

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ  
ANTROPOLOGIE

VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ PROBAČNÍ A MEDIAČNÍ SLUŽBY ČR

EDUCATION OF PROBATION AND MEDIATION SERVICE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

JANA KOSTKOVÁ, DiS.

Vedoucí práce: Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D.

Olomouc 2016

## **Autorské prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsou použita.

V Opavě dne

Jana Kostková, DiS.

.....

## Obsah

Úvod.....	4
1 Probační a mediační služba ČR.....	5
1.1 Vymezení pojmů probace, mediace, PMS a restorativní justice.....	5
1.2 Organizační struktura Probační a mediační služby ČR.....	6
1.3 Oblasti činností, kterými se pracovníci Probační a mediační služby zabývají.....	8
Mediace:.....	8
Probační činnosti.....	13
Práce s mladistvými a nezletilými.....	19
2 Vzdělávání dospělých.....	22
2.1 Vysvětlení hlavních pojmů.....	22
2.2 Vzdělávání úředníků veřejné správy.....	23
2.3 Systém vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR.....	25
2.4 Evaluace vzdělávání.....	32
2.5 Evaluace ve vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby.....	33
3 Metodika.....	35
3.1 Dotazníkové šetření zaměřené na evaluaci vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby.....	35
3.2 Vymezení výzkumných předpokladů, které slouží ke stanovení otázek dotazníku.....	36
3.3 Výsledky šetření.....	38
3.4 Interpretace výsledků šetření.....	42
Závěr.....	44
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	46
SEZNAM PŘÍLOH.....	48
Dotazník.....	49
Seznam středisek, které byly objektem dotazníkového šetření.....	51
ANOTACE.....	52

## Úvod

V bakalářské práci se budu věnovat dvěma tématům, které spolu souvisí. A to Probační a mediační službě ČR a vzdělávacímu systému pracovníků Probační a mediační služby ČR.

Důvodem volby tohoto tématu byla má praxe na středisku Probační a mediační služby ČR v Opavě, při které mě práce s touto problematikou velmi zaujala, a to zejména z důvodu, že existuje několik variant, jak vyřešit problém potrestání pachatele trestného činu, aniž by pachatel musel jít nutně do výkonu trestu odnětí svobody. Na druhou stranu má i tento systém svá negativa, a to především zneužívání tohoto systému některými odsouzenými, například nedodržováním podmínek stanovených soudem. Vzdělávacím systémem pracovníků Probační a mediační služby ČR se budu zabývat proto, že pracovníci této organizace samozřejmě procházejí dalším vzděláváním ve své profesi, a to z důvodu, že musí sledovat neustále se vyvíjející legislativu, novinky v oblasti, ve které pracují a vzdělávat se v dalších a dalších metodách práce se svými klienty tak, aby mohli poskytovat co nejlepší služby svým klientům.

*Cílem práce je popis vzdělávacího systému Probační a mediační služby a evaluace školení pracovníků, kteří se zabývají problematikou trestu obecně prospěšných prací.*

## **1 Probační a mediační služba ČR**

Abych se mohla zabývat vzdělávacím systémem pracovníků Probační a mediační služby ČR, musím se nejprve zaměřit na popis postavení pracovníka Probační a mediační služby ČR podle zákona o Probační a mediační službě ČR. Dále se budu zabývat oblastmi, na které se pracovník Probační a mediační služby ČR zaměřuje během svého pracovního působení u této organizace. To, na jaké pozici pracovník pracuje a jakou vykonává činnost, má přímou souvislost s tím, jak bude probíhat jeho základní vzdělávání v rámci vzdělávacího systému Probační a mediační služby ČR. Vzdělávací systém Probační a mediační služby ČR popíši v dalších kapitolách této práce.

### **1.1 Vymezení pojmů probace, mediace, PMS a restorativní justice**

Probační a mediační služba ČR byla založena na základě zákona o Probační a mediační službě č. 257/2000 Sb..

*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. (Zákon č. 257/2000 Sb., § 2 odst.*

1)

Příkladem probace je dohled pracovníka nad pachatelem, kterému byl uložen například trest obecně prospěšných prací či trest domácího vězení. Dalším příkladem je dohled nad pachatelem, který byl předčasně propuštěn z výkonu trestu odnětí svobody, nebo dohled nad pachatelem, kterému byl udělen podmíněný trest odnětí svobody.

*Mediací se pro účely tohoto zákona rozumí mimosoudní zprostředkování za účelem řešení sporu mezi obviněným a poškozeným a činnost směřující k urovnání konfliktního stavu vykonávána v souvislosti s trestním řízením. (Zákon č. 257/2000 Sb., §2, odst. 2)*

Mediace je laicky řečeno mimosoudní řešení sporů, kdy pachatel uzná svou chybu a domluví se s poškozeným na náhradě škody.

*Probační a mediační služba provádí v rozsahu stanoveném tímto nebo zvláštním zákonem úkony probace a mediace ve věcech projednávaných v trestním řízení. (Zákon č. 257/2000 Sb., § 1, odst. 1)*

Těmito činnostmi Probační a mediační služby ČR se budu ještě jednou zabývat podrobněji na jiném místě.

## **1.2 Organizační struktura Probační a mediační služby ČR**

Strukturu Probační a mediační služby ČR si můžu představit jako jakousi pyramidu. Základnu této pyramidy tvoří jednotlivá střediska, která jsou v místech působnosti okresních a na roveň jim

postavených obvodních soudů. Odborné probační a mediační činnosti vykonávají probační úředníci a probační asistenti.

Podle § 6, odst. 2 zákona č. 257/2000 Sb. o Probační a mediační službě ČR, úředník Probační a mediační služby ČR musí být bezúhonný a způsobilý k právním úkonům a musí mít vysokoškolské vzdělání v oblasti společenskovední ukončené magisterským titulem a odbornou zkoušku, kterou vykoná po absolvování základního kvalifikačního vzdělání pro úředníky Probační a mediační služby ČR.

Podle § 6, odst. 3 zákona č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě ČR, asistentem Probační a mediační služby ČR se může stát bezúhonná fyzická osoba starší 21 let, která je způsobilá k právním úkonům a získala středoškolské vzdělání v oblasti společenskovední.

Jednotlivých středisek je celkem 76. Tato střediska řídí jejich vedoucí. Střediska jsou členěna podle jednotlivých regionů. Za střediska v daném regionu odpovídá regionální vedoucí, což je nadřízený orgán vedoucího střediska. V čele Probační a mediační služby ČR je ředitel, který je jmenovaný a odvolávaný ministrem spravedlnosti. Ředitel Probační a mediační služby ČR zajišťuje její chod po stránce personální, organizační, hospodářské, finanční a jedná jejím jménem. Probační a mediační služba ČR se člení na ředitelství a jednotlivá střediska. (Štern et al. 2010)

Pracovníci Probační a mediační služby ČR v rámci své profese vykonávají nejčastěji tyto činnosti: mediační činnosti, probační činnosti, což jsou Probační dohled, obecně prospěšné práce, parole,

trest domácího vězení. Součástí činností, které vykonávají pracovníci Probační a mediační služby ČR je i práce s mladistvými a nezletilými. (Štern et al. 2010)

To, jaké činnosti v rámci Probační a mediační služby ČR pracovník Probační a mediační služby ČR vykonává, má přímou návaznost na to, jak bude probíhat jeho základní vzdělávání v rámci Probační a mediační služby ČR. Toto vysvětlím v kapitolách, které se budou týkat vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR.

Tyto oblasti činností, na které se pracovníci Probační a mediační služby ČR specializují, jsou následující:

### ***1.3 Oblasti činností, kterými se pracovníci Probační a mediační služby zabývají***

#### **Mediace:**

Mediační činnosti jsou odborné postupy pracovníků Probační a mediační služby ČR, které jsou realizované v přípravné fázi trestního řízení před rozhodnutím státního zástupce nebo soudu. Cílem je urovnání sporu mezi obětí a pachatelem, odstranění příčin, které vedly pachatele ke spáchání trestného činu a příprava podkladů pro rozhodnutí státního zástupce nebo soudce. (Štern et al. 2010)

Mediace je mimosoudní zprostředkování řešení trestního činu mezi obětí a pachatelem za účasti třetí osoby - mediátora. Řešení sporu pomocí mediace poskytuje oběma stranám možnost vyjádřit své pocity, očekávání a potřeby, které vznikly v souvislosti s trestnou činností. Současně umožňuje domluvit se na rychlém a přijatelném



způsobu náhrady škody. Účast na mediaci je pro obě strany dobrovolná. (Informační leták Probační a mediační služby ČR)

Tam, kde probíhá mediace, se setkáváme i s postoji účastníků k tomu, oč jde i k sobě navzájem. Tyto postoje se projevují ve verbálních i neverbálních projevech účastníků a budují atmosféru, která se mezi účastníky mediace vytváří. Tam, kde je atmosféra pozitivní se mnohem snáz dojde k řešení problému, než v případech, kdy atmosféra je napjatá, soupeřivá. ( Křivohlavý in Holá 2013)

Jako příklad případu vhodného pro mediaci může být výtržnictví mládeže, drobné krádeže v obchodech.

Mediace může být zahájena na pokyn orgánů činných v trestním řízení, především státního zástupce či soudce, nebo může být zahájena z iniciativy pachatele nebo poškozeného. Pokud pokyn vzejde od orgánů činných v trestním řízení, tak pracovník Probační a mediační služby ČR kontaktuje pachatele i poškozeného s pozváním na jednání. Když vzejde požadavek od samotných účastníků sporu - poškozený či pachatel, pracovník střediska Probační a mediační služby ČR neodkladně kontaktuje pověřeného státního zástupce a vyžádá si od něj pověření k činnosti. Poté pracovník kontaktuje pachatele i poškozeného s pozvánkou k jednání. (Metodika mediace)

Příprava a realizace mediace probíhá před rozhodnutím soudu o vině či nevině pachatele. Mediátor zjišťuje potřeby obou stran a dojednává s nimi další kroky, podle kterých se bude postupovat dál. Velmi důležité je, aby si pracovník během spolupráce získal důvěru jak oběti, tak pachatele trestného činu. Probační a mediační služby ČR usiluje o zahájení činnosti v co nejranější fázi trestního stíhání. V rané fázi trestního řízení lze předpokládat vyšší míru motivace ke spolupráci ze strany pachatele. Jedním z nejdůležitějších předpokladů pro zahájení mediace je doznání pachatele ke

spáchanému trestnému činu a ochota napravit vzniklé škody. (Štern et al. 2010)

Mediace probíhá v následujících krocích (Štern et al. 2010):

- individuální setkání se stranami sporu. Během tohoto setkání se mediátor snaží zjistit potřeby a zájmy jednotlivých stran;
- konzultace s obviněným. Klient popisuje trestný čin ze svého pohledu, co ho k tomu vedlo. Pracovník se klienta pokouší přimět k tomu, aby přemýšlel nad různými možnostmi, jak napravit spáchané škody, které vznikly v souvislosti s trestným činem. Cílem celé konzultace je pokusit se domluvit s obviněným na řešení sporu mimosoudní cestou - pomocí mediace. Nabídka mediace může přijít teprve poté, co pachatel projeví lítost nad spáchaným trestným činem a ochotu nahradit následky, které vznikly jeho spácháním;
- konzultace s poškozeným. Setkání má poskytnout informace oběti trestného činu k rozhodnutí, jestli využije nabídky mediátora ke spolupráci. Cílem je zplnomocnění klienta, jeho podpora k aktivnímu vstupu do řešení případu a vyjádření jeho zájmů a potřeb. Poškozený je ten, komu bylo ublíženo a má nárok na morální a materiální odškodnění;
- příprava společného setkání. Důkladná příprava je důležitou podmínkou pro úspěšné proběhnutí mediace. Obě strany musí být dobře seznámeny s tím, co mohou od společného setkání čekat;
- společné setkání pachatele a oběti. Společné setkání pachatele a oběti je tím, k čemu celá práce mediátora od

začátku směřovala. Společné setkání se zaměřuje na vyprávění události trestného činu z pohledu obou stran. Umožňuje pachateli i oběti hovořit o tom, co se z jejich pohledu stalo, jaké to mělo důsledky, jaké jsou jejich pocity teď a jaké byly těsně po spáchání trestného činu a zároveň se snažit pochopit druhou stranu a dohodnout se na možném řešení celého sporu, na náhradě škody, omluvě;

- dohoda. Cílem závěrečné fáze mediace je shrnutí dohodnutých řešení, k nimž obě strany během mediace dospěly. Poté mediátor s oběma stranami sporu zpracuje písemnou dohodu, která upravuje závazky pachatele k oběti trestného činu.

Mediátor zpracovává pro potřeby státního zástupce či soudu závěrečnou zprávu o výsledku mediace. Jejím obsahem je shrnutí závěrů společného setkání pachatele a oběti a přehled kroků, které mediátor realizoval. V závěru zprávy mediátor zpravidla doporučí další postup. Zpráva o výsledku mediace slouží státnímu zástupci či soudci jako podklad pro další rozhodnutí. Součástí zprávy je i dohoda o nápravě vzájemných vztahů mezi pachatelem a obětí a náhradě škody. (Štern et al. 2010)

*Velká část mediací vyústí v rozhodnutí státního zástupce či soudce o podmíněném zastavení trestního stíhání a to podle § 307 trestního řádu. Aby došlo k podmíněnému zastavení trestního stíhání musí pachatel splnit několik podmínek: musí se k činu doznat, musí nahradit škodu, která byla činem způsobena nebo vydal bezdůvodné obohacení činem získané nebo s poškozeným o jeho vydání uzavřel dohodu. (Zákon č.141/1961 Sb., odst. 1, písm. a - c)*

V rozhodnutí o podmíněném zastavení trestního stíhání se

*stanoví zkušební doba na šest měsíců až dva roky. Zároveň má obviněný povinnost v průběhu zkušební doby nahradit škodu na základě dohody, kterou uzavřel s poškozeným. Způsobena škoda musí být uhrazena nejpozději na konci zkušební doby. (Štern et al. 2010)*

*Obviněnému lze též uložit, aby ve zkušební době dodržoval přiměřená omezení a povinnosti směřující k tomu, aby vedl řádný život. (Zákon č.141/1961 Sb., odst. 6)*

Mediaci lze využít i v případě tzv. odklonu v trestním řízení, což je narovnání a podmíněné zastavení trestního stíhání.

Narovnání dle § 309 - § 314 trestního řádu (Zákon č. 141/1961 Sb.) je možno použít u případů méně závažné trestné činnosti. Narovnání lze charakterizovat jako zvláštní druh dohody mezi obviněným a poškozeným, která je schvalována soudem. Narovnání vyžaduje souhlas poškozeného, narozdíl od druhého způsobu odklonu v trestním řízení, což je podmíněné zastavení trestního stíhání. Důležitou podmínkou pro schválení narovnání je doznání pachatele k trestné činnosti.

Druhým způsobem odklonu v trestním řízení je podmíněné zastavení trestního stíhání. Podmíněné zastavení trestního stíhání lze využít u přečinu, kdy obviněný se k činu doznal, nahradil škodu, pokud byla trestným činem způsobena. V rozhodnutí o podmíněném zastavení trestního stíhání se stanoví zkušební lhůta na šest měsíců až dva roky. (Zákon č. 141/1961 Sb., § 307- 308)

Myslím si, že velkou výhodou mediace je to, že spousta "lehčích" trestných činů se nemusí vůbec dostat před soud, celý proces je snazší jak pro pachatele, tak pro poškozeného. Navíc

velkou výhodou mediace je i to, že v důsledku úspěšně proběhlé mediace může soudce zastavit probíhající trestní řízení a pachateli se "trest" nezapíše do rejstříku trestu. Dovedu si představit, že mediaci lze úspěšně použít v případech například vandalství, kdy pachatel se s poškozeným dohodne na náhradě škody - např. když dojde k posprejování plotu u rodinného domu, tak pachatel se s poškozeným domluví, že plot přemaluje, dá to do pořádku a slíbí, že podobná událost se nebude opakovat. Mediace se určitě nedá provést v případě, že pachatel neuzná svou chybu, nebo že došlo ke spáchání závažného trestného činu, například vražda.

### **Probační činnosti**

Pojem probace pochází z latinského "probare". Znamená to zkoušet, ověřovat, dohlížet. V rámci činností Probační a mediační služby se jedná zejména o výkon dohledu probačního pracovníka.

*Podle zákona č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě, se probací rozumí organizování a vykonávání dohledu nad obviněným, obžalovaným nebo odsouzeným, kontrola výkonu alternativních 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.*

Probace obsahuje prvky sociální, psychologické a pedagogické pomoci a poradenství. Jde o specifický postup v rámci uplatnění sankcí nespojených s odnětím svobody, které spočívají v povinnosti odsouzeného jedince být v průběhu zkušební doby v kontaktu s

probačním pracovníkem. ( Fischer a Škoda 2014)

Mezi probační činnosti patří například probační dohled, obecně prospěšné práce, parole a trest domácího vězení. Tyto tresty se souhrnně nazývají alternativní tresty.

Níže uvedu stručný popis jednotlivých alternativních trestů. Mezi alternativní tresty patří mimo jiné i trest obecně prospěšných prací a v kapitole, která se bude týkat dotazníkového šetření se budu věnovat právě evaluaci školení pracovníků, kteří se zabývají trestem obecně prospěšných prací.

Tyto alternativní tresty jsou následující (Štern et al., 2010):

#### Probační dohled

Od probačního dohledu se očekává pravidelný osobní kontakt pachatele s pracovníkem Probační a mediační služby ČR, spolupráce při vytváření a realizaci probačního plánu dohledu ve zkušební době a kontrola dodržování podmínek stanovených soudem. Cílem je sledování a kontrola chování pachatele tak, aby vedl řádný život, dále je to odborná sociální pomoc pachateli. Úkolem pracovníků, kteří vykonávají dohled, je především být v osobním kontaktu s pachatelem, zmapovat rizika a potřeby pachatele, vytvořit s ním plán probačního dohledu a pravidelně zpracovávat zprávy o průběhu dohledu. (Štern et al. 2010)

Probační dohled se týká pachatele trestného činu ve všech fázích trestního procesu, tudíž se týká pachatele obviněného z trestného činu, obžalovaného z trestného činu i odsouzeného za trestný čin.

*Podle zákona č. 141/1961 Sb., Trestní řád, soud a v*

*přípravném řízení státní zástupce může obviněného ponechat na místo vzetí do vazby na svobodě nebo ho z vazby propustit na svobodu, pokud za pachatele převezme záruku zájmové sdružení občanů, přijme slib odsouzeného nebo s ohledem na osobu obviněného a povahu projednávaného případu lze účelu vazby dosáhnout dohledem pracovníka nad obviněným. V případě náhrady vazby dohledem je obviněný povinen se ve stanovených lhůtách dostavovat k pracovníkovi, měnit místo pobytu pouze s jeho souhlasem a podrobit se dalším omezením, směřujícím k tomu, aby se nedopustil trestné činnosti a nemařil průběh trestního řízení.*

Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, upravuje podmínky podmíněného odkladu výkonu trestu odnětí svobody. Soud může podmíněně odložit výkon trestu, který nepřevyšuje hranici tří let, jestliže není třeba jeho výkonu vzhledem k osobě a poměrům pachatele, s ohledem na jeho dosavadní život, zaměstnání a prostředí a vzhledem k okolnostem případu. Při tomto podmíněném odsouzení je zkušební lhůta jeden až pět let.

*Dále zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, říká, že je-li třeba zvýšeně sledovat a kontrolovat chování pachatele a poskytnout mu péči a pomoc ve zkušební lhůtě, může soud uložit dohled nad pachatelem za podmínek uvedených v § 81, odst. 1.*

#### Trest obecně prospěšných prací

Dalším alternativním trestem je trest obecně prospěšných prací.

Trest obecně prospěšných prací je jednou z možností, jak výchovně působit na osobu odsouzeného nebo obviněného. Výkon trestu obecně prospěšných prací představuje možnost nápravy a obnovy. V ČR byl trest obecně prospěšných prací zaveden jako alternativa k trestu odnětí svobody do trestněprávního systému

zákonem č. 152/1995 Sb. Probační a mediální služba ČR v rámci svých činností při zajišťování přípravy, organizace a možností výkonu trestu obecně prospěšných prací zohledňuje jak veřejný zájem, tak zájem samotné oběti a stejně tak usiluje o prevenci dalšího trestného jednání pachatele a motivuje ho k převzetí odpovědnosti za způsobené škody a jeho opětovné zapojení do života ve společnosti. (Veteška 2015)

Trest obecně prospěšných prací upravuje zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník a zákon č. 140/1961 Sb., Trestní řád.

*Soud může trest obecně prospěšných prací uložit pouze za přečiny. Přečinem se rozumí všechny nedbalostní trestné činy a ty úmyslné trestné činy, u kterých horní hranice trestní sazby nepřevyšuje pět let. Jako samostatný trest může být trest obecně prospěšných prací uložen v případě, že vzhledem k povaze a závažnosti spáchaného přečinu, osobě a poměrům pachatele uložení jiného trestu není třeba. Trest obecně prospěšných prací spočívá v povinnosti odsouzeného vykonat ve stanoveném rozsahu prospěšné práce, které spočívají např. v údržbě veřejných prostranství, úklidu veřejných budov a komunikací nebo jiných prací ve prospěch obce nebo ve prospěch jiných organizací, které se zabývají oblastí školství, zdravotnictví, sociální atd. Soud trest obecně prospěšných prací zpravidla neuloží, pokud byl pachatel k trestu obecně prospěšných prací odsouzen a tento trest mu byl přeměněn. (Zákon č. 40/2009 Sb., § 62)*

*Výměra trestu je v rozsahu 50-300 hodin. Pokud pachatel neodpracuje svůj trest, tak je mu přeměněn na trest odnětí svobody, kdy každá nesplněná hodina trestu je přeměněna na jeden den trestu odnětí svobody či na trest domácího vězení. (Zákon č. 40/2009*



Sb., § 63 odst. 1)

*Při ukládání trestu obecně prospěšných prací soud přihlédne ke stanovisku pachatele, k jeho zdravotnímu stavu a možnosti uložení trestu. Trest neuloží v případě, je-li pachatel zdravotně nezpůsobilý k soustavnému výkonu práce. (Zákon č. 40/2009 Sb.)*

*Obecně prospěšné práce je povinen odsouzený vykonat osobně a bezplatně ve svém volném čase nejpozději do dvou let ode dne, kdy soud nařídil výkon trestu. Jestliže se pachatel vyhýbá nástupu výkonu trestu, nevede řádný život, bez závažného důvodu poruší podmínky sjednaného trestu, jinak maří výkon tohoto trestu, může soud přeměnit, a to i během doby stanovené pro jeho výkon, trest obecně prospěšných prací nebo jeho zbytek v trest odnětí svobody, přitom každá i jen započatá hodina nevykonaného trestu znamená jeden den trestu odnětí svobody. Po vykonání trestu obecně prospěšných prací dochází k výmazu trestního rejstříku pachatele. (Zákon č. 40/2009 Sb.)*

Trest obecně prospěšných prací bych ilustrovala na příkladu. Pachatel po rozchodu se svou přítelkyní se opil a v opilosti způsobil trestný čin výtržnictví, kdy kopal do popelnic, byl hodně hlučný a byla na něj povolána Policie ČR. Policií byl obviněn z trestného činu výtržnictví a soudem mu byl uložen trest obecně prospěšných prací. Pachatel zpočátku spolupracoval vzorně, plnil svoje povinnosti, ale po čase začal své povinnosti v rámci trestu obecně prospěšných prací zanedbávat a nepomohli ani opakované upozornění probačního pracovníka. Nakonec na návrh probačního pracovníka, který vykonával dohled nad dodržováním trestu pro tohoto odsouzeného, se soud rozhodl proměnit zbývající část trestu obecně prospěšných prací na trest odnětí svobody.

## Parole

Paroli neboli podmíněně propuštění z výkonu trestu odnětí svobody upravuje § 88 zákona č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník.

*Podle § 88 soud může odsouzeného podmíněně propustit na svobodu, jestliže odsouzený ve výkonu trestu svým chováním a plněním svých povinností prokázal polepšení a může se od něj očekávat, že v budoucnu povede řádný život, pokud odsouzený vykonal alespoň polovinu uloženého trestu odnětí svobody nebo odsouzený, který nebyl odsouzen za zvlášť závažný trestný čin a byl ve výkonu trestu poprvé vykonal aspoň třetinu uloženého trestu. (Zákon č. 40/2009 Sb.)*

*Pachatelé odsouzení například za vraždu, těžké ublížení na zdraví, vydírání, znásilnění mohou být podmíněně propuštěni až po výkonu dvou třetin trestu odnětí svobody, pachatelé odsouzeni na doživotí až po uplynutí minimálně 20 let nepodmíněného trestu odnětí svobody. Zkušební doba se pohybuje v rozmezí 1 až 7 let. (Štern et al. 2010)*

Soud může zároveň vyslovit nad pachatelem dohled, který je upraven § 49 trestního zákoníku.

## Trest domácího vězení

Trest domácího vězení je alternativou k trestu odnětí svobody, kdy odsouzený není omezen v zaměstnání, v čerpání zdravotní péče, je se svou rodinou. Trest domácího vězení spočívá v tom, že odsouzený má povinnost zdržovat se v určeném obydlí ve dnech pracovního klidu a pracovního volna po celý den a v ostatních dnech v době od 20:00 do 5:00. Trest je ukládán pachatelům starším 15 let, doba trvání tohoto trestu může být až dva roky. Před rozhodnutím

soudu dá pachatel písemný slib, že se ve stanovené době bude zdržovat doma, že nebude mařit součinnost s Probační a mediační službou. O porušení podmínek trestu informuje probační pracovník soud, a ten může zbytek trestu přeměnit na trest odnětí svobody. (Štern et al. 2010)

Výhodou trestu domácího vězení je to, že nedochází k přeplňování věznic, odsouzení jsou ve svém vlastním prostředí, mohou chodit do práce, takže pro společnost to má větší užitek než to, že by byli zavřeni ve věznicích. Ovšem trest domácího vězení klade na odsouzeného velké nároky na osobní zodpovědnost, že v době, kdy má stanovený trest, že musí zůstat doma, tak doma opravdu bude a nebude tento trest porušovat. Myslím si, že pokud je někdo trestaný poprvé a dostane tento trest, že je to pro něj mnohem větší ponaučení, než kdyby šel "sedět". Nemyslím si, že pobyt ve vězení někoho napraví, avšak jsou případy, které samozřejmě trestem domácího vězení nelze vyřešit, např. vražda atd.

### Práce s mladistvými a nezletilými

Zvláštní kapitolou činností pracovníků Probační a mediační služby ČR je práce s mladistvými a nezletilými. Zvláštní je proto, že je potřeba při práci s mladistvými a dětmi do 15 let postupovat velmi opatrně, citlivě.

Práce pracovníka Probační a mediační služby ČR s mladistvými a dětmi do 15 let se děje na základě zákona č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže.

Trestný čin spáchaný mladistvým je nazýván proviněním, u mladšího 15 let činem jinak trestným. Mladistvým, kteří spáchají nějaké provinění, se ukládají výchovná opatření a mezi ně patří

dohled pracovníka, probační program, výchovné povinnosti, výchovná omezení - zákaz kontaktu s určitými osobami, zákaz návštěv místa a napomenutí s výstrahou. Účelem je usměrnění způsobu života mladistvého. (Štern et al. 2010)

Dále jsou mladistvému ukládána ochranná opatření. Jejich účelem je kladně ovlivnit vývoj mladistvého. Mezi tato ochranná opatření patří ochranné léčení, zabezpečovací detence, zabránění věci nebo jiné majetkové hodnoty a ochranná výchova. (Štern et al. 2010)

Dle zákona č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže může soud pro mládež uložit ochrannou výchovu, pokud o mladistvého není postaráno a nedostatek řádné výchovy nelze odstranit v jeho rodině, nebo pokud dosavadní výchova mladistvého byla zanedbávána nebo pokud prostředí, ve kterém mladistvý žije, neposkytuje záruku náležité výchovy a nepostačují výchovná opatření. Pod pojmem výchovná opatření si můžeme představit například to, aby se mladistvý zdržel nějakého jednání, nebo aby se nevyskytoval na místech, které nejsou vhodná pro mladistvé, což můžou být například herny.

Pokud pominou důvody, dle kterých byla nařízena ochranná výchova, tak soud může nařízení o ochranné výchově zrušit či přeměnit a mladistvý může být "pouze" pod dohledem probačního pracovníka. (Zákon č. 218/2003 Sb, § 23 odst. 1)

Výše jsem se nastínila základní informace o Probační a mediační službě ČR, její struktuře, pracovnících a činnostech, které vykonávají jednotliví pracovníci Probační a mediační služby.

V další kapitole se právě budu věnovat problematice vzdělávání dospělých a hlavně systému vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR.

To, na jaké pozici pracovník Probační a mediační služby ČR pracuje a jakou vykonává agendu v rámci této organizace, má přímou souvislost s tím, jak bude probíhat jeho vzdělávání v rámci systému vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR.

## **2 Profesní vzdělávání dospělých**

Další velkou kapitolou bakalářské práce je téma profesního vzdělávání dospělých a evaluace tohoto vzdělávání. V dnešní době už u mnoha profesí nestačí jen vystudovat školu, je nutné se v daném oboru neustále vzdělávat, zdokonalovat, získávat nové znalosti.

Kapitola bude zaměřena na vysvětlení hlavních pojmů, systém vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR, na který bude dále navazovat kvantitativní výzkum v praktické části této práce.

Cílem práce je popis vzdělávacího systému Probační a mediační služby a evaluace školení pracovníků, kteří se zabývají problematikou trestu obecně prospěšných prací a právě v této kapitole se budu hlavně zabývat problematikou vzdělávání pracovníků této organizace neboli firemnímu vzdělávání.

### ***2.1 Vysvětlení hlavních pojmů***

Firemní vzdělávání dle H. Bartoňkové (2010) je vzdělávání zaměstnanců ve firmě (organizaci), zahrnuje povinné a kvalifikační vzdělávání zaměstnanců. Dále zahrnuje zvyšování, získávání, prohlubování a udržování kvalifikace zaměstnance.

Firemní vzdělávání je dle H. Bartoňkové (2010) vzdělávací proces, který je organizovaný firmou. Zahrnuje jak vzdělávání ve firmě, tak i mimo firmu.

Firemní vzdělávání zahrnuje vzdělávání v rámci adaptačního procesu, což je v pojetí vzdělávacího systému Probační a mediační služby ČR kvalifikační vzdělávací kurz, který musí každý nově příchozí pracovník absolvovat, aby mohl pracovat na pozici probačního pracovníka či asistenta. Dále je to prohlubování kvalifikace neboli doškolování, které navazuje na kvalifikační vzdělávací kurzy a zvyšování kvalifikace, což jsou školení, která sledují průběžné změny v problematice, kterou se Probační a mediační služba zabývá. (Bartoňková 2010)

Jinou definici firemního vzdělávání nabízí M. Tureckiová. Dle M. Tureckiové (2004) je hlavním nástrojem rozvoje zaměstnanců ve smyslu zdokonalování, prohlubování a změny struktury a obsahu jejich profesní způsobilosti podnikové neboli firemní vzdělávání.

Obě definice firemního vzdělávání říkají, že aby pracovník mohl poskytovat kvalitní služby svým klientům, tak musí mít nejenom odpovídající vstupní vzdělání, ale také se neustále „dovzdělávat“ ve svých znalostech a dovednostech.

V následujících kapitolách bych se ráda věnovala vzdělávání úředníků veřejné správy a evaluaci vzdělávání, a to proto, že pracovník Probační a mediační služby je úředníkem veřejné správy.

## ***2.2 Vzdělávání úředníků veřejné správy***

Nejprve osvětlím pojem veřejná správa. Veřejnou správou rozumíme výkon moci veřejné, která se dělí na moc státní a veřejnou, která je státem svěřována samosprávným celkům. (Mužík 2012)

Úředníkem veřejné správy je zaměstnanec úřadů a institucí, které vykonávají územní státní správu a samosprávu.

Klienty veřejné správy jsou občané, kteří vyžadují kvalitní služby. Toto však není možné bez vzdělaných a schopných zaměstnanců veřejné správy.

Mužík (2012) uvádí čtyři základní stupně systému vzdělávání úředníků veřejné správy:

- vstupní vzdělávání - toto vzdělávání podstupují všichni nově příchozí zaměstnanci. Je chápáno nejen jako uvedení nováčka do problematiky veřejné správy, ale především do problematiky organizační a pracovní struktury správního úřadu. V Systému vzdělání pracovníků Probační a mediační služby ČR se jedná o *základní vzdělávání*;
- průběžné vzdělávání - toto vzdělávání už podstupují všichni zaměstnanci veřejné správy. Zahrnuje prohlubující, aktualizací a specializační vzdělávání úředníků zaměřené na výkon správních činností včetně získávání a prohlubování jazykových znalostí. Je uskutečňováno převážně formou kurzů. V systému vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR se jedná o *další vzdělávání pracovníků* a na toto vzdělávání se zaměřím v dalších kapitolách podrobněji;
- zvláštní odborná způsobilost - tento typ vzdělávání podstupují úředníci, kteří vykonávají správní činnosti stanovené prováděcím právním předpisem. Cílem je dosažení požadovaných obecných znalostí a dovedností v dané problematice a taktéž znalost právních norem, které se k dané problematice vážou;
- vzdělávání vedoucích úředníků - je to poslední typ vzdělávání.



Vykonávají ho ti zaměstnanci správních celků, kteří byli jmenováni do vedoucí funkce. Doba, ve které musí toto vzdělání absolvovat je nastavena na dva roky od jmenování do funkce vedoucího pracovníka.

Posledním celkem, kterým se v této práci budu zabývat, je systém vzdělávání a evaluace vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby.

### **2.3 Systém vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR**

Tato podkapitola popisuje, jak v jednotlivých krocích probíhá systém vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR.

Z tohoto systému budu vycházet při zpracování kvantitativního výzkumu v praktické části této práce.

Při psaní této části budu vycházet ze Studijního programu pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012/2014.

Tento materiál mi poskytli přímo na Probační a mediační služby ČR jako jediný materiál, ze kterého se vychází při vzdělávání jejich pracovníků.

Systém vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR je tvořen následujícími stupni (Studijní program pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012-2014):

- základní úroveň odbornosti pro výkon funkce úředníka nebo asistenta Probační a mediační služby je dán kvalifikačním

předpokladem pro výkon těchto funkcí dle zákona č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě. Tento předpoklad u asistenta je dokončené středoškolské vzdělání v humanitním oboru a u úředníka dokončené vysokoškolské vzdělání magisterského stupně v humanitním oboru;

- druhá úroveň je tvořena kvalifikačním vzdělávacím kurzem pro uchazeče o funkci úředníka a specializačním vzdělávacím kurzem pro uchazeče o funkci asistenta Probační a mediační služby. V terminologii dle Mužíka (2012) se jedná o vstupní vzdělávání;
- třetí úroveň tvoří systém dalšího vzdělávání pracovníků, který navazuje na předchozí dva stupně, v terminologii Mužíka (2012) se jedná o průběžné vzdělávání;
- čtvrtou úrovní je povinné celoživotní vzdělávání, které reflektuje aktuální změny v trestní politice.

Když se uchází nový pracovník o místo na středisku Probační a mediační služby ČR, musí splňovat krom jiného základní požadavek na vzdělání. U úředníka Probační a mediační služby ČR je to ukončené vysokoškolské vzdělání magisterského typu, které je zaměřeno humanitním směrem, u asistenta ukončené středoškolské vzdělání humanitního zaměření. Toto je základní předpoklad stran vzdělání, které musí každý pracovník na té které funkci v rámci Probační a mediační služby splňovat při přijetí do pracovního procesu.

Po přijetí do pracovního procesu musí nový pracovník na pozici úředníka i asistenta Probační a mediační služby absolvovat

takzvaný "Adaptační kurz". Jeho cílem je napomoci novým pracovníkům orientovat se v pracovním prostředí, které díky různému typu dosaženého vzdělání uchazečů klade zvýšený nárok na jejich přizpůsobení. V rámci tohoto kurzu jsou účastníci seznámeni s organizační strukturou Probační a mediační služby ČR a činnostmi jednotlivých úseků a se základními funkcemi regionálního a lokálního managementu Probační a mediační služby ČR. V tomto kurzu jsou noví pracovníci seznámeni také s principy národních metodických standardů a také s cíli, obsahem, časovou organizací a podmínkami absolvování kvalifikačního vzdělávacího kurzu. Minimální počet účastníku adaptačního kurzu jsou 4 osoby, maximální počet osob je 15. Doba výuky je 8 hodin. (Studijní program pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012-2014)

Na adaptační kurz navazuje kvalifikační vzdělávací kurz pro úředníky Probační a mediační služby a specializační vzdělávací kurz pro asistenty Probační a mediační služby. Oba typy vzdělávání se trochu od sebe liší jak náplní vzdělávacích kurzů, tak i časovým harmonogramem. Vzdělávání pro úředníky je delší, obsáhlejší na rozdíl od vzdělávání asistentů. Oba typy kurzu i s adaptačním kurzem se dle terminologie Mužíka (2012) dají zařadit do vstupního vzdělávání.

Nyní se budu věnovat prvnímu z kurzu vstupního vzdělávání a to je vzdělávání úředníků Probační a mediační služby, protože tento typ vzdělávání spadá do firemního vzdělávání a prochází jím každý nově přijatý pracovník Probační a mediační služby, který pracuje na pozici úředníka Probační a mediační služby.

Přednášková a seminární výuka zahrnuje objasnění

základních pojmů, které se používají v probaci a mediaci, vymezí se odborná náplň činnosti úředníka Probační a mediační služby a představí se právní rámec uplatnění alternativních procesních postupů. Výcvikový program slouží k prohloubení znalostí s důrazem na specifické situace, které vznikají při jednání s klienty při mediačním procesu a při výkonu probační činnosti. Výcvik probíhá formou interaktivní výuky, která je založena na procvičování praktických dovedností. Při řešení modelových situací na základě vypracovaných kazuistik, které jsou pro absolvování kurzu povinné, si noví úředníci Probační a mediační služby vytvářejí obrázek, s čím se při své práci mohou setkat, jak určité situace řešit, jak jednat s klientem. Rozsah kurzu činí 37 výukových dní. (Studijní program pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012-2014)

Nedílnou součástí vzdělávacího kurzu pro úředníky Probační a mediační služby jsou stáže na odborných pracovištích, které úzce souvisí s činností Probační a mediační služby. Tyto stáže jsou třídní a účastník po vykonání stáže vypracuje písemnou zprávu. Podle Studijního programu pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012-2014 třídní stáž se musí vykonat u těchto institucí:

- okresní nebo krajský soud na trestním úseku;
- na státním zastupitelství;
- na Policii ČR;
- na ostatních státních a nestátních zařízeních, které se zabývají mediací a probací, v protidrogových centrech,

léčebnách, azylové domy atd.;

- věznice.

Po absolvování celého vzdělávacího kurzu pro úředníky Probační a mediační služby musí frekventant absolvovat odbornou zkoušku. Před tím, než mohou přistoupit k ústní odborné zkoušce, musí absolvent předložit portfolio, které obsahuje strukturovaný životopis, písemné záznamy z jednotlivých stáží, které absolvoval, písemně zpracovanou kazuistiku, dva zápočtové archy, které potvrzují provedení profesionálního rozhovoru v souladu se stanovenými kritérii a písemnou reflexi k videozáznamu práce s klientem. (Studijní program pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012-2014)

Po úspěšném složení odborné zkoušky se nový pracovník stává regulérním úředníkem Probační a mediační služby.

Druhým typem vstupního vzdělávání je Specializační vzdělávací kurz. Ten je určen pro asistenty Probační a mediační služby a je méně náročný oproti Kvalifikačnímu vzdělávacímu kurzu pro úředníky Probační a mediační služby. I tento druhý typ vstupního vzdělávání můžeme zařadit do firemního vzdělávání.

Po absolvování adaptačního kurzu, o kterém jsem se již zmiňovala u Kvalifikačního vzdělávání pro úředníky, pokračují adepti na asistenta ve svém dalším vzdělávání. Tento kurz má podobnou náplň jako Kvalifikační kurz úředníka a liší se v celkové délce trvání kurzu, což je 25 výukových dní. Jen pro porovnání, Kvalifikační kurz trvá 37 výukových dní. Taktéž adepti na asistenta musí vykonat v rámci vzdělávacího kurzu stáže na 5 odborných pracovištích, a to v rozsahu 2 dnů na každém pracovišti narozdíl od Kvalifikačního kurzu

pro úředníky, kdy tito mají povinnost absolvovat 3 dny na každém pracovišti. Kurz pro asistenty je taktéž ukončen odbornou zkouškou za stejných podmínek jako u Kvalifikačního vzdělávacího kurzu pro úředníky. (Studijní program pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012-2014)

Překvapilo mě, jak moc je náročný, jak na nové informace, tak hlavně časově, tyto dva typy vzdělávacích kurzů, které musí každý nový pracovník, který chce pracovat jako úředník nebo asistent Probační a mediační služby absolvovat.

Dalším krůčkem v systému vzdělávání úředníků a asistentů Probační a mediační služby je Systém dalšího vzdělávání pracovníků. Tento systém je dobrovolný narozdíl od předchozích dvou zmíněných vzdělávacích kurzů. Dle terminologie Mužíka (2012) je tento systém dalšího vzdělávání pracovníků zařazen jako průběžné vzdělávání pracovníků.

Zařazení probačních úředníků a asistentů do Systému dalšího vzdělávání vychází z jejich zájmu a dosavadní praxe v dané oblasti. Žádost probačního úředníka nebo asistenta musí být schválena vedoucím střediska a regionálním vedoucím příslušného soudního kraje.

Tomuto schválení předchází posouzení, nakolik je konkrétní kurz v rámci Systému dalšího vzdělávání pro daného úředníka či asistenta a potažmo celé středisko přínosem. (Studijní program pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012-2014)

Na základě provádějícího předpisu k realizaci Systému dalšího vzdělávání jsou požadovaná kritéria pro přijetí probačního

úředníka nebo asistenta jsou následující:

- zájem probačního úředníka nebo asistenta o specializaci v dané pozici;
- pracovní poměr u Probační a mediační služby ČR na dobu neurčitou;
- kvalifikační předpoklady dle zákona o Probační a mediační službě ČR;
- absolvované povinné vzdělávací kurzy pro úředníky a asistenty Probační a mediační služby ČR;
- soulad probačním úředníkem nebo asistentem zvolené specializace s potřebami střediska;
- absolvování kurzu, který je zaměřen na hodnocení rizik a potřeb;
- absolvování kurzu, který je zaměřen na profesionální rozhovor;
- doložená praxe na středisku Probační a mediační služby ČR po ukončení povinného typu vzdělávání;
- odevzdání portfolia, které obsahuje doložení vstupních podmínek pro zvolenou specializaci.

Všechny specializace v rámci Systému dalšího vzdělávání jsou zakončeny zkouškou.

Posledním typem vzdělávání pracovníků je povinné celoživotní vzdělávání, které reflektuje aktuální změny v trestní politice. Toto vzdělávání sleduje veškeré změny v zákonech, které se týkají činnosti Probační a mediační služby.

---

## **2.4 Evaluace vzdělávání**

Problematika evaluace vzdělávání úzce souvisí s předchozí kapitolou, která se zabývala systémem vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR a obě jsou podstatnou součástí pro tvorbu kvantitativního výzkumu v další kapitole této práce.

Nejprve se budu věnovat problematice evaluace vzdělávání obecně a následně se budu věnovat přímo evaluaci v rámci Probační a mediační služby ČR.

Evaluace je poslední, ale velmi důležitou součástí vzdělávacího procesu. Je to jakýkoliv způsob jak získat informace o účincích určitého vzdělávacího programu a ocenit hodnotu tohoto vzdělávání ve světle získané informace. (Vodák a Kucharčíková 2011)

Dle H. Bartoňkové (2010) o evaluaci vzdělávání můžeme mluvit ve třech rovinách:

- evaluace strategie vzdělávání;
- evaluace vzdělávání jako jedné z fází systému firemního vzdělávání;
- evaluace konkrétní vzdělávací akce – této evaluaci se budu konkrétně věnovat v praktické části mé práce.

Můžeme říct, že dle Bartoňkové (2010) evaluace slouží:

- ke zjištění, zda vzdělávací akce splnila očekávané cíle;
- k identifikaci slabých a silných stránek dané vzdělávací akce;
- pomáhá zjistit, kteří zaměstnanci budou mít ze vzdělávací akce největší užitek;



- posiluje důvěru v hodnotu a smysl vzdělávání ve firmě.

Evaluace neslouží jen k hodnocení absolvovaného školení, ale hodnotit můžeme také lektory – například zda dokáží předat praktické dovednosti svým posluchačům, zda je dokáží zaujmout během svého výkladu, dále můžeme hodnotit studijní materiály, které dostanou posluchači na školení – například zda v nich najdou podstatné informace pro svou práci.

To vše dává organizaci, která školení pro své zaměstnance pořádá zpětnou vazbu o tom, jaký přínos dané školení mělo pro jejich zaměstnance.

## ***2.5 Evaluace ve vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby***

Evaluace ve vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby probíhá na konci každého vzdělávacího modulu všech stupňů Systému vzdělávání pracovníků, kdy každý účastník po úspěšném absolvování vzdělávacího kurzu obdrží evaluační list, který musí vyplnit. Tento se posílá do Prahy na Ředitelství Probační a mediační služby k rukám vedoucí oddělení pro vzdělávání a ta je dále rozesílá jednotlivým pracovníkům, kteří mají na starost vzdělávání pracovníků v rámci soudního kraje, ve kterém fungují.

Evaluační listy, na kterých absolvent kurzu hodnotí vzdělávací kurz, který právě absolvoval, slouží jako zpětná vazba a podklad pro další vzdělávací kurzy. (Prováděcí předpis k realizaci Systému dalšího vzdělávání)

V předcházejících kapitolách jsem se snažila poskytnout základní informace o Probační a mediační službě ČR, nastínění

jejího vývoje, organizační struktury Probační a mediační služby a popisu vybraných nejčastějších činností, které vykonávají pracovníci této organizace.

Dále jsem se věnovala problematice vzdělávání dospělých a hlavně vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby, zaměřila jsem se na evaluaci vzdělávání z obecného hlediska. V následující kapitole mé práce se budu konkrétně věnovat evaluaci vzdělávací akce.

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 3 Metodika

#### **3.1 Dotazníkové šetření zaměřené na evaluaci vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby**

V empiricky laděné části se zaměřím na evaluaci školení pracovníků, kteří se zabývají trestem obecně prospěšných prací.

**Konkrétně se bude jednat o evaluaci školení s názvem „Legislativa v rámci výkonu trestu Obecně prospěšných prací“.**

Objektem dotazníkového šetření jsou pracovníci Probační a mediační služby ČR, konkrétně pracovníci, kteří se zabývají problematikou trestu obecně prospěšných prací.

Celkový počet pracovníků, které jsem oslovila, je 16, z celkem 8 středisek severomoravského soudního kraje. Jsou to pracovníci, kteří se zabývají problematikou trestu obecně prospěšných prací. Těmto pracovníkům byl zaslán dotazník, který se vztahuje ke zkoumané problematice. Dotazník jsem zaslala e-mailovou formou. Zpátky se mi vrátilo 10 dotazníků.

### **3.2 Vymezení výzkumných předpokladů, které slouží ke stanovení otázek dotazníku.**

Ve své práci jsem si za cíl stanovila popsat vzdělávací systém Probační a mediační služby ČR a provést evaluaci školení pracovníků, kteří se zabývají problematikou obecně prospěšných prací. Nyní bych uvedla hypotézy, které jsem formulovala z otázek, které jsem si stanovila v evaluačním dotazníku.

Hypotézy:

Hypotéza k otázce č. 1: Většina respondentů považuje absolvované školení za přínosné z větší části pro jeho další profesní rozvoj. Pojem většina pro mé účely tvoří 70 % respondentů.

*Tato hypotéza má dát odpověď na to, zda-li absolvované školení poskytne hodně nových relevantních informací, které respondenti uplatní ve své praxi.*

Hypotéza k otázce č. 2: Polovina respondentů hodnotí úroveň poskytnutých materiálů ke vzdělávání jako převážně dostačující.

*Tato hypotéza má dát odpověď na to, zda-li studijní materiály, ze kterých mohou absolventi školení čerpat informace potřebné pro svou práci, jsou pro ně přínosné.*

Hypotéza k otázce č. 3: Většina respondentů hodnotí tempo výuky jako přiměřené k tomu, aby školení bylo pro ně srozumitelné. Pojem většina pro mé účely tvoří 70 % respondentů.

*Touto hypotézou se ptám na to, zda tempo výuky nebylo příliš pomalé, roztahané nebo naopak moc rychlé.*

Hypotéza k otázce č. 4: Polovina respondentů hodnotí výklad lektora jako srozumitelný.

*Touto hypotézou se ptám, zda-li byl **slovní výklad** lektora srozumitelný. Zda lektor nehovořil moc potichu, nebo naopak nahlas, rychle či pomalu a zda byl obsah sdělení pro respondenty srozumitelný.*

Hypotéza k otázce č. 5: Většina respondentů uvádí, že byli naprosto spokojeni s tím, jak se jim lektor věnoval při svém výkladu. Většinou se rozumí 70 % respondentů.

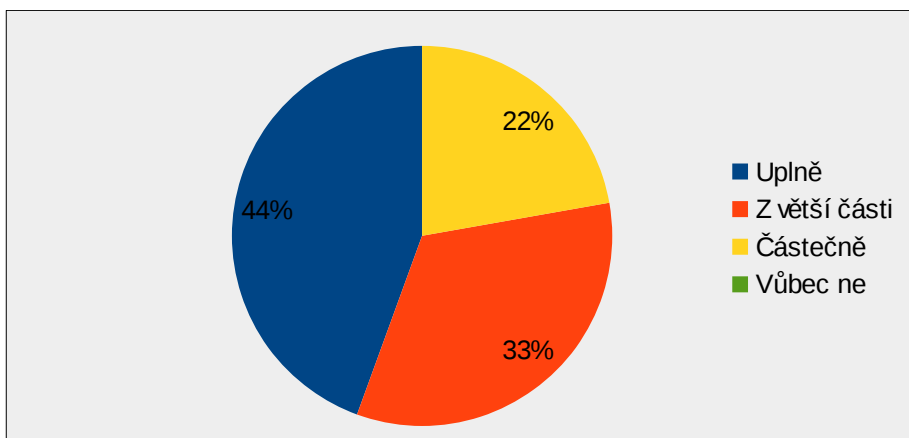
*Touto hypotézou se ptám na to, zda-li lektor byl ochoten vysvětlovat svým posluchačům nové poznatky, kterým třeba neporozuměli během jeho výkladu.*

Na základě výše uvedených hypotéz jsem zformulovala dotazník. Dotazník, kterým budu ověřovat výše uvedené hypotézy uvedu v příloze této práce.

### 3.3 Výsledky šetření

#### Otázka č.1

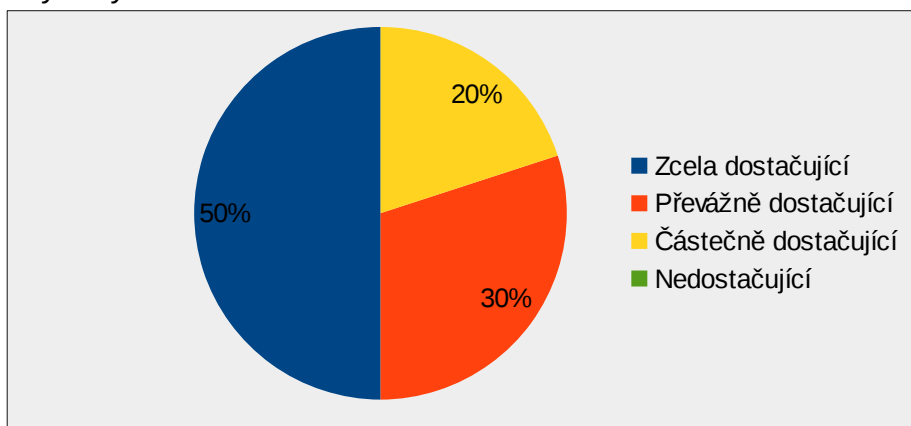
V této otázce jsem se zajímala o to, do jaké míry bylo školení přínosné pro pracovní rozvoj pracovníků Probační a mediační služby ČR, kteří se v rámci své profese zabývají obecně prospěšnými pracemi.



Na tuto otázku odpovědělo 44 % respondentů, že absolvované školení bylo naprosto přínosné pro jejich pracovní rozvoj. 33 % respondentů odpovědělo, že absolvované školení bylo z větší části pro ně přínosné a 22 % respondentů odpovědělo, že dané školení bylo pro ně přínosné jen částečně.

## Otázka č. 2

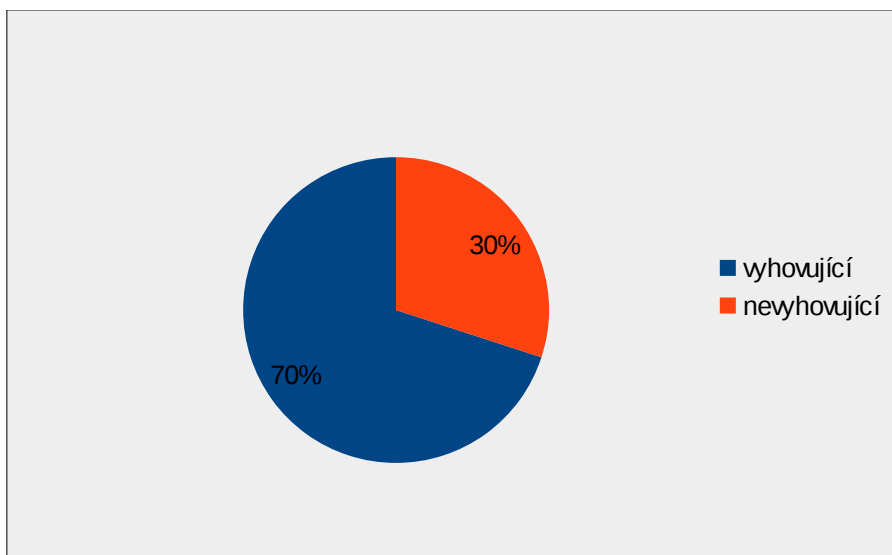
V této otázce jsem se zajímala o to, jaká byla úroveň poskytnutých vzdělávacích materiálů.



50 % respondentů uvedlo, že úroveň poskytnutých vzdělávacích materiálů byla zcela dostačující. 30 % respondentů ohodnotilo úroveň poskytnutých vzdělávacích materiálů jako převážně dostačující a 20 % respondentů uvedlo, že úroveň poskytnutých vzdělávacích materiálů bylo částečně dostačující.

### Otázka č. 3

U této otázky mě zajímalo, jak hodnotí respondenti tempo výuky vzhledem k jejich individuálním potřebám učení.

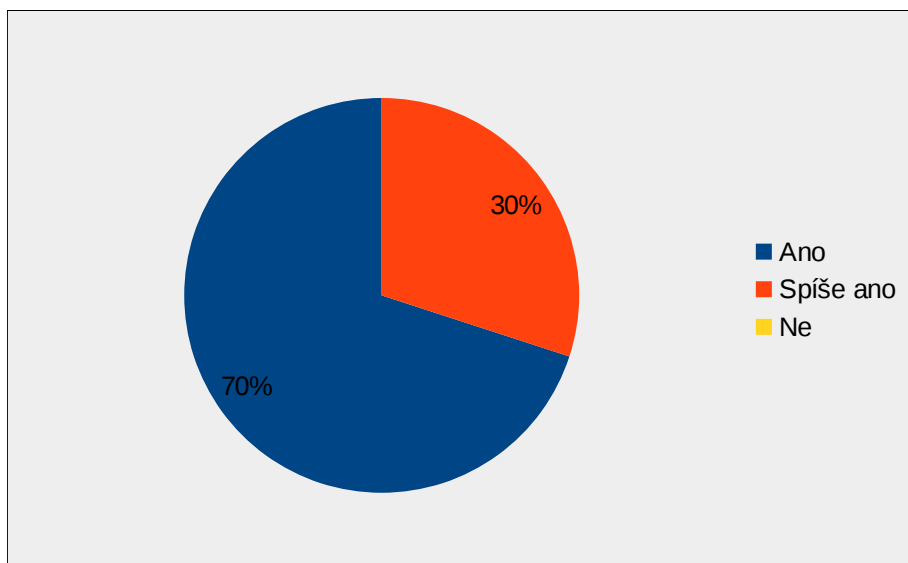


70 % respondentů uvedlo, že jim vyhovovalo tempo výuky tak, jak jej nastavil lektor. Naopak 30 % respondentů uvedlo, že jim tempo výuky přišlo zbytečně zdlouhavé.



#### Otázka č. 4

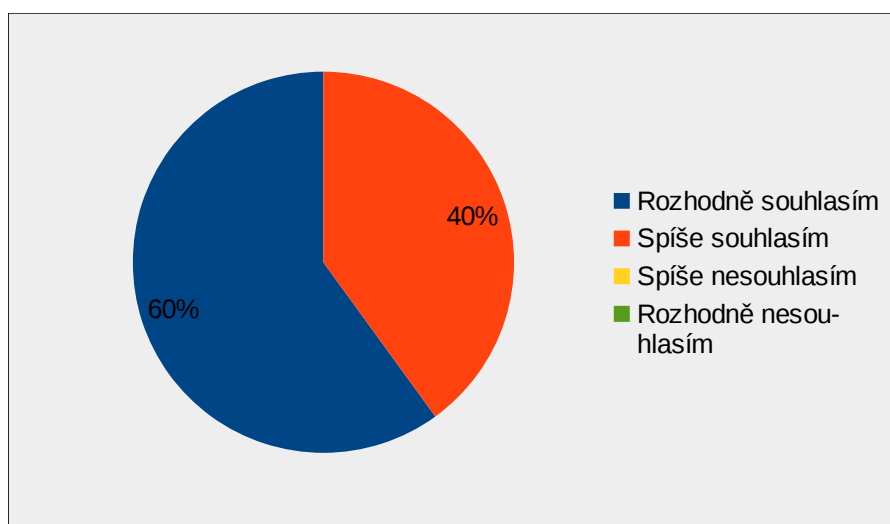
U této otázky se zajímám o to, zda-li byl výklad lektora při školení dostatečně srozumitelný.



70 % respondentů uvedlo, že výklad lektora byl pro ně dostatečně srozumitelný. 30 % respondentů uvedlo, že výklad byl pro ně méně srozumitelný.

### Otázka č. 5

V této otázce budu zkoumat, zda-li lektor věnoval svým posluchačům dostatek času, zda se jim dostatečně věnoval.



60 % respondentů uvedlo, že se jim lektor při školení věnoval dostatečně, vysvětloval, to co bylo nesrozumitelné, uváděl mnoho příkladů. 40 % respondentů uvedlo, že mohl lektor se jim věnovat více.

### 3.4 Interpretace výsledků šetření

V 1. hypotéze jsem předpokládala, že 70 % respondentů považuje absolvované školení přínosné z větší části pro jeho profesionální rozvoj.

**Tato hypotéza se nepotvrdila**, neboť jen 33 % dotázaných považuje absolvované školení za přínosné z větší části pro jejich další profesionální rozvoj.

Ve 2. hypotéze jsem předpokládala, že 50 % respondentů považuje studijní materiály, které obdrželi na daném školení za

převážně dostačující.

**Tato hypotéza** se opět **nepotvrdila**, neboť jen 30 % dotázaných považuje obdržené studijní materiály za převážně dostačující.

Ve 3. hypotéze jsem předpokládala, že 70 % respondentů hodnotí tempo výuky jako přiměřené k tomu, aby školení bylo pro ně srozumitelné.

**Tato hypotéza se potvrdila.** 70 % dotázaných hodnotí tempo výuky jako přiměřené.

Ve 4. hypotéze jsem předpokládala, že polovina respondentů hodnotí výklad lektora jako srozumitelný.

**Tato hypotéza se nepotvrdila**, neboť 70 % dotázaných odpovědělo, že výklad lektora byl naprosto srozumitelný, a jen 30 % z dotázaných uvedlo, že měli výhrady k výkladu lektora.

V 5. hypotéze jsem předpokládala, že 70 % respondentů bude naprosto spokojena s tím, jak se jim lektor věnoval při svém výkladu.

**Tato hypotéza se nepotvrdila**, neboť 60 % z dotázaných uvedlo, že byly naprosto spokojeni s tím, jak se jim lektor věnoval při svém výkladu.

## Závěr

V teoretické části své bakalářské práce jsem obecně vysvětlila co je Probační a mediační služba, jaké je její zaměření, organizační struktura, postavení zaměstnanců a popis činností, které pracovníci Probační a mediační služby ČR vykonávají.

V druhé kapitole jsem se zaměřila na vzdělávání pracovníků, vysvětlila jsem, co to vzdělávání pracovníků neboli firemní vzdělávání je, jak probíhá vzdělávání úředníků veřejné správy. Dále jsem vysvětlila, jak funguje systém vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR. Také jsem se zabývala evaluací vzdělávání napřed v obecné rovině, co to evaluace vzdělávání je, jak probíhá a k čemu slouží a následně jsem se zabývala i evaluací ve vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR.

V praktické části jsem se zaměřila na dotazníkové šetření, které se týkalo evaluace školení pracovníků Probační a mediační služby ČR, kteří vykonávají agendu Obecně prospěšných prací.

Ve svém šetření jsem zjistila, že 33 % dotázaných považuje absolvované školení za přínosné z větší části pro jejich další profesionální rozvoj, 30% dotázaných považuje obdržené studijní materiály za převážně dostačující pro využití v jejich praxi, 70 % respondentů hodnotí tempo výuky jako přiměřené k tomu, aby školení bylo pro ně srozumitelné, 70 % dotázaných odpovědělo, že výklad lektora byl naprosto srozumitelný a 60 % z dotázaných uvedlo, že byly naprosto spokojeni s tím, jak se jim lektor věnoval při svém výkladu.

Tyto výsledky poukazují na to, že školení, které pracovníci absolvovali, bylo dobře vedené, že absolventi školení využijí

poznatky, které se dozvěděli při školení ve své praxi, materiály, které dostali při školení a ze kterých mohou čerpat informace pro svou další práci byly v dostatečném množství a dostatečně obsáhlé. Lektor vedl školení přehledně, srozumitelně, věnoval dostatek času svým posluchačům. **Myslím si, že Probační a mediační služba ČR, která zajišťuje školení pro své zaměstnance má dobrou zpětnou vazbu o proběhlém školení, že školení splnilo svůj účel a absolventi jej hodnotili kladně.**

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Knihy:

1. ŠTERN, Pavel, OUŘEDNÍČKOVÁ, Lenka, DOUBRAVOVÁ, Dagmar. *Probace a mediace, možnosti řešení trestných činnů*. Praha: Portál. 2010 ISBN 8073677571, 9788073677572
2. BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání: strategický přístup ke vzdělávání pracovníků* Grada Publishing, a.s.: 2010 ISBN 978-80-247-2914-5
3. TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Grada.: 2004 ISBN 8024704056
4. MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. str. 175-176 Praha. Wolters Kluwer Česká republika: 2012 ISBN 978-80-7357-738-4
5. VODÁK, Josef, KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělání zaměstnanců, 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Grada Publishing, a.s.: 2011 ISBN 978-80-247-3651-8
6. FISCHER, Slavomil, ŠKODA, Jiří. *Sociální patologie: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení 2., rozšířené a aktualizované vydání*. Grada Publishing, a.s.: 2014 ISBN 978-80-247-5046-0
7. VETEŠKA, Jaroslav. *Mediace a probace v kontextu sociální andragogiky*. Praha: Wolters Kluwer: 2015 ISBN 978-80-7478-898-7
8. HOLÁ, Lenka aj. *Mediace a možnosti využití v praxi*. Grada Publishing a.s.: 2013 ISBN 978-80-247-4109-3

### Zákony:

9. Zákon č. 257/2000 Sb. o Probační a mediální službě ČR
10. Zákon č. 141/1961 Sb., Trestní řád
11. Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník
12. zákon č. 218/2003 Sb. o soudnictví ve věcech mláde

### Jiné zdroje:

13. Informační leták PMS ČR
14. Metodika mediace
15. Studijní program pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby ČR na vzdělávací období 2012/2014
16. Prováděcí předpis k realizaci Systému dalšího vzdělávání

## **SEZNAM PŘÍLOH**

1. Dotazník
2. Seznam středisek, které byly objektem dotazníkového šetření



## **Dotazník**

Jmenuji se Jana Kostková, jsem studentkou Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, obor Sociální práce. Píši bakalářskou práci na téma Evaluace vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR a ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku.

Dotazník je zaměřen na evaluaci posledního vámi absolvovaného školení. Vyplnění dotazníku zabere 5 minut a budu moc ráda, když ho vyplníte a zašlete zpět na e-mail [jana.spanerova.kostkova@gmail.com](mailto:jana.spanerova.kostkova@gmail.com). Děkuji za spolupráci.

Téma školení: Legislativa v rámci výkonu trestu OPP

### **1. Do jaké míry bylo školení přínosné pro váš profesní rozvoj?**

Uplně	Z větší části	Částečně	Vůbec ne
-------	---------------	----------	----------

### **2. Jaká byla úroveň poskytnutých vzdělávacích materiálů?**

Zcela dostačující	Převážně dostačující	Částečně dostačující	Nedostačující
-------------------	----------------------	----------------------	---------------

**3. Jak hodnotíte tempo výuky vzhledem k vašim individuálním potřebám učení?**

- vyhovující
- nevhovující

pokud nevhovující,tak proč? .....

.....

**4. Byl výklad lektora pro vás srozumitelný?**

- ano
- spíše ano
- ne

pokud ne,tak proč? .....

.....

**5. Lektor nám věnoval dostatek času**

Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím
--------------------	-----------------	-------------------	-------------

***Seznam středisek, které byly objektem dotazníkového šetření***

1. Bruntál
2. Frýdek-Místek
3. Havířov
4. Karviná
5. Nový Jičín
6. Opava
7. Ostrava

## **ANOTACE**

Téma bakalářské práce je Vzdělávací systém pracovníků Probační a mediační služby ČR a evaluace absolvovaného školení. Skládá se z teoretické a praktické části.

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy jako je Probační a mediační služba ČR, jaké je její zaměření, organizační struktura, popis činností, které pracovníci dělají v rámci svého pracovního zařazení. Dále jsou v praktické části vymezeny pojmy vzdělávání pracovníků neboli firemní vzdělávání, systém vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR a evaluace vzdělávání.

Praktická část se týká dotazníkového šetření, které je zaměřeno na evaluaci školení.

*Cílem práce je popis vzdělávacího systému Probační a mediační služby a evaluace školení pracovníků, kteří se zabývají problematikou trestu obecně prospěšných prací.*

**Jméno a příjmení autora:** Jana Kostková, DiS.

**Název katedry a fakulty:** Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie, Filozofická fakulta Univerzity Palackého

**Název bakalářské práce:** Vzdělávání pracovníků Probační a mediační služby ČR

**Vedoucí práce:** Bartoňková Hana, Mgr., Ph.D.

**Počet znaků:** 58903

**Počet příloh:** 2

**Počet použitých zdrojů:** 16

**Klíčová slova:** probace, mediace, firemni vzdělávání, evaluace

**Keywords:** probation, mediation, corporate training, evaluation

## ANOTATION

The topic of the bachelor thesis is The education system of employees of the Probation and mediation Service, and evaluation of completed training.

The teoretical part defines the basic concepts such as Probation and mediation Service, organizational structure of the Service, it also describes activities that workers perform as part of their employment status.

Teoretical part also describes theme of corporate education, system of training workers Probation and mediation Service and evaluation of education.

Practical part deals with the questionnaire survey, which focuses on evaluation training.