



Školící manuál pro pracovníky RRP

Projekt Křehká šance II (2016-2020)
duben 2020

© Probační a mediační služba – všechna práva vyhrazena. Tyto materiály jsou v části i celku autorským dílem a postupy v nich popsané nesmí být bez svolení autora realizovány.

Obsah

Úvod.....	3
Struktura manuálu	4
 Příprava restorativního pracovníka – teoretická část	8
Restorativní justice.....	9
Role Probační a mediační služby v českém justičním systému a její agenda.....	11
Koncepce rozvoje probace a mediace do roku 2025.....	13
Vězeňská služba ČR a její činnost na poli penitenciární péče.....	15
Koncepce vězeňství do roku 2025	17
Program Rozvoj restorativní praxe projektu Křehká šance II Probační a mediační služby	19
Restorativní justice – zahraniční praxe.....	21
 Příprava restorativního pracovníka – příklady dobré praxe	23
Mediace	24
Vnímám I Tebe (VIT)	26
Rodinné skupinové konference jako součást restorativního přístupu	28
Metoda restorativního dialogu oběť-pachatel v kontextu evropského programu Building Bridges	30
Komunitní centrum a zahrada Kotlaska jako příklad restorativní praxe	32
 Příprava restorativního pracovníka – oblast komunikace.....	34
Prezentace programu a navazování vztahů s institucemi.....	36
 Příprava restorativního pracovníka – mapování oblasti	41
Základní postup při mapování oblasti.....	43

Úvod

Školící manuál, jehož řádky právě začínáte číst, je zaměřený na vyškolení restorativního pracovníka, který se v rámci penitenciární a postpenitenciární oblasti zaměří na téma rozvoje dobré praxe v jeho regionu s akcentem na principy restorativní justice. Manuál představuje jeden z výstupů projektu Křehká šance II realizovaného v letech 2016-2020 Probační a mediační službou. V rámci projektu byl rozvíjen program Rozvoj restorativní praxe (RRP) v šesti vybraných lokalitách navázaných na jednu věznici (Bělušice, Břeclav, Rýnovice, Stráž pod Ralskem, Opava a Příbram). V každém regionu se o realizaci aktivit a restorativního přístupu starala jedna pracovnice, jejíž role a fungování vykrytalizovaly v průběhu projektu do pozice popsané v Metodice programu RRP a pojmenované právě *restorativní pracovník*.

Tento manuál je určen pro státní instituce a neziskové organizace, které se rozhodnou zaměřit se na rozvoj restorativní praxe a budou se snažit vnášet principy restorativní justice do systému penitenciární a postpenitenciární péče v České republice.

Následující řádky si kladou za cíl zprostředkovat proces, na jehož konci bude stát samostatně fungující restorativní pracovník se zázemím své mateřské instituce/organizace. Je však nutné hned na začátku podotknout, že již v průběhu realizace programu RRP se jako klíčovou proměnou v rozvoji restorativní praxe ukázaly specifika každého jednoho regionu a také osobitý přístup šesti restorativních pracovníků k realizaci aktivit. Z toho vyplývá, že tento školící manuál nejde pojímat jako podrobnou mapu, jejímž sledováním a podrobným plněním lze dosáhnout kýženého cíle. Naopak je třeba na následující návod pohlížet jako na základní rámec, v němž každá instituce či organizace musí zohlednit specifika, potřeby a možnosti regionu, ve kterém chce rozvíjet restorativní praxi, zohlednit tematickou oblast, ve které instituce působí nebo zázemí, které pro výkon takové činnosti má. K tomu je zároveň vždy potřeba zohlednit styl práce restorativního pracovníka a jeho osobitý přístup k rozvoji restorativní praxe. Tedy akceptovat fakt, že do Říma vede mnoho cest.

Struktura manuálu

Manuál pro vyškolení restorativního pracovníka je rozčleněn do čtyř základních oddílů: teoretické části, příkladů dobré praxe, rozvoji komunikačních dovedností a metodě mapování oblasti. Tyto části následně obsahují konkrétní aktivity, na základě kterých by si budoucí restorativní pracovník měl osvojit základní schopnosti a vědomosti pro rozvoj restorativní praxe s přihlédnutím ke specifiku každého regionu. Obecně lze říci, že části zaměřené na teorii, komunikaci a mapování představují úplný základ, který si restorativní pracovník musí osvojit. Není tedy podstatné, v jakém pořadí k jejich plnění přistoupí. Školící manuál je koncipován tak, aby mohl být využit flexibilně s ohledem na specifika pozice restorativního pracovníka.

Při plnění jednotlivých aktivit doporučujeme v těch případech, kdy je to možné, přizvat lektory a zapojit instituce/organizace relevantní k dané aktivitě s cílem co možná nejintenzivnější přípravy na rozvoj restorativní praxe. Zároveň je nutné podotknout, že vybrané části vyžadují po restorativním pracovníkovi ovládání anglického jazyka.

V neposlední řadě je uživatel školícího manuálu téměř u každé aktivity vybízen k vytvoření vlastních pracovních listů, které jsou důležité pro utřídění nabytých znalostí a mohou do budoucna sloužit jako podklad při činnosti restorativního pracovníka. U každé aktivity tak naleznete příklady otázek pro pracovní list. Výjimku v tomto tvoří část o metodě mapování/síťování, která je pojata čistě jako popis možného postupu při seznamování se restorativního pracovníka se svým regionem či vybranou problematikou určenou k rozvoji restorativní praxe.

Školící manuál neobsahuje konkrétní zadání pracovních listů a samotné vzdělávací materiály. Manuál je koncipován jako tematický průvodce budoucího restorativního pracovníka tak, aby bylo zřejmé, jaké oblasti vědomostí a schopností je nutné pro rozvoj restorativní praxe obsáhnout. S ohledem na tento záměr byly také popisovány jednotlivé aktivity. U každé aktivity se uživatel manuálu dozví: o jaký typ školení se jedná (zdali prezenční/samostudium) a jaký čas by si měl přibližně na dané školení vyhradit, proč je aktivita zařazena do procesu vzdělávání restorativního pracovníka, jaký užitek z aktivity plyne, jaké penzum informací by mělo být obsaženo, na jaké shrnující otázky by si měl být schopen odpovědět po absolvování školení a jakou rozšiřující literaturu může k danému tématu využít. Standardizovaná struktura popisu aktivity je tak následující:

1. Typ aktivity
2. Předpokládaná časová dotace
3. Přínos aktivity
4. Obsah aktivity
5. Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu
6. Doporučené zdroje

V rámci školícího manuálu jsou klíčové následující termíny:

Restorativní pracovník

Restorativní pracovník je pracovník státní instituce či neziskové organizace, jehož činnost se zaměřuje na dosažení funkční spolupráce a komunikace subjektů, které působí v oblasti

penitenciární a postpenitenciární péče v daném regionu či ve vybrané problematice. Dále se zaměřuje na efektivní pokrytí programů a služeb těchto subjektů zacílených na bezpečný návrat pachatele z výkonu trestu zpět na svobodu s akcentem na principy restorativní justice v kontextu restorativních programů uplatnitelných ve výkonu trestu odnětí svobody (zejména takových, které se zaměřují na přípravu k propuštění z věznice s konkrétním plánem bezpečného propuštění, podporují vytvoření funkčního zázemí vč. vztahů pachatele s rodinou a širším okolím, a dále podporujících možnosti náhledu pachatele na spáchaný trestný čin s následným přijetím jeho odpovědnosti za své jednání a iniciativu při řešení náhrady škody).¹

Restorativní postup

Restorativní postup je jakýkoliv proces, ve kterém oběť a pachatel, případně další jedinci a členové komunity zasaženi trestným činem, aktivně spolupracují na řešení situací vznikajících v důsledku trestného činu.²

Program restorativní justice

Program restorativní justice je jakýkoliv program, který využívá restorativního postupu a usiluje o dosažení výsledků v duchu restorativní justice.³

Tematické části školicího manuálu:

1. Teoretická část

Teoretická část školení restorativního pracovníka obsahuje seznámení s tématem restorativní justice a představení hlavních organizací, které působí na poli penitenciární a postpenitenciární péče. V souvislosti s těmito organizacemi jsou také představeny jejich dlouhodobé plány. Významná časová dotace je pak věnována zahraničním zdrojům, které se věnují jak restorativní justici v mezinárodním kontextu, tak také zahraničním příkladům dobré praxe. Důležité je pak seznámení se s programem Rozvoj restorativní praxe realizovaném Probační a mediační službou v roce 2016-2020.

Předpokládaná časová dotace

24 hodin

Název	Předpokládaná časová dotace	Typ
Restorativní justice	2	Prezenční
Role Probační a mediační služby v českém justičním systému a její agenda	3	Prezenční
Koncepce rozvoje probace	3	Samostudium

¹ Metodika programu Rozvoj restorativní praxe. Probační a mediační služba. Praha, 2020.

² Handbook on Restorative Justice Programmes. United Nations, Office on Drugs and Crime. Vienna, 2006.

³ Ibidem.

a mediace do roku 2025		
Vězeňská služba ČR a její činnost na poli penitenciární péče	3	Prezenční
Koncepce vězeňství do roku 2025	3	Samostudium
Program Rozvoj restorativní praxe projektu Křehká šance II Probační a mediační služby	4	Prezenční/Samostudium
Restorativní justice – zahraniční praxe	6	Samostudium

2. Příklady dobré praxe

Vedle teoretické části jsou připraveny i příklady dobré praxe z českého prostředí. U každé z těchto aktivit je důležité porozumět, jakým způsobem je teoretický koncept převeden do reálné aktivity včetně porozumění, jakým způsobem jsou jednotlivé aktivity realizovány co do finančního řízení, personálního zázemí, spolupracujících organizací atd.

Předpokládaná časová dotace

17 hodin

Název	Předpokládaná časová dotace	Typ
Mediace	4	Prezenční
Vnímám i Tebe (VIT)	4	Prezenční/Samostudium
Rodinné skupinové konference jako součást restorativního přístupu	4	Prezenční
Metoda restorativního dialogu oběť-pachatel v kontextu evropského programu Building Bridges	3	Prezenční
Komunitní centrum a zahrada Kotlaska jako příklad restorativní praxe	2	Studijní cesta / Samostudium

3. Komunikace

Třetí část školícího manuálu restorativního pracovníka upozorňuje na otázky spojené s komunikací a prezentací. Snaží se tak upozornit na fakt, že významná část aktivit restorativního pracovníka nespočívá na finanční stránce, ale především na osobě restorativního pracovníka a jeho schopnosti přesvědčit spolupracovníky a ostatní organizace o základní podstatě restorativní justice a přínosu jím navrhovaných aktivit.



Předpokládaná časová dotace

7 hodin

4. Mapování oblasti, témat, spolupracujících organizací

Tato část školícího manuálu seznamuje uživatele s možným postupem seznámení se s regionem či vybranou problematikou při zahájení aktivity restorativního pracovníka. Cíle je poskytnout základní rámec, v rámci něhož restorativní pracovník zmapuje na místní úrovni poskytované služby na poli penitenciární a postpenitenciární péče, identifikuje potřeby a stanoví si tak svou agendu v rozvoji restorativní praxe.



Příprava restorativního pracovníka – teoretická část



Restorativní justice

Typ

Prezenční školení

Předpokládaná časová dotace

2 hodiny

Přínos aktivity

Porozumění pojmu restorativní justice je základním kamenem pro výkon práce restorativního pracovníka. Pochopení podstaty tohoto pojmu umožní využívat a pracovat s takovými aktivitami, které jej naplňují, které přináší restorativní prvek napomáhá porozumění v dialogu vedeném mezi pachatelem, obětí a společností.

Obsah aktivity

V rámci této aktivity by jedna část měla být věnována porozumění pojmu restorativní justice a to především v těchto oblastech

1. restorativní justice – pojem
2. historický vývoj restorativní justice
3. restorativní justice v trestním řízení

Vedle této teoretické části doporučujeme zařadit také část věnující se aktivnímu porozumění tomuto termínu. Ve skupinách pracujte s různými situacemi, které mohou být konfliktní, a za pomoci otázek typických pro retributivní justici a restorativní justici zkuste porozumět rozdílu mezi oběma přístupy.

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Po teoretické části byste měli znát odpovědi na následující otázky

1. Jaký je rozdíl mezi retributivní justicí a restorativní justicí?
2. Co je primárním cílem restorativní justice?
3. Jaké jsou principy restorativní justice?

Pro teoretickou část pracujte s následujícími otázkami, které jsou typické pro retributivní a restorativní justici:

Retributivní justice:

Jak byl porušen zákon?

Kdo se porušení dopustil?

Jak má být potrestán?

Restorativní justice:

Komu vznikla škoda?

Jaké jsou potřeby osob, které trestný čin zasáhl?

Kdo by měl tyto potřeby saturovat?

V návaznosti na tyto otázky lze do pracovního listu zahrnout body k úvaze:

1. Splňuje aktivita, kterou chci v rámci restorativní praxe vykonávat, prvky typické pro restorativní justici?
2. Které aktivity v mém regionu, oboru, u spolupracujících organizací splňuje prvky restorativní justice a jak s nimi mohu spolupracovat?

Doporučené zdroje

DÜNKEL, Frieder, ed., GRZYWA-HOLTEN, Joanna, ed. a HORSFIELD, Philip, ed.
Restorative justice and mediation in penal matters: a stock-taking of legal issues,
implementation strategies and outcomes in 36 European countries. Mönchengladbach:
Forum Verlag Godesberg, 2015. 2 svazky (viii, viii, 1100 stran). Schriften zum Strafvollzug,
Jugendstrafrecht und zur Kriminologie, Band 50/1,2. ISBN 978-3-942865-31-9.

KARABEC, Zdeněk, ed. Restorativní justice: sborník příspěvků a dokumentů. Vyd. 1. Praha:
Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2003. 143 s. Studie. ISBN 80-7338-021-8.

MACRAE, A., ZEHR, H. *The Little Book of Family Group Conferencing: New Zealand Style*.
PA: Good Books, 2004.

MASOPUST ŠACHOVÁ, Petra. Restorativní přístupy při řešení trestné činnosti. Vydání
první. V Praze: C.H. Beck, 2019. xv, 220 stran. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-756-9.

ŠČERBA, Filip. Alternativní tresty a opatření v nové právní úpravě. Vyd. 1. Praha: Leges,
2011. 416 s. Teoretik. ISBN 978-80-87212-68-4.

Role Probační a mediační služby v českém justičním systému a její agenda

Typ

Prezenční školení

Předpokládaná časová dotace

3 hodiny

Přínos aktivity

Pro úspěšnou a kvalitní praxi restorativního pracovníka je předpokladem znalost fungování penitenciární a postpenitenciární péče v České republice. V tomto ohledu představuje činnost Probační a mediační služby jako státní instituce fungující v oblasti postpenitenciární péče jednu ze základních aktivit, která by měla ideálně proběhnout v počáteční fázi celého vzdělávacího procesu.

Obsah aktivity

V rámci školení o Probační a mediační službě by měla být pokryta především tato témata:

1. Obecný úvod k Probační a mediační službě s prezentací nezbytného teoretického základu (vznik a legislativní ukotvení, působnost)
2. Hlavní cíle činnosti Probační a mediační služby
3. Hlavní úkoly a kompetence Probační a mediační služby
4. Práce s oběťmi trestných činů v průběhu trestního řízení
5. Projektová činnost Probační a mediační služby (inovace a předávání dobré praxe)

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Budoucí restorativní pracovník, který školení o roli Probační a mediační služby a její agendě absolvoval, by si měl být schopen odpovědět na následující otázky, které mu pomohou koncipovat svou pozici v rámci restorativní praxe. Tyto otázky zároveň mohou být vypsány na pracovním listu. Restorativní pracovník by tak již během školení mohl k jednotlivým otázkám vypisovat své postřehy a myšlenky.

Základní otázky jsou následující:

1. Jakou roli může Probační a mediační služba zastávat v rámci realizace restorativní praxe?
2. Které body agendy jsou pro mou pozici nejpřínosnější, a jak bych na nich mohl spolupracovat s probačními úředníky?
3. Která problematika/aktivita je Probační a mediační službou pokryta dostatečně? (zamezení dublování činnosti)

V návaznosti na výše vyjmenované otázky by následně pracovní list měl obsahovat body jednotlivých cílů a úkolů Probační a mediační služby, ke kterým restorativní pracovník detailněji rozvede možnosti spolupráce/rozvoje dané oblasti:

1. Integrace pachatele trestné činnosti
2. Participace poškozeného
3. Ochrana společnosti

Doporučené zdroje

BAREŠOVÁ, Markéta. *Probační a mediační služba ČR*. 2014. Bakalářské práce. Univerzita Palackého, Ústav speciálněpedagogických studií.

Relevantní body z internetových stránek Probační a mediační služby: <https://www.pmscr.cz/>

VEČEŘA, Miloš, Martina URBANOVÁ, Katarína RUSINKOVÁ, Klára BROŽOVIČOVÁ a Robin BRZOBOHATÝ. *Interkulturní mediace v sociologickém a právním kontextu*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2017.

Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě
<https://www.noveaspi.cz/products/lawText/1/49576/1/2>

ZUKALOVÁ, Andrea. *Možnosti poskytování mediačních služeb v ČR*. 2011. Diplomové práce. Univerzita Palackého, Katedra pedagogiky s celoškolskou působností.



Koncepce rozvoje probace a mediace do roku 2025

Typ

Samostudium

Předpokládaná časová dotace

3 hodiny

Přínos aktivity

Koncepce rozvoje probace a mediace do roku 2025 představuje strategický dokument Probační a mediační služby o plánovaném rozvoji vlastní agendy. Pro restorativního pracovníka se jedná o velmi důležitý dokument s ohledem na to, že stanovuje přístup klíčové instituce na poli postpenitenciární péče k rozvoji restorativní justice v České republice.

Obsah aktivity

Při studiu Koncepce by se měl restorativní pracovník nejdříve zaměřit na globální cíl celého dokumentu a dále na dílčí strategické cíle relevantní pro jeho pozici, tedy odklonit pachatele od kriminální kariéry, rozvíjet systémové řešení služeb pro oběti a zvýšit bezpečnost společnosti. Je důležité, aby restorativní pracovník pochopil, z jakého teoretického základu a praxe Probační a mediační služby tyto cíle vyplynuly. Následně by se měl restorativní pracovník zaměřit na specifické cíle obsažené ve výše zmíněných tematických oblastech.

K samostudiu by měl být vypracovaný pracovní list, na základě kterého si bude moci restorativní pracovník utřídit nabyté informace a hlouběji se zamyslet nad přínosností Koncepce pro jeho praxi.

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Otázky na pracovním listě mohou znít následovně:

1. Jakého hlavního cíle chce Probační a mediační služba dosáhnout do roku 2025?
2. Které strategické cíle tvoří jednotlivé tematické oblasti, na které se Probační a mediační služba v rámci Koncepce zaměřuje?
3. Jaké specifické cíle si Probační a mediační služba vytýčila v rámci tematických oblastí odklonění pachatele od kriminální kariéry, rozvíjení systémového řešení služeb pro oběti a zvýšení bezpečnosti společnosti?

V návaznosti na tyto otázky lze do pracovního listu zahrnout body k úvaze:

1. Jaké strategické/specifické cíle Koncepce jsou relevantní pro mou praxi, když zohledním potřeby, možnosti a další specifika mé lokality?



2. Mohu se v rámci mé praxe zaměřit na cíl/cíle Koncepce a pokusit se o jeho plnění ve spolupráci s vybranou organizací z oblasti, ve které se snažím o rozvoj restorativní praxe?

Základní zdroj

Koncepce rozvoje probace a mediace do roku 2025. Ministerstvo spravedlnosti ČR. Praha, 2017. Dostupné online:

https://www.pmscr.cz/download/2017_Koncepce_PM_do_roku_2025.pdf

Doporučené zdroje

Doporučení CM/Rec (2010) 1 Výboru ministrů členským státům o probačních pravidlech Rady Evropy.

Doporučení Rady Evropy č. R (85) 11 o postavení oběti v rámci trestního řízení.

Doporučení Rady Evropy č. R (87) 21 o pomoci obětem a prevenci viktimizace.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/29/EU ze dne 25. 10. 2012 o minimálních pravidlech pro práva, podporu a ochranu obětí trestného činu.

Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2016–2020. Úřad vlády ČR, 2016.

Dostupné online: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/urad-vlady/strategie/strategie-boje-proti-socialnimu-vyloucení-2016-2020?typ=download>

Vězeňská služba ČR a její činnost na poli penitenciární péče

Typ

Prezenční školení

Předpokládaná časová dotace

3 hodiny

Přínos aktivity

Školení o Vězeňské službě ČR navazuje na školení o činnosti Probační a mediační služby a představuje další ze základních prvků v přípravě budoucího restorativního pracovníka. Ten v rámci tohoto školení získá vhled do fungování penitenciární péče v České republice.

Obsah aktivity

Během školení by měly být pokryty dva hlavní body, a to činnost Vězeňské služby ČR obecně a detailní zaměření na situaci ve věznici/věznicích v rámci regionu určeného pro rozvoj restorativní praxe. Osnova školení tak může vypadat následovně:

1. Hlavní cíle činnosti Vězeňské služby ČR
2. Hlavní úkoly a kompetence Vězeňské služby ČR
3. Práce s odsouzenými v průběhu výkonu trestu odnětí svobody
4. Praxe na poli penitenciární péče v dané věznici
5. Zapojení Vězeňské služby ČR/dané věznice do projektů se zaměřením na restorativní přístup k odsouzeným

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Do pracovního listu školení lze vyznačit základní body agendy Vězeňské služby ČR relevantní pro pozici restorativního pracovníka. K těm by si již během školení mohl poznamenávat postřehy k budoucí potenciální spolupráci s věznicí/věznicemi v dané problematice. Takto vyplněný list by restorativnímu pracovníkovi následně naznačil směr, kterým by se jeho činnost ve vztahu k dané věznici mohla ubírat.

1. Zaměstnávání vězňů
2. Vzdělávání
3. Řešení problematiky drog a ostatních návykových látek
4. Resocializace propuštěných vězňů, návaznost na prevenci a péči po dokončení trestu odnětí svobody

V návaznosti na výše zmíněné body by si po absolvování školení měl být restorativní pracovník schopen odpovědět na následující otázky:

1. Které body agendy jsou pro mou pozici nejperspektivnější, a měl bych na nich tedy stavět mou případnou spolupráci se zaměstnanci věznice?
2. Chybí v praxi vybrané věznice nějaká oblast v přístupu k odsouzeným, kterou by bylo možné v rámci restorativního přístupu navrhnout k realizaci?



3. Která problematika je zaměstnanci věznice dostatečně pokryta?

Doporučené zdroje

BĚLÍKOVÁ, Petra. *Jak funguje výstupní oddělení*. České vězeňství, 1, 2013. Dostupné online:
http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Ceske%20vezenstvi/2013/CV_1_2013.pdf

HANUŠ, Bohuslav. *Primární základy penologie*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2005.

Internetová stránka Vězeňské služby ČR: <https://www.vscr.cz/> (jednotlivé části zaměřené na agendu, činnost a cíle Vězeňské služby ČR + části jednotlivých věznic s informacemi o realizovaných projektech a mezinárodní spolupráci)

JŮZL, Miloslav. *Penitenciaristika a penologie*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012. *Koncepce vězeňství do roku 2025*. Ministerstvo spravedlnosti ČR. Praha, 2016. Dostupné online: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/06/Koncepce-vezenstvi.pdf>



Koncepce vězeňství do roku 2025

Typ

Samostudium

Předpokládaná časová dotace

3 hodiny

Přínos aktivity

Nová Koncepce vězeňství do roku 2025 Ministerstva spravedlnosti ČR představuje zásadní strategický dokument o plánovaném vývoji nejen penitenciární a postpenitenciární péče v České republice. Díky tomuto dokumentu se restorativní pracovník seznámí s přístupem jedné z klíčových institucí k restorativní justici a k jejímu zavádění do praxe v rámci justičního systému.

Obsah aktivity

V rámci samostudia zaměřeného na Koncepci vězeňství do roku 2025 by se restorativní pracovník měl zaměřit na ty kapitoly dokumentu, které se bezprostředně dotýkají jeho pracovní oblasti. Jedná se především o následující části koncepce: zaměstnávání vězňů, vzdělávání, řešení problematiky drog a ostatních návykových látek, resocializace propouštěných vězňů, návaznost na prevenci a péči po propuštění. Nezbytnou součástí studia dokumentu je zevrubné seznámení se s jednotlivými strategickými cíli koncepce.

Po dokončení četby koncepce lze pro restorativního pracovníka připravit pracovní list s cílem shrnout nabyté informace.

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Shrnující otázky na pracovním listě mohou znít následovně:

1. Jaký je hlavní cíl Koncepce vězeňství do roku 2025?
2. Navazuje Koncepce na nějaké předešlé plány pro rozvoj post/penitenciární péče v České republice? Jak byl případně tento plán úspěšně plněn?
3. Jaké strategické cíle Koncepce jsou spojené se zaváděním restorativních postupů do praxe?
4. Jaké jsou specifické cíle v rámci částí Koncepce, které se bezprostředně dotýkají problematiky restorativní justice (tj. zaměstnávání vězňů, vzdělávání, řešení problematiky drog a ostatních návykových látek, resocializace propouštěných vězňů, návaznost na prevenci a péči po propuštění)?

Po zodpovězení výše zmíněných bodů by si měl být restorativní pracovník schopen odpovědět na následující otázky:

1. Je plán rozvoje vězeňství tak, jak je popsán v Koncepci, potenciálním pomocníkem v koncipování mé restorativní praxe? V čem je pro mě přínosný?



2. Je některý ze strategických cílů Koncepce relevantní pro mou lokalitu/praxi tak, abych se na něj zaměřil a stal se důležitou položkou mé agendy?
3. Mohu na plnění relevantních cílů Koncepce spolupracovat s některými neziskovými organizacemi v mém regionu?

Základní zdroj

Koncepce vězeňství do roku 2025. Ministerstvo spravedlnosti ČR. Praha, 2016. Dostupné online: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/06/Koncepce-vezenstvi.pdf>

Doporučené zdroje

Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015. Vězeňská služba ČR. Praha, 2005. Dostupné online: https://www.justice.cz/documents/12681/762277/koncepce_do+roku_2015+%282%29.pdf/74d6fdaf-b5c0-4165-a853-efe2a84a68f6

Program Rozvoj restorativní praxe projektu Křehká šance II Probační a mediační služby

Typ

Prezenční školení / Samostudium

Předpokládaná časová dotace

4 hodiny

Přínos aktivity

Program Rozvoj restorativní praxe (RRP), který byl realizován v rámci projektu Křehká šance II mezi léty 2016-2020, představuje odrazový můstek pro další podobné aktivity na poli restorativní justice v České republice. Pro budoucího restorativního pracovníka je přínosné být dobře obeznámen s vývojem zmíněného programu a porozumět metodám/aktivitám, které byly v rámci rozvoje restorativní praxe vyzkoušeny. Metodika RRP tedy představuje základní četbu pro každého budoucího restorativního pracovníka v zájmu předávání dobré praxe.

Vedle obecné části metodiky popisující základní myšlenky programu a jeho podobu jsou pro restorativního pracovníka důležité závěrečné regionální zprávy o realizaci RRP v šesti regionech. Díky nim se může detailněji seznámit s různými přístupy k rozvoji restorativní praxe reflektující specifika každého regionu a styl práce restorativních pracovníků.

Obsah aktivity

Samostudium spočívá v prostudování metodiky programu Rozvoj restorativní praxe, která byla publikována v roce 2020 jako jeden z výstupů projektu Křehká šance II.

V první obecnější části metodiky se restorativní pracovník postupně seznámí:

- a) se samotnou myšlenkou restorativní praxe a jejím přenesením do prostředí České republiky
- b) s krystalizací pojmu a role restorativního pracovníka
- c) s hlavními tématy, která vyplynula z praxe restorativních pracovníků v průběhu programu

V návaznosti na obecnou část se následně budoucí restorativní pracovník seznámí s realizací programu RRP v jednotlivých regionech (vždy vázán na jednu věznici): Opava, Příbram, Stráž pod Ralskem, Bělušice, Břeclav a Rýnovice. Zvláště tato část je důležitá pro předávání dobré praxe.

Vedle metodiky programu je další součástí samostudia závěrečná evaluační zpráva a především její část týkající se Rozvoje restorativní praxe. V evaluační zprávě se restorativní pracovník seznámí:

- a) s celkovým zhodnocením programu
- b) s výstupy z fokusních skupin, které tvořili zástupci institucí spolupracujících na programu

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Po prostudování metodiky programu RRP by si budoucí restorativní pracovník měl být schopen odpovědět na následující základní otázky, které lze pojmut jako obsah pracovního listu samostudia. Strukturovanou odpověď získá budoucí restorativní pracovník základní rámec svého fungování v rámci rozvíjení restorativní praxe.

1. Proč rozvíjet restorativní praxi? Které jsou základní pilíře rozvoje restorativní praxe?
2. Co obnáší pozice restorativního pracovníka? Jaké jsou jeho role při prosazování restorativní justice?
3. Jaké byly první kroky restorativních pracovníků RRP v počátcích rozvoje restorativní praxe? Jaký postup následoval během realizace programu RRP?
4. Je jeden ze šesti regionů programu RRP svou charakteristikou podobný regionu budoucího restorativního pracovníka? (využitelnost postupu v podobném prostředí)
5. Které metody/přístupy/aktivity považujete za využitelné ve svém regionu a které naopak s ohledem na poměry v konkrétní oblasti nemohou být realizovány?

Základní zdroj

Metodika programu Rozvoj restorativní praxe. Probační a mediační služba. Praha, 2020.

Závěrečná evaluace projektu Křehká šance II. Probační a mediační služba. Praha, 2020.

Doporučené zdroje

Restorative Justice, An International Journal (2013-2017). Taylor and Francis online.
Dostupné online: <https://www.tandfonline.com/loi/rrej20>

Contemporary Justice Review: Issues in Criminal, Social, and Restorative Justice (1998-současnost). Taylor and Francis online. Dostupné online:
<https://www.tandfonline.com/loi/gcjr20>

Restorativní justice – zahraniční praxe

Typ

Samostudium

Předpokládaná časová dotace

6 hodin

Přínos aktivity

Seznámení se s evropských nebo světovým kontextem naplňování principů restorativní justice doporučujeme zařadit do školení restorativního pracovníka z toho důvodu, že řada kroků, které se v této oblasti realizuje v českém prostředí, vychází právě z dokumentů mezinárodních organizací jako je Organizace spojených národů nebo Evropská unie.

Zároveň řada zemí především západní Evropy má větší a delší zkušenosti s programy restorativní justice a příklady jejich dobré praxe mohou být inspirací i pro české prostředí.

Všechny dokumenty jsou v anglickém jazyce.

Obsah aktivity

Pro seznámení se zahraniční praxí doporučujeme se při samostudiu věnovat především následujícím oblastem:

1. doporučení CM/Rec (2018) 8 o restorativní justici ve věcech trestních
2. organizace Evropské fórum pro restorativní justici a jejich aktivity
3. projekt Restorative Justice: Strategies for Change
4. příklady dobré praxe v zahraničí

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

V obecné rovině by si restorativní pracovním měl umět odpovědět na následující otázky:

1. Jak v kontextu evropského vývoje v oblasti restorativní justice postupuje Česká republika? Jsou její kroky v souladu s doporučeními mezinárodních organizací?
2. V jakých oblastech nebo stádiích trestního řízení lze restorativní justici uplatnit?

Pro vlastní praxi pak především doporučujeme projít si příklady dobré praxe sesbírané v příručkách Úřadu pro drogy a kriminalitu a zamyslet se, zda některé z aktivit nelze převést do českého prostředí.

Doporučené zdroje

Evropská unie

V roce 2018 vydala Rada Evropy Doporučení CM/Rec(2018)8 o restorativní justici ve věcech trestních, které se stalo jedním z hlavních podnětů pro realizaci evropského projektu s názvem Restorative Justice: Strategies for Change, který vznikl v roce 2019 jako společná platforma Evropského fóra pro restorativní justici a 9 evropských států, včetně České republiky. Cílem projektu je v následujících 5 letech podpořit rozvoj restorativní justice na úrovni jednotlivých států a vzájemně sdílet zkušenosti při společných setkáních.

Doporučení CM/Rec (2018)8 o restorativní justici ve věcech trestních

https://www.coe.int/en/web/prison/home/-/asset_publisher/ky2olXXXogcx/content/recommendation-cm-rec-2018-8?inheritRedirect=false

European forum for restorative justice

<https://www.euforumrj.org/en>

projekt Restorative Justice: Strategies for Change

<https://www.pmscr.cz/en/restorative-justice-strategies-for-change/>

Institut pro restorativní justici

<https://www.restorativni-justice.cz/>

Úřad pro drogy a kriminalitu, OSN

Příručka k programům restorativní justice představuje programy a postupy restorativní justice. Nabízí přehled základní problematiky zavádění participačních reakcí na trestnou činnost na základě přístupu restorativní justice.

http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/06-56290_Ebook.pdf

Příručka k základním zásadám a postupům v oblasti alternativních řešení k trestu odnětí svobody představuje základní zásady nezbytné pro pochopení alternativních řešení k odnětí svobody a popisuje postupy v různých částech světa, které jsou považovány za slibné.

[http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook of Basic Principles and Promising Practices on Alternatives to Imprisonment.pdf](http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_of_Basic_Principles_and_Promising_Practices_on_Alternatives_to_Imprisonment.pdf)

Příručka se věnuje aplikaci principů restorativní justice prostřednictvím jednotlivých programů nebo aktivit. Zaobírá se jak typy programů, jejich působností v různých stádiích trestního řízení, tak standardy, legislativním ukotvením atd.

[https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/20-01146_Handbook on Restorative Justice Programmes.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/20-01146_Handbook_on_Restorative_Justice_Programmes.pdf)



Příprava restorativního pracovníka – příklady dobré praxe



Mediace

Typ

Prezenční školení

Předpokládaná časová dotace

4 hodiny

Přínos aktivity

Mediace je mimosoudní řešení sporu mezi obětí a pachatelem za účasti třetí osoby - mediátora. Poskytuje oběma stranám možnost vyjádřit své pocity, očekávání a potřeby, které vznikly v souvislosti s trestným činem. Současně umožňuje domluvit se na rychlém a přijatelném způsobu náhrady škody.

Ve vztahu k restorativní praxi patří k jednomu ze způsobů alternativního řešení sporů a tím, že k jednomu stolu přivádí pachatele i oběť naplňuje prvky restorativní justice. V tomto kontextu je seznámení se se způsobem práce, přínosy, právním ukotvením vhodným doplněním vzdělávání restorativního pracovníka.

Obsah aktivity

V souvislosti s tématem mediace doporučujeme sestavit školení tak, aby byly pokryty následující oblasti:

1. Mediace a její smysl
2. Mediátor
3. Průběh mediace
4. Typy mediace

Vedle teoretické části doporučujeme spolupráci se zapsaným mediátorem, který popíše praktické způsoby užití mediace a její fungování.

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Po teoretické části by si restorativní pracovník měl umět odpovědět na následující otázky:

1. Na jakých principech stojí mediace a v čem se potkávají s principy restorativní justice?
2. Jaká témata se mohou při mediaci řešit a pro která není mediace vhodným nástrojem?

Doporučené zdroje

Asociace mediátorů České republiky www.amcr.cz

Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě
<https://www.noveaspi.cz/products/lawText/1/49576/1/2>



Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů

<https://www.noveaspi.cz/products/lawText/1/77679/1/2>

HORÁČEK, Tomáš. Zákon o mediaci: komentář. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2018. xxii, 354 stran. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-698-3.

SVATOŠ, Martin. Tajemství mediace, aneb, Řešení sporů od A do Z. Vydání první. [Praha]: Art Francesco, 2020. 255 stran. ISBN 978-80-86819-17-4.

BRZOBOHATÝ, Robin, POLÁKOVÁ, Lenka a HORÁČEK, Tomáš. Rukověť mediátora, aneb, Co je dobré vědět nejen ke zkouškám mediátora. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015. xiv, 146 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7552-221-4.

Vnímám I Tebe (VIT)

Typ

prezenční školení/samostudium

Předpokládaná časová dotace

4 hodiny

Přínos aktivity

Program Vnímám I Tebe vznikl jako nový program v rámci projektu Křehká šance realizovaného Probační a mediační službou v letech 2016-2020. Jeho smyslem bylo vytvořit takový program, který by se věnoval pachateli a zvýšil jeho povědomí o dopadech trestného činu včetně odpovědnosti vůči obětem trestného činu.

Program Vnímám I Tebe je vychází z principů restorativní justice a pracuje s nimi v prostředí Vězeňské služby. Je tak příkladem, jak je možné převést teoretické koncepty do praktické podoby a pro restorativního pracovníka ukázkou aplikace restorativní justice v reálné praxi.

Obsah aktivity

Pro porozumění programu Vnímám I Tebe je možné vycházet z evaluační zprávy, případně z materiálu, který je součástí sborníku Současné vzdělávací trendy v českém vězeňství. Nejvhodnějším způsobem prezentace je požádat o spolupráci Probační a mediační službu a lektory programu o prezentaci a především sdílení příkladů dobré praxe při vytváření programu a při jeho realizaci.

Pro samostudium je vhodná závěrečná evaluační zpráva projektu Křehká šance a především její část týkající se programu Vnímám I Tebe. V evaluační zprávě se restorativní pracovník seznámí:

- c) s celkovým zhodnocením programu
- d) s hodnocením odsouzených, kteří absolvovali program, a to hodnocení jak před započetím programu (očekávání), po jeho realizaci a pak dále po šesti měsících po ukončení programu

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Na základě prostudovaných materiálů a informací od lektora VIT by měl být restorativní pracovník být schopen porozumět, jak se teoretické principy restorativní justice zohledňovaly při realizaci programu, jaké konkrétní těžkosti se v průběhu objevily a jak byly vyřešeny. Ve vztahu k budoucí práci restorativního pracovníka by si účastník mohl odpovědět na následující otázky

1. Čím se mohu inspirovat pro výkon své vlastní restorativní praxe?

2. Lze se některým potížím při uplatňování teoretického konceptu do praxe vyhnout, a co pro to mohu udělat?

Doporučené zdroje

Závěrečná evaluace projektu Křehká šance II. Probační a mediační služba. Praha, 2020.

JŮZL, Miloslav, ed. a kol. *Současné vzdělávací trendy v českém vězeňství*. Vydání I. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2020. 240 stran. ISBN 978-80-7452-148-5.

Rodinné skupinové konference jako součást restorativního přístupu

Typ

Prezenční školení

Předpokládaná časová dotace

4 hodiny

Přínos aktivity

Školení zaměřené na využívání případových konferencí má za cíl představit restorativnímu pracovníkovi další z přístupů, jak působit na poli sociální práce ve vztahu k výkonu trestu odnětí svobody. Případové konference představují restorativní program, který je v zahraničí již běžně používán. Restorativní pracovník by tak měl být s touto metodou obeznámen natolik, aby sám mohl během své praxe vyhodnotit její přínosnost pro pracovníky spolupracujících subjektů a případně ji zprostředkovat za pomoci školení vedeného odborným lektorem.

Tato část se tak zaměřuje na rozšíření možných způsobů práce restorativního pracovníka zahrnující restorativní přístupy a metody, které mu během jeho praxe zajistí konstruktivní a inovativní roli v rámci regionu, ve kterém bude působit.

Obsah aktivity

Účastník školení by měl získat informace, jak lze využít případové konference v penitenciární/postpenitenciární péči, a vzhled do přípravy a průběhu konferencí. Měl by po absolvování školení být schopen vyhodnotit vhodnost využití této metody a zároveň být obeznámen s jednotlivými kroky přípravy – od administrativních úkonů po stanovení cíle a přípravu zapojených osob. Důležitou součástí školení by měly tvořit základní teoretické východiska k problematice případových konferencí, jejich účel a prezentování role sociálního kurátora a orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

1. Počátky využívání případových konferencí jako nástroje sociální práce
2. Terminologie v oblasti mezioborové sociální práce
3. Organizace pracujících s případovými konferencemi – tvorba metodiky k tématice případových konferencí
4. Vhodnost/nevhodnost použití případových konferencí, metody práce s klientem
5. Příprava a struktura případových konferencí
6. Role facilitátora, svolavatele, jednotlivých přítomných

Shrnující otázky po zakončení školení

Školení v problematice případových konferencí by mělo vést k tomu, že si restorativní pracovník dokáže zodpovědět následující otázky:

1. V jaké oblasti penitenciární/postpenitenciární péče lze případové konference využít?

2. Pro jakou spolupracující instituci/organizaci v regionu, ve kterém restorativní pracovník působí, může být metoda případových konferencí prospěšná?

Doporučené zdroje

BECHYŇOVÁ, Věra. *Případové konference, praktický průvodce pro práci s ohroženou rodinou*. Praha: Portál, 2013.

BUFORD, G., HUDSON, J. (Eds.). *Family Group Conferencing: New Directions in Community-centered Child and Family Practice*. New York: Aldine de Gruyter, 2000.

HAMPLOVÁ, Natálie, TOMÁŠEK, Jan. *Rodinné skupinové konference – Metodika programu restorativní justice*. Probační a mediační služba – projekt Na správnou cestu!. Praha, 2015.

HRDINOVÁ, Andrea, KRUPÍČKOVÁ, Petra, HANUŠOVÁ, Ludmila, ŠTĚTKOVÁ, Petra, PETRANOVÁ, Jana. *Na jedné lodi aneb jak uspořádat případovou konferenci v oblasti péče o ohrožené děti*. Občanské sdružení Rozum a cit, 2010. Dostupné online: http://www.nadacesirius.cz/soubory/metodiky/Rozum_a_cit_Na_jedne_lodi_aneb_jak_uspořádat_případovou_konferenci_v_oblasti_péče_o_ohrožené_děti.pdf

MACRAE, A., ZEHR, H. *The Little Book of Family Group Conferencing: New Zealand Style*. PA: Good Books, 2004.

Manuál k případovým konferencím. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2011. Dostupné online: <http://www.knihovnanrp.cz/wp-content/uploads/2017/03/manual-k-pripadovym-konferencim.pdf>

Metoda restorativního dialogu oběť-pachatel v kontextu evropského programu Building Bridges

Typ

Samostudium

Předpokládaná časová dotace

3 hodiny

Přínos aktivity

Building Bridges je příkladem inovativního přístupu, který do procesu práce s odsouzenými aktivně přivádí oběť trestného činu a jejím prostřednictvím vede odsouzené k uvědomění si dopadů jejich trestného činu. Přínosem prezentace tohoto programu je úvaha nad možnostmi inovativních přístupů v práci s pachatelem, ale také o efektivitě různých metod a jejich dopadů na cílovou skupinu.

Obsah aktivity

Samostudium restorativního pracovníka seznámí s trendem využívání restorativního dialogu oběť-pachatel v celosvětovém měřítku. Zahrnuty jsou programy, které restorativní dialog ve své praxi využívají, potažmo tuto metodu rozvíjejí, s důrazem na evropský program Building Bridges. Metoda restorativního dialogu je zároveň zasazena do kontextu teorie Howarda Zehra o dopadu trestného činu na psychiku a chování oběti.

Hlavním textem pro toto samostudium je článek *Victim-Offender Encounters for Restorative Justice Dialogue: A Review* (2014) od Gerryho Johnstona and Iaina Brennana, který byl publikován za podpory Programu trestního soudnictví Evropské unie. Po prostudování článku by následně restorativní pracovník měl vyplnit pracovní list pro rekapitulaci nabytých znalostí.

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu:

V pracovním listě mohou být položeny následující otázky pro utřídění nově nabytých znalostí a jejich zopakování:

1. Kdy se objevují první pokusy o zavedení principů restorativní justice do praxe?
2. Kde se poprvé přistoupilo k experimentálnímu využití restorativního dialogu oběť-pachatel?
3. Jaká je nyní ve světě nejběžnější forma restorativního přístupu při umožnění setkání pachatele a oběti? (Popište v krátkosti základní cíle této metody)
4. Popište, jak Howard Zehr vysvětluje dopad trestného činu na oběť. Zahrňte také jeho pohled na emoční vývoj oběti.
5. Jmenujte jeden konkrétní příklad programu využívajícího metodu restorativního dialogu a v krátkosti ho popište (jeho cíle, obsah).
6. Co je cílem projektu Building Bridges?



Po přečtení článku by se měl restorativní pracovník zamyslet nad možnou přínosností metody restorativního dialogu v rámci jeho praxe:

1. Je v regionu instituce/organizace, pro kterou by restorativní dialog byl přínosnou metodou?
2. Bylo by prospěšné realizovat seminář o využití restorativního dialogu pro zaměstnance spolupracujících subjektů s odpovídající pracovní náplní?

Základní zdroj

JOHNSTONE, Gerry, BRENNAN, Iain. *Victim-Offender Encounters for Restorative Justice Dialogue: A Review*. Program Building Bridges, 2014.

Doporučené zdroje

Internetová stránka Institutu pro restorativní justici a restorativní dialog: <https://irjrd.org/>
(jednotlivé části o restorativní justici/dialogu a dokumenty realizovaných projektů)

PRANIS, K., STUART, B., WEDGE, M. *Peacemaking Circles: From Crime to Community*. St. Paul, MN: Living Justice Press, 2003.

UMBREIT, M. ZS, ARMOUR, M. P. *Restorative Justice Dialogue: An Essential Guide for Research and Practice*. New York, NY: Springer Publishing, 2010.

Komunitní centrum a zahrada Kotlaska jako příklad restorativní praxe

Typ

Školení (studijní cesta)/Samostudium

Předpokládaná časová dotace

Dle možností Komunitního centra a restorativního pracovníka/2 hodiny

Přínos aktivity

Komunitní centrum a zahrada Kotlaska v Praze provozované neziskovou organizací RUBIKON Centrum je příklad fungujícího restorativního přístupu k lidem s trestní minulostí. Patří mezi ojedinělé případy, ve kterých se nezisková organizace snaží o integraci osob propuštěných na svobodu. Restorativní pracovník se tak na tomto příkladu může seznámit se zaváděním myšlenek restorativní justice přímo do praxe.

Obsah aktivity

Za pomoci pracovníka organizace RUBIKON Centrum (v případě samostudia za pomoci podkladů z internetových stránek) se restorativní pracovník detailně seznámí s postupy a praxí Komunitního centra a zahrady v případě práce s lidmi s trestní minulostí. Samotný obsah studijní návštěvy záleží na domluvě mezi restorativním pracovníkem a organizací RUBIKON Centrum, nicméně vždy by mělo být pamatováno na zaměření návštěvy na poli restorativní justice. Mezi základní obsahové body tak může být zahrnuto:

1. Počátky Komunitního centra a zahrady Kotlaska jako pracovní příležitosti pro lidi s trestnou minulostí
2. Organizace/instituce, které s RUBIKON Centrum úzce spolupracují
3. Rozvoj dlouhodobého a pracovního poradenství pro lidi s trestnou minulostí
4. Koncept tzv. tréninkových míst pro klienty RUBIKON Centra
5. Poskytování rodinného poradenství

Shrnující otázky a návrh obsahu pracovního listu

Po absolvování studijní návštěvy v Komunitním centru a zahradě Kotlaska by měl restorativní pracovník získat konkrétní představu, jak lze restorativní praxi v provádět in-situ. Díky konkrétní zkušenosti s Komunitním centrem a po seznámení s organizací RUBIKON Centrum by si měl být také schopen odpovědět na následující otázky:

1. Představuje nezisková organizace RUBIKON Centrum potenciálního partnera pro rozvoj restorativní justice v mém regionu?
2. Je v mém regionu podobné zařízení, jakým je Komunitní centrum a zahrada Kotlaska? Lze podobný typ projektu v mém regionu realizovat? Která instituce/organizace by byla potenciálním partnerem pro tento cíl?
3. Představuje praxe RUBIKON Centra v Komunitním centru v Praze něco, co by mohly využít spolupracující organizace v mém regionu?

Doporučené zdroje

Internetové stránky Komunitního centra a zahrady Kotlaska: <http://www.kckotlaska.cz/>

Internetové stránky neziskové organizace RUBIKON Centrum:
<https://www.rubikoncentrum.cz/> (především části O nás a Projekty RUBIKON Centra)



Příprava restorativního pracovníka – oblast komunikace

Rozvoj restorativní praxe a jeho úspěšnost je přímo závislá na míře zapojení jednotlivých aktérů. Je proto důležité získat pozornost, zájem i čas všech klíčových institucí, umět atraktivně prezentovat myšlenky a záměry a zároveň dokázat pracovat s nezájmem, odmítnutím a dalšími překážkami. Restorativní pracovník vždy musí brát v potaz, že schopnost dobré a efektivní komunikace s dalšími subjekty hraje významnou úlohu v rámci rozvíjení restorativních aktivit. Nejedná se přitom pouze o komunikaci s již spolupracujícími subjekty, ale o oslovování dalších institucí/organizací, jejichž zapojení vyhodnotil restorativní pracovník jako přínosné.

Ze zkušeností z realizace programu Rozvoj restorativní praxe vyplývá, že během praxe restorativního pracovníka se dříve nebo později objeví řada okolností, které vývoj jeho záměrů významně ovlivní. Na řadu z nich je možné se předem připravit, na což se zaměří tato část školicího manuálu.

Prezentace programu a navazování vztahů s institucemi

Typ

Prezenční školení

Předpokládaná časová dotace

7 hodin (rozdělené do dvou workshopů)

Přínos aktivity

Toto školení představuje základní aktivitu v rozvoji tzv. soft skills restorativního pracovníka. Cílem školení je rozvoj aktivního působení restorativního pracovníka ve svém regionu, tedy navazování kontaktů s novými institucemi/organizacemi, sběr dat o institucích/organizacích, nácvik kultivovaného projevu, taktika získání pozornosti. Zároveň s tím by školení mělo restorativního pracovníka připravit na obtížné situace při komunikaci a poskytnout mu metody k jejich úspěšnému zvládnutí (práce s námitkami a argumentací).

Pro zvládnutí této problematiky je školení rozděleno do dvou bloků. Během prvního školení bude restorativní pracovník obeznámen s postupy a metodami komunikace a prezentace. Druhé školení se následně realizuje po 2-3 měsících reálné práce, během kterého získá pracovník zpětnou vazbu ke svému vystupování a proběhne docvičení již probíraných témat. Přestávka mezi školeními by měla umožnit restorativnímu pracovníkovi nasbírat čerstvé informace z praxe a následně přizpůsobit druhé školení vlastnímu reálnému postupu.

Obsah aktivity:

Osnova školení je koncipována cíleně pro rozvoj praktických dovedností restorativního pracovníka v oblasti komunikace a práce s institucemi/organizacemi.

1. Specifika prezentace a vytváření vztahů s partnerskými institucemi
2. Typologie kontaktovaných institucí
3. Jak na sběr informací o potenciálu kontaktované instituce/jaké informace prezentovat
4. Jak pracovat s předanými informacemi a jak znovu obnovit kontakt
5. Uvědomění si osobního převládajícího komunikačního stylu a strategie – rozvíjení tohoto stylu
6. Cvičení: reakce na námitky (zvládnutí negace, narážky a kritiky ze strany kontaktované instituce/organizace)
7. Cvičení: Pozitivní slovní formulace v prezentaci a schopnost zvládat kritiku
8. Cvičení: Umění pozitivního přirovnání a vyjadřování, zdůrazňování výhod a parafrázování řeči
9. Cvičení: Identifikace chování při komunikaci s pracovníkem instituce/organizace

Příklad obsahu pracovního listu/shrnutí obsahu školení:

Následující pracovní list představuje jednu z možností, jak lze školení k rozvoji komunikačních dovedností restorativního pracovníka obsahově pojmut. Materiál byl zpracován na základě zkušeností restorativních pracovníků, které získaly při realizaci programu RRP a které se následně otiskly do jejich školení v oblasti komunikace.



Workshop pro koordinátory programu RRP

Navazování vztahů s institucemi a efektivní prezentace projektu

Pracovní list:

Prezentace programu je de facto nabízení určitého produktu, který je nový, neznámý, často abstraktní. Proto je velmi důležitá samotná příprava pracovníka a jeho vlastní nadšení pro věc – pokud není přesvědčen sám prezentující, těžko přesvědčí své posluchače! Doporučujeme si prezentaci předem vyzkoušet na skupině kolegů apod., přistoupit kriticky k jednotlivým sdělením.

Prezentace:

- je připravena maximálně srozumitelně
 - posluchače je potřeba zaujmout, ale nepřehltit
 - informace jsou stručné a úderné - promyšlená volba klíčových slov, hesel, motto – zapamatovatelné a atraktivní (pozor – pojem restorativní přístup, restorativní justice atd. je všeobecně známy, ovšem často ne správně vykládaný či chápáný (restorativní justice = alternativní tresty, restorativní justice je jen mediace, restorativní justice nesouvisí s pachatelem, ale s obětí atd. - posluchači nemusí dát svou neznalost najevo, prezentující by ji ale měl preventivně předpokládat)
 - vizualizace – vždy pomůže vizuální podpora sděleného – myšlenkové mapy, fotky, pro účastníky připravený leták nebo stručný propagační materiál
- přináší představení programu a výhody pro daný subjekt
 - předem připravená argumentace + zamyšlení s účastníky přímo na místě
- je upravena vždy individuálně dle skupiny posluchačů
 - před každou schůzkou důkladná příprava na její účastníky:
Jaké je prostředí, kde osoba působí?
Co osoba potřebuje? Co ji ovlivňuje?
Jaké má přání? Z čeho má obavy?
- představuje inspiraci, vzor, příklady z praxe – co kde funguje a jak, co tím region získal, zároveň ale zdůrazní, že pokrývá regionální specifika
- nastíní možný režim komunikace – vytvoření nového týmu, připojení tématu k již k existující skupině, frekvence setkávání...
- vytváří dostatečný prostor pro dotazy a námítky



- je ukončena pozitivně, výzvou do příště, rozdělením úkolů

Každá schůzka nemusí vést ke konkrétním výstupům. Důležité je udržet dynamiku procesu, vytvořit vyhovující model komunikace mezi subjekty a pracovat s aktuálními možnostmi pracovníků i regionu. Klíčové je proto načasování – veškeré nápady a podněty si pracovník zapisuje a zakládá, vrací se k nim ve vhodném čase a za vhodných okolností (co nejde dnes, může jít za půl roku).

Pro restorativního pracovníka může být funkční také jakési okénko zajímavých lidí v regionu. Dále je potřeba vytvořit partnerství – najít osobu/y, které věc podpoří a tuto síť postupně rozšiřovat.

Námítky, kritika a jejich zpracování

Během realizace programu jsme se setkali s různými námitkami a kritikou, se kterými bylo potřeba (často opakovaně) pracovat. Nejdůležitější je zde odhodlání, schopnost nenechat se odradit a klidný hlas (pozor na ironický podtón).

Adekvátní reakce na námítky – příklady:

- dát najevo, že vnímáme pocity partnera a rozumíme mu: „Vidím, že...“ „Chápu, že...“ „Umím si představit, že...“
- obrátit pozornost k možnostem věcného řešení: „Obávám se, že toto zde nevyřešíme, zaměříme se alespoň na tuto otázku...“
- požádat o přestávku nebo odložení na později: „Vidím, že se asi nyní nedokážeme dohodnout, navrhuji malou přestávku/ další setkání...“ „tento problém je složitější, než jsem si původně myslel, potřeboval bych se na to ještě jednou podívat (prostudovat materiály), mohli bychom to probrat znovu...“
- obejít se bez pocitů viny a obviňování, protiútoků nebo ústupu do defenzivy (omluvy, nejisté vysvětlování atp.)

Adekvátní reakce na kritiku – příklady:

- požádat o upřesnění či objasnění kritiky. Je důležité, aby si obě strany rozuměly
- požádat o rozvinutí: „Zajímají mě Vaše názory, povězte mi, co vám ještě vadí? Co bychom měli změnit?“
- chováním dát najevo, že situaci bereme vážně, přistupovat ke kritice s respektem
- hledání společného i v rozporech „oběma nám na tom záleží“

Nejčastější konkrétní námitky a překážky a jejich možné zpracování:



- 1) nemáme dostatek času
- 2) nemáme lidi
- 3) takový program nepotřebujeme, vše zde funguje
- 4) nemáme peníze
- 5) procesní překážka – personální změny, organizační změny

Ad 1

Program a jeho obsah je aktuálně nedůležitý v kontextu jiných priorit. Je proto možné diskutovat o více variantách zapojení instituce – více i méně časově náročných, popřípadě v dané chvíli postačí ponechání letáku/vizitky. Následně vyčkáváme – připomenutí se na příští schůzce, vyzvání k hledání dalších cest a řešení. Je možné také využít argumentu „nemám čas“ jako potřeby, kterou může program řešit – restorativní pracovník může pomoci ve zprostředkování kontaktů, dodání služby atp.

Ad 2

Většinou viz první bod, lze uplatnit podobný postup. Uvedením příkladů praxe z jiných lokalit/zahraničí může dojít k propojení nápadu s konkrétními osobami.

Ad 3

Program je vnímán jako nepotřebný, protože lokalita již (zdánlivě) vše má. Zvláště důležitá je zde proto příprava předem a vysledování možných slabších stránek lokality. Cílem není příliš kriticky poukazovat na nedostatky, ale poukázat na oblasti možného rozvoje, představení nápadu a inspirace.

Ad 4

Problém s nedostatkem financí nemá rychlé řešení, pokud program nepřináší zároveň finanční podporu. V takovém případě (stejně jako u RRP) je restorativní pracovník zároveň fundraiser a je zejména jeho úkolem mapovat možné zdroje – dotační fondy, možné rozšíření služeb místních neziskových organizací, komunitní plán, atd. Podporu může přinést záštita města nebo kraje nebo i soukromé právnické osoby, pokud je pro ně téma atraktivní.

Ad 5

Existuje řada procesních překážek, které nelze nijak ovlivnit. Nejčastěji personální změny na pozicích pro program klíčových, tedy odchod osob, které byly s restorativním pracovníkem v nejužším kontaktu. Zde je potřeba získat co nejdříve novou kontaktní osobu a začít od začátku (získání zájmu, předání informací atd.). Složitější jsou také změny uvnitř organizace – propouštění, změny vnitřní diferenciací (viz Vězeňská služba ČR v roce 2017), rušení agendy atd. Tyto situace vyžadují čas. Není žádoucí instituci zcela opouštět, ale po vzájemné dohodě utlumit kontakt do takových rozměrů, které nezpůsobí zbytečný nátlak, pozornost pracovníka se může obrátit na jiné projekty a aktivity mimo daný subjekt.



Zviditelnění

Zviditelnění prospívá účelům rozvoje restorativní praxe a proto je vždy na místě dobré PR a medializace. Je důležité viditelně prezentovat veškerou společně odvedenou práci/individuální úspěchy prostřednictvím webových stránek, sociálních sítí a jiných internetových komunikačních kanálů, článků v místních periodikách, tiskovými zprávami, odbornými články, přednáškami atp. Vyzdvihnutí významu práce v oblasti penitenciární a postpenitenciární v kontextu bezpečné společnosti (tj. chráníme komunitu, podporujeme dobré vztahy, řešíme konflikty,...) by mělo směřovat k veřejnosti odborné, laické i dovnitř jednotlivých služeb.



Příprava restorativního pracovníka – mapování oblasti



Jedním ze základních cílů aktivit restorativního pracovníka představuje dosažení funkční spolupráce a komunikace subjektů působících na poli penitenciární a postpenitenciární péče v daném regionu, či v určité tematické oblasti, efektivní pokrytí jejich programů a služeb zaměřených na bezpečný a úspěšný návrat pachatele na svobodu. Výsledkem snažení a rozvoj restorativní praxe by tedy mimo jiné měl být prostor, v rámci kterého bude možné diskutovat společná témata spolupracujících subjektů, podpořit efektivní nastavení služeb a usnadnit komunikaci. Pro dosažení tohoto cíle a pro dobrý rozvoj praxe restorativního pracovníka vůbec je klíčovou aktivitou tzv. mapování regionu/tematické oblasti. Je nutné, aby jednou z prvních činností restorativního pracovníka byla analýza prostředí, ve kterém bude restorativní praxi rozvíjet, aby si mohl ujasnit zacílení svého snažení a zvolit vhodnou cestu k rozvoji spolupráce se spolupracujícími subjekty a zároveň mezi spolupracujícími subjekty.

Na základě zkušeností z programu RRP lze konstatovat, že zvolit jednu konkrétní metodu, jak přistoupit k mapování oblasti (a následně k síťování), je s ohledem na různou úroveň zkušeností vybraných pracovníků a jejich dřívější obeznámení s oblastí/regionem neefektivní. Lze však určit základní rámec této činnosti představující pevné záchytné body v procesu mapování, které restorativnímu pracovníkovi mohou pomoci tuto základní činnost lépe uchopit. Následující část školícího manuálu se zaměří na tento základní rámec, který je nutné pojímat se zohledněním zmíněných specifik.

Základní postup při mapování oblasti

1. Analýza regionu

Prvním krokem začínajícího restorativního pracovníka by mělo být zevrubné samostudium tematické oblasti či regionu, ve kterém se chystá restorativní praxi rozvíjet. Zaměřit by se měl na fungování státních institucí a neziskového sektoru a zmapovat jimi poskytované služby v oblasti penitenciární a postpenitenciární péče v daném regionu či ve vybrané problematice.

Během této prvotní „faktografické“ analýzy regionu by měl pracovník být otevřený tomu, s kým by během své praxe mohl spolupracovat a jaké aktivity rozvíjet. Vedle zmapování služeb a programů těch institucí a organizací, které se zdají být pro rozvoj restorativní praxe nejdůležitější, by pracovník neměl opomenout ani obeznámení se s činnosti organizací se sebemenším potenciálem pro budoucí spolupráci.

Obecně lze do výčtu subjektů, s jejichž činností ve vybraném regionu/problematice by se měl pracovník seznámit, zařadit následující:

- a) věznice
- b) středisko Probační a mediační služby
- c) místní neziskový sektor
- d) činnost místních platforem (komunitní plánování, poradní komise při místních institucích aj.)
- e) služby poskytované místní samosprávou (obec, město, kraj)

Po dokončení této prvotní analýzy bude mít restorativní pracovník seznam potenciálních spolupracujících subjektů.

2. Mapování potřeb

V této fázi, kdy již má restorativní pracovník znalost o pokrytí služeb v regionu či v rámci vybrané problematiky, může přistoupit ke klíčové části. Ta spočívá v identifikaci potřeb regionu/problematiky, které restorativnímu pracovníkovi udají směr rozvoje jeho činnosti. K tomu je nutné přistoupit ke kontaktování relevantních institucí a organizací, v rámci čehož restorativní pracovník uvede základní informace o své pozici, představí záměr rozvoje restorativní praxe a nabídne možnou spolupráci.

Po prvním kontaktování potenciálního spolupracujícího subjektu by měla ideálně následovat osobní schůzka pro možné vyjasnění představ o pozici restorativního pracovníka a zejména pro zevrubné projednání případné oblasti konkrétní spolupráce s vyjasněním toho, co instituce/organizace považuje v regionu za nedostatečně pokryté (může se tak jednat např. o pomoc obětem trestných činů, osvětu široké veřejnosti o problematice restorativní justice, spolupráci subjektů při přípravě odsouzených na propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, atd.). Na schůzku si restorativní pracovník může připravit dotazník, který mu následně bude sloužit jako podklad pro další koncepci rozvoje své činnosti. V něm by především neměly chybět dvě části: a) oblasti potenciální spolupráce; b) vnímané potřeby v rozvoji penitenciární a postpenitenciární péče. Jednání o případné spolupráci lze pojmout i jinou formou, např. využitím e-mailu či videokonferencí, avšak během programu RRP se osobní schůzky ukázaly jako nejlepší způsob.

3. Stanovení cílů a udržení spolupráce

Díky kontaktování jednotlivých subjektů získá restorativní pracovník ucelenou představu o oblastech, které jsou vnímány jako opomíjené s potřebou většího zaměření na jejich rozvoj. Ve finále mapování a následného síťování tak vykrystalizuje agenda šitá na míru danému regionu či vybrané problematice.

Pro příklad lze uvést výsledek mapování restorativní pracovnice programu RRP v regionu Bělušice:

• Subjekty v lokalitě a podpora jejich spolupráce
• Téma restorativní justice pro pracovníky věznic a odbornou veřejnost – vzdělávání
• Práce s odsouzenými ve věznici v kontextu restorativní justice a přesah služeb
• Oslovení veřejnosti a osvěta tématu restorativní justice

Restorativní pracovník by měl zároveň být během svého působení proaktivní v pravidelné aktualizaci výsledné agendy, která se zákonitě bude s postupem času vyvíjet a měnit. Proto je důležité udržovat se spolupracujícími subjekty kontakt, např. pravidelnými čtvrtletními setkáními, na kterých se jednotlivé strany budou informovat o realizovaných aktivitách, programech a dalších novinkách. V regionech, kde se ukáže nedostatečná koordinace služeb na poli penitenciární a postpenitenciární péče, jsou tato společná setkání všech spolupracujících subjektů důležitou složkou činnosti restorativního pracovníka. Ze závěrů programu RRP vychází, že koordinace aktivit a služeb byla jedním z klíčových přínosů pozice restorativního pracovníka v daném regionu.