

**VOCATIONAL TRAINING OF POLICE OFFICERS
IN THE ASSESSMENT OF THE PARTICIPANTS**

**SZKOLENIA ZAWODOWE FUNKCJONARIUSZY POLICJI W OCENIE
ICH UCZESTNIKÓW**

dr Krzysztof Dziurzyński, dr Krzysztof Szanddecki

Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi
w Józefowie

Ministerstwo Finansów RP

pedagogika@wsge.edu.pl

ABSTRACT

The main subject matter of this paper is an assessment of effectiveness of the professional trainings held by Police officers. The study was concentrated on the Police officers training process in terms of its effectiveness and satisfaction of officers resulting from trainings. It was decided to learn if participation in the trainings is seen by policemen in the categories of benefits and satisfaction or in the categories of loss and no satisfaction.

The diagnostic poll method was applied in the study, combined with use of the survey technique. The main tool was the poll questionnaire.

The area of the study were two Police units: Polish Central Bureau of Investigation and Metropolitan Police Headquarters. The study covered 724 Police officers participating in different types of training events organized in the line of the professional development.

The study facilitated concluding that the trainings meet expectations of most of the respondents, are organized according to a high standard and are useful in the continued service. It results from the study that the general appraisal of the system of trainings for the Police officers is positive. Participation in the trainings, in particular in those with the prevalent practical classes, is conducive to effectiveness of the work. And the very participation in the trainings and the acquired new skills affect positively the decisions of superiors taken on professional promotions. Acquired knowledge is conducive also to development of professional interests and planning of the continued carrier. This is of effect on the declared will

of participation in the next trainings, and on the continued growth of one's knowledge. Participation in the training affects positively both the professional work and the motivation and satisfaction from work.

KEYWORDS: *continual learning, professional training, police, satisfaction from training, e-learning*

WPROWADZENIE

Życie we współczesnym społeczeństwie pełnym dynamicznych przemian wymaga stałego aktualizowania wiedzy i informacji. Integralną częścią życia człowieka jest jego ciągły rozwój, w tym poprzez doksztalcanie się w celu osiągnięcia określonych korzyści, jak i z potrzeby wzbogacenia swej wiedzy i umiejętności. Koncepcja kształcenia ustawicznego rozumianego jako ciągły rozwój człowieka przyjmuje założenie, iż proces uczenia się nie dotyczy wyłącznie dzieci i młodzieży ani nie jest związany tylko ze szkołą, lecz trwa przez całe życie człowieka. Idea kształcenia ustawicznego wskazuje na możliwość uzyskiwania i uzupełniania wiedzy ogólnej oraz umiejętności i kwalifikacji zawodowych za pomocą samokształcenia lub w konkretnych zinstytucjonalizowanych formach organizacyjnych, w tym w formach pozaszkolnych. Współczesna edukacja zawodowa dorosłych bierze pod uwagę zarówno już istniejące miejsca pracy i wymagane na danych stanowiskach umiejętności, jak i potrzeby rynku pracy. Nowoczesny system kształcenia powinien zapewnić każdemu człowiekowi warunki sprzyjające stałemu, systematycznemu podwyższaniu posiadanych kwalifikacji oraz aktualizowaniu zdobytej wcześniej wiedzy. Z zasady kształcenie dorosłych w szkołach publicznych finansowane jest przez państwo, natomiast pozaszkolne formy kształcenia w zdecydowanej większości finansowane są przez samego zainteresowanego. Wyjątek stanowią szkolenia organizowane przez pracodawców, które są finansowane ze środków własnych pracodawcy. To właśnie pracodawcy często stają się stymulatorem rozwoju zawodowego swoich pracowników i to na nich spoczywa obowiązek motywowania ich do ciągłego zdobywania wiedzy i umiejętności.

Termin kształcenie ustawiczne używany jest zamiennie z określeniami: kształcenie permanentne, edukacja permanentna, kształcenie ciągłe, kształcenie nieustające, oświata ustawiczna. W literaturze zagranicznej jego synonimami są: „education permanente”, „lifelong education”, „per-

manente bildung”, „niepriorywnoje obrazowanije”. Wszystkie te nazwy sugerują, iż chodzi tu o kształcenie przez wiele lat, przez całe życie człowieka, bez przerwy, nie ma jednak jednoznacznej definicji, która określałaby, czym jest kształcenie ustawiczne. W różnych krajach różnie się je określa, choć wszędzie wskazuje się, iż ma ono „nadażyć za rozwojem i służyć potrzebom rozwoju”.

Początków współczesnej koncepcji kształcenia ustawicznego należy się doszukiwać w XIX wieku, kiedy to nastąpił ogromny wzrost odkryć technicznych, ale jej ewolucja, aż do lat 60. XX stulecia, związana była głównie z kształceniem dorosłych oraz umasowieniem szkolnictwa. Wymienić tu należy Basila Yeaxleeja, R. Peersa oraz Richarda Livingstone’a autorów „Raportu 1919” opracowanego specjalnie na zamówienie Komitetu ds. Edukacji Dorosłych brytyjskiego Ministerstwa Odbudowy¹. W Polsce² do narodzin i rozwinięcia idei kształcenia ustawicznego przyczynili się L. Krzywicki³, A. B. Dobrowolski, H. Radlińska⁴ czy F. Znaniecki oraz I. Drozdowicz-Jurgielewiczowa⁵.

Przełomowym okresem dla rozwoju i nowoczesnego rozumienia kształcenia ustawicznego był rok 1960, kiedy to na Międzynarodowej Konferencji Oświaty Dorosłych w Montrealu zaczęto upowszechniać pogląd, że oświata dorosłych powinna być integralną częścią edukacji ustawicznej traktowanej jako całość - systemem obejmującym całe życie człowieka⁶. Uczestnicy Konferencji uznali, że obejmuje ona nie tylko formalne kształcenie ogólne i zawodowe dorosłych, ale także każde zorganizowane działanie służące podnoszeniu poziomu wykształcenia ludzi dorosłych, bez względu na poziom nauczania czy też jego cel. Było to pierwsze międzynarodowe zgromadzenie, które w „Raporcie końcowym” (...) uznało oświatę ustawiczną za cel przyszłej polityki państw (...)”⁷.

W 1965 roku Paul Lengrand zauważył, że w warunkach zmiennej cywilizacji należy przygotować człowieka do stałego podnoszenia zasobu wiadomości i umiejętności oraz ustawicznego formowania własnej osobowości⁸.

U podstaw idei kształcenia ustawicznego leży więc – jak to ujął Lu-

1 Podaję za T. Wujek, 1970, oraz R. Livingstone, 1947, s. 15.

2 E. Sapii-Drewniak, A. Stopińska-Pająk, 1997.

3 L. Krzywicki, 1902.

4 H. Orsza [Radlińska], 1912; H. Radlińska, 1947.

5 A. Antosz, 2007.

6 J. Półturzycki, 1999.

7 A.S. Hely, 1962.

8 P. Lengrand, 1995; P. Lengrand., 1986.

cjan Tuross – „filozoficzna i psychologiczna koncepcja człowieka jako istoty zmieniającej się, rozwijającej, funkcjonującej w różnych warunkach i etapach życia zgodnie z obiektywnymi i subiektywnymi potrzebami jednostki ludzkiej”⁹. Chodzi tu zarówno o wiarę w ciągły ruch obejmujący przyrodę, społeczeństwo i kulturę, jak i wiarę w ludzkie możliwości nieustannego rozwoju i przystosowywania się do tych przeobrażeń. Koncepcja kształcenia ustawicznego zyskuje tym samym głęboko humanistyczny wydźwięk, stając się – zdaniem Tadeusza Aleksandra – jednym ze składników intensywnie dziś rozwijanej pedagogiki humanistycznej, która w centrum zainteresowania stawia człowieka, jego działalność rozwojową i kreatywną¹⁰. Na wagę edukacji przez całe życie w nowoczesnym społeczeństwie opartym na wiedzy zwraca uwagę Ewa Lubina¹¹.

Od momentu powołania, w dniu 6 kwietnia 1990 roku, Policji, jako formacji służącej społeczeństwu i przeznaczonej do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz do utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego w Polsce, trwały prace nad opracowaniem optymalnego modelu szkolenia policjantów, który przygotowywałby ich do prawidłowego pełnienia służby. W tym czasie w Policji realizowano kilkanaście różnych systemów szkolenia i doksztalcania policjantów. Przy formułowaniu nowych programów szkoleniowych korzystano z doświadczenia służb policyjnych innych państw.

Obecnie system szkoleń zawodowych i doskonalenia zawodowego Policji opiera się na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 roku w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji, które określa rodzaje szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego, formy, warunki i tryb ich odbywania, a także organizację i sposób prowadzenia szkoleń oraz nadzór nad ich realizacją¹². W systemie szkolenia Policji można wyróżnić trzy poziomy: szkolenie zawodowe podstawowe, szkolenie wyższe zawodowe i doskonalenie zawodowe.

Niezwykle ważnym ogniwem w procesie szkolenia kadr policyjnych w Polsce jest doskonalenie zawodowe realizowane centralnie w formie różnego typu szkoleń specjalistycznych, w tym głównie w ramach kursów pogłębiających wiedzę zawodową, dającą możliwość poznawania naj-

9 L. Tuross, 2004; L. Tuross, 2007.

10 T. Aleksander, 2008.

11 E. Lubina, 2006.

12 Dziennik Ustaw 2007 nr 126 poz. 877.

nowszych metod i form zwalczania przestępczości. Proces doskonalenia obejmuje wszystkich funkcjonariuszy bez względu na zajmowane stanowisko, posiadany stopień policyjny, wykształcenie lub poziom ukończonego w Policji szkolenia zawodowego. Celem doskonalenia zawodowego jest w szczególności nabywanie, aktualizowanie, rozszerzanie oraz pogłębianie wiedzy i umiejętności zawodowych policjanta, wymaganych przy wykonywaniu przez niego zadań i czynności służbowych, a także uzyskanie przez niego dodatkowych uprawnień. Dzięki doskonaleniu zawodowemu policjanci zyskują wiedzę i umiejętności związane ze zmianami w systemie prawnym, technice i wyposażeniu policyjnym, taktyce i technice działania, metodach kierowania, dowodzenia i organizacji pracy oraz zmianami w tendencjach rozwojowych przestępczości, a także umiejętności zawodowe niezbędne do wykonywania specjalistycznych zadań i czynności.

Centralne Biuro Śledcze Komendy Głównej Policji to szczególna jednostka w strukturze Policji. Nie tylko ze względu na jej usytuowanie, ale przede wszystkim dlatego, że postawione przed nią zadania i zakres ich skomplikowania powodują, że jest ono jednostką policyjną najbardziej wyspecjalizowaną, sprofesjonalizowaną i skuteczną, w której aktualnie pracuje blisko 1800 funkcjonariuszy. Działania podejmowane przez Centralne Biuro Śledcze mają na celu zwalczanie przestępczości zorganizowanej o charakterze transgranicznym, kryminalnym, narkotykowym i ekonomicznym oraz związanym z aktami terrorystycznymi. Na potrzebę szerokiego i profesjonalnego szkolenia funkcjonariuszy policji zwracają uwagę Anna Rolka¹³ oraz Elżbieta i Jerzy Szafrąnski¹⁴.

Aby profesjonalizm jednostki organizacyjnej Policji był wartością wzrastającą, niezbędne jest stałe doskonalenie pracujących w nim funkcjonariuszy. Planowanie działań szkoleniowych, jak i ich praktyczna realizacja sprzyja utrzymywaniu wysokiego poziomu profesjonalizmu funkcjonariuszy. Centralne Biuro Śledcze, jako jednostka organizacyjna Komendy Głównej Policji, w pełni korzysta ze wszystkich placówek edukacyjnych i szkoleniowych znajdujących się w strukturze Policji, tj. Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Międzynarodowego Centrum Szkolenia Policji oraz Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, Szkoły Policji w Słupsku, Szkoły Policji w Pile oraz Szkoły Policji w Katowicach.

Obecnie rozwój zawodowy policjantów wspierany jest przemyślaną i zaplanowaną strategią kierownictwa resortu spraw wewnętrznych i ad-

¹³ Rolka, 2011.

¹⁴ Szafrąnska, Szafrąnski, 2011.

ministracji oraz Komendy Głównej Policji akcentującą zdobywanie wiedzy, doskonalenie umiejętności i podnoszenie kwalifikacji. Podniesienie efektywności oraz jakości systemu szkolenia i doskonalenia zawodowego policjantów ma charakter priorytetowy. W działania te zaangażowanych jest wiele komórek organizacyjnych Policji, zajmujących się planowaniem, organizacją, oceną i samym wykonaniem zadania. W tym kontekście niezwykle ważne jest pozyskiwanie i odpowiednie przetwarzanie informacji o potrzebach szkoleniowych policjantów oraz dokonywanie ocen efektywności i skuteczności przeprowadzanych szkoleń, co pozwoli na opracowanie modelu szkolenia policjantów adekwatnego do bieżących potrzeb Policji. Do drugiego z tych zagadnień nawiązano, formułując przedmiot badań.

1. PRZEDMIOT I CELE BADANIA

Głównym przedmiotem artykułu jest ocena efektywności szkoleń zawodowych odbywanych przez funkcjonariuszy Policji. Interesowały nas opinie na temat subiektywnego odczuwania satysfakcji z udziału w tych szkoleniach i ich przydatności w dalszej służbie. Dodatkowo przedmiotem badań uczyniono elementy organizacyjne i merytoryczne szkoleń.

Obszarem badań były dwie jednostki Policji: Centralne Biuro Śledcze Komendy Głównej Policji oraz Komenda Stołeczna Policji. Tym samym w centrum naszej uwagi znalazły się osoby pracujące w tych dwóch odmiennych strukturach policyjnych.

Formułując temat badania, postanowiliśmy skoncentrować się na procesie szkolenia funkcjonariuszy policji pod kątem jego efektywności i zadowolenia uczestników z odbytych kursów. Postanowiliśmy się także dowiedzieć, czy udział w szkoleniach jest odbierany przez policjantów w kategoriach korzyści i zadowolenia, czy też strat i braku satysfakcji. Przede wszystkim sformułowaliśmy cel opisowy. Chodziło o opisanie zjawiska w określonym kontekście społeczno-organizacyjnym. Drugi cel to znalezienie odpowiedzi na pytanie, co decyduje o tym, że funkcjonariusze policji tak, a nie inaczej oceniają szkolenia, w których biorą udział.

Ponadto postanowiono znaleźć odpowiedź na pytanie, czy istnieje związek pomiędzy wybranymi zmiennymi społecznymi i organizacyjnymi opisującymi badanych funkcjonariuszy a oceną szkoleń w jakich uczestniczyli.

2. PYTANIA BADAWCZE

W celu poznania stopnia efektywności szkoleń związanych z doskonaleniem zawodowym funkcjonariuszy policji i określenia głównych czynników wpływających na poziom szkoleń oraz ich ocenę dokonywaną przez uczestników sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jaka jest ocena szkoleń zawodowych dokonana przez funkcjonariuszy Policji? A w szczególności:

1.1. Jak oceniają przydatność szkoleń zawodowych?

1.2. Jak oceniają zadowolenie ze szkoleń zawodowych?

2. Jak oceniają organizacyjne aspekty szkoleń zawodowych?

3. Jak oceniają wykładowców prowadzących szkolenia zawodowe? A w szczególności:

3.1. Jak oceniają kwalifikacje merytoryczne wykładowców prowadzących szkolenia?

3.2. Jak oceniają umiejętności dydaktyczne wykładowców prowadzących szkolenia?

4. Jak oceniają zajęcia praktyczne realizowane podczas szkoleń?

5. Jak oceniają poziom szkoleń?

6. Jak oceniają zgodności treści szkolenia z tematyką szkolenia?

7. Jak oceniają przydatności szkoleń w dalszej służbie?

8. Jak oceniają przydatność szkoleń miesiąc po ich zakończeniu?

Tak postawione pytania implikowały zastosowanie w dalszym etapie procesu badawczego metody ilościowej – sondażu diagnostycznego.

3. METODY, TECHNIKI I NARZĘDZIA BADAWCZE

W badaniach posłużono się metodą sondażu diagnostycznego przy zastosowaniu techniki ankiety. Głównym narzędziem był kwestionariusz ankiety. Wykorzystana przez nas metoda jest sposobem gromadzenia informacji dopuszczalnym i stosowanym w badaniach efektywności szkoleń zawodowych. Ankieta miała charakter audytoryjny, była rozdawana na zakończenie szkolenia, dzięki czemu umożliwia zbadanie większej liczby szkolonych funkcjonariuszy.

Opracowany kwestionariusz obejmował pytania o fakty, a także pytania o oceny. Pytania o fakty sprowadzały się do pytań o cechy osobowe, takie jak wiek, płeć, wykształcenie czy też staż służby. Pytania o oceny

dotyczyły kwestii subiektywnych i odnosiły się do istoty i celu badania. W ankiecie zastosowano w znacznej części pytania zamknięte.

4. ORGANIZACJA I PRZEBIEG BADANIA

Próbę badawczą stanowili funkcjonariusze Centralnego Biura Śledczego Komendy Głównej Policji oraz funkcjonariusze Komendy Stołecznej Policji uczestniczący w szkoleniach podnoszących wiedzę profesjonalną oraz doskonalących umiejętności praktyczne. Badaniami objęto dwie grupy funkcjonariuszy Policji. Pierwszą grupę stanowiło 350 funkcjonariuszy Centralnego Biura Śledczego, którzy pracują na różnych stanowiskach, posiadają zróżnicowane wykształcenie czy staż pracy. Drugą grupę stanowiło 374 funkcjonariuszy Komendy Stołecznej Policji. Ogółem objęto badaniami 724 funkcjonariuszy Policji uczestniczących w różnego rodzaju szkoleniach organizowanych w ramach doskonalenia zawodowego.

Wyniki badań oparto na analizie ankiet, rozprawdzonych w dwóch etapach wśród funkcjonariuszy zatrudnionych w Centralnym Biurze Śledczym Komendy Głównej Policji (I etap w 2002 roku) oraz w Komendzie Stołecznej Policji (II etap w 2004 roku).

Dodatkowo, w celach ewaluacyjnych, w miesiąc po zakończeniu poszczególnych szkoleń poproszono ich uczestników o ocenę, czy szkolenie, kurs, w jakim uczestniczyli, jest przydatne w dalszej pracy zawodowej. Pytanie to posiadało klasyczną pięciostopniową skalę od „zdecydowanie nie” poprzez „raczej nie”, „ani nie, ani tak”, aż do „raczej tak” i „zdecydowanie tak”.

5. CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA ORAZ ZAWODOWA BADANEJ PRÓBY

W celu określenia związków pomiędzy zmiennymi społecznymi a oceną szkoleń wyodrębniono w ankiecie pytania zamknięte odnoszące się do takich cech osobowych, jak płeć, wiek, staż służby, przynależność do korpusu czy też wykształcenie respondentów z różnymi możliwymi wariantami odpowiedzi.

Płeć osób badanych

Wśród funkcjonariuszy objętych badaniem 89% ogółu badanych stanowili mężczyźni, natomiast 11% ogółu badanych stanowiły kobiety. W obu wskazanych jednostkach Policji płeć badanych kształtowała

się niemal identycznie. Oznacza ona brak istotnej statystycznie różnicy w strukturze obu grup pod względem składu kobiet i mężczyzn.

Wiek osób badanych

Biorąc pod uwagę wiek badanych, można stwierdzić, iż wśród funkcjonariuszy objętych badaniami w zdecydowanej mniejszości były osoby w wieku do 30 lat (stanowiły one łącznie 25% ogółu badanych). Ponadto należy zauważyć, że funkcjonariusze Centralnego Biura Śledczego w tym wieku to tylko 4,44% tej jednostki Policji. W tej formacji dominują osoby w wieku od 30 do 40 lat i powyżej 40 lat. Natomiast w Komendzie Stołecznej Policji osoby w wieku powyżej 40 lat są w zdecydowanej mniejszości.

Staż służby osób badanych

Analizując staż służby w jednostkach Policji, można stwierdzić, że zarówno w Komendzie Stołecznej Policji, jak i w Centralnym Biurze Śledczym są zatrudnieni funkcjonariusze z długoletnim stażem. Wśród respondentów aż 62,70% stanowili funkcjonariusze ze stażem przekraczającym 10 lat służby. Tylko 9,3% miało staż krótszy niż 3 lata. Również i tutaj można zauważyć pewne zróżnicowanie. O ile w Komendzie Stołecznej Policji służą funkcjonariusze o różnym stażu, o tyle w Centralnym Biurze Śledczym dominują funkcjonariusze o stażu powyżej 10 lat (83%).

Przynależność osób badanych do korpusów

Stopnie policyjne są tytułami policjantów oznaczającymi miejsce danego funkcjonariusza w hierarchii policyjnej. Stopniami policyjnymi są: posterunkowy, starszy posterunkowy, sierżant, starszy sierżant, sierżant sztabowy, młodszy aspirant, aspirant, starszy aspirant, aspirant sztabowy, podkomisarz, komisarz, nadkomisarz, podinspektor, młodszy inspektor, inspektor, nadinspektor, generalny inspektor. W polskiej Policji funkcjonariusze noszący określone stopnie wchodzi w skład Korpusów Policji. W Policji istnieje pięć korpusów: szeregowych, podoficerów, aspirantów, oficerów oraz generałów Policji.

Analizując strukturę korpusów badanej próby, należy zauważyć dysproporcje istniejące w zakresie stopni służbowych, jakie posiadają funkcjonariusze Centralnego Biura Śledczego Komendy Głównej Policji, a funkcjonariusze w Komendzie Stołecznej Policji. W Centralnym Biurze Śledczym zdecydowanie dominują oficerowie (72% zatrudnionych tam badanych funkcjonariuszy), natomiast w Komendzie Stołecznej Policji dominują podoficerowie (45% zatrudnionych tam badanych funkcjonariuszy).

Na koniec analiz poświęconych przynależności do korpusów postanowiono sprawdzić, jak zmienna ta rozkłada się w obu jednostkach, ale z uwzględnieniem dodatkowej zmiennej, jaką jest płeć badanego funkcjonariusza. Okazało się, że w Centralnym Biurze Śledczym funkcjonariuszki reprezentują liczniej korpus szeregowych i podoficerów, a rzadziej aspirantów i oficerów. Natomiast w Komendzie Stołecznej Policji kobiety przeważają nie tylko w korpusie szeregowych, ale także w korpusie aspirantów i oficerów. Kiedy porównujemy przynależność do korpusów już nie w układzie wewnętrznym jednostka-płeć, lecz z uwagi na płeć i w dalszej kolejności na przynależność do jednostek Policji, to widać, że funkcjonariusze Centralnego Biura Śledczego górują przynależnością do „wyższych” korpusów nad funkcjonariuszami Komendy Stołecznej Policji.

Wykształcenie osób badanych

Kolejną zmienną, jaką analizowano, było wykształcenie badanych. Największą grupę – 54% – wśród badanych stanowią osoby ze średnim wykształceniem. Co trzeci badany posiada wykształcenie wyższe magisterskie, a 16% wyższe zawodowe. W Centralnym Biurze Śledczym przeważają osoby z wykształceniem wyższym magisterskim i stanowią one 48% badanych funkcjonariuszy, natomiast w Komendzie Stołecznej Policji 3/4 badanych osób legitymuje się wykształceniem średnim. Jest tych osób dokładnie 79%.

Staż służby jest również czynnikiem decydującym o zróżnicowaniu poziomu wykształcenia funkcjonariuszy. Im dłuższy jest staż, tym wyższe jest wykształcenie. We wszystkich grupach stażu służby przeważa wykształcenie średnie. Jest ono najczęściej występującym poziomem wykształcenia w grupie funkcjonariuszy o stażu 1-3 lat, 4-6 lat oraz 7-9 lat, gdzie to właśnie wykształcenie posiada około 70% badanych funkcjonariuszy. Sytuacja się zmienia, gdy analizujemy grupę badanych funkcjonariuszy o stażu służby 10 i więcej lat. W tej grupie osoby ze średnim wykształceniem stanowią tylko 43%. Wzrasta natomiast liczebność funkcjonariuszy z wyższym magisterskim – 36% i wyższym zawodowym – 20%.

6. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W tej części artykułu przedstawiona zostanie ocena szkoleń zawodowych dokonana przez funkcjonariuszy objętych badaniem. Najważniejszym elementem wpływającym na ocenę szkoleń jest ich przydatność w dalszej pracy policyjnej. Kolejnymi ważnymi elementami związanymi ze

szkoleniami wpływającymi na ich ocenę są strona organizacyjna szkolenia oraz wiedza merytoryczna i umiejętności dydaktyczne prowadzących zajęcia.

Ocena przydatności szkoleń zawodowych

Badani funkcjonariusze policji, opisując tematykę i formę szkoleń, dokonali również ich oceny pod względem spełnienia oczekiwań w związku z uczestnictwem w szkoleniach. Mając na uwadze fakt, iż duża część funkcjonariuszy brała udział w kilku szkoleniach, a część funkcjonariuszy nie dokonała żadnej oceny, poziom spełnienia oczekiwań uczestników określono dla grupy 256 funkcjonariuszy Komendy Stołecznej Policji i 357 funkcjonariuszy Centralnego Biura Śledczego, którzy dokonali oceny. Łącznie w badanej próbie 14% badanych policjantów stwierdziła, że ostatnie szkolenie, w jakim uczestniczyli, nie spełniło ich oczekiwań, natomiast pozostała część – 86% – pozytywnie odniosła się do swojego ostatniego szkolenia. Różnice w obu tych grupach są na tyle małe, że nie można mówić, by miejsce służby różnicowało ocenę ostatnio odbywanego szkolenia. Oficerowie, aspiranci i szeregowi dokonali negatywnej oceny szkolenia na mniej więcej identycznym poziomie (15%), natomiast podoficerowie wystawili mniejszą ilość ocen negatywnych (12%). Funkcjonariusze służący w Policji od 4 do 6 lat i powyżej 10 lat w najmniejszym stopniu wskazali na brak zadowolenia z odbytego szkolenia. W grupach tych jest odpowiednio 11% i 13% takich ocen. W pozostałych grupach: czyli do 3 lat i między 7 a 9 lat odsetek takich ocen wynosi 18%. W badanej próbie kobiety wypowiadają rzadziej niż mężczyźni negatywne opinie na temat odbytego ostatnio szkolenia zawodowego. 12% badanych policjantek stwierdziło, że ostatnie szkolenie, w jakim uczestniczyły, nie spełniło ich oczekiwań, natomiast taką samą opinię wypowiedziało 14% mężczyzn. Również można zwrócić uwagę na bardzo małą liczbę ocen negatywnych wśród dwóch grup funkcjonariuszy: najmłodszych - w wieku do 25 lat oraz najstarszych - w wieku powyżej 40 lat. Tylko 10% najmłodszych funkcjonariuszy oraz 11% najstarszych policjantów oceniło negatywnie szkolenie pod kątem spełnienia oczekiwań. Małe różnice da się zaobserwować przy ocenie szkoleń pod względem realizacji oczekiwań ze względu na wykształcenie badanych osób. Średnio od 14 do 15% respondentów (w poszczególnych grupach wykształcenia) określiło, że szkolenie, w którym uczestniczyli, nie spełniło ich oczekiwań.

Ocena organizacyjnych aspektów szkoleń

Badani funkcjonariusze wysoko lub bardzo wysoko oceniają organiza-

cyjną stronę szkolenia. Odsetek ocen powyżej przeciętnej wynosi 70%. Co czwarty badany ocenia ten aspekt szkolenia jako przeciętny. Poniżej przeciętnej – nisko lub bardzo nisko ocenia szkolenie niecałe 4% badanych. Ocen poniżej przeciętnej częściej udzielali funkcjonariusze Komendy Stołecznej Policji. Jest to jednak różnica niewielka, sięgająca 1,2%. W przyznawaniu ocen pozytywnych policjanci z Komendy Stołecznej Policji byli bardziej wstrzemięźliwi. Policjanci z Centralnego Biura Śledczego prawie dwukrotnie częściej przyznawali oceny najwyższe. Oznacza to, że miejsce służby różnicuje ocenę strony organizacyjnej ostatnio odbywanego szkolenia. Biorąc pod uwagę korpus policyjny, do którego przynależą badani funkcjonariusze, można zauważyć, że co trzeci szeregowy ocenia organizację szkolenia jako „przeciętną”. Jest to też grupa z najniższym odsetkiem ocen bardzo wysokich. Blisko 2/3 aspirantów wysoko ocenia organizację szkolenia, zaś co piąty oficer bardzo wysoko. Jeżeli istnieją takie dysproporcje między aspirantami a oficerami, należy domniemywać, że szkolenia dla tych korpusów nie odbywały się na identycznym poziomie. Przy ocenie organizacji szkoleń ze względu na staż służby badanych funkcjonariuszy dwie grupy policjantów, tj. funkcjonariusze pracujący od 7 do 9 lat oraz 10 i powyżej 10 lat były bardziej krytyczne (oceny „bardzo niska” i „niska”). Przy analizie najwyższych not przyznanych szkoleniom okazuje się, że najbardziej wstrzemięźliwi byli najmłodszy stażem i pracujący w Policji od 7 do 9 lat. Blisko co piąty funkcjonariusz pracujący w Policji 10 lat lub więcej ocenia organizację szkolenia jako „bardzo wysoką”. W badanej próbie kobiety rzadziej niż mężczyźni wypowiadają negatywne opinie na temat odbytego ostatnio szkolenia zawodowego.

W porównaniu do badanych mężczyzn (3,4%) dwa razy więcej badanych policjantek (6,1%) oceniło nisko lub bardzo nisko organizacyjne aspekty szkoleń. Co czwarty policjant i co trzecia policjantka oceniali organizację szkolenia jako „przeciętną” i co ósmy policjant i co szósta policjantka jako „bardzo wysoką”. Uwagę zwraca bardzo mała liczba ocen negatywnych wśród dwóch grup funkcjonariuszy: najmłodszych - w wieku do 25 lat oraz najstarszych - w wieku powyżej 40 lat. Tylko 10% najmłodszych oraz 11% najstarszych funkcjonariuszy oceniło negatywnie szkolenie pod kątem spełnienia oczekiwań. Podobne różnice da się zaobserwować przy ocenie szkoleń pod względem realizacji oczekiwań ze względu na wykształcenie badanych osób. Średnio od 14 do 15% respondentów (w poszczególnych grupach wykształcenia) określiło, że szkolenie, w którym uczestniczyli, nie spełniło ich oczekiwań.

Ocena wykładowców prowadzących szkolenia

W ramach badań postanowiono również sprawdzić, jak są oceniani wykładowcy prowadzący szkolenia specjalistyczne dla funkcjonariuszy Policji. W celu uzyskania jak najbardziej rzetelnej oceny prowadzących szkolenia zagadnieniu temu poświęcono dwa pytania dotyczące odpowiednio kwalifikacji merytorycznych oraz umiejętności dydaktycznych osób prowadzących zajęcia.

Jako pierwszą przedstawię analizę ocen dotyczących kwalifikacji merytorycznych osób prowadzących zajęcia dla funkcjonariuszy Policji. W badanej grupie generalnie dominują osoby, które oceniają kwalifikacje prowadzących zajęcia szkoleniowe jako co najmniej „przeciętne”, przy czym co trzeci badany funkcjonariusz ocenia je „wysoko”, a co czwarty „bardzo wysoko”. Ogólna ocena kwalifikacji szkoleniowców pozwala stwierdzić, iż szkolenia były prowadzone przez odpowiednio przygotowanych i posiadających odpowiednią wiedzę specjalistów. Generalnie potwierdziło się, że funkcjonariusze obu jednostek policyjnych wysoko cenią kwalifikacje merytoryczne prowadzących szkolenie. Jednakże, gdy bliżej przyjrzymy się omawianym danym, widać, że funkcjonariusze Komendy Stołecznej Policji są skłonni częściej przydzielać oceny „wysokie”, zaś funkcjonariusze Centralnego Biura Śledczego „bardzo wysokie”. Mimo że różnice w obu tych grupach nie są zbyt duże, to jednak można mówić, że miejsce służby różnicuje ocenę kwalifikacji merytorycznych prowadzących szkolenie wykładowców. Umiejscowienie w konkretnym korpusie również wpływa różnicująco na ocenę kwalifikacji merytorycznych wykładowców. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że oceny „wysokie” przyznane zostały przez większość badanych policjantów wchodzących w skład poszczególnych korpusów. Najwięcej ocen „wysokich” (77%) przyznali szeregowi. Najmniej (54%) oficerowie. Oceny „bardzo wysokie” przyznał co jedenasty szeregowy i co trzeci oficer. To zróżnicowanie w ocenie wykładowców pozwala stwierdzić, że istniało w badanej grupie oczekiwanie na przekazywanie wiedzy przez specjalistów najwyższej klasy, zwłaszcza gdy tę wiedzę przekazywano doświadczonym oficerom. Przy ocenie szkoleń pod względem spełnienia oczekiwań ze względu na staż służby badanych funkcjonariuszy mamy do czynienia z zauważalnymi różnicami pomiędzy poszczególnymi grupami stażowymi. Im staż służby jest dłuższy, tym maleje odsetek ocen „wysokich” - od 75% w grupie o najkrótszym stażu do 56% w grupie o najdłuższym stażu. Natomiast jeśli chodzi o oceny „bardzo wysokie”, to różnica pomiędzy skrajnymi grupami jest trzykrotna. Około

10% funkcjonariuszy z najkrótszym stażem przyznaje oceny najwyższe, natomiast spośród najbardziej wysłużonych funkcjonariuszy te same oceny przyznaje trzykrotnie więcej badanych (31%). Bez względu na wysługę lat funkcjonariusze w każdej grupie mniej więcej na poziomie 11% oceniają kwalifikacje merytoryczne wykładawców jako „przeciętne”. Wyjątek stanowią funkcjonariusze służący między 7 a 9 lat - odsetek takich ocena wynosi 17%. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że właśnie dzięki tym wszystkim różnicom można stwierdzić istotne znaczenie stażu służby funkcjonariuszy jako czynnika różnicującego oceny poziomu merytorycznych kwalifikacji wykładawców prowadzących zajęcia. W trakcie analizy badań okazało się, że spośród cech demograficzno-społecznych, takich jak płeć, wiek i wykształcenie, w badanej próbie jedynie wiek badanych różnicował istotnie oceny kwalifikacji merytorycznych wykładawców. Funkcjonariusze najmłodszy wiekiem – w wieku do 25 lat najczęściej oceniali kwalifikacje prowadzących szkolenia jako „wysokie” (81%). Natomiast wraz ze wzrostem wieku wzrastał odsetek ocen „bardzo wysokich”.

Druga część oceny wykładawców prowadzących szkolenia dotyczyła umiejętności dydaktycznych kadry szkoleniowej. W badanej grupie generalnie dominują osoby, które oceniają kwalifikacje prowadzących zajęcia szkoleniowe jako co najmniej „wysokie”, przy czym blisko dwie trzecie badanych funkcjonariuszy ocenia je „wysoko”, a co piąty „bardzo wysoko”. Ogólna ocena umiejętności dydaktycznych prowadzących szkolenia pozwala stwierdzić, iż w opinii uczestników tych szkoleń były one prowadzone przez odpowiednio przygotowanych pod względem dydaktycznym specjalistów. Funkcjonariusze zarówno Komendy Stołecznej Policji, jak i Centralnego Biura Śledczego równie wysoko cenią umiejętności dydaktyczne prowadzących szkolenie, jednakże funkcjonariusze Komendy Stołecznej Policji zdecydowanie częściej przydzielali oceny „wysokie”. W przypadku omawianych zmiennych możemy mówić, że miejsce służby różnicuje ocenę umiejętności dydaktycznych prowadzących szkolenie wykładawców. Przynależność do określonego korpusu wpływała różnicująco na ocenę umiejętności dydaktycznych wykładawców. Najwięcej ocen „wysokich” (74%) przyznali szeregowi. Najmniej (51%) oficerowie. Niemniej jednak kiedy spojrzymy na oceny „bardzo wysokie”, to ocenę taką przyznał co ósmy szeregowy i co czwarty aspirant i oficer. To zróżnicowanie w ocenie wykładawców pozwala sformułować wniosek, że w badanej grupie wyczuwa się pragnienie, by wiedza na szkoleniach przekazywana była przez specjalistów o jak najwyższych umiejętnościach dydaktycznych.

Przy ocenie umiejętności dydaktycznych kadry ze względu na staż służby badanych funkcjonariuszy również widoczne są różnice pomiędzy poszczególnymi grupami stażowymi. Im staż służby jest dłuższy, tym maleje odsetek ocen „wysokich” od 72% w grupie o najkrótszym stażu do 55% w grupie o najdłuższym stażu. Natomiast jeśli chodzi o oceny „bardzo wysokie”, to różnica pomiędzy skrajnymi grupami jest prawie dwuipółkrotna (12% funkcjonariuszy z najkrótszym stażem i 29% funkcjonariuszy o najdłuższym stażu). Co dziewiąty funkcjonariusz służący w Policji do 3 lat ocenia umiejętności dydaktyczne wykładowców jako „przeciętne”. Odsetek wzrasta wraz ze stażem pracy w Policji. W najstarszej stażem grupie policjantów grupa „przeciętnie” oceniająca tę sferę szkoleń wynosi 17%. Dzięki tym wszystkim różnicom można stwierdzić istotne znaczenie stażu służby funkcjonariuszy jako czynnika różnicującego oceny poziomu umiejętności dydaktycznych wykładowców prowadzących zajęcia. W badanej próbie również wiek i wykształcenie badanych funkcjonariuszy różnicowały istotnie oceny umiejętności dydaktycznych wykładowców. Funkcjonariusze najmłodszy wiekiem - w wieku do 25 lat najczęściej oceniali umiejętności prowadzących szkolenia jako „wysokie” (74%). Wraz ze wzrostem wieku malał odsetek tych ocen. W najstarszej grupie wiekowej wynosił on równo 50%. Odwrotną zależność zauważyć można, kiedy analizuje się wskazania ocen „przeciętne”. Wśród najmłodszych wiekiem odsetek tych ocen wynosił 9%, zaś w grupie najstarszych – 21%. Identyczną zależność daje się zauważyć, gdy analizujemy oceny „bardzo wysokie”. Różnica ocen w tym zakresie pomiędzy funkcjonariuszami najmłodszymi wiekiem a tymi najstarszymi jest jak 1:2. Funkcjonariusze ze średnim wykształceniem najczęściej oceniali umiejętności prowadzących szkolenia jako „wysokie” (69%). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia malał odsetek tych ocen. W grupie funkcjonariuszy z wykształceniem wyższym magisterskim spadł on poniżej 50%. Odwrotną zależność można zauważyć, kiedy analizuje się wskazania ocen „przeciętnych”. Wśród funkcjonariuszy ze średnim wykształceniem odsetek tych ocen wynosi 11%, zaś w grupie najwyżej wykształconych – 21%. Jest to prawie dwukrotny wzrost. Identyczną zależność daje się zauważyć, gdy analizujemy oceny „bardzo wysokie”.

Ocena zajęć praktycznych realizowanych podczas szkoleń

Kolejne pytanie badawcze dotyczyło oceny zajęć praktycznych. W przypadku 93 osób szkolenie nie obejmowało żadnych zajęć praktycznych. Spośród wszystkich funkcjonariuszy uczestniczących w szkoleniach

i mających w programie zajęcia praktyczne (N=529) aż 58% badanych (i uczestniczących w zajęciach praktycznych) oceniło je na poziomie wysokim. Natomiast 18% badanych przyznało zajęciom praktycznym ocenę bardzo wysoką. Oceny bardzo niskie i niskie przyznało zaledwie 3,5% badanych uczestniczących w zajęciach praktycznych. Średnia ocen na skali od 1 – bardzo niska do 5 – bardzo wysoka wyniosła 3,91. W celu uzupełnienia powyższych wyników o dodatkowe elementy dokonano analiz korelacyjnych pomiędzy oceną zajęć praktycznych, a zmiennymi społeczno-zawodowymi. W ramach badania zależności pomiędzy oceną zajęć praktycznych a miejscem pracy (odbywania służby) stwierdzono, że funkcjonariusze Centralnego Biura Śledczego wyżej oceniają zajęcia praktyczne, w których uczestniczyli, niż funkcjonariusze Komendy Stołecznej Policji. Mimo że różnice są niewielkie, to jednak różnica ta była istotna statystycznie i można mówić w tym przypadku, że miejsce służby różnicuje ocenę zajęć praktycznych. Najniższe oceny zajęć praktycznych we wszystkich analizowanych korpusach stanowią nieznaczące odsetki odpowiedzi – od 1% do niecałych 5 procent. Charakterystyczne również jest to, że aspiranci i oficerowie dokonali bardziej pozytywnej oceny zajęć praktycznych odbytych podczas szkoleń niż szeregowi. W przypadku oceny najwyższej różnica pomiędzy szeregowymi a oficerami jest prawie dwukrotna. Różnice w ocenie zajęć praktycznych ze względu na przynależność do określonego korpusu są istotne statystycznie i można mówić w tym przypadku, że przynależność do korpusu różnicuje ocenę zajęć praktycznych. W przypadku oceny praktycznych zajęć ze względu na staż służby badanych funkcjonariuszy mamy do czynienia z istotnymi różnicami pomiędzy poszczególnymi grupami stażowymi. Ponad 2/3 funkcjonariuszy służących w Policji od 4 do 6 lat wysoko ocenia zajęcia praktyczne, a bardzo wysoko co dziewiąty. Jest to najbardziej zadowolona z tego typu zajęć grupa badanych policjantów. Drugą najbardziej zadowoloną grupę funkcjonariuszy stanowią pracujący 10 lat lub powyżej. W pozostałych dwóch grupach funkcjonariuszy: czyli do 3 lat i między 7 a 9 odsetek takich ocen wynosi około 62%. W badanej próbie kobiety oceniają z większą rezerwą zajęcia praktyczne - 27% badanych policjantek oceniło zajęcia praktyczne jako przeciętne lub niżej. Takie same oceny dla tego typu zajęć przyznało 25% policjantów. Wyższe oceny nieznacznie częściej przyznawali mężczyźni (76%) niż kobiety (72%). Różnica w ocenach zajęć praktycznych była niewielka. Analizując wiek badanych funkcjonariuszy w związku z oceną zajęć praktycznych, można zauważyć, że im młodszy wiekiem funkcjonariusz, tym niższe oceny dla zajęć praktycznych. W grupie starszych wiekiem funkcjonariuszy

zauważyć można natomiast wzrost ocen zajęć praktycznych. Pierwsze, co się daje zauważyć przy ocenie zajęć praktycznych ze względu na wykształcenie badanych osób, to brak niskich ocen u funkcjonariuszy najstarszych wiekiem. Drugie, to że niskie oceny w żadnej z pozostałych grup nie przekraczają 5%. Trzecie, to że wraz ze wzrostem wieku funkcjonariuszy maleje odsetek ocen „przeciętna”. Po czwarte, wraz z wiekiem rosną oceny w przedziale „wysoka” - „bardzo wysoka”. Od 61% w grupie najmłodszej wiekiem do 87% respondentów w wieku 41-45 lat.

Ogólna ocena poziomu szkoleń

W celu uzyskania informacji na temat ogólnej oceny szkolenia zbudowano syntetyczny wskaźnik zadowolenia ze szkolenia. W tym celu zsumowano odpowiedzi każdego respondenta dla pięciu zmiennych zależnych (pytań):

- oceny kwalifikacji merytorycznych prowadzących szkolenie;
- oceny organizacji szkoleń;
- oceny umiejętności dydaktycznych prowadzących szkolenie;
- oceny poziomu zajęć praktycznych;
- oceny przydatności szkoleń w dalszej służbie.

W ten sposób otrzymano wskaźnik, którego średnia wyniosła 15,89 punktu (przy odchyleniu standardowym równym 2,32), co odpowiada ocenie słownej „dobra”. Funkcjonariuszy tak oceniających szkolenie było 90%. Niezadowoleni ze szkolenia stanowili 8%, jeden procent stanowiły osoby niezdecydowane w swojej ocenie.

Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzono, że funkcjonariusze służący w Centralnym Biurze Śledczym odczuwali mniejsze zadowolenie ze szkolenia niż funkcjonariusze służący w Komendzie Stołecznej Policji. Oceny obu grup funkcjonariuszy różniły się między sobą istotnie statystycznie. Natomiast kobiety nie różniły się w ocenie zadowolenia ze szkolenia od mężczyzn. Podobna analiza przeprowadzona dla stażu służby, przynależności do korpusów, wieku badanych funkcjonariuszy oraz ich wykształcenia wykazała, że wszystkie te zmienne różnicowały badanych pod względem zadowolenia ze szkolenia.

Ocena zgodności treści szkolenia z jego tematyką

Bardzo symptomatyczne jest to, że spośród osób odpowiadających na pytanie o zgodność treści programowych z tematyką szkolenia tylko 3 osoby (0,5%) określiły, że treści programowe szkolenia zdecydowanie

nie były zgodne z jego tematem. Natomiast blisko 60% badanych stwierdziło, że zdecydowanie szkolenie, w którym uczestniczyli, było zgodne pod względem treści programowych z jego tematem. 99 badanych funkcjonariuszy uchyliło się od udzielenia odpowiedzi na to pytanie. Badając oceny zgodności treści programowych szkolenia z jego tematyką, przy podziale respondentów pod względem jednostki Policji, w której służyli, stwierdzić można, że gorszych ocen udzielali funkcjonariusze Komendy Stołecznej Policji. W przypadku tej grupy badanych odsetek odpowiedzi „raczej tak” jest półtora razy wyższy niż w grupie funkcjonariuszy Centralnego Biura Śledczego. Różnice w obu tych grupach są na tyle istotne, że można mówić o tym, iż miejsce służby różnicuje ocenę zgodności treści z tematyką szkolenia. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że oficerowie, aspiranci i szeregowi dokonali oceny zgodności treści szkolenia z jego tematyką na mniej więcej identycznym poziomie. Oceny wahały się od 95% wskazań twierdzących (oficerowie) do 98% (podoficerowie i aspiranci). Jednakże analiza korelacyjna wykazała, że przynależność do korpusu nie różnicuje badanej próby. W przypadku oceny wpływu stażu służby badanych funkcjonariuszy na postrzeganie zgodności treści programowych z tematyką szkolenia mamy do czynienia z niewielkimi różnicami pomiędzy poszczególnymi grupami stażowymi. Mimo że różnice te są niewielkie, pozwalają sformułować wniosek, że staż pracy w Policji różnicuje istotnie oceny zgodności treści szkolenia z jego tematem. W badanej próbie kobiety, jeżeli już wypowiadały negatywne opinie w przedmiotowym zakresie, robiły to w mniej kategoriycznych opiniach - 4% badanych policjantek stwierdziło, że treści szkolenia „raczej nie” były zgodne z tematyką szkolenia, natomiast taką samą opinię wygłosiło 2% mężczyzn. Różnica w ocenach tej sfery była nieistotna statystycznie. Ocena zgodności treści programowych z tematyką szkolenia z uwagi na wiek badanych funkcjonariuszy pokazuje, że zmienna ta różnicuje poglądy badanych pod tym względem. Najmniej najlepszych ocen odnotowano u najmłodszych wiekiem funkcjonariuszy (43% wskazań „zdecydowanie tak”), natomiast najwięcej w grupie najstarszych policjantów (75% wskazań „zdecydowanie tak”). Analiza związków pomiędzy oceną zgodności treści szkolenia, a wykształceniem badanych funkcjonariuszy wykazała, że zmienna wykształcenie funkcjonariuszy nie różnicuje w sposób istotny statystycznie badanej próby.

Ocena przydatności szkoleń w dalszej służbie

Bardzo ważnym elementem składowym oceny każdego szkolenia jest ocena jego przydatności w dalszej pracy zawodowej osób uczestniczących

w tym szkoleniu. Analiza rozkładów brzegowych pokazała, że ponad dwie trzecie badanych funkcjonariuszy wysoko lub bardzo wysoko ocenia przydatność szkolenia w dalszej służbie. Wartością modalną omawianej zmiennej jest ocena „wysoka”. Ona też stanowi medianę tej zmiennej. Analizy korelacyjne pokazujące związek między oceną przydatności szkolenia w dalszej służbie szkolonych funkcjonariuszy, a takimi zmiennymi, jak: płeć, wiek, wykształcenie, miejsce służby, staż służby, przynależność do korpusu wykazały, że w badanej próbie wiek i wykształcenie badanych funkcjonariuszy różnicował istotnie ocenę przydatności szkolenia w dalszej służbie. Co drugi funkcjonariusz w wieku do 40 lat oceniał przydatność szkolenia w dalszej służbie jako „wysoką” (50-52%). Wraz ze wzrostem wieku (grupa w wieku 41-45 lat) odsetek tych ocen malał, ale w najstarszej grupie wiekowej ponownie wzrastał i wynosił równo 61%. Podobną zależność daje się zauważyć przy analizie oceny „bardzo wysokie”. Różnica pomiędzy ocenami w tym zakresie najmłodszych wiekiem funkcjonariuszy a najstarszych jest jak 1:2. Odwrotną zależność można natomiast zauważyć przy analizie wskazania ocen „przeciętnych”. Wśród najmłodszych wiekiem odsetek tych ocen wynosi 36% zaś w grupie najstarszych – 7%. Jest to prawie dwukrotny spadek. Ponad połowa funkcjonariuszy ze średnim wykształceniem najczęściej oceniała przydatność szkolenia w dalszej służbie jako „wysoką” (55%). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia malał odsetek tych ocen. W obu grupach funkcjonariuszy z wykształceniem wyższym (zawodowym lub magisterskim) spadł on poniżej 50%. Podobna zależność daje się zauważyć, kiedy analizuje się oceny „przeciętne”. Wśród funkcjonariuszy ze średnim wykształceniem odsetek tych ocen wynosi 31%, zaś w grupie najwyżej wykształconych – 22%. Jest to spadek prawie o połowę. Odwrotną zależność daje się zauważyć, gdy analizujemy oceny „bardzo wysokie”. Różnica pomiędzy ocenami w tym zakresie funkcjonariuszy ze średnim wykształceniem a posiadającymi wyższe magisterskie jest dwuipółkrotna. Przydatności szkolenia w dalszej służbie skorelowano z cechami służby policyjnej, takimi jak: miejsce służby, staż służby i przynależność do korpusu. Okazało się, że wszystkie trzy cechy różnicują istotnie ocenę przydatności szkolenia w dalszej służbie badanych funkcjonariuszy. Z otrzymanych zależności rozkładu przydatności szkolenia w dalszej służbie z uwzględnieniem miejsca służby wynika, że funkcjonariusze obu jednostek policyjnych, pomimo wszelkich różnic w ocenie przydatności szkolenia w dalszej służbie, wystawiali głównie oceny wysokie i bardzo wysokie. Funkcjonariusze Komendy Stołecznej Policji przydzielali częściej oceny „wysokie”, zaś funkcjonariusz Centralnego Biura Śledczego „bardzo

wysokie”. Różnice w obu tych grupach są zauważalne jedynie przy analizie ocen „przeciętnych”, które częściej przydzielali funkcjonariusze z Komendy Stołecznej Policji. W przypadku oceny przydatności szkolenia w dalszej służbie ze względu na staż służby badanych funkcjonariuszy mamy do czynienia z zauważalnymi różnicami pomiędzy poszczególnymi grupami stażowymi. Im staż służby jest dłuższy, tym maleje odsetek ocen „wysokich” - od 54% w grupie o najkrótszym stażu do 50% w grupie o najdłuższym stażu. Natomiast jeśli chodzi o oceny „bardzo wysokie”, to różnica pomiędzy skrajnymi grupami jest prawie trzykrotna - oceny najwyższe przyznaje 7% funkcjonariuszy z najkrótszym stażem i 22% najdłużej służących funkcjonariuszy. Co trzeci funkcjonariusz służący w Policji do 3 lat oraz od 7 do 9 lat ocenia przydatność szkolenia w dalszej służbie jako „przeciętną”. Generalnie odsetek ocen „przeciętna” maleje wraz ze stażem służby w Policji. W najstarszej stażem grupie policjantów grupa „przeciętnie” oceniająca tę sferę szkoleń wynosi 24%. Przynależność do określonego korpusu wpłynęła różnicująco na ocenę przydatności szkolenia w dalszej służbie. Oceny „wysokie” przyznane zostały przez co najmniej połowę badanych policjantów wchodzących w skład poszczególnych korpusów. Wyjątek stanowili oficerowie - w tej grupie ocenę „wysoką” przyznało 47% badanych. Najwięcej ocen „wysokich” – 74% przyznali aspiranci. Ocenę „bardzo wysoką” przyznał co szesnasty szeregowy i co ósmy podoficer i aspirant, natomiast oficerowie stanowili najliczniejszą grupę korpusową przyznającą te oceny – 27%. Jest to czterokrotnie więcej niż ma to miejsce w grupie szeregowych. Te zróżnicowania w przydatności szkolenia w dalszej służbie pozwalają sformułować wniosek, że w całej badanej grupie wyczuwa się pragnienie, by wiedza przekazywana na szkoleniach, umiejętności na nich nabywane były skorelowane z tym, co na co dzień funkcjonariusze wykonują w ramach swoich obowiązków zawodowych.

Miarą zadowolenia z udziału w szkoleniach oraz oceny przydatności szkoleń w dalszej służbie są deklaracje udziału w następnych szkoleniach. Okazuje się, że 86% badanych deklaruje chęć wzięcia udziału w podobnych szkoleniach. Warto tutaj zwrócić uwagę, że deklaracja ta jest niezależna od płci, wieku, wykształcenia czy zmiennych opisujących charakter służby. Na deklarację udziału w podobnych szkoleniach ma wpływ ocena przydatności szkolenia w dalszej służbie. Funkcjonariusze najniżej bądź nisko oceniający przydatność szkolenia w dalszej służbie częściej deklarowali brak chęci wzięcia udziału w podobnych szkoleniach. Zaś ci funkcjonariusze, którzy wysoko lub bardzo wysoko oceniali przydatność szkole-

nia, w ponad 90% deklarowali chęć uczestniczenia w dalszych szkoleniach.

Ocena przydatności szkoleń miesiąc po ich zakończeniu

Badanie oceny efektywności szkoleń dokonywane bezpośrednio po zakończeniu szkoleń uzupełniono o badanie dystansowe zrealizowane w ciągu miesiąca od zakończenia szkolenia. W trakcie tego badania poproszono funkcjonariuszy uczestniczących w I fazie badania, by ponownie ocenili przydatność odbytego szkolenia w dalszej pracy zawodowej.

Otrzymane odpowiedzi pozwoliły stwierdzić, że generalnie badani funkcjonariusze po upływie 30 dni od zakończenia szkolenia podwyższali ocenę przydatności odbytego szkolenia (średnia ocena przydatności **3,89** przy ocenie przydatności bezpośrednio po zakończeniu szkolenia **3,81**). Jednakże w obrębie poszczególnych zmiennych niezależnych pojawiały się odmienne zależności dla określonych wartości tych zmiennych – grup funkcjonariuszy Policji. Pomimo tego można stwierdzić, że szkolenia, w jakich uczestniczyli badani funkcjonariusze Policji, pod względem ich przydatności do dalszej służby były wyżej oceniane po upływie miesiąca. Nie zachodziło zatem w przypadku badanych funkcjonariuszy zjawisko „dysonansu szkoleniowego”, które pokazuje, że w miarę upływu czasu od momentu zakończenia szkolenia wzrasta krytyczna jego ocena. To z kolei pozwala sformułować wniosek, że szkolenia funkcjonariuszy Policji są przydatne i powiązane z wymaganiami służby.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Celem artykułu było pokazanie opinii funkcjonariuszy Centralnego Biura Śledczego i Komendy Stołecznej Policji na temat szkoleń związanych z doskonaleniem zawodowym funkcjonariuszy Policji oraz określenie głównych czynników wpływających na poziom szkoleń.

Podczas konceptualizacji badania sformułowano wiele pytań badawczych. Dotyczyły one oceny stopnia zadowolenia uczestników szkoleń z zaproponowanych im programów, oceny preferencji uczestników szkoleń dotyczącej typu szkolenia, oceny wywieranego wpływu na efektywność pracy zawodowej, oceny aspektów mających największy wpływ na efektywność szkoleń, oceny poziomu organizacji szkoleń, oceny poziomu przygotowania kadry szkoleniowej, oceny zapotrzebowań na szkolenia oraz ocenę form prowadzenia szkoleń.

Zgodnie z wynikami badań możemy powiedzieć, że uczestnicy szkoleń są w przeważającej większości zadowoleni z uczestnictwa w szkoleniach

oraz z ich poziomu. Szczególnie dotyczy to tych szkoleń, które w swoim programie zawierały zajęcia praktyczne. Zdaniem uczestników szkoleń tylko takie zajęcia dają możliwość wymiany doświadczeń zawodowych zarówno w zakresie tematyki szkolenia, jak również niezwiązanych z prowadzonym szkoleniem, ale i przydatnych w pracy zawodowej. Ponadto z powyższych badań można wywnioskować, że szkolenia są w jednostkach Policji organizowane na wysokim poziomie. Dzieje się tak dzięki dobremu przygotowaniu merytorycznemu kadry szkoleniowej.

Poziom zadowolenia uczestników szkoleń jest zróżnicowany. Część uczestników obniżała swoje ogólne oceny szkoleń, mając na uwadze występujące podczas nich problemy. Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami wszystkie aspekty organizacyjne i merytoryczne szkoleń są oceniane wysoko. Respondenci zauważają różnicę w sposobie przekazywania wiedzy, i poziomie tej wiedzy. Kadra szkoleniowa, zdaniem uczestników, jest generalnie dobrze przygotowana pod względem merytorycznym, jednakże nie zawsze potrafi podzielić się swoją wiedzą z uczestnikami szkoleń.

Podsumowanie badań pozwala na stwierdzenie, iż szkolenia spełniają oczekiwania większości respondentów, są organizowane na wysokim poziomie, ich treść jest zgodna z tematyką oraz są przydatne w dalszej służbie. Udział w szkoleniach, szczególnie tych z przewagą zajęć praktycznych, dobrze służy efektywności pracy. Ponadto sam udział w szkoleniach oraz zdobyte nowe umiejętności procentują przy decyzjach przełożonych w sprawie awansów zawodowych. Zdobyta wiedza przyczynia się również do poszerzenia zainteresowań zawodowych i planowania dalszej kariery. Ma to wpływ na deklarowaną chęć uczestnictwa w kolejnych szkoleniach i dalszego pogłębiania swojej wiedzy.

Respondenci, oprócz oceny szkoleń, w jakich brali udział, wykazywali niedociągnięcia związane ze szkoleniami organizowanymi przez wewnętrznyresortowe komórki doskonalenia zawodowego oraz wskazywali, w jakich szkoleniach chcieliby uczestniczyć.

Najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na szkolenia komputerowe, strzeleckie, z zakresu najnowszych technik operacyjnych oraz szkolenia szczegółowe z zakresu zwalczania przestępczości zorganizowanej, korupcji, przestępstw narkotykowych, przestępstw dokonywanych w cyberprzestrzeni oraz gospodarczych.

Wśród głównych problemów związanych z organizacją szkoleń respondenci widzą przede wszystkim zachwianie proporcji pomiędzy cwi-

zeniami praktycznymi a zajęciami teoretycznymi. Ich zdaniem ćwiczeń praktycznych jest zdecydowanie za mało, a czasami nie ma ich w ogóle. Zajęcia z teorii często nie mają przełożenia na rzeczywistość, na praktykę, opierają się w zbyt dużym stopniu na zagadnieniach historycznych.

Badani funkcjonariusze Policji przedstawili szereg przykładowych rozwiązań, które mogłyby usprawnić przebieg szkoleń. Wśród najczęściej wymienianych pojawiało się:

- wybieranie tematów dydaktycznych ściśle związanych z określoną specjalizacją funkcjonariusza;
- obowiązkowe połączenie zajęć teoretycznych z zajęciami praktycznymi, przy przewadze tych drugich;
- umożliwienie kursantom wymiany doświadczeń nabytych podczas pełnienia służby;
- poprawa zaplecza technicznego w postaci różnego typu materiałów poglądowych.

Nieodzowne wydaje się też zwiększenie nacisku na doskonalenie kompetencji zawodowych i umiejętności praktycznych w określonych pionach. Jest to możliwe, naszym zdaniem, przy udziale w organizacji szkoleń osób o dużej wiedzy i umiejętnościach praktycznych, w tym pracowników i funkcjonariuszy z innych resortów i specjalistów spoza Policji. Bardziej korzystne dla zdobywania wiedzy jest cykliczne organizowanie krótkich kilkudniowych szkoleń dostępnych dla szerokiego kręgu funkcjonariuszy.

Wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia powinny być doskonalone i pogłębiane poprzez kontynuowanie nauki na szkoleniach organizowanych na wyższym poziomie. Tego typu szkolenia mogłyby dotyczyć praktycznej obsługi specjalistycznego oprogramowania komputerowego przydatnego w codziennym wykonywaniu obowiązków służbowych.

Reasumując, z przeprowadzonych badań wynika, iż funkcjonariusze Policji należą do jednej z najczęściej szkolonych grup zawodowych w Polsce. Z uwagi na częstotliwość tych szkoleń należałoby zastanowić się nad uruchomieniem specjalnej platformy szkoleniowej, za pomocą której realizowane byłoby doskonalenie zawodowe¹⁵.

Ogólna ocena systemu szkoleń dla funkcjonariuszy Policji jest pozytywna. Udział w szkoleniach dodatnio wpływa zarówno na pracę zawodową, jak również na motywację i satysfakcję z pracy. Uczestnicy szkoleń,

¹⁵ E. Lubina, *Journal of Modern Science, Zeszyty Naukowo-Dydaktyczne*, T. 1/4/2008, s. 78-86.

doceniając ich przydatność, są również świadomi niedociągnięć, jakie pojawiają się w programach szkoleń, czy też w przygotowaniu wykładowców, w związku z czym przedstawiają konkretne pomysły na ich rozwiązanie.

Doskonalenie samego procesu szkoleniowego w jednostkach organizacyjnych Policji wspierać będzie analiza danych szkoleniowych prowadzona zarówno na poziomie indywidualnym (funkcjonariusze), jak i jednostek Policji (Komendy Wojewódzkie, Komenda Stołeczna, Centralne Biuro Śledcze Komendy Głównej Policji, Komenda Główna). Pojawiają się pytania dotyczące dalszej analizy przedstawionej problematyki:

- w jakim stopniu funkcjonariusze-uczestnicy szkoleń są zadowoleni z zaproponowanych im programów szkoleń;
- jakie formy szkoleń przyczyniają się do wzrostu wiedzy i praktycznych umiejętności funkcjonariuszy-uczestników szkoleń;
- w jakich obszarach wiedzy, umiejętności, kompetencji funkcjonariuszy-uczestników szkolenia wywierają największy, a w jakich najmniejszy wpływ na efektywność ich pracy;
- w jakim stopniu funkcjonariusze-uczestnicy szkoleń mogą uczestniczyć w wymianie doświadczeń jako „równoprawni” uczestnicy szkolenia;
- w jakim stopniu udział w szkoleniach funkcjonariuszy Policji ma realny wpływ na ich awans i rozwój zawodowy;
- w jakim stopniu udział w szkoleniach wywiera wpływ na motywację do dalszego doskonalenia się uczestników;
- jakie czynniki (merytoryczne czy pozamerytoryczne) decydują o awansie i rozwoju zawodowym funkcjonariuszy.

Kończąc, pragniemy podkreślić, że dalsze badania nad szkoleniem zawodowym w jednostkach Policji pozwolą zbudować funkcjonalny model rozwoju zawodowego policjantów w miejscu pracy oparty na trzech fundamentach: wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach policjantów.

REFERENCES

1. Wujek T., (1970), *Oświata dorosłych w Anglii. Na tle problematyki dalszego kształcenia*, Warszawa.
2. R. Livingstone (1947), *Oświata przyszłości*, Warszawa.
3. Sapii-Drewniak E., Stopińska-Pająk A. (red.) (1997), *Z tradycji polskiej teorii i praktyki andragogicznej*, Toruń.

4. Krzywicki, L., (1902), *Systemy wykształcenia i o wykształceniu ogólnym*, [w:] *Poradnik dla samouków*, Heflich A., Michalski S. (red.) Warszawa.
5. Orsza H. [H. Radlińska] (1912), *Początki pracy oświatowej w Polsce*, [w:] *Praca oświatowa*, Warszaw.
6. Radlińska H., (1947), *Oświata dorosłych*, Warszawa.
7. Antosz A., (2007), *Irena Drozdowicz-Jurgielewiczowa: Studium pedagogiczne*, Warszawa.
8. Pólturzycki, J., (1999), *Edukacja dorosłych za granicą*, Toruń.
9. Hely A.S., (1962), *New Trends in Adult Education. From Elsinore to Montreal*, Paris.
10. Lengrand, P., (1995), *Obszary permanentnej samoedukacji*, Warszawa.
11. Lengrand, P., (ed.), (1986), *Areas of Learning Basie to Lifelong Education*. UNESCO Institute for Education and Pergamon Press, Oxford.
12. Tuross, L., (2004), *Andragogika Ogólna*, Warszawa.
13. Tuross, L., (2007), *Andragogika pracy*, Warszawa.
14. Aleksander, T. (2008), *Andragogika. Podręcznik akademicki*, Radom.
15. Lubina, E., (2006), *Edukacja w społeczeństwie wiedzy – wieloznaczność rzeczywistości społecznej i kulturowej*, *E-mentor* nr 3(17).
16. *Rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 roku w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji*. *Dziennik Ustaw* 2007 nr 126 poz. 877.
17. Rolka, A., *Przygotowanie kadry policyjnej do realizacji zadań w zakresie bezpieczeństwa publicznego* [w:] Magdalena Sitek, Piotr Majer (red.) *Jakość w działaniach na rzecz bezpieczeństwa wewnętrznego państw Grupy Wyszehradzkiej z perspektywy europejskiej*, Józefów.
18. Szafrąńska, E., Szafrąński, J., *Zagrożenia ze strony ugrupowań ekstremistycznych* [w:] Magdalena Sitek, Piotr Majer (red.) *Jakość w działaniach na rzecz bezpieczeństwa wewnętrznego państw Grupy Wyszehradzkiej z perspektywy europejskiej*, Józefów.
19. Lubina, E., (2008), *Doskonalenie pracowników administracji publicznej - specyfika, potrzeby i perspektywy*, *Journal of Modern Science, Zeszyty Naukowo-Dydaktyczne*, t.1(4).