se cítil jistě ve výkonu své profese. Pomocí zpětné vazby se pracovník dozví, zda jeho práce odpovídá standardům firmy, zda si počíná správně, popř. na co se má zaměřit, aby jeho práce byla přínosem pro firmu a naplňovala její požadavky. Další důležité zaměření je na kulturu organizace, na celkové klima na pracovišti, na vztahy mezi pracovníky a vedením. Při změnách v organizaci se všichni, pracovníci i management, potýkají s celou řadou otázek a pocitů, „*Supervizi zaměřenou na organizaci si v optimálním případě objednává management organizace pro sebe, a to už při přípravě projektu nového zařízení či nového programu a potom při jeho zavádění do praxe.*“³⁸

Cíle supervize v organizaci jsou:

- poskytovat pravidelně prostor k reflexi obsahu a procesu vlastní práce,
- rozvíjet pochopení a dovednosti v práci,
- získat informace a jiný pohled na vlastní práci,
- dostat zpětnou vazbu ohledně obsahu i procesu vlastní práce,

³⁷ BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K.. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, s. 28.

³⁸ HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizi pro začínající supervizo-ry, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 54.

- získat ocenění, podporu a jistotu,
- mít prostor vyjádřit svoji nepohodu, ztrátu zájmu,
- lépe plánovat a využívat vlastní osobní a profesionální zdroje,
- zajistit kvalitní práci.³⁹

Manažer v roli supervizora se ujišťuje, že v práci zaměstnanců se odrážejí hodnoty organizace, spolu se svými zaměstnanci se zapojuje do plánování, jak dosáhnout cílů organizace a profese. Dále manažer vede pracovníky a poskytuje jim vhodnou oporu, monitoruje a kontroluje aktivity svých zaměstnanců. Poskytuje pracovníkům další možné vzdělávání, a jak již bylo výše uvedeno, dává jim zpětnou vazbu ohledně kvality jejich práce.

Supervize pro zaměstnance se zaměřuje na udržení určité úrovně motivace pracovníků a dále pak i na jejich potřeby v rámci výkonu práce. Typem této supervize může být supervize manažera nebo supervize týmu. Účelem supervize týmu je podpora optimálního fungování týmu a naplnění potřeb jeho členů. Tento typ supervize slouží např. pro stabilizaci personálu v případě vysoké fluktuace pracovníků. Dále se využívá v případech, kdy organizace potřebuje podpořit a ukázat zájem a péči o své zaměstnance – supervize zde má funkci prevence syndromu vyhoření. Supervize je vhodná pro všechny pracovníky, jak pro ty stávající, tak i pro úplně nové zaměstnance.

Co se týče posledního typu supervize v organizaci, může být využita případová supervize. Jak vyplývá z názvu, jedná se o supervizi zaměřenou na hledání řešení určitého případu. Tento typ supervize je především uplatňován v pomáhajících profesích. Na této supervizi představit sami pracovníci určitý případ a tento případ je pak s ostatními kolegy rozebírán. Je na něj pohlíženo ze všech stran, až se nakonec dojde k možnému řešení situace. Případová supervize je často zaměřena i na pracovníka, který s případem přišel. V tomto případě si pracovník může uvědomit své vlastní reakce a postoje k danému případu, např. zda má nadále profesionální přístup nebo již do případu vkládá své vlastní problémy, předsudky, anebo i sympatie. Při případové supervizi je nejčastěji využívána forma supervize tzv. bálintovská skupina (viz podkapitola Supervizní techniky).

Negativní vliv na supervizi ze strany manažerů organizací může spočívat v tom, že manažeri často supervizi vnímají jako nějakou formu kontroly a usměrňování jejich zaměstnan-

³⁹ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: OSMIUM, 1999, s. 34.

ců. Stává se, že supervizi objednávají bez přihlídnutí potřeb zaměstnanců, což má dopad na průběh i výsledek supervize.

Podmínkou dobré supervize je vyjednání si podmínek průběhu supervize a očekávání všech stran. Supervize by měla být jednou z významných komponent systému organizace, přispívající k její změně skrze bezděčné učení pracovníků prostřednictvím reflexí, zrcadlení a zpracování organizačních emocí, které supervize umožňuje. Supervize je významná pro zpracování stresů a vyjasnění si vztahů v organizaci. Využívání supervize na více organizačních úrovních je součástí zdravé organizační struktury.

1.5 Přístupy v supervizi

Jaký přístup supervizor zvolí, záleží na něm. Na tom, jakým přístupem je ovlivněn a je vzdělán. Supervizor by měl mít kromě výcviku v supervizi také dosti rozvinutou schopnost sebereflexe, kterou prohlubuje skrz vlastní zkušenosti v některém vybraném přístupu. V ČR je v supervizi nejvíce uplatňována psychodynamická teorie, systémová a systemická teorie, psychodrama, transakční analýza a některé humanistické a daseinsanalytické přístupy, např. rogersovská terapie.⁴⁰

Psychodynamické přístupy – vychází z myšlenek S. Freuda. „Usilují o odkrytí a pochopení nevědomého v naší psychice v souvislosti s vývojem ve smyslu změny.“⁴¹ V sociální práci není tento přístup obvyklý, nejvíce se provádí v psychoanalytickém výcviku.

⁴⁰ HAVRDOVÁ, Z. *Zrození a vývoj pojmu supervize*. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizi pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 28.

Daseinsanalýza je existenčně orientovaný psychoterapeutický směr, založený Ludwigem Binswangerem; snaha vřadit pacienta do života pochopením smyslu vlastního žití. Viz HARTL, P., HARTOVÁ, H. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 96.

Rogersovská terapie – autorem je Carl Ransom Rogers (humanistická psychologie), základní hypotéza Rogersova přístupu předpokládá, že jedinci disponují ve svém nitru potencemi sebeporozumění a proměny vlastního sebepojetí a postojů, přičemž tyto možnosti mohou být využity v atmosféře podporujících psychologických vztahů. Vytvořit takovou atmosféru je v kompetenci terapeuta, který splňuje základní podmínky terapeutického vztahu. Těmito podmínkami rozumíme kongruenci, bezpodmínečné pozitivní přijetí a empatické porozumění. Viz *PCA - rogersovská psychoterapie, Carl R. Rogers. Psycholog Praha - Psychoterapeutické centrum Řipská*. [on line]. [cit. 2014-02-09] Dostupné z: <http://www.psycholog-praha.cz/pca-rogersovska-psychoterapie-carl-r-rogers>.

⁴¹ BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 19.

V poslední době u nás proběhl výcvik vedený zahraničními lektory na využití transakční analýzy⁴² v supervizi, který by mohl být uplatněn v sociální práci. Základní principy supervize vycházející z transakční analýzy lze charakterizovat tak, že čím konkrétnější kontrakt, tím větší naděje na dobrý výsledek. Kontrakt mohou uzavřít dva dospělí (tzn. ego supervizora i supervidovaného je na úrovni dospělého). Supervizor klade otázky, kterými hledá klíčové téma supervidovaného. Snaží se jimi co nejvíce snížit riziko poškození jak klienta, tak supervidovaného. Supervizor pomáhá supervidovanému v nalezení směru jak postupovat dál. Závěrem supervize je její průběh zhodnocen, zda došlo k naplnění očekáváníí.⁴³

Humanistický přístup – v centru zájmu jsou lidské hodnoty. Humanistický přístup je spojován s C. R. Rogersem. V tomto přístupu je supervize zaměřena na interakci, poskytuje zpětnou vazbu, podporu pro začínajícího pracovníka, která spočívá v sebepoznání, vytváření optimálního prostředí, v podpoře získat sebedůvěru a poskytnout mu informace. V supervizi je kladen důraz na vztah (empatie, akceptace a kongruence), který vytváří prostředí pro rozvoj potencialit.⁴⁴ Supervize je neformální, je závislá na potřebě supervidovaného. Je partnerská, zaměřena na rozvoj účastníka supervize, na možnost učení, posílení sebevědomí pracovníka, prožívání vztahu pracovník - klient aj. Tento přístup svým způsobem práce poskytuje pomoc supervizorům pomáhajících profesí.

Behaviorální přístup vychází z J. B. Watsona. Zdůrazňuje učení nápodobou a zpětnou vazbu. Snaží se se především porozumět lidskému chování a snaží si o změnu nežádoucího chování obvykle tím, že pozmění podmíněné reakce. Vychází z toho, že chování je naučené jednání ovlivněné prostředím, proto se zajímá o podmínky, ve kterých k učení dochází,

⁴² Transakční analýza – autorem je Eric Berne, amer. psychiatr. Podle Berne existují tři různé stavy ega: rodič, dospělý, a dítě. "Rodič" je styl myšlení, chování či jednání převzatý od autorit (například rodičů); má v sobě převážně příkazy, zákazy a pravidla. "Dospělý" zpracovává a hodnotí informace na základě vlastní zkušenosti a rozumu. "Dítě" je pozůstatkem vnitřních duševních stavů z dětství. Má v sobě spontánnost, zvědavost, nezkaženou schopnost prožívat. Viz *Eric Berne, Wikipedia*. [on line]. [cit. 2014-02-09] Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Eric_Berne.

⁴³ BĀRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 20-21.

⁴⁴ BĀRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 22.

především o možnosti přeučení, učení nápodobou a prožívání situací. Produktem sociálního učení jsou sociální role, hodnoty, ideály, postoje.⁴⁵ V supervizi dochází k modelování situací, k nacvičení si určitých způsobů chování, nových technik při práci s klientem, komunikačních strategií, např. zvládnutí agrese klienta apod. Tento přístup se nejčastěji uplatňuje ve výukové a výcvikové supervizi.

Systemický přístup – „...každý psychický proces lze chápat jako systémový jev, tj. jako dění závislé na celém systému psychiky. Systém je seberegulující prostřednictvím zpětné vazby v tomto systému.“⁴⁶ Tyto myšlenky jsou spjaty se jmény G. Bateson a P. Watzlawicka. Systemický přístup je především spojen s rodinnou terapií tzv. Milánské školy.

Tento přístup se zabývá způsobem myšlení pomáhajícího, ne jeho prožitky. V rámci výcviku se účastníci naučí uznávat vnitřní svět toho druhého a naučí se myslet systémově. Osvojí si techniku kladení otázek, která pomáhá lidem přijít na vlastní řešení svých problémových situací.⁴⁷

Supervizor a supervizant jsou součástí celku, který není předvídatelný. Je zde využívána teorie interaktivních systémů, u kterých je kladen důraz na komunikaci a dlouhodobé projevy chování. Při supervizi může pracovník získat nový pohled na situaci/problém. Supervizor nerozhoduje o tom, jak se pracovník nakonec rozhodne při řešení problému, nechává to zcela na něm. Určí se jasné hranice, kdo o konzultaci žádá, jaký je vztah pracovníka ke klientům a jaká je pozice v instituci.⁴⁸

„V systémovém přístupu se používá model růstu a vývoje - vše dozrává a vyvíjí se, hledá se rovnováha a udržení celého systému.“⁴⁹ Tento přístup je vhodný pro supervizní práci s rodinami, ale může být použit i pro řešení problému ve skupinách a organizacích.

⁴⁵ BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 22.

⁴⁶ BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 23.

⁴⁷ KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: Psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2006, s. 135.

⁴⁸ BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 25.

⁴⁹ VELTRUBSKÁ, I. *Modelování systémů v supervizi*. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 148.

Vývojový přístup, je dobrý při zjištění potřeb supervidovaných a vede k pomoci jejich seberozvoji. Stejně tak, jak se vyvíjí supervidovaný, vyvíjí se i supervize. Hawkins a Shohet uvádí vývojový model čtyř hlavních stupňů vývoje supervidovaného⁵⁰:

1. stupeň - zaměření na sebe sama. *Uspěji v téhle práci?*

Supervidovaný je závislý na supervizorovi. Bývá nejistý, chybí mu vhled, na druhou stranu je vysoce motivovaný. Jeho úzkost pramení z hodnocení a objektivního vědomí sebe samého.

2. stupeň – zaměření na klienta. *Pomůžu klientovi, aby uspěl?*

Dochází k deziluzi pracovníka, přestává zjednodušovat řešení případů. Může mít přehnanou reakci na vlastní klienty, může být příliš angažovaný a snažit se vystupovat příliš profesionálně, čímž se chrání před emocemi. Může mít pocit neschopnosti zvládnout svoji práci, nebo dokonce si může říkat, že se na ni nehodí.

3. stupeň – zaměření na proces. *Jaký spolu máme vztah, jak komunikujeme?*

Supervidovaný má zvýšené profesní sebevědomí, větší vhled a vykazuje stabilnější motivaci. Klientův problém vidí v širším kontextu. Je schopen plně se účastnit sezení s klientem a současně mít nadhled umožňující vidět současný obsah a proces v kontextu (osobní historie a životní procesy klienta, vnější okolnosti klientova života, životní stadia, sociální prostředí, etnický původ klienta).

4. stupeň – zaměření na proces v kontextu *Jak se procesy vzájemně projevují?*

Tento stupeň se vyznačuje osobní autonomií supervidovaného. Pracovník má pronikavou vnímavost, osobní jistotu, stálou motivaci, vědomí potřeby čelit vlastním a odborným problémům. Jeho vědomosti se propojují a prohlubují. V tomto stadiu se mohou sami pracovníci stávat supervizory.

⁵⁰ HAWKINS, P., SHOHEIT, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004, s. 69n.

1.6 Supervizní techniky

Při realizování supervize v sociální práci se můžeme nejčastěji setkat s technikou ústní prezentace případu, bálintovskou skupinu, focus group, T- group, hraní rolí, simulace a skupinový tutoring, modelování situací, kreslením map či využíváním videozáznamu. V následující části budou blíže popsána některé z těchto technik.

Při **ústní prezentaci případu** je vhodná kazuistika. Tu přednese pracovník ostatním členům ve skupině a supervizor nechává ostatní, aby pracovníkovi poskytli zpětnou vazbu. Tento průběh supervize není strukturovaný. Probíhá formou dotazů, kolegové sdělují své zkušenosti a získané informace. Tato technika je vhodná pro řešení méně náročných případů nebo u těch, co potřebují rychlé řešení.

Bálintovská skupina. Tato technika je nejčastěji používána v rámci skupinové či týmové supervizi. Původně byla používána v lékařské a v psychologické praxi. Autorem této techniky je anglický psychoanalytik maďarského původu Michael Bálint (1896 – 1970). Díky své lékařské praxi a psychoterapeutického vzdělání se zabýval vztahem lékaře a pacienta a jeho vlivem na úspěšnost léčby. Uvědomil si, že významný faktor při léčbě je samotný lékař a snažil se učit lékaře, aby svoji osobnost využili ve prospěch léčby, a to především svým pozitivním a otevřeným přístupem k pacientovi. Supervidovaní v těchto skupinách mají lépe porozumět svému vztahu ke klientovi, porozumět svému vnímání na klientovo sdělení, na poselství jeho příznaku. Lze se naučit lepší sebereflexi, pozorování druhých, vnímání klientova přenosu a vlastního protipřenosu.⁵¹

Výhodou této techniky je, že má předem stanovená pravidla diskuze. Tento způsob umožňuje držet se snáze tématu. Průběh je rozdělen na části, které jsou časově omezeny. Na řešení jednoho případu je optimální čas 60 až 90 minut.

⁵¹ SOJKA, V. *Bálintovské skupiny a supervize*. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizi pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 139 – 140.

Průběh bálintovské skupiny je rozdělen do pěti fází, které probíhají v daném pořadí.⁵² Před uvedenými fázemi je potřeba vybrat téma, jedná se o tzv. předfázi, která spočívá v tom, že na začátku supervize supervidovaní ve stručnosti představí svá témata (problémy, případy), které by chtěli se skupinou řešit. Pak hlasují o tématu, který by měl být přednesen.

- **První fáze – expozice případu** – probíhá tak, že pracovník, který chce řešit určitý problém (případ), jej představí. Sdělí, co se odehrálo ve vztahu s klientem, jak postupoval a s čím je nespokojený. V podstatě sdělí svoji zakázku, co od skupiny potřebuje.
- **Druhá fáze – otázky, dotazování se ostatních pracovníků,** co ještě potřebují vědět, aby si mohly udělat ucelenou představu o případu.
- **Třetí fáze – fantazie** – opět hovoří pouze ostatní účastníci supervize, ne ten, kdo s případem přišel. Sdělují své představy, pocity které se týkají jak pracovníka, tak klienta, nebo jeho prostředí a jeho rodiny atd. V rámci mých supervizí, kterých jsem se účastnila, bylo v této fázi např. o klientovi sděleno, že se chová jako dítě, které se chce všem zavděčit; je to psychopat; manipulátor; nebo že má strach, proto je agresivní.
- **Čtvrtá fáze – doporučení/návrhy řešení** – účastníci supervize sdělují, co by dělali na místě toho pracovníka.
- **Pátá fáze – shrnutí, závěrečná fáze** – v této části má slovo pracovník, který s případem přišel, reflektuje všechny podněty, oceňuje nové pohledy na věc a dále sděluje, co mu bylo užitečné, co případně použije v praxi.

Tento způsob projednávání témat je velice nápomocný pracovníkům v pomáhajících profesích především při řešení nějakého případu či získání náhledu nad celou situací. Rozebráním určitého problému, který tíží zaměstnance, může být nápomocné při prevenci profesního vyhoření, dále může být zkušenost tohoto pracovníka poučením pro další kolegy do budoucna.

⁵² SOJKA, V. *Bálintovské skupiny a supervize*. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 143 – 144.

Technika je především určena pro řešení vztahů s klientem, s kolegy či nadřízenými. U volených témat, která se budou na supervizi probírat, by se nemělo jednat o takové, které jsou příliš obecné, které nemáme v kompetenci řešit (např. legislativu, zvýšení finančního ohodnocení aj.)⁵³

Fokusní skupiny (Focus group). „Cílem techniky je co nejkonkrétnější a nejplastičtější deskripce, porozumění způsobu myšlení jednotlivých typů respondentů, získání nových podnětů a inspirací, nalezení klíčových situací v problému.“⁵⁴

Během focus group je dobré nahrávat průběh na audio nebo video záznam. Je prováděna ve skupině o počtu 6 – 12 osob, většinou se jedná o uměle vytvořenou skupinu. Využívá se brainstorming, hraní rolí, apod. Skupinu řídí moderátor nebo facilitátor, který zúčastněným pokládá otázky, na které každý bez ohledu na předchozí odpověď sdělí své mínění. Základem focus group je vzájemné ovlivňování a podněcování, které vede k tvůrčí činnosti a k hledání alternativního řešení.

T – group (encounter group, tréninkové skupiny), užívají se v ní skupinové rozhovory bez předem stanovených témat, plánované činnosti, které účastníky podněcují k interakci mezi sebou. Je zde častá zpětná vazba. Účastníci zde „odhodí“ konvenci, zábrany a projeví se dle současných pocitů. „Cílem je lepší sebezpochopení a porozumění podmínkám fungování skupiny a interakcím ve skupině i vytvoření dovednosti chápat lidi a umět s nimi jednat.“⁵⁵

Tyto skupiny se skládají z maximálně 12 osob, které se vzájemně neznají a zaměřují se na současnou zkušenost „tady a teď“⁵⁶. Scházejí se minimálně jednou za týden po dobu jednoho až tří týdnů, někdy i měsíců. Interakci ve skupině lze dělit na několik kroků. Jedná se o odhození masky – vyžaduje, aby člověk o sobě mluvil upřímně a otevřeně, na základě

⁵³ BĀRTLOVĀ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 42.

⁵⁴ BĀRTLOVĀ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 43.

⁵⁵ BĀRTLOVĀ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 44.

⁵⁶ HAVRDOVĀ, Z. *Zrození a vývoj pojmu supervize*. In HAVRDOVĀ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 33.

svých aktuálních pocitů; naslouchání druhým – pozorné poslouchání druhých a zároveň uvědomování si vlastních pocitů; emoční podpora – atmosféra ve skupině musí být bezpečná, aby se účastník mohl bez obav otevřít; konfrontace – nejčastěji dochází ke konfrontaci formou kritiky, dojde k ní, když někdo úmyslně či neúmyslně udělá něco, co toho druhého nutí, aby se nad něčím zamyslel a změnil své chování.⁵⁷

Tyto techniky jsou vhodné pro výcvikovou supervizi. Využívají se pro trénink manažerů a dalších profesionálů.

Při **hraní rolí** se využívají se techniky psychodramatu a sociodramatu, jejichž autorem je Jakob Levi Moreno (1889 – 1974), lékař, terapeut, sociolog a divadelník. Moreno chtěl vystihnout duši prostřednictvím projevu.⁵⁸

Psychodrama - jedná se o techniku dramatického předvádění pacientových či klientových dilemat. Používá se ve skupinové supervizi nebo u hromadné psychoterapie. „...používají se zde i prvky divadelního umění, jako je monolog, dialog, záměna rolí, při nichž dochází k uvědomění si a odreagování vnitřních konfliktů a afektů...“⁵⁹ Psychodrama dokáže vytvářet nové možnosti v jednání, zbavuje předsudků a zábran.

„Metoda má pět základních prostředků: jeviště, pacienta, režiséra, pomocné herce a publikum. Je možné hrát vlastní role, monolog, dvojníka, vyměnit role, nastavit zrcadlo. Psychodrama vede k vytvoření modelu skutečnosti, ve kterém se může významně uplatnit abreaktivní prvek, rozšiřuje chápání vlastních reakcí, umožňuje nový pohled do osobní situace a intenzivní emoční korekci jak u protagonisty tak možná i u publika (Kratochvíl 1998).“⁶⁰

Sociodrama – vychází z metody sociometrie, která zkoumá vztahy mezi jedinci, skupinami a týmy. V rámci sociodramatu jde o přehrávání sociálních situací ve skupině (dramatic-

⁵⁷ BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 44n.

⁵⁸ FICHTENHOFER, B. *Využití psychodramatu v supervizi*. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha, Galén, 2008, s. 131.

⁵⁹ HARTL, P., HARTOVÁ, H. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 471

⁶⁰ BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 46.

ké vyjádření vztahů ve skupině, především z pohledu rolí, které jednotliví členové zastávají), za účelem naučit jedince sociálně žádoucímu chování. Tyto techniky mohou být použity v supervizi týmů, manažerské supervizi či výukové a podpůrné supervizi.

U **tutoringu** se jedná o didaktickou metodu. „Tutor je metodický zprostředkovatel studia a hodnotitel průběžných výsledků.“⁶¹ tutor je v kontaktu se studujícím. Při setkání pomáhá studujícím se získáváním informací o předmětu a formě studia, o jejich požadavcích a povinnostech. Studující se mohou na tutora obrátit s otázkami, nejasnostmi a problémy při studiu. Tutor jim však všechny otázky nezodpovídá, ale snaží se při jejich setkání vést k tomu, aby si studenti či pracovníci v organizacích na své otázky zodpověděli sami. Tato metoda se využívá zejména při poradenské a výukové supervizi.

1.7 Etika a rizika supervize

V rámci supervize musí být stanoveny pravidla a supervizor se musí řídit etickými pravidly, aby se supervidovaný cítil bezpečně a mohl se otevřít. Stanovenými pravidly před průběhem supervize se rozumí to, na čem se supervidovaný či skupina účastníků supervize se supervizorem domluví. Nejdůležitějším pravidlem je, že to co je řečeno na supervizi, tam i zůstane, tzn., že o čem se hovořilo či co se probíralo se nemá vynést mimo supervizní skupinu.

Nejčastějším rizikům supervize patří zneužití pozice zkušenějšího odborníka. V tomto případě supervizor neučí, nevede, neposkytuje zpětnou vazbu, ale poučuje, kritizuje a může být autoritářský. K dalším rizikům může docházet snižováním požadavků na supervidované. K tomu dochází při snaze získání spojenectví s nimi, což spočívá v tom, že supervizor natolik soucítí se supervidovanými že jim již nenabízí hledání řešení problému, jakým směrem by se řešení mohlo ubíhat. V tomto případě se průběh supervize ocitá na mrtvém bodě a nikam se neposouvá. Riziko může spočívat v uzavření spolku (paktu) supervizora se supervidovaným či supervidovanými proti organizaci, vedení, klientovi či spolupracovníkům. Aby se tomuto zabránilo, je nutné vymezení a dodržování hranic, které se upravuje

⁶¹ BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2007, s. 47.

před začátkem supervize, resp. již při uzavírání kontraktu mezi supervizorem a organizací a supervizanty. Dalším nebezpečím, které může nastat je zanedbávání potřeb supervidovaných a přílišné vydávání energie bez možnosti regenerace.⁶²

Rizika úzce souvisí s etikou supervize, která je spjata se základními etickými pravidly, např. Charta lidských práv. Dále i konkrétními etickými pravidly zaznamenaných v kodexech jednotlivých profesí. Český institut supervize přejal etická pravidla od Evropské asociace supervize.

Etické zásady členů Evropské asociace supervize mají pomoci⁶³:

1. Zaručit klientům, supervidovaným a kandidátům ochranu před etickými a právními nároky.
2. Splnit požadavky supervidovaných a jejich odborného růstu způsobem přinášejícím prospěch klientovi.
3. Splnit požadavky kandidátů týkající se jejich výcviku a odborného růstu způsobem přinášejícím prospěch klientovi a odpovídajícím požadavkům výcvikového programu.
4. Koncipovat způsoby, postupy a kritéria uskutečňování výcvikových programů.

Etické zásady Evropské asociace supervize uvádějí tyto základní pravidla:

- Supervizoři jsou povinni provázet a učit supervidovaného.
- Supervizoři nemají naznačovat supervidovaným, že mají vyšší vzdělání nebo akademickou kvalifikaci, než jakou mají ve skutečnosti.
- Informace poskytnuty na supervizi jsou důvěrné.
- Supervizor nesmí jakkoliv supervidovaného zneužívat, zvláště ne k materiálnímu či osobnímu prospěchu. Sexuální vztahy mezi supervizory a supervidovanými jsou zakázány.

⁶² MATOUŠEK, O. A KOL. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, s. 360.

⁶³ *Supervize, stránky pro supervizory a supervidované. Etické zásady EAS*. [on line]. [cit. 2014-02-18] Dostupné z: http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/eticke_zasady_eas.pdf.

- Profesionální vztah mezi supervizorem a supervidovaným vzniká a končí na základě kontraktu. I po skončení kontraktu nadále trvají tyto závazky: zachování důvěrnosti informací, nezneužívání předchozího vztahu, v případě nutnosti poskytnutí následné péče.

Základními etickými pravidly jsou: být prospěšný, nezneužívat, neuškodit, nemanipulovat⁶⁴.

⁶⁴ MATOUŠEK, O. A KOL. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, s. 360.

2 PROBAČNÍ A MEDIAČNÍ SLUŽBA ČR

Probační a mediační služba ČR (dále již PMS) vznikla v r. 2001, a to na základě účinnosti zákona č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě ČR. Tato organizace spadá pod ministerstvo spravedlnosti a v rámci výkonu své práce spolupracuje s orgány činnými v trestním řízení a s Vězeňskou službou ČR.

PMS působí v celém trestním řízení, a to jak v přípravné řízení a v řízení před rozhodnutím soudu, tak i ve vykonávacím. Poskytování jejich služeb je bezplatné.

Tato služba se snaží o zprostředkování účinného a společensky prospěšného řešení konfliktů, které jsou spjaty s trestnou činností.⁶⁵ Nabízí možnost zprostředkování jednání mezi pachatelem a obětí, které má vést k urovnání následků trestného činu. Především se PMS zabývá alternativními tresty⁶⁶ či opatřeními, resp. organizuje a zajišťuje kontrolu výkonu trestů a opatření nespojených s odnětím svobody a připravuje podklady pro jejich ukládání.

Svojí náplní se podílí na prevenci trestné činnosti, která především spočívá v práci s lidmi, kteří již měli co dočinění s protiprávním jednáním.⁶⁷

„Probační a mediační služba má věnovat zvláštní pozornost mladistvým a obviněným ve věku blízkém věku mladistvých, přispívat k ochraně práv osob poškozených trestnou činností, přispívat ke koordinaci sociálních a terapeutických programů práce s obviněnými, zejména jde-li o mladistvé a uživatele omamných a psychotropních látek, podílet se na prevenci trestné činnosti.“⁶⁸

⁶⁵ Probační a mediační služba České republiky, *Poslání a cíle*. [on line]. [cit. 2014-02-09] Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/poslani-a-cile/>.

⁶⁶ Dle mezinárodních dokumentů OSN a Rady Evropy se alternativním trestem rozumí trest nespojený s odnětím svobody, který je soudce oprávněn uložit v případech, ve kterých by jinak byl pachatel odsouzen k trestu odnětí svobody. Viz. VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 262.

⁶⁷ KNOTKOVÁ, K. *Drogová problematika na okrese Znojmo*. Brno, 2012. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Vedoucí bakalářské práce Olga Doňková, s. 40.

⁶⁸ VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 305.

Název organizace se skládá ze slov probace a mediace. Zákon o Probační a mediální službě ČR definuje tyto termíny následovně:

„Probací se pro účely tohoto zákona rozumí organizování a vykonávání dohledu nad obviněným, obžalovaným nebo odsouzeným, kontrola výkonu trestů nespojených s odnětím svobody, včetně uložených povinností a omezení, sledování chování odsouzeného ve zkušební době podmíněného propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, dále individuální pomoc obviněnému a působení na něj, aby vedl řádný život, vyhověl soudem nebo státním zástupcem uloženým podmínkám, a tím došlo k obnově narušených právních i společenských vztahů.

Mediací se pro účely tohoto zákona rozumí mimosoudní zprostředkování za účelem řešení sporu mezi obviněným a poškozeným a činnost směřující k urovnání konfliktního stavu vykonávaná v souvislosti s trestním řízením. Mediáci lze provádět jen s výslovným souhlasem obviněného a poškozeného.“⁶⁹

Tři pilíře PMS ČR⁷⁰ :

1. Integrace pachatele – PMS usiluje o začlenění pachatele do společnosti bez dalšího porušování zákonů
2. Participace poškozeného – jedná se o zapojení oběti do procesu řešení následků trestného činu, o obnovení jeho pocitu bezpečí, integrity a důvěry ve spravedlnost. PMS poskytuje obětem trestných činů důležité informace o průběhu trestního řízení. Zprostředkování odborné pomoci v případě potřeby a zájmu oběti.
3. Ochrana společnosti – k tomuto cíli PMS přispívá účinným řešením konfliktních a rizikových stavů spjatých s trestním řízením a efektivní kontrolou výkonu alternativních trestů a opatření.

⁶⁹ Ust. § 2 zák. č. 257/2000 Sb., o Probační a mediální službě ČR.

⁷⁰ *Probační a mediální služba České republiky, Poslání a cíle*. [on line]. [cit. 2014-02-09] Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/poslani-a-cile/>.

2.1 Situace před vznikem PMS

Alternativní instituty, jako např. trest obecně prospěšných prací, odklony v trestním řízení a probační instituty, v českém trestním právu existovaly již v 90. letech 20. století, ale chyběla zde organizace, která by se jimi naplno zabývala a zajišťovala jejich výkon.

Myšlenku začlenit prvek sociální práce s pachatelem také do systému české justice začalo prosazovat Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici⁷¹, založené v květnu 1994. V té době byla snaha zavést sociální a behaviorální práci s pachateli a začít posilovat postavení oběti trestné činnosti a uspokojování jejich potřeb.⁷²

Od r. 1996 byla postupně budována síť probační úředníků na okresních a krajských soudech. Ti však mohly vykonávat probační činnost na základě zákona č. 189/1994 Sb., o vyšších soudních úřednících.⁷³

Nově zavedená místa byla převážně obsazována stávajícími soudními úředníky. Na některých soudech (Praha, Karlovy Vary a Brno) tuto činnost vykonávali lidé z oboru sociální práce. Ti se snažili rozvíjet nové pracovní postupy v přípravném řízení a naplňovat tak očekávání spojená s širším využíváním jednotlivých institutů v praxi. Ve spolupráci s některými soudci, státními zástupci a odborníky vytvářeli koncepční materiály, které měli vliv na utvoření zákona o PMS. K prvním pracovníkům patřili absolventi Univerzity Karlovy v Praze, Katedry sociální práce. Studenti a přednášející této katedry byli zakladateli Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici. Tato nevládní organizace byla výrazným hybatelem pro vznik PMS.⁷⁴

⁷¹ Sdružení bylo založeno v květnu roku 1994 studenty a přednášejícími katedry sociální práce Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze s cílem podpořit nové alternativní formy řešení trestných činů. V letech 1999 až 2000 SPJ realizovalo pilotní projekt pod názvem Kvalifikační vzdělávací program pro úředníky a asistenty PMS ČR ve spolupráci se Vzdělávacím institutem Ministerstva spravedlnosti ČR. Navržený vzdělávací systém se ukázal jako efektivní a byl převzat do koncepce vzdělávání PMS ČR. Viz *Katedra sociální práce, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova v Praze, Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici*. [on line]. [cit. 2014-02-15] Dostupné z: <http://socp.ff.cuni.cz/odkaz/sdruzeni-pro-rozvoj-socialni-prace-v-trestni-justici>.

⁷² KALMTHOUT A. M. VAN, ROBERTS, J., VINDING, S. *Probation and probation services in the EU accession countries*. Nijmegen: Wolf Legal Publishers, 2003, s. 73.

⁷³ ŠČERBA, F. *Alternativní trest a opatření v nové právní úpravě*. Praha: Leges, 2011, s. 352.

⁷⁴ ŠTERN, P. *Vývoj a společenský kontext vzniku probace a mediace v České republice*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 12.

2.2 Restorativní justice

„Restorativní justice se zaměřuje na újmy vzniklé trestným činem a usiluje o zohlednění potřeb poškozeného, dále podporuje odpovědnost pachatele za řešení vzniklé situace a zapojuje poškozeného, pachatele a komunitu do procesu řízení.“⁷⁵

Dle Howarda Zehra představuje restorativní justice proces, který vyžaduje, aby se v maximální možné míře do řešení následků trestného činu zapojili, ti, co jsou trestným činem dotčeni, společně identifikovali a řešili následek trestné činnosti, potřeby a povinnosti, aby tak došlo k co nejlepší nápravě.⁷⁶

Restorativní justice nebo-li nápravná, obnovující justice je koncept trestního soudnictví, který se více zaměřuje na obnovení poměrů než na represí. Zájem pachatele potrestat jde do pozadí a na místo toho, je zde upřednostňováno aktivní zapojení oběti a dotčených osob společnosti do trestního řízení. Zdůrazňuje práva poškozených (obětí) a pachatele směřuje k převzetí odpovědnosti za své činy, a také aby nahradil způsobenou škodu.

Počátkem 80. let 20. stol. se začala rozvíjet restorativní justice jako alternativa klasické, retributivní justice, která byla zaměřena na trestní spravedlnost.⁷⁷

Rozdíly mezi trestající a obnovující justicí uvádí Howard Zehr následovně:⁷⁸

Trestající justice (retributivní) – trestný čin je zde chápán primárně jako porušení práva, jako prohřeškem proti státu. Spravedlnost je naplněna prostřednictvím uznání viny pachatele a uložení mu příslušného trestu. Je zde kladen důraz na to, aby pachatel byl podle zásluhy potrestán.

Obnovující justice (restorativní) – trestný čin je prohřeškem proti osobě a narušením vzájemných vztahů ve společnosti. Protiprávní jednání vytváří závazky a povinnosti. K naplnění spravedlnosti dochází za účasti poškozeného, pachatele trestného činu a členů komunity, kteří usilují o obnovu narušeného stavu a vztahů. U této justice je kladen hlavní zřetel na potřeby poškozeného a na odpovědnost pachatele v procesu nápravy.

⁷⁵ ZEHR, H. *Úvod do restorativní justice*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici, 2003, s. 17.

⁷⁶ ZEHR, H., GOHAR, A. *The Little Book of Restorative Justice*. Intercourse, Pennsylvania: Good Books. 2002, s. 40.

⁷⁷ SOTOLÁŘ, A., PÚRY, F., ŠÁMAL, P. *Alternativní řešení trestních věcí v praxi*. Praha: C. H. Beck, 2000, s. 9.

⁷⁸ ZEHR, H. *Úvod do restorativní justice*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici, 2003, s. 15.

Hlavní myšlenkou restorativní justice je obnova narušeného pořádku. Probační a mediační služba je předpokladem pro naplňování cílů alternativního sankcionování a restorativní justice, neboť v restorativní justici je hlavně využívána mediace a probace.

Principy restorativní justice⁷⁹

Respekt – je projevován nejen vůči oběti a dalším postiženým osobám, ale i pachateli.

Odpovědnost – pachatel je odpovědný za způsobenou újmu a restorativní proces posiluje jeho motivaci k obnově narušených vztahů.

Dialog – programy a techniky restorativní justice jsou založeny na různých formách dialogu mezi stranami konfliktu (oběť, pachatel, další dotčené osoby).

Participace – zapojení všech účastníků trestného činu, jejich blízkých a zástupců. Řešení celé události je v rukou těch, kterých se týká.

Vyváženost – hledání znovunalezení rovnováhy v komunitě. Vyvažuje zájmy zúčastněných a hledá přijatelné řešení pro všechny strany. Pachatel je však stále zodpovědný za trestný čin a jeho následky.

Dobrovolnost – participace účastníků události trestného činu v restorativní justici je dobrovolná. Nikdo není k účasti nucen.

Pospolitost – je zde úsilí o zapojení členů komunity, kde oběť a pachatel žijí. Restorativní justice nevnímá událost trestného činu jako soukromou záležitost oběti a pachatele.

Individualita – jedinečnost každé osoby v restorativní justici je vždy vyvažována ve vztahu k pospolitosti.

⁷⁹ KRACÍK, M. *Restorativní justice a její programy*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 33-34.

2.3 Organizace PMS

Zákon o Probační a mediační službě ČR upravuje organizaci a činnost PMS, dále i postavení probačních úředníků a asistentů a státní správu PMS.

V čele instituce stojí ředitel, který je do své funkce jmenován ministrem spravedlnosti. Z jeho funkce ho může odvolat také jedině ministr téhož rezortu. Ministerstvo spravedlnosti vytváří PMS podmínky k řádnému výkonu její náplně práce, a to po stránce personální, organizační, hospodářské a finanční. Vykonává nad činností PMS dohled. Ředitel PMS pak zajišťuje chod organizace po výše uvedených stránkách. Zajišťuje chod také po stránce materiální a jedná jménem PMS.

Instituce se člení na ředitelství PMS a střediska PMS.

Ředitelství PMS sídlí v Praze. Zajišťuje chod organizace po stránce hospodářské, materiální, finanční, personální a organizační, řídí a organizuje vlastní vzdělávání, informační, koncepční, metodickou a analytickou činnost. Rozvíjí mezinárodní spolupráci s institucemi v oblasti probace a mediace, sociálních služeb a sociální práce v justici.⁸⁰

Středisek PMS je celkem 74, tento počet je dle soudních okresů, obvodů. Téměř každý soudní okres má své středisko PMS. Výjimku tvoří středisko PMS Brno, které má na starost dva soudní okresy a středisko PMS Plzeň, které má tři soudní okresy. V čele střediska je vedoucí střediska. Větší střediska mohou být vnitřně dělena na oddělení. Za současné situace se toto vnitřní dělení týká střediska Praha, Plzeň, Sokolov, Brno a Ostrava. Nejčastěji se jedná o rozdělení na oddělení trestu obecně prospěšných prací, oddělení probačních a mediačních činností pro dospělé a probačních a mediačních činností pro mládež. Pouze středisko PMS Praha se v tomto mírně liší. Zde je oddělení obecně prospěšné práce, oddělení pro mládež, oddělení zprostředkování řešení konfliktu a pomoci obětem TČ, oddělení probace a oddělení parole a trestu domácího vězení.

Za řádný chod středisek v příslušném kraji zodpovídá regionální vedoucí, který je zaměstnancem ředitelství. Své pracoviště má na jednom ze středisek v kraji. Do své funkce je pověřen ředitelem PMS na základě zmocnění ministra spravedlnosti. Regionální vedoucí

⁸⁰ Čl. 3 Statutu Probační a mediační služby.

je přímým nadřízeným vedoucích středisek PMS. Jeho kompetence jsou zejména v řídicí, kontrolní a personální oblasti.⁸¹

Za chod středisek odpovídá jejich vedoucí, který je do své funkce jmenován ministrem spravedlnosti na návrh ředitele a po projednání v Radě pro probaci a mediaci (poradní orgán ministra). Střediska PMS nejsou samostatnou účetní jednotkou, nemají právní subjektivitu. Střediska PMS zajišťují plnění úkolů ve vztahu k soudům, státním zastupitelstvím a Policie ČR.⁸²

Odbornou činnost vykonávají probační úředníci a asistenti.

Tyto pracovní pozice se v praxi ve svém výkonu činnosti moc neliší, jedině co asistent nemůže provádět je mediace. Rozdíl je zde pochopitelně i v platovém ohodnocení, neboť se váže na dosažené vzdělání a rovněž na jakou pracovní pozici osoba nastoupila. Ze zákona probační asistent vykonává činnost dle pokynu probačního úředníka. Nicméně kvůli nedostatku pracovníků, jsou probační asistenti pověřeni k vykonávání odborných činností jako probační úředníci.

Probační úředník musí mít úplné vysokoškolské vzdělání (magisterský studijní program) v oblasti společenskovední. Musí být bezúhonný a způsobilý k právním úkonům. Po přijmutí do pracovního poměru se osoba ještě probačním úředníkem nestává. Tato situace nastane, jakmile úspěšně absolvuje kvalifikační vzdělávací kurz, který trvá jeden rok. Celkovou dobu ovlivňuje časové rozložení devíti týdenních soustředění a jejich včasná návaznost na adaptační kurz. Dále jsou do této doby zahrnuty termíny stáží na odborných pracovištích a regionálních setkání a zejména termín přistoupení a složení nebo opakování odborné zkoušky.

Probační asistent musí být taky bezúhonná fyzická osoba, která je starší 21 let a je způsobilá k právním úkonům. Minimálně musí mít středoškolské vzdělání v oblasti společenskovední. Asistent absolvuje specializační vzdělávací kurz, který je v délce šesti týdenních

⁸¹ Čl. 3a Statutu Probační a mediační služby.

⁸² ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 38.

výukových bloků, tzn. během šesti měsíců, každý měsíc jeden týden výuky a rovněž je ukončen zkouškou. Na pozici asistenta je od doby podepsání pracovní smlouvy.

Tyto závěrečné zkoušky se dají přirovnat ke státním závěrečným zkouškám na vysoké škole. Skládají se z oblasti trestního práva, civilního, ústavního a z praktických komunikačních schopností a z oblasti probačních a mediačních činností. Pracovník má pouze jeden opravný termín. Pokud by se mu zkouška nepovedla na podruhé, musí se s PMS rozloučit.

V rámci těchto kurzů probační pracovníci absolvují stáže na příslušném soudě, na státním zastupitelství, u Policie ČR, ve věznicích a u spolupracujících organizací státních i nestátních, např. K-centrum, Orgán sociálně právní ochrany dětí. Stáže jsou vykonávány především v okrese, ve kterém probační pracovník působí. U úředníka se jedná o třídní stáže u každé instituce a u asistenta se jedná o dva dny.

Ze zákona o PMS jsou probační úředníci a asistenti povinni se dále vzdělávat a prohlubovat si své odborné znalosti. Průběžně se konají různá školení ohledně dalšího vzdělávání pracovníků, např. školení ohledně zákona o obětech, o novém občanském zákoníku, testování na omamné a psychotropní látky, vyhodnocování rizik, aj.

Nedílnou součástí profesního rozvoje probačních pracovníků PMS zaujímají supervize. Ty jsou zaměřeny na posílení a rozšíření jejich kompetencí a profesionálních dovedností.⁸³ Více informací o supervizi u PMS je uvedeno ve čtvrté kapitole této práce.

Vzhledem k následující kapitole, kde bude popsána práce probačního pracovníka, se zde zmíním o pracovních skupinách, dle jejich názvu jsou rozděleny agendy u PMS.

Pracovní skupiny jsou u PMS zřízeny jako poradní orgán ředitele PMS. „...*jsou ustanoveny za účelem vytvoření odporové platformy pro vedení diskuse nad otázkami praxe PMS ČR v dané oblasti a za účelem přípravy návrhů a koncepcí na jejich řešení.*“⁸⁴ Členové pracovních skupin jsou zkušenými pracovníky PMS pro danou odbornou činnost. Každý kraj (8 soudních krajů) má svého zástupce v těchto pracovních skupinách.

⁸³ DOUBRAVOVÁ, D., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., ŠTERN, P., URBAN, L. A KOL. *Příručka pro probaci a mediaci*. Praha: SPJ – Institut pro probaci a mediaci, 2001, s. 7 G3.

⁸⁴ Čl. 5, odst. 3 písm. c) Poradní orgány, Organizační řád Probační a mediační služby České republiky.

Jedná se o pracovní skupiny:

- Zprostředkování řešení konfliktu,
- Mládež,
- Obecně prospěšné práce,
- Trest domácího vězení,
- Parole,
- Probace,
- Aplikace metodik do informačních systémů⁸⁵.

Každá skupina má pak svého národního metodického koordinátora. Ten pak spolupracuje s Oddělením pro koncepční, analytické a metodické činnosti⁸⁶ při vytváření metodických návrhů pro standardizaci pracovních postupů.⁸⁷

⁸⁵ Skupina Aplikace metodik do informačních systémů (užívaná zkratka AMIS) – uvedení této skupiny je jen pro úplnost; z názvu vyplývá, že se skupina zabývá aplikací metodik do informačního systému, s kterým probační pracovníci dennodenně pracují. Jedná se o aplikaci standardizovaných šablon, jako jsou např. pozvánky ke konzultaci, zprávy o mediaci, probační plány dohledu, zprávy o průběhu dohledu, stanoviska a další.

⁸⁶ Oddělení pro koncepční, analytické a metodické činnosti spadá pod úsek zástupce ředitele pro probaci a mediaci, viz příloha P II Organizační struktura PMS ČR.

⁸⁷ Čl. 7, odst. 4.1. Oddělení pro koncepční, analytické a metodické činnosti, Organizační řád Probační a mediační služby České republiky.

3 AGENDY PROBAČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Jak již bylo uvedeno, tato kapitola bude zaměřena na seznámení činnosti probačních úředníků a asistentů (dále jen probační pracovníci), a to pro představu jejich širokého pole působnosti v rámci trestního řízení.

V následující části budou podkapitoly pojmenovány podle názvu pracovních skupin. S tímto rozdělením je pak pracováno v empirické části této diplomové práce. U některých alternativních trestů bude uveden jejich vznik, seznámení s alternativním trestem či opatřením a poté práce probačního pracovníka v rámci určitého alternativního trestu.

Probační pracovníci vykonávají svoji činnost v rámci celého trestního řízení, a to vždy na základě pověření soudu či státního zastupitelství.

3.1 Zprostředkování řešení konfliktu

Zprostředkování řešení konfliktu (u PMS se užívá zkratka ZRK) probíhá v přípravném řízení, kdy PMS do trestního řízení vstupuje na základě podnětu orgánů činných v trestním řízení, poškozeného, pachatele, obhájce, rodiče mladistvého obviněného, orgánu sociálně právní ochrany dětí nebo z vlastní iniciativy. Nicméně zahájení činnosti v případě ze strany PMS musí být vždy odsouhlaseno státním zástupcem či soudcem.

Řešení konfliktu mezi poškozeným a pachatelem může vyústit k urovnání sporu, tzv. mediací, popř. jinými činnostmi směřující k urovnání konfliktního stavu.

Jak již bylo uvedeno na začátku této kapitoly, mediací rozumíme mimosoudní urovnání sporu mezi pachatelem (obviněným) trestného činu a obětí (poškozeným).

Mediace je prováděna na základě souhlasu (dobrovolnosti) obou stran, poškozeného a pachatele. Probační úředník⁸⁸ je v postavení mediátora, který jednání řídí a je nestranný. K oběma stranám zachovává vstřícný a vyvážený přístup. Pomáhá jim nalézt řešení

⁸⁸ Probační asistent nemůže provádět mediaci.

jak v oblasti náhrady škody, tak také ve vysvětlení, proč k trestnému činu došlo. Obviněný při tomto setkání může vyjádřit svoji omluvu.⁸⁹

V rámci spolupráce s oběma stranami, probační pracovník mapuje jejich potřeby a dojedná s nimi další kroky. Pracovník si musí během mediačního řízení získat důvěru oběti i pachatele. Na začátku spolupráce jedná probační pracovník s každým zvlášť. Teprve až po vyslovení souhlasu obou stran, se uskuteční společné setkání, které v případě bezproblémového průběhu může vyústit v mediaci. Tato konečná fáze řešení konfliktního stavu, ke které se někdy dojde až po nějaké době individuální spolupráce, je pro obě strany většinou obtížná a je spojena s mnoha obavami. Tyto obavy si mediátor uvědomuje a svým jednáním během setkání se snaží oběma stranám dodat odvalu. Po přivítání účastníků na společném jednání, informuje probační pracovník o účelu setkání a seznámí s pravidly vzájemné komunikace, které jsou důležité pro vytvoření bezpečného prostředí obou stran. Společné setkání umožňuje pachateli a oběti mluvit o tom, co se z jejich pohledu stalo a jaké to mělo pro ně důsledky. Svá sdělení si navzájem vyslechnou. Po svých sděleních, mohou té druhé straně klást otázky, zde poprvé dojde k dialogu mezi stranami. Mediátor vstupuje do rozhovoru citlivě, mapuje potřeby a zájmy účastníků, které vplynuly v průběhu setkání. K těmto tématům je pak postupně věnována pozornost. V rámci jednání je klíčová omluva poškozenému ze strany pachatele, která vede k pozitivnímu průběhu celého mediačního setkání. V praxi se osvědčuje zabývat se nejdříve tématy, která souvisejí s dopady trestné činnosti na vztahy mezi poškozeným a pachatelem, popř. o nemajetkové újmě. Po jejich vyřešení se přistupuje k jednání o náhradě škody.⁹⁰

Pokud se řeší vzniklá škoda, mediační jednání zvyšuje pravděpodobnost odškodnění této škody ještě před rozhodnutím státního zástupce či soudce. Zpravidla se také daří pokrýt dohodou komplexněji vzniklou újmu – soud může přiznat jen nároky jasně podložené, ale v praxi nejsou schopni poškození všechny věci doložit, u dohody toto není na překážku – můžou se dohodnout bez písemných podkladů o výši škody, dojednat také morální újmu,

⁸⁹ HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2010, s. 34.

⁹⁰ KRACÍK, M. *Mediační činnosti. Mediace mezi obětí a pachatelem*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 39-50.

atd. U dopravních nehod získávají odškodnění nad rámec pojistného plnění z povinného ručení, které je dáno pachatelem dobrovolně navíc.

Během jednání probační úředník podporuje strany k hledání vzájemně prospěšného řešení celého případu a objasňuje vyváženým přístupem trestně právní kontext prováděné mediace.⁹¹

Cílem mediace je písemná dohoda mezi oběma stranami, která upravuje závazky pachatele vůči oběti. „Dojde-li v rámci mediace k dosažení dohody o vypořádání vzájemných vztahů mezi obviněným a poškozeným, a to i včetně odčinění újmy způsobené trestným činem, může tím být současně splněna jedna z podmínek pro uplatnění odklonu v trestním řízení.“⁹² Odklon v trestním řízení je řešen zvlášť níže. Jen bych zde uvedla, že odklonu lze docílit i bez mediace, pachatel totiž může škodu uhradit i bez dohody.

V případě, že nelze ukončit mediaci dohodou, může probační úředník nabídnout spolupráci v rámci tzv. jiných činností směřujících k urovnání konfliktního stavu.

Důvodem neuzavření dohody bývají někdy rozdílná očekávání poškozených, např. poškozený žádá statisíce, pachatel je schopen platit v řádu tisíců. Neakceptování poškozeného hrazení škody ve splátkách obvykle nebývá problém. Pokud se však domluví na určité částce a nelze se domluvit na splátkách, pachatel si zpravidla zařídí půjčku a uhradí to jednorázově.

K jiným činnostem směřujícím k urovnání konfliktního stavu v rámci trestního řízení se přistupuje tehdy, pokud s poškozeným není možný kontakt, a to jak z důvodu, že poškozený nevyužije nabídky úředníka PMS zapojit se do procesu řešení trestného činu, nebo když je poškozeným právnická osoba (výjimka je pokud se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou), které postačí ze strany obviněného např. uznání dluhu, podepsání splátkového kalendáře apod. Dále k těmto jiným činnostem je přistoupeno i z důvodu, že poškozený se nechce s pachatelem osobně setkat, i když má o spolupráci s PMS zájem,

⁹¹ Metodický standard činnosti PMS v oblasti přípravného řízení a řízení před soudem, s. 4.

⁹² VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 298-299.

anebo se jedná o trestný čin, kde poškozený nefiguruje, např. řízení motorových vozidel pod vlivem návykové látky.

Během této spolupráce, vede probační úředník obviněného k převzetí odpovědnosti za spáchaný trestný čin, aby se zamyslel nad příčinami, které vedly ke spáchání trestného činu, k hledání možností ke snížení rizika recidivy. Dále pracovník objektivizuje sdělené informace od obviněného.⁹³

Závěrem této spolupráce se vypracovává Zpráva před rozhodnutím, kde je uvedena osobní situace klienta, zaměstnání a finanční situace obviněného, sociální kontakty a volný čas, postoj klienta ke spáchané trestné činnosti, spolupráce klienta s PMS a stanovisko PMS.

Výsledek celého jednání u ZRK je zaznamenán buď ve Zprávě o výsledku mediace, a nebo ve Zprávě před rozhodnutím, která je zasílána soudci či státnímu zástupci jako podklad pro další rozhodnutí ve věci. V těchto zprávách probační úředník příslušné instituci doporučuje další postup ve věci, a to vzhledem k zjištěným skutečnostem a vyhodnocením rizik. Jedná se např. o uložení přiměřených povinností, omezení v rámci zkušební doby či možnost vykonání alternativního trestu, př. trestu obecně prospěšných prací, aj.

Zprostředkování řešení konfliktů lze provádět u přečinů, zločinů a zcela výjimečně u zvlášť závažných zločinů (zde to skutečně není obvyklé, ale teoreticky to není vyloučeno). U mladistvých se jedná např. o krádeže, padělání platebního prostředku, poškozování cizí věci, výtržnictví, ublížení na zdraví a sexuální zneužívání (obviněný již dosáhl 15. roku věku a druhá strana zatím ne). U dospělých PMS nejčastěji vstupuje do trestního řízení ve věci ublížení na zdraví z nedbalosti, těžké ublížení na zdraví z nedbalosti, usmrcení z nedbalosti (dopravní nehody). Dále pak i ve věcech krádeže, podvodů, poškozování cizí věci, výtržnictví, úmyslné ublížení na zdraví, řízení motorového vozidla pod vlivem návykových látek aj.

Pokud řešení věci směřuje k odklonu trestního řízení, jedná se v tom případě o podmíněné zastavení trestního stíhání dle § 307 trestního řádu či narovnání dle § 309 trestního řádu. Odklon lze provést pouze u přečinů.

⁹³ KRACÍK, M. *Mediační činnosti. Jiné činnosti směřující k urovnání konfliktu*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 61.

O **podmíněném zastavení trestního stíhání** může rozhodnout soud či státní zástupce za souhlasu obviněného, a to tehdy, kdy se k činu doznal, nahradil škodu, kterou trestným činem způsobil nebo o její náhradě uzavřel dohodu s poškozeným či učinil jiné opatření k nahrazení škody. Dále je při rozhodování přihlédnuto k osobě obviněného, k jeho dosavadnímu životu a k okolnostem případu. Při podmíněném zastavení je obviněnému stanovena zkušební doba, v rámci které je povinen kromě vedení řádného života plnit i další přiměřené povinnosti, pokud byly uloženy.⁹⁴ Kontrolováním těchto povinností může být pověřena PMS.

Pokud se jedná o odklon ve zkráceném řízení, tak se zde hovoří o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání dle § 179g trestního řádu. Podmínky jsou podobné jako u podmíněného zastavení, jen s tím rozdílem, že o tomto odklonu rozhoduje státní zástupce.

Co se týká narovnání, rozhoduje o něm státním zástupce či soudce, pokud obviněný prohlásil, že spáchal skutek, pro který je stíhán, uhradí poškozenému škodu nebo učiní kroky k jejímu odčinění, složí na účet soudu nebo státního zastupitelství peněžitou částku určenou státnímu na peněžitou pomoc obětem trestné činnosti podle zvláštního právního předpisu.⁹⁵

Poškozený s narovnáním musí na rozdíl od odklonu trestního stíhání dle § 307 a § 179g trestního řádu souhlasit.

„Účelem narovnání především je, aby obviněný důsledně odčinil všechny škodlivé následky, které byly poškozenému způsobeny trestným činem, a tomuto zájmu se dává větší význam než zájmu na potrestání pachatele. Určitý prvek trestní represe je obsažen v tom, že obviněnému se uloží povinnost k dalšímu majetkovému plnění nad rámec výše škody, když uvedené plnění slouží pro obecně prospěšné účely.“⁹⁶

Narovnání dále plní funkci obnovy narušených vztahů pachatele a oběti trestného činu. Obě strany se podílejí na řešení konfliktu, který vznikl následkem spáchané trestné činnosti.

⁹⁴ Ust. § 307 trestního řádu.

⁹⁵ Ust. § 309 trestného řádu.

⁹⁶ VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 300.

3.2 Trest obecně prospěšné práce

Trest obecně prospěšné práce (dále jen OPP), který máme zakomponován v trestním zákoníku, má svůj původ ve Velké Británii (r. 1972). Zde je znám pod názvem community servis. Do češtiny je tento termín překládán jako služba pro obec. Obsahem community servis je povinnost odsouzeného ve svém volnu a bezplatně odpracovat minimálně 40 hodin a maximálně 240 hodin pod dohledem probačního úředníka. Trest musí vykonat ve lhůtě jednoho roku. Obecně prospěšné práce byly převážně ukládány jako alternativa peněžitých trestů či krátkodobých trestů odnětí svobody.⁹⁷

V českém trestním právu jsou OPP buď samostatným druhem trestu (sankcí nahrazující trest odnětí svobody), nebo vystupují jako ambulantní sankce, které jsou ukládány společně při podmíněném propuštění, apod. Dále mohou být OPP uloženy jako alternativa k náhradnímu trestu odnětí svobody za nedobytný peněžitý trest.

Trest OPP byl přijat zák. č. 152/1995 Sb.⁹⁸ s účinností od 1.1.1996. Trest byl pojat jako alternativa k trestu odnětí svobody. Od 1.1.2002 je již alternativou kteréhokoliv trestu. V současném trestním zákoníku je tento trest upraven ust. § 62 až § 65. Trest OPP může soud uložit za přečin. Trest OPP není zpravidla uložen tomu, kdo již měl v posledních třech letech tento trest uložen a pro jeho nevykonání byl přeměn na trest odnětí svobody nepodmíněně.

Trestem OPP se rozumí vykonat trest ve prospěch obecně prospěšným účelům, který spočívá „v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných činnostech ve prospěch obcí, nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které se zabývají vzděláním a vědou, kulturou, školstvím, ochranou zdraví, požární ochranou, ochranou životního prostředí, podporou a ochranou mládeže,

⁹⁷ VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 270.

⁹⁸ Zákon, kterým se mění a doplňuje zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 189/1994 Sb., o vyšších soudních úřednících, a zákon č. 59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů.

ochranou zvířat, humanitární, sociální, charitativní, náboženskou, tělovýchovnou a sportovní činností. Práce nesmí sloužit výdělečným účelům odsouzeného.⁹⁹

Trest OPP dává příležitost odsouzenému k opětovnému zařazení do společnosti. Pachatel trestného činu není separován od své rodiny, svého okolí, nemusí kvůli trestu ztrácet své zaměstnání. Tento alternativní trest v podstatě dává odsouzenému na vybranou, zda jej řádně vykoná nebo ne. V případě jeho řádného vykonání, se na pachatele hledí jako by nebyl odsouzen, tzn., že trestní věc je z výpisu rejstříku trestu vymazána.

Dle současné právní úpravy může být trest OPP uložen ve výměře 50 až 300 hodin. Na jeho výkon má maximálně dva roky, ode dne, kdy soud nařídil výkon tohoto trestu. U mladistvých se jedná o sazbu 50 až 150 hodin. Během výkonu tohoto trestu či trestního opatření je odsouzený povinen mj. vést řádný život a plnit další přiměřené povinnosti a omezení uložené soudem.

V případě, že pachatel trest/trestní opatření OPP nevykoná či v jeho průběhu neplní povinnosti v rámci uloženého trestu, se trest přeměňuje v trest jiný, a to tak, že každá započatá nevykonaná hodina se může přeměnit na jeden den trestu domácího vězení, na jeden den trestu odnětí svobody nepodmíněně, anebo trest OPP může být přeměněn v peněžitý trest. Ve výjimečných případech, k okolnostem případu a osobě odsouzeného, může soud trest OPP ponechat v platnosti nebo prodloužit dobu výkonu tohoto trestu až o šest měsíců, i když odsouzený zavinil přeměně trestu. Po dobu výkonu trestu OPP může být pachateli uložen dohled probačního úředníka.¹⁰⁰

Pokud pachatel páchá několik trestných činností, které nejsou projednávány společně stejným soudem, může se stát, že pachateli je nezávisle na sobě uloženo více těchto trestů. To se může stát tak, že klient spáchá nějakou trestnou činnost na jednom okrese, druhou zase v jiném a příslušné soudy o věcech rozhodují skoro ve stejném časovém období, tzn., že odsouzení není zatím zaznamenáno v opise rejstříku trestů. V tomto případě se v praxi tresty „sčítají“, díky nové právní úpravě od 1.1.2010. Předtím, totiž součet uložených hodin nesměl přesáhnout horní hranici (400 hodin)¹⁰¹. Pokud se tak stalo, tak PMS podávala

⁹⁹ Ust. § 62 odst. 3 trestního zákoníku.

¹⁰⁰ Ust. § 65 odst. 2, 3 trestního zákoníku.

¹⁰¹ Zák. č. 140/1961 Sb., trestní zákon.

podnět pro porušení zákona, které zasílala státnímu zastupitelství, ministerstvu spravedlnosti a příslušnému soudu na vědomí.

Probační pracovník u tohoto trestu provádí úkony jak v řízení před rozhodnutím soudu, tak ve vykonávajícím. Z toho důvodu zde bude popis práce probačního úředníka rozdělen do dvou částí.

V době před pravomocným rozhodnutím soudu, provádí probační pracovník, na základě pověření soudu či státního zastupitelství, předjednání uložení trestu OPP. Tzn., zjišťuje stanovisko obviněného k případnému uložení tohoto trestu a vyhodnocuje rizika pro jeho výkon.

Vyjádření postoje pachatele k uložení tohoto trestu je především v tom, aby negativní postoj pachatele nebyl již od počátku překážkou pro jeho výkon a trest nebyl uložen pouze formálně. Při zjištění stanoviska k případnému uložení trestu OPP se zjišťuje jak postoj pachatele k možnému uložení trestu a k jeho následnému vykonávání, tak zdravotní způsobilost obviněného. Dále se zjišťuje postoj pachatele k trestné činnosti a jeho snaha důsledek trestného činu odčinit, jaká je jeho představa o vyrovnání s poškozeným. V případě navrhnout soudu uložit k trestu OPP přiměřené povinnosti či omezení, které by spočívaly např. v povinnosti uhradit způsobenou škodu, zdržet se užívání alkoholu a jiných návykových látek, apod. Při stanovisku se posuzuje, zda klient v posledních třech letech měl uložen trest OPP a zda jej vykonal.¹⁰² Pokud klient trest v uvedeném období nevykonal, PMS uložení trestu OPP nedoporučuje.

Zpráva PMS, resp. stanovisko k trestu OPP doporučující či nedoporučující zahrnuje zvážení rizikových faktorů pro výkon OPP, jedná se o „časové možnosti klienta trest vykonat, jeho pracovní návyky, znalosti, dovednosti, předchozí trestná činnost, osobní faktory, jako je agresivita, závislost na psychotropních a omamných látkách apod.“¹⁰³ Soud není vázán stanoviskem pachatele.

¹⁰² Ust. § 62 odst. 2 trestního zákoníku.

¹⁰³ TALANDOVÁ, J. *Obecně prospěšné práce*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 92.

Ve vykonávacím řízení je PMS činná na základě pověření soudu. Odsouzeného řádně poučí o výkonu trestu OPP a zajistí mu místo výkonu tohoto trestu. Veškeré podklady pro nařízení místa výkonu trestu OPP zašle na příslušný soud, který na základě toho vydá usnesení o nařízení místa výkonu trestu OPP. Od tohoto nařízení běží lhůta pro vykonání tohoto trestu. Nejčastěji se výkon trestu OPP nařizuje v místě bydliště odsouzeného, a to z důvodu jeho finanční stránky. V praxi se může stát, že klient nechce vykonávat uložený trest v místě svého bydliště z důvodu pověsti. To se především stává u osob, které ještě nikdy neměli trest OPP uložen. V takovém případě je jim nalezeno jiné místo v okolí jejich bydliště (např. v sousední obci) nebo u instituce, kde nemusí práce vykonávat venku. Pokud má být trest OPP vykonáván mimo soudní okres bydliště, je nutný písemný souhlas odsouzeného s tímto výkonem¹⁰⁴.

Výkon trestu OPP je založen na úzké spolupráci PMS a poskytovateli, u kterých je výkon tohoto trestu realizován. Probační pracovníci průběžně kontrolují výkon trestu OPP, a to jak písemně, telefonicky, emailem nebo osobním kontaktem se zadavatelem prací. Při namátkových kontrolách v místě výkonu trestu OPP, je kontrolováno, zda klient řádně trest OPP vykonává dle harmonogramu prací, na kterém se spolu s poskytovatelem prací domluvil. V harmonogramu jsou uvedeny termíny výkonu prací, a to s ohledem na časové možnosti klienta, v případě že je zaměstnán, a na možnostech zadavatele prací. Na základě harmonogramu jsou klientovi ze strany poskytovatele ukládány práce. V rámci kontroly výkonu trestu OPP je zde i kontrola uložených přiměřených povinností či omezení. Pokud odsouzený tyto povinnosti či omezení neplní, i když řádně vykonává trest OPP, je to již důvod na přeměnu trestu. V praxi však tato přeměna není obvyklá, soud většinou vyčká, zda odsouzený trest OPP vykoná.

Nejčastěji je trest OPP ukládán za neplnění vyživovací povinnosti, podvody, maření výkonu úředního rozhodnutí, řízení motorového vozidla pod vlivem návykové látky, krádeže, sprejerství (poškození cizí věci), apod.

¹⁰⁴ Ust. § 335 trestního řádu.

3.3 Probace

Probace vychází z lat. slova „*probare*“ a znamená ověřovat, zkoušet. V trestním právu se jedná o dohled nad obviněným, obžalovaným či odsouzeným.

V polovině 19. století v USA vznikla probace jako alternativa k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Byla uzákoněna v roce 1878 ve státě Massachusetts. Za zakladatele probace je označován bostonský obuvník John Augustus, který kolem r. 1841 začal z vlastní iniciativy platit za pachatele soudu kauce. Ještě před vynesením rozsudku poskytoval pachatelům práci, finanční pomoc a pomoc i jejich rodinám. Poté předkládal soudu zprávu o chování a situaci pachatele a při tom žádal soudce, aby místo trestu odnětí svobody uložil obviněnému menší pokutu a náhradu soudních výloh. John Augustus je považován za prvního probačního úředníka, který údajně pracoval s více jak 2000 pachateli. Na základě jeho úsilí byl v Massachusetts roku 1878 přijat první probační zákon, který zakotvil jmenování placených probačních úředníků a vymezil probaci jako institut, který může napravit osobu bez potrestání, resp. bez uložení nepodmíněného trestu.¹⁰⁵

Počátek probace lze v Anglii datovat r. 1876, kdy tiskař Frederik Rainer, daroval peníze Společnosti umírněných anglické církve. Dar vedl ke jmenování rady misionářů policejních soudů. Úkolem těchto misionářů bylo pomoci pachatelům trestných činů se závislostí na alkoholu. Toho to se snažili docílit poskytnutím práce a ubytování. Tito misionáři jsou považováni za průkopníky probace, která byla v Anglii legislativně zakotvena r 1907. Zpočátku bylo úkolem prvních misionářů „radit, pomáhat a přátelit se“ s pachateli. Postupem času to již byla jejich kontrola, vedení a podávání zpráv. Jejich práce byla rozšířena na všechny pachatele trestné činnosti.¹⁰⁶

Situace v Evropě ohledně počátků probace byla jiná. Probace se vyvinula z podmíněného odsouzení, odložení trestu se zkušební dobou, kde se začaly objevovat prvky probace. Podmíněné odsouzení se v Evropě uzákonilo koncem 19. století (Francie a Belgie). Až po 1. světové válce se dohled stává součástí podmíněného odsouzení.

¹⁰⁵ VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 273.

¹⁰⁶ VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 274.

V současné době, resp. v českém trestním právu, lze dohled probačního úředníka uložit při náhradě vazby, podmíněném upuštění od potrestání, podmíněném zastavení trestního stíhání, podmíněném odložení od podání návrhu na potrestání, podmíněném odsouzení k trestu odnětí svobody, podmíněném propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, v rámci trestu obecně prospěšných prací, v rámci trestu domácího vězení, při propuštění z ochranného léčení a při uložení výchovného opatření mladistvému nebo dítěti.

Dle definice Organizace spojených národů z roku 1951, je probace „...způsob nakládání se speciálně vybranými pachateli a spočívá v podmíněném odložení trestu, kdy je pachatel umístěn pod osobní dohled a je mu poskytnuta individuální pomoc a péče. Tato definice obsahuje čtyři základní prvky: výběr pachatele, podmíněný odklad trestu, dále osobní dohled, zahrnující vedení nebo zacházení.“¹⁰⁷

Oldřich Suchý uvádí definici probace v užším a v širším pojetí. V užším smyslu se probací rozumí alternativní trest, který umožňuje podmíněný odklad trestu na zkušební dobu, při současném stanovení určitých povinností a podrobení se dohledu probačního úředníka. V širším smyslu je probace pojímána jako systém, celý komplex výchovných opatření, pomoci a služeb poskytnutých a organizovaných probační službou.¹⁰⁸

Za přednosti probace považuje Nezkusil tyto skutečnosti¹⁰⁹:

- Pachatel je ušetřen škodlivých následků výkonu trestu odnětí svobody.
- Pachatel zůstává ve společnosti, udržuje styky se svojí rodinou a svým okolím. Učí se a přebírá odpovědnost za svá protiprávní jednání.
- V jeho úsilí o docílení nápravy dostává účinnou pomoc v podobě dohledu probačního úředníka.

Jako nevýhody probace je uváděna liberalizace přístupu k delikventům a v nedostatečné ochraně společnosti před dalším pácháním trestné činnosti.

¹⁰⁷ VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 275.

¹⁰⁸ SUCHÝ, O. *Probace, postavení a úloha probačních úředníků v mezinárodním srovnání*. Právní rozhledy, 1995, č. 7, s. 274.

¹⁰⁹ VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 276.

Dle trestního zákoníku se dohledem rozumí pravidelný osobní kontakt pachatele s probačním pracovníkem, spolupráce při vytváření a realizaci probačního plánu dohledu ve zkušební době a kontrola dodržování podmínek uložených pachateli soudem nebo vyplývajících ze zákona.¹¹⁰

Účel dohledu:¹¹¹

- sledování a kontrola chování pachatele, čímž je zajišťována ochrana společnosti a snížení možnosti opakování trestné činnosti,
- odborné vedení a pomoc pachateli s cílem zajistit, aby v budoucnu vedl řádný život.

I v této podkapitole by se dala činnost probačních pracovníků rozdělit dle průběhu trestního řízení, nicméně v tomto případě to není nutné, neboť rozdíly mezi výkonem dohledu v přípravném (před pravomocným rozhodnutím soudu) a ve vykonávajícím řízení nejsou natolik výrazné.

V rámci uloženého dohledu, resp. v rámci zkušební doby, mohou být uloženy přiměřené povinnosti a omezení, např. uhradit ve zkušební době dle svých sil škodu, kterou svým trestným činem způsobil, zdržet se užívání alkoholu či jiných návykových látek, podrobit se léčení závislosti na návykových látkách, které není ochranným léčením podle trestního zákoníku, podrobit se vhodným programům psychologického poradenství, zdržet se návštěv nevhodného prostředí, sportovních, kulturních a jiných společenských akcí a styku s určitými osobami, zdržet se neoprávněných zásahů do práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob.¹¹²

Tyto povinnosti se snaží PMS kontrolovat a motivovat klienta k jejich plnění, k řešení problémů související s trestnou činností (včetně náhrady škody a urovnání konfliktů s poškozeným), pomáhá klientovi vytvořit podmínky pro reintegraci do společnosti. Dále poskytuje kontakty na organizace, které mohou klientovi pomoci (při hledání bydlení, zaměstnání,

¹¹⁰ Ust. § 49 odst. 1 trestního zákoníku.

¹¹¹ Ust. § 49 odst. 2 trestního zákoníku.

¹¹² Ust. § 48 odst. 4 trestního zákoníku.

apod.). Dohled nemá plnit pouze kontrolní funkci, ale má být prostředkem doporučujícím, pomáhajícím a motivačním.¹¹³

Při výkonu probace je probační pracovník v kontaktu s pachatelem trestného činu po určité době, resp. po dobu, kterou stanoví státní zástupce či soudce.

U obviněného, při podmíněném zastavení trestního stíhání, podmíněném odložení od podání návrhu na potrestání, podmíněném upuštění od potrestání, je PMS k výkonu probační činnosti pověřena státním zástupce, anebo soudcem. Délka uloženého dohledu může být u podmíněného odložení až na jeden rok a u podmíněného zastavení až na dva nebo až na pět let dle závažnosti spáchaného přečinu.

Ve vykonávacím řízení, což se týká odsouzeného při podmíněném odsouzení či podmíněném propuštění, vždy k probační činnosti pověřuje PMS příslušný soud. U podmíněného odsouzení může být zkušební doba s dohledem uložena nejdéle na pět let a u podmíněného propuštění až na sedm let.

Jakmile je středisko PMS pověřeno k probační činnosti, naváže spolupráci s pachatelem trestného činu. Zpravidla se jedná o písemné či telefonické zkontaktování. Při první konzultaci neboli úvodní konzultaci, je klient poučen o výkonu dohledu, seznámen se svými povinnostmi a také s povinnostmi a oprávněními probačního pracovníka.

Pachatel je povinen řádně spolupracovat s probačním pracovníkem způsobem, který mu probační pracovník stanoví, plnit probační plán dohledu, sdělovat adresu pobytu, kontaktní údaje, informovat o zaměstnání popř. vedení na úřadu práce, o zdrojích obživy, aj. O sdělených informacích předkládat potřebné písemnosti pro jejich ověření. Klient je povinen dostavovat se v termínech, které mu probační pracovník stanoví. Pokud není schopen se ve sjednaný termín dostavit, je povinen se sám omluvit, aby byl domluven náhradní termín konzultace. Omluva je přípustná pouze ze závažných důvodů, kterou pak klient musí probačnímu úředníkovi doložit, např. pro nemoc lékařskou zprávou. Klient je povinen v rámci dohledu plnit uložené přiměřené povinnosti či omezení. Probační pracovník

¹¹³ HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2010, s. 32-33.

má ze zákona oprávnění vstoupit do obydlí klienta, který je povinen tento vstup probačnímu pracovníkovi umožnit.

Tyto uvedené povinnosti klienta jsou stejné u jakékoliv formy dohledu, viz výše. Jediný rozdíl v dohledu v rámci přípravného řízení je ten, že se neseписuje probační plán dohledu. Jedná se o náhradu vazby dohledem, podmíněné upuštění od potrestání s dohledem, podmíněné zastavení trestního stíhání s dohledem, podmíněné odložení podání návrhu na potrestání s dohledem.

„Probační pracovník je povinen vykonávat dohled nad pachatelem v souladu s probačním plánem, být mu nápomocen v jeho záležitostech a plnit pokyny předsedy senátu směřující k výkonu dohledu a k tomu, aby pachatel vedl řádný život.“¹¹⁴

V případě závažného porušení dohledu klientem je probační pracovník povinen o tomto informovat bez zbytečného odkladu příslušný soud či státní zastupitelství. O průběhu dohledu je soud či státní zastupitelství průběžně informováno v tzv. Zprávách o průběhu dohledu, které jsou příslušným institucím zasílány dle jejich pokynu. Pokud soud ve vykonávacím řízení interval zasílání zpráv nestanoví, je zpráva zasílána dle zákona, tj. jednou za půl roku.

Probační plán dohledu sestavuje probační pracovník cca po šesté konzultaci společně s klientem. V probačním dohledovém plánu jsou uvedeny skutečnosti, které mají vliv na průběh dohledu, jsou zde vymezeny povinnosti, které má klient plnit. Tento plán je sestavován přímo na určitého klienta. Z toho důvodu se seписuje až po cca šestém setkání, kdy již probační pracovník získá potřebné informace o klientovi. Probační plán dohledu je dle změn u klienta průběžně aktualizován. Zpočátku se dohledové schůzky obvykle konají jedenkrát měsíčně. Až po nějaké době, dle uvážení probačního pracovníka, se mohou intervaly jednání rozvolnit, maximálně až na 1 x za 3 měsíce. Nicméně tento interval není neměnný, lze jej kdykoliv opět zkrátit, pokud klient neplní povinnosti v rámci dohledu.

Co se týče uskutečnění návštěvy v místě bydliště, tak to závisí na uvážení probačního pracovníka. Pouze u závažné trestné činnosti má probační pracovník, dle interních předpisů PMS stanoveno, kdy tuto návštěvu provést, tj. nejpozději do 30 dní od konání první konzultace.

¹¹⁴ Ust. § 51 odst. 1 trestního zákoníku.

U **náhrady vazby dohledem** (dále jen NVD) je obviněný povinen dostavovat se ve stanovených lhůtách k probačnímu pracovníkovi, informovat probačního pracovníka o svém bydlišti, kontaktních údajích a neměnit místo svého pobytu bez svolení probačního úředníka. Pokud jsou v rámci jeho propuštění z výkonu vazby stanoveny další přiměřené povinnosti či omezení, např. zdržení se užívání alkoholu a jiných návykových látek, je klient povinen tyto dodržovat. Pachatel se nesmí dopustit další trestné činnosti a nesmí mařit průběh trestního řízení.¹¹⁵

U této agendy je dohled intenzivnější, konzultace se konají poměrně často, nejčastěji je lhůta konání schůzek 1 x za 14 dní, ale bývá i kratší, jednou, nebo dvakrát až třikrát do týdne. Tyto intervaly se domlouvají či jsou přímo stanoveny příslušným soudem či státním zastupitelstvím. S termíny podávání zpráv o průběhu NVD je to obdobné, vždy dle pokynu soudu či státního zástupce. Dle mé dosavadní praxe se jedná o podávání zpráv jednou za 14 dní, za měsíc či dva měsíce. Tento dohled trvá do doby pravomocného rozhodnutí soudu.

Dohled může být dále uložen **při propuštění z ochranného léčení**. Tento případ nastává tehdy, kdy trvání ochranného léčení uloženého pachateli, který zneužívá návykovou látku, spáchal trestný čin pod jejím vlivem nebo v souvislosti s jejím zneužíváním, bylo ukončeno na základě zjištění, že účelu ochranného léčení nelze dosáhnout. Je-li nebezpečí, že odsouzený spáchá další trestný čin, soud v rozhodnutí o propuštění z ochranného léčení uloží odsouzenému dohled nad jeho chováním, který může být uložen až na dobu pěti let.¹¹⁶

Při uložení tohoto dohledu je nezbytná spolupráce s psychiatrickou léčebnou a ambulantní ordinací, ve kterých ochranné léčení probíhalo.

Trest zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce (dále jen trest zákazu vstupu) zde neuvádím v samostatné podkapitole, neboť ukládání tohoto trestu není v tak velkém měřítku, že by musela mít u PMS svoji vlastní pracovní skupinu. Nicméně to nic nemění na tom, že tímto trestem se PMS zabývá.

¹¹⁵ Ust. § 73 odst. 3 trestního řádu.

¹¹⁶ Ust. § 99 odst. 6 trestního zákoníku.

Trest zákazu vstupu je novým trestem, který upravuje trestní zákoník (1.1.2010). Trest je určen zejména fotbalovým fanouškům a dalším pachatelům, kteří se dopustili trestné činnosti ve spojitosti s konáním sportovních, kulturních a jiných akcí. Nejčastěji se jedná o „návštěvu“ sportovního utkání – fotbal, hokej.

Trest zákaz vstupu spočívá v tom, že odsouzený má zakázanou účast na těchto akcích. Zákaz vstupu může být uložen až na dobu 10 let.¹¹⁷

U tohoto trestu PMS úzce spolupracuje s Policií ČR, především se službou kriminální policie a vyšetřování, která se zabývá problematiku diváckého násilí a extremismem, dále pak s příslušnými obvodními odděleními Policie ČR. Dále PMS spolupracuje s organizátory zakázaných akcí (např. Českomoravský fotbalový svaz) a v případě, že je odsouzenému uložena povinnost podrobit se nějakému programu sociálního výcviku a převýchovy či psychologického poradenství, tak je PMS v kontaktu i s příslušnou organizací, která tyto programy poskytuje. Po obdržení pověření k probační činnosti probační pracovník pozve odsouzeného k projednání podmínek výkonu trestu zákazu vstupu. Při jednání je klient řádně poučen a při následující konzultaci je s ním sestaven probační plán. V tomto plánu je podrobně sepsáno, jakým způsobem bude výkon tohoto trest realizován. Jsou v něm uvedena pravidla spolupráce mezi odsouzeným a probačním pracovníkem, povinnosti klienta, kde jedna z nich může spočívat v dostavování se v době konání zakázané akce na příslušnou služebnu Policie ČR. Tato povinnost je podrobně rozepsána včetně stanoveného harmonogramu kontaktů pachatele s určeným útvarem Policie ČR. Pobyt na služebně Policie ČR je vždy potvrzován v harmonogramu, do kterého se zapisuje datum a čas příchodu a odchodu odsouzeného ze služebny. V případě, že odsouzený neplní probační plán, který je pro něj závazný, tak svým jednáním naplňuje znaky trestného činu maření výkonu úředního rozhodnutí dle § 337 odst. d) trestního zákoníku. Probační pracovník o průběhu trestu zákazu informuje soud v pravidelných zprávách, nejméně jednou za půl roku.¹¹⁸

¹¹⁷ Ust. § 76, 77 trestního zákoníku.

¹¹⁸ TALANDOVÁ, J. *Zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediaci: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 160 – 163.

I když **přiměřené povinnosti či omezení spočívající ve zdržení se požívání alkoholických nápojů nebo omamných a psychotropních látek**, jakož i povinnost podrobit se na výzvu probačního úředníka testu na zjištění přítomnosti těchto látek v těle, mohou být uloženy u jakéhokoliv alternativního trestu, zmíním se již v této podkapitole o ověřování plnění klienta této povinnosti či omezení ze strany PMS.

Probační pracovník tuto povinnost kontroluje namátkově, dle svého uvážení, a to prostřednictvím digitálních testerů na alkohol a v případě nealkoholových drog má k dispozici testy na zjištění přítomnosti těchto látek v těle.

Pro zjišťování přítomnosti omamných a psychotropních látek nealkoholového typu má PMS k dispozici slinné a močové testy. Testy detekují opiáty, kanabinoidy, amfetaminy, metamfetaminy, kokain a benzodiazepiny či buprenorfin. V případě, že by pachatel výsledek testu zpochybňoval, může být použitý test se vzorkem odebrané tekutiny (sliny či moč) zaslán pro ověření do laboratoře.¹¹⁹ Pro tyto případy má PMS od začátku roku 2014 uzavřenou smlouvu s Oddělením soudního lékařství a toxikologie Masarykovy nemocnice v Ústí nad Labem. Předtím PMS využívala více laboratoří, a to dle krajů PMS.

Tato činnost probačních pracovníků nespočívá pouze ve striktním testování, které jim velice pomáhá při objektivním posouzení povinností či omezeních uložených soudem či státním zastupitelstvím, ale otvírá to i další téma v následné práci s klientem. I přesto, že probační pracovníci nejsou zpravidla terapeuti, mohou klienta motivovat ke změně jeho způsobu života a odkázat na příslušné odborné instituce, se kterými jsou poté ohledně klienta v kontaktu. Stává se, že někteří klienti tuto možnost testování uvítají, neboť tak mohou především své rodině a i justičním orgánům dokázat svoji abstinenci. Pro jiné klienty to může být impuls, motivace k abstinování, neboť jsou odhodlaní plnit podmínky dohledu. Práce s testy na nealkoholové drogy je velice důležitá především u nezletilých a mladistvých, neboť zde si tito klienti mohou uvědomit důsledky svého počínání, tedy ještě

¹¹⁹ KNOTKOVÁ, K. *Drogová problematika na okrese Znojmo*. Brno, 2012. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Vedoucí bakalářské práce Olga Doňková, s. 42.

v době, kdy neužívají drogy dlouhodobě a nemají na nich rozvinutou několikaletou závislost. Dále se v tomto případě může jednat i o pomoc rodičům.¹²⁰

3.4 Parole

Pojem parole pochází z francouzštiny, „*je donné ma parole*“ - dal jsem své slovo. V současné justici je běžně používáno ve smyslu označení situace, kdy vězeň propuštěný z výkonu trestu odnětí svobody se zavazuje (slíbí) podrobit se určitým podmínkám, po stanovenou dobu.¹²¹

Soud může vězně podmíněně propustit, pokud svým chováním a plněním povinností prokázal polepšení a může se od něho očekávat, že v budoucnu povede řádný život nebo soud vezme záruku za odsouzeného.¹²²

Odsouzený vykonávající trest odnětí svobody si může požádat o podmíněné propuštění z výkonu trestu dle zákona. Žádost si může podat po třetině, po polovině nebo po dvou třetinách vykonaného trestu. Tyto lhůty jsou spjaté se závažností spáchaného trestného činu. Osoba odsouzená za přečin může být propuštěna ještě dříve, než je uvedeno. Co se týká u trestu odnětí svobody na doživotí, tak zde může odsouzený podat žádost o podmíněné propuštění až po 20 letech výkonu trestu.

Soud o podmíněném propuštění rozhoduje na základě návrhu státního zástupce či ředitele příslušné věznice. Zkušební doba při podmíněném propuštění může být u přečinu uložena až na tři roky a u zločinu v rozmezí jednoho až sedm let. Již z uvedených podkapitol vyplývá, že u podmíněného propuštění mohou být v rámci zkušební doby uloženy i přiměřené povinnosti či omezení. Činnost PMS v paroli je ve dvou oblastech, a to jak v době před propuštěním pachatele z výkonu trestu, tak po jeho propuštění na svobodu, kdy mu byl uložen dohled probačního pracovníka. Vzhledem k tomu, že o výkonu dohledu zde již bylo dosti řečeno, seznámím zde s činností probačního pracovníka ve fázi před pravomoc-

¹²⁰ KNOTKOVÁ, K. *Drogová problematika na okrese Znojmo*. Brno, 2012. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Vedoucí bakalářské práce Olga Doňková, s. 42.

¹²¹ MATOUŠKOVÁ, A. *Parole*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 103

¹²² Ust. 88 odst. 1 trestního zákoníku.

ným propuštěním z výkonu trestu odnětí svobody. Pouze jen doplním, že průběh dohledu je zpočátku zaměřen na začlenění pachatele do společnosti.

V rámci fáze před podmíněným propuštěním spolupracuje PMS s Vězeňskou službou ČR. Než odsouzený podá žádost o podmíněné propuštění, může se s žádostí¹²³ o vypracování stanoviska k podmíněnému propuštění obrátit na PMS. Tato spolupráce odsouzeného s PMS je dobrovolná. Pokud odsouzený k tomuto přistoupí, je poučen probačním pracovníkem o veškerých podmínkách. Dále je informován o skutečnostech, které se před vyhotovením stanoviska zjišťují. Někteří vězni tuto nabídku spolupráce odmítnou zejména z obavy, že na ně PMS zjistí skutečnosti, které znemožní jejich výstup z výkonu trestu odnětí svobody. Konzultace s klientem se konají ve věznici.

Pokud však došlo ke vzájemné dohodě o spolupráci, probační pracovník zjišťuje informace od odsouzeného, jeho blízkých (rodiny a osobami ze sociálního okolí pachatele), či jiných osob, které určí pachatel, u kterých si lze ověřit jím sdělené informace. Dále pak pracovník hovoří s pracovníky věznice, naváže kontakt s poškozenými či pozůstalými po obětech trestného činu a provede návštěvu v místě budoucího bydliště nebo zaměstnání odsouzeného.¹²⁴

Vzhledem k tomu, že odsouzený se často nachází ve věznici mimo okres svého budoucího bydliště, vykoná na dožádání příslušného střediska PMS návštěvu v budoucím místě bydliště pracovník ze střediska PMS, které sídlí v soudním okrese bydliště odsouzeného po případném propuštění. Při šetření v místě bydliště probační pracovník jedná s rodinou či s osobou, u které odsouzený hodlá po svém propuštění bydlet.

Práce probačního úředníka v této oblasti parole končí sestavením tzv. Stanoviska Probační a mediační služby ČR k žádosti o podmíněné propuštění. S tímto stanoviskem je před odesláním soudu seznámen odsouzený, který může stanovisko doplnit o své vlastní vyjádření. Ve stanovisku probační pracovník uvede „...*silné stránky odsouzeného, zdroje pomoci a možných pozitivních změn, a na druhé straně upozorní na jeho možná rizika, okolnosti,*

¹²³ Odsouzený vyplní Podnět k zahájení spolupráce s PMS, který pak prostřednictvím sociálních pracovníků ve věznici zašle středisku PMS, které sídlí ve stejném okrese jako příslušná věznice. Z časových důvodů je potřebné, aby místně příslušné středisko PMS obdrželo „Podnět“ nejpozději 3 měsíce před termínem podání žádosti o podmíněné propuštění.

¹²⁴ MATOUŠKOVÁ, A. *Parole*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probační a mediační služby: možnosti řešení trestných činů*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, s. 108.

*jež bez vhodné intervence mohou zvyšovat pravděpodobnost sociálního selhání, včetně recidivy. Vyžaduje-li to situace klienta a je-li vzhledem k okolnostem trestního případu možné snížit rizika možného selhání, ... navrhne pracovník konkrétní a místně dostupné formy intervence – například zařazení odsouzeného po propuštění do resocializačního programu...*¹²⁵ Ve stanovisku probační pracovník vyjádří svůj názor na možné propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, zda je vhodné či nikoliv. V případě doporučujícího, kladného stanoviska, navrhne i přiměřené povinnosti nebo omezení, které by byly vhodné pachateli uložit při jeho podmíněném propuštění.

3.5 Trest domácího vězení

Trest domácího vězení (dále jen TDV) je v českém trestním právu zakotven od 1.1.2010, tj. účinností trestního zákoníku. Vzhledem k umístění ve výčtu druhu trestů v zákoníku, je tento trest považován za nejpřísnější alternativní sankcí, neboť je uveden hned za trestem odnětí svobody. Je to dáno způsobem omezení osobní svobody odsouzeného a jeho kontroly. V ostatních zemích Evropy, jako je Anglie a Wels, Švédsko, Nizozemí aj, je kontrola tohoto trestu zajištěna elektronickým monitoringem, tj. elektronickým náramkem, který má odsouzený umístěn na noze nad kotníkem. V ČR elektronický monitoring zatím zaveden není, neboť na to není dostatek finančních prostředků. Tuto kontrolu zajišťují probační pracovníci namátkovými kontrolami, které jsou pro odsouzené nečekané.

Trest domácího vězení může být uložen až na dva roky. Při uložení tohoto trestu dává pachatel písemný slib, že se ve stanovené době bude zdržovat v obydlí na určené adrese a při výkonu poskytne veškerou potřebnou součinnost.¹²⁶

Výkon tohoto trestu spočívá v tom, že odsouzený je povinen zdržovat se po celou dobu výkonu v určitém obydlí nebo v jeho části a v soudem určeném časovém období, nebrání-li mu v tom důležité důvody, zejména výkon zaměstnání, poskytnutí zdravotních služeb (onemocnění, úraz).¹²⁷

¹²⁵ Metodický standard PMS v oblasti parole, s. 4.

¹²⁶ Ust. § 60 odst. 1 trestního zákoníku.

¹²⁷ Ust. § 60 odst. 3 trestního zákoníku.

Při zavedení tohoto trestu, tj. 1.1.2010, byla doba zdržení se v místě bydliště uvedena v trestním zákoníku, a to tak, že odsouzený se musel zdržovat doma ve dnech pracovního klidu a pracovního volna po celý den a v ostatních dnech v době od 20.00 hodin do 05.00 hodin, pokud soud neurčil jinak. Nicméně toto časové období se nejčastěji uvádí i v současnosti, pouze s tím rozdílem, že o době rozhoduje vždy soudce. V rámci výkonu TDV může soud odsouzenému umožnit navštěvování pravidelných bohoslužeb nebo náboženského shromáždění i ve dnech pracovního klidu a volna. Po dobu výkonu TDV může soud uložit přiměřené povinnosti či omezení, které jsou pak během namátkových kontrol ze strany PMS kontrolovány. Nejčastěji jsou ukládány přiměřené povinnosti spočívající v tom, aby se klient zdržel užívání alkoholu, omamných a psychotropních látek.

V případě, že odsouzený výkon trestu porušuje, nedodrží, může soud trest přeměnit, a to i v průběhu stanovené doby pro jeho výkon, v trest odnětí svobody. Přeměna se počítá tak, že za každý jen započatý den nevykonaného trestu domácího vězení se počítá za jeden den odnětí svobody.¹²⁸

Jak již bylo uvedeno, výkon tohoto trestu kontroluje PMS. Nicméně činnost PMS je i ve fázi, než je TDV uložen. Pokud soud zvažuje uložení tohoto trestu, PMS prošetří možnosti uložení tohoto trestu. Tato činnost se u PMS nazývá Institutem předběžného šetření.

Smyslem realizace institutu předběžného šetření je¹²⁹:

- zjištění základních informací k osobě pachatele,
- zmapování jeho rodinné, sociální, pracovní a zdravotní situace,
- poznání okolností spáchaného trestného činu z hlediska možných rizik a potřeb pachatele,
- zjištění postoje pachatele k trestnému činu a míry jeho odpovědnosti na řešení jeho následků,
- objasnění potřeb a zájmů oběti trestného činu,
- rozpoznání vhodnosti uložení TDV a zjištění případných rizik znemožňující jeho výkon, včetně motivace klienta podrobit se výkonu případně uloženého trestu.

¹²⁸ Ust. § 61 trestního zákoníku.

¹²⁹ Metodický postup PMS ČR v oblasti zajištění možnosti uložení a kontroly výkonu trestu domácího vězení, s. 5.

Probační pracovník jedná s klientem jak na středisku PMS, tak i v místě jeho bydliště. V tomto případě se jedná o šetření v místě bydliště z důvodu zmapování možnosti kontroly výkonu TDV, zda případně prováděné kontrole nic nebání. Probační pracovník se zaměřuje na prohlídku jak přístupu do obydlí, tak samotného obydlí, popř. o přístupu do obydlí a jeho okolí provede fotodokumentaci. Tímto šetřením ověřuje, zda klient skutečně bydlí na uvedené adrese, s kým tam bydlí, zda ostatní členové domácnosti jsou srozuměni s podmínkami TDV, popř. jim je probační pracovník ozřejmí a seznámí je se způsobem kontroly, která se jich svým způsobem také dotkne. Dále zjišťuje technické možnosti kontaktování klienta při případném uskutečňování kontrol.

Po zjištění všech potřebných informací, probační pracovník zpracuje pro soud Stanovisko k uložení trestu domácího vězení, ve kterém se vyjádří, zda trest domácího vězení doporučuje či nikoliv a své rozhodnutí odůvodní. Ve stanovisku dále uvádí zjištěné skutečnosti, rizika a potřeby pachatele, konkrétní místo pro výkon TDV, popř. navrhne uložení přiměřených povinností či omezení.

Šetření v místě bydliště klienta se nekoná pouze před uložení trestu domácího vězení, ale i po jeho uložení soudem, kdy ještě není nařízen výkon tohoto trestu. Výkon TDV se zahajuje vydáním usnesení o nařízení výkonu TDV, tzn., že od této doby běží lhůta pro výkon tohoto trestu.

Trest domácího vězení je ukládán jako samostatný trest, ale jeho podoba může být uložena v rámci přiměřených omezení při podmíněném propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, zde se jedná o omezení, aby se podmíněně propuštěný ve zkušební době zdržoval ve stanoveném časovém období ve svém obydlí, nebo jeho části.¹³⁰ Celková doba trvání povinnosti zdržet s ve stanoveném časovém období v místě bydliště nesmí přesáhnout jeden rok. Zde lhůta pro výkon tohoto omezení běží od pravomocného rozhodnutí soudu o podmíněném propuštění.

Kontrolu výkonu trestu TDV vykonávají všichni probační pracovníci, ne jen ten probační pracovník (specialista na trest domácího vězení), který má případ na starost.

¹³⁰ Ust. § 89 odst. 2 trestního zákoníku.

3.6 Mládež

Probační pracovníci, především specialisté na mládež, pracují jak s mladistvými tak s nezletilými. V této agendě pracuje PMS v celém průběhu řízení. Probační pracovníci jsou činní jak v přípravném, v řízení před rozhodnutím soudu, tak ve vykonávacím řízení. U mládeže se PMS zabývá téměř stejnými alternativními tresty, resp. u mladistvých se jedná o trestní opatření, které byly dosud uvedeny a ještě navíc výchovnými opatřeními, které jsou uvedeny v zákoně o soudnictví ve věcech mládeže¹³¹.

Vzhledem k tomu, že specialisté na mládež se věnují širokému spektru činnosti, bude zde seznámeno postupně s jejich prací, a to jak v řízení před pravomocným rozhodnutím soudu, tak ve vykonávacím.

Sice jsou agendy podobné jako u dospělých, ale s tím rozdílem, že probační pracovník zde spolupracuje s rodiči dítěte či jeho jinými zákonnými zástupci, s pracovníky orgánu sociálně právní ochrany dětí, s pedagogicko-psychologickou poradnou, organizacemi poskytující probační programy, školami, středisky výchovné péče, výchovnými ústavami aj.

Cílem činností PMS v rámci přípravného řízení je posílit výchovné působení na mladistvého tak, aby v případě méně závažného provinění mohlo být trestní stíhání odkloněno a v případech, kdy se již nejedná o méně závažné provinění, byla uplatněna taková opatření, která budou posilovat výchovný vliv a minimalizovat tak riziko další recidivy mladistvého. Dále by činnost PMS měla směřovat k nápravě vzniklé újmy a obnovení narušených vztahů.¹³²

Dalším cílem je, aby trestní řízení mělo na mladistvého či nezletilého pachatele výchovný vliv, získal náhled na svoji trestnou činnost a měl příležitost ke změně chování.

Všechna usnesení o zahájení trestního stíhání u mladistvých jsou Policií ČR zasílána příslušnému středisku PMS na vědomí. Na základě těchto usnesení probační pracovník rozhodne, zda PMS vstoupí do přípravného řízení. PMS usiluje o vstup do přípravného řízení

¹³¹ Zák. č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů.

¹³² Metodický standard PMS pro práci s mladistvými, s. 2.

jak ve věcech mladistvých, tak u dětí mladších 15ti let, a to v maximální možné míře. Spolupráce mládeže v přípravném řízení je dobrovolná.¹³³

V přípravném řízení se probační pracovník zabývá řešením konfliktního stavu, odklony v trestním řízení, předjednáním trestního opatření obecně prospěšných prací (stanovisko) či společensky prospěšnými činnostmi a dále i probačními programy.

Zprostředkování řešení konfliktu:

Průběh se projednává podobně jako u dospělých, jen jsou jednání přítomni rodiče, zákonní zástupci. Jedná se o jednání mezi pachatelem provinění a poškozeným. Výsledek může skončit mediací, tzn. dohodou, či jinými činnostmi směřujícími k odklonu.

V případě mládeže se může jednat o tyto odklony:

- podmíněné zastavení trestního stíhání,
- podmíněné odložení podání návrhu na potrestání,
- narovnání,
- upuštění od uložení trestního opatření,
- podmíněné upuštění od uložení trestního opatření,
- odstoupení od trestního stíhání,
- zánik trestnosti (účinná lítost).

O posledních dvou způsobech ukončení v přípravném řízení v této práci nebyla dosud zmínka.

Soud pro mládež či státní zástupce z důvodu chybějícího veřejného zájmu na dalším stíhání mladistvého a s přihlédnutím k povaze a závažnosti provinění a osobě mladistvého může odstoupit od trestního stíhání mladistvého, jestliže trestní stíhání není účelné a potrestání není nutné k odvrácení mladistvého od páčání dalších provinění. Odstoupit od trestního stíhání lze zejména v případě, pokud mladistvý úspěšně vykonal vhodný probační program. Škoda byla poškozenému uhrazena, nebo aspoň její část a poškozený s takovým odškodněním souhlasil. Anebo bylo mladistvému vysloveno napomenutí s výstrahou a takové řešení lze považovat z hlediska účelu řízení za dostatečné.¹³⁴

¹³³ NERUDOVÁ, M. *Práce s mladistvými a nezletilými*. In ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. (eds.). *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 132.

¹³⁴ Ust. § 70 zákona o soudnictví ve věcech mládeže.

Zánik trestnosti nastává tehdy, pokud mladistvý po spáchání činu dobrovolně odstraní či napravil způsobený následek, anebo se pokusil nahradit způsobenou škodu, učinil opatření k její nápravě, svým chováním projevil účinnou snahu po nápravě a čin neměl trvale nepříznivých následků pro poškozeného nebo pro společnost. Zánik trestnosti může nastat u činů, na které trestní zákoník stanoví trest odnětí svobody maximálně pět let.¹³⁵

Společensky prospěšná činnost

Soud pro mládež či státní zástupce může mladistvému uložit výchovnou povinnost, která spočívá v tom, aby mladistvý vykonal bezplatně ve volném čase společensky prospěšnou činnost určitého druhu.¹³⁶ Výkon této výchovné povinnosti bychom mohly přirovnat k obecně prospěšným pracím. U této výchovné povinnosti může být mladistvému uloženo maximálně 60 hodin a jeho výkon nesmí narušit jeho přípravu na budoucí povolání, především plnění povinností souvisejících se vzdělávacím programem školy, nebo výkon povolání či zaměstnání.¹³⁷

Výchovné opatření lze uložit se souhlasem mladistvého již v průběhu řízení před rozhodnutím soudu pro mládež. „Dále lze výchovná opatření uložit při upuštění od trestního opatření nebo podmíněném upuštění od trestního opatření, dále i vedle ochranného nebo trestního opatření nebo v souvislosti se zvláštními způsoby řízení.“¹³⁸ Zákon dovoluje, aby zaplacení peněžitého opatření nebo jeho zbytku bylo nahrazeno výkonem společensky prospěšné činnosti.

Zda klient uložené výchovné opatření vykonal, informuje o tom probační pracovník soud či státní zastupitelství.

Co se týká **trestního opatření obecně prospěšné práce**, tak obdobně jako u trestu OPP probační pracovník projednává stanovisko k případnému uložení a v případě uložení, má na starost kontrolu jeho výkonu. V případě mladistvých lze OPP uložit v rozmezí 50 až 150 hodin.

¹³⁵ Ust. § 7 zákona o soudnictví ve věcech mládeže.

¹³⁶ Ust. § 18 odst. 1.

¹³⁷ Ust. § 18 odst. 3 zákona o soudnictví ve věcech mládeže.

¹³⁸ VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, s. 290.

V jakékoliv fázi trestního řízení se snaží pracovníci PMS zapojit vhodné klienty do probačních programů. Někteří klienti to mají nařízeno státním zastupitelstvím či soudem¹³⁹ a někteří absolvování programu mají zakomponováno v probačním dohledovém plánu.

Dle zákona se **probačním programem** rozumí zejména program sociálního výcviku, psychologického poradenství, terapeutický program, program zahrnující obecně prospěšnou činnost, vzdělávací, doškolovací, rekvalifikační nebo jiný vhodný program k rozvíjení sociálních dovedností a osobnosti mladistvého, a to s různým režimem omezení v běžném způsobu života, který směřuje k tomu, aby se mladistvý vyhnul chování, které by bylo v rozporu se zákonem, a k podpoře jeho vhodného sociálního zázemí a k urovnání vztahů mezi ním a poškozeným.¹⁴⁰

V rámci realizaci probačních programů jsou probační pracovníci v úzkém kontaktu s poskytovateli těchto programů.

Kromě kontroly trestního opatření OPP, vykonává probační pracovník ve vykonávacím řízení i agendu trestního opatření domácího vězení, zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce a dohled uložen dle zákona o soudnictví ve věcech mládeže.

Jak již bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, v rámci výkonu činnosti spolupracuje probační pracovník s rodinou či opatrovníky mladistvého a nezletilého. Provádí šetření v místě bydliště klienta během spolupráce.

Vzhledem ke komplexnosti činnosti - snaha klientovi pomoci začlenit se do společnosti a i kvůli ověřování informací - existuje spolupráce s ostatními orgány, které mají zájem na „polepšení se“ dítěte, tzv. **Multidisciplinární týmy**. Tyto týmy jsou složeny ze zástupců soudu, státního zastupitelství, Policie ČR, orgánu sociálně právní ochrany dětí, PMS, neziskových organizací, které poskytují probační programy a služby pro klienty, např. Ratolest Brno o.s., Dětské centrum Teen Challenge, IQ Roma servis o.s., DROM, romské středisko.

¹³⁹ Soud pro mládež a v přípravném řízení státní zástupce může uložit mladistvému povinnost podrobit se probačnímu programu, jestliže je vhodný vzhledem k potřebám mladistvého a zájmům společnosti, je mu poskytnuta dostatečná možnost seznámit se s obsahem probačního programu a mladistvý souhlasí se svou účastí na něm. Viz ust. § 17 odst. 2 zákona o soudnictví ve věcech mládeže.

¹⁴⁰ Ust. § 17 odst. 1 zákona o soudnictví ve věcech mládeže.

3.7 Práce s obětí trestného činu

Probační a mediační služba poskytuje obětem trestné činnosti právní informace a další služby spočívající v psychosociální podpoře, podle zákona o obětech¹⁴¹ poskytuje právní informace a restorativní programy.

Spolupráce s poškozeným je nedílnou součástí činnosti PMS. Poškození jsou ze strany PMS kontaktováni v průběhu celého trestního řízení, především v přípravném řízení při zprostředkování řešení konfliktu.

V případě, že se poškozený sám obrátí na PMS, vysvětlí mu probační pracovník průběh trestního řízení, jeho práva a povinnosti, také nabídne prostor si popovídat (stejně jako u obětí klientů PMS), možnost zprostředkovat jednání s pachatelem (to je PMS velká výhoda oproti jakýmkoliv jiným poradenským službám). Dále nabídne např. zprostředkování jiné odborné služby dle potřeb oběti. Ve většině případů se totiž poškození v trestním řízení neorientují a potřebují v tomto směru pomoci. Pokud se poškozený ozve na základě vyrozumění, které zaslal probační pracovník v rámci vykonávacího řízení, poskytne mu pracovník elementární informace o výkonu agendy, do které spadá pachatel, nabídne poškozenému prostor si o celé věci popovídat, jaký na něj měla trestná činnost dopad apod. V případě, že trestnou činností vznikla škoda, je poškozený srozuměn s postojem pachatele k odčinění způsobené škody, popř. je hovořeno o možném způsobu jejího uhrazení.

V současné době u PMS existuje projekt pod názvem „Proč zrovna já?“, který je zaměřen pro oběti/poškozené trestného činu. „Cílem projektu je podpora obětí trestných činů při vyrovnávání se se závažnou sociální událostí trestného činu a usnadnění návratu k běžnému životu. S naplněním tohoto cíle souvisí i rozvoj širší a funkční sítě dostupných služeb pro oběti trestných činů, důraz je kladen na komplexnost a individuální přístup k obětem, podporu a posilování obětí při řešení důsledků trestného činu.“¹⁴²

Tento projekt probíhá pilotně na několika střediscích PMS v ČR. V rámci tohoto projektu se na PMS mohou obrátit i osoby, které se cítí být poškozenými (zatím v trestním řízení

¹⁴¹ Zák. č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů).

¹⁴² *Probační a mediační služba České republiky, Projekty, Interní projekty – přehled. Proč zrovna já?* [on line]. [cit. 2014-03-02] Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/interni-projekty-prehled/proc-zrovna-ja/>.

nevystupují jako poškození), což má spojitost s nově přijatým zákonem o obětech trestných činů. Lidé, kteří zavítají na PMS se nejčastěji dotazují na náhradu škody, jak ji po pachateli vymoci, anebo potřebují informace o trestním řízení, neboť nerozumí poučení získané od Policie ČR. Dále se v rámci tohoto projektu obrací poškození trestnou činností s žádostmi, co mají ve věci dělat, na koho se mají obrátit.

Probační pracovníci zapojeni do tohoto projektu kromě poskytování poradenství, mohou dále doprovázet poškozené na soud či na jiná jednání, navštívit je doma (to je PMS navštěvuje i v klasických agendách- hlavně při ZRK) v případě nějakého omezení. Může se jednat o zdravotní omezení způsobené dopravní nehodou nebo o nedostatek finančních prostředků na dopravu do příslušného střediska PMS.

4 SUPERVIZE U PROBAČNÍ A MEDIAČNÍ SLUŽBY ČR

Bohatá pestrost náplně práce probačních pracovníků, řešení obtížných situací a dostávání se do konfliktů s klientem, vyvíjí na pracovníka určitý tlak, s kterým se musí pracovník vypořádat. S ohledem na tyto skutečnosti a také jako důležitá součást profesního rozvoje probačních pracovníků, se konají u PMS supervize.

V rámci agend mohou probační pracovníci řešit otázky týkající se práce s problémovým klientem. Dále se v rámci supervize mohou zaměřit na tlak, který je na pracovníky v souvislosti s vykonáváním jejich práce kladen. Probační pracovníci jsou velice vytíženi a kromě práce s klienty, kde hlavním nástrojem, jak se uvádí je rozhovor, musí vše administrativně zpracovávat ve stanovených lhůtách. Především v přípravném řízení, je tento tlak pociťován. Důvodem jsou velmi krátké lhůty na podávání zpráv Orgánu činným v trestním řízení. Dalším problémem může být vzniklý vnitřní rozpor probačního pracovníka při práci s klientem z určité sociální skupiny. K tomu dochází z důvodu upřednostňování jiných hodnot probačním pracovníkem a klientem. Probační pracovník má vžitě odlišné hodnoty než určitý klient a tato skutečnost se pak dostává do střetu. Supervize mu pomáhá vzniklý rozpor zpracovat a smířit se se skutečností.

Cílem konaných supervizí a doprovodných kurzů zaměřených na psychiku zaměstnanců (viz níže) je především pomoci pracovníkovi zvládat obtížné situace vyplývající z práce s klienty a umět zpracovávat své vnitřní napětí. Rovněž dalším a nejdůležitějším cílem supervize je prevence syndromu vyhoření. Pokud by probační pracovníci neměli tu možnost ventilovat nepříjemné situace v práci s klienty, docházelo by u PMS k velké fluktuaci pracovníků.

Systém supervizí je u PMS koncipován tak, že probíhá v rámci krajů. Supervize jsou organizovány regionálními vedoucími a probíhají dle předem stanoveného harmonogramu. Pracovníci na střediscích v rámci kraje jsou rozděleni do supervizních skupin o počtu cca 10 lidí. Supervize jsou pro pracovníky povinné a konají se třikrát do roka, tzn., že každý pracovník absolvuje během roku tři supervizní setkání.

Supervize zajišťují externí odborníci působící v oblasti sociální práce, sociálních služeb, akademické obce apod. Každý soudní kraj PMS má svého vlastního supervizora.

Supervizor po každé supervizi vyhotoví zápis ze supervize, ve kterém uvede témata probíraná na supervizi. Dále ke konci kalendářního roku vypracuje závěrečnou hodnotící zprávu, která obsahuje mimo jiné vyhodnocení kvality supervize, naplnění cílů, náměty, nová témata a doporučení pro další období. Tyto zprávy ze supervizí zasílá supervizor příslušnému regionálnímu vedoucímu a na ředitelství PMS ČR.

Od roku 2014 jsou zavedeny supervize pro vedoucí středisek PMS, tzv. manažerské supervize. Tyto supervize jsou zaměřené na individuální i skupinové posilování kompetencí a na schopnosti vést pracovníky. Tato setkání budou rovněž probíhat v intervalu jednou za tři až čtyři měsíce.

Supervize probíhají v podobě prakticky zaměřených, odborně vedených setkání probačních pracovníků s cílem posílit jejich odborné kompetence a profesionální dovednosti.

Supervizní setkání jsou věnována rozborům jednotlivých případů, poskytují prostor pro práci s vlastní profesionalitou, pro práci se selhávajícím klientem, pro zlepšení dovedností a schopností týmové spolupráce.¹⁴³

Supervize se zaměřují na sebereflexi a zpětnou vazbu obtížných případů v praxi.

Sebereflexe spočívá v tom, že si probační pracovník uvědomuje své limity v práci s klientem. Dále v tom, aby popřemýšlel o sobě jako o nástroji ke své práci. Uvědomil si, na čem může stavět a na co se může spolehnout, např. dokáže si získat klientovu důvěru, klient se více „otevře“, apod.

U PMS se konají případové supervize, které jsou založené na představování kazuistik obtížných případů. Vzhledem k tomu, že zakázka PMS spočívá v poskytování supervizora kazuistických supervizí, není již dostatek prostoru pro jiná témata, která s pracovním výkonem pracovníka souvisí. Z pohledu supervizora zde chybí jiné typy supervize, např. organizační, týmová, ve kterých by tato témata mohla být řešena.¹⁴⁴

Případové supervize probíhají formou bálintovských skupin. Jako u každých supervizí nejenom u PMS, zde platí určitá pravidla, kterými se pracovníci i supervizoři řídí. Hlavním

¹⁴³ DOUBRAVOVÁ, D., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., ŠTERN, P., URBAN, L. A KOL. *Příručka pro probaci a mediaci*. Praha: SPJ – Institut pro probaci a mediaci, 2001, s. 7 G3.

¹⁴⁴ Rozhovor se supervizorem PMS Jihomoravského soudního kraje, PhDr. Pavlem Řezáčem, Ph.D. ze dne 6.3.2014.

a nejdůležitějším pravidlem je zachovávání mlčenlivosti, tzn., co je řečeno na supervizní skupině, tak tam to i zůstane.

Kromě povinných supervizí se dále u PMS konají dobrovolné kurzy zaměřené na psychohygienu či jinou oblast v rámci psychologie potřebnou pro rozšíření znalostí a dovedností probačních pracovníků. V současné době si pracovníci velice oblíbili kurzy duševní psychohygieny. Kurzy duševní psychohygieny se Jihomoravském soudním kraji konají již třetím rokem.

V rámci kurzu psychohygieny mají pracovníci prostor zabývat se svým vnitřním rozpoložením, nevěnují se kazuistickým případům. Učí se techniky, kterými mohou navodit stav uklidnění, obnovit psychickou rovnováhu a umět se zkoncentrovat. Kurz je zaměřen na možnosti, jak pracovníci mají docílit toho, aby ochránili sebe v situacích při práci s obtížnými klienty, nebo v situacích, ve kterých se necítí dobře. Psychohygienu jim dává možnost se uvolnit, relaxovat, nabízí „vypnutí“ mysli a pracuje se i s pamětí těla.

V rámci kurzu je nabídnuto, jak pracovat s neventilovanými emocemi (naštvaní, strach apod.). Kurz nabízí nejen sebezážitkové techniky, ale součástí je také propojení s teoretickými základy, které vycházejí z gestalt psychoterapie, katatymně imaginativní psychologie, práce s tělem. Kurz je určen pouze pro pracovníky, kteří projeví zájem.¹⁴⁵

Další nabídkou ze strany supervizora, jsou individuální supervize. Probační pracovník se může kdykoliv obrátit na svého supervizora a s ním pak dle domluvy samostatně probírat témata týkající se pracovních nesnází.

Kromě případových supervizí a „psychologických“ kurzů, mají pracovníci možnost využít intervize. Intervize však probíhají pouze v Jihomoravském soudním kraji. Za supervizory u intervizí jsou vybráni určití probační pracovníci v kraji. Jedná se o tři pracovníky, kteří jsou k dispozici kolegům při řešení akutních případů v rámci různých agend, které nemohou počkat až na supervizní setkání. Intervize se v praxi moc často nevyužívají, neboť pracovníci upřednostňují řešení případů s kolegy na středisku. Pokud však mají potřebu kontaktovat intervizora, učiní spíše telefonicky, takže se v podstatě nekoná klasická intervize.

¹⁴⁵ Rozhovor se supervizorem PMS Jihomoravského soudního kraje, PhDr. Pavlem Řezáčem, Ph.D. ze dne 6.3.2014.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

Empirická část této diplomové práce je zaměřena na zjištění, zda supervize konaná u PMS je pro probační pracovníky přínosná či nikoliv. Vzhledem k tomu, že intervize nejsou konány ve všech soudních krajích PMS a teprve začátkem tohoto roku se začínají rozbíhat manažerské supervize, byl výzkum orientován pouze na případové supervize. Tyto supervize se u PMS konají již od jejího založení.

5.1 Cíle výzkumu a formulace hypotéz

Cílem výzkumu bylo zjistit názor probačních pracovníků na konané supervize, a zda jsou s nimi spokojeni. Pro jakou agendu jsou supervize více potřebné a přínosné a zda by chtěli pracovníci změnu stávajícího systému supervizí. Dalším záměrem bylo zjistit, zda na kladné hodnocení supervize má vliv výskyt vyšší kriminality v kraji.

Stanovené hypotézy pro kvantitativní výzkum:

H1: Probační pracovníci více upřednostňují dobrovolné supervize než povinné.

H2: Probační pracovníci hodnotí supervizi více přínosnou pro agendu mládež než pro ostatní agendy.

H3: Probační pracovníci v soudních krajích s větší kriminalitou hodnotí supervizi za více přínosnou než ti ze soudních krajů nižší kriminalitou.

5.2 Metoda sběru dat

Pro zjištění položených otázek byl zvolen kvantitativní výzkum.

*„Kvantitativní přístup předpokládá, že fenomény sociálního světa (různé aspekty, objekty, procesy atd.), které činí předmětem zkoumání, jsou svým způsobem měřitelné či minimálně nějak tříditelné, uspořádatelné. Informace o nich, získávané v jisté kvantifikovatelné a co nejvíce formálně porovnatelné podobě. Pak analyzuje statistickými metodami se zá-
měrem ověřit platnost představ o výskytu nějakých charakteristik zkoumaných fenoménů,*

*případně o vzájemných vztazích těchto charakteristik, také o jejich vztazích k dalším objektům a jejich vlastnostem apod.*¹⁴⁶

Výzkum byl proveden pomocí dotazníku, metodou kvantitativního výzkumu.

Dotazník byl složen z 18 otázek. Prvními sedmi otázkami byly zjišťovány informace o respondentech, tzv. tvrdá data. Zbývající otázky se již týkali supervize u PMS a názorů respondentů na supervizi. Položky v něm obsažené byly kombinací uzavřených a polootevřených otázek. Probandi měli vyplnit vždy pouze jednu odpověď z nabízených možností. Při zpracování dotazníků bylo zjištěno, že toto se striktně nedodržel. Nicméně i s touto skutečností se dalo pracovat při vyhodnocení dotazníků, viz podkapitola Analýza a hodnocení sběru dat.

Dotazník byl distribuován jak prostřednictvím e-mailu na všechna střediska PMS Severomoravského soudního kraje, tak osobním setkáním s respondenty Jihomoravského soudního kraje.

Probační pracovníci byli požádáni o vyplnění dotazníku. Společně s žádostí byli seznámeni s účelem dotazníku, dále o jeho anonymitě, dobrovolnosti a také s instrukcemi k vyplňování. Závěrem jim bylo poděkováno za vyplnění dotazníku a stráveného času.

Po obdržení všech vyplněných dotazníků, byly dotazníky zpracovány a vyhodnoceny. Při zpracovávání, byly dotazníky očíslovány, pro snazší vyhodnocování.

Dotazník použitý při výzkumu je uveden v příloze PI.

5.3 Charakteristika výzkumného vzorku

Analytickou jednotkou výzkumu byly probační úředníci a asistenti ze středisek PMS ČR působící v Jihomoravském a Severomoravském soudním kraji.

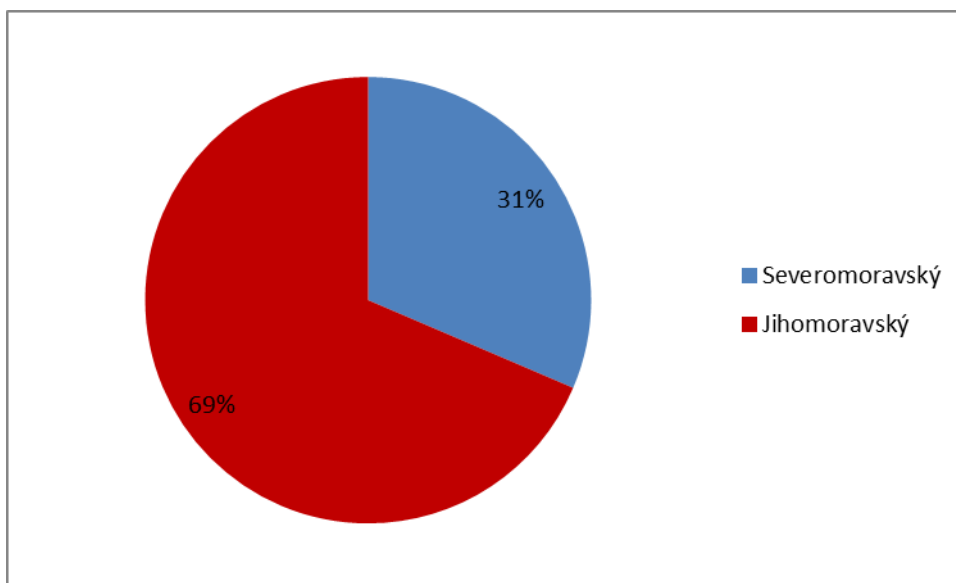
V Severomoravském soudním kraji bylo prostřednictvím e-mailu osloveno s žádostí o vyplnění dotazníku 67 pracovníků. Dotazníky byly rozeslány dne 28.1.2014. V instrukcích se žádostí o vyplnění dotazníku bylo uvedeno, aby zpět vyplněný dotazník zaslali nejpoz-

¹⁴⁶ Reichel, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, s. 40.

ději do 15.2.2014. Z tohoto kraje se vrátilo celkem 22 vyplněných dotazníků, tudíž se do výzkumu zapojilo 22 probačních pracovníků Severomoravského soudního kraje. Nejvíce vyplněných dotazníků (15) se mi vrátilo v prvních dnech a již při tomto zpracování jsem narazila na nedostatky v dotazníku. Vzhledem k této skutečnosti, byly již ostatní dotazníky upraveny a doplněny. Jednalo se o dvě otázky, které měly na výběr několik odpovědí. Jednou z možných odpovědí bylo „jiné“. Při zjištění, že dvěma respondenty byla tato odpověď zaškrtnuta, byla pro další účely tato odpověď rozšířena o její odůvodnění. Zasláním dotazníků do Severomoravského soudního kraje byl proveden předvýzkum.

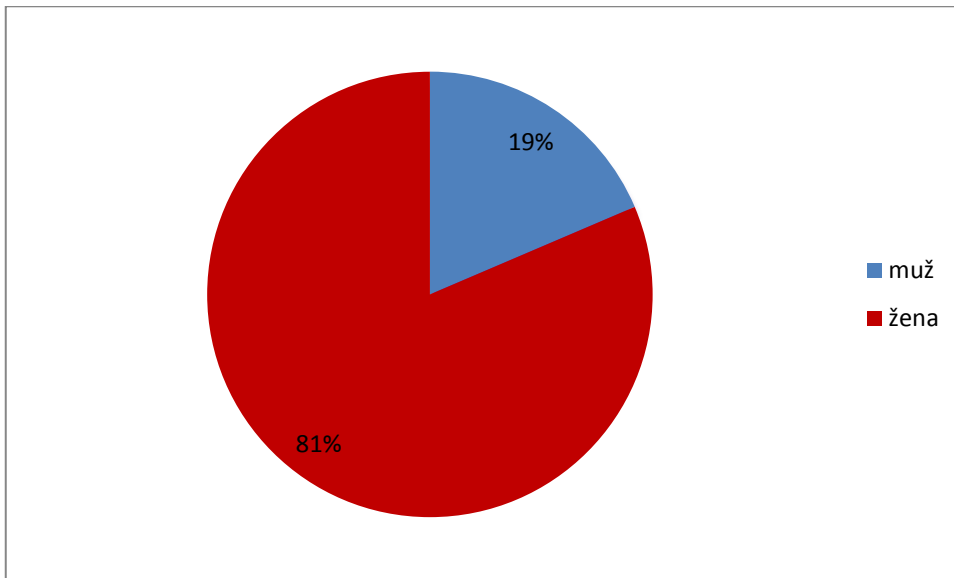
V Jihomoravském soudním kraji bylo šíření dotazníku provedeno jiným způsobem. Vzhledem k možnosti setkat se osobně s probačními pracovníky tohoto kraje, byl dotazník rozdan osobně dne 4.2.2014. Rozdaných dotazníků bylo 50 a vrátilo se jich 48. Probační pracovníci tento dotazník vyplnili během dne.

Výzkumu se zúčastnilo celkem 70 probandů, z toho 22 ze Severomoravského soudního kraje a 48 z Jihomoravského soudního kraje.



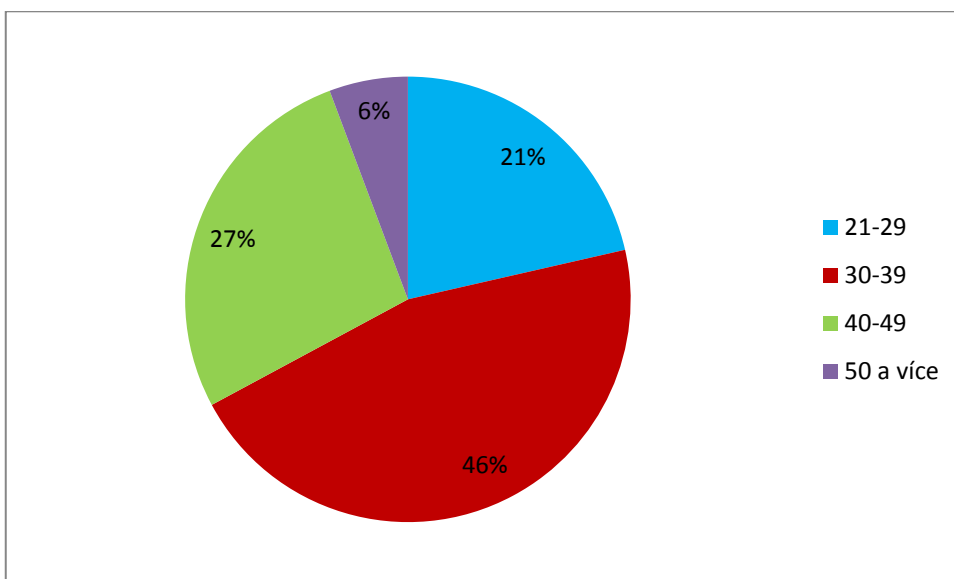
Graf č. 1: Rozdělení probandů dle soudních krajů.

Z těchto respondentů bylo 81 % žen a 19 % mužů, viz graf č. 2. Tato skutečnost je ovlivněna i tím, že u PMS pracuje více žen než mužů.



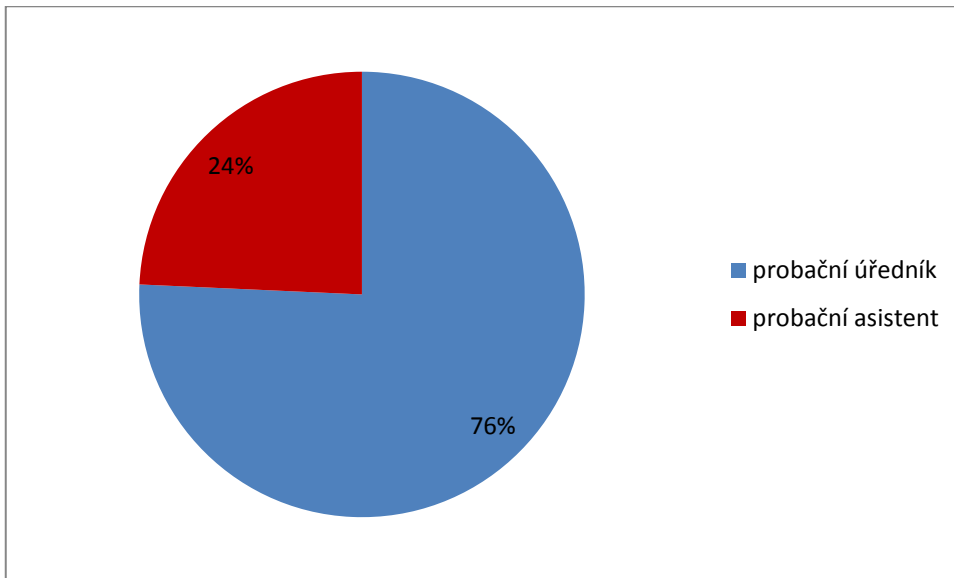
Graf č. 2: Rozdělení dle pohlaví respondentů.

Nejvíce dotazovaných bylo ve věkové skupině 30 – 39 let, tj. 46 %. V druhém pořadí byla zastoupena věková kategorie 40 – 49 let, 27 %. Věková skupina 21 – 29 let, měla 21 % účasti a věková skupina 50 let a více s 6 %. Zastoupení poslední věkové skupiny je ovlivněno mladým kolektivem, neboť se jedná o mladou organizaci, která v ČR působí necelých 14 let.



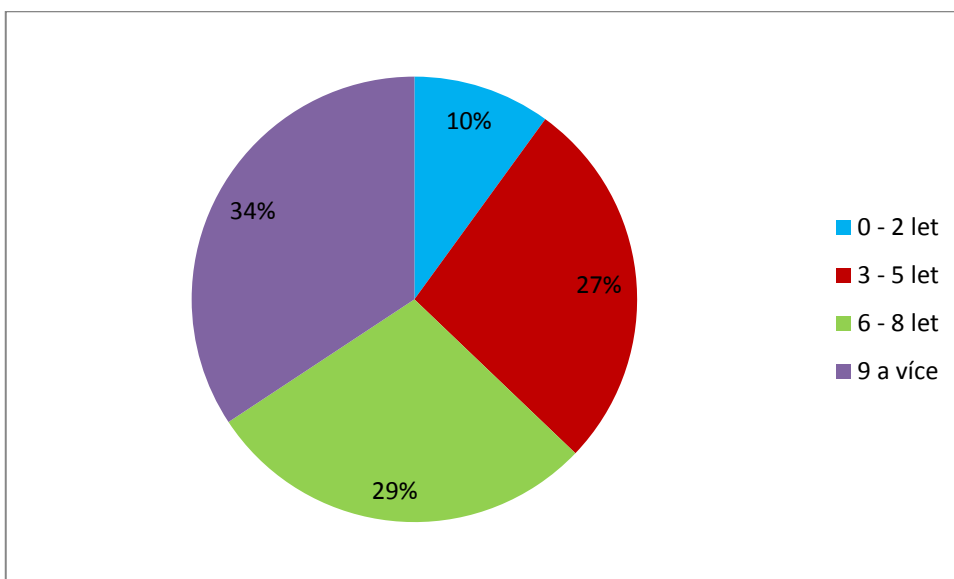
Graf č. 3: Věkové rozhraní respondentů.

Dle pracovních pozic se výzkumu zúčastnilo 76 % probačních úředníků a 24 % probačních asistentů.



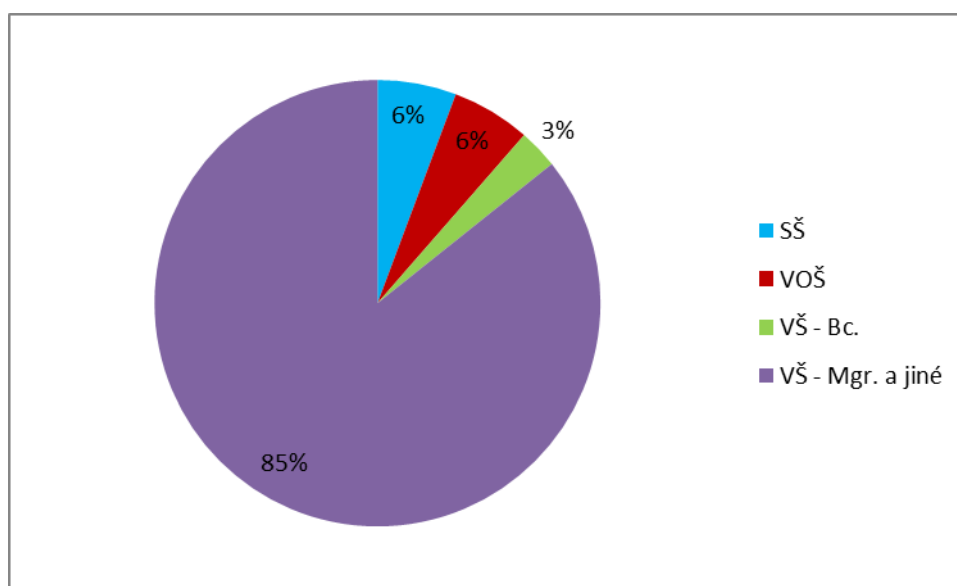
Graf č. 4: Dělení dle pracovních pozic respondentů.

Do výzkumu se probační pracovníci zapojili s různou délkou výkonu své profese. Nejméně zastoupenou skupinou byla délka pracovního poměru od nově nastoupivších do 2 let praxe, tj. 10 % zúčastněných. Poté skupina vykonávající svoji profesi 3 - 5 let (27 %). Nejvíce zastoupenou skupinou co se týče délky praxe, byla 9 a více let na pozici probačního pracovníka (34 %). Druhou nejvíce zastoupenou skupinou byla praxe 6 – 8 let (29 %).



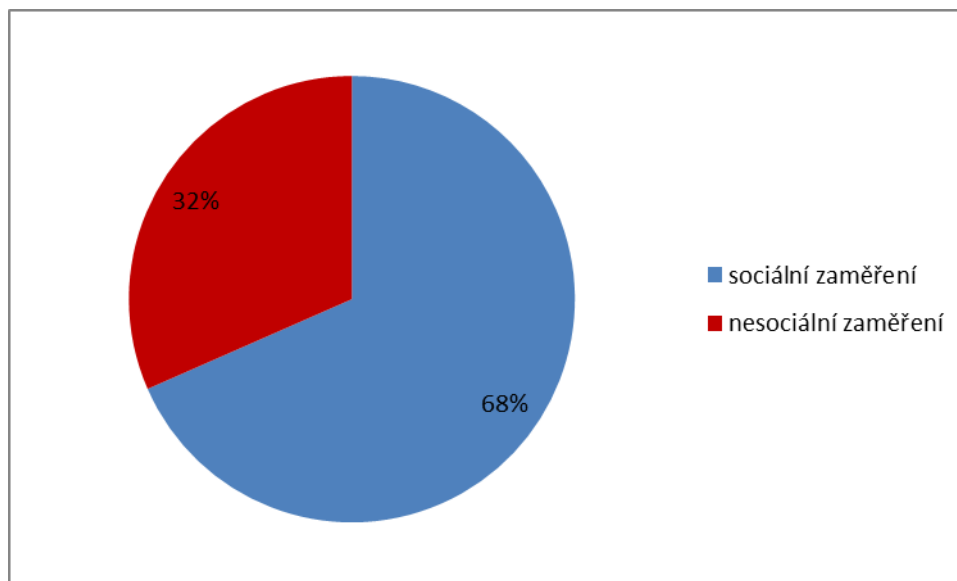
Graf č. 5: Délka pracovního poměru.

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, probační pracovníci mohou mít minimálně středoškolské vzdělání humanitního směru. Následující graf znázorňuje poměr zúčastněných dle nejvýše dosaženého vzdělání. Nejvyšší zastoupení měly osoby s úplným vysokoškolským vzděláním, tj. 85 %. Tato skutečnost odpovídá i vyššímu zastoupení probačních úředníků ve výzkumu. Střední a vyšší vzdělání mělo rovné zastoupení, tj. 6 %. Nejmenší zastoupení mělo vzdělání vysokoškolské – bakalář, tj. 3 %, viz graf č. 6.



Graf č. 6: Zastoupení respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání.

U vzdělání byl dále zjišťován i obor, který byl respondenty vystudován. Tato informace byla záměrně zjišťována pro možné porovnání v hodnocení přínosu supervize pro pracovníky s ohledem na jejich zaměření, které mají vystudované. Především, zda přínos supervize vidí pracovníci jiných oborů než sociálních. Rozdělit vystudované obory do skupin bylo značně náročné, neboť někteří studovali různé kombinace oborů. Nakonec jako jediné možné přišlo v úvahu rozdělení na dvě skupiny dle oborů se sociálním zaměřením (např. sociální práce, sociologie, andragogika, soc. pedagogika, psychologie a další) a na obory s „nesociálním“ zaměřením (např. právo, historie, učitelství, informační vědy, ekonomické zaměření, aj.), viz graf. č. 7. Všichni respondenti s „nesociálním“ vzděláním hodnotili supervizi za přínosnou.



Graf č. 7: Rozdělení dle zaměření vzdělání.

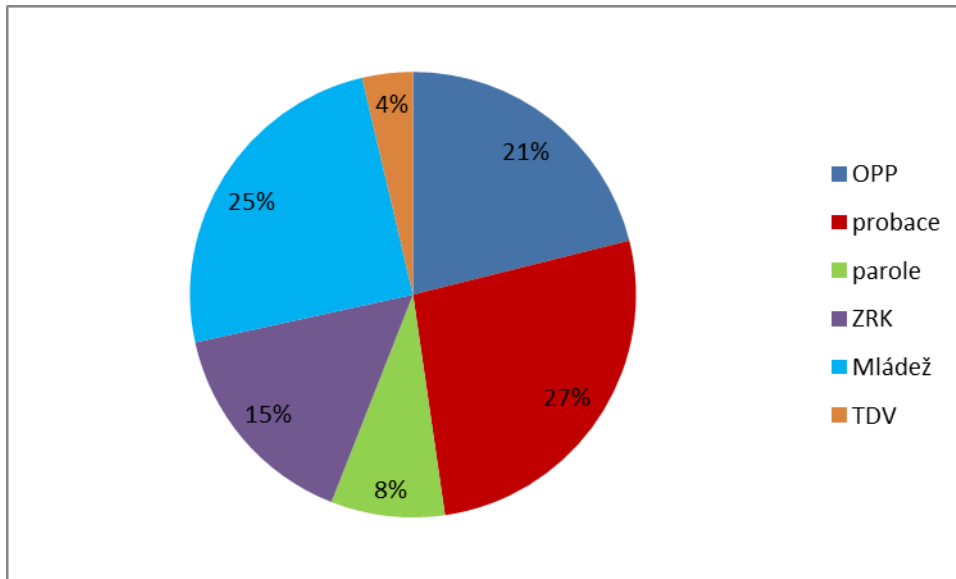
5.4 Analýza a hodnocení sběru dat

V této části se již dostáváme k vyhodnocení otázek, které byly v dotazníku klíčové pro zhodnocení stanovených cílů.

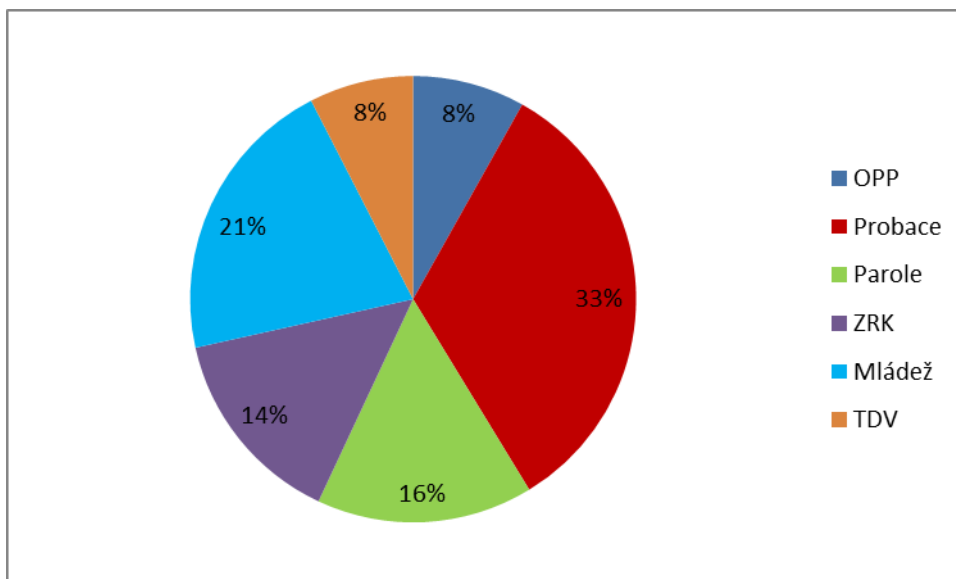
Na zjišťovací otázky zaměřené na charakteristiku výzkumného vzorku navazovala **otázka týkající se agendy, kterou propandi převážně vykonávají**, viz graf č. 8. Zde u tohoto zjištění, i když pracovníci měli uvést pouze jednu možnou odpověď, která spočívala v tom, aby označili pouze tu agendu, kterou převážně vykonávají, došlo k označení více odpovědí. Tato volba respondentů byla ovlivněna tím, že vykonávají více agend a nemohli, nevěděli či nechtěli své agendy opomenout při této zjišťovací otázce. Nicméně vyhodnocení této otázky jsem zpracovala tak, že jsem spočítala všechny zaškrtnuté možnosti (agendy), bez ohledu na počet probandů. Z grafu č. 8 vyplývá, že největší zastoupení měla Probace (27 %) a Mládež (25 %). Na agendu OPP se zaměřuje 21 % dotazovaných, na ZRK 15 % a nejmenší zastoupení měla specializace na Paroli (8 %) a TDV (4 %). Vzhledem k tomu, že u této otázky bylo označeno více odpovědí, již nešlo porovnat přínos supervize pro pracovníky s ohledem na jejich vykonávanou agendu. Místo toho byly porovnávány názory pracovníků, pro kterou agendu je supervize nejvíce potřebná, viz graf č. 9. K tomuto vyhodnocení bylo přistoupeno obdobně, neboť nastala stejná situace, kde respondenti označili více odpovědí. Tato skutečnost však neovlivnila požadované zjištění. Někteří responden-

ti k této otázce i uvedli, že se jim zdá potřebná pro více či pro všechny agendy. „Nelze říci, záleží na obtížnosti a specifických případech, důležitá je pro pracovníky ve všech agendách.“

Za nejvíce potřebnou supervizi uvedli respondenti agendu Probaci, 33 %. Druhou nejčastěji zmíněnou agendou je Mládež, tj. 21 %. Další v pořadí je Parole s 16 % a ZRK s 14 %. Zbývající agendy OPP a TDV jsou na tom shodně s 8 %. Viz graf č. 9.



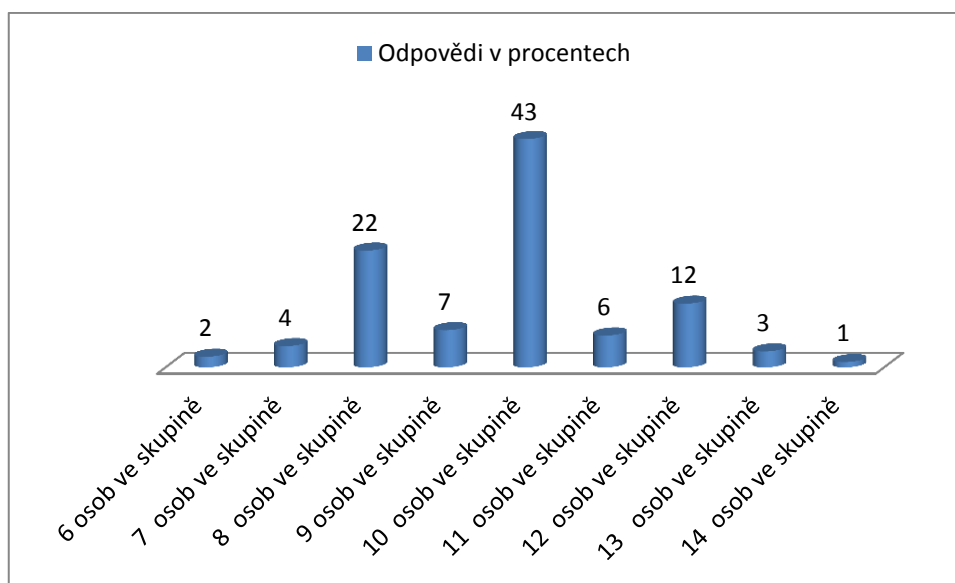
Graf č. 8: Agendy respondentů.



Graf č. 9: Potřebná supervize s ohledem na agendu.

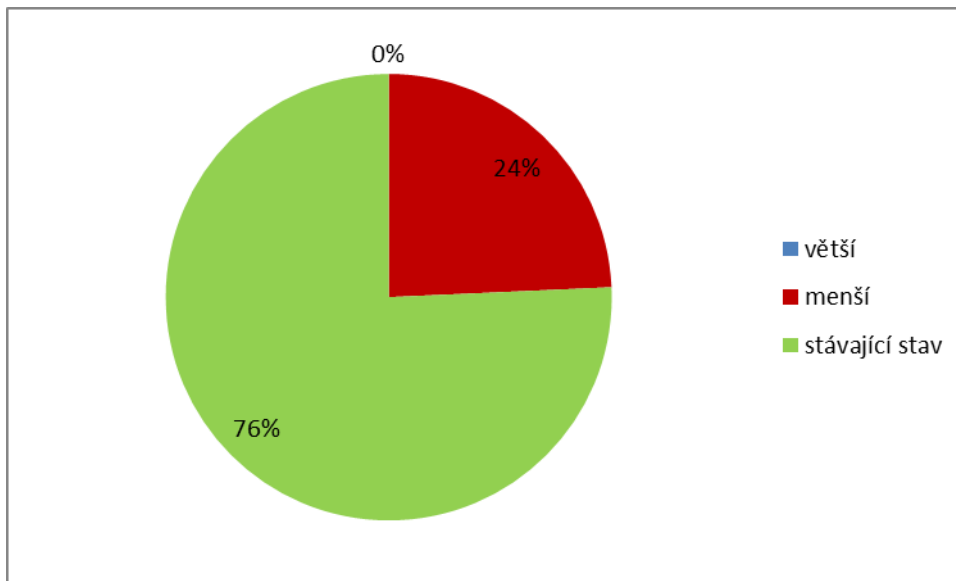
Dále byl výzkum orientován na zjišťování spokojenosti se supervizní skupinou, na systém supervize u PMS, a zda respondenti hodnotí konání supervizi za přínosné.

Ke **zjišťování spokojenosti se supervizní skupinou** bylo nejdříve dotazováno, kolik je osob v supervizní skupině. Nejčastěji bylo uváděno, že v supervizní skupině je složena z 10 účastníků.



Graf č. 10: Počet supervidovaných v supervizní skupině.

Převážná většina dotazovaných je spokojena se současným uskupením supervizních setkání, co se do počtu osob týče. Tuto odpověď označilo 76 % dotazovaných. Zbývající respondenti by uvítali menší supervizní skupiny, tj. 24 %, a to z důvodu absence individuálního přístupu k jednotlivci. Nikdo neodpověděl s tím, že by chtěl mít ve skupině více zúčastněných.



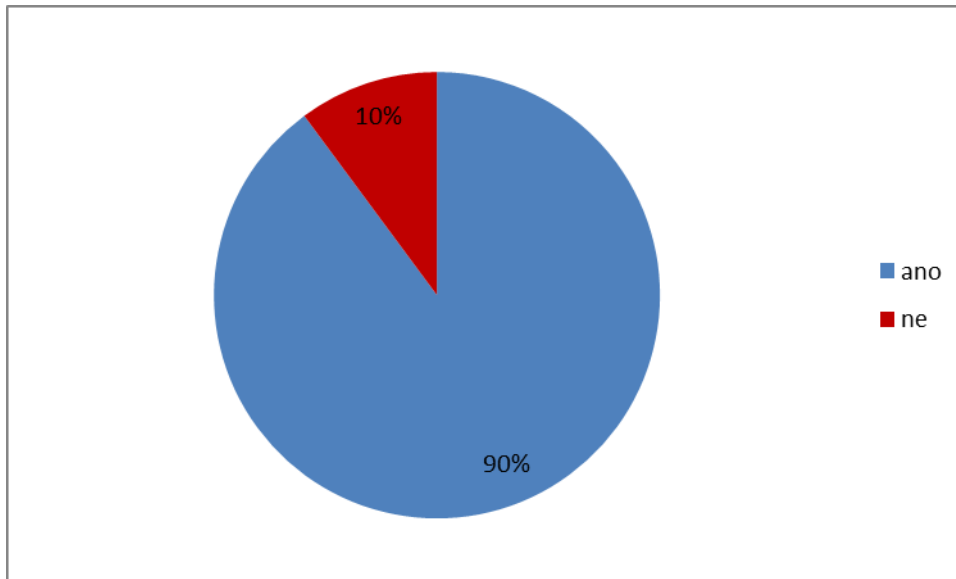
Graf č. 11: Preference počtu zúčastněných v supervizní skupině.

Ohledně **spokojenosti pracovníků se složením supervizních skupin** odpovědělo s kladnou odpovědí 90 % dotázaných a se zápornou 10 %.

Jako nejčastější důvod nespokojenosti respondenti uváděli nedůvěru k ostatním kolegům ve skupině kvůli vynášení informací ze supervizní skupiny.

Další názory k nespokojenosti probandů byly následující:

- „*Nejedná se o supervizi v pravém slova smyslu. Je to spíše pokec. Nová skupina je tvořena vždy pracovníky jednoho střediska, kteří problematiku řeší již v rámci intervizí.*“
- „*Uvítal by rovnoměrnější zastoupení mužů a žen v jednotlivých supervizních skupinách.*“
- „*Uvítala bych změnu supervizora.*“



Graf č. 12: Spokojenost se složením supervizní skupiny.

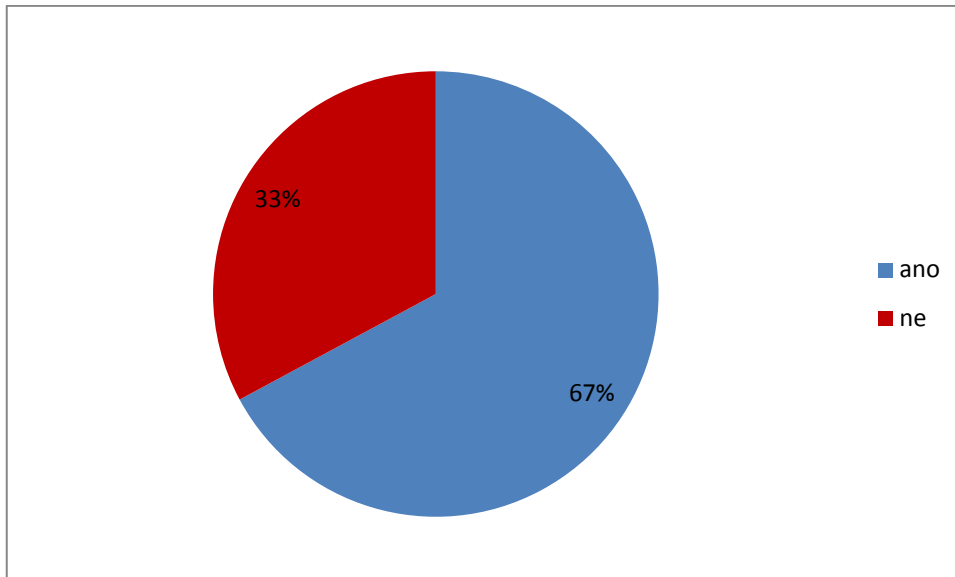
Úzkou spojitost se spokojeností s uskupením supervizních skupin měla i další otázka, zda respondentům **vyhovuje stávající systém supervize** v jejich kraji. Překvapivě výsledky z každého kraje vyšly shodně, tzn. 67 % respondentů je spokojeno se systémem supervizí a 33 % nespokojeno, viz graf č. 13.

Oba soudní kraje se shodly v potřebě konání jiných supervizí než případových, konání častějších supervizí či konání supervizí dle potřeby a dále konat supervize dle specializací.

V následující tabulce jsou uvedeny názory respondentů dle soudních krajů.

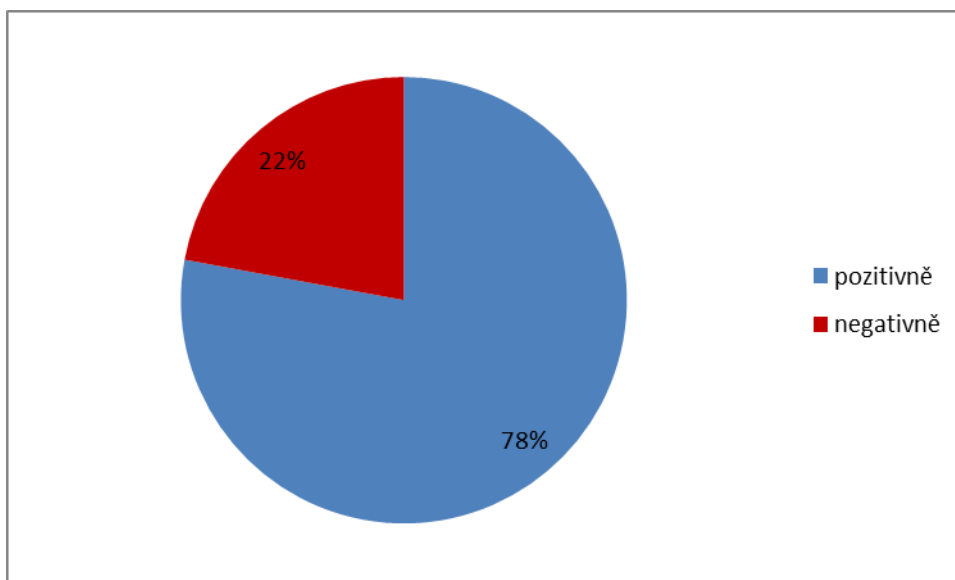
Tab. 1. Názory respondentů na systém supervizí u PMS dle soudních krajů.

Severomoravský soudní kraj	Jihomoravský soudní kraj
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Prodlevy mezi jednotlivými sezeními jsou velké, někdy potřebuji reakci, pomoc, odpověď rychleji a nemohu čekat dva až tři měsíce, pak se problém rozplyne, přebije jinými, zapomene.</i> - <i>Uvítání větší provázanosti s jednotlivými agendami, neboť se má jednat o případové supervize. Možná by nebylo od věci provázání s jinými kraji.</i> - <i>Uvítání možnosti mít individuální supervize v případě potřeby.</i> - <i>Systém supervizí – týmové supervize na střediscích, poté případové supervize s menším počtem účastníků – např. blízko ležících středisek u sebe, a celkově přístup jednotlivých pracovníků k supervizi, pozice supervizora – dovést skupinu k supervizi – najít smysl pro pracovníky.</i> - <i>„Jen“ případová supervize. V hlavách pracovníků se mnohdy neprolínají jen případy, žijeme také svými životy a hlavně pracujeme v určitém prostředí, které nás ovlivňuje, nelíbí se mi, že jsou supervize zaměřené čistě případově a jinými záležitostmi bychom se neměli zabývat. Chtělo by to trochu jiný přístup.</i> - <i>Nejedná se o supervizi v pravém slova smyslu. Je to spíše pokec. Nová skupina je tvořena vždy pracovníky jednoho střediska, kteří problematiku řeší již v rámci intervizí.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Chybí dobrovolnost supervizí.</i> - <i>Není flexibilita termínů, pravidelnější setkání.</i> - <i>Není možné reagovat na aktuální potřebu pracovníka.</i> - <i>Často je třeba daný problém řešit aktuálně a ne až za půl roku, často se řeší problém v agendě, která nemusí všechny zajímat.</i> - <i>Uvítání konání supervizí dle specializací.</i> - <i>Chybí individuální supervize.</i> - <i>Stále stejný systém případové supervize – bálint.</i> - <i>Ve srovnání s jiným typem supervize bych uvítala spíše týmovou a pracovní supervizi se zaměřením na agendu</i> - <i>Uvítání více např. „relaxačních“, „sebe-poznávacích“ supervizí, víc než případové supervize.</i> - <i>Stává se, že není co „probírat“, případy jsou probírány dle potřeby v rámci intervizí na středisku.</i>



Graf č. 13 : Spokojenost se stávajícím systémem supervize u PMS.

Na účastníka supervize má vliv i přítomnost ostatních kolegů. Respondenti měli odpovídat, zda je tato přítomnost ostatních ovlivňuje pozitivně či negativně a svůj výběr následně odůvodnit. 78 % dotazovaných považuje přítomnost ostatních kolegů na supervizi za pozitivní. Zbývající část, tj. 22 % za negativní.

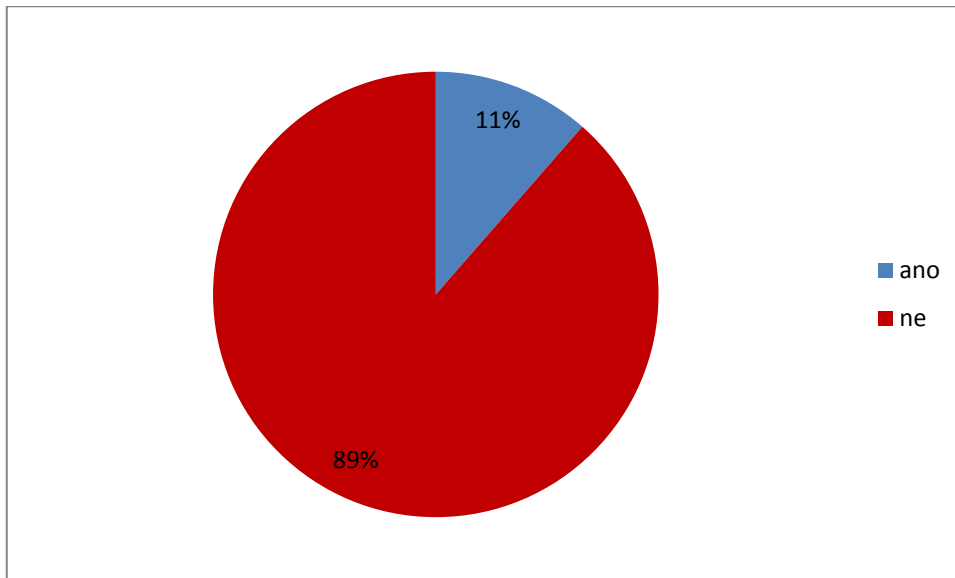


Graf č. 14: Ovlivnění kolegy na supervizích.

Tab. 2. Pozitivní a negativní ovlivnění supervize kolegy.

Pozitivně	Negativně
<ul style="list-style-type: none"> - možnost profesního a osobního rozvoje, ztráta obav, nejistot, - sdílení a předávání zkušeností a dobré praxe - nové alternativy řešení, brainstorming, rozšíření obzorů/znalostí - získání náhledu na věc - zpětná vazba - pochvala, podpora, věcná kritika, kolegiálnost, reflexe uklidnění, optimismus, ujistění, pocit bezpečí - sdílení emocí – starosti s případem, možnost mluvit o nepříjemném - motivace, inspirace - soudružnost, důvěra ve skupině - oddech, relaxace, nabití pozitivní energií - <i>„Pozitivní naladění v tom smyslu, že obdobné problémy mají s případy i kolegové z jiných středisek, při supervizi si vždy utvrdím roli probačního úředníka a povětšinou je také nastíněno řešení jednotlivých případů.“</i> - <i>„Podpůrně, „jsme na stejné lodi“, předávání případových zkušeností, velmi oceňuji nově manažerské supervize – pro vedoucí středisek, což pomáhá vedoucímu s jeho rolí“</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - přístup k supervizi, nedodržování pravidel - obava z vynášení informací ze skupiny - neotevřenost, nedůvěra v jejich mlčenlivost - malá aktivita některých - obava sdělit své názory před ostatními - někteří nejsou otevření jiným názorům nebo poučují ostatní - s ohledem na velkou vytíženost, je celodenní konání supervize velký zásah do pracovních povinností - chybí pestrost ve složení supervizních skupin, objevují se ve skupině celá střediska (týká se Severomoravského soudního kraje) - <i>„Někdy zbytečné negativní naladění směrem k vedení PMS, skepse, neuspokojení s finanční a organizační stránkou od kolegů, kteří jsou u PMS dlouho – přenášení na služebně mladší kolegy“</i> - <i>„Někteří dávají najevo, že je to tam nudí, že supervizi nepotřebují – člověk si pak vedle nich připadá jako amatér“</i>

Z dotazovaných převážná většina (89 %) sdělila, že nemá obavu vystoupit s tématem v supervizní skupině, viz graf č. 15.

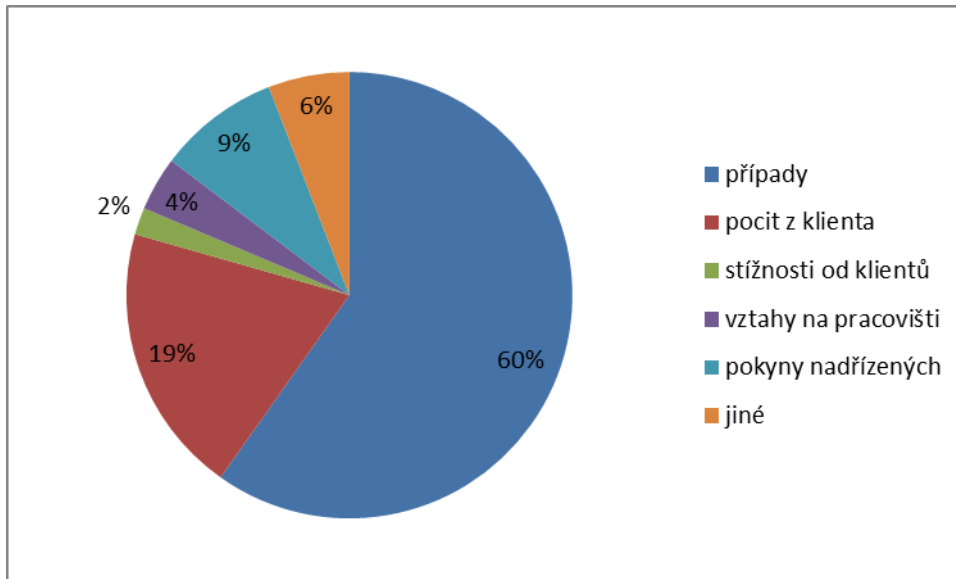


Graf č. 15: Obava vystoupit s tématem na supervizi.

Zjištěné důvody vysvětlující obavu vystoupit s tématem na supervizi jsou:

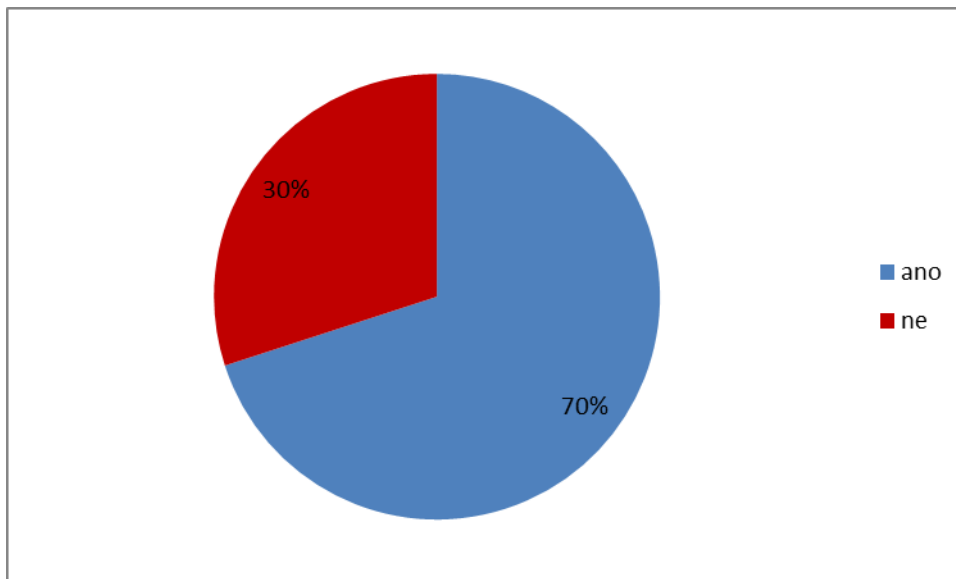
- z vynášení informací,
- hovořit o kritice vedení,
- z možného posouzení kolegů prezentace případu (pracovník se domnívá, že jeho seznámení s případem je zdlouhavé, neboť má obavu, že něco opomene),
- z neatraktivnosti případu pro ostatní,
- problém mluvit před větší skupinou lidí (vyhovovala by menší skupina),
- „neotevření se“ za účasti nadřízeného na supervizi,
- nevystoupení s tématem kvůli kolegům – *„Mám pocit, že pořád chci řešit jen něco já a ostatní problém nemají.“*

Nejčastěji projednávaná témata na supervizi jsou případy z agend (60 %). V druhém pořadí jsou témata spojená s vnímáním klienta, jak na pracovníky klient působí. Tuto volbu označilo 19 % dotázaných. Jako třetím nejčastějším tématem jsou pokyny od nadřízených (9 %). Ostatní nabízená témata - stížnosti od klientů (2 %), vztahy na pracovišti (4 %) a jiné (6 %). Viz graf č. 16. Za „jiné“ respondenti uvedli např., že nepotřebují řešit nic nebo řeší témata související s vedením, což již mohou řešit v manažerské supervizi.



Graf č. 16: Nejčastější témata na supervizi.

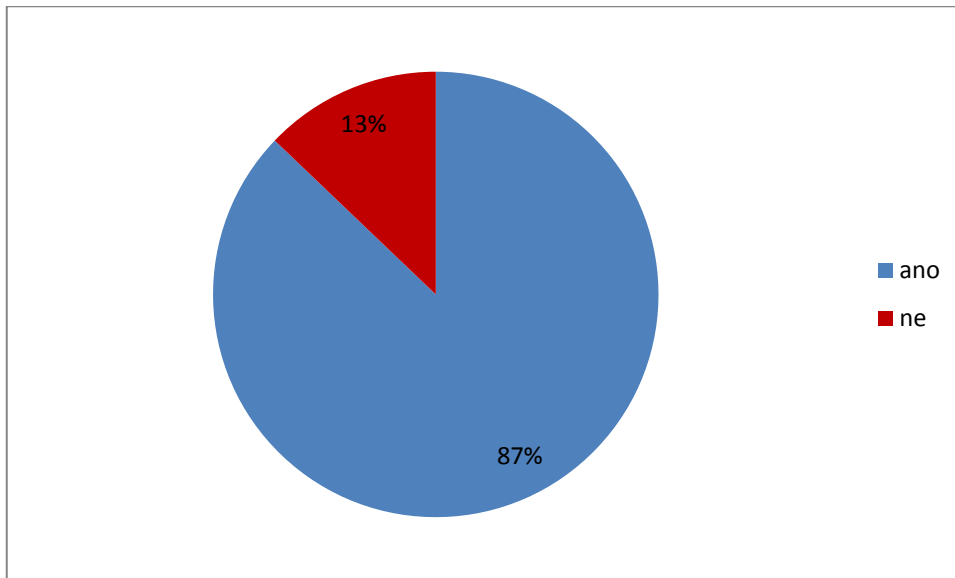
Na otázku, zda by probandi měli **zájem o dobrovolné supervize**, odpovědělo kladně 70 % a 30 % dotázaných, že nemají zájem. Viz graf č. 17.



Graf č. 17: Zájem o dobrovolné supervize.

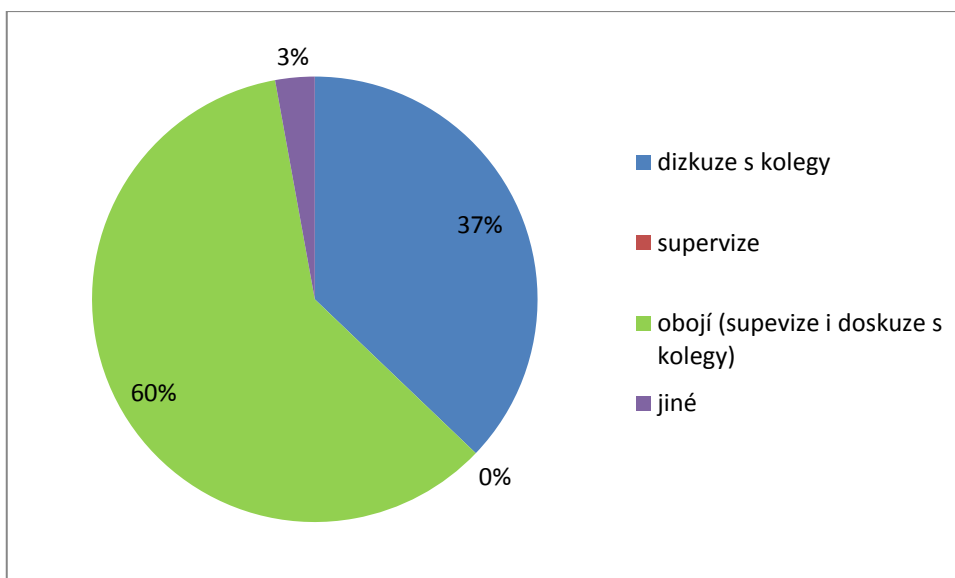
Přínos supervize pro pracovníky PMS již byl v podstatě zjištěn dotazováním respondentů, jaký vliv mají kolegové na supervizi. Nicméně s otázkou, zda dle jejich subjektivního posouzení je po ně supervize přínosná, byl tento dotaz položen přímo. 87 % dotázaných odpovědělo, že supervize má pro ně přínos a zbývající část, tj. 13 % odpovědělo záporně, viz graf č. 18. K záporné odpovědi bylo např. uvedeno, že problémy řeší na středisku

s kolegy, supervize je ztráta času, supervize je nepřínosná za současného složení a její realizace, nebo je preference vlastního supervizora.



Graf č. 18: Přínos supervize.

Poslední otázka byla zaměřena na **způsob řešení vzniklých problémů**, obtíží při pracovním výkonu. Nejvíce respondentů odpovědělo s tím, že tyto skutečnosti řeší jak s kolegy na středisku, tak v rámci supervize. Takto odpovědělo 60 % dotázaných. 37 % řeší obtíže pouze na středisku s kolegy a pouze 3 % uvedla, že to řeším jiným způsobem (individuální supervize). Možnost řešení obtíží pouze v supervizi nebyla respondenty vůbec označena.



Graf č. 19: Preference řešení obtížných situací.

Vyhodnocení hypotéz:**H1: Probační pracovníci více upřednostňují dobrovolné supervize než povinné.**

Tato hypotéza byla verifikována, viz graf č. 17. Z dotazovaných 70 % upřednostňuje dobrovolné supervize, které však nejsou zatím ze strany vedení PMS povoleny. 30 % respondentů s touto volbou nesouhlasí, a to z důvodu pracovního zatížení (jednodušší je mít termín supervize stanoven). A z důvodu, že by se na konání supervizi dostavilo málo pracovníků, kteří by jim mohli poskytnout radu.

H2: Probační pracovníci hodnotí supervizi více přínosnou pro agendu mládež než pro ostatní agendy.

Hypotéza H2 byla falzifikována, viz graf č. 9. Za nejvíce přínosnou supervizi označili probandí agendu Probace (33 %). Mládež byla hned na druhém místě s 21 %. Vzhledem k tomu, že agenda Mládež zahrnuje veškerou činnost PMS, tedy pouze u mladistvých a nezletilých, předpokládalo se, že respondenti označí tuto agendu, pro kterou je nejvíce potřebná supervize. Výzkumem se tato hypotéza však nepotvrdila.

H3: Probační pracovníci v soudních krajích s větší kriminalitou hodnotí supervizi za více přínosnou než ti ze soudních krajů nižší kriminalitou.

Tato hypotéza se ani nepotvrdila ani nevyvrátila. Byl zde špatný předpoklad, že ze získaných odpovědí bude porovnán vliv kriminality na potřebnost konání supervizi v krajích dle dostupných zdrojů na webových stránkách www.mapakriminality.cz.

Supervize jsou potřebné pro oba dotazované soudní kraje bez ohledu míry páchané kriminality. V Jihomoravském soudním kraji byla supervize hodnocena za přínosnou s 87 % a v Severomoravském soudním kraji s 86 %.

Tato hypotéza by snad byla lépe zjištělná při porovnávání soudních okresů, než krajů, kde pracovníci středisek s větším zatížením ovlivňují výsledky celého kraje.

5.5 Závěr výzkumu

Výzkum byl zaměřen na ověření stanovených hypotéz a také na zjištění názorů probačních pracovníků na konané supervize u PMS.

Provedeným šetřením byla hypotéza *H1: Probační pracovníci více upřednostňují dobrovolné supervize než povinné*, verifikována. Druhá hypotéza *H2: Probační pracovníci hodnotí supervizi více přínosnou pro agendu mládež než pro ostatní agendy*, byla falzifikována. Poslední hypotéza *H3: Probační pracovníci v soudních krajích s větší kriminalitou hodnotí supervizi za více přínosnou než ti ze soudních krajů nižší kriminalitou*, se nedala ze zjištěných údajů verifikovat či falzifikovat.

Kromě ověřování hypotéz vyšly z šetření zajímavé podněty probačních pracovníků, kteří se výzkumu zúčastnili, na stávající systém supervize u PMS. Probační pracovníci navrhovali např. konání supervizí častěji, než je stanoveno, kdy její průběh by byl zaměřen pouze na jeden případ. Tím pádem by byly supervize častější, ale měly by kratšího trvání. Dále by pracovníci uvítali jiné formy supervizí např. individuální, týmové, pracovní než pouze případové. Názor jednoho respondenta: „*Jen“ případová supervize. V hlavách pracovníků se mnohdy neprolínají jen případy, žijeme také svými životy a hlavně pracujeme v určitém prostředí, které nás ovlivňuje. Nelíbí se mi, že jsou supervize zaměřené čistě případově a jinými záležitostmi bychom se neměli zabývat. Chtělo by to trochu jiný přístup.*“

S ohledem na znalost konání supervizí v Jihomoravském soudním kraji a rovněž i supervizora, bylo překvapivé zjištění, že pracovníci vyžadují konání individuálních supervizí. Měla jsem za to, že všichni supervizoři nabízejí v případě potřeby individuální setkání. Je však otázkou jak si pracovníci individuální supervizi představují. Možná je tato představa rozdílná (poptávka) s nabídkou supervizora. Tato skutečnost by byla zajímavá pro další zkoumání.

Další návrhy respondentů se týkaly uspořádání supervizní skupiny. Pracovníci by uvítali skupinu s menším počtem zúčastněných a skupinu složenou dle specializací – „*Uvítání větší provázanosti s jednotlivými agendami, neboť se má jednat o případové supervize. Možná by nebylo od věci provázání s jinými kraji.*“ Šetřením bylo zjištěno, že pracovníci Severomoravského soudního kraje by uvítali pestrost ve složení supervizních skupin, neboť se stává, že v supervizní skupině převažují pracovníci ze stejného střediska.

Probandi často ve svých dotaznících zmiňovali intervize, které provádí na střediscích. Nicméně toto pojmenování je zřejmě zavádějící. Jde především o diskuzi s kolegy nad případem, není to intervize v pravém slova smyslu. Tento způsob řešení je pro pracovníky nejvíce preferovaný a rovněž i snáze dostupný. Bylo zajímavým zjištěním, že žádný respondent neuvedl, že obtíže vzniklé na pracovišti řeší pouze na pracovišti, což je známka dobrého kolektivu a profesionality na střediscích, kde má pracovník možnost obrátit se na kohokoliv s žádostí o pomoc.

Z provedeného šetření bylo také zjištěno, v čem probační pracovník vidí přínos supervize na jeho profesi. Přínos supervize pro probačního pracovníka spočívá v profesním a osobním rozvoji. Supervize pro něj představuje možnost sdílení a předávání zkušeností, získání náhledu na věc, nové alternativy řešení, zpětnou vazbu, získání motivace, inspirace k profesnímu výkonu, rozšíření znalostí. Dále získání podpory a ocenění od kolegů. Dokonce je supervize vnímána i jako „vytrhnutí“ z pracovního procesu, kdy dává pracovníkovi prostor pro nabrání nové energie, relaxaci.

ZÁVĚR

Supervize je velice významná a důležitá pro osoby pracující s lidmi, především pro lidi v pomáhajících profesích, neboť jejich výkon práce je velice náročný po psychické stránce. Během výkonu profese se pracovník setkává s různými faktory, které v něm vyvolávají různé emoce, ať už pozitivní či negativní. Především negativní faktory by měl pracovník umět zpracovávat, aby mohl svoji práci nadále vykonávat na profesionální úrovni a také, aby jej práce nadále naplňovala. Právě supervize je v tomto pracovníkům nápomocna. Supervize pomáhá pracovníkům zvládat nahromaděný stres, v podstatě působí na pracovníka preventivně před syndromem vyhoření. A dále pomáhá pracovníkovi rozvíjet své schopnosti a znalosti, supervize může být chápána jako nástroj celoživotního učení.

Cílem diplomové práce bylo přiblížit vnímání supervize pracovníky Probační a mediační služby ČR. Teoretická část se zabývala supervizí obecně a supervizí u Probační a mediační služby ČR. Dále pak mimo jiné seznámila s pracovní náplní probačních pracovníků, aby bylo poukázáno na široké spektrum jejich činnosti. V teoretické části byla použita metoda analýza dokumentů a také rozhovor se supervizorem Jihomoravského soudního kraje.

Praktická část se již zabývala zjištěním, zda pracovníci Probační a mediační služby ČR považují supervizi pro jejich výkon práce potřebnou. Při tomto výzkumu byly stanoveny hypotézy, které pak byly dotazníkem, kvantitativní metodou, ověřovány. Dotazníkové šetření probíhalo ve dvou soudních krajích, Jihomoravském a Severomoravském. Kromě ověření hypotéz byl šetřením zjištěn i přínos supervize pro pracovníky Probační a mediační služby ČR.

Pro probační pracovníky přínos supervize spočívá v profesním a osobním rozvoji. Supervize jim pomáhá zvládat nahromaděný stres a pomáhá řešit obtížné případy, se kterými se setkávají v rámci výkonu své práce. Při řešení obtížných případů při supervizi získávají náhled na věc, nové způsoby řešení, inspiraci k profesnímu výkonu. Díky kolegialitě a profesionalitě, si pracovníci v rámci supervizních setkání vzájemně pomáhají, podporují, dávají si zpětnou vazbu a předávají si zkušenosti, ze kterých si mohou vzít ponaučení. Dále je pro ně supervize zdrojem informací, motivací a dokonce i odpočínutím od práce s klientem.

Tato diplomová práce může být přínosná pro laickou, ale i odbornou veřejnost, kterou zajímá téma supervize u Probační a mediační služby ČR. Dále může být přínosná pro samotnou organizaci Probační a mediační služby ČR, neboť diplomová práce obsahuje návrhy

a názory probačních pracovníků, na jejichž základě by mohla pozměnit či doplnit stávající systém supervize.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ZÁKONY A METODIKY PMS:

- [1] Zák. č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě
- [2] Zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- [3] Zák. č. 140/1961 Sb., trestní zákon
- [4] Zák. č. 141/1961 Sb., trestní řád
- [5] Zák. č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže)
- [6] Zák. č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů)
- [7] Organizační řád Probační a mediační služby České republiky
- [8] Statut Probační a mediační služby
- [9] Metodický standard činnosti PMS v oblasti přípravného řízení a řízení před soudem
- [10] Metodický postup PMS ČR v oblasti zajištění možnosti uložení a kontroly výkonu trestu domácího vězení
- [11] Metodický standard PMS v oblasti přípravy podkladů pro uložení dohledu po propuštění z ochranné léčby
- [12] Metodický standard PMS v rámci výkonu trestu zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce
- [13] Metodický standard činnosti PMS v oblasti trestu obecně prospěšných prací
- [14] Metodický standard PMS v oblasti parole
- [15] Metodický standard PMS v oblasti probace
- [16] Metodický postup – závažná trestní činnost
- [17] Metodický standard PMS pro práci s mladistvými

LITERATURA:

- [18] BĀRTLOVĀ, E. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, fakulta sociálně ekonomická, 2007, 62 s. ISBN 978-80-7044-952-3.

- [19] BROŽOVÁ DOUBKOVÁ, A., THELENOVÁ, K. *Odborná praxe a supervize*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, 118 s. ISBN 978-80-7372-687-4.
- [20] DOUBRAVOVÁ, D., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., ŠTERN, P., URBAN, L. A KOL. *Příručka pro probaci a mediaci*. Praha: SPJ – Institut pro probaci a mediaci, 2001, 62 s. ISBN 80-902-9980-6.
- [21] HARTL, P., HARTOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009, 776 s. ISBN 978-80-7367-569-1.
- [22] HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. ET AL. *Praktická supervize, Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, 2008, 216 s. ISBN 978-80-7262-532-1.
- [23] HAVRDOVÁ, Z. A KOL. *Kultura organizace a supervize ve vzájemném působení*. Praha: FHS UK, 2011, 102 s. ISBN 978-80-87398-14-2.
- [24] HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: OSMIUM, 1999, 167 s. ISBN 80-902081-8-5.
- [25] HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004, 208 s. ISBN 80-7178-715-9.
- [26] HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2010, 73 s. ISBN 978-80-7248-574-7.
- [27] JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003, 223 s. ISBN 80-725-4329-6.
- [28] JEKLOVÁ, M., REIMAYEROVA, E. *Interní supervize*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2007, 24 s. ISBN 978-80-86991-06-1.
- [29] KALINA, K. A KOL. *Mezioborový glosář pojmů z oblasti drog a drogových závislostí*. Praha: FILIA NOVA, 2001, 118 s. ISBN 80-238-8014-4.
- [30] KALMTHOUT A. M. VAN, ROBERTS, J., VINDING, S. *Probation and probation services in the EU accession countries*. Nijmegen: Wolf Legal Publishers, 2003, 320 s. ISBN 90-5850-050-0.
- [31] KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: Psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2006, 147 s. ISBN 80-7367-181-6.

- [32] KNOTKOVÁ, K. *Drogová problematika na okrese Znojmo*. Brno, 2012. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Vedoucí bakalářské práce Olga Doňková, 74 s.
- [33] MATOUŠEK, O. A KOL. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, 380 s. ISBN 978-80-7367-502-8.
- [34] MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008, 106 s. ISBN 978-80-7394-145-1.
- [35] PUNCH, KEITH F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008, 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
- [36] REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- [37] SOTOLÁŘ, A., PÚRY, F., ŠÁMAL, P. *Alternativní řešení trestních věcí v praxi*. Praha: C. H. Beck, 2000, 468 s. ISBN 80-7179-350-7.
- [38] ŠČERBA, F. *Alternativní trest a opatření v nové právní úpravě*. Praha: Leges, 2011, 416 s. ISBN 978-80-87212-68-4.
- [39] ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. A KOL. *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, 216 s. ISBN 978-80-7367-757-2.
- [40] ŠIMEK, A., KALINA, K., HORÁK, L. A KOL. *Supervize – kazuistiky*. Praha: Triton, 2004, 171 s. ISBN 80-7254-496-9.
- [41] ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Praha: SLON, 1999, 128 s. ISBN 80-85850-69-9.
- [42] VALÁŠEK, M., SVOBODOVÁ, P. *Úvod do supervize: cyklický model*. Tišnov: Sdružení SCAN, 2002, 88 s. ISBN 80-86620-00-x.
- [43] VÁLKOVÁ, H., KUČHTA, J. A KOL. *Základy kriminologie a trestní politiky*. Vyd. 2. Praha: C.H. Beck, 2012, 664 s. ISBN 978-80-7400-429-2.
- [44] VENGLÁŘOVÁ, M. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011, 184 s. ISBN 978-80-247-3174-2.
- [45] WIENER, J., MIZEN, R., DUCKHAM, J. *Supervising and being supervised: a practice in search of a theory*. New York: Palgrave Macmillan, 2003, 245 s. ISBN 03-333-96269-9.

- [46] ZEHR, H. *Úvod do restorativní justice*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici, 2003, 48 s. ISBN 80-902998-1-4.
- [47] ZEHR, H., GOHAR, A. *The Little Book of Restorative Justice*. Intercourse, Pennsylvania: Good Books. 2002, 74 p. ISBN 9781561483761.
- [48] *Poslání a organizační struktura probační a mediační služby: /mezinárodní diskusní fórum/ : záznam referátů, diskuse a doporučení odborníků v oblasti probace a mediace*, Praha 13.11.1997. Praha: Vězeňská služba České republiky, 1999, 78 s.
- [49] *Sociální práce/Sociálna práca: Praxe a supervize v sociální práci*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2007, roč. 2007, č. 4. ISSN 1213-6204. Dostupné z: http://www.socialniprace.cz/soubory/4-2007_praxeasupervizevsp-120116135450.pdf
- [50] SUCHÝ, O. *Probace, postavení a úloha probačních úředníků v mezinárodním srovnání*. Právní rozhledy, 1995, č. 7

INTERNETOVÉ ZDROJE:

- [51] *Charity Organization Societies*, *Wikipedia*. [on line]. [cit. 2014-01-19] Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Charity_Organization_Society
- [52] *Eric Berne*, *Wikipedia*. [on line]. [cit. 2014-02-09] Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Eric_Berne
- [53] *Katedra sociální práce, Filosofická fakulta, Univerzita Karlova v Praze, Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici*. [on line]. [cit. 2014-02-15] Dostupné z: <http://socp.ff.cuni.cz/odkaz/sdruzeni-pro-rozvoj-socialni-prace-v-trestni-justici>
- [54] *Michael Balint*, *Wikipedia*. [on line]. [cit. 2014-02-08] Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Michael_Balint
- [55] *PCA - rogersovská psychoterapie, Carl R. Rogers. Psycholog Praha - Psychoterapeutické centrum Řipská*. [on line]. [cit. 2014-02-09] Dostupné z: <http://www.psycholog-praha.cz/pca-rogersovska-psychoterapie-carl-r-rogers>
- [56] *Probační a mediační služba České republiky, Poslání a cíle*. [on line]. [cit. 2014-02-09] Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/poslani-a-cile/>

- [57] *Probační a mediační služba České republiky, Odborné činnosti, Trest zakazu vstupu*. [on line]. [cit. 2014-02-20] Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/trest-zakazu-vstupu/>
- [58] *Probační a mediační služba České republiky, Odborné činnosti, Trest zakazu vstupu*. [on line]. [cit. 2014-02-20] Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/trest-zakazu-vstupu/>
- [59] *Probační a mediační služba České republiky, Odborné činnosti, Oběti trestného činu*. [on line]. [cit. 2014-03-02] Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/obeti-trestneho-cinu/>
- [60] *Probační a mediační služba České republiky, Projekty, Interní projekty – přehled. Proč zrovna já?*. [on line]. [cit. 2014-03-02] Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/interni-projekty-prehled/proc-zrovna-ja/>
- [61] *Probační a mediační služba České republiky, O nás, základní dokumenty, Organizační struktura PMS ČR*. [on line]. [cit. 2014-02-20] Dostupné z: https://www.pmscr.cz/download/03_ORG_RAD_PMSCR_struktura_21052010.pdf
- [62] *Supervize, stránky pro supervizory a supervidované. Etické zásady ČIS*. [on line]. [cit. 2014-02-18] Dostupné z: http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/eticke_zasady_cis.pdf
- [63] *Supervize, stránky pro supervizory a supervidované. Etické zásady EAS*. [on line]. [cit. 2014-02-18] Dostupné z: http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/eticke_zasady_eas.pdf
- [64] *Supervize, Stránky pro supervizory a supervidované, Co je supervize*. [on line]. [cit. 2013-10-17] Dostupné z: <http://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>
- [65] *Supervize v sociální práci, studijní materiál*. Obor Sociální a charitativní práce, Teologická fakulta JU v Českých Budějovicích. [on line] 2007. [cit. 2014-01-20] Dostupné z: <http://www.tf.jcu.cz/getfile/550e16b821e9344d>

JINÉ:

- [66] Rozhovor se supervizorem PMS Jihomoravského soudního kraje, PhDr. Pavlem Řezáčem, Ph.D. ze dne 6.3.2014

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- PMS Probační a mediační služba ČR.
- ZRK Zprostředkování řešení konfliktu.
- OPP Obecně prospěšné práce.
- NVD Náhrada vazby dohledem.
- TDV Trest domácího vězení.

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Názory respondentů na systém supervizí u PMS dle soudních krajů.....	89
Tab. 2. Pozitivní a negativní ovlivnění supervize kolegy.....	91

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Dotazník

P II: Organizační struktura PMS ČR

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Pohlaví:
 - a. Žena
 - b. Muž

2. Věk :
 - a. 21 – 29
 - b. 30 – 39
 - c. 40 – 49
 - d. 50 a více

3. Pracovní pozice:
 - a. Probační úředník
 - b. Probační asistent

4. Nejvyšší dosažené vzdělání + obor /zaměření
 - a. SŠ
Obor/zaměření:.....
 - b. VOŠ
Obor/zaměření:.....
 - c. VŠ (neúplné vysokoškolské vzdělání - Bc.)
Obor/zaměření:.....
 - d. VŠ (úplné vysokoškolské vzdělání – Mgr., JUDr.,)
Obor/zaměření:.....

5. Délka pracovního poměru u PMS:
 - a. 0 – 2 roky
 - b. 3 – 5 let
 - c. 6 – 8 let
 - d. 9 a více

6. V jakém soudním kraji pracujete:
 - a. Severomoravský
 - b. Jihomoravský

7. Jakou agendu převážně vykonáváte?
 - a. OPP
 - b. Probace
 - c. Parole
 - d. ZRK
 - e. Mládež
 - f. TDV

8. Kolik Vás je v supervizní skupině (přibližně)?

9. Jaké uskupení supervizní skupiny byste uvítali?

- a. Větší skupinu
- b. Menší skupinu
- c. Stávající stav

10. Jste spokojeni se svoji supervizní skupinou?

- a. Ano
- b. Ne – uveďte důvod:.....
.....

11. Vyhovuje Vám stávající systém supervize ve Vašem kraji?

- a. Ano
- b. Ne – uveďte důvod:.....
.....

12. Pro koho je, dle Vás, nejvíce potřebná supervize s ohledem na vykonávanou agendu?

- a. OPP
- b. Probace
- c. Parole
- d. ZRK
- e. Mládež
- f. TDV

13. Jak Vás na supervizi ovlivňují kolegové a v čem to spočívá?

- a. Pozitivně -
.....
- b. Negativně -
.....

14. Máte obavu vystoupit s tématem?

- a. Ano – uveďte důvod:
.....
- b. Ne

15. S jakými tématy nejčastěji přicházíte na supervizi?

- a. Případy ze své agendy, jak postupovat dál
- b. Pocit z klienta (vnímání klienta)
- c. Stížnosti od klientů
- d. Vztahy na pracovišti
- e. Pokyny od nařízených
- f. Jiné (uveďte jaké):.....

16. Měli byste zájem o dobrovolné supervize?

- a. Ano
- b. Ne

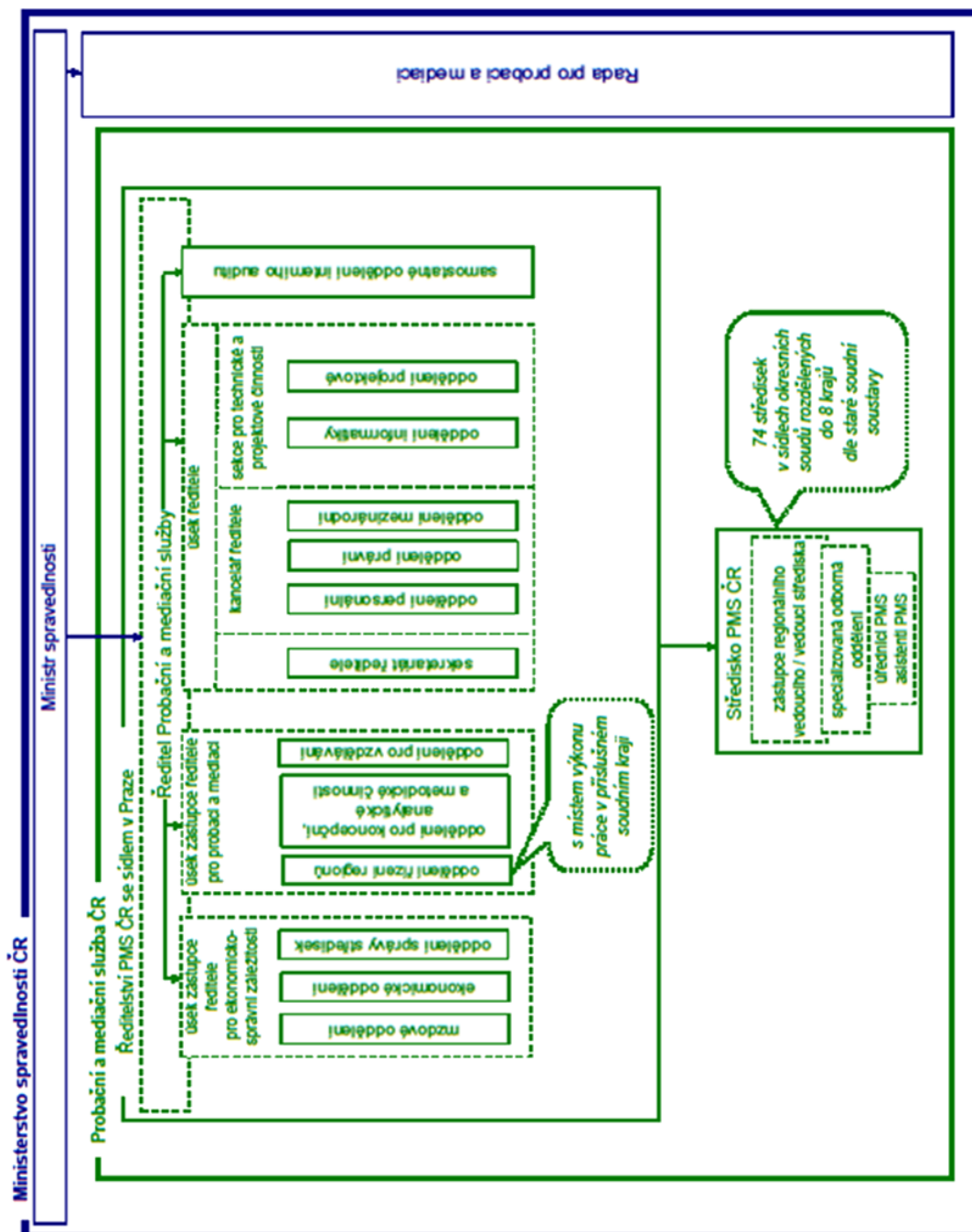
17. Dle Vašeho subjektivního posouzení, je pro vás supervize přínosná?

- a. Ano
- b. Ne – uveďte důvod:

18. U řešení obtíží spojených s výkonem práce, preferujete:

- a. Diskuzi s kolegy
- b. Supervizi
- c. Obojí (supervizi i projednání s kolegy)
- d. Jiné (uveďte jaké):

PŘÍLOHA P II: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA PMS ČR



Zdroj: Probační a mediální služba České republiky, *O nás, základní dokumenty, Organizační struktura PMS ČR*. [on line]. [cit. 2014-02-20] Dostupné z: https://www.pmscr.cz/download/03_ORG_RAD_PMSCR_struktura_21052010.pdf.