

# Validizácia kompetenčného modelu príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže na funkčnom mieste pedagóg

Dominika Kadlubeková<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Katedra pedagogiky; Pedagogická fakulta; Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre; Dražovská 4, 949 74 Nitra ; dkadlubekova@ukf.sk

Grant: V/9/2017

Název grantu: Profesionálna andragogika

Oborové zamčrenie: AM Pedagogy and education

© GRANT Journal, MAGNANIMITAS Assn.

**Abstrakt** Predkladaná práca predstavuje teoretické východiská analýzy vzdelávacích potrieb príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže. Charakterizuje význam ďalšieho profesionálneho vzdelávania pracovníkov ako aj jeden z prístupov k identifikácii vzdelávacích potrieb, ktorý sme zvolili, a to kompetenčný prístup. Ďalej sa práca venuje charakteristike kompetenčného modelu a popisu jeho tvorby pre funkčné miesto pedagóg, ako aj podrobnej charakteristike jednotlivých zložiek profesijnej kompetencie príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na funkčnom mieste pedagóg. Výstupom predkladanej práce je kompetenčný model pedagóga, výsledky jeho validizácie z hľadiska miery dôležitosti jednotlivých kompetencií a potreby ďalšieho vzdelávania, a návrh niekoľkých krátkodobých vzdelávacích kurzov pre túto cieľovú skupinu príslušníkov.

**Kľúčová slova** Zbor väzenskej a justičnej stráže, Funkčné miesto pedagóg, Profesionálna kompetencia, Kompetenčný model. Validizácia.

## 1. ÚVOD

Vďaka celoeurópskej snahe o rozvoj celoživotného vzdelávania a spoločnosti založenej na poznani sa stále častejšie v súkromnom i verejnom sektore presadzuje koncept učiacej sa organizácie. Učenie sa v organizácii by malo byť prirodzenou súčasťou jej každodenného života a zároveň významným prostriedkom, ktorý jej umožňuje adaptovať sa na neustále meniace sa podmienky. Koncept učiacej sa organizácie je typický nielen pre firmy zo súkromného sektoru, ale začína prenikať aj do štátnych inštitúcií, akou je aj Zbor väzenskej a justičnej stráže. Vzdelanosť týchto pracovníkov sa bezpochybné odráža v kvalite plnenia poslanca väzenstva a taktiež v zaobchádzaní s odsúdenými počas ich výkonu trestu odňatia slobody.

### 1.1 Strategický prístup Zboru väzenskej a justičnej stráže k vzdelávaniu

Zbor väzenskej a justičnej stráže je ozbrojený bezpečnostný zbor zastupujúci väzenstvo Slovenskej republiky. Jeho úlohou je podľa Zákona č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže plniť úlohy súvisiace s výkonom väzby, výkonom trestu odňatia slobody, ochranou a strážením objektov a ochranou poriadku a bezpečnosťou

v súdnych objektoch. Pre túto štátnu organizáciu podľa Ročenky Zboru väzenskej a justičnej stráže za rok 2016 (2017) pracovalo v priemere 4525,2 príslušníkov a 692,4 zamestnancov.

Ako v každej organizácii, i v tomto bezpečnostnom zbore sú ľudské zdroje najdôležitejšou súčasťou penitenciárneho systému, a to ako z hľadiska bezpečnosti, tak i z hľadiska zaobchádzania s odsúdenými. Kvalifikovaní, vzdelaní a motivovaní pracovníci sú základným bohatstvom každej organizácie a je v jej záujme, aby toto bohatstvo aj prostredníctvom vzdelávania neustále rozvíjala.

Zbor väzenskej a justičnej stráže disponuje vlastným, pomerne zložitým a podrobne členeným systémom vzdelávania, ktorý pozostáva zo vzdelávacích programov pre príslušníkov i zamestnancov (bližšie D. Kadlubeková, 2013). V rámci vzdelávania príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže hovoríme z andragogického hľadiska o ďalšom profesionálnom vzdelávaní, ktoré V. Prusáková (2005) charakterizuje ako prostriedok zvyšovania, rozširovania či inovácie kvalifikácie. Sem patria všetky formy profesionálneho a odborného vzdelávania počas aktívneho pracovného života, po skončení odbornej prípravy v školskom systéme.

Významným aspektom ďalšieho profesionálneho vzdelávania v organizácii je jej strategický prístup k vzdelávaniu. Z tohto hľadiska člení Z. Dvořáková a kol. (2001) organizácie na tri skupiny, a to organizácia bez stratégie, kde vzdelávanie nie je prioritou a obmedzuje sa na zákonom stanovené povinnosti, organizácia, ktorá realizuje vzdelávanie, ale bez koncepcie a napokon organizácia uplatňujúca systematický prístup, v ktorej je vzdelávanie nosnou prioritou. Vychádzajúc z uvedených prístupov môžeme konštatovať, že Zbor väzenskej a justičnej stráže uplatňuje systematický prístup vo vzdelávaní, pretože disponuje vlastnou inštitúciou zodpovednou za vzdelávanie svojich pracovníkov pod názvom Inštitút vzdelávania ZVJS so sídlom v Nitre, materiálnym, technickým či personálnym zabezpečením vzdelávania v podobe skupiny lektorov – príslušníkov ako aj vlastným systémom vzdelávania pozostávajúcim z niekoľkých vzdelávacích programov.

Vzdelávanie pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže má zásadný vplyv nielen na pracovníkov, ale aj na odsúdených. Pre pracovníkov môže znamenať kariérny rast, vyššie finančné ohodnotenie, možnosť osobného rozvoja, ale aj zvýšenie a upevnenie sociálneho statusu pracovníka Zboru väzenskej a justičnej stráže, ktorý je podľa J. Poláka (2004) jeden z najnižších. Nadobudnuté vedomosti a zručnosti pracovníkov sa ďalej

významným spôsobom môžu premietnuť v skvalitnení práce s odsúdenými ako aj v etickom zaobchádzaní s nimi. Sme presvedčení, že je v najlepšom záujme tejto štátnej organizácie, aby vzhľadom na neustále meniace sa podmienky zdokonaľovala systém vzdelávania a inovovala jeho obsah, pričom je nevyhnutné realizovať prvý krok systémového prístupu k vzdelávaniu dospelých – analýzu vzdelávacích potrieb.

## 1.2 Kompetenčný prístup k analýze vzdelávacích potrieb

Analýzu vzdelávacích potrieb definuje V. Prusáková (2010, s. 17) ako „... proces získavania a rozbor informácií, ktoré sú nevyhnutné pre určenie parametrov vzdelávania. Vzdelávacie potreby vznikajú ako hypotetický stav (uvedomovaný alebo neuvedomovaný), keď jednotlivci chýbajú vedomosti alebo zručnosti, ktoré majú význam pre jeho ďalšiu existenciu, zachovanie psychických, fyzických alebo spoločenských funkcií.“

Pri analýze vzdelávacích potrieb podľa M. Armstronga (2002, s. 499) obvykle vychádzame z troch skupín údajov, a to z celopodnikových údajov (organizačná analýza), údajov o pracovnom mieste (analýza práce) a z údajov o pracovníkovi (analýza na úrovni jednotlivcov, analýza osôb). Proces analýzy vzdelávacích potrieb v podmienkach Zboru väzenskej a justičnej stráže môže podľa Konceptie vzdelávania a rozvoja pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na roky 2011 až 2020 (2011) vychádzať z analýzy vzdelávacích potrieb a rozvoja v organizácii ako celku, analýzy na každom úseku služobnej činnosti a napokon z analýzy vzdelávacích potrieb každého funkčného miesta.

Pri analýze vzdelávacích potrieb príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na funkčnom mieste pedagóg budeme v tejto fáze vychádzať najmä z analýzy pracovného miesta, ktorá podľa E. Janouškovej (2010, s. 46) „... môže poskytnúť informácie o vzdelávacích potrebách, ktoré sú spoločné pre početnejšie skupiny zamestnancov.“ Zdrojom pre takúto analýzu vzdelávacích potrieb sa stali interné dokumenty, z ktorých sme na základe pracovnej náplne pedagóga podrobne analyzovali oblasti jeho profesionálnych činností. Na základe realizovanej analýzy pracovného miesta pre identifikáciu vzdelávacích potrieb pedagógov Zboru väzenskej a justičnej stráže zvolíme kompetenčný prístup, ktorý vo všeobecnosti považujeme za najefektívnejší a najhodnotnejší, pričom sa zameriame na špecifické kompetencie charakteristické pre túto pracovnú pozíciu.

## 2. METÓDY

### 2.1 Tvorba kompetenčného modelu

Kompetenčný model charakterizuje H. Bartoňková (2009) ako súbor kompetencií, ktorý popisuje konkrétne kombinácie vedomostí, zručností a ďalších charakteristík, ktoré sú dôležité pre plnenie úloh v organizácii. Kompetenčný model obsahuje kompetencie vybrané zo všetkých možných kompetencií a následne usporiadané podľa kľúča a napovedá, akým správaním najskôr dosiahneme stanovené ciele. Kompetenčný model slúži aj ako pomoc pri výbere, hodnotení, rozvoji či odmeňovaní pracovníkov.

Pri tvorbe kompetenčného modelu môžeme podľa M. Kubeša, R. Kurnického a D. Spillerovej (2004, s. 44) vychádzať z troch prístupov a to preskriptívneho využívajúceho už existujúci kompetenčný model, kombinovaného v ktorom sa prispôbuje už vytvorený model danej organizácii a nakoniec z prístupu šitého na mieru, kde je kompetenčný model vytváraný na základe dôkladnej analýzy pracovnej pozície a celej organizácie. Tento prístup je časovo i finančne najnáročnejší, no je najpresnejší a najlepšie odráža špecifiká organizácie.

Uvedení autori vo svojej práci podrobne charakterizujú aj fázy tvorby kompetenčného modelu. Vychádzajúc z nich popisujeme zrealizovaných päť fáz:

- prípravná fáza – definovali sme cieľovú skupinu pracovníkov, na základe štúdia dokumentov sme získali informácie o cieľoch a stratégií organizácie, a definovali sme cieľ kompetenčného modelu. Pre tvorbu kompetenčného modelu sme zvolili prístup šitý na mieru a to aj na základe skutočnosti, že Zbor väzenskej a justičnej stráže nemá zatiaľ vytvorený kompetenčný model pre žiadne funkčné miesto,
- fáza zberu dát – na základe dôkladnej analýzy interných dokumentov sme získali presné informácie o pracovnej pozícii a úlohách, z ktorých sme určili prejavy správania. V tejto fáze tvorby kompetenčného modelu sme vychádzali z analýzy pracovnej náplne a úloh,
- fáza analýzy a klasifikácie informácií – vytvorili sme zoznam všetkých dôležitých prejavov správania, ktoré sme následne zaradili do skupín a kompetenčných kotiev,
- fáza popisu a tvorby kompetenčného modelu – behaviorálnym jazykom sme popísali prejavy správania, pomenovali jednotlivé kompetencie a vytvorili dve hodnotiace stupnice (miera dôležitosti a potreba ďalšieho vzdelávania),
- fáza validizácie – v prostredí ústavov na výkon trestu odňatia slobody sme na vzorke respondentov overili, či je kompetenčný model spoľahlivý. Ak je kompetencia validná, mala by dosiahnuť vysoké bodové skóre.

### 2.2 Profesionálna kompetencia pedagóga Zboru väzenskej a justičnej stráže

Profesionálnu kompetenciu definuje M. Tureckiová (2004, s. 31) ako „súbor ... schopností, znalostí, zručností a zreflektovaných ... skúseností, ktoré sa premietajú do pracovného jednaní a slúžia k efektívnemu zvládaniu pracovných funkcií a rolí...“ Z uvedenej definície je zrejme, že sa profesionálna kompetencia viaže na pracovný výkon, pričom ju chápeme ako súbor odborných i všeobecných vedomostí a zručností, ktoré sa spájajú do schopnosti kvalitne vykonávať pracovné činnosti na pracovnej pozícii.

Pri zaraďovaní prejavov správania pedagógov do skupín a vyšších celkov vyplývajúcich z analýzy pracovnej náplne sme sa rozhodli vychádzať z členenia profesionálnej kompetencie podľa nemeckých autorov (Dehnbostel, 2008, Münch, 2003, Pahl, 2010), ktoré vo svojej práci uvádza M. Schubert (2011). Profesionálna kompetencia sa skladá zo štyroch bázičných kompetencií:

- odborná – pripravenosť a schopnosť na základe odborných vedomostí a zručností cieľavedome, primerane, metodicky správne a samostatne riešiť úlohy a problémy ako aj posúdiť výsledok,
- metodická – pripravenosť a schopnosť cieľavedomeho, plánovitého postupu pri spracovávaní úloh a problémov,
- sociálna – pripravenosť a schopnosť vnímať a chápať sociálne vzťahy a záujmy, zodpovedne zaobchádzať a vychádzať s ľuďmi, pracovať v tíme a kooperatívne riešiť problémy, rozvoj sociálnej zodpovednosti a solidarity,
- osobnostná – pripravenosť a schopnosť reflektovať vlastný rozvoj a ďalej sa rozvíjať v súlade s individuálnymi a spoločenskými hodnotovými predstavami, ktorá zahŕňa vlastnosti ako samostatnosť, schopnosť prijímať kritiku, sebadôvera, spoľahlivosť, zmysel pre zodpovednosť a povinnosť.

Na základe takto vymedzených bázičných kompetencií profesionálnej kompetencie sme podrobne charakterizovali obsah každej zložky

profesijnej kompetencie pedagóga Zboru väzenskej a justičnej stráže.

### Odborná kompetencia

Odborná kompetencia pedagóga Zboru väzenskej a justičnej stráže v sebe zahŕňa celkovú znalosť daného odboru, teda súbor teoretických odborných vedomostí, ktoré úzko súvisia s charakterom pracovného miesta. Odborná kompetencia sa v našom chápaní premieta do metodologickej kompetencie ako schopnosť postupovať a konať. Základným kvalifikačným predpokladom pre výkon práce pedagóga, ktorá má andragogický charakter, je vysokoškolské vzdelanie v rôznych študijných odboroch.

Považujeme za nevyhnutné, aby pedagóg ako edukačný pracovník s dospelými, disponoval plným andragogickým vzdelaním. Ako prevýchovný pracovník by mal mať teoretické vedomosti o podstate, zložkách i metódach výchovy dospelých. Ako manažér vzdelávania by mal disponovať teoretickými vedomosťami z oblasti teórie vzdelávania dospelých, špecifík vzdelávania dospelých, androdidaktiky i systémového prístupu vo vzdelávaní dospelých. Tieto vedomosti sú nevyhnutné pri projektovaní a manažovaní vzdelávania dospelých odsúdených, ktoré zaraďujeme do metodologickej kompetencie. Pedagóg by taktiež mal poznať kontext vzdelávania dospelých v jeho jednotlivých druhoch, a to druhošancovom, ďalšom profesijnom, záujmovom i občianskom vzdelávaní dospelých. V rámci vedomostí z andragogickej vedy je dôležité, aby pedagóg poznal i problematiku poradenstva pre dospelých, pričom jeho úlohu vidíme najmä v poskytovaní edukačného poradenstva pre odsúdených s cieľom pomôcť odsúdeným pri voľbe vzdelávania ako aj pri riešení ich študijných problémov odsúdených.

Rôznorodosť a špecifickosť osobností odsúdených vyžaduje, aby pedagóg disponoval aj teoretickými vedomosťami z oblasti psychológie. Za nevyhnutné považujeme, aby poznal základy sociálnej, forenzej a edukačnej psychológie. Tieto vedomosti mu umožnia poznanie prežívania a správania odsúdených a korigovanie prístupu k nim.

Základným rámcom činností pedagóga sú právne normy, prostredníctvom ktorých zodpovedá za realizáciu práv a povinností odsúdených. Je nevyhnutné, aby podrobne poznal slovenské právne normy upravujúce výkon trestu odňatia slobody a interné dokumenty Zboru väzenskej a justičnej stráže, v zmysle ktorých je povinný konať. Keďže Slovenská republika ratifikovala i niekoľko európskych dokumentov upravujúcich väzenský systém je potrebné, aby poznal i tieto dokumenty ako aj problematiku ľudských práv.

Pre výkon práce pedagóga považujeme za dôležitú aj znalosť aspoň jedného svetového jazyka. Vo výkone trestu odňatia slobody sú odsúdení i cudzinci s iným ako slovenským štátnym občianstvom a znalosť cudzieho jazyka môže značne uľahčiť komunikáciu pedagóga pri zaobchádzaní s odsúdenými. Znalosť cudzieho jazyka je využiteľná aj pri ďalších činnostiach, napríklad pri štúdiu cudzojazyčných odborných penologických zdrojov alebo počas medzinárodných služobných ciest a vedeckých konferencií.

Nevyhnutnou činnosťou pedagóga je aj rozsiahla administratívna činnosť, s ktorou sa spája schopnosť pracovať s informačno-komunikačnými technológiami. Pedagóg by mal poznať a vedieť pracovať v elektronickej aplikácii Zboru väzenskej a justičnej stráže pod názvom VVaVT, ktorá slúži na vedenie agendy a taktiež pracovať v programe MS Office. Schopnosť pracovať s informačno-komunikačnými technológiami môže pedagóg využívať aj pri ďalšom vzdelávaní prostredníctvom e-learningu.

### Metodická kompetencia

Metodickú kompetenciu pedagóga chápeme ako schopnosť na základe odbornej kompetencie cieľavedome, správne a efektívne postupovať vo svojich pracovných činnostiach. Ťažisko tejto kompetencie vidíme v schopnosti pedagóga pripravovať a realizovať (re)edukačný proces, a to najmä prostredníctvom edukačných, manažérskych a intervenčných činností.

Pedagóg ako manažér vzdelávania by mal byť schopný naplánovať, riadiť a zabezpečiť rôzne vzdelávacie projekty, ako aj osvetové aktivity v rámci kultúrno-osvetovej činnosti odsúdených, pričom by mal využívať teoretické vedomosti z oblasti systémového prístupu k vzdelávaniu. Keďže vedie a zodpovedá za zverenú skupinu odsúdených, pričom realizuje množstvo aktivít odsúdených skupinovú formou (vzdelávanie, osvetová činnosť, komunitné stretnutia, samospráva odsúdených), mal by byť schopný tieto skupiny odsúdených efektívne organizovať a viesť. Je nevyhnutné, aby využíval primerané štýly vedenia vzhľadom k situácií. Okrem manažovania a organizovania činností odsúdených by mal byť schopný manažovať i sám seba, svoje pracovné činnosti a dokázať si rozdeliť svoj pracovný čas tak, aby zabezpečil a pokryl všetky dôležité činnosti odsúdených (návštevy, výdaj korešpondencie a balíkov a ďalšie) ale aj svoje činnosti, ktoré nesúvisia s priamou prácou s odsúdenými (vedenie dokumentácie).

Za významnú činnosť pedagóga považujeme aj intervenciu, pod ktorou rozumieme zámerný zásah do spôsobov konania odsúdených. Pedagóg by mal byť schopný na základe teoretických vedomostí zvoliť, naplánovať a uplatňovať pri práci s odsúdenými vhodné intenzívne edukačné, sociálno-výcvikové, preventívne a terapeutické opatrenia a postupy. Taktiež by mal byť schopný efektívne a primerane zasiahnuť v rôznych krízových situáciách, ako sú napríklad prejavy agresie či šikanovania, ktoré môžu vzniknúť v interakcii medzi odsúdenými alebo v interakcii medzi odsúdenými a príslušníkmi.

### Sociálna kompetencia

Sociálnu kompetenciu považujeme za alfu i omegu profesijnej kompetencie pedagóga. Bez tejto kompetencie by nebolo možné nadviazať s ostatnými príslušníkmi korektné kolegiálne vzťahy, a ani s odsúdeným efektívny pomáhajúci vzťah. Podstatu sociálnej kompetencie vidíme v schopnosti pedagóga jednať s ľuďmi, mať k nim pozitívny vzťah, nadväzovať, udržiavať, harmonizovať medziľudské vzťahy, teda interagovať s okolitým sociálnym prostredím.

Pedagóg v prostredí výkonu trestu odňatia slobody každodenne vstupuje do interakcie s rôznymi skupinami ľudí, od nadriadených, cez spolupracovníkov, odsúdených a ich príbuzných, až po externých spolupracovníkov mimo penitenciárneho prostredia, s ktorými spolupracuje i komunikuje. Preto by mal disponovať teoretickými vedomosťami o interpersonálnej komunikácii, jej druhoch, význame, zásadách, využití, pričom by mal byť schopný prispôbovať ju komunikantom i danej situácii. Taktiež by mal byť schopný presadzovať samého seba a vcítiť sa do rozmanitých situácií, v ktorých sa odsúdení i spolupracovníci môžu ocitnúť. Považujeme za dôležité, aby dokázal rozoznať a asertívne zabrániť rôznym manipulačným tendenciám.

V prostredí výkonu trestu odňatia slobody môže medzi odsúdenými dochádzať k častým konfliktom. Pedagóg by preto mal poznať racionálne spôsoby riešenia konfliktov a byť schopný uplatňovať ich v konfliktných situáciách tak, aby sa zabránilo ich prehlbovaniu, pretože inak by mohli prerásť až do sociálno-patologických javov.

Aj v penitenciárnom, ako v každom inom pracovnom prostredí, môžu vznikáť konflikty aj medzi príslušníkmi navzájom. Preto považujeme za dôležité, aby pedagóg disponoval i základnými teoretickými vedomosťami z oblasti mobbingu a bossingu, ktoré mu umožnia takéto správanie identifikovať a vedieť, ako ďalej v takýchto situáciách postupovať.

Jednou z najvýznamnejších činností pedagóga je zaobchádzanie s odsúdenými. Pedagóg by v oblasti zaobchádzania mal mať teoretické vedomosti najmä o osobitných kategóriách odsúdených, ako aj o kultúrnych odlišnostiach minorít a etník, ktoré môžu tvoriť časť odsúdených. Na základe získaných vedomostí o špecifikách jednotlivých skupín odsúdených by mal dokázať v rámci spracovávaní a aktualizácie programu zaobchádzania zvoliť najvhodnejšie a najefektívnejšie formy a metódy zaobchádzania tak, aby jeho edukačné snaženie i výkon trestu odňatia slobody plnil svoj (re)edukačný a resocializačný účel. Taktiež považujeme za nevyhnutné, aby pedagóg za každých okolností komunikoval i zaobchádzal s odsúdenými dôstojne.

### Osobnostná kompetencia

Ako ku každej pracovnej pozícii, tak i k funkčnému miestu pedagóg Zboru väzenskej a justičnej stráže sa viažu osobnostné vlastnosti, ktoré prinášajú úspech v podobe (re)edukácie a resocializácie odsúdených. Považujeme za dôležité, aby bol pedagóg najmä mravnou autoritou a vzorom pre odsúdených. Osobnostnú kompetenciu chápeme ako schopnosť pedagóga vo vzťahu k sebe samému, a to najmä ako schopnosť uvažovať o sebe samom a o svojom rozvojom.

Významnou schopnosťou pedagóga v rámci osobnostnej kompetencie je schopnosť vlastného rozvoja a učenia sa. Pedagóg by mal študovať dostupnú odbornú literatúru, zúčastňovať sa školení a kurzov a poznať najmä (re)edukačné a resocializačné postupy v zahraničných penitenciárnych systémoch ako aj činnosti iných penitenciárnych profesionálov a zariadení, ktoré môžu inovovať a skvalitňovať jeho pôsobenie na odsúdených. Mal by prevziať zodpovednosť za svoje ďalšie vzdelávanie, a preto je dôležité, aby poznal jeho význam i to, ako môže uľahčiť, skvalitniť a zefektívniť jeho edukačné pôsobenie aj proces zaobchádzania s odsúdenými.

Prostredie výkonu trestu odňatia slobody je špecifické faktorom duševnej záťaže. Pedagóg by mal byť schopný zvládať túto záťaž a preto je nevyhnutné, aby disponoval vedomosťami o psychosociálnych a zdravotných dôsledkoch stresu, ktoré mu môžu pomôcť pri rozpoznávaní príznakov profesionálneho syndrómu vyhorenia. Pedagóg by mal dokázať vyrovnávať sa so stresom a pracovnou záťažou pomocou rôznych stratégií, metód a techník relaxácie, ktoré mu môžu túto pracovnú záťaž efektívne zvládať. Taktiež považujeme za nevyhnutné, aby dokázal ovládať svoje emócie v rôznych, i napätých a konfliktných situáciách.

Takto charakterizovaná profesijná kompetencia pedagóga pozostávajúca zo štyroch základných kompetencií sa pre nás stala východiskom pre tvorbu kompetenčného modelu pedagóga Zboru väzenskej a justičnej stráže.

### 2.3 Popis kompetenčného modelu pedagóga Zboru väzenskej a justičnej stráže

Výstupom predkladanej práce a zároveň poslednou fázou tvorby kompetenčného modelu pred jeho validáciou pedagógmi Zboru väzenskej a justičnej stráže je predkladaný kompetenčný model v Tab. 1.

Tab. 1: Kompetenčný model pedagóga Zboru väzenskej a justičnej stráže

Bázická kompetencia	Kotva	Prejav
ODBORNÁ	Andragogická	Pedagóg pozná problematiku výchovy, vzdelávania a poradenstva pre dospelých. Orientuje sa v problematike profesijného, záujmového a občianskeho vzdelávania dospelých. Má vedomosti v oblasti androdidaktiky.
	Psychologická	Pedagóg má vedomosti v oblasti základov psychológie, a to najmä v jej aplikovaných disciplínach sociálna, forenzná a edukačná psychológia.
	Legislatívna	Pedagóg pozná slovenské aj európske legislatívne dokumenty upravujúce výkon trestu odňatia slobody ako aj dokumenty o ľudských právach.
	Cudzojazyčná	Pedagóg ovláda cudzí jazyk na komunikačnej úrovni.
	Technologická	Pedagóg má užívateľskú znalosť MS Office a Internetu. Je schopný pracovať v elektronickej aplikácii VVaVT, komunikovať prostredníctvom e-mailu a vyhľadávať potrebné informácie na internete.
Bázická kompetencia	Kotva	Prejav
METODICKÁ	Manažérska	Pedagóg dokáže naplánovať, riadiť a zabezpečiť rôzne vzdelávacie projekty a kultúrno-osvetové činnosti odsúdených. Efektívne organizuje a riadi zverенú skupinu odsúdených. Je schopný plánovať a organizovať svoje pracovné činnosti.
	Intervenčná	Pedagóg dokáže uplatňovať pri práci s odsúdenými intenzívne sociálno-výcvikové, poradenské a terapeutické postupy. Je schopný efektívne zasiahnuť v krízových situáciách.
Bázická kompetencia	Kotva	Prejav
SOCIÁLNA	Interpersonálna komunikácia	Pedagóg vie slušne a adekvátne presadzovať vlastný názor, stanovisko alebo záujem. Vie sa vcítiť do pozície odsúdených a spolupracovníkov a porozumieť im. Je schopný využívať reflexiu od iných pre zlepšovanie svojej práce. Disponuje poznatkami z oblasti verbálnej, neverbálnej i paralingvistickej komunikácie a je schopný ich využívať v praxi. Dokáže prispôbiť svoju komunikáciu skupine, s ktorou komunikuje (odsúdení, príbuzní odsúdených, kolegovia, nadriadení). Pedagóg vie identifikovať manipulačné tendencie.
	Riešenia konfliktov	Pedagóg využíva racionálne spôsoby riešenia konfliktov primerane daným situáciám. Rozozná znaky šikanovania na pracovisku.
	Zaobchádzania	Pedagóg disponuje vedomosťami o osobnostných aj kultúrnych odlišnostiach odsúdených a vzhľadom na ne dokáže zvoliť vhodné formy a metódy zaobchádzania. Jedná s odsúdenými dôstojne.
Bázická kompetencia	Kotva	Prejav
OSOBNOSTNÁ	Učenia (sa)	Pedagóg sa priebežne aktívne vzdeláva a je schopný získané poznatky využívať v praxi. Pozná význam celoživotného vzdelávania pre výkon vlastnej práce.

Zvládania záťaže	Pedagóg pozná metódy a techniky, ktoré pomáhajú vyrovnávať sa so záťažou. Dokáže ovládať svoje emócie.
------------------	--

Zdroj: vlastné spracovanie

Kompetenčný model obsahuje jednotlivé kompetencie popísané prejavom správania pedagóga, ktoré sme zaradili do kompetenčných kotiev jednotlivých základných kompetencií profesijnej kompetencie.

### 3. VÝSLEDKY

Predkladaný kompetenčný model sme v poslednej fáze validizovali na vzorke príslušníkov jedného z ústavov na výkon trestu odňatia slobody v Slovenskej republike. V nasledujúcej Tab. 2 uvádzame výsledky validizácie profesijných kompetencií z hľadiska miery dôležitosti pre pracovný výkon príslušníka na funkčnom mieste pedagóg.

Tab. 2: Výsledky validizácie profesijných kompetencií z hľadiska miery dôležitosti

Kompetencia – prejav správania	Miera dôležitosti	
	skóre	Poradie
<b>Odborná</b>		
Práca s počítačom v operačnom systéme na užívateľskej úrovni (vrátane práce v elektronickej aplikácii VVaVT).	31	1.
Poznanie psychologických aspektov osobnosti odsúdeného.	29	2.
Poznanie slovenských aj európskych dokumentov týkajúcich sa výkonu trestu odňatia slobody.	26	3.
Plánovanie a realizácia vzdelávacieho procesu.	22	4.
Poznanie a využívanie metód a techník vzdelávania dospelých.	22	4.
Poznanie kontextu práce s dospelými v rámci profesijného, kultúrneho a sociálneho vzdelávania.	21	5.
Analyzovanie vzdelávacích potrieb odsúdených.	21	5.
Ovládanie cudzieho jazyka na komunikačnej úrovni.	18	6.
Hodnotenie vzdelávacieho procesu.	18	6.
<b>Metodická</b>		
Schopnosť efektívne zasiahnuť v krízových situáciách.	37	1.
Plánovanie a účinné organizovanie svojich pracovných činností.	35	2.
Vedenie skupiny odsúdených vhodne zvolenými štýlmi vedenia primerane situácií.	32	3.
Tvorba programu pre prepúšťaných.	31	4.
Príprava a manažovanie projektov pre odsúdených.	22	5.
<b>Sociálna</b>		
Využívanie racionálnych spôsobov riešenia konfliktov primerane daným situáciám.	36	1.
Prispôbenie komunikácie skupine, s ktorou komunikujem (odsúdení, príbuzní odsúdených, kolegovia, nadriadení).	36	1.
Využívanie stratégií a metód v krízových	36	1.

situáciách.		
Poznanie znakov šikanovania na pracovisku.	35	2.
Zvládanie formálnej i neformálnej komunikácie v písanej aj hovorenej podobe.	35	2.
Slušné a adekvátne sebaapresadzovanie (vlastného názoru, stanoviska alebo záujmu).	34	3.
Ovládanie svojich emócií.	34	3.
Rozvoj verbálneho aj neverbálneho prejavu.	34	3.
Identifikácia a riešenie sociálno-patologických javov u odsúdených.	33	4.
Získanú informáciu dokázať šíriť ďalej a zrozumiteľne vysvetliť bez skreslenia.	32	5.
Využívanie reflexie pre zlepšovanie svojej práce.	32	5.
Identifikácia manipulačných tendencií.	31	6.
<b>Osobnostná</b>		
Poznanie metód a techník, ktoré pomáhajú vyrovnávať sa s pracovnou záťažou.	36	1.
Udržiavanie pohody a humoru aj v ťažkých situáciách.	35	2.
Aktívne sa celoživotne učiť a vzdelávať a získané poznatky aplikovať do praxe.	30	3.
Poznanie významu celoživotného vzdelávania pre výkon vlastnej práce.	30	3.

Zdroj: vlastné spracovanie

V nasledujúcej Tab. 3 predstavujeme výsledky validizácie profesijných kompetencií z hľadiska subjektívnej potreby ďalšieho vzdelávania.

Tab. 3: Výsledky validizácie profesijných kompetencií z hľadiska potreby ďalšieho vzdelávania

Kompetencia – prejav správania	Potreba ďalšieho vzdelávania	
	skóre	poradie
<b>Odborná</b>		
Poznanie psychologických aspektov osobnosti odsúdeného.	28	1.
Poznanie slovenských aj európskych dokumentov týkajúcich sa výkonu trestu odňatia slobody.	24	2.
Práca s počítačom v operačnom systéme na užívateľskej úrovni (vrátane práce v elektronickej aplikácii VVaVT).	24	2.
Poznanie a využívanie metód a techník vzdelávania dospelých.	22	3.
Plánovanie a realizácia vzdelávacieho procesu.	21	4.
Analyzovanie vzdelávacích potrieb odsúdených.	19	5.
Ovládanie cudzieho jazyka na komunikačnej úrovni.	18	6.
Poznanie kontextu práce s dospelými v rámci profesijného, kultúrneho a sociálneho vzdelávania.	17	7.
Hodnotenie vzdelávacieho procesu.	17	7.
<b>Metodická</b>	skóre	Poradie
Plánovanie a účinné organizovanie svojich	23	1.

pracovných činností.		
Vedenie skupiny odsúdených vhodne zvolenými štýlmi vedenia primerane situácií.	22	2.
Príprava a manažovanie projektov pre odsúdených.	22	2.
Schopnosť efektívne zasiahnuť v krízových situáciách.	22	2.
Tvorba programu pre prepúšťaných.	17	3.
<b>Sociálna</b>	skóre	Poradie
Využívanie stratégií a metód v krízových situáciách.	25	1.
Poznanie znakov šikanovania na pracovisku.	24	2.
Identifikácia a riešenie sociálno–patologických javov u odsúdených.	24	2.
Slušné a adekvátne sebakpresadzovanie (vlastného názoru, stanoviska alebo záujmu).	22	3.
Identifikácia manipulačných tendencií.	21	4.
Využívanie reflexie pre zlepšovanie svojej práce.	21	4.
Ovládanie svojich emócií.	21	4.
Využívanie racionálnych spôsobov riešenia konfliktov primerane daným situáciám.	21	4.
Zvládanie formálnej i neformálnej komunikácie v písanej aj hovorenej podobe.	20	5.
Rozvoj verbálneho aj neverbálneho prejavu.	20	5.
Prispôsobenie komunikácie skupine, s ktorou komunikujem (odsúdení, príbuzní odsúdených, kolegovia, nadriadení).	20	5.
Získanú informáciu dokázať šíriť ďalej a zrozumiteľne vysvetliť bez skreslenia.	18	6.
<b>Osobnostná</b>	skóre	Poradie
Aktívne sa celoživotne učiť a vzdelávať a získané poznatky aplikovať do praxe.	29	1.
Poznanie významu celoživotného vzdelávania pre výkon vlastnej práce.	29	1.
Poznanie metód a techník, ktoré pomáhajú vyrovnávať sa s pracovnou záťažou.	27	2.
Udržiavanie pohody a humoru aj v ťažkých situáciách.	20	3.

Na základe analýzy a komparácie tematických zameraní učebných osnov jednotlivých vyučovaných predmetov vzdelávacích programov a vychádzajúc z výsledkov validizácie profesijnej kompetencie pedagóga navrhujeme za účelom rozvoja každej bázekej zložky profesijnej kompetencie niekoľko krátkodobých vzdelávacích aktivít – vzdelávacích kurzov.

Pri každom návrhu vzdelávacieho kurzu uvádzame jeho názov, stručné tematické zameranie a návrh počtu vyučovacích hodín. Cieľom návrhu vzdelávacích kurzov určených pre príslušníkov na funkčnom mieste pedagóg je inovácia systému ďalšieho profesijného vzdelávania pedagógov pôsobiacich v penitenciálnom prostredí.

V oblasti rozvoja odbornej bázekej kompetencie pedagógovia najväčšmi pociťujú potrebu vzdelávania v oblasti psychológie osobnosti odsúdeného. Témy z oblasti psychológie sú obsiahnuté len v učebných osnovách dvoch vzdelávacích programov určených pre príslušníkov (aj) na funkčnom mieste pedagóg. Ide o témy ako základy penitenciárnej psychológie a psychologické diagnostiky, typológia odsúdených založená na poznaní osobnosti, uplatňovanie psychoterapeutických metód u osôb s poruchami správania a abnormálne prejavy správania obvinených a odsúdených, sociálna

percepcia a transakčná analýza. Ďalšie vzdelávacie témy z oblasti psychologickéj vedy však už zaradené do obsahu vzdelávacích programov nie sú, a preto navrhujeme vytvoriť dva krátkodobé vzdelávacie kurzy priamo súvisiace s penitenciárnym prostredím, každý v rozsahu desiatich vyučovacích hodín. Prvým je kurz pod názvom Základy forenznej (súdnej) psychológie, ktorý by oboznámil účastníkov s predmetom tejto vednej disciplíny, psychickými determinantmi sociálneho zlyhania, ako aj existujúcimi teóriami delikvencie. Druhým navrhovaným vzdelávacím kurzom je Grafológia, ktorá sa využíva v psychológii ako jedna z diagnostických metód. Kurz by bol tvorený témami ako predmet vednej disciplíny, využitie grafológie a základné rozoznávanie viditeľných znakov písma vo vzťahu k charakteru pisateľa.

V oblasti rozvoja metodickéj bázekej kompetencie navrhujeme vytvoriť krátkodobý vzdelávací kurz v rozsahu desiatich vyučovacích hodín pod názvom Projektový manažment vo vzdelávaní, ktorý by bol zameraný na vzťahy a súvislosti o tvorbe a realizácii projektových zámerov a žiadostí na vzdelávacie aktivity pre cieľovú skupinu odsúdených, manažmente zdrojov a evalúácii projektov. Kurz by bol ukončený prípravou vzdelávacieho projektu. Ďalej by sme navrhovali vytvorenie vzdelávacieho kurzu v rozsahu piatich vyučovacích hodín pod názvom Krízová intervencia v práci s odsúdenými, ktorej tematický obsah by bol tvorený stratégiami vyjednávania, zvládania stavu agresivity u odsúdených a praktickým nácvikom riešenia modelovej situácie.

Oblasť sociálnej bázekej kompetencie by sme navrhovali rozšíriť o vzdelávací kurz pod názvom Mobbing a bossing v rozsahu piatich vyučovacích hodín s maximálnym počtom piatich účastníkov vzdelávacieho kurzu z dôvodu zachovania dôvernosti. Kurz by sa venoval téme šikanovania kolegami či nadriadenými na pracovisku, jeho prejavmi, prevenciou a možnosťami riešenia. Tiež konštatujeme, že rozsah jednej vyučovacej hodiny, ktorá je vyčlenená pre oblasť duševného zdravia a zdravého životného štýlu nepovažujeme za dostatočný, preto by sme navrhovali vytvorenie ďalšieho vzdelávacieho kurzu pod názvom Zvládanie záťaže v rozsahu piatich vyučovacích hodín. Kurz by bol tvorený vzdelávacími témami ako syndróm vyhorenia, jeho prejavy, dopady a ako mu predchádzať, psychická záťaž, stresové situácie a spôsoby ich zvládania. Súčasťou kurzu by boli i ukážky relaxačných techník využiteľných pri práci pedagóga.

A napokon, oblasť rozvoja osobnostnej bázekej kompetencie. Téma učenia (sa) pedagógov nie je vo vzdelávacích programoch venovaná žiadna pozornosť, pritom schopnosť učiť (sa) chápeme ako základný predpoklad udržiavania a rozvoja poznatkov a odborných schopností nielen pedagógov, ale všetkých pracovníkov v penitenciárnom prostredí. Navrhujeme preto vytvoriť krátkodobý vzdelávací kurz v rozsahu piatich vyučovacích hodín pod názvom Ako sa učiť, ktorý by v sebe zahŕňal témy ako význam vzdelávania, sebazvedávania a sebarozvoja, prehľad o teóriách učenia sa, bariéry pri učení (sa) a spôsoby ich eliminovania, typy a triky využiteľné pri učení (sa). Súčasťou kurzu by boli aj krátke praktické cvičenia zamerané na zlepšenie pamäti.

Uvedený návrh krátkodobých vzdelávacích aktivít by, spolu s ďalšími vzdelávacími kurzami, v praxi mohol nadobudnúť podobu Katalógu krátkodobých vzdelávacích aktivít pre príslušníkov na funkčnom mieste pedagóg. Katalóg by obsahoval pri každom navrhnutom krátkodobom vzdelávacom kurze niekoľko základných informačných prvkov za účelom uľahčenia rozhodovania pedagógov pri výbere vzdelávacích kurzov – okrem názvu vzdelávacieho kurzu i krátku charakteristiku obsahového zamerania, počet vyučovacích hodín vzdelávacieho kurzu a požiadavky na

účasť pedagóga vzhľadom na charakter pracovných činností a jeho poverenie.

#### 4. ZÁVER

Jedným z proklamovaných cieľov v koncepcii vzdelávania a rozvoja pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na roky 2011 až 2020 (2011) je rozvoj výskumu väzenských pracovníkov a vytváranie optimálnych podmienok pre výskum. Realizácia výskumu v tejto oblasti sa dnes výrazne zanedbáva, o čom svedčí i nedostatok odbornej literatúry z oblasti výkonu práce v penitenciárnom prostredí. Považujeme za nevyhnutné, aby Zbor väzenskej a justičnej stráže sám realizoval a povoľoval realizáciu základného i aplikovaného výskumu, ktorý umožní rozvoj pracovníkov a tým i celého penitenciárneho systému.

#### Zdroje

1. ARMSTRONG, M. 2002. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
2. BARTOŇKOVÁ, H. 2009. *Vzdělávací strategie*. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2009. 144 s. ISBN 978-80-244-2322-7.
3. DVOŘÁKOVÁ, Z. A KOL. 2001. *Personální řízení*. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 2001. 218 s. ISBN 80-245-0248.
4. JANOUŠKOVÁ, E. 2010. Analýza vzdelávacích potrieb vysokoškolských učiteľov na úrovni pracovného miesta. In PRUSÁKOVÁ, V. (ed.). *Analýza vzdelávacích potrieb vybraných cieľových skupín. Profesijná andragogika*. Banská Bystrica : UMB v Banskej Bystrici, s. 42-63. ISBN 978-80-557-0119-6.
5. KADLUBEKOVÁ, D. 2013. Systém vzdelávania pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky. In LUKÁČ, M (ed.). *Edukácia človeka – problémy a výzvy pre 21. storočie*. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta humanitných a prírodných vied, 2013. s. 349-357. ISBN 978-80-555-0825-2.
6. Koncepcia vzdelávania a rozvoja pracovníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže na roky 2011 až 2020. 2011. Bratislava, 15 s.
7. KUBEŠ, M. – KURNICKÝ, R. – SPILLEROVÁ, D. 2004. *Manažerské kompetence: způsobilost výjimečných manažerů*. Praha : Grada Publishing, 2004. 184 s. ISBN 80-247-0698-9.
8. POLÁK, J. 2004. Sociálne súvislosti nepriaznivého vplyvu služby na zdravie väzenského personálu. In KOZONĚ, A. – ČAVAROVÁ, J. (eds.). *Duševné zdravie príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže, obvinených a odsúdených*. Bratislava : Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej stráže, s. 15-28. ISBN 80-969244-3-5.
9. PRUSÁKOVÁ, V. 2010. Teoretické východiská analýzy vzdelávacích potrieb dospelých. In PRUSÁKOVÁ, V. A KOL. 2010. *Analýza vzdelávacích potrieb dospelých. Teoretické východiská*. Banská Bystrica : Pedagogická fakulta UMB, 2010. s 13-36. ISBN 978-80-557-0086-1.
10. PRUSÁKOVÁ, V. 2005. *Základy andragogiky I*. Bratislava : Gerlach Print, 2005. 120 s. ISBN 80-89142-05-2.
11. Ročenka Zboru väzenskej a justičnej stráže za rok 2016, apríl 2017, Bratislava, 87 s.
12. SCHUBERT, M. 2011. Rozvoj profesijnej kompetencie ako predmet skúmania profesijnej andragogiky. In: POLÁCHOVÁ VAŠTATKOVÁ, J. – BAČÍKOVÁ, A. (Eds.) *Aktuální problémy pedagogiky ve výzkumech studentů doktorských studijních programů VIII. : sborník z VIII. ročníku konference*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2012. s. 639 – 649. ISBN 978-80-87533-03-1.
13. TURECKIOVÁ, M. 2004. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha : Grada Publishing, 2004. 172 s. ISBN 80-247-0405-6.
14. Zákon č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov