

Vzdelávanie v policajnej organizácii ako jeden z pilierov jej úspešného fungovania

Anotácia: Jednou z prioritných úloh vlády Slovenskej republiky v oblasti poriadku a bezpečnosti na roky 2012 – 2016 je zabezpečiť zvýšenie úrovne odbornej prípravy príslušníkov Policajného zboru cestou aplikácie najnovších vedeckých poznatkov. Kvalita policajného vzdelávania totiž podmieňuje kvalitu plnenia úloh policajného charakteru, od kvality jednotlivých príslušníkov Policajného zboru závisí úspešné dosahovanie cieľov policajnej organizácie. Z tohto pohľadu sa štúdia sústreďuje na vybrané problémy spojené so systémom a procesom vzdelávania v podmienkach Policajného zboru. Prezentované výsledky odrážajú aktuálne vedecké zistenia vychádzajúce z riešenia vedeckovýskumnej úlohy s názvom Faktory úspechu policajnej organizácie (Výsk. 185), ktorej riešiteľským pracoviskom je Katedra informatiky a manažmentu APZ v Bratislave a zadávateľom sekcia personálnych a sociálnych činností a osobný úrad Ministerstva vnútra SR.

Kľúčové slová: policajná organizácia, vzdelávanie, rozvoj, systém vzdelávania, proces vzdelávania, motivačné faktory vzdelávania.

Úvod

V období globalizácie, prudkého rozvoja moderných technológií a politických zmien vo svete nadobúda problematika vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov stále väčší význam. Túto skutočnosť ešte v druhej polovici minulého storočia predvídal nestor moderného manažmentu Peter F. Drucker, ktorý do popredia kládol nový druh kapitálu – znalostný, intelektuálny kapitál. Podľa neho práve ten je kľúčom k úspechu.¹ Už dávno totiž platí, že je potrebné pracovať múdrejšie, nie tvrdsie. Kvalita ľudského potenciálu závisí priamo od kvality systému kontinuálneho celoživotného vzdelávania. Pretože ide o vysoko aktuálny problém v celom európskom spoločenstve, možno konštatovať, že vzdelávanie je jedným zo základných pilierov každej dobre prosperujúcej organizácie.² Otázkou ale ostáva, či policajná organizácia tomuto fenoménu venuje náležitú pozornosť, či top manažment aktívne pristupuje k motivácii svojich zamestnancov k osobnému rozvoju a či samotní príslušníci Policajného zboru prejavujú záujem o celoživotné vzdelávanie.³

Tieto a podobné otázky viedli riešiteľov vedeckovýskumnej úlohy *Faktory úspechu policajnej organizácie (Výsk. 185)*⁴ k záujmu o problematiku praktickej realizácie systému

¹ BARIČIČOVÁ, Ľ. Prístupy k modernému vzdelávaniu policajných manažérov v kontexte znalostnej spoločnosti. In *Súčasný stav a trendy rozvoja teórie spoločenskovedných disciplín a praxe ich výučby na školách s bezpečnostno-právnym zameraním*. Zborník z vedeckého seminára s medzinárodnou účasťou. Bratislava: APZ, 2010. s. 17.

² Uvedomuje si to aj vláda SR, ktorá vo svojom Programovom vyhlásení na obdobie rokov 2012 – 2016 poukazuje na dôležitosť rastu úrovne kvality vzdelávania všetkých občanov s dôrazom na mladú generáciu, na rozvoj a využívanie vedomostného a tvorivého potenciálu so zvýšením požiadaviek na adaptabilitu a odbornú zdatnosť ľudí. V sekcii „Znalostná spoločnosť, vzdelávanie a kultúra“ uvádza, že za základný pilier znalostnej spoločnosti a ekonomiky považuje výchovu, vzdelávanie, vedu, výskum a inovácie, informatizáciu a digitalizáciu.

³ Naznačujú to výsledky získané z realizovaného pilotného projektu vedeckého zámeru pracovníkov Katedry informatiky a manažmentu Akadémie PZ v Bratislave v roku 2014. Viac pozri: ULEHLOVÁ, M. *Miesto a úlohy vzdelávania príslušníkov Policajného zboru v kontexte učiacej sa organizácie* – diplomová práca. Bratislava: APZ, 2014. 71 s. + 1 príloha.

⁴ Hlavným cieľom predmetnej VVÚ je identifikovať a analyzovať interné faktory policajnej organizácie, ktoré významnou mierou determinujú jej úspešné fungovanie a rozvoj. Tri vytýčené pracovné hypotézy majú prispieť k overeniu (resp. vyvráteniu) názoru o tom, že tvrdé faktory koncepcie 7 S predstavujú v podmienkach Policajného zboru jej slabú stránku a mäkké faktory kriticky prispievajú k úspešnému fungovaniu a rozvoju policajnej organizácie ako jej silná stránka. Dôležité je aj zistenie, ktoré javy prejavujúce sa v súčasnej policajnej kultúre vnímajú príslušníci Policajného zboru negatívne.

policajného vzdelávania v podmienkach Slovenskej republiky. Vzdelávanie a aktivity v oblasti rozvoja policajtov totiž patria medzi významné tvrdé faktory úspechu policajnej organizácie s bezprostredným vplyvom na mäkké faktory vymedzené v zmysle modelu „7 S“. Tento model – ako napovedá jeho názov – pozostáva zo siedmich vzájomne sa podmieňujúcich vnútorných komponentov, ktoré priamo či nepriamo ovplyvňujú prosperitu a úspech policajnej organizácie. Kým tvrdé faktory môže policajný manažment presne navrhnúť, formálne vymedziť a implementovať, mäkké faktory existujú len vďaka zamestnancom policajnej organizácie, ktorí sú vo vzájomnej sociálnej (služobnej) interakcii. Nemožno ich preto jednoznačne vymedziť. Medzi tvrdé faktory (Hard factors) patrí **stratégia** (Strategy), **štruktúra** (Structure) a **systemy** (Systems). Okrem nich túto skupinu faktorov vhodne dopĺňajú aj procesy prebiehajúce v policajnej organizácii, technické vybavenie a pracovné podmienky. Skupinu mäkkých faktorov (Soft factors) zase tvoria **spolupracovníci** (Staff), **štýl** (Style) a **schopnosti** (Skills). Uvedené prvky sa v praxi ešte spájajú s komunikáciou, vedením ľudí, tímovou spoluprácou, interpersonálnymi vzťahmi či sociálno-psychologickou atmosférou na pracovisku a pod. Úlohu siedmeho integrujúceho faktora plní kultúra, ktorá reprezentuje pre policajnú organizáciu typické **spoločné hodnoty** (Shared values). Policajná kultúra sa odlišuje od kultúry iných organizácií, je jedinečná a neopakovateľná. Je to dané tým, že policajná organizácia predstavuje špecifický druh spoločenskej organizácie, ktorý svoju existenciu a fungovanie realizuje na základe potrieb občianskej spoločnosti. Vo svojej podstate ide o cielene vytvorený ozbrojený subjekt – Policajný zbor („PZ“), ktorého produktom je bezplatná verejná služba, poskytovanie istého humanitárneho servisu občanom s cieľom ich ochrany pred porušovateľmi zákona.

Súčasný stav a prognózovaný vývoj kriminality na Slovensku, jej nové druhy a formy, ako aj rôzne bezpečnostné riziká s tým spojené či meniaci sa profil páchatel'ov trestnej činnosti vyžadujú, aby PZ disponoval nielen dostatočným počtom policajtov, ale aby títo príslušníci boli pri výkone policajnej činnosti schopní pružne reagovať na nové situácie, využívať všetky formy, metódy a prostriedky boja s nezákonnou činnosťou v súlade s existujúcimi platnými právnymi normami. Zároveň sa nezaobíde ani bez takých policajných manažérov, ktorí predstavujú skutočné profesionálne manažérske osobnosti. Vývojové tendencie naznačujú, že fungovanie a rozvoj policajnej organizácie vo veľkej miere závisí práve od kvality práce manažérov. Spoločenské zmeny, ku ktorým dochádza v dôsledku globalizácie, vyvolávajú potrebu zmeny v štruktúre osobnosti manažérov, v správaní, zmeny v myslení, v prístupoch k problémom, ako aj v spôsoboch a metódach ich riešení⁵. Jedine všestranne pripravení, vysoko kvalifikovaní príslušníci PZ môžu zodpovedne plniť všetky úlohy stanovené v programových východiskách, strategických, koncepčných dokumentoch a právnych normách policajnej organizácie, ktoré jej zabezpečia potrebné uznanie a prestíž v očiach verejnosti.

Systém policajného vzdelávania⁶

Dynamika celospoločenského diania má bezprostredný vplyv na kvalifikáciu a reálnu úroveň kompetencie policajtov, ich služobnú flexibilitu a schopnosť aktívne sa adaptovať na

⁵ VÁŇA, J. Súčasný „Bezpečnostný manažment“ na Akadémii PZ v kontexte reálnych požiadaviek doby. In *Celostná príprava manažérov zameraná na ich kvalitu – nutný predpoklad efektívneho riadenia organizácie vo vedomostnej spoločnosti*. Zborník vedeckých prác z virtuálnej vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Bratislava: APZ, 2012. s. 66.

⁶ Vzdelávanie v policajnej organizácii (alebo policajné vzdelávanie či vzdelávanie policajtov – príslušníkov PZ) predstavuje *systém základných prvkov*, ktorého súčasťou je štruktúrovaný subsystém odborného vzdelávania a celoživotného vzdelávania. Uvedené prvky sú vzájomne prepojené a podmieňujú sa.

permanentné zmeny v policajných situáciách.⁷ Na zabezpečenie každodenného kvalitného výkonu štátnej služby je priam nevyhnutné, aby príslušníci PZ spĺňali požadovanú úroveň odbornej spôsobilosti a psychickej odolnosti. Pretože povolanie policajta patrí medzi náročné a vysoko rizikové povolania, môže ho vykonávať len taký jedinec, ktorý spĺňa vymedzené kritériá v zmysle zákona o štátnej službe⁸. K nim sa radí aj kvalifikačná požiadavka policajného vzdelania, ktoré sa v podmienkach policajnej organizácie poskytuje príslušníkom PZ v zmysle nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 153/2011. Z dikcie čl. 3 tohto nariadenia vyplýva, že policajné vzdelanie sa realizuje vo vzdelávacej sústave Policajného zboru, ktorú tvoria **policajné školy, akadémia a iné vzdelávacie inštitúcie ministerstva a Policajného zboru** zabezpečujúce vzdelávanie policajtov na účely vykonávania štátnej služby v Policajnom zbore.⁹

Policajt spĺňa kvalifikačnú požiadavku policajného vzdelania, ak získal základné policajné vzdelanie alebo špecializované policajné vzdelanie.¹⁰ Za ďalšiu formu vzdelávania policajtov sa považuje absolvovanie rekvalifikačných kurzov na získanie nových vedomostí, inovačné a zdokonaľovacie kurzy, špecializované kurzy na získanie špeciálnej odbornej spôsobilosti, kurzy policajného manažmentu či vyšetrovateľské a jazykové kurzy.¹¹

Problematika odborného vzdelávania a prípravy príslušníkov PZ spadá do kompetencie sekcie personálnych a sociálnych činností a osobného úradu Ministerstva vnútra Slovenskej republiky („SPOÚ MV SR“). Centrum vzdelávania a psychológie ako hlavný garant zodpovedá za spracovávanie cieľov a úloh rozvoja vzdelávania policajtov v súlade so štátnou školskou politikou, zabezpečuje riadiacu, kontrolnú a metodickú činnosť voči stredným odborným školám Policajného zboru so sídlom v Pezinku, Košiciach a Bratislave a plní úlohy ministerstva na úseku štátnej školskej správy. Vo vzťahu k Akadémii Policajného zboru v Bratislave („akadémia“) zabezpečuje pôsobnosť ministerstva podľa zákona o vysokých školách. Istý podiel na vzdelávaní príslušníkov PZ majú aj ostatní generálni riaditelia jednotlivých sekcií MV SR, ktorí vytvárajú pre policajtov podmienky v záujme zabezpečenia ich individuálneho rozvoja a profesionálneho rastu. Táto spolupráca je podmienená spoločnými poznatkami o potrebách jednotlivých odborov a presnou špecifikáciou potrieb rozvoja konkrétnych policajtov.

Veľký prínos pre skvalitnenie systému, obsahu i metodiky policajného vzdelávania zohráva spolupráca so zahraničnými partnermi. Zamestnanci rezortu MV SR a príslušníci PZ sa zúčastňujú a aktívne podieľajú na realizácii spoločných medzinárodných vzdelávacích aktivít hlavne v rámci SEPA (Stredoeurópska policajná akadémia) a CEPOL (Európska policajná akadémia).¹²

⁷ NOCIAR, J. Podstata vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v podmienkach policajnej organizácie. In *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2010, č. 1. s. 92.

⁸ Zákon č. 73/1988 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.

⁹ Nariadenie MV SR č. 153/2011 o odbornom vzdelávaní príslušníkov Policajného zboru, čl. 3.

¹⁰ 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, § 13.

¹¹ Nariadenie MV SR č. 153/2011 o odbornom vzdelávaní príslušníkov Policajného zboru, čl. 15.

¹² Isté paralely v tejto oblasti sledujeme aj v policajnom vzdelávaní v Českej republike. Z. Kropáč pritom upozorňuje na čiastkové nedostatky v tejto oblasti, za ktoré bola v minulosti Česká republika kritizovaná Európskou úniou. KROPÁČ, Z. Výkonnosť a efektívnosť policejného manažmentu a úloha vysokého policejného školstva pri jejich zvyšovaní. In: *Perspektívy vysokoškolskej prípravy policajných manažérov*. Zborník príspevkov zo seminára s medzinárodnou účasťou. Bratislava: APZ, 2003. s. 49-50.

Na základe doteraz uvedeného možno konštatovať, že každý policajt má príležitosť, ale zároveň aj povinnosť zvyšovať alebo dopĺňať svoje vzdelanie s prihliadnutím na meniace sa podmienky výkonu služby a aktuálny stav spoločnosti.¹³

Spomedzi množstva hlavných úloh na rok 2015 v oblasti policajného odborného vzdelávania je dôležité vyzdvihnúť aspoň niektoré z nich:¹⁴

1. Prehľbovať spoluprácu v oblasti ďalšieho vzdelávania s európskymi policajnými a bezpečnostnými organizáciami CEPOL, SEPA a FRONTEx.
2. Pokračovať v spolupráci s výkonnými útvarmi PZ v ďalšom vzdelávaní príslušníkov PZ, podieľať sa na základe potrieb útvarov PZ na vypracovaní vzdelávacích projektov ďalšieho vzdelávania policajtov a ich následnej akreditácie.
3. Zabezpečiť vzdelávanie príslušníkov PZ zamerané na zisťovanie a dokumentovanie priestupkov v cestnej premávke novými technickými prostriedkami.
4. Prehľbovať rozvoj vzdelávania problematiky vyšetrovania s jeho priamym previazaním s praxou formami spolupráce s príslušnými útvarmi prezídia PZ, účasťou študentov na praktických odborných stážach a pri príprave a tvorbe záverečných prác.
5. Pokračovať v realizácii projektu Národného programu vzdelávania pre integrovaný záchranný systém vo väzbe na podporu človeka v tiesni a úlohy v oblasti bezpečnostného systému štátu a zabezpečiť jeho ukončenie podľa harmonogramu.

Realizácia všetkých vzdelávacích a rozvojových aktivít si vyžaduje podpornú štruktúru policajnej organizácie a vytváranie tomu zodpovedajúcich podmienok. K nim patrí napríklad osobná zaangažovanosť vrcholového manažmentu a podpora procesu osobného rozvoja policajtov, voľba primeraného systému odmeňovania a motivovania vedúceho k vyššiemu pracovnému výkonu, zabezpečovanie vhodných programov ďalšieho vzdelávania a rozvoja, získanie peňažných prostriedkov na financovanie týchto programov či schopnosť presvedčiť príslušníkov o potrebe zmeny, ako aj o potrebe aktívne riadiť svoje vzdelávanie a rozvoj.

Progresívne zmeny, ktoré aktuálne rezonujú v tejto oblasti, je potrebné vykonať v záujme skvalitnenia systému riadenia policajných škôl, zlepšenia ich materiálo-technického vybavenia, stabilizácie pedagogického zboru a užšieho prepojenia policajných škôl s výkonom policajnej služby. Súčasťou starostlivosti o rozvoj ľudského činiteľa sa musí stať aj dotvorenie systému psychologickú starostlivosti o príslušníkov PZ.

Proces vzdelávania policajtov

Vzdelávanie príslušníkov PZ treba ponímať ako systematický, plánovaný a organizovaný proces, v ktorom dochádza k zmene správania policajtov, formovaniu a modifikácii ich postojov a motivácie, zvyšovaniu úrovne teoretických vedomostí a praktických zručností potrebných na výkon služobnej činnosti.¹⁵ V praxi tento proces zvyčajne nadobúda podobu kontinuálneho opakujúceho sa cyklu, ktorý zahŕňa identifikáciu potrieb a cieľov vzdelávania, plánovanie a realizáciu vzdelávacích aktivít, ako aj

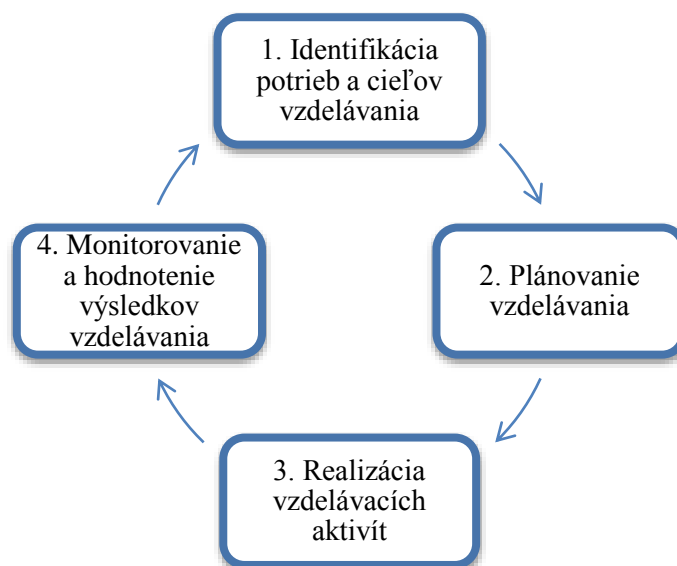
¹³ Na ilustráciu prezentujeme myšlienku M. Binderovej a I. Novákovej, podľa ktorých „kontinuálne vzdelávanie príslušníkov služby hraničnej polície by malo byť realizované prostredníctvom celoživotného vzdelávania, formou dopĺňania vzdelávania alebo manažérskym vzdelávaním v rámci kariérneho postupu“. BINDEROVÁ, M., NOVÁKOVÁ, I. Analýza jazykového vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania príslušníkov služby hraničnej polície v európskom kontexte. In *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2014, č. 2. s. 25.

¹⁴ Opatrenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 143/2014 o Pláne hlavných úloh Ministerstva vnútra Slovenskej republiky na rok 2015.

¹⁵ PAJPACHOVÁ, M. Princípy systému manažérstva kvality v procese vzdelávania príslušníkov Policajného zboru. In: *Celostná príprava manažérov zameraná na ich kvalitu – nutný predpoklad efektívneho riadenia organizácie vo vedomostnej spoločnosti*. Zborník vedeckých prác z virtuálnej vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Bratislava: APZ, 2012. s. 21.

monitorovanie a hodnotenie celkových výsledkov vzdelávania. Uvedené základné funkcie znázorňuje schéma č. 1.

Schéma 1 Proces vzdelávania policajtov.



1. Identifikácia a analýza potrieb a cieľov odborného vzdelávania

Hlavným cieľom tejto etapy je rozpoznať a definovať disproporcie nielen medzi požadovanými a zistenými kompetenciami, ale zároveň prihliadať na budúce potreby policajnej praxe. Už na samotnom začiatku je dôležité si ujasniť, ktorých policajtov treba pripraviť a v akej oblasti. Pri postupoch definovania vzdelávacích potrieb sa vychádza z rôznych zdrojov. Na jednej strane sa informácie získavajú zo strany dopytu, teda jednotlivých hierarchických stupňov riadenia policajnej organizácie (napr. Prezídia PZ či krajských riaditeľstiev PZ), na druhej strane doplnujúce informácie prichádzajú z vonkajších zdrojov¹⁶, akými sú poradné orgány (napr. rôzne výbory, komisie alebo vedecká rada). Úlohou poradných orgánov je hodnotiť potreby vzdelávania v súvislosti s novými tendenciami v oblasti vzdelávania a všeobecným záujmom, alebo dokonca poukázať na nedostatky v PZ, ktoré by bolo možné vhodným vzdelávaním odstrániť. V rámci rezortu MV SR sa do identifikácie potrieb vzdelávania zapája nielen SPOU MV SR, Akreditačná komisia MV SR a Prezídium PZ, ale aj Akadémia PZ.¹⁷

¹⁶ V súčasnosti je veľmi dôležité vo zvýšenej miere hovoriť o potrebe informovať a upozorňovať na možné nebezpečenstvá súvisiace s internetovými aktivitami detí, čo si vyžaduje vzdelávať nielen deti, ale aj rodičov, pedagógov a tiež pracovníkov prevencie pôsobiacich na jednotlivých útvoroch PZ. Viac k tejto problematike pozri: HAJDÚKOVÁ, T., BACIGÁL, I. Hrozby kybernetického priestoru pre deti v období dospievania. In: *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2014, č. 3. s. 5-19.

¹⁷ Na tomto mieste sa žiada poukázať na zistenie riešiteľského tímu Katedry jazykov APZ, ktoré v rámci medzinárodnej vedeckovýskumnej úlohy „Jazykové moduly pre vybrané služby Policajného zboru“ (VÝSK. 165) poukázalo na nedostatočné možnosti kontinuálneho rozvoja komunikatívnej kompetencie v cudzom jazyku zo strany príslušníkov PZ. Viac pozri: BARTKOVÁ, A., FERENČÍKOVÁ, P. Využitie programu Hot Potatoes na rozvíjanie komunikatívnej kompetencie v policajnej praxi. In: *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2014, č. 1. s. 39-47.

2. Plánovanie vzdelávania policajtov

Policajná organizácia by mala spracovávať plány vnútornej a vonkajšej mobility ľudských zdrojov a na základe nich plánovať potreby personálu a ich pohyb na jednotlivých úrovniach riadenia. V tejto etape sa rozhoduje koho, ako, kým, kedy, kde a s akými finančnými nákladmi treba pripravovať.¹⁸

Stratégiu organizácie a hodnotenie policajtov v policajných organizačných štruktúrach je potom vhodné konfrontovať s plánom náhrad každého člena tímu a vytvoriť tzv. plán personálnych rezerv. Je to plán prípravy nástupcov manažérov, najmä na funkciách, ktoré si vyžadujú prípravu v záujme zabezpečenia efektívneho výkonu. Vychádzajúc z požadovaných kompetencií na plánovanú funkciu, sa stanovujú potreby rozvoja personálnej rezervy v pláne osobného rozvoja, ktorý sa spracováva na konkrétne riadiace miesto, na konkrétneho jednotlivca. Zlúčením plánov rozvoja a plánov kariérneho postupu má policajná organizácia možnosť pripravovať personálne rezervy v záujme dosahovania cieľov organizácie. Plány personálneho rozvoja, ktorých súčasťou sú plány pracovnej kariéry a plány personálnych rezerv, umožňujú zamestnancom vytvoriť si určitú predstavu svojho postavenia z hľadiska časovej perspektívy.

3. Realizácia vzdelávacích aktivít

Realizácia aktivít zameraných na vzdelávanie a rozvoj prebieha na základe konkrétnych vzdelávacích programov a s použitím vhodných metód vzdelávania, pričom v súčasnosti svoje miesto čoraz viac nachádza práve elektronické vzdelávanie¹⁹. V podmienkach výkonu štátnej služby príslušníkmi PZ sa v systéme ďalšieho vzdelávania najčastejšie uskutočňujú tieto druhy a formy vzdelávania – príprava policajtov čakateľov, adaptačná príprava, školenia; výcvik, inštruktážno-metodická príprava; kvalifikačné, rekvalifikačné, špecializačné, inovačné kurzy; funkčné štúdium, doplnkové pedagogické štúdium; príprava expertov európskej integrácie, jazykové vzdelávanie²⁰; odborné domáce a zahraničné praxe (stáže) a podobne.

Výpočet konkrétnych vzdelávacích aktivít realizovaných v podmienkach MV SR za uplynulý rok naznačuje, že rezort vnútra podniká kroky na zvyšovanie kompetentnosti

¹⁸ Keďže vedomostná úroveň páchatel'ov je veľmi vysoká a metódy páchania trestnej činnosti sú čoraz sofistikovanejšie, v tejto súvislosti je potrebné podotknúť, že v záujme rýchleho odhaľovania a dokazovania trestnej činnosti sa žiada zlepšovať intelektuálnu úroveň príslušníkov PZ. Ako príklad možno spomenúť názor M. Sabayovej, ktorá uvádza, že príprava budúcich vyšetrovateľov s ukončeným neekonomickým vzdelaním v rámci špecializovaného policajného štúdia si vyžaduje skvalitnenie. Toto je potrebné dosiahnuť v prvom rade zmenou štruktúry predmetov s dôrazom na vybrané témy manažérskej ekonomiky, základov účtovníctva a daňového práva v kontexte novelizácií právnych predpisov, ktoré ich upravujú. Aj v prípade tejto cieľovej skupiny je možné využiť metódu e-learningu, ktorá je v súčasnosti veľmi populárna aj z hľadiska efektivity výučby. Viac pozri: SABAYOVÁ, M. Nové výzvy pre výučbu ekonomických predmetov v špecializovanom policajnom štúdiu. In *Nové trendy vo vyučovaní spoločenskovedných predmetov na školách zameraných na bezpečnosť*. Zborník vedeckých a odborných prác z medzinárodnej vedeckej konferencie. Liptovský Mikuláš: AOS, 2013. s. 247.

¹⁹ Táto forma vzdelávania sa dá vhodne aplikovať napríklad v podmienkach služby hraničnej polície. BINDEROVÁ, M., NOVÁKOVÁ, I. Analýza jazykového vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania príslušníkov služby hraničnej polície v európskom kontexte. In *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2014, č. 2. s. 25.

²⁰ Sme presvedčení, že svoje miesto v systéme vzdelávania policajtov si isto nájde a k zvýšeniu ich cudzojazyčnej kompetencie významne prispieje učebnica spracovaná kolektívom autorov Katedry jazykov Akadémie PZ v Bratislave s názvom „Deutsch im Beruf – Polizei“. Viac pozri: ONDREJKOVIČOVÁ, J. Otázky didaktiky učebnice nemeckého odborného jazyka „Deutsch im Beruf – Polizei“. In *Cudzí jazyky – súčasnosť a perspektívy*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: APZ, 2014. s. 80-84.

jednotlivých príslušníkov PZ. Z vyhodnotenia plnenia Plánu hlavných úloh Ministerstva vnútra Slovenskej republiky za rok 2014²¹ vyplýva, že:

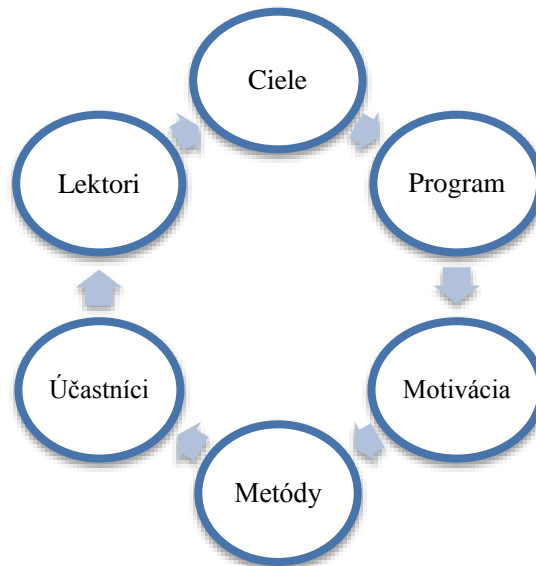
1. Špecialisti prezídia PZ vykonali v rámci špecializovaného policajného vzdelávania príslušníkov PZ prednášky k problematike extrémizmu, rasizmu, neznášanlivosti, xenofóbie, antisemitizmu a agresívneho nacionalizmu pre policajtov služieb dopravnej polície a poriadkovej polície a pre študentov Strednej odbornej školy PZ Bratislava, Strednej odbornej školy PZ Pezinok a pre pracovníkov psychologickéj služby HZZ ministerstva.
2. Zástupcovia prezídia PZ zabezpečovali lektorskou činnosťou vzdelávanie zamerané na automobilovú kriminalitu v rámci špecializovaného rozširujúceho rekvalifikačného kurzu kriminálnej polície pre policajtov OR PZ a KR PZ.
3. Stredná odborná škola PZ Pezinok v spolupráci s odborom poriadkovej polície Prezídia PZ a centrom vzdelávania a psychológie SPOÚ MV SR vypracovala vzdelávací projekt „Špecializovaný rekvalifikačný kurz skráteného vyšetrovania“, podľa ktorého naďalej pokračuje vzdelávanie príslušníkov PZ so zameraním na skrátené vyšetrovanie.
4. Bol spracovaný návrh vzdelávacieho projektu „Zdokonaľovací kurz pre príslušníkov PZ v problematike automobilovej kriminality“, ktorý bol schválený Akreditačnou komisiou MV SR, pričom s výučbou policajtov určených na boj s automobilovou kriminalitou sa začne v roku 2015.
5. V rámci komponentu č. 3 projektu „Rozšírenie informačného systému PZ ACHERON“ boli vykonané špeciálne vzdelávacie aktivity pre 160 policajtov zamerané na vzdelávanie v oblasti boja proti hrozbám z rádioaktívnych a jadrových materiálov vo Vojenskom výcvikovom útvare Lešť. Súčasťou projektu je aj základné vzdelávanie policajtov k problematike jadrových a rádioaktívnych materiálov, ktorý absolvovalo zatiaľ 2 837 policajtov.
6. V súvislosti s vysúťaženými novými meračmi rýchlosti pre službu dopravnej polície Prezídia PZ (15 kusov radarov Ramer 10 a 10 kusov videoradarov PolCam) boli zrealizované školenia k vykonávaniu cestných kontrol technickej spôsobilosti vozidiel v dohľade nad bezpečnosťou a plynulosťou cestnej premávky. V prvom polroku 2014 bolo sa uskutočnilo aj školenie k vykonávaniu kontrol prepravy nebezpečných vecí v cestnej doprave v zmysle Dohody ADR (Európska dohoda o medzinárodnej cestnej preprave nebezpečných vecí).
7. Na stredných odborných školách PZ pokračuje vzdelávanie príslušníkov PZ podľa akreditovaných vzdelávacích projektov ďalšieho vzdelávania. V roku 2014 bolo 30 vzdelávacích projektov ďalšieho vzdelávania policajtov, ktoré boli následne akreditované.
8. Výcvik služobných psychológov, policajných duchovných a dobrovoľníkov z radov príslušníkov PZ v oblasti poskytovania krízovej intervencie a posttraumatickej intervenčnej starostlivosti sa uskutočnil v termíne od 20. do 24. októbra 2014. Odborné stretnutie služobných psychológov, policajných duchovných a príslušníkov PZ vycvičených v metóde CISM (Critical Incident Stress Management – manažment stresu pri kritických udalostiach) sa realizovalo v termínoch od 18. do 21. novembra 2014.

V etape samotnej realizácie vzdelávania, ktorá pozostáva z niekoľkých základných prvkov prezentovaných v schéme č. 2, sa do popredia dostáva vhodne vypracovaný systém motivácie zamestnancov k vzdelávaniu. Táto fáza si zároveň vyžaduje organizačné zabezpečenie, a to vo forme účinnej propagácie, mobilizácie vybraných skupín účastníkov, zabezpečenia lektorov, časového harmonogramu, zabezpečenia priestorov a techniky, ubytovania, stravovania, dopravy. Splnením týchto podmienok môže prísť k samotnej

²¹ Opatrenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 143/2014 o Pláne hlavných úloh Ministerstva vnútra Slovenskej republiky na rok 2015.

realizácii vzdelávania. Jeho priebeh je po formálnej stránke zabezpečený organizačnými pokynmi a po praktickej stránke operatívnym riadením vzdelávania (napr. monitoring, kontrola). Účastníci vzdelávacích aktivít v ich závere absolvujú rôzne formy záverečných testov, skúšok a podobne. Výsledkom ukončenia vzdelávania býva spravidla udelenie certifikátu, osvedčenia, diplomu o jeho úspešnom absolvovaní.

Schéma 2 Prvky procesu realizácie vzdelávania.



4. Monitorovanie a vyhodnotenie efektívnosti vzdelávania

Neoddeliteľnou súčasťou procesu vzdelávania je jeho vyhodnotenie, ktoré poskytuje spätnú väzbu pre operatívne riadenie tohto procesu. Je aj jedným z podkladov pri príprave a tvorbe nových vzdelávacích projektov s cieľom zvýšenia kvality a efektívnosti procesu vzdelávania.²² V tejto etape sa odporúča uplatňovať systém prieskumu názorov účastníkov na začiatku vzdelávacej aktivity individuálnym vyjadrením ich „očakávaní a potrieb“, ktoré sa po zovšeobecnení v závere kurzu následne transparentne zhodnotí. Tento prístup motivuje manažéra, lektora kurzu k prípadnej korekcii dostupných organizačných prístupov v rámci realizácie vzdelávacej aktivity. V kontexte uvedeného sa žiada položiť akcent na potrebu rozvoja a podpory sebahodnotiacich aktivít účastníkov vzdelávania, ktoré sa premietajú do motivačnej oblasti vzdelávania a učenia sa. Vysoká úroveň motivácie²³ má za následok transformáciu poznatkov nadobudnutých počas vzdelávacích aktivít do kvality služieb poskytovaných občanom, inštitúciám a spoločnosti vôbec v zmysle zákazníkov policajnej organizácie.

²² Na akadémii sa od roku 2011 uplatňuje hodnotiaci systém interného zabezpečovania kvality vzdelávacej činnosti, ktorý reflektuje tak kritériá interného hodnotenia vysokých škôl na Slovensku a Európskej únie, ako aj kritériá externého hodnotenia na národnej úrovni zabezpečovaného akreditačnou komisiou procesom komplexnej akreditácie. WÄLDL, L., HALÁDIK, J. Vnútorňý systém hodnotenia kvality vzdelávania Akadémie Policajného zboru v Bratislave. In: *Bezpečnostní teorie a praxe*. Praha: PA ČR, 2013, č. 2. s. 23-24.

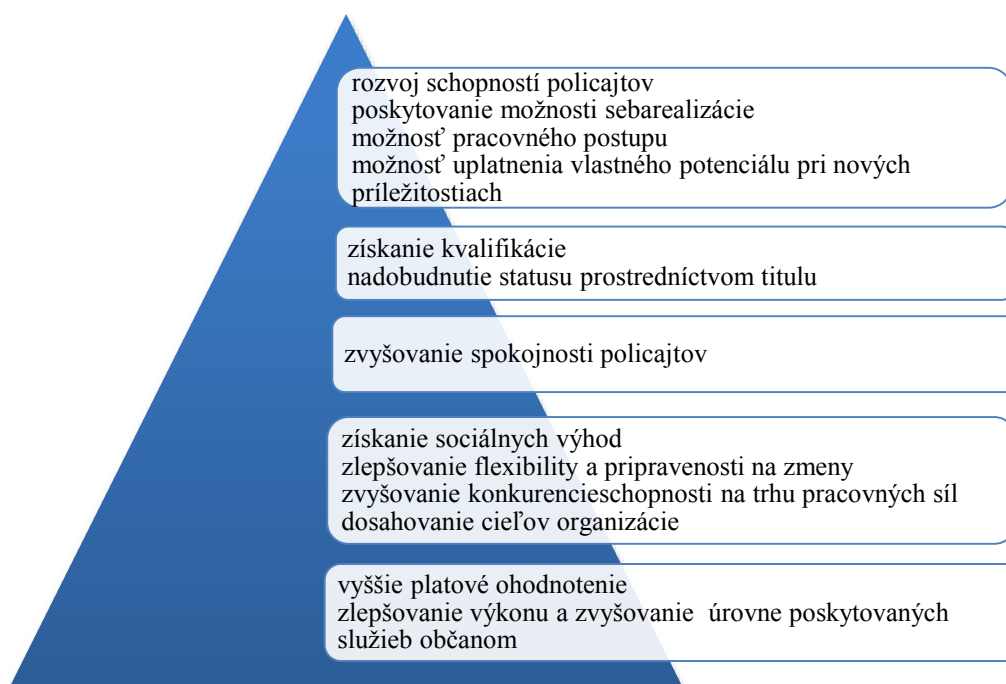
²³ Motivácia ako súbor činiteľov, komplex rôznych vnútorných faktorov a prístupov spôsobuje, že zamestnanec sa správa a koná určitým spôsobom, v prípade vzdelávania má napríklad záujem vzdelávať sa, prehlbovať svoje poznatky, spôsobilosti a praktické zručnosti.

Identifikácia motivačných faktorov vzdelávania policajtov

Policajná organizácia má vypracovaný systém motivácie príslušníkov PZ²⁴ ku vzdelávaniu. Pri jeho tvorbe sa rešpektoval tak špecifický charakter policajnej organizácie, jej stratégia a ciele, ako aj samotné potreby a záujmy policajtov. Pretože každého jedinca motivuje niečo iné, je dôležité venovať individuálnu pozornosť každému policajtovi, štátnemu zamestnancovi.

Z toho dôvodu bola motivácia k vzdelávaniu v centre pozornosti riešiteľov predmetnej VVÚ. Predbežné i konečné vedecké zistenia s veľkým predpokladom naznačili súbor motivačných faktorov vzdelávania, ktoré sú príslušníkmi PZ všeobecne preferované. Na ich prehľadnú ilustráciu nám poslúžila upravená Maslowova pyramída potrieb²⁵ (schéma č. 3).

Schéma 3 Hierarchia motivačných faktorov vzdelávania.



V súvislosti so sledovanou úrovňou motivácie k vzdelávaniu mali respondenti – policajti možnosť vyjadriť sa k prezentovaným faktorom. Z ich výpovedí vyplynulo, že policajti pripisujú možnosti získavať, prehľbovať a zvyšovať svoju kvalifikáciu veľkú dôležitosť. Tento motivačný faktor sa v hierarchii priorit umiestnil na štvrtom mieste.

Jednotlivé zistenia v tejto oblasti naznačuje tabuľka č. 1.

Tabuľka 1 Motivačné faktory vzdelávania.

Faktory motivácie	+	-
	odpovede % ²⁶	
možnosť pracovného postupu	95,8	3,0

²⁴ 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.

²⁵ V zmysle tejto teórie sú motivačné faktory vzdelávania policajtov hierarchicky usporiadané podľa dôležitosti do pyramídy, a to za predpokladu, že ich napĺňanie je možné v predloženej postupnosti. Autor uvedenej motivačnej teórie A. Maslow totiž tvrdí, že uspokojeniu potrieb vyššej úrovne musí predchádzať uspokojenie potrieb na úrovni nižšej.

²⁶ Dopočet do 100 % tvoria odpovede „neviem posúdiť“ a neuvedené odpovede.

rozvoj schopností policajtov	95,5	3,2
vyššie platové ohodnotenie	95,1	2,8
získanie a zvyšovanie kvalifikácie	94,4	4,0
zlepšovanie výkonu a zvyšovanie úrovne poskytovaných služieb občanom	93,2	4,6
poskytovanie možnosti sebarealizácie	92,4	5,6
zvyšovanie spokojnosti policajtov	92,2	5,4
možnosť uplatnenia vlastného potenciálu pri nových príležitostiach	90,8	6,6
získanie sociálnych výhod	90,4	7,2
zlepšenie flexibility a pripravenosti na zmeny	83,8	12,6
dosahovanie cieľov organizácie	81,6	13,6
zvyšovanie konkurencieschopnosti na trhu pracovných síl	62,8	24,5

Zdroj: vlastné spracovanie.

Pri podrobnejšom hodnotení²⁷ uvedeného faktora boli prostredníctvom Bonferroniho procedúry viacnásobnej komparácie diferencií medzi priemerami zistené štatisticky významné rozdiely pri kritériu „dĺžka služby“. Hodnota Bonferroniho testu – tzn. dôkaz, že ide o štatisticky významný rozdiel rozptylu priemerov – je 4,17*²⁸.

Konkrétne poznatky ponúka nasledujúca tabuľka č. 2.

Tabuľka 2 Rozdiely v hodnotení nástroja motivácie „možnosť získavať, prehlbovať a zvyšovať kvalifikáciu“ podľa dĺžky/doby služby.²⁹

Možnosť získavať, prehlbovať a zvyšovať kvalifikáciu	n	%			Ø
		dôležité	nedôležité	nevie posúdiť	
celý súbor	499	91,8	7,2	1,0	1,764
6-10 rokov	111	96,4	3,6	0	1,603
21-25 rokov	66	83,3	15,1	1,6	1,969

Zdroj: vlastné spracovanie.

Uvedené výsledky naznačujú, že príslušníci PZ pôsobiaci v jednotlivých útvaroch policajnej organizácie 6 – 10 rokov kladú, na rozdiel od služobne starších policajtov pôsobiacich v PZ viac ako 21 rokov, väčší dôraz na možnosť získavať, prehlbovať a zvyšovať si kvalifikáciu. Táto skutočnosť logicky potvrdzuje zhodu so všeobecne platnými závermi výskumov pri sledovaní faktorov motivácie u pracujúcej populácie obyvateľov Slovenska.

Syntézou vyššie prezentovaných vedeckých zistení a štúdia teoretických prameňov možno dospieť k istej snahe o formulovanie návrhov, tipov smerujúcich k zvýšeniu úrovne motivácie štátnych zamestnancov k vzdelávaniu:

- motivovať k vzdelávaniu osobným príkladom,
- oboznámiť účastníkov s cieľmi vzdelávania v dostatočnom časovom predstihu,
- zohľadňovať potreby účastníkov,
- poukazovať na prínos a využiteľnosť vzdelávacieho programu,
- zabezpečiť súlad s nadobudnutými skúsenosťami a prístupom,

²⁷ Pri štatistickom spracovávaní výsledkov boli použité procedúry t-test alebo One-Way Anova s využitím testu Bonferroni.

²⁸ Hladinu štatisticky významných hodnôt uvádzame symbolmi s týmto významom: * p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01; *** p ≤ 0,001.

²⁹ Štatisticky významný rozdiel bol zistený len medzi dvomi skupinami respondentov – s dĺžkou služby 6-10 rokov a 21-25 rokov. Vo vekovej kategórii 11-20 rokov sa tento rozdiel nepotvrdil.

- voliť vhodné metódy a formy vzdelávania,
- realizovať vzdelávacie programy mimo organizáciu,
- formovať vzťahy vzájomnej podpory, porozumenia a príjemnej atmosféry.

Záujem policajtov o vzdelávanie

Zvyšovanie vzdelania a kvalifikácie príslušníkov PZ predstavuje jednu z prioritných úloh celého rezortu MV SR. Starostlivosť o odborný a profesionálny rast však nie je iba záležitosťou kompetentných riadiacich funkcionárov a personálnych orgánov, ale predovšetkým záležitosťou každého jednotlivca. Každý policajt či policajný manažér, ak chce obstať v tvrdých podmienkach konfrontácie so zločinom, v podmienkach zvyšujúcej sa vzdelanostnej a odbornej konkurencie (nielen na celospoločenskom trhu pracovných síl, ale predovšetkým vnútri samotnej policajnej organizácie), by sa mal usilovať permanentne vzdelávať a rozvíjať svoj odborný rast v rôznych oblastiach.³⁰

Postoje policajtov k tejto oblasti, ich záujem o vzdelávanie bol preto ďalším predmetom záujmu riešiteľov v rámci predmetnej VVÚ. Nasledujúca tabuľka č. 3 súhrnne znázorňuje relevantné vedecké zistenia.

Tabuľka 3 Záujem o zvyšovanie vzdelania.

Druh vzdelania	%					
	má	získava	má záujem	nemá záujem	neuvažoval	neodpovedal ³¹
základné policajné	47,7	4,0	-	-	-	-
špecializované policajné	56,9	2,2	5,0	0,2	0,2	35,5
bakalárske na A PZ	5,2	2,0	3,4	3,8	3,6	82,0
magisterské na A PZ	19,6	0,8	4,4	4,0	4,0	67,1
doktorandské na A PZ	0,8	0,2	2,8	5,8	4,6	85,8
bakalárske na inej VŠ	8,8	1,2	6,2	3,8	3,8	76,2
magisterské na inej VŠ	38,7	2,8	6,6	3,8	3,6	44,5
doktorandské na inej VŠ	0,6	0,4	4,2	5,6	5,0	84,2

Zdroj: vlastné spracovanie.

Potešujúca je skutočnosť, že takmer tretina respondentov (32,6 %) prejavuje záujem zvyšovať svoju kvalifikáciu nadobudnutím určitého druhu vyššieho vzdelania. Snahu získať vysokoškolské vzdelanie má až štvrtina opýtaných. Menej potešujúce je však zistenie, že medzi príslušníkmi PZ stále pretrváva väčší záujem o získanie vysokoškolského vzdelania na civilných vysokých školách než na akadémii ako rezortnej vysokoškolskej inštitúcii.³²

³⁰ V nadväznosti na uvedené opodstatnené miesto v systéme bezpečnostno-právnych programov zohrávajú i predmety spoločenskovedného charakteru. Ako uvádza K. Murdza, "spoločenské vedy disponujú možnosťou rozvíjať osobnú životnú a sociálnu skúsenosť študenta Akadémie PZ, a tak prispievať k rozvíjaniu jeho individuálneho, osobnostného a profesionálneho, odborného potenciálu". MURDZA, K. Trvalo udržateľný rozvoj spoločenských vied v systéme bezpečnostno-právneho vzdelávania a aktuálne problémy efektívneho využívania ich edukačného potenciálu. In *Nové trendy vo vyučovaní spoločenskovedných predmetov na školách zameraných na bezpečnosť*. Zborník vedeckých a odborných prác z medzinárodnej vedeckej konferencie. Liptovský Mikuláš: AOS, 2013. s. 57.

³¹ Značná časť respondentov na otázku záujmu o zvyšovanie svojho vzdelania neodpovedala.

³² Čo môže byť príčinou uvedenej skutočnosti, sa môžeme len domnievať. Skúsenosti z policajnej praxe nás často presvedčujú o tom, že pri obsadzovaní miest a ustanovovaní do funkcií sa spravidla neprihliada na absolvovaný študijný program, ale len na získanie požadovaného stupňa vysokoškolského vzdelania. Zároveň sa zvýšenie kvalifikačného predpokladu vzdelania priamo nepremieta v kariérom systéme policajtov.

Výsledky zároveň naznačujú, že najväčší záujem o zvyšovanie vzdelania majú policajti vekovej kategórie 26 – 30 rokov s dĺžkou služby v PZ menej ako 10 rokov.

Aj keď o význame vzdelávania niet pochýb, získavanie titulov za každú cenu zákonite spôsobuje ich devalváciu. Preto je namieste otázka, či je potrebné vyžadovať vysokoškolský diplom i na pozíciách, ktorých pracovnú náplň zvládne príslušník PZ so stredoškolským vzdelaním spĺňajúci kvalifikačnú požiadavku policajného vzdelania.

Spokojnosť policajtov s faktorom „vzdelávanie a kariéra“

Ďalším faktorom poukazujúcim na vzťah policajtov k vzdelávaniu a odbornému rozvoju je ich spokojnosť so systémom vzdelávania a kariéry v policajnej organizácii. Táto predstavuje jednu zo sledovaných zložiek v rámci pracovnej spokojnosti³³ príslušníkov PZ. Mnohé štúdie, v ktorých sa pozornosť venovala práve spokojnosti zamestnancov v práci, poukázali na skutočnosť, že fenomén pracovnej spokojnosti je významný faktor úspešnosti organizácie.³⁴

Pracovná spokojnosť človeka je spravidla determinovaná a ovplyvňovaná viacerými podmienkami. Pri sledovaní pracovnej spokojnosti policajtov sa preto riešitelia VVÚ sústredili na zistenie aj ich čiastkovej spokojnosti s niektorými vybranými podmienkami služobnej činnosti, o ktorých predpokladali, že majú, resp. môžu mať špecifický význam pre výkon policajnej profesie.

Na poznanie miery (úrovne) pracovnej spokojnosti bolo vybraných šesť subkritérií (oblastí), a to spokojnosť *so služobným zaradením, vzdelávaním a kariérou, riadením a organizáciou práce, so vzťahmi na pracovisku, sociálnymi podmienkami, ako aj spokojnosť s platovými a materiálno-technickými podmienkami.*

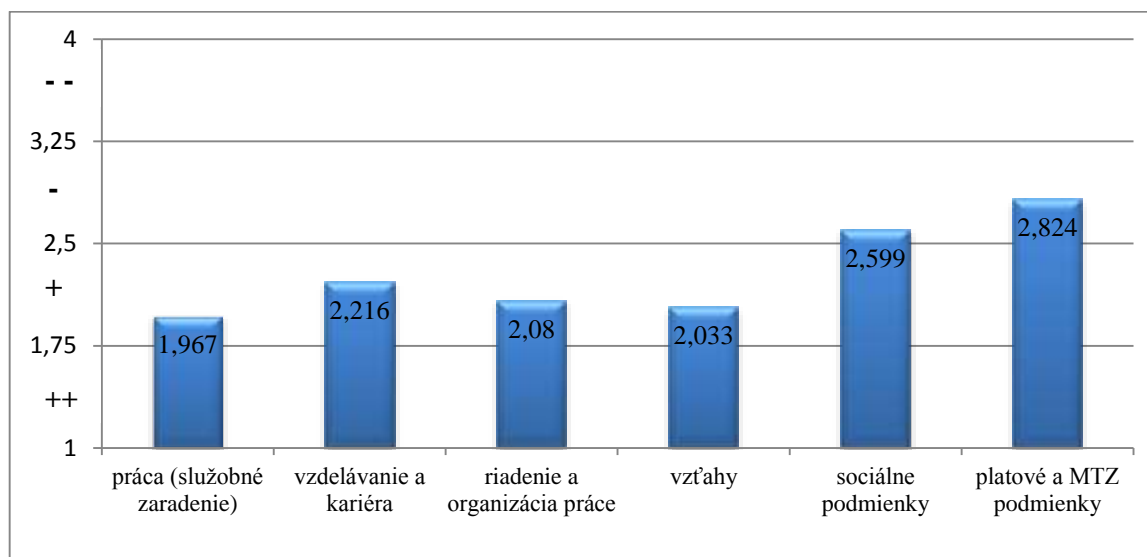
V súvislosti s celkovou úrovňou pracovnej spokojnosti policajtov bola vo výskume zaznamenaná väčšia miera spokojnosti (priemer = 2,06).

Mieru spokojnosti policajtov s jednotlivými oblastami podmienok, v ktorých vykonávajú služobnú činnosť, súhrne prezentuje graf č 1.

³³ Spokojnosť v práci poukazuje na to, ako sa človek vyrovnáva s prácou a jej prejavmi. Predstavuje kategóriu, ktorej sa pozornosť začala venovať v prvej polovici 20. storočia. Všeobecnejšie autori vymedzujú pracovnú spokojnosť ako priaznivý alebo pozitívny emocionálny stav, ktorý vyplýva z hodnotenia práce alebo pracovnej skúsenosti, alebo - špecifickejšie - ako postoj k práci ako celku a k jej jednotlivým komponentom, ktorým jedinec pripisuje váhu alebo význam. KUBÁNI, V. *Psychológia práce*. Prešov: PU, 2011. s. 125

³⁴ Viac pozri napr. KOLLÁRIK, T. Meranie spokojnosti v práci. In KOLLÁRIK, T., SOLLÁROVÁ, E. et al. *Metódy sociálnopsychologickej praxe*. Bratislava: Ikar, 2004. s. 196-221. KOLLÁRIK, T. *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca, 1986. JUROVSKÝ, A. *Spokojnosť s prácou a jej činitele*. Bratislava: Alfa, 1971.

Graf 1 Hodnotenie spokojnosti s vybranými podmienkami služobnej činnosti (podľa priemeru).



Zdroj: vlastné spracovanie.

Z prvotných výsledkov zaznamenaných pri subkritériu „spokojnosť so systémom vzdelávania a kariéry“ (tabuľka č. 4) možno konštatovať, že vzorka oslovených policajtov je celkovo spokojná s vývojom ich doterajšej služobnej kariéry, s možnosťou študovať a využívať dosiahnuté vzdelanie. Pretože je ale tento faktor úzko prepojený s kariérnym systémom príslušníkov PZ a v policajnej praxi je ním determinovaný, kriticky vyznievajú hlasy respondentov pre nedôslednú realizáciu a nedôsledné dodržiavanie zásad kariérneho rastu v policajnej organizácii. Tomuto subkritériu bola prisúdená nižšia miera spokojnosti. Individuálny kariérny postup policajta je často iba odrazom zákonom stanovených požiadaviek na dobu výsluhy rokov v hodnosti vo väzbe na dosiahnutý stupeň vzdelania.³⁵

Tabuľka 4 Spokojnosť so systémom vzdelávania a kariéry.

Spokojnosť s:		+	-
		odpovede % ³⁶	
	jednoduchá miera pracovnej spokojnosti (otázka č. 6)	83,5	13,9
Vzdelávanie a kariéra	doterajším profesionálnym postupom, služobnou kariérou	81,6	17,6
	možnosťou ďalšieho služobného postupu	61,5	32,8
	dodržiavaním zásad kariérneho postupu	53,7	41,4
	možnosťou využívať dosiahnuté vzdelanie a schopnosti	76,0	22,2
	možnosťou študovať, zvyšovať si policajné vzdelanie	74,4	21,0

Zdroj: vlastné spracovanie.

Druhostupňové triedenie odpovedí policajtov na túto otázku prinieslo zaujímavé zistenia. Z nich vyplýva, že pri hodnotení spokojnosti so systémom vzdelávania a kariéry

³⁵ Na tento problém už v roku 2000 upozornili aj závery VVÚ „Profesionálna pripravenosť absolventov SOŠ PZ a Akadémie PZ a jej súlad s aktuálnymi potrebami policajnej praxe“, ktorú realizoval riešiteľský tím odborníkov z akadémie i policajnej praxe na základe objednávky MV SR. Pozri napríklad: HALÁDIK, J., HORVÁTH, I., STRAKA, P. Návrh štrukturálnych a obsahových zmien v systéme odborného vzdelávania a prípravy príslušníkov Policajného zboru. In: *Profesionálna pripravenosť absolventov SOŠ PZ a Akadémie PZ a jej súlad s aktuálnymi potrebami policajnej praxe*. Zborník odborných prác a príspevkov. Bratislava: APZ, 2001. s. 101.

³⁶ Dopočet do 100 % tvoria odpovede „neviem posúdiť“ a neuvedené odpovede.

existujú rozdiely vo všetkých nami sledovaných znakoch – podiel na riadení, služobné zaradenie, dĺžka služby v PZ, ako aj úroveň dosiahnutého vzdelania:

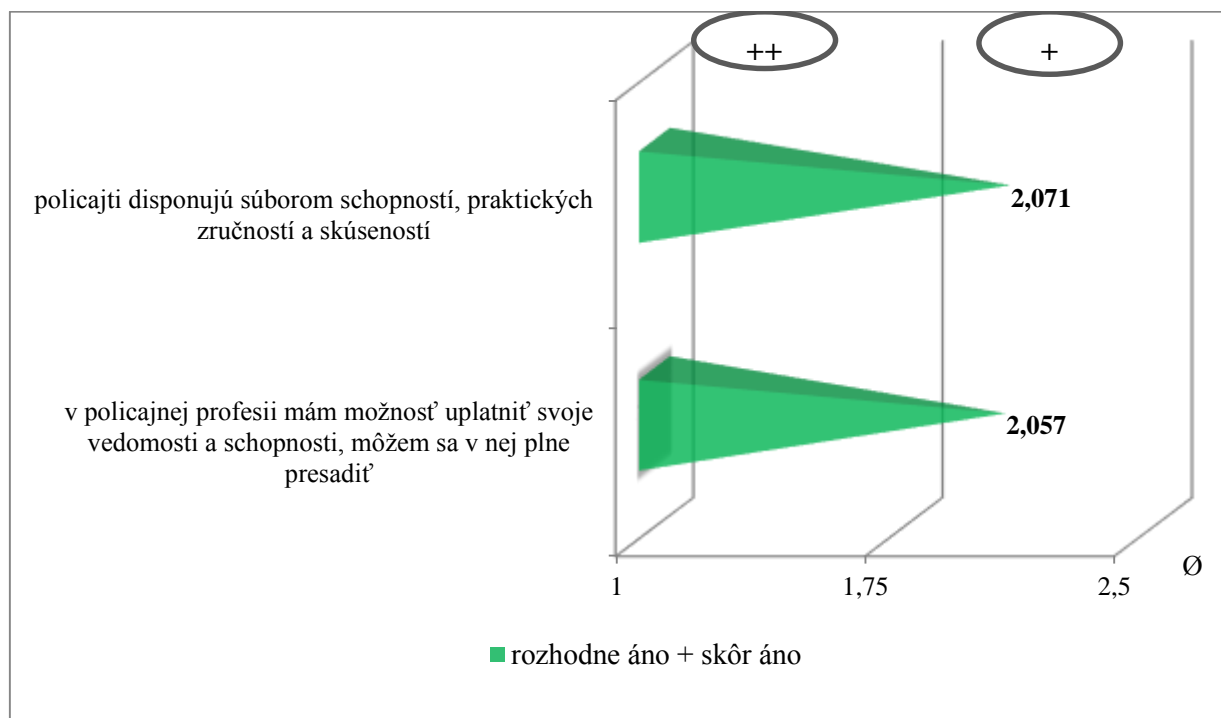
1. Podiel na riadení. Policajti, ktorí zastávajú pozíciu riadiaceho pracovníka na úrovni OR PZ, sú spokojnejší **s doterajším profesionálnym postupom a služobnou kariérou** ako policajti, ktorí sa nepodieľajú na riadení. V uvedených skupinách boli zistené štatisticky významné rozdiely aj pri hodnotení **spokojnosti s možnosťou ďalšieho služobného postupu**. Aj v tomto prípade sú spokojnejší riadiaci pracovníci na úrovni OR PZ – na rozdiel od policajtov bez riadiacej kompetencie. Riadiaci pracovníci na úrovni OR PZ sú veľmi spokojní aj **s možnosťou využívať dosiahnuté vzdelanie a schopnosti** – na rozdiel od policajtov, ktorí nezastávajú riadiace pozície.
2. Služobné zaradenie. Policajti základných útvarov vyjadrili menšiu **spokojnosť so svojim doterajším profesionálnym postupom a služobnou kariérou** – na rozdiel od policajtov pôsobiacich na OR PZ. Hodnotenie kritéria **spokojnosti s možnosťou ďalšieho služobného postupu** naznačuje, že policajti OR PZ sú spokojnejší ako policajti výkonných útvarov. Policajti na OR PZ uviedli – v porovnaní s policajtmi vo výkone – väčšiu **spokojnosť s možnosťou využívať dosiahnuté vzdelanie a schopnosti**.
3. Doba služby v PZ. Policajti pôsobiaci v PZ menej ako 2 roky sú skôr nespokojní **s možnosťou využívať dosiahnuté vzdelanie a schopnosti** – na rozdiel od starších kolegov, ktorí majú v PZ odslúžených 11 – 20 rokov.
4. Dosiahnuté vzdelanie. Policajti so stredoškolským vzdelaním sú nespokojní **s dodržiavaním zásad kariérneho postupu** – na rozdiel od kolegov s vysokoškolským vzdelaním I. stupňa.

Sebareflexia schopností, praktických zručností a skúseností policajtov

Z pohľadu skúmanej problematiky bolo pre riešiteľov VVÚ dôležité aj posúdenie schopností, spôsobilostí, praktických zručností a skúseností policajtov, pretože – ako už bolo uvedené – s upevňovaním právneho štátu sa výrazne zvyšuje náročnosť policajnej práce, zvyšujú sa nároky na kvalifikáciu a profesionalizáciu príslušníkov PZ. Policajti by mali byť pripravení dosahovať úspechy, lebo len ten policajt môže dosahovať výborné výsledky, ktorý má primerané predpoklady a schopnosti³⁷ na vykonávanú prácu. Názory respondentov na úroveň, kvalitu ich schopností, praktických zručností a skúseností, ako aj možnosť ich uplatnenia v policajnej praxi súhrnne znázorňuje graf č. 2.

³⁷ Schopnosti predstavujú všeobecný či špecifický potenciál človeka potrebný na výkon určitej činnosti. Umožňujú jedincovi úspešne zaujímať príslušnú pozíciu a rolu v pracovnom procese.

Graf 2 Možnosť uplatnenia vedomostí v praxi³⁸ (podľa priemeru).



Zdroj: vlastné spracovanie.

Vedecké zistenia v tejto oblasti predznamovali, že príslušníci PZ disponujú zodpovedajúcimi schopnosťami, zručnosťami a praktickými skúsenosťami potrebnými na výkon policajného povolania. Tento názor zastáva väčšina oslovených (viac ako 4/5) policajtov. Okrem toho sa tiež domnievajú, že majú dostatočnú možnosť svoje vedomosti a schopnosti uplatniť v profesijnej oblasti, a tak sa aj primerane presadiť. Najväčšie rozdiely pri hodnotení uvedených kritérií z hľadiska druhostupňového triedenia boli zaznamenané v skupine respondentov – policajtov s ukončeným 3. stupňom vysokoškolského vzdelania. Z ich výpovedí vyplynulo, že nemajú možnosť plne sa v policajnej profesii presadiť, a teda ani uplatniť svoje vedomosti a schopnosti pri plnení úloh služobného charakteru. Preto sú s touto hodnotenou oblasťou nespokojní.

Východiskom pri tvorbe a následnom hodnotení súboru kľúčových schopností nevyhnutných pre dosahovanie úspechu pri výkone služobných činností policajtov boli pre zostavovateľov vedeckého projektu výsledky iných vedeckovýskumných úloh realizovaných na akadémii v predchádzajúcom období.³⁹ Prehľadné hodnotenie uvedeného systému schopností ponúka graf č. 3 na nasledujúcej strane.

Z jednotlivých výpovedí príslušníkov PZ zapojených do terénnej fázy výskumu vyplynulo, že takmer všetky nimi hodnotené schopnosti posúdili veľmi pozitívne. Iba štyri z nich – predstavivosť, schopnosť vykonávať viac činností naraz, kreativita a kritickosť – policajti ohodnotili o niečo slabšie, avšak ešte stále v pásme pozitívneho hodnotenia.

Z ďalších vyjadrení možno dedukovať, že za najdôležitejšie schopnosti policajta sa v praxi považujú schopnosť konať v súlade so zákonmi, smernicami a predpismi, spoľahlivosť, rozhodnosť, schopnosť riešiť problémy a odolnosť voči stresovým situáciám.

³⁸ V grafoch použité symboly znamenajú hodnotenie:

++ veľmi pozitívne (zistený priemer sa pohybuje v pásme 1,00 – 1,75)

+ pozitívne (zistený priemer sa pohybuje v pásme 1,76 – 2,5).

³⁹ Porovnaj VVÚ: Vývoj dôveryhodnosti Policajného zboru a analýza faktorov, ktoré ju ovplyvňujú; Názory policajtov na svoju profesiu a podmienky služobnej činnosti.

Uvedené skutočnosti naznačujú, že respondenti sú si vedomí povinnosti rešpektovať súbor pravidiel, zásad vymedzených v Etickom kódexe príslušníka Policajného zboru. V článku 1 tohto kódexu sa uvádza, že „príslušník Policajného zboru pri výkone služby i mimo služby koná v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, všeobecne záväznými právnymi predpismi a internými aktmi riadenia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, ako aj s Európskym kódexom policajnej etiky a rešpektuje ľudské práva a slobody“.⁴⁰

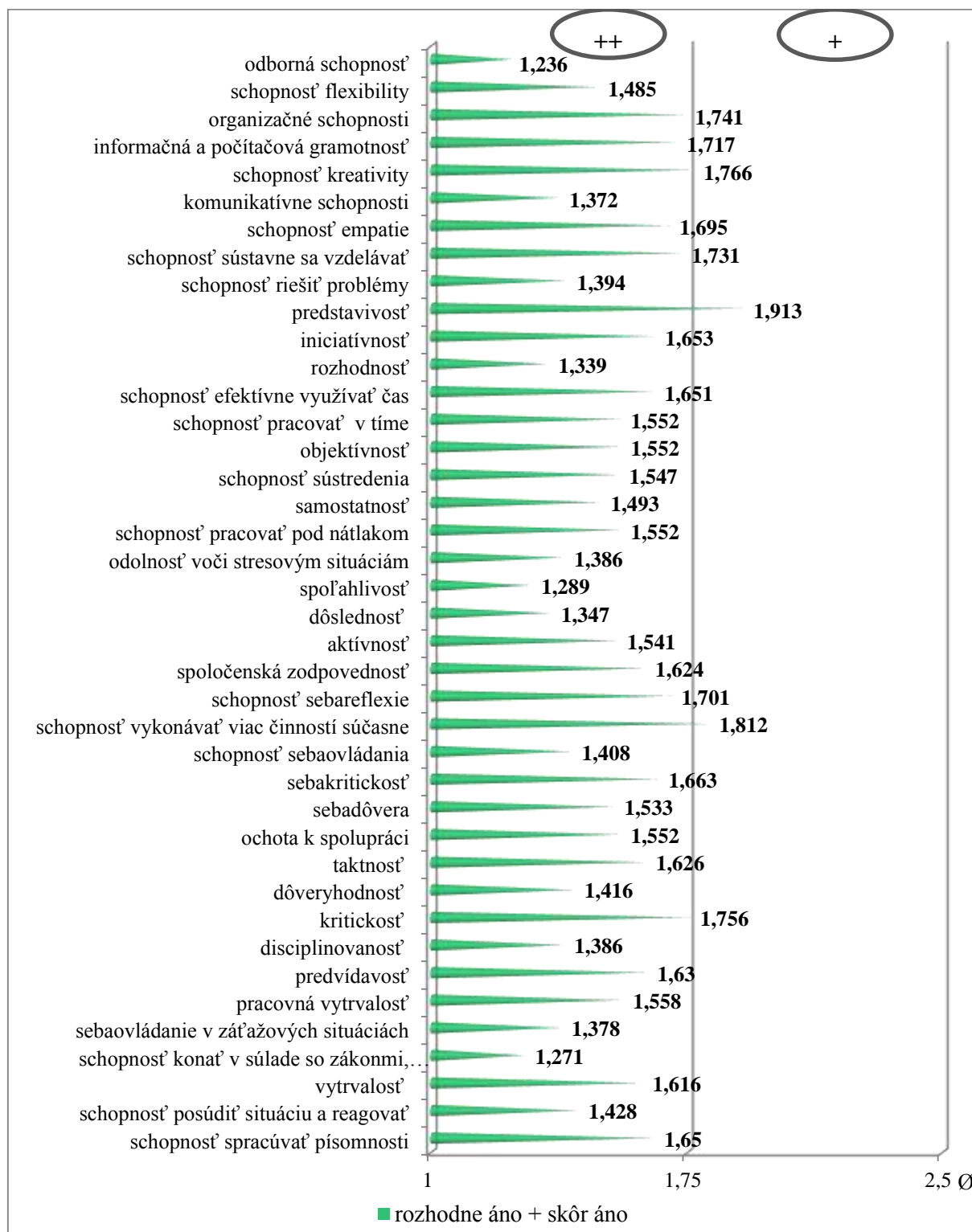
V nadväznosti na to si väčšina policajtov tiež uvedomuje dôležitú úlohu vysokej spoľahlivosti svojich postupov pri výkone povolania s cieľom plnenia úloh hlavne bezpečnostného charakteru. Ide o úlohy súvisiace najmä s ochranou života a bezpečnosti občanov a ich majetku, odhaľovaním, vyšetrovaním a objasňovaním trestnej činnosti, bojom proti drogovej kriminalite a organizovanému zločinu a pod. Plnenie uvedených, ale aj mnohých iných náročných úloh si od policajtov vyžaduje schopnosť vedieť sa samostatne a rýchlo rozhodnúť často v podmienkach neistoty a rizika vyplývajúceho z nedostatku času a zložitosti situácie, schopnosť pružne reagovať na podnety a oznámenia občanov, vedieť zaujať správne stanovisko k vzniknutému problému a tento primerane a v požadovanej kvalite odstrániť, eliminovať.

Z tohto aspektu mnohé situácie, do ktorých sa policajti pri operatívnom riešení úloh služobného charakteru dostávajú, možno považovať za výrazne záťažové a komunikačne náročné. Na ich psychiku pôsobia zvyčajne negatívne, vyvolávajú v nich napätie, nepokoj, obavy, strach, frustráciu, niekedy až apatiu, či dokonca agresivitu a útok. Tým kladú zvýšené nároky na kvalitu psychických procesov, stavov a vlastností ich osobností. Niektoré môžu mať dokonca značne škodlivý vplyv na celkový zdravotný stav policajtov, ako sú napríklad rôzne zažívacie ťažkosti, kardiovaskulárne ochorenia a podobne.⁴¹ Z uvedeného dôvodu je viac ako prirodzené, že sa príslušníci PZ musia vedieť odosobniť od psychicky náročných prípadov a byť odolní voči stresovým situáciám. Na tom sa zhodla väčšina (takmer 3/4) respondentov.

⁴⁰ Nariadenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 3/2002 o Etickom kódexe príslušníka Policajného zboru.

⁴¹ BARIČIČOVÁ, L., HAŠEK, J., UHLIAROVÁ, T. Zvládanie komunikačne náročných situácií v policajnom manažmente. In: *Scientific reflection of Security science*. Zborník z virtuálnej vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Praha: PA ČR, 2012. s. 100-101.

Graf 3 Sebahodnotenie profesijných predpokladov (podľa priemeru).



Zdroj: vlastné spracovanie.⁴²

Pretože úroveň prezentovaných schopností aplikovaných v policajnej praxi sa výraznou mierou podieľa na celkovom hodnotení dôveryhodnosti PZ u občanov, veríme, že

⁴² V grafoch použité symboly znamenajú hodnotenie:

- ++ veľmi pozitívne (zistený priemer sa pohybuje v pásme 1,00 – 1,75)
- + pozitívne (zistený priemer sa pohybuje v pásme 1,76 – 2,5).

vedecké zistenia pomôžu pri kreovaní obsahu tak systému základného, ako aj ďalšieho odborného vzdelávania policajtov v záujme skvalitňovania činnosti celej policajnej organizácie.

Záver

Slovenská republika sa pred viac ako 10 rokmi stala súčasťou Európskej únie. Táto skutočnosť na jednej strane priniesla postupné odstránenie bariér pri vytváraní kontaktov s celým svetom, na druhej strane ale zvýšila aktuálnosť a význam policajného vzdelávania najmä v kontexte medzinárodnej spolupráce v boji proti trestnej činnosti. Preto jednou z priorit vlády Slovenskej republiky v oblasti poriadku a bezpečnosti na roky 2012 – 2016 sa stala úloha zabezpečiť zvýšenie úrovne odbornej prípravy príslušníkov PZ cestou aplikácie najnovších vedeckých poznatkov. Táto úloha je o to dôležitejšia, o čo rýchlejšie narastá náročnosť a zložitosť policajnej práce, o čo viac sa zvyšujú nároky na profesionálnu osobnosť príslušníkov PZ. Je viac ako zrejmé, že kvalita systému policajného vzdelávania sa premieta do praktického plnenia úloh policajného charakteru⁴³ a kvalita služobného výkonu zase podmieňuje úspešné dosahovanie cieľov policajnej organizácie. Jedine všestranne pripravení, vysoko kvalifikovaní príslušníci PZ môžu totiž zodpovedne plniť všetky úlohy stanovené v programových východiskách, strategických, koncepčných dokumentoch a právnych normách policajnej organizácie, ktoré jej zabezpečia potrebné uznanie a prestíž v očiach verejnosti.

Vrcholový manažment rezortu MV SR vrátane PZ si uvedomuje dôležitosť uvedenej myšlienky, a preto podporuje motiváciu policajtov k zabezpečovaniu požadovanej úrovne vedomostí a spôsobilostí a ich následnému praktickému využívaniu, k lepšiemu zvládaniu zmien, k zvyšovaniu flexibility a samostatnosti.

Napriek tomu ale do popredia stále viac vystupujú mnohé ďalšie problémy policajnej praxe spojené s výkonom štátnej služby, ktorých prítomnosť potvrdzujú aj samotné výskumné zistenia. Z nich aktuálne vyplýva, že **potreba zvýšenia úrovne vzdelávania a prípravy nových policajtov**⁴⁴ sa v rebríčku dôležitosti nachádza až na 6. mieste. Viac ako táto otázka rezonujú v praxi nasledujúce požiadavky:

1. zlepšiť materiálne a technické zabezpečenie služobnej činnosti,
2. zlepšiť finančné ohodnotenie policajtov,
3. zvýšiť spoločenskú prestíž a dôveryhodnosť polície,
4. zlepšiť spoluprácu medzi jednotlivými službami polície,
5. odbúrať zbytočnú administratívu, racionalizovať náplň práce policajtov,
6. skvalitniť úroveň vzdelávania a prípravy nových policajtov.

Bez nároku na úplnosť je žiaduce si uvedomiť, že skvalitňovať činnosť PZ je možné predovšetkým zlepšením objektívnych podmienok služobnej činnosti. K nim neodmysliteľne patrí aj dôrazné uplatňovanie princípov moderného manažmentu kvality v procese vzdelávania príslušníkov PZ, skvalitnenie systému riadenia policajných škôl, zlepšenie ich materiálno-technického vybavenia, stabilizovanie pedagogického zboru, ako aj užšie

⁴³ V tejto súvislosti vo vzťahu k zistenej alebo vnímanej úrovni kvality vzdelávania považujeme za vhodné pripomenúť, že akadémia realizuje v rámci svojho vnútorného systému hodnotenia kvality prieskum názorov policajných manažérov zameraný na vnímanie kvalitatívnej úrovne vzdelania absolventov akadémie po ich zaradení do policajnej praxe. Pozri napríklad WÄLDL, E., HALÁDIK, J. Systém interného zabezpečovania kvality vzdelávania v Akadémii Policajného zboru v Bratislave. In: *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2013, č. 3. s. 74-78.

⁴⁴ Na uvedenú potrebu úzko nadväzuje potreba zohľadnenia dosiahnutej úrovne vzdelania v kariernom (služobnom) postupe príslušníkov PZ, ktorá sa na základe hodnotenia respondentov dostala medzi prvých desať požiadaviek vyžadujúcich patričnú pozornosť kompetentných v záujme zvýšenia spokojnosti policajtov, a teda aj skvalitnenia a zlepšenia výsledkov ich služobnej činnosti.

prepojenie policajných škôl s výkonom policajnej praxe či efektívnejšie prepojenie systému policajného vzdelávania s kariérnym systémom v policajnej organizácii.

Literatúra

- BARIČIČOVÁ, Ľ. Prístupy k modernému vzdelávaniu policajných manažérov v kontexte znalostnej spoločnosti. In *Súčasný stav a trendy rozvoja teórie spoločenskovedných disciplín a praxe ich výučby na školách s bezpečnostnoprávnym zameraním* – zborník z vedeckého seminára s medzinárodnou účasťou. Bratislava: APZ, 2010. s. 17-21. ISBN 978-80-8054-480-5.
- BARIČIČOVÁ, Ľ. *Kompetencie policajných manažérov*. Bratislava: APZ, 2011. 160 s. ISBN 978-80-8054-514-7.
- BARIČIČOVÁ, Ľ., HAŠEK, J., UHLIAROVÁ, T. Zvládanie komunikačne náročných situácií v policajnom manažmente. In *Scientific reflection of Security science*. Zborník z virtuálnej vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Praha: PA ČR, 2012. s. 99-107. ISBN 978-80-7251-388-8.
- BARTKOVÁ, A., FERENČÍKOVÁ, P. Využitie programu Hot Potatoes na rozvíjanie komunikatívnej kompetencie v policajnej praxi. In *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2014, č. 1. s. 39-47. roč. XXII. ISSN 1335-1370.
- BILSKÝ, P. *Vývoj dôveryhodnosti Policajného zboru a analýza faktorov, ktoré ju ovplyvňujú: Záverečná správa výskumnej úlohy Vývoj dôveryhodnosti Policajného zboru a analýza faktorov, ktoré ju ovplyvňujú*. Bratislava: APZ, 2006.
- BILSKÝ, P. et al. *Názory policajtov na svoju profesiu a podmienky služobnej činnosti: Výsledky prieskumu*. Bratislava: Prezídium PZ, oddelenie kvality 2007.
- BINDEROVÁ, M. NOVÁKOVÁ, I. Analýza jazykového vzdelávania ako súčasti celoživotného vzdelávania príslušníkov služby hraničnej polície v európskom kontexte. In *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2014, č. 2. s. 18-37. Roč. XXII. ISSN 1335-1370.
- HAJDÚKOVÁ, T. BACIGÁL, I. Hrozby kybernetického priestoru pre deti v období dospievania. In *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2014, č. 3. s. 5-19. roč. XXII. ISSN 1335-1370.
- HALÁDIK, J., HORVÁTH, I., STRAKA, P. Návrh štrukturálnych a obsahových zmien v systéme odborného vzdelávania a prípravy príslušníkov Policajného zboru. In *Profesionálna pripravenosť absolventov SOŠ PZ a Akadémie PZ a jej súlad s aktuálnymi potrebami policajnej praxe*. Zborník odborných prác a príspevkov. Bratislava: APZ, 2001. s. 92-116. ISBN 80-8054-185-X.
- JUROVSKÝ, A. *Spokojnosť s prácou a jej činitele*. Bratislava: Alfa, 1971. 214 s. ISBN 63-061-71.
- KOLLÁRIK, T. Meranie spokojnosti v práci. In KOLLÁRIK, T.- SOLLÁROVÁ, E. et al. *Metódy sociálnopsychologickej praxe*. Bratislava: Ikar, 2004. 264 s. ISBN 80-551-0765-3.
- KOLLÁRIK, T. *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca, 1986. 238 s.
- KUBÁNI, V. *Psychológia práce*. Prešov: Prešovská univerzita, 2011, 174 s. ISBN 978-80-555-0318-9.
- MASÁROVÁ, M. Špecifické aspekty prekladu policajno-právnej terminológie. In *Cudzie jazyky – súčasnosť a perspektívy*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: APZ, 2014. s. 57-61. ISBN 978-80-8054-607-6.
- MURDZA, K. Trvalo udržateľný rozvoj spoločenských vied v systéme bezpečnostno-právneho vzdelávania a aktuálne problémy efektívneho využívania ich edukačného potenciálu. In *Nové trendy vo vyučovaní spoločensko-vedných predmetov na školách zameraných na bezpečnosť*. Zborník vedeckých a odborných prác z medzinárodnej vedeckej konferencie. Liptovský Mikuláš: AOS, 2013. s. 50-60. ISBN 978-80-8040-476-5.

- Nariadenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 3/2002 o etickom kódexe príslušníka Policajného zboru.
- Nariadenie ministra vnútra SR č. 3/2007 o zásadách kariérneho postupu príslušníka Policajného zboru v znení neskorších predpisov.
- Nariadenie ministra vnútra SR č. 153/2011 o vzdelávacej sústave Policajného zboru v znení neskorších predpisov.
- NOCIAR, J. Podstata vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov v podmienkach policajnej organizácie. In *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2010, č. 1. s. 90-98. Roč. XVIII. ISSN 1335-1370.
- ONDREJKOVIČOVÁ, J. Otázky didaktiky učebnice nemeckého odborného jazyka „Deutsch im Beruf – Polizei“. In *Cudzí jazyky – súčasnosť a perspektívy*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: APZ, 2014. s. 80-84. ISBN 978-80-8054-607-6.
- Opatrenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 143/2014 o Pláne hlavných úloh Ministerstva vnútra Slovenskej republiky na rok 2015.
- PAJPACHOVÁ, M. et al. *Faktory úspechu policajnej organizácie*. Projekt vedeckovýskumnej úlohy č. 185. Bratislava : APZ, 2013. 47 s.
- PAJPACHOVÁ, M. Princípy systému manažérstva kvality v procese vzdelávania príslušníkov Policajného zboru. In *Celostná príprava manažérov zameraná na ich kvalitu – nutný predpoklad efektívneho riadenia organizácie vo vedomostnej spoločnosti*. Zborník vedeckých prác z virtuálnej vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Bratislava: APZ, 2012. s. 21-28. ISBN 978-80-8054-530-7.
- PAJPACHOVÁ, M., BARIČIČOVÁ, Ľ. *Faktory úspechu policajnej organizácie*. Priebežná správa z výskumu k vedeckej úlohe č. 185. Bratislava: Akadémia PZ, 2014. 28 s.
- PLAMÍNEK, J. *Tajemství úspěchu*. Praha: Grada, 2010. 192 s. ISBN 978-80-24736-58-7.
- Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na podmienky Ministerstva vnútra SR na obdobie rokov 2012 – 2016.
- SABAYOVÁ, M. Nové výzvy pre výučbu ekonomických predmetov v špecializovanom policajnom štúdiu. In *Nové trendy vo vyučovaní spoločenskovedných predmetov na školách zameraných na bezpečnosť*. Zborník vedeckých a odborných prác z medzinárodnej vedeckej konferencie. Liptovský Mikuláš: AOS, 2013. s. 246-250. ISBN 978-80-8040-476-5.
- ULEHLOVÁ, M. *Miesto a úlohy vzdelávania príslušníkov Policajného zboru v kontexte učiacej sa organizácie* - diplomová práca. Bratislava: APZ, 2014. 71 s. + 1 príloha.
- VÁŇA, J. Súčasný „Bezpečnostný manažment“ na Akadémii PZ v kontexte reálnych požiadaviek doby. In *Celostná príprava manažérov zameraná na ich kvalitu – nutný predpoklad efektívneho riadenia organizácie vo vedomostnej spoločnosti*. Zborník vedeckých prác z virtuálnej vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Bratislava: APZ, 2012. s. 61-72. ISBN 978-80-8054-530-7.
- VODÁČEK, L., VODÁČKOVÁ, O. *Moderní management v teorii a praxi*. Praha: Management Press, 2013. 349 s. ISBN 978-80-7261-232-1.
- WÄLDL, Ľ., BARIČIČOVÁ, Ľ. Vysokoškolská príprava študentov Akadémie PZ ako determinant kvalitného výkonu riadiacich funkcií v Policajnom zbore. In *Celostná príprava manažérov zameraná na ich kvalitu – nutný predpoklad efektívneho riadenia organizácie vo vedomostnej spoločnosti*. Zborník vedeckých prác z virtuálnej vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Bratislava: APZ, 2012. s. 39-48. ISBN 978-80-8054-530-7.
- WÄLDL, Ľ., HALÁDIK, J. Vnútorý systém hodnotenia kvality vzdelávania Akadémie Policajného zboru v Bratislave. In *Bezpečnostní teorie a praxe*. Praha: PA ČR, 2013, č. 2. s. 23-32. ISSN 1801-8211.

WÄLDL, Ľ., HALÁDIK, J. Systém interného zabezpečovania kvality vzdelávania v Akadémii Policajného zboru v Bratislave. In *Policajná teória a prax*. Bratislava: APZ, 2013, č. 3. s. 61-80. Roč. XXI. ISSN 1335-1370.

Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbere 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.

Key words: police organization, education, growth, system of education, education process, motivational factors of education.

Summary

More than 10 years ago the Slovak Republic has become part of the European Union. This fact on the one hand has brought a gradual removal of barriers in making of contacts within the whole world, but on the other hand has increased timeliness and the importance of police education, particularly in the context of international cooperation in fight against crime. Therefore, one of the priorities of the Government of the Slovak Republic in the field of safety and security for the 2012-2016 periods is the task of ensuring an increase in the level of training of the policemen through the application of the latest scientific knowledge. Only fully prepared, highly skilled members of the Police Force can ensure success in achieving the challenging objectives of the police organization.

From this viewpoint study focuses on some problems linked with the system and the process of education in the conditions of the Police Force. The presented results also show the current research findings within the scientific-research tasks No. 185 „Success Factors of Police Organization“, realised by the Department of Informatics and Management at the Academy of Police Force in Bratislava.

*Ing. Monika Pajpachová, PhD.
Katedra informatiky a manažmentu
Akadémia PZ v Bratislave
tel.: 0961057603
e-mail: monika.pajpachova@minv.sk*

*doc. Ing. Ľubica Baričičová, PhD.
Katedra informatiky a manažmentu
Akadémia PZ v Bratislave
tel.: 0961057403
e-mail: lubica.baricicova@minv.sk*

Recenzenti: doc. JUDr. Ľuboš Wäldl, PhD., doc. Karol Murdza, PhD.