

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalárske kombinované štúdium
2009 – 2012

BAKALÁRSKA PRÁCA

Jana Posvancová

Vplyv vzdelania a vzdelávania na personálnych pracovníkov
v Zbore väzenskej a justičnej stráže

Praha 2012

**Vedúca bakalárskej práce:
Mgr. Mariana Sirotová, PhD.**

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Study
2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Jana Posvancová

The impact of education on personnel workers in the Corps of
Prison and Court Guard

Prague 2012

**The bachelor Thesis Work Supervisor:
Mgr. Mariana Sirotová, PhD.**

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitetnej knižnici.

V Prahe dňa 15. 03. 2012

Jana Posvancová

Pod'akovanie

Touto cestou by som rada vyjadrila pod'akovanie vedúcej mojej bakalárskej práce pani Mgr. Mariane Sirotovej, PhD. za jej cenné rady, podnety a vecné pripomienky, no najmä za potrebné usmernenie môjho pracovného postupu, ktoré mi poskytovala počas tvorby tejto práce. Rada by som tiež poďakovala vedúcej personálneho úseku Ústavu na výkon väzby v Bratislave pani Mgr. Natálii Csomorovej za jej ochotu, nezištnú pomoc a cenné rady z praxe.

Anotácia

Bakalárska práca sa zaoberá problematikou súčasného vzdelávania personálnych pracovníkov v Zbore väzenskej a justičnej stráže. Rozoberá druhy a ciele policajného a celoživotného vzdelávania v zbore v súvislosti s personálnymi činnosťami v podmienkach penitenciárneho prostredia. Teoretické poznatky sú využité v praktickej časti tejto práce na zistenie vplyvu vzdelania a vzdelávania na personálnych pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže prostredníctvom dotazníkového šetrenia.

Kľúčové pojmy

Celoživotné vzdelávanie, personálny pracovník, policajné vzdelanie, príslušník zboru, všeobecné vzdelanie, vzdelanie, vzdelávanie, zamestnanec zboru, Zbor väzenskej a justičnej stráže

Annotation

This bachelor's work deals with issue of the education personnel workers in the Corps of Prison and Court Guard. Discusses the types and targets of the police and lifelong education regarding with the personnel work in terms of penitentiary ambient. Theoretical knowledges are used in practical work in this bachelor's thesis to determine the impact of education on personnel workers of the Corps of Prison and Court Guard by questionnaire mode.

Key words

Longlife education, personnel worker, member of corps, police education, general education, education, employee of corps, Corps of Prisons and Court Guard

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČASŤ	
1. Vymedzenie základných pojmov v pedagogickej a andragogickej literatúre	10
1.1 Pojem vzdelanie	10
1.2 Pojem vzdelávanie	11
1.3 Vzdelanie a vzdelávanie	12
1.4 Vzdelávanie dospelých	13
1.5 Vymedzenie kľúčových pojmov	13
1.5.1 Zbor väzenskej a justičnej stráže	14
1.5.2 Príslušník zboru	15
2. Personálny pracovník v Zbore väzenskej a justičnej stráže	16
2.1 Skladba personálnych pracovníkov v zbore	16
2.2 Popis služobnej činnosti a náplň práce personálneho pracovníka	17
3. Špeciálne požiadavky na personálneho pracovníka v Zbore väzenskej a justičnej stráže	20
4. Vzdelávanie v Zbore väzenskej a justičnej stráže	25
4.1 Policajné vzdelanie	25
4.2 Špecializačné vzdelanie	26
4.3 Celoživotné vzdelávanie v Zbore väzenskej a justičnej stráže	27
4.4 Spolupráca s externými inštitúciami	27
4.5 Vzdelávanie zamestnancov	28
5. Vzdelávanie personálnych pracovníkov v Zbore väzenskej a justičnej stráže	30
5.1 Konceptia vzdelávania na roky 2011 až 2020	31
PRAKTICKÁ ČASŤ	
6. Prieskum vplyvu vzdelania a vzdelávania na personálneho pracovníka v zbore	33
6.1 Cieľ prieskumu	33
6.2 Metódy prieskumu	34
6.3 Prieskumné hypotézy	34
6.4 Organizácia a spracovanie prieskumu	34
6.5 Prieskumná vzorka	35
6.6 Analýza a interpretácia zistení prieskumu	39
6.7 Verifikácia hypotéz prieskumu	47
6.8 Diskusia a odporúčanie pre prax	49
ZÁVER	51
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV	53
ZOZNAM POUŽITEJ ZAHRANIČNEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV	57
ZOZNAM GRAFOV	58
ZOZNAM PRÍLOH	59

ÚVOD

Každé povolanie, ktoré človek vykonáva zodpovedne, svedomito a profesionálne, je dôležité a je potrebné si ho vážiť. Jedna profesia nadväzuje na druhú, pričom sa vzájomne dopĺňajú ako ozubené kolieska v hodinkách. Významnou súčasťou každej organizácie je personálne pracovisko, ktoré „posúva“ prijatého, prevereného, poučeného a informovaného pracovníka do zabehnutého systému organizácie. Keby v Zbore väzenskej a justičnej stráže neexistoval personálny pracovník vykonávajúci personálnu prácu, nebol by prijatý žiaden príslušník Zboru väzenskej a justičnej stráže vykonávajúci strážnu a režimovú službu v ústave na výkon väzby alebo v ústave na výkon trestu odňatia slobody, čo vylučuje zabezpečenie účelu výkonu väzby a výkonu trestu a spôsobuje neumiestnenie osôb podozrivých zo spáchania trestného činu do penitenciárneho prostredia. Súd, ako inštitúcia, ktorá rozhoduje o vine či nevine, by nemohol potrestať neprispôsobivého občana trestom odňatia slobody, čo by v krajnom prípade predstavovalo voľný pohyb pre spoločnosť nebezpečnej osoby medzi ľuďmi dodržiavajúcimi literu zákona, ktorá by mohla pokračovať v ďalšej trestnej činnosti.

Vzdelanie personálneho pracovníka v Zbore väzenskej a justičnej stráže má zákonom určené kvalifikačné požiadavky nielen všeobecného, ale aj policajného, teda odborného vzdelania, ktoré musia byť splnené a interné služobné predpisy o vzdelávaní príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže v služobnom pomere a zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže. Vzhľadom na rôznorodosť činností, ktoré personálny pracovník denne vykonáva, bolo cieľom tejto bakalárskej práce zistiť, z pohľadu personálnych pracovníkov ako praktikov v tejto oblasti v podmienkach Zboru väzenskej a justičnej stráže, vplyv už dosiahnutého vzdelania a ďalšieho vzdelávania na výkon odborných činností v takom špecifickom prostredí, akým je Zbor väzenskej a justičnej stráže. Práve pohľad personálnych pracovníkov je kľúčovým bodom, nakoľko doteraz získané praktické znalosti a vo všeobecnosti neoceniteľné skúsenosti zaručujú objektivitu ako aj relevanciu zistení z prieskumu.

Téma bakalárskej práce bola zvolená na základe praktických skúseností a osobnej pracovnej aktivity v personálnej oblasti v ozbrojenom bezpečnostnom zbore. Bakalárska práca je teoretická a praktická a z dôvodu prehľadnosti ju delíme na šesť

kapitol. Prvá kapitola vymedzuje základné pojmy obsiahnuté v tejto bakalárskej práci. Druhá kapitola je zameraná na prácu personálneho pracovníka v Zbore väzenskej a justičnej stráže a popisuje činnosti, ktoré vykonáva v rozsahu svojho funkčného zaradenia. Cieľom tretej kapitoly je špecifikovať personálne požiadavky na personálneho pracovníka v Zbore väzenskej a justičnej stráže v podmienkach väznenstva. V štvrtej kapitole sa venujeme systému vzdelávania príslušníkov a zamestnancov v Zbore väzenskej a justičnej stráže. Piata kapitola sa zaoberá vzdelávaním personálnych pracovníkov v Zbore väzenskej a justičnej stráže na základe schváleného systému vzdelávania na roky 2011 až 2020. Šiesta kapitola je zameraná na prieskum vplyvu vzdelania a vzdelávania na personálneho pracovníka v Zbore väzenskej a justičnej stráže, na základe ktorého boli vyvedené aj odporúčania pre prax s cieľom uľahčiť personálnu prácu v zbore.

Efektívny chod každej organizácie vyžaduje spoľahlivú spoluprácu všetkých jej organizačných súčastí. Tak ako hodinky s chybnou, resp. nefunkčnou súčiastkou nemôžu merať čas, aj organizácii spôsobí nemalé problémy chybná práca ktoréhokoľvek úseku, bez ohľadu na skutočnosť, či tým úsekom je ekonomický, personálny, alebo logistický. Takouto organizáciou je aj Zbor väzenskej a justičnej stráže.

1. VYMEDZENIE ZÁKLADNÝCH POJMOV V PEDAGOGICKEJ A ANDRAGOGICKEJ LITERATÚRE

Väčšina pojmov uvedených v tejto bakalárskej práci je ozrejmenej v jednotlivých kapitolách, no v tejto časti sme sa zamerali na vymedzenie základných pojmov súvisiacich s témou a vyskytujúcich sa v celej práci.

1.1. Pojem vzdelanie

Vzdelanie je široký pojem. Komenský vraj povedal, že vzdelanie je to, čo nám ostane, keď zabudneme, čo sme sa naučili. Prusáková vzdelanie chápe ako ukončený proces vzdelávania, čiže určitý stav (PRUSÁKOVÁ, 2005). Iní autori sa prikláňajú k Palánovi, ktorý vo svojej publikácii definuje vzdelanie ako úroveň, ktorú dosiahneme v rámci vzdelávacieho procesu, pričom to nie je konečný, ale otvorený stav, ktorý si ďalším vzdelávaním dopĺňujeme, obnovujeme, prehlbujeme a zvyšujeme (PALÁN, 2002). O niekoľko rokov neskôr v spolupráci s Langerom definoval vzdelanie ako výsledok procesu vzdelávania a spoločne ho chápajú ako jednotlivcom naučenú sústavu vedomostí, praktických zručností a morálnych rysov, ktoré sú majetkom osobnosti (PALÁN, LANGER, 2008).

Diferenciáciou vzdelania sa zaoberá všeobecne záväzný právny predpis. V Slovenskej republike je to zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý dosiahnuté vzdelanie delí na predprimárne, základné, stredné a vyššie odborné vzdelanie a zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý vysokoškolské vzdelanie člení na bakalárske, magisterské a doktorandské. V bakalárskom študijnom programe zameranom na súčasné poznatky z oblasti vedy alebo umenia vrátane schopnosti ich využitia v praxi absolventi získavajú vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a je im

udeľovaný akademický titul bakalár. Úspešným absolvovaním magisterského, inžinierskeho, alebo doktorského študijného programu získavajú absolventi vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, pričom je im udeľovaný akademický titul magister alebo magister umenia, inžinier, inžinier architekt, doktor všeobecného lekárstva, doktor zubného lekárstva alebo doktor veterinárskeho lekárstva v závislosti od oblasti, na ktorú sa zameriavajú. Absolventi doktorandského študijného programu so zameraním na poznatky vedeckého alebo umeleckého poznania no najmä na vlastné príspevky v podobe bádania alebo vlastnej tvorivej činnosti získavajú obhajobou dizertačnej práce vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a je im udeľovaný akademický titul doktor, doktor umenia, licenciát teológie alebo doktor teológie (zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

1.2. Pojem vzdelávanie

Vzdelávanie je v širokej verejnosti chápané ako proces, pri ktorom študujúci nadobúda, resp. si rozširuje svoje doteraz nadobudnuté vedomosti, zručnosti a návyky. Tento pojem rezonuje v publikáciách mnohých autorov. Prusáková vo svojej publikácii definuje vzdelávanie v užšom slova zmysle ako „osvojovanie si vedomostí, postojov, ktoré majú význam pre rozvoj osobnosti a prostredníctvom ktorých je zamestnanec pripravovaný na kompetentný výkon funkcií, ktoré sa v budúcnosti budú vyžadovať.“ (PRUSÁKOVÁ, 2005, s. 26). Obdobne poníma tento pojem Švec, ktorý vzdelávanie chápe ako „dlhodobú a nepretržitú inštitucionalizovanú vyučovaciu činnosť učiteľov, lektorov, inštruktorov alebo iných osôb vo funkcii profesionálneho vzdelávateľa v škole a v mimoškolskom výučbovom zariadení na prípravu učiacich sa na ich pracovný a mimopracovný život v spoločnosti, v ktorej žijú.“ (ŠVEC, 2002, s. 104). Palán a Langer vzdelávanie popisujú ako súčasť socializácie. V rámci procesu vzdelávania, teda osvojovania si vedomostí, skúseností, návykov a postojov, si utvárame osobnosť. Prostredníctvom socializácie, enkulturácie a personalizácie vzdelávanie prispieva k celkovému rozvoju človeka (PALÁN a LANGER, 2008). Kohout do tohto pojmu taktiež zahrňuje procesy socializácie, ale aj enkulturácie a personalizácie a popisuje

vzdelávanie ako proces všestrannej humanizácie a kultivácie človeka (KOHOUT, 2002, s. 22).

1.3. Vzdelanie a vzdelávanie

Vzdelanie a jeho priebežné dopĺňanie je veľmi dôležité pri výkone každej profesie. Podľa Prusákovej sa v mnohých organizáciách vzdelávanie vníma ako nepotrebná vec a zamestnávateľa ponechávajú túto činnosť na samotných zamestnancoch. Majú sami zhodnotiť svoje aktuálne poznatky a prísť na to, ako sa s pracovnými úlohami najlepšie vysporiadať a samostatne sa rozhodnúť pre ďalšie vzdelávanie, samozrejme na svoje náklady. Iné organizácie poskytujú svojim zamestnancom len minimum vzdelávania, o ktorom si myslia, že je nevyhnutné. Inú stratégiu používajú organizácie, ktoré sa bezhlavo vrhajú do vzdelávania svojich pracovníkov a vkladajú množstvo finančných prostriedkov do tejto oblasti, ale v ekonomicky nestabilnej situácii, či horších časoch, je oblasť vzdelávania prvá, kde sa začína šetriť (PRUSÁKOVÁ, 2000).

Vzdelanie a vzdelávanie je možné rozlišovať z viacerých pohľadov. Množstvo literatúry sa dotýka diferencovania týchto základných andragogických pojmov. Prusáková ich rozlišuje:

- „1. Osobnostný – vzdelávanie sa chápe ako súčasť socializácie jedinca. Vzdelanie je potom tá zložka kognitívnej vybavenosti osobnosti, ktorá sa sformovala prostredníctvom vzdelávacích procesov. Blízky je tomuto pojmu pojem učenie sa.
2. Obsahový – vzdelanie je skonštruovaný systém informácií a činností, ktoré sú plánované v kurikulumoch a realizované vo výučbe.
3. Inštitucionálny – vzdelávanie je spoločensky organizovaná činnosť, ktorá je zabezpečovaná inštitúciami.
4. Socio-ekonomický – vzdelanie je chápané ako jedna z kategórií, ktoré charakterizujú populáciu. Je to vlastnosť populácie determinovaná sociálnymi faktormi ekonomickými faktormi“ (PRUSÁKOVÁ, 2005, s. 25, 26).

Palán proces vzdelávania rozlišuje z pohľadu činnosti lektora a z pohľadu účastníka vzdelávacieho procesu na vzdelávanie a vzdelávanie sa (PALÁN, 2002).

1.4. Vzdelávanie dospelých

Vzdelávanie dospelých je všeobecný pojem pre vzdelávanie dospelých ľudí, ktorí si rozširujú, či prehlbujú svoje doteraz nadobudnuté vedomosti, schopnosti a zručnosti. Realizuje sa v štátnych ako aj súkromných vzdelávacích inštitúciách rôznymi formami prostredníctvom programov, ktoré majú pokryť potrebu celoživotného vzdelávania ľudí v oblasti zvyšovania kvalifikácie (MATULČÍKOVÁ, 2000). Vo vzdelávaní dospelých platí, že rozdiely medzi dospelými vzdelávanými nie sú ani tak špecifické rozdielnym vekom, ako individuálnymi životnými skúsenosťami, rozdielnym počiatočným vzdelaním, súčasnej profesii, či aktuálnej sociálnej role. Netreba zabúdať ani na fakt, že prevažná väčšina účastníkov vzdelávania v dospelom veku, ktorí sa rozhodnú rozšíriť si svoje obzory, je pracovne vyťažená a zastáva rolu rodiča, partnera a v neposlednom rade aj občana s určitým spoločenským statusom a sociálnou pozíciou.

Matulčík chápe „výchovu a vzdelávanie dospelých predovšetkým ako možnosť, spôsob získať vzdelanie, ktoré dospelí z rozličných príčin nezískali alebo nemohli získať v školskom systéme. Výchova a vzdelávanie dospelých vo svojich začiatkoch plnili predovšetkým náhradnú, kompenzačnú funkciu ako prostriedok na odstránenie vzdelanostného deficitu.“ (MATULČÍK, 2004, s. 12). Vzdelávanie dospelých vo veľkej miere prispieva k znižovaniu nezamestnanosti z pohľadu jednoduchšieho uplatnenia sa na trhu práce, možnosťou zamestnať sa na špecifických pozíciách, pri ktorých je potrebné spĺňať určité kvalifikačné predpoklady, ako aj k vyššej konkurencieschopnosti.

1.5. Vymedzenie kľúčových pojmov

V tejto práci sa nevyskytujú len pojmy, ktoré sa dajú nájsť v andragogickej a pedagogickej literatúre. Je zameraná na vzdelanie a vzdelávanie personálnych pracovníkov v Zbore väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „zbor“), ktorý je špecifický

svojím penitenciárnym prostredím. Práve z tohto dôvodu sme sa rozhodli bližšie vysvetliť niektoré slovné spojenia nachádzajúce sa v bakalárskej práci, ktoré nie sú špecifikované v niektorej z nasledujúcich kapitol, čo podľa nášho názoru pomôže k jednoduchšej orientácii a pochopeniu významu týchto kľúčových pojmov a zároveň priblíži prostredie, v ktorom personálni pracovníci denne vykonávajú svoju prácu.

1.5.1 Zbor väzenskej a justičnej stráže

„Zbor väzenskej a justičnej stráže je zriadený podľa zákona Národnej rady SR č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže (ďalej len "zbor") a je charakterizovaný ako ozbrojený zbor, ktorý plní úlohy súvisiace s výkonom väzby, výkonom trestu odňatia slobody, ochranou a strážením objektov zboru a ochranou poriadku a bezpečnosťou v súdnych objektoch. Zbor tvoria generálne riaditeľstvo, ústavy na výkon väzby, ústavy na výkon trestu odňatia slobody, ústav na výkon trestu odňatia slobody pre mladistvých a nemocnica pre obvinených a odsúdených (ďalej len "ústav") a príslušníci zboru.“ (Zbor väzenskej a justičnej stráže SR [online], dostupné na WWW: <http://www.zvjs.sk/?o-zbore-vezenskej-a-justicnej-st>, citované 2011-04-27).

V zmysle zákona č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov zabezpečuje zbor výkon väzby a výkon trestu odňatia slobody, ochranu a stráženie objektov zboru, penitenciárnu starostlivosť o odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody, činnosti zamerané na zamestnávanie obvinených a odsúdených, ochranu poriadku a bezpečnosti v súdnych objektoch a nerušené súdne konanie. Na území Slovenskej republiky vykonáva eskorty obvinených vo výkone väzby a odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody, program ochrany svedka počas výkonu väzby a výkonu trestu odňatia slobody, zabezpečuje zdravotnú starostlivosť pre príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „príslušník zboru“), zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „zamestnanec“), obvinených vo výkone väzby, odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody. Vo vymedzenom rozsahu pôsobí ako orgán činný v trestnom konaní, spolupracuje pri plnení svojich úloh so štátnymi orgánmi, obcami, ozbrojenými silami, ozbrojenými zbormi, inými právnickými osobami a fyzickými osobami, spolupracuje s väzenskými správami iných

štátov a plní úlohy na úseku prevencie (§ 4 zákona č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov).

Ústavy na výkon väzby, ústavy na výkon trestu odňatia slobody, ústav na výkon trestu odňatia slobody pre mladistvých a nemocnica pre obvinených a odsúdených (ďalej len „ústav“) sú samostatné rozpočtové organizácie a sú zložené z oddelení, úsekov, zariadení a stredísk, pričom každé z nich plní konkrétne úlohy a zodpovedá za ne štatutárnemu zástupcovi, t. j. riaditeľovi ústavu. Organizačnou súčasťou každého ústavu je personálne pracovisko.

1.5.2. Príslušník zboru

Príslušníkom zboru sa v zmysle zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 73/1998 Z. z.“) rozumie fyzická osoba, ktorá je v služobnom pomere a vykonáva štátnu službu v služobnom úrade, ktorými sú Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej stráže, ústavy, účelové zariadenia zboru a Inštitút vzdelávania zboru. Služobný pomer sa zakladá k štátu.

V zmysle zákona má príslušník zboru svoje práva, ale aj povinnosti. Medzi základné práva príslušníka zboru patrí právo na služobný plat, platový postup a prehlbovanie kvalifikácie. Zároveň je príslušník zboru povinný v službe i mimo nej zdržať sa konania, ktoré by mohlo narušiť vážnosť zboru, alebo ohroziť jeho dôveru, nezneužiť informácie získané v súvislosti s výkonom služby vo svoj prospech, prípadne v prospech inej osoby a dodržiavať služobnú disciplínu. Taktiež nesmie byť členom politickej strany, alebo hnutia a nesmie popri výkone funkcie vykonávať žiadnu inú platenú funkciu, alebo inú zárobkovú činnosť s výnimkou, ktorá je stanovená zákonom¹ (§ 48 zákona č. 73/1998 Z. z.).

¹ § 48 ods. 6 a 7 zákona č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov.

2. PERSONÁLNY PRACOVNÍK V ZBORE VÄZENSKEJ A JUSTIČNEJ STRÁŽE

Práca personálneho pracovníka v zbore je obdobná ako práca personálneho pracovníka v mnohých iných firmách a predsa je špecifická. Táto špecifickosť je daná najmä prostredím, v ktorom personálny pracovník svoju činnosť vykonáva. Náplň práce však nezahŕňa len činnosti súvisiace s personálnou evidenciou, obratom personálu, analýzou štruktúry zamestnancov, dochádzkou do zamestnania, evidenciou uchádzačov, prijímaním pracovníkov, ich vzdelávaním, či plnením povinností vyplývajúcich zo zákonov voči poisťovniam, ale aj zabezpečenie vykonávania bezpečnostných previerok osobám, ktoré sa majú oboznamovať s utajovanými skutočnosťami, činnosti súvisiace s konaním vo veciach výsluhového zabezpečenia ako aj zabezpečením starostlivosti o bývalých príslušníkov zboru. Nestačí, aby spĺňal kvalifikačný predpoklad, osobnostné kvality a komunikačné zručnosti, ale musí ovládať aj zodpovedajúcu legislatívu a disponovať schopnosťou rešpektovať pravidlá či porozumieť organizačnému riadeniu a procesom v zbore. Tieto činnosti vykonávajú personálni pracovníci, ktorých z časti tvoria príslušníci v služobnom pomere príslušníka zboru a sčasti zamestnanci v pracovnom pomere v ústave.

2.1. Skladba personálnych pracovníkov v zbore

Každý ústav má vlastné personálne pracovisko, ktoré pozostáva z vedúceho pracovníka v služobnom pomere a z personálnych pracovníkov v služobnom ako aj v pracovnom pomere. Ich skladba závisí od počtu pracovníkov pracujúcich v ústave. Personálni pracovníci musia spĺňať kvalifikačný predpoklad vzdelania na funkciu, ktorý je taxatívne určený v tabuľke zloženia a počtov služobných úradov.² Od vedúcich pracovníkov personálnych pracovísk sa vyžaduje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa s nešpecifikovaným zameraním. Ostatní pracovníci na personálnych pracoviskách majú stanovenú požiadavku všeobecného vzdelania v dvoch úrovniach – úplné stredné

² Základný dokument, ktorý určuje na príslušný rozpočtový rok počty a zloženie funkčných miest v zbore.

vzdelanie a vysokoškolské vzdelanie I. stupňa taktiež s nešpecifikovaným zameraním. Kvalifikačnú požiadavku odborného vzdelania má určenú len personálny pracovník v služobnom pomere. Splní ju získaním špecializovaného policajného vzdelania.

2.2. Popis služobnej činnosti a náplň práce personálneho pracovníka

Personálny pracovník je v penitenciárnych podmienkach kvalifikovaný pracovník v oblasti personálnej práce, ktorý vykonáva samostatné odborné činnosti na úseku svojho zaradenia, pričom „plní najmä tieto úlohy:

- a) pripravuje návrh systemizácie príslušníkov zboru, systemizácie zamestnancov zboru v ústave a podklady na rokovanie systemizačnej komisie generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „generálny riaditeľ zboru“);
- b) zabezpečuje činnosti súvisiace s prijímacím a výberovým konaním uchádzačov do služobného a pracovného pomeru v ústave;
- c) spracováva pracovné zmluvy, dohody o zmene pracovných podmienok, platové výmery, zabezpečuje činnosti súvisiace so skončením pracovného pomeru a spracováva rôzne formy dohôd, ktoré realizuje v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) a predkladá ich na schválenie riaditeľovi ústavu na základe podkladov príslušných oddelení (úsekov, zariadenia, strediska);
- d) spracováva personálne rozkazy a disciplinárne rozkazy riaditeľa ústavu vo veciach služobného pomeru príslušníkov zboru a pripravuje príslušné podklady potrebné na ich vydanie, zabezpečuje činnosti súvisiace so skončením služobného pomeru;
- e) zakladá a vedie osobné spisy príslušníkov zboru a zamestnancov zboru v ústave, ich osobné evidenčné karty, prehľady o disciplinárnych odmenách, disciplinárnych opatreniach, súdnych trestoch a ďalšie doklady mennej personálnej evidencie (indexy personálnej evidencie);
- f) vedie evidenciu a zoznamy oprávnených osôb v personálnej právomoci riaditeľa ústavu a osôb, ktorým toto oprávnenie zaniklo, zabezpečuje podkladové materiály na vykonanie bezpečnostnej previerky I. až IV. stupňa, vykonanie bezpečnostnej previerky I. stupňa, predkladá riaditeľovi ústavu návrh žiadosti na vykonanie bezpečnostnej previerky Národným bezpečnostným úradom II. až IV. stupňa pre

- navrhovanú osobu, ktorá má byť určená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami stupňa „Dôverné“, „Tajné“ alebo „Prísne tajné“, zabezpečuje podpísanie záznamu o určení navrhovanej osoby oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami, vyhlásenie o mlčanlivosti a záznam o zániku určenia, zabezpečuje oboznamovanie sa s právami a povinnosťami podľa osobitného predpisu;
- g) pripravuje štatistické hlásenie a štatistické rozboru stavu a vývoja personálneho zloženia príslušníkov zboru a zamestnancov zboru v ústave;
 - h) predkladá Generálnemu riaditeľstvu Zboru väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „Generálne riaditeľstvo zboru“) mesačné hlásenia o zmenách v osobných údajoch príslušníkov zboru v súlade s interným predpisom;
 - i) spracováva plány služobných hodnotení, povýšení, jubileí a vedie evidenciu vyznamenaní a ocenení príslušníkov zboru a zamestnancov zboru v ústave;
 - j) vyhotovuje, vydáva a vedie evidenciu služobných preukazov príslušníkov zboru, preukazov a identifikačných štítkov zamestnancov zboru v ústave, vydáva a vedie evidenciu odznakov zboru s identifikačným číslom a vedie evidenciu odcudzenia, straty alebo zničenia a oznamuje personálnemu odboru Generálneho riaditeľstva zboru;
 - k) eviduje dovolenky, dodatkové dovolenky, preventívne rehabilitácie, služobné a pracovné voľná, dočasnú neschopnosť na výkon štátnej služby pre chorobu alebo úraz príslušníkov zboru a zamestnancov zboru v ústave;
 - l) pripravuje podklady na výber a vysielanie príslušníkov zboru a zamestnancov zboru v ústave na štúdium organizované Inštitútom vzdelávania ZVJS v Nitre a organizačne zabezpečuje ich vysielanie do rôznych foriem vzdelávania, eviduje študujúcich príslušníkov zboru a zamestnancov zboru v ústave v týchto formách štúdia ako aj študujúcich na vysokých školách so súhlasom generálneho riaditeľa zboru s nárokom na čerpanie služobného voľna v súvislosti so štúdiom pri výkone štátnej služby;
 - m) plní úlohy v súvislosti s vybavovaním riadnych opravných a mimoriadnych opravných prostriedkov proti personálnym a disciplinárnym rozhodnutiam nadriadených IV. a V. stupňa;
 - n) plní povinnosti zamestnávateľa voči Sociálnej poisťovni pri prihlásení, prerušení a odhlásení poistencov z radov zamestnancov zboru v ústave a plní oznamovaciu

povinnosť voči zdravotným poisťovniam pri vzniku, zmene a zániku platiteľa poisťného z radov príslušníkov zboru a zamestnancov zboru v ústave;

- o) podieľa sa na zabezpečení činností v súvislosti s konaním vo veciach výsluhového zabezpečenia podľa osobitného predpisu;
- p) organizačne zabezpečuje vysielanie príslušníkov zboru na preventívnu rehabilitáciu formou aktívneho odpočinku a výkonu prác a vedie evidenciu príslušníkov zboru zaradených do zálohy;
- q) vykonáva agendu súvisiacu so zabezpečením rekreačnej starostlivosti príslušníkov zboru, zamestnancov zboru v ústave, detí príslušníkov zboru a zamestnancov zboru v ústave a bývalých príslušníkov zboru v ústave;
- r) koordinuje činnosti súvisiace s problematikou času služby, dovolenky, času odpočinku príslušníkov zboru a pracovného času a času odpočinku zamestnancov zboru v ústave podľa osobitných predpisov;
- s) zabezpečuje plnenie úloh v oblasti ochrany osobných údajov v pôsobnosti personálneho úseku podľa osobitného predpisu.“ (§ 3 Organizačného usporiadania personálneho úseku Ústavu na výkon väzby v Bratislave a popisov služobných a pracovných činností pracovníkov personálneho úseku Ústavu na výkon väzby v Bratislave).

Uvedené činnosti sú na základe popisov služobných činností príslušníkov zboru, resp. náplní práce zamestnancov rozdelené tak, aby práca zamestnanca v pracovnom pomere bola zameraná na evidenčnú časť personálnej práce, pričom rozdelenie je ovplyvnené rozdielnym finančným ohodnotením vyplývajúcim z rozdielnych zákonov.³

Ich práca je v súčasnosti prevažne administratívna, no pripravovanou zmenou kľúčových interných služobných predpisov v zbore je vízia personálneho pracovníka v manažérskom pohľade. Odbúraním administratívy sa očakáva zvýšenie efektivity práce na uvedenom pracovisku, zníženie nákladov na spotrebný materiál a ušetrenie času, ktorý je možný efektívne využiť na individuálny sebarozvoj osobností jednotlivých personálnych pracovníkov.

³ Zákon č. 73/1998 Z. z. pre príslušníkov v služobnom pomere a zákon č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pre zamestnancov v pracovnom pomere.

3. ŠPECIÁLNE POŽIADAVKY NA PERSONÁLNEHO PRACOVNÍKA V ZBORE VÄZENSKEJ A JUSTIČNEJ STRÁŽE

Ako už bolo v tejto práci spomenuté, personálni pracovníci v zbere vykonávajú široký záber činností, ktoré sa nie všetky rutinne každodenne opakujú. Práve z tohto dôvodu sa na ich prácu kladie dôraz najmä z pohľadu schopnosti logického myslenia, individuálneho prístupu k jednotlivým situáciám, rozhodnosti a schopnosti podať profesionálny výkon aj v časovej tiesni. Etické kvality, rešpekt vzbudzujúce správanie sa, spoľahlivosť a počítačová gramotnosť, sú samozrejmosťou, pričom nestačí, aby personálny pracovník vystupoval navonok len ako persona, ktorá „je maskou, alebo fasádou, ktorú človek verejne ukazuje“ (HALL, LINDZEY, 1997, s. 95). Penitenciárne prostredie vyžaduje od každého príslušníka zboru, a teda aj od personálneho pracovníka v služobnom pomere, aby ovládal prácu so zbraňou, mal vžitú vojenské vystupovanie a v neposlednom rade aj poradovú prípravu, s ktorou sa stretáva každodenne.

Už pri prijatí do služobného pomeru príslušníka zboru sú na personálneho pracovníka kladené špeciálne požiadavky zamerané na jeho zdravotnú, psychickú a fyzickú zdatnosť. Je preverovaná aj jeho spoľahlivosť, bezúhonnosť ako aj ostatné podmienky na prijatie do služobného pomeru taxatívne stanovené v platnej právnej norme,⁴ ktoré musí spĺňať po celý čas trvania služobného pomeru.

Príslušníkom zboru a teda aj personálnym pracovníkom sa môže stať „štátny občan Slovenskej republiky starší ako 18 rokov, ktorý o prijatie písomne požiada, a

- a) je bezúhonný,
- b) je spoľahlivý,
- c) spĺňa stupeň všeobecného vzdelania určený na výkon funkcie, do ktorej má byť ustanovený alebo vymenovaný,
- d) je zdravotne, telesne a duševne spôsobilý na výkon služby,
- e) ovláda štátny jazyk,

⁴ Zákon č. 73/1998 Z. z.

- f) má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- g) ku dňu prijatia nie je členom politickej strany alebo politického hnutia,
- h) je spôsobilý na právne úkony v plnom rozsahu,
- i) ku dňu prijatia do štátnej služby skončí činnosti, ktorých vykonávanie je zakázané.“ (§ 14 ods. 1 zákona č. 73/1998 v znení neskorších predpisov).

Personálny pracovník by nemohol vykonávať personálnu prácu v služobnom pomere príslušníka zboru ak by „bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, alebo bol právoplatne odsúdený na nepodmienečný trest odňatia slobody. Bezúhonnosť sa v prijímacom konaní preukazuje odpisom z registra trestov.“ (§ 14 zákona č. 73/1998 Z. z.).

Spôľahlivosť sa v priebehu prijímacieho konania overuje lustračným vyžiadanim u príslušného úradu „justičnej a kriminálnej polície okresného riaditeľstva Policajného zboru podľa miesta trvalého pobytu lustrovanej osoby“ (Metodické usmernenie č. GR ZVJS-1-13/14-2005, 2005) na základe ktorého ústav spracováva údaje o všetkých vznesených obvineniach z trestného činu voči uchádzačovi o prijatie do služobného pomeru ako aj žiadosťou o posudok z obvodného úradu podľa miesta trvalého pobytu uchádzača o prijatie, ktorý je zameraný na povest' uchádzača „s dôrazom na jeho správanie v mieste bydliska, požívanie alkoholických nápojov alebo iných návykových látok.“ (Príloha č. 8 Rozkazu generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 12/2005, ktorým sa upravuje postup pri prijímaní občanov do služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže v znení Rozkazu generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 3/2008, ktorým sa mení a dopĺňa RGR č. 12/2005, ktorým sa upravuje postup pri prijímaní občanov do služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „RGR č. 12/2005“). Túto podmienku na prijatie do služobného pomeru nesplní uchádzač, ktorý nadmerne požíva alkoholické nápoje, alebo omamné, psychotropné látky, alebo podľa iných skutočností je možné predpokladať, že jeho výkon štátnej služby nebude v súlade s platnými, všeobecne záväznými právnymi predpismi. Na zistenie spoľahlivosti možno uchádzača podrobiť aj psychofyziologickému overeniu pravdivosti.

Každá funkcia, ktorá v zbere existuje, a teda aj funkčné zaradenie personálneho pracovníka, má v závislosti od náročnosti vykonávaných činností záväzne určený

kvalifikačný predpoklad vzdelania v tabuľkách zloženia a počtov jednotlivých služobných úradov. Po predložení dokladu o dosiahnutom vzdelaní uchádzačom o prijatie do služobného pomeru sa na základe interných služobných predpisov, z dôvodu predchádzania falšovaniu dokladu o dosiahnutom vzdelaní, overuje jeho pravosť a existencia vo vzdelávacej inštitúcii, ktorá ho vydala a zároveň sa zisťuje požadovaný kvalifikačný predpoklad vzdelania na funkciu, do ktorej má byť uchádzač ustanovený v internom služobnom predpise.⁵

Zdravotnú spôsobilosť splní príslušník zboru, a teda aj personálny pracovník, preukázaním lekárskeho vysvedčenia, ktorého súčasťou sú odborné vyšetrenia u ôsmich lekárov so špecializáciou v internom lekárstve, stomatológii, chirurgii, neurológii, psychiatrii, ale aj kožné, očné a ORL vyšetrenie, pričom ženy ich absolvujú deväť. Na základe záverov jednotlivých vyšetrení, zdravotnú spôsobilosť na prijatie do služobného pomeru príslušníka zboru posúdi služobný posudkový lekár.

Telesná spôsobilosť sa v rámci prijímacieho konania preveruje previerkou fyzickej zdatnosti, ktorá pozostáva z piatich disciplín. V súčasnosti platné interné služobné predpisy konkretizujú disciplíny, ktoré je potrebné absolvovať, rozdeľujú účastníkov previerky do vekových kategórií a určujú minimálny počet bodov, ktoré je potrebné dosiahnuť na jej úspešné zvládnutie. Telesná zdatnosť sa v rámci služobného pomeru každoročne preveruje tým istým spôsobom ako pri prijatí do služobného pomeru, pričom sú ju povinní absolvovať všetci muži do 49 rokov fyzického veku, nevynímajúc personálnych pracovníkov. U žien je táto hranica posunutá na 39 rokov a previerky formou kondičného testu pozostávajú zo štyroch disciplín.

Duševná spôsobilosť sa preveruje psychodiagnostickým vyšetrením, ktoré vykonáva služobný psychológ. Prostredníctvom psychodiagnostických metód a počítačovej batérie testov zhodnotí vhodnosť uchádzača na prijatie do služobného pomeru. Objektívne vyhodnocovanie psychodiagnostických vyšetrení je založené hlavne na princípe zabezpečenia rovnakého, internými služobnými predpismi upraveného, hodnotenia uchádzačov o služobný pomer v celom zbore (RGR č. 12/2005).

⁵ Tabuľky zloženia a počtov služobného úradu každoročne vydávané ministrom spravodlivosti Slovenskej republiky a v priebehu roka menené podľa potreby zboru.

Previerka ovládanie štátneho jazyka sa vykonáva formou diktátu a testu. Test je zameraný na zistenie úrovne ovládania pravopisných javov a diktát na pravopisné a gramatické normy (Príloha č. 9 RGR č. 12/2005).

Nezanedbateľnou podmienkou prijatia do služobného pomeru príslušníka zboru je zloženie služobnej prisahy bez výhrad.

„Sľubujem vernosť Slovenskej republike. Budem čestný, statočný a disciplinovaný. Svoje sily a schopnosti vynaložím na to, aby som chránil práva občanov, ich bezpečnosť a verejný poriadok, a to aj s nasadením vlastného života. Budem sa riadiť ústavou, ústavnými zákonmi, zákonmi a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Tak prisahám!“

(§ 17 ods. 1 zákona č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Táto zákonom stanovená podmienka sa realizuje formou slávnostného aktu služobno-spoločenskej povahy, pri ktorej uchádzač o prijatie do služobného pomeru v plnej vážnosti prisahá vernosť Slovenskej republike a zaviazuje sa dodržiavať a ctíť si ústavu, zákony a všeobecne záväzné právne predpisy, ako aj chrániť práva občanov a to aj s nasadením vlastného života.

Zamestnanci v pracovnom pomere v zbere sú plnohodnotnými členmi kolektívu v jednotlivých organizačných súčastiach. Ich prijímanie do pracovného pomeru, priebeh, či jeho skončenie sa vykonáva v zmysle platných právnych noriem,⁶ podľa ktorých sú aj odmeňovaní. Prijímacie konanie sa realizuje obdobne ako v civilnom sektore, no penitenciárne prostredie, v ktorom vykonávajú svoju pracovnú činnosť sa aj tu podpísalo na niektorých odchýlkach od bežného prijímacieho konania. V prípade, ak osoba im blízka v zmysle § 116 Občianskeho zákonníka je vo výkone väzby alebo vo výkone trestu odňatia slobody v ústave, do ktorého majú byť prijatí do pracovného pomeru, alebo nepredložia potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorú majú vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis, nie je možné uzavrieť s takýmito

⁶ Zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonník práce; zákon č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o výkone práce vo verejnom záujme; zákon č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

uchádzačmi pracovnú zmluvu. Pre úplnosť, je potrebné uviesť, že ak zamestnanec v priebehu pracovného pomeru zistí, že takáto osoba vykonáva trest odňatia slobody alebo je vo výkone väzby, musí túto skutočnosť nahlásiť svojmu nadriadenému a ten zabezpečí výkon jeho pracovných činností tak, aby nedošlo k mareniu účelu výkonu väzby, resp. výkonu trestu odňatia slobody. V decembri 2011 bol generálnym riaditeľom Zboru väzenskej a justičnej stráže schválený nový vzorový interný služobný predpis,⁷ z ktorého bola podmienka neprijatia do pracovného pomeru z dôvodu prítomnosti osoby blízkej vo výkone väzby alebo vo výkone trestu odňatia slobody vypustená.

Aj v prijímacom konaní do pracovného pomeru je uchádzač o prijatie a teda aj personálny pracovník, povinný preukázať dosiahnuté vzdelanie predložením originálu dokladu o dosiahnutom vzdelaní a obdobne ako v prijímacom konaní do služobného pomeru sa na základe interných služobných predpisov overuje jeho pravosť a existencia na škole, ktorá ho vydala a zároveň zisťuje požadovaný stupeň dosiahnutého vzdelania na funkcii, do ktorej má byť uchádzač ustanovený.

Po prijatí do pracovného pomeru absolvujú zamestnanci, a teda aj personálny pracovník v pracovnom pomere, okrem vstupného školenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pohovoru s pracovníčkou oddelenia ekonomiky aj poučenie o zásadách styku s obvinenými a odsúdenými osobami v objekte ústavu. Pri poučení sú zamestnanci oboznámení o neprípustnosti tykania obvineným, resp. odsúdeným osobám umiestneným v ústave, so zákazom prinášania vecí ohrozujúcich bezpečnosť, mobilných telefónov, záznamovej techniky, alkoholických nápojov a iných omamných látok ako aj so zákazom prenášania ústnych odkazov a listov obvineným, resp. odsúdeným osobám (Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 35/2011).

Aj v služobnom aj v pracovnom pomere platí zásada, že príslušníkov zboru alebo zamestnancov zboru, ktorí sú blízkymi osobami nemožno zaradiť do výkonu služby alebo do práce tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole, alebo účtovnej kontrole druhého.

⁷ Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 35/2011, ktorým sa vydáva vzorový pracovný poriadok.

4. VZDELÁVANIE V ZBORE VÄZENSKEJ A JUSTIČNEJ STRÁŽE

Tak ako iné organizácie aj zbor v rámci starostlivosti o svojich pracovníkov realizuje vzdelávanie, ktoré zabezpečuje vo veľkej miere Inštitút vzdelávania zboru. Konkretizuje ho Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 25/2010 o vzdelávaní príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže a zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „RGR č. 25/2010“) a je založené na postupnosti krokov nasledujúcich za sebou ihneď od nástupu do služobného pomeru. Všestranná príprava príslušníka zboru napomáha jeho profesijnej orientácii v zbere a zvyšuje jeho morálnu, fyzickú, odbornú a psychickú zdatnosť potrebnú na výkon služby.

Podľa Koubeka vzdelávanie pracovníkov umožňuje získať potrebné znalosti a zručnosti k uspokojivému vykonávaniu práce nielen v súčasnosti, ale aj v budúcnosti, pričom aktualizuje ich znalosti v súlade s technickým rozvojom a zvyšuje ich spokojnosť a väzbu na podnik (KOUBEK, 1996).

4.1. Policajné vzdelanie

Vzdelávaniu príslušníkov sa v zbere venuje osobitná pozornosť. Ihneď po prijatí do služobného pomeru je príslušník čakatel' a teda aj personálny pracovník, zaradený do adaptačnej fázy, v rámci ktorej je oboznamovaný s organizáciou zboru a základnými činnosťami potrebnými na riadny výkon štátnej služby. Jej súčasťou je aj stáž na silových oddeleniach ústavu a v určených termínoch preverovanie z teoretickej a praktickej prípravy. Po ukončení adaptačnej fázy je príslušník zboru, ktorý neabsolvoval pred vznikom služobného pomeru vojenskú službu, vyslaný do Základného výcviku. Počas troch týždňov trvania tejto vzdelávacej aktivity je cieľom naučiť frekventanta „základom vojenského vystupovania, služobnej disciplíny, služobnej zdvorilosti a ústrojovej disciplíny, základom topografickej, protichemickej, spojovacej, poradovej a streleckej prípravy a prehliť fyzickú pripravenosť príslušníka

na výkon štátnej služby“ (§ 7 RGR č. 25/2010). Následným absolvovaním Základného odborného vzdelávania v trvaní spravidla ôsmich týždňov, si príslušník zboru osvojí základné znalosti a zručnosti z oblasti práva a organizácie zboru, penológie a bezpečnostnej prípravy. Úspešným vykonaním záverečnej skúšky, pri ktorej je preverovaná úroveň nadobudnutých znalostí, získa príslušník zboru základné policajné vzdelanie, čím splní kvalifikačnú požiadavku policajného vzdelania v zmysle zákona.⁸ Niektoré funkcie v zbere, medzi ktoré patrí aj funkcia personálneho pracovníka, si vyžadujú úspešné absolvovanie Špecializovaného odborného vzdelávania. Táto vzdelávacia aktivita prebieha spravidla dva týždne a počas jej trvania si frekventanti prehľbujú nadobudnuté znalosti a zručnosti získané v predchádzajúcich kurzoch v spojitosti s praktickými skúsenosťami. Ukončenie tejto vzdelávacej aktivity záverečnou skúškou predstavuje pre príslušníka zboru získanie špecializovaného odborného vzdelania a zároveň aj víziu možnosti kariérneho rastu.

4.2. Špecializačné vzdelanie

Získaním potrebnej kvalifikačnej požiadavky policajného vzdelania nekončí vzdelávanie príslušníkov v zbere. Systematické odborné vzdelávanie, účelom ktorého je prostredníctvom odborných kurzov a výcvikov šitých na mieru výkonu konkrétnych funkcií, je „priebežné udržiavanie, obnovovanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí, zručností, schopností a návykov potrebných na výkon štátnej služby“ (§ 12 RGR č. 25/2010). V rámci špecializačného vzdelávania si príslušníci v jednotlivých vzdelávacích aktivitách dopĺňajú a prehľbujú vedomosti a praktické zručnosti v oblasti pedagogického a psychologického pôsobenia, zaobchádzania s obvinenými a odsúdenými či ochrany súdnych objektov a verejného poriadku v ich blízkosti. Získavajú aj komunikačné zručnosti, špecifické zručnosti pri výcviku služobných psov, v oblasti trestného konania, kriminalistiky, operatívno-pátracej a preventívnej činnosti, v oblasti riadenia strážnej a eskortnej služby, krízového riadenia, penitenciárneho zaobchádzania, či špecializovaných činností streleckej prípravy (§ 13 až § 19 RGR č. 25/2010).

⁸ Zákon č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov.

4.3. Celoživotné vzdelávanie v Zbore väzenskej a justičnej stráže

Podľa Belcourtovej a Wrighta s podporou štúdií vytvorených koncom osemdesiatych rokov sa vyškolením zamestnancov znižuje množstvo chýb pri práci, vyžaduje menšia kontrola, zvyšuje pracovná morálka ako aj výkon práce a zamestnanci vykazujú menšiu mieru únavy. Z dlhodobého hľadiska sa zvyšujú mzdy a produktivita práce. Výcvik sa týka získavania znalostí, zručností a postojov vedúcich k zlepšeniu výkonu na súčasnom pracovisku a sám o sebe je to proces, teda rad jednotlivých krokov, ktoré smerujú k zlepšeniu výkonu (BELCOURT, WRIGHT, 1998).

„Celoživotné vzdelávanie predstavuje v zbore systematické vzdelávanie príslušníkov zboru, ktorého cieľom je podľa funkčného zaradenia, individuálneho kariérneho postupu a potrieb zboru udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať a dopĺňať vedomosti, zručnosti, schopnosti a návyky potrebné na výkon štátnej služby.“ (§ 38 RGR č. 25/2010). Je realizované prostredníctvom každoročného výcviku príslušníkov zboru, ktorý prebieha v jednotlivých služobných úradoch, a odborných seminárov či školení. Poskytuje aktuálne informácie napríklad o zmenách vo všeobecne záväzných právnych predpisoch, interných služobných predpisoch, alebo aplikácii vytvorených zmien do praxe.

4.4. Spolupráca s externými inštitúciami

Nie všetky vzdelávacie aktivity dokáže zbor zabezpečiť vo „vlastnej réžii“ v súlade s platnou legislatívou. Zbor v spolupráci s Akadémiou Policajného zboru poskytuje príslušníkom zboru možnosť zvýšiť doteraz nadobudnutú kvalifikáciu v bakalárskom, magisterskom a doktorandskom štúdiu v študijnom odbore bezpečnostné služby, ochrana osôb a majetku alebo v príbuznom študijnom odbore. Generálny riaditeľ zboru môže udeliť súhlas na štúdium na získanie alebo zvýšenie kvalifikácie, ktorý oprávňuje príslušníka zboru čerpať služobné voľno s nárokom na služobný plat po splnení vopred určených podmienok:

- „a) zaradenie príslušníka zboru v stálej štátnej službe,
- b) spravidla minimálne päť rokov trvania služobného pomeru príslušníka zboru a maximálny fyzický vek do 35 rokov,
- c) dôsledné posúdenie perspektívnych potrieb ústavu a využiteľnosti príslušníka zboru po ukončení štúdia.“ (§ 42 ods. 2 RGR č. 25/2010).

Vyslanie príslušníka zboru na štúdium so súhlasom generálneho riaditeľa zboru znamená pre študujúceho príslušníka čerpanie služobného voľna na štúdium v rozsahu určenom zákonom, t. j. poberá plat, aj keď nie je vo výkone služby. Zároveň však preberá aj záväzok, ktorý musí splniť po ukončení štúdia. V prípade, že nezotrvá v služobnom pomere po ukončení štúdia určený čas, čo pri štúdiu pri výkone štátnej služby predstavuje dvojnásobok trvania štúdia, je povinný vrátiť náklady spojené so štúdiom alebo ich pomernú časť.

Obdobný spôsobom sa postupuje pri získavaní špeciálnej odbornej spôsobilosti, nevyhnutnej na výkon štátnej služby napríklad lekára, prijatého do služobného pomeru.

Iným typom štúdia je štúdium prehlbujúce kvalifikáciu, ktoré sa realizuje prostredníctvom externých vzdelávacích inštitúcií a umožňuje:

- „a) priebežne udržiavať, obnovovať, zdokonaľovať a dopĺňať vedomosti, zručnosti, schopnosti a návyky potrebné na výkon štátnej služby (odborné a iné kurzy, školenia, semináre, stáže, študijné pobyty a pod.),
- b) rozvíjať osobnostné predpoklady potrebné na výkon štátnej služby (komunikačné a jazykové zručnosti, organizačné schopnosti, manažérske zručnosti a pod.).“ (§ 46 ods. 1 RGR 25/2010).

Na základe ponúk od externých vzdelávacích inštitúcií, po posúdení vhodnosti, aktuálnosti, potreby a finančného zabezpečenia, sa tí príslušníci zboru, ktorých sa konkretizovaná problematika týka, zúčastňujú jednotlivých seminárov, školení, či kurzov.

4.5. Vzdelávanie zamestnancov

Nielen príslušníci zboru, ale aj zamestnanci, sú vzdelávaní a majú možnosť sa ďalej vzdelávať, rozvíjať svoju osobnosť a dopĺňať, rozširovať a prehĺbovať svoje doteraz nadobudnuté vedomosti a zručnosti. Po prijatí do pracovného pomeru sú formou pracovnej cesty vysielaní na Odborné vzdelávanie zamestnancov, ktorého cieľom je „poskytnutie základných informácií z oblasti práva, trestného práva, organizácie a riadenia zboru, penológie, o zásadách osobného kontaktu s obvinenými a odsúdenými, o zásadách vstupu do objektov zboru, o postupe pri ohlasovaní mimoriadnej udalosti, zdravotnej starostlivosti a prvej pomoci a o finančných náležitostiach týkajúcich sa zamestnancov zboru.“ (§ 52 RGR č. 25/2010).

Vzdelávacích aktivít v rámci spolupráce s externými inštitúciami sa môžu zúčastniť aj zamestnanci po posúdení podmienky využiteľnosti v rámci svojej špecializácie pre potreby zboru.

5. VZDELÁVANIE PERSONÁLNYCH PRACOVNÍKOV V ZBORE VÄZENSKEJ A JUSTIČNEJ STRÁŽE

Pre personálneho pracovníka v zbere nie je absolvovanie adaptačnej fázy a následné získanie policajného vzdelania ukončením vzdelávania poskytovaného v rámci zboru. Pravidelne sa zúčastňuje preškolenia v jednoročných cykloch, pri ktorých si obnovuje a prehľbuje teoretické vedomosti a praktické zručnosti zo „služobnej prípravy, sebaobrany, telesnej prípravy, ostrých strelieb, poradovej prípravy a celoustavného cvičenia“ (§ 2 Rozkazu generálneho riaditeľa č. 11/2010 o výcviku príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže). Výcvik zahŕňa streleckú prípravu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri výkone štátnej služby a ochranu pred požiarmi, či zdravotnícku a personálnu prípravu. Na konci trojročného výcvikového obdobia je u všetkých príslušníkov zboru a teda aj u personálneho pracovníka v služobnom pomere preverená úroveň spomínaných vedomostí a zručností.

Taktiež sú realizované odborné semináre v rámci zboru s celoslovenskou pôsobnosťou, ktoré v pravidelných cykloch absolvujú vedúci personálni pracovníci nielen za účelom aplikácií nových predpisov do praxe, ale aj výmeny skúseností, či analyzovania vzniknutých problémov. Pri zavádzaní novovytvoreného programu spájajúceho najmä prácu personálnych a finančných pracovníkov v zbere, všetci personálni pracovníci postupne absolvovali odborné semináre a neskôr pracovné stretnutia z dôvodu zaškolenia, resp. zefektívnenia práce v tomto programe. Program vyžaduje vysokú spoluprácu týchto oddelení jednotlivých služobných úradov a umožňuje okrem sprístupnenia aktuálnych informácií o počte, zaradení, finančných náležitostiach, osobných údajoch a mnohých iných údajov aj spracovávanie miezd, vytváranie personálnych dokumentov, či evidenčné spracovanie dochádzky. Práve z tohto dôvodu boli realizované celoslovenské pracovné stretnutia personálnych a ekonomických pracovísk s cieľom výmeny skúseností pri práci v tomto programe ako aj predkladania návrhov či rozšírenia možností, prípadne spoločných riešení pri odstraňovaní aktuálnych problémov. Pracovné stretnutia viedli ku konštruktívnemu

dialógu s pozitívnym výsledkom a majú kladný ohlas od účastníkov najmä z dôvodu ich praktického využitia.

Vzdelávanie personalistov zboru je aj orientované na školenia, resp. krátkodobé kurzy v oblastiach súvisiacich s prácou s ľudskými zdrojmi. Sú poskytované v rámci zboru, ale aj externými inštitúciami. Súčasný trh ponúka množstvo vzdelávacích aktivít vedených skúsenými odborníkmi, ktoré poskytujú najnovšie informácie a návody na jednoduchšiu aplikáciu teoretických poznatkov do praxe. Pasívne získanú znalosť v tomto type vzdelávacej aktivity, ktorú nie je možné vždy presne implementovať do personálnej práce v podmienkach zboru, si dopĺňajú formou samovzdelávania. Pre úplnosť treba dodať, že v priebehu roka zbor organizuje celoslovenské odborné semináre za účelom poskytnutia aktuálnych informácií v určitej problematike, ktorého sa však zúčastňujú len vedúci pracovníci personálnych pracovísk.

5.1. Koncepcia vzdelávania na roky 2011 až 2020

V roku 2011 bola ministerkou spravodlivosti Slovenskej republiky schválená Koncepcia vzdelávania a rozvoja pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na roky 2011 až 2020, z ktorej vyplýva systematické poskytovanie príležitostí „k učeniu a rozvoju s cieľom uspokojiť súčasné a budúce potreby zboru v oblasti ľudských zdrojov.“ (Koncepcia vzdelávania a rozvoja pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na roky 2011 až 2020, č. GR ZVJS-85/11-2011). Vychádza z Koncepcie vzdelávania Slovenskej republiky na roky 2011 až 2020, Odporúčaní výboru ministrov Rady Európy č. 12 z roku 1997 o personálnom zabezpečení výkonu sankcii a opatrení, ako aj Odporúčaní Výboru ministrov Rady Európy o Európskych väzenských pravidlách a stanovuje základné zásady vzdelávania rozvoja pracovníkov. Podrobne popisuje súčasný stav vzdelávania a rozvoja pracovníkov zboru, identifikuje nedostatky a navrhuje riešenia. V druhej časti uvedeného materiálu je predstavený kreditový systém vzdelávania a rozvoja pracovníkov ako aj nové metódy vzdelávania. Kreditový systém pozostáva z absolvovania rôznych vzdelávacích aktivít, publikačnej činnosti, stáže, či telesnej zdatnosti, za ktoré budú príslušníkovi zboru a teda aj personálnemu pracovníkovi v služobnom pomere, pridelované kredity. Po ukončení päťročného

hodnoteného obdobia sa vyhodnotí počet potrebných kreditov a ponuka aktivít, čo umožní každému príslušníkovi zboru kariérny rast v zbere.

Novou metódou vzdelávania v zbere je podľa vyššie spomínaného materiálu e-learning, ktorý plne vyhovuje požiadavkám na vzdelávanie, časovej ako aj priestorovej mobilite a zodpovedá preferovaniu samostatne riadeného vzdelávania v zbere, pričom každý pracovník má povinnosť sa permanentne vzdelávať a rozvíjať sa.

6. PRIESKUM VPLYVU VZDELANIA A VZDELÁVANIA NA PERSONÁLNEHO PRACOVNÍKA V ZBORE

Pre výkon každého povolania je potrebné vzdelanie a určité zručnosti. Pre personálneho pracovníka v zbere je taxatívne určená kvalifikačná požiadavka všeobecného a policajného vzdelania, ktorá by mala podľa v súčasnosti platných predpisov, postačovať na výkon tejto funkcie.

V súvislosti s Koubekým názorom, že personálna práca sa stáva chrbticou celého riadenia podniku, pričom sa zaujíma o vnútorné podmienky formovania a fungovania podnikovej pracovnej sily (KOUBEK, 1996), bol tento prieskum realizovaný na základe vyjadrení personálnych pracovníkov zboru najmä z dôvodu zistenia, či postačuje úplné stredoškolské vzdelanie a v súčasnosti platný systém vzdelávania v zbere radovým personálnym pracovníkom zboru.

6.1. Cieľ prieskumu

Vzhľadom na rôznorodosť činností, ktoré personálny pracovník denne vykonáva je cieľom tohto prieskumu na základe subjektívnych vyjadrení personálnych pracovníkov zboru zistiť vplyv už dosiahnutého vzdelania a ďalšieho vzdelávania na výkon odborných činností ako aj využitie teoretických vedomostí získaných v rámci celoživotného vzdelávania v praxi pri výkone činností personálneho pracovníka v takom špecifickom prostredí, akým je zbor. Touto doteraz dostatočne nezodpovedanou otázkou chceme zistiť, či vzdelávanie formou prednášok a školení uľahčuje výkon niektorých personálnych činností. Postačuje v súčasnosti stanovená kvalifikačná požiadavka všeobecného vzdelania na výkon práce personálneho pracovníka?

6.2. Metódy prieskumu

V empirickej časti bakalárskej práce sme použili kvantitatívny prístup formou anonymného dotazníka. V zmysle naštudovanej literatúry možno dotazník charakterizovať ako prieskumný nástroj na hromadné zisťovanie znalostí, názorov, či postojov respondentov, čiže osôb, ktorým sa dotazník v rámci prieskumu predkladá (ŠVEC, 1998). Práve z tohto dôvodu bola použitá metóda dotazníka pre jeho schopnosť získať subjektívne výpovede od respondentov. Obsahuje 13 uzavretých otázok, ktoré smerujú k vplyvu vzdelania a vzdelávania na personálnych pracovníkov v zbore. Vyplnený dotazník zaslali oslovení respondenti elektronicky a poštou.

6.3. Prieskumné hypotézy

Na základe vytýčeného cieľu sme si stanovili nasledujúce hypotézy:

Hypotéza 1: Predpokladáme, že 50% personálnych pracovníkov zboru bude považovať stredoškolské vzdelanie za postačujúce na výkon personálnych činností v zbore.

Hypotéza 2: Predpokladáme o 30% viac pozitívnych výpovedí u žien respondentiek o využití teoretických vedomostí získaných v rámci celoživotného vzdelávania v praxi oproti výpovediam mužov respondentov.

Hypotéza 3: Predpokladáme, že respondenti s praxou kratšou ako 10 rokov budú vo svojich výpovediach o 50% viac preferovať absolvovanie školení o právnych predpisoch, interných služobných predpisoch, resp. o ich aplikácii do praxe v podmienkach ZVJS ako respondenti s praxou nad 10 rokov.

6.4. Organizácia a spracovanie prieskumu

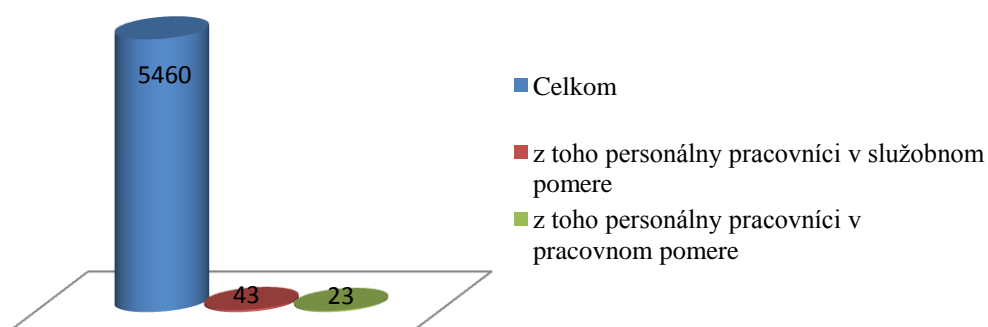
Prieskum sme realizovali v mesiaci január 2012, pričom boli oslovení všetci pracovníci vykonávajúci personálne činnosti v Zbore väzenskej a justičnej stráže

v rámci celej Slovenskej republiky. Respondenti boli oboznámení o dobrovoľnosti vyplnenia dotazníka, o jeho zameraní a zachovaní anonymity, pričom boli ubezpečení, že výsledky budú použité len na skupinové vyhodnotenie problematiky. Zozbierané údaje boli spracované v tabuľkovom procesore Microsoft Exel a zozbierané dáta sú znázornené prostredníctvom grafov. V úvodnej časti dotazníka sme sa zamerali na sociodemografické znaky respondentov z dôvodu možnosti vyhodnotenia zloženia prieskumnej vzorky. Všetky nasledujúce otázky v dotazníku majú vzťah k uvedeným hypotézam so zámerom zistenia vplyvu vzdelania a vzdelávania na personálnych pracovníkov v zbore.

6.5. Prieskumná vzorka

V súčasnosti zbor 4680 príslušníkov zboru a 780 zamestnancov vykonávajúcich služobný, resp. pracovný pomer v 19 služobných úradoch. Z tohto počtu je 43 personálnych pracovníkov v služobnom pomere a 23 personálnych pracovníkov v pracovnom pomere.

Graf 1: Počet personálnych pracovníkov v Zbore väzenskej a justičnej stráže k 1.1.2012

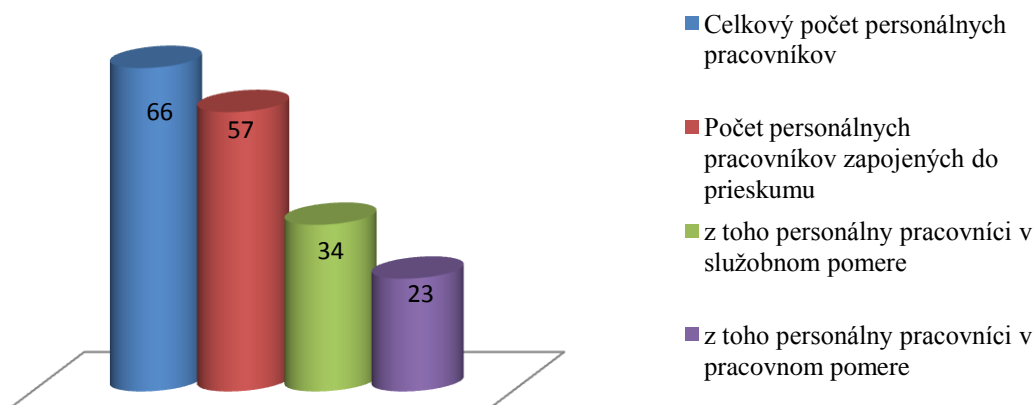


Zdroj: Údaje mennej a číselnej evidencie Generálneho riaditeľstva zboru

Po rozposlaní 66 anonymných dotazníkov v elektronickej podobe sa do prieskumu zapojilo 57 personálnych pracovníkov. Po vyplnení vrátilo dotazník 34 príslušníkov zboru t.j. 79% z celkového počtu personálnych pracovníkov v služobnom pomere a 23

zamestnancov t.j. 100% z celkového počtu personálnych pracovníkov v pracovnom pomere.

Graf 2: Počet personálnych pracovníkov zapojených do prieskumu



Zdroj: Údaje mennej a číselnej evidencie Generálneho riaditeľstva zboru, údaje získané dotazníkom

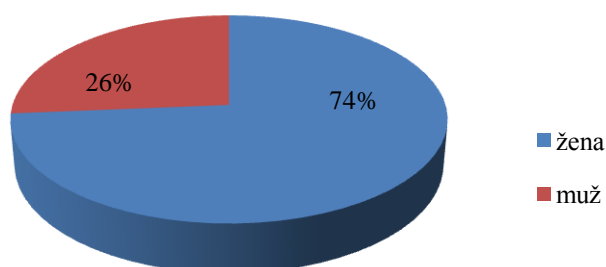
Vzhľadom na vysoké percento návratnosti dotazníkov, čo v tomto prípade predstavuje viac ako 82%, ako aj ich kompletne vyplnenie v krátkom čase, môžeme zhodnotiť, že respondenti pristupovali k vyplňovaniu dotazníkov s plnou vážnosťou a zodpovedne.

Zloženie prieskumnej vzorky:

Pohlavie respondentov:

- mužské pohlavie respondentov – 26 %
- ženské pohlavie respondentov – 74 %

Graf 3: Pohlavie respondentov



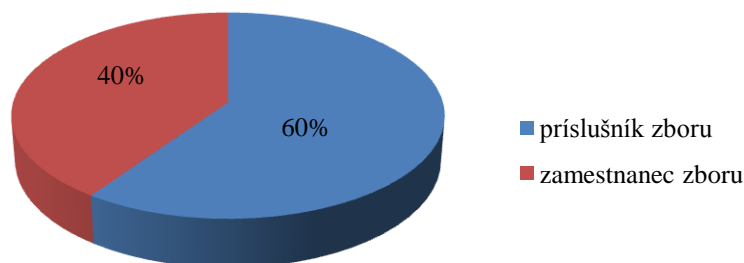
Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Výsledky dotazníka poukazujú na výraznú prevahu ženského pohlavia v prieskumnej vzorke. S prihliadnutím na vysokú návratnosť dotazníkov možno konštatovať, že personálnu prácu v zbere vykonávajú prevažne ženy.

Zaradenie

- príslušník zboru - 60%
- zamestnanec - 40%

Graf 4: Zaradenie respondentov



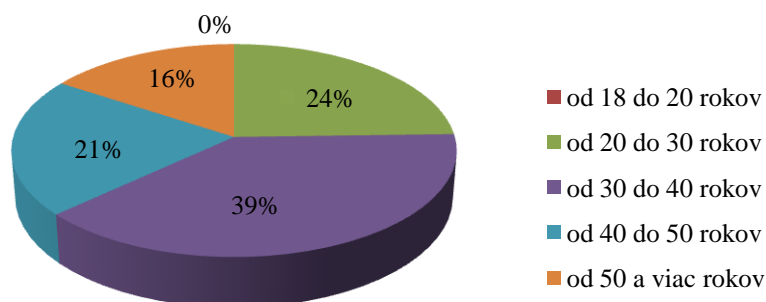
Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Vyhodnotením dotazníka bolo zistené, že v prieskumnej vzorke prevažujú príslušníci služobnom pomere vykonávajúci personálne činnosti v ústave.

Vek respondentov:

- od 18 do 20 rokov - 0%
- od 20 do 30 rokov - 24%
- od 30 do 40 rokov - 39%
- od 40 do 50 rokov - 21%
- od 50 a viac rokov - 16%

Graf 5: Vek respondentov



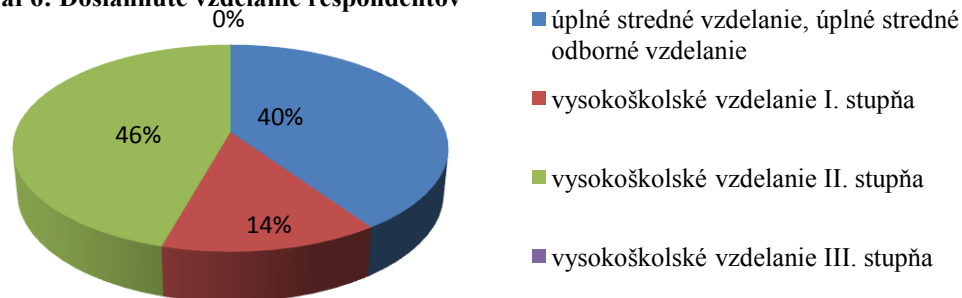
Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Na základe vyhodnotenia jedného zo základných sociometrických znakov bolo zistené, že prieskumnú vzorku tvoria personálny pracovníci zboru prevažne vo veku od 30 do 40 rokov.

Dosiahnuté vzdelanie

- úplné stredné vzdelanie, úplné stredné odborné vzdelanie - 40%
- vysokoškolské vzdelanie I. stupňa - 14%
- vysokoškolské vzdelanie II. stupňa - 46%
- vysokoškolské vzdelanie III. stupňa - 0%

Graf 6: Dosiahnuté vzdelanie respondentov



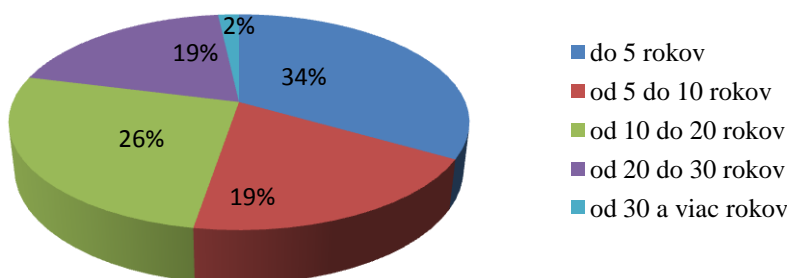
Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Dotazníkom bolo zistené aj najvyššie dosiahnuté vzdelanie prieskumnej vzorky, pričom prevažuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa.

Dĺžka služobného/pracovného pomeru:

- do 5 rokov - 34%
- od 5 do 10 rokov - 19%
- od 10 do 20 rokov - 26%
- od 20 do 30 rokov - 19%
- od 30 a viac rokov - 2%

Graf 7: Dĺžka služobného/pracovného pomeru respondentov



Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Viac ako polovica (53%) z celkového počtu personálnych pracovníkov zapojených do prieskumu pracuje v služobnom, resp. v pracovnom pomere v Zbore väzenskej a justičnej stráže menej ako 10 rokov a 47% má viac ako 10 ročné skúsenosti.

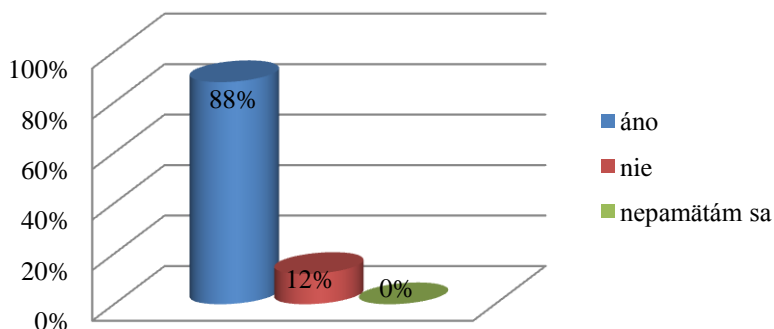
6.6. Analýza a interpretácia zistení prieskumu

V tejto časti práce sme na základe subjektívnych výpovedí respondentov vypracovali analýzu anonymného dotazníka.

Vyhodnotenie oblasti vzdelávania:

V prvom rade nás zaujímalo, či respondenti absolvovali v posledných piatich rokoch kurz, školenie, seminár, alebo ďalšie vzdelávanie v rámci celoživotného vzdelávania v zbore.

Graf 8: Absolvovanie kurzov v rámci ZVJS v grafickom znázornení

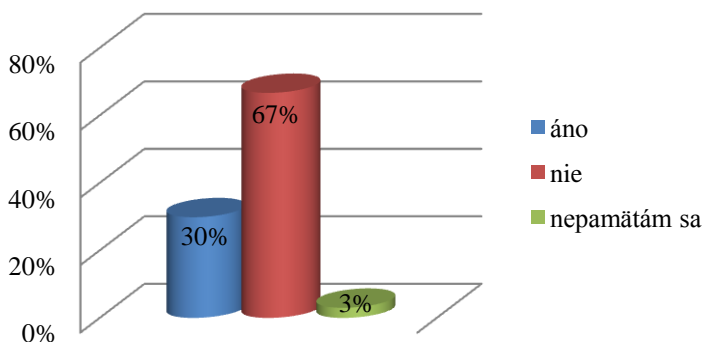


Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Z údajov získaných z dotazníka vyplynulo, že až 88% respondentov absolvovalo v posledných piatich rokoch kurz, školenie, seminár alebo ďalšie vzdelávanie v rámci celoživotného vzdelávania v zbere. Len 12% sa takejto vzdelávacej aktivity nezúčastnilo. Zo zistených údajov je zrejmé, že personálni pracovníci majú záujem dopĺňať si vedomosti vzdelávaním. Vysoký počet účastníkov vzdelávania v podmienkach zboru je možné argumentovať organizovaním školení k novovytvorenému programu spájajúceho prácu najmä personálnych a finančných pracovníkov jednotlivých služobných úradov, ktoré sa realizujú v posledných troch rokoch.

Zaujímalo nás aj absolvovanie ďalšieho vzdelávania (kurzov, školení, seminárov) v posledných piatich rokoch v rámci celoživotného vzdelávania v externých inštitúciách.

Graf 9: Absolvovanie kurzov v spolupráci s externými inštitúciami v grafickom znázornení

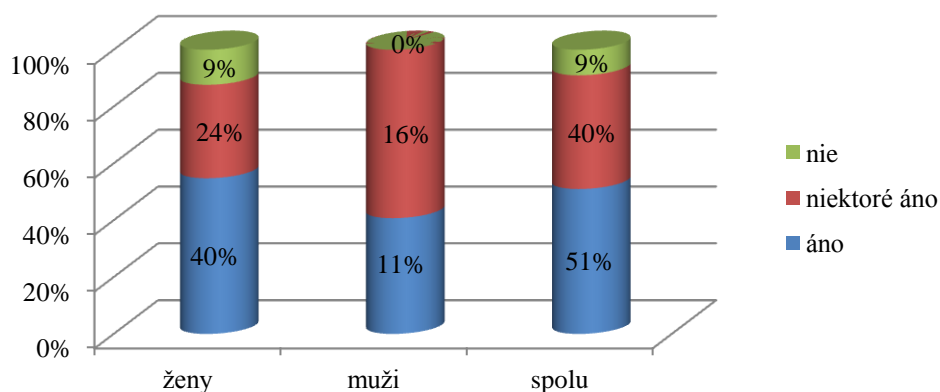


Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Na základe odpovedí respondentov bolo zistené, že 30% personálnych pracovníkov zapojených do prieskumu absolvovalo v posledných piatich rokoch vzdelávaciu aktivitu v rámci celoživotného vzdelávania v spolupráci s externými inštitúciami, až 67% neabsolvovalo tento typ vzdelávacích aktivít a 3% respondentov si nevie spomenúť na účasť na seminári, kurze, či školení, ktoré by zabezpečovala externá inštitúcia. Na základe ponúk od externých vzdelávacích inštitúcií a po posúdení vhodnosti, aktuálnosti no najmä finančného zabezpečenia, absolvujú tento typ vzdelávania tí pracovníci, ktorých sa konkrétna problematika týka. Vzhľadom na skutočnosť, že ústav, ako súčasť zboru, je rozpočtová organizácia, je potrebné dôkladne zvážiť využitie, potrebu a vhodnosť jednotlivých vzdelávacích aktivít realizovaných mimo zboru, ktoré sú financované z rozpočtu ústavu. Túto situáciu zbor rieši prizývaním odborníkov na odborné semináre, ktoré sú súčasťou celoslovenských porád organizovaných zborom dvakrát ročne pre vedúcich personálnych pracovníkov.

V nadväznosti na predchádzajúce zistenia bolo u respondentov zisťované, či dokážu využiť teoretické vedomosti získané z ďalšieho vzdelávania v praxi pri výkone personálnych činností. Viac ako polovica respondentov (40% žien a 11% mužov) na základe subjektívnych vyjadrení uviedlo, že dokáže využiť teoretické vedomosti získané z ďalšieho vzdelávania pri výkone svojho povolania. Ďalších 40% (24% žien a 16% mužov) dokáže využiť len časť týchto vedomostí a 9% žien z celkového počtu respondentov ich nevie pri výkone svojho povolania využiť vôbec.

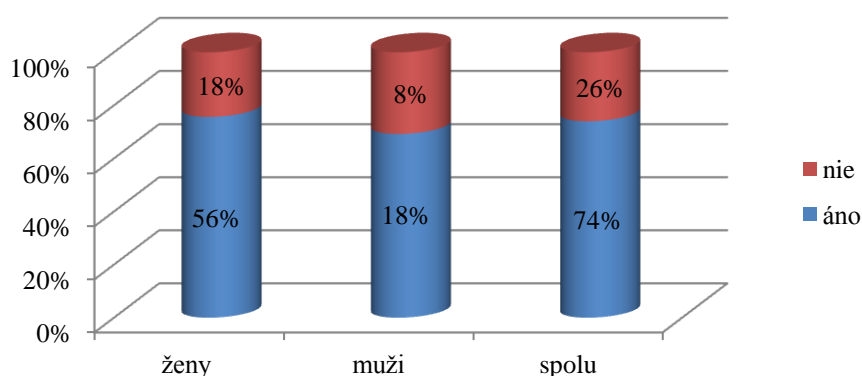
Graf 10: Využitie teoretických vedomostí z ďalšieho vzdelávania v grafickom znázornení



Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Zaoberali sme sa aj otázkou, či prispeli nadobudnuté teoretické vedomosti z celoživotného vzdelávania k zjednodušeniu výkonu ich práce. Až 74% respondentov (56% žien a 18% mužov) odpovedalo kladne a 26% (18% žien a 8% mužov) malo opačný názor. Tieto výsledky odzrkadľujú skutočnosť, že aktivity sú realizované kvalitne, pričom väčšinu poznatkov je možné využiť v praxi pri výkone bežných personálnych činností.

Graf 11: Využitie teoretických vedomostí zo vzdelávania v praxi v grafickom znázornení



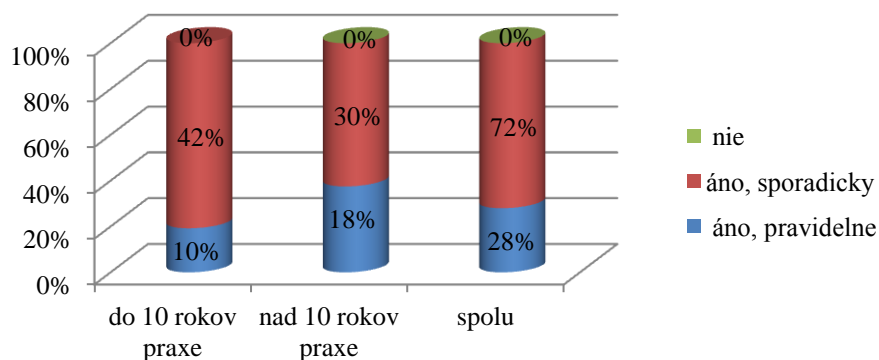
Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Zisťovali sme aj záujem respondentov o neformálne vzdelávanie prostredníctvom absolvovania prednášok prípadne jednodňových školení o právnych predpisoch, interných služobných predpisoch, resp. o ich aplikácii do praxe v podmienkach zboru, ako aj ich prínos z pohľadu respondentov k uľahčeniu výkonu ich práce. Všetky odpovede, ktoré vyplynuli z prieskumu vo vzťahu k tejto téme, boli kladné, pričom 28% respondentov (10% s praxou kratšou ako 10 rokov a 18% s praxou nad 10 rokov) by privítalo pravidelné prednášky a 72% respondentov (42% s praxou kratšou ako 10 rokov a 30% s praxou nad 10 rokov) by uprednostnilo ich príležitostné absolvovanie napríklad po schválení nového zákona alebo interného služobného predpisu. Opýtaní respondenti na základe svojich subjektívnych poznatkov potvrdili, že absolvovanie vyššie spomenutých prednášok by uľahčilo ich výkon práce, pričom 44% je presvedčených o značnom prínose a 56% o prínose len v niektorých oblastiach. Vysoký záujem personálnych pracovníkov zboru o neformálne vzdelávanie svedčí o množstve nezodpovedaných otázok, ktoré majú aj pracovníci s dlhoročnými

skúsenosťami. Táto skutočnosť môže byť následkom neustálej inovácie predpisov a nariadení, ktoré upravujú personálnu prácu v zbere.

Vzhľadom na skutočnosť, že neformálne vzdelávanie patrí do systému celoživotného vzdelávania a v súvislosti s hypotézami tejto bakalárskej práce sme túto tému graficky znázornili v závislosti od dĺžky vykonávanej praxe respondentov.

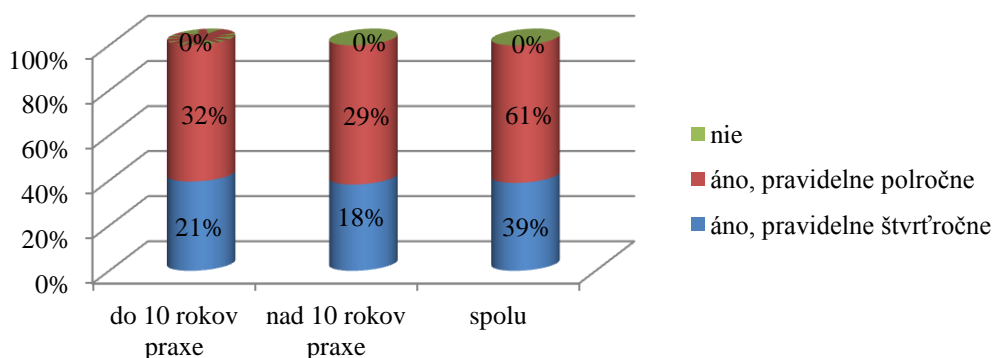
Graf 12: Záujem o neformálne vzdelávanie v grafickom znázornení v členení podľa dĺžky praxe



Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Záujem respondentov o neformálne vzdelávanie formou pracovných stretnutí za účelom výmeny skúseností s pracovníkmi z iných služobných úradov zboru, resp. aplikácie bežných personálnych činností do praxe v podmienkach zboru je taktiež jednoznačný. Všetci respondenti uviedli len kladné odpovede, pričom 39% (21% s praxou kratšou ako 10 rokov a 18% s praxou nad 10 rokov) by uprednostnilo štvrt' ročné a 61% respondentov (32% s praxou kratšou ako 10 rokov a 29% s praxou nad 10 rokov) polročné cykly. Opýtaní respondenti na základe svojich subjektívnych poznatkov potvrdili, že absolvovanie vyššie spomenutých pracovných stretnutí by uľahčilo ich výkon práce, pričom 58% je presvedčených o značnom prínose a 42% uvádza prínos len v niektorých oblastiach. Toto zistenie je ovplyvnené pozitívnymi skúsenosťami respondentov z absolvovania pracovných stretnutí za účelom oboznámenia sa s prácou v novom programe.

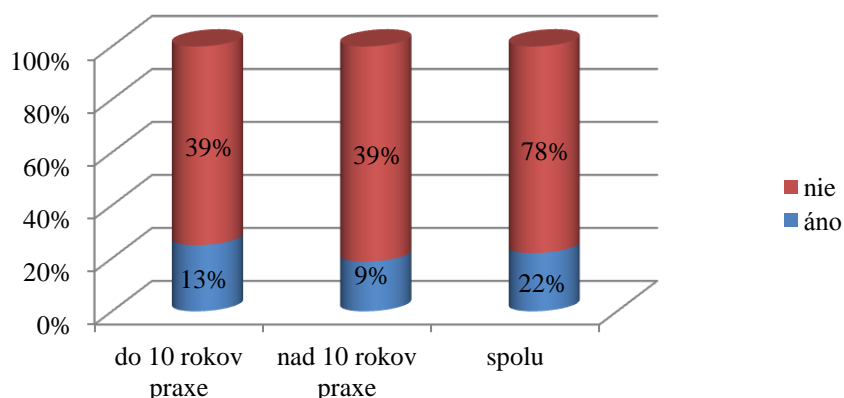
Graf 13: Záujem o pracovné stretnutia v grafickom znázornení v členení podľa dĺžky praxe



Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Zaujímalo nás aj zistenie, či považujú svoju prácu za rutinnú a stereotypnú. Len 22% respondentov (13% s praxou kratšou ako 10 rokov a 9% s praxou nad 10 rokov) považuje svoju prácu za často opakujúcu sa, jednotvárnú či šablónovitou. Väčšina respondentov (77%) ju vníma ako rôznorodú. Tento výsledok potvrdzuje aj ich popis pracovných, resp. služobných činností, z ktorých vyplýva množstvo úloh, ktoré sa nie všetky každodenne opakujú s prihliadnutím na skutočnosť, že práca personálneho pracovníka v pracovnom pomere je zameraná na prevažne evidenčnú časť personálnej práce (napríklad evidovanie dochádzky, zakladanie personálnych spisov a pod.)

Graf 14: Rutinná a stereotypná práca personálneho pracovníka v grafickom znázornení



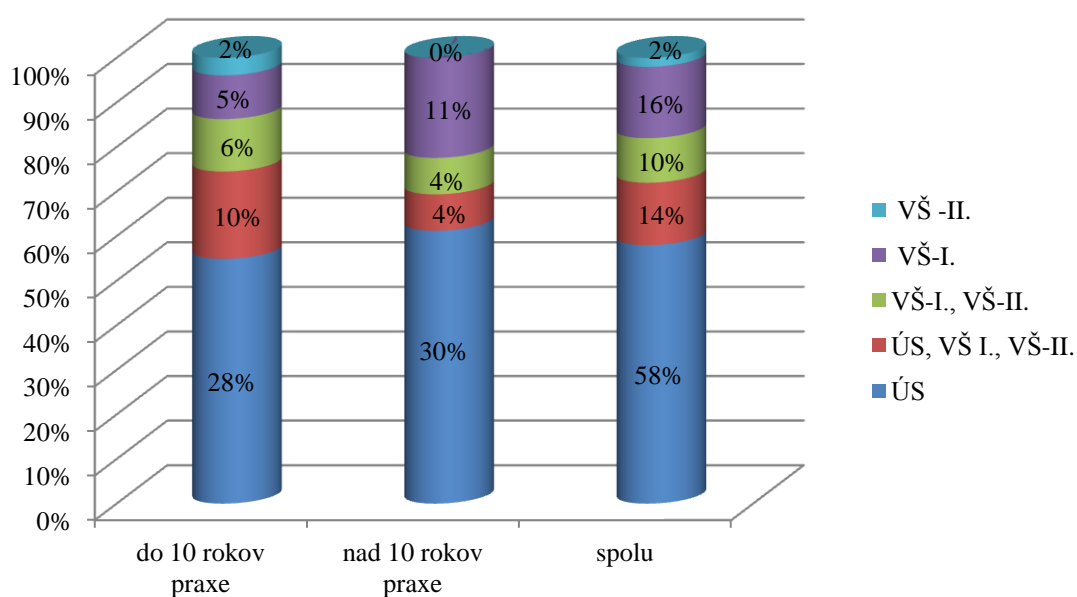
Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Vyhodnotenie oblasti vzdelania:

Vzhľadom na skutočnosť, že do prieskumu boli zapojení len pracovníci vykonávajúci personálne činnosti v zbere s rozličnou dĺžkou pracovných skúseností,

zaujímalo nás, aký stupeň vzdelania je podľa ich subjektívneho názoru, ovplyvnenom doteraz nadobudnutými skúsenosťami, postačujúci na výkon práce personálneho pracovníka vykonávajúceho bežné personálne činnosti. Až 58% respondentov (28% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 30% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) a zároveň aj praktikov v personálnych činnostiach v zbore považuje za postačujúce úplné stredné vzdelanie s maturitou, 14% (10% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 4% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) si myslí, že na výkon týchto činností je vhodné úplné stredné vzdelanie ale aj vysokoškolské vzdelanie I., resp. II. stupňa, 10% (6% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 4% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) je presvedčených o vhodnosti vysokoškolského vzdelania bez ohľadu na stupeň jeho dosiahnutia, 16% (5% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 11% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) si myslí, že je vhodné vysokoškolské vzdelanie I. stupňa a len 2% respondentov s dĺžkou praxe do 10 rokov považuje za potrebné dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Aj napriek skutočnosti, že až 60% respondentov má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie, poukázaním na úlohy vyplývajúce z ich popisov činností, či pracovné skúsenosti respondentov s rozličnou dĺžkou výkonu tejto práce a s prihliadnutím na možnosť zvýšenia si vzdelania na vysokých školách najmä v príbuzných odboroch (andragogika, právo - pracovné a pod.), považujú respondenti za postačujúce úplné stredoškolské vzdelanie na výkon bežných personálnych činností.

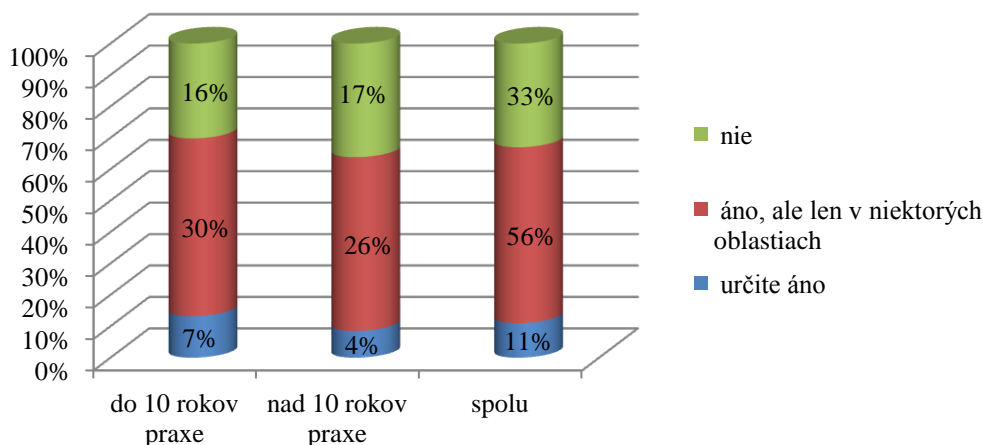
Graf 15: Postačujúce vzdelanie pre personálneho pracovníka v grafickom znázornení



Zdroj: Údaje získané dotazníkom

Taktiež nás zaujímalo, či má študijný odbor dosiahnutého vzdelania (humanitné vedy, sociálne vedy, právne vedy, atď.) vplyv na výkon bežných personálnych činností u personálneho pracovníka v zbore. Pre 11% (7% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 4% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) respondentov je dôležité určiť študijný odbor dosiahnutého vzdelania. Až 56% (30% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 26% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) respondentov, ktorí sa denne stretávajú s personálnou prácou v Zbore väzenskej a justičnej stráže si myslí, že študijný odbor dosiahnutého vzdelania len v niektorých oblastiach ovplyvní výkon bežných personálnych činností a 33% (16% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 17% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) nepovažuje študijný odbor dosiahnutého vzdelania za podmienku ku kvalitnému výkonu bežných personálnych činností v podmienkach zboru. Možnosť zvýšenia si vzdelania na vysokých školách najmä v príbuzných odboroch bez aplikácie špecifik zboru ovplyvnila názor respondentov na túto otázku, pričom niektoré vedomosti, či schopnosti získané zo študijných programov vysokoškolského vzdelania (andragogika, právo - pracovné a pod.) sú aplikovateľné aj pri výkone bežných personálnych činností v zbore (napr. práca so zákonmi).

Graf 16: Vplyv študijného odboru dosiahnutého vzdelania na prácu personálneho pracovníka v grafickom znázornení

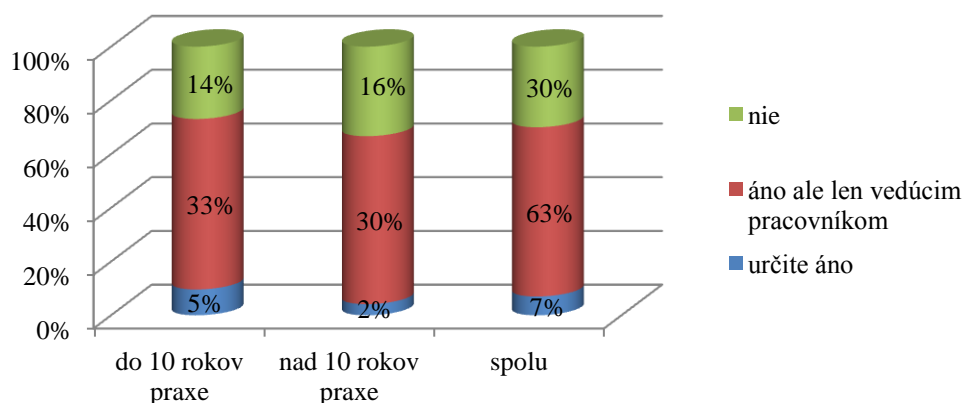


Zdroj: Údaje získané dotazníkom

V nadväznosti na predchádzajúci predmet úvahy, bolo u respondentov zisťované, či je podľa ich subjektívneho názoru a na základe ich doterajších pracovných skúseností potrebné určiť, resp. konkretizovať študijný odbor dosiahnutého vzdelania

(humanitné vedy, sociálne, právne vedy, atď.) personálnemu pracovníkovi v Zbore väzenskej a justičnej stráže. „Určite áno“ si myslí 7% respondentov (5% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 2% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov). Opačný názor malo 30% respondentov (14% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 16% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) a až 63% (33% s dĺžkou praxe do 10 rokov a 30% s dĺžkou praxe viac ako 10 rokov) opýtaných si myslí, že je potrebné určiť študijný odbor dosiahnutého vzdelania, ale len vedúcim pracovníkom. Personálni pracovníci sa pri riešení „personálnych problémov“ obracajú v prvom rade na vedúceho personálneho pracovníka, ktorý nie len riadi a kontroluje ich činnosti, ale ovláda aj postupy v personálnej agende a očakáva sa od neho schopnosť nájsť riešenie z nových situácií vzniknutých v praxi pri dodržaní litery zákona. Práve z tohto dôvodu preferujú respondenti určenie študijného odboru dosiahnutého vzdelania vedúcim pracovníkom.

Graf 17: Určenie študijného odboru dosiahnutého vzdelania personálnym pracovníkom v grafickom znázornení



Zdroj: Údaje získané dotazníkom

6.7. Verifikácia hypotéz prieskumu

Na základe vyhodnotenia a analyzovania zozbieraných dát s podporou preštudovanej literatúry môžeme konštatovať, že hypotézy, ktoré sme sformulovali na začiatku empirického prieskumu bakalárskej práce môžeme vyhodnotiť nasledovne:

Hypotéza 1: Predpokladáme, že 50% personálnych pracovníkov zboru bude považovať stredoškolské vzdelanie za postačujúce na výkon personálnych činností v zbore.

Aj napriek skutočnosti, že si väčšina personálnych pracovníkov zapojených tohto prieskumu myslí, že ich práca nie je rutinná a stereotypná, z prieskumu vyplynulo, že až 58% personálnych pracovníkov považuje úplné stredoškolské vzdelanie za postačujúce na výkon bežných personálnych činností v zbore, čo potvrdilo našu prvú hypotézu. Z prieskumu vyplynulo, že študijný odbor dosiahnutého vzdelania má v niektorých oblastiach vplyv na výkon bežných personálnych činností a možno práve z tohto dôvodu je ho potrebné konkretizovať, ale len vedúcim personálnym pracovníkom.

Hypotéza 2: Predpokladáme o 30% viac pozitívnych výpovedí u žien respondentiek o využití teoretických vedomostí získaných v rámci celoživotného vzdelávania v praxi oproti výpovediam mužov respondentov.

Vzhľadom na skutočnosť, že 64% žien respondentiek a 27% mužov respondentov zapojených do prieskumu dokáže využiť niektoré alebo väčšinu teoretických vedomostí získaných zo vzdelávacích aktivít v rámci celoživotného vzdelávania v podmienkach zboru, resp. v spolupráci s externými inštitúciami, možno konštatovať, že nadobudnuté teoretické vedomosti majú význam pri riešení praktických problémov. Táto hypotéza bola taktiež potvrdená.

Hypotéza 3: Predpokladáme, že respondenti s praxou kratšou ako 10 rokov budú vo svojich výpovediach o 50% viac preferovať absolvovanie školení o právnych predpisoch, interných služobných predpisoch, resp. o ich aplikácii do praxe v podmienkach ZVJS ako respondenti s praxou nad 10 rokov.

Samotní personálni pracovníci v zbore s rozličnou dĺžkou praxe naznačujú ťažisko kvalitného výkonu ich práce v ovládaní právnych predpisov a schopnosti implementovať ich do praxe. Túto možnosť poskytuje vzdelávanie. Z prieskumu vyplynulo, že 52% respondentov s praxou kratšou ako 10 rokov a 48% respondentov

s viac ako 10 ročnými skúsenosťami vo svojich výpovediach preferuje absolvovanie školení, pri ktorých získajú aktuálne poznatky z danej problematiky ako aj návod na ich implementovanie do praxe. Vzhľadom na skutočnosť, že náš predpoklad, ktorý sa opieral o dožadovanie sa školení práve personálnych pracovníkov s praxou kratšou ako 10 rokov z dôvodu rýchlejšieho adaptovania sa do personálnej problematiky v zbore bol s rozdielom 50% oproti personálnym pracovníkom s viac ako 10 ročnými skúsenosťami, táto hypotéza nebola potvrdená.

6.8. Diskusia a odporúčanie pre prax

Cieľom práce bolo zistiť, či vzdelanie a vzdelávanie má vôbec vplyv na výkon práce personálneho pracovníka v zbore. Personálne činnosti prevažne administratívneho charakteru pri existencii predpisov, ktoré konkrétne upravujú ich výkon, sa môžu zdať nezainteresovanému ako nenáročná práca. Ich výkon však nie je rutinný a stereotypný. Personálny pracovník sa pri výkone svojho povolania stretáva v prvom rade s dvoma základnými, súbežne pôsobiacimi zákonmi rozlične upravujúcimi prácu zamestnancov a službu príslušníkov zboru. Od odlišného prijímania, resp. skončenia služobného a pracovného pomeru, cez rozdielne odmeňovanie a sociálne zabezpečenie, sú aj práva no najmä povinnosti vyplývajúce z týchto zákonov rozdielne. Po správnom výklade zákona, resp. jeho vykonávacieho predpisu, ktorý je spracovaný odborníkmi v danej oblasti, je zaručená správna aplikácia do praxe v podmienkach zboru. Môže však nastať situácia, na ktorú zákon, resp. vykonávací predpis „nemyslel“. Práve z týchto dôvodov majú školenia resp., pracovné stretnutia v rámci celoživotného vzdelávania svoje opodstatnenie ako aj vplyv na výkon práce personálneho pracovníka v zbore.

Vzdelanie nám umožňuje rozšíriť si základ svojich odborných vedomostí. Z prieskumu tejto bakalárskej práce vyplynulo, že pre radového personálneho pracovníka v zbore pri súčasnej legislatíve postačuje dosiahnuť úplné stredné vzdelanie. Vzhľadom na skutočnosť, že vzdelanie, ktoré je potrebné na splnenie kvalifikačnej požiadavky na výkon práce personálneho pracovníka nezrejmi výkon práce v personálnej oblasti v zbore, väčší vplyv na prácu personálneho pracovníka v zbore má jeho vzdelávanie získané v podmienkach zboru.

Z analýzy teoretických východísk vzdelávania v zbore a s prihliadnutím na zistenia, ktoré vyplynuli z prieskumu odporúčame v praxi realizovať pravidelné odborné semináre, resp. pracovné stretnutia pre všetkých personálnych pracovníkov, nie len vedúcich personálnych pracovníkov za účelom výmeny skúseností ako aj riešení ojedinele vzniknutých situácií, ktoré sa vyskytujú pri vykonávaní bežných personálnych činností.

ZÁVER

Personálny pracovník v Zbore väzenskej a justičnej stráže, jeho vzdelanie a vzdelávanie je ústredným motívom v celej bakalárskej práci. Jeho práca sa môže zdať šablónovitá, nalinkovaná a jednotvárna, no kladie zvýšené nároky na jeho odbornú pripravenosť, komunikačné zručnosti, ale aj schopnosti rešpektovať pravidlá, chápanie organizačnému riadeniu a procesom v zbore, disciplinovanosť, či zdravotný, psychický a fyzický potenciál. Je prevažne administratívneho charakteru s aplikáciou platných noriem do praxe, no pripravovanou zmenou kľúčových interných služobných predpisov je vízia personálneho pracovníka v manažérskom pohľade. Vzhľadom na rôznorodosť činností, ktoré personálny pracovník denne vykonáva, bolo cieľom tejto bakalárskej práce zistiť, z pohľadu personálnych pracovníkov ako praktikov v tejto oblasti v podmienkach zboru, vplyv už dosiahnutého vzdelania a ďalšieho vzdelávania na výkon odborných činností v takom špecifickom prostredí, akým je zbor. Práve pohľad personálnych pracovníkov je kľúčovým bodom, nakoľko doteraz získané praktické znalosti a vo všeobecnosti neoceniteľné skúsenosti zaručujú objektivitu ako aj relevanciu zistení z prieskumu.

Z prieskumu vyplynulo, že na výkon bežných personálnych činností v súčasnosti postačuje v zbore úplné stredoškolské vzdelanie, pričom nie je potrebné špecifikovať zameranie študijného odboru. Táto skutočnosť môže byť ovplyvnená súčasnou, prevažne administratívnou prácou. Aj napriek tejto skutočnosti, viac ako polovica personálnych pracovníkov má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie v príbuzných odboroch. Dôležitosť ich vzdelania, ako celkového rozvoja osobnosti z prijatých teoretických vedomostí a zručností, však neprevyšuje dôležitosť jeho neustáleho vzdelávania. Ako vyplynulo z prieskumu, práve špecifikum zboru privádza dostatočne vzdelaných personálnych pracovníkov k dožadovaniu sa pravidelných odborných seminárov či pracovných stretnutí zameraných na výmenu skúseností, resp. analyzovanie problémov vzniknutých pri výkone „bežnej“ personálnej práce.

Systém vzdelávania v zbore je spracovaný kvalitne. V prvom rade sa zameriava na splnenie zákonom danej kvalifikačnej požiadavky policajného vzdelania, no nezabúda na priebežné udržiavanie, obnovovanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie

vedomostí, ktoré príslušníci zboru nadobúdajú prostredníctvom odborných kurzov šitých na mieru výkonu konkrétnych funkcií, no nie však na personálneho pracovníka. Špecifickým prostredím, akým je zbor, a potreba aplikácie rôznych zákonov a služobných predpisov do praxe, podčiarkuje potrebu nadobúdania vedomostí so zameraním na personálnu prácu v podmienkach zboru. Ako vyplynulo z prieskumu tejto bakalárskej práce, samotní personálni pracovníci v zbore s rozličnou dĺžkou personálnej praxe naznačujú ťažisko kvalitného výkonu ich práce v ovládaní často meniacich sa právnych predpisov a možnosti implementovať ich do praxe. Túto možnosť poskytuje vzdelávanie, ktoré je v súvislosti s personálnou prácou v zbore orientované na školenia, či krátkodobé kurzy poskytované externými inštitúciami v oblastiach súvisiacich s prácou s ľudskými zdrojmi. Pasívne získanú znalosť z týchto vzdelávacích aktivít však nie je možné vždy presne implementovať do personálnej práce v podmienkach zboru. Možno práve z tohto dôvodu sú organizované celoslovenské odborné semináre za účelom poskytnutia aktuálnych informácií v určitej problematike pre vedúcich personálnych pracovníkov, ktorí nadobudnuté vedomosti a poznatky prenášajú na podriadených pracovníkov. Beneš vo svojej publikácii uvádza, že zvládnutie teórie nie je predpokladom úspešnej praxe (BENEŠ, 2001). Po správnom výklade zákona, resp. jeho vykonávacieho predpisu, ktorý je spracovaný odborníkmi v danej oblasti, je zaručená jeho správna aplikácia do praxe v podmienkach zboru. Môže však nastať situácia, na ktorú zákon, resp. vykonávací predpis „nemyslel“. Práve z tohto dôvodu majú školenia, no najmä, ako vyplynulo z prieskumu, pracovné stretnutia v rámci celoživotného vzdelávania svoje opodstatnenie ako aj vplyv na výkon práce personálneho pracovníka v zbore, nakoľko poznatky z týchto aktivít dokáže až 91% respondentov využiť pri výkone svojho povolania.

Záverom možno konštatovať, že cieľ bakalárskej práce bol splnený a práca poskytuje informácie o práci personálneho pracovníka v Zbore väzenskej a justičnej strážnej, jeho súčasnom vzdelávaní ako aj o koncepcii vzdelávania na budúce roky. Vzhľadom na absentovanie informácií o vzdelávaní príslušníkov a zamestnancov v Zbore väzenskej a justičnej strážnej v dostupnej literatúre, ale aj o celkovom vedomí nezaintereovaných o práci v zbore, môžu byť poznatky uvedené v bakalárskej práci užitočné pre tých, ktorých zaujíma problematika vzdelávania pracovníkov vo väzenskom prostredí.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV

BENEŠ, Milan. *Andragogika filozofie-věda*. Praha: Eurolex Bohemia, s.r.o, 1998. ISBN 80-86432-03-3.

KOHOUT, Karel. *Základy obecné pedagogiky*. 1. vydanie. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2002. 148 s. ISBN: 80-7048-043-2.

Koncepcia vzdelávania a rozvoja pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na roky 2011 až 2020 č. GR ZVJS-85/11-2011.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých podnicích*. 1. vydanie. Praha: Grada Publishing s.r.o., 1996. 200 s. ISBN: 80-7169-206-9.

MATULČÍK, Július. *Teórie výchovy a vzdelávania dospelých v zahraničí*. 1. vydanie. Bratislava : Gerlach Print, 2004. 140 s. ISBN: 80-89142-02-8.

MATULČÍKOVÁ, Marta. *Celoživotné vzdelávanie ako významný činiteľ pracovnej flexibility a výkonnosti*. 1. vydanie. Bratislava : Ekonóm, 2000. 122 s. ISBN: 80-225-1197-3.

Metodické usmernenie č. GR ZVJS-1-13/14-2005 zo dňa 13.6.2005 - Lustrácia občana o prijatie do služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Organizačné usporiadania personálneho úseku Ústavu na výkon väzby v Bratislave a popisy služobných a pracovných činností pracovníkov personálneho úseku Ústavu na výkon väzby v Bratislave č. ÚVV-38/14-2011.

PALAN, Zdeněk. *Základy andragogiky, Úvod do studia personalistiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2002. 207 s.

PALAN, Zdeněk. - LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. 1. vydanie. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 183 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PRUSÁKOVÁ, Viera. *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print v spolupráci s Filozofickou fakultou Univerzity Komenského v Bratislave, 2005. 120 s. ISBN 80-89142-05-2.

PRUSÁKOVÁ, Viera. *Systémový prístup k ďalšiemu vzdelávaniu*. Bratislava: Inštitút pre verejnú správu v Tlačiarňi Ministerstva vnútra SR, 2000. 123 s. ISBN 80-96830-2-1.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 9/2004, ktorým sa vydáva Vzorový pracovný poriadok zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 2/2005, ktorým sa mení a dopĺňa RGR č. 9/2004, ktorým sa vydáva Vzorový pracovný poriadok zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 12/2005, ktorým sa upravuje postup pri prijímaní občanov do služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 3/2008, ktorým sa mení a dopĺňa Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 12/2005.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 2/2009 o previerke fyzickej zdatnosti v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 38/2009 o príprave príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na výkon stálej štátnej služby.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 11/2010 o výcviku príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 25/2010 o vzdelávaní príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže a zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Rozkaz generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže č. 35/2011, ktorým sa vydáva Vzorový pracovný poriadok.

ŠVEC, Štefan. *Metodológia vied o výchove*. Bratislava: IRIS, 1998. 300 s. ISBN: 80-88778-73-5.

ŠVEC, Štefan. *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. 2. rozšírené a doplnené vydanie. Bratislava: IRIS, 2002. 310 s. ISBN: 80-89018-31-9.

Usmernenie č. GR ZVJS-1-41/14-2006 zo dňa 21.11.2006 - Postup pri dokladovaní dosiahnutého vzdelania v priebehu prijímacieho konania do služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže a pracovného pomeru zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Zákon č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 131/2002 o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zbierka inštrukcií, pokynov a smerníc generálneho riaditeľa Zboru väzenskej a justičnej stráže Pokyn č. 1/2005 na organizačné zabezpečenie aktov služobno-spoločenskej povahy v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

Údaje mennej a číselnej evidencie Generálneho riaditeľstva Zboru väzenskej a justičnej stráže k 1. januáru 2012.

Zbor väzenskej a justičnej stráže SR [online]. Bratislava: ZVJS, [cit. 2011-04-27]. Dostupné na WWW: <http://www.zvjs.sk/?o-zbore-vezenskej-a-justicnej-st>.

ZOZNAM POUŽITEJ ZAHRANIČNEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV

BELCOURT, Monica. – WRIGHT, Phillip. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1. vydanie. Praha: Grada Publishing, s.r.o, 1998. 248 s. ISBN 80-7169-459-2.

HALL, C. S. – LINDZEY, G. *Psychológia osobnosti*. Bratislava: Media Trade, 1997. 510 s. ISBN 80-08-00994-2.

ZOZNAM GRAFOV

- GRAF 1: Počet personálnych pracovníkov v Zbore väzenskej a justičnej stráže k 1.1.2012
- GRAF 2: Počet personálnych pracovníkov zapojených do prieskumu
- GRAF 3: Pohlavie respondentov
- GRAF 4: Zaradenie respondentov
- GRAF 5: Vek respondentov
- GRAF 6: Dosiahnuté vzdelanie respondentov
- GRAF 7: Dĺžka služobného/pracovného pomeru respondentov
- GRAF 8: Absolvovanie kurzov v rámci ZVJS v grafickom znázornení
- GRAF 9: Absolvovanie kurzov v spolupráci s externými inštitúciami v grafickom znázornení
- GRAF 10: Využitie teoretických vedomostí z ďalšieho vzdelávania v grafickom znázornení
- GRAF 11: Využitie teoretických vedomostí zo vzdelávania v praxi v grafickom znázornení
- GRAF 12: Záujem o neformálne vzdelávanie v grafickom znázornení v členení podľa dĺžky praxe
- GRAF 13: Záujem o pracovné stretnutia v grafickom znázornení v členení podľa dĺžky praxe
- GRAF 14: Rutinná a stereotypná práca personálneho pracovníka v grafickom znázornení
- GRAF 15: Postačujúce vzdelanie pre personálneho pracovníka v grafickom znázornení
- GRAF 16: Vplyv študijného odboru dosiahnutého vzdelania na prácu personálneho pracovníka v grafickom znázornení
- GRAF 17: Určenie študijného odboru dosiahnutého vzdelania personálnym pracovníkom v grafickom znázornení

ZOZNAM PRÍLOH

PRÍLOHA A – DOTAZNÍK.....	I
---------------------------	---

PRÍLOHY

Príloha A – Dotazník

Dostáva sa Vám do rúk anonymný dotazník, ktorý je zameraný na zistenie, aký vplyv má dosiahnuté vzdelanie a ďalšie vzdelávanie na prácu personálneho pracovníka v Zbore väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „ZVJS“).

Výsledky budú použité len na skupinové vyhodnotenie problematiky. Prosím Vás o pravdivé vyplnenie dotazníka, pričom označte odpoveď, ktorá odráža Váš názor.

Otázky týkajúce sa respondenta:

Pohlavie:

- žena muž

Vek

- od 18 do 20 rokov
 od 20 do 30 rokov
 od 30 do 40 rokov
 od 40 do 50 rokov
 od 50 a viac rokov

Zaradenie

- príslušník zboru
 zamestnanec zboru

Dosiahnuté vzdelanie

- úplné stredné vzdelanie, úplné stredné odborné vzdelanie
 vysokoškolské vzdelanie I. stupňa
 vysokoškolské vzdelanie II. stupňa
 vysokoškolské vzdelanie III. stupňa

Dĺžka služobného/pracovného pomeru:

- do 5 rokov
 od 5 do 10 rokov
 od 10 do 20 rokov
 od 20 do 30 rokov
 od 30 a viac rokov

1. Absolvovali ste v posledných piatich rokoch kurz, školenie, seminár alebo ďalšie vzdelávanie v rámci celoživotného vzdelávania v ZVJS?

- áno nie nepamätám sa

2. Absolvovali ste v posledných piatich rokoch ďalšie vzdelávanie (kurzy, školenia, semináre) v rámci celoživotného vzdelávania v externých inštitúciách?

- áno nie nepamätám sa

3. Dokážete využiť teoretické vedomosti získané z ďalšieho vzdelávania v praxi pri výkone personálnych činností na Vašom úseku, referáte, skupine, odbore?

- áno niektoré áno nie

4. Myslíte si, že prispeli nadobudnuté teoretické vedomosti z celoživotného vzdelávania k zjednodušeniu a zefektívneniu výkonu vašej práce?

- áno nie

5. Myslíte si, že na výkon Vašej profesie nie je potrebné vysokoškolské vzdelanie, ale postačuje ovládať právne predpisy, interné služobné predpisy a nadobúdať vedomosti praxou?

- áno nie

6. Myslíte si, že je Vaša práca rutinná a stereotypná?

- áno nie

7. Privítali by ste prednášky (jednodňové školenia) o právnych predpisoch, interných služobných predpisoch resp. o ich aplikácii do praxe v podmienkach ZVJS?

- áno, pravidelne
 áno, sporadicky pri schválení nového zákona alebo interného predpisu
 nie

8. Myslíte si, že absolvovanie prednášok uvedených v otázke č. 6 by prispelo k zjednodušeniu a zefektívneniu výkonu Vašej práce?

- určite áno
 áno, v niektorých oblastiach
 nie, zbytočne by som strácal/a čas na prednáške, ktorý môžem využiť na výkon svojej práce

9. Privítali by ste pracovné stretnutia, za účelom výmeny skúseností s pracovníkmi z iných služobných úradov zboru, resp. aplikácie bežných personálnych činností do praxe v podmienkach ZVJS?

- áno, pravidelne štvrtročne
- áno, pravidelne polročne
- nie

10. Myslíte si, že absolvovanie pracovných stretnutí uvedených v otázke č. 8 by prispelo k zjednodušeniu a zefektívneniu výkonu Vašej práce?

- určite áno
- áno, v niektorých oblastiach
- nie, zbytočne by som strácal/a čas, ktorý môžem využiť na výkon svojej práce

11. Na výkon bežných personálnych činností (okrem vedúcich pracovníkov) by podľa Vášho názoru mal mať personálny pracovník v ZVJS dosiahnutý stupeň vzdelanie:

- úplné stredné, úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou
- vysokoškolské vzdelanie I. stupňa
- vysokoškolské vzdelanie II. stupňa
- úplné stredné, úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou, vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa
- vysokoškolské vzdelanie I. alebo II. stupňa

12. Myslíte si, že má študijný odbor dosiahnutého vzdelania (humanitné vedy, sociálne vedy, právne vedy, atď.) vplyv na výkon bežných personálnych činností u personálneho pracovníka v ZVJS?

- určite áno
- áno, ale len v niektorých oblastiach
- nie

13. Myslíte si, že je potrebné určiť (konkretizovať) študijný odbor dosiahnutého vzdelania (humanitné vedy, sociálne, právne vedy, atď.) personálnemu pracovníkovi v ZVJS?

- určite áno
- áno, ale len vedúcim pracovníkom
- nie

Za spoluprácu Vám ďakujeme.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora:	Jana Posvancová
Odbor:	Vzdelávanie dospelých
Forma štúdia:	kombinované
Názov práce:	Vplyv vzdelania a vzdelávania na personálnych pracovníkov v Zbore väzenskej a justičnej stráže
Rok:	2012
Počet strán textu bez príloh:	45
Celkový počet strán príloh:	3
Počet titulov literatúry a prameňov:	32
Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov:	2
Počet internetových zdrojov:	1
Vedúca práce:	Mgr. Mariana Sirotová, PhD.