



Piotr Bogdalski

Warunki efektywności szkolenia podstawowego w kontekście procesu kształtowania kadrowego potencjału Policji

Wprowadzenie

W środowisku policyjnym panuje powszechne przekonanie, że osoby, które pomyślnie przeszły procedurę doboru do służby, mogą zostać profesjonalnie przygotowane do wykonywania zawodu policjanta jedynie przez jednostki szkoleniowe Policji. Jednak biorąc pod uwagę kierunki procesów integracyjnych, zachodzące w obrębie europejskiego szkolnictwa wyższego, wypada rozważyć, czy to stanowisko jest właściwe¹. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, iż celem studiów wyższych jest uzyskanie przez studenta specjalistycznej wiedzy w określonym obszarze kształcenia oraz przygotowanie go do twórczej pracy w zawodzie². Czy zatem Policja jako potencjalny pracodawca mogłaby podjąć bliższą współpracę ze szkołami wyższymi w zakresie przygotowania studentów do wykonywania zawodu policjanta³. Wymaga to wcześniejszego odniesienia się do warunków efektywności policyjnego szkolenia zawodowego podstawowego oraz jego miejsca w procesie kształtowania kadrowego potencjału Policji.

¹ Mowa tu o procesie, który został zapoczątkowany podpisaniem w dniu 19 czerwca 1999 r. w Bolonii Wspólnej Deklaracji Europejskich Ministrów Edukacji. Przewiduje ona między innymi promocję rozwoju zawodowego jako jednego z europejskich wymiarów szkolnictwa wyższego.

² Por. przykładowo opis kwalifikacji absolwenta studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku bezpieczeństwo wewnętrzne, który został zawarty w standardzie kształcenia (Załącznik nr 11 do rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 lipca 2007 r. w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki, Dz.U. Nr 164, poz. 1166).

³ Wyczerpująco o problemach, które powstają, z jednej strony, w związku ze społeczną potrzebą kształcenia w dziedzinie bezpieczeństwa, z drugiej zaś – koniecznością integracji wiedzy i jej praktycznego wykorzystania, wypowiedział się C. Rutkowski, *Integracja nauki, praktyki i dydaktyki bezpieczeństwa – szanse i dylematy*, [w:] *Zarządzanie bezpieczeństwem – wyzwania XXI wieku*, red. M. Lisiecki, Warszawa 2008, s. 181 i n.

Dopiero wówczas możliwe będzie określenie zakresu potencjalnej współpracy oraz ocena jej zasadności.

Proces kształtowania kadrowego potencjału Policji

Policja jest umundurowaną i uzbrojoną formacją, której podstawowym celem jest ochrona bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymywanie bezpieczeństwa i porządku publicznego. Szczególna społeczna doniosłość tego obszaru powoduje, że rozbudowany zakres policyjnych zadań powinien być realizowany przez osoby o bardzo dobrym przygotowaniu zawodowym. Z punktu widzenia oczekiwań stawianych policjantom nie bez znaczenia jest także postęp naukowy i technologiczny, którego Policja jest beneficjentem, oraz swoboda przepływu osób, towarów i usług w obrębie Unii Europejskiej. Policjant powinien być zatem osobą innowacyjną o wysokich kwalifikacjach zawodowych, znającą języki obce oraz zdolną do posługiwania się nowymi technologiami.

Takie przygotowanie kadrowego potencjału Policji jest długoletnim procesem. Z powodzeniem można bronić tezy, że w niektórych wypadkach może się on rozpoczynać już w trakcie nauki w szkole średniej albo podczas studiów. Dostatecznym uzasadnieniem są tu treści programów nauczania klas o profilu policyjnym, które jako innowacja pedagogiczna są realizowane w wielu szkołach ponadgimnazjalnych, oraz treści programów kształcenia niektórych kierunków studiów⁴. Biorąc jednak pod uwagę zaangażowanie Policji w proces kształtowania własnych zasobów kadrowych, za jego pierwszy etap należy uznać dobór do służby. Obowiązujący model doboru został wprowadzony w 2005 r.⁵ Jego celem jest nie tylko zatrudnienie niezbędnej liczby funkcjonariuszy (aspekt ilościowy), ale także dbałość o ich kwalifikacje odpowiednie ze względu na potrzeby Policji (aspekt jakościowy)⁶. Mając na względzie kryterium chronologii podejmowanych w ramach doboru działań można wyodrębnić jego dwie podstawowe fazy: rekrutację i selekcję. Rekrutacja jako proces informowania i poszukiwania ma na celu prezentację oferty Policji na rynku pracy oraz wywołanie zainteresowania tą ofertą. Pożądanym efektem końcowym rekrutacji jest zgłoszenie chęci służby w Policji przez odpowiednią liczbę kandydatów. Z kolei selekcja ma na celu wybranie – według określonych kryteriów – najlepszych kandydatów spośród osób, które zgłosiły się w ramach rekrutacji. Selekcja (postępowanie kwalifikacyjne) ma konkursowy charakter.

⁴ Do 2006 r. problematyka bezpieczeństwa i porządku publicznego nie stanowiła wyodrębnionego obszaru kształcenia. Najczęściej była ona jedynie przedmiotem specjalności w ramach kierunku administracja. Zasadniczo studia na tym kierunku przygotowują do pracy urzędniczej w różnych rodzajach administracji publicznej oraz administrowania w instytucjach niepublicznych. Jednak uczelnie – biorąc po uwagę potrzeby kadrowe administracji rządowej, która jest odpowiedzialna za bezpieczeństwo i porządek publiczny – profilowały programy studiów w ramach marginesu swobody, który przewiduje standard kształcenia. W 2006 r. zostały wprowadzone nowe kierunki studiów: bezpieczeństwo wewnętrzne i bezpieczeństwo narodowe, a w 2007 r. – ich standardy kształcenia. Szerzej: P. Bogdalski, *Bezpieczeństwo wewnętrzne jako nowy kierunek studiów*, [w:] *Zarządzanie kryzysowe wyzwaniem dla edukacji*, red. A. Urban, Szczytno 2007, s. 20 i n.

⁵ Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz.U. Nr 97, poz. 822).

⁶ Szerzej na temat policyjnego doboru: P. Bogdalski, R. Stawicki, *Dobór do służby w Policji*, [w:] *Zarządzanie bezpieczeństwem – wyzwania XXI wieku*, red. M. Lisiecki, Warszawa 2008, s. 397 i n.

Drugim etapem opisywanego procesu jest adaptacja zawodowa policjanta w służbie przygotowawczej (wprowadzenie do służby)⁷. Odbyna się ona w jednostkach szkoleniowych Policji oraz jednostkach macierzystych, do których funkcjonariusz trafia po ukończeniu szkolenia zawodowego podstawowego. Są na nie kierowane osoby, które w wyniku procesu doboru zostały przyjęte do służby w Policji. Szkolenie podstawowe ma je przygotować do wykonywania zadań służbowych na poziomie podstawowym, na stanowisku policjanta służby prewencyjnej (komórki patrolowo-interwencyjne i oddziały prewencji Policji)⁸. Po jego ukończeniu funkcjonariusz udaje się do jednostki macierzystej. Tam jego przełożony, właściwy w sprawach osobowych, wyznacza mu opiekuna służbowego. Powinien nim być doświadczony funkcjonariusz o wysokich kwalifikacjach zawodowych. Do jego zadań należy m.in. zapoznanie policjanta odbywającego służbę przygotowawczą z zakresem działania komórki organizacyjnej, w której pełni służbę, oraz zadaniami, uprawnieniami i obowiązkami, które wynikają z zajmowanego przez niego stanowiska⁹.

Ostatnim, trzecim etapem kształtowania zasobu kadrowego Policji jest doskonalenie zawodowe. Można je określić jako proces podnoszenia kwalifikacji zawodowych policjanta, które są wymagane do wykonywania określonych specjalistycznych czynności w ramach zajmowanego przez niego stanowiska służbowego¹⁰. Doskonaleniem zawodowym są objęci wszyscy policjanci. W tym wypadku nie ma znaczenia zajmowane stanowisko czy staż służby. Jest ono organizowane centralnie, lokalnie albo zewnątrznie¹¹. Centralne doskonalenie zawodowe prowadzą jednostki szkoleniowe Policji, lokalne – jednostki organizacyjne Policji lub ich komórki, zaś zewnętrzne – pod-

⁷ Decyzja nr 11 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 stycznia 2000 r. w sprawie zasad adaptacji zawodowej policjantów w służbie przygotowawczej (niepublikowana). Warto wspomnieć, iż osobę przyjętą do służby w Policji mianuje się policjantem w służbie przygotowawczej na okres 3 lat (Art. 29 ust. 1 Ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, tj. Dz.U. z 2002 r., Nr 7, poz. 58 ze zm.).

⁸ Zgodnie z literalnym brzmieniem założeń organizacyjno-programowych „Programu szkolenia zawodowego podstawowego” celem tego szkolenia jest przygotowanie słuchaczy do wykonywania zadań służbowych na poziomie podstawowym, na stanowisku aplikanta służby prewencyjnej (Załącznik do decyzji nr 821 Komendanta Głównego Policji z dnia 19 listopada 2007 r.). Stanowisko to zostało usunięte z wykazu policyjnych stanowisk na początku 2008 r. Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji wprowadził powyższą zmianę Rozporządzeniem z dnia 8 lutego 2008 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego (Dz.U. Nr 24, poz. 149) oraz Rozporządzeniem z dnia 15 lutego 2008 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych oraz warunków ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe (Dz.U. Nr 37, poz. 211). W konsekwencji należy przyjąć, iż do czasu formalnej zmiany załącznika do decyzji, która wprowadziła program szkolenia zawodowego podstawowego, szkolenie to przygotowuje do pełnienia służby na stanowisku policjanta. Jest to stanowisko służbowe, na które funkcjonariusz jest obecnie mianowany po ukończeniu szkolenia podstawowego. W jego trakcie słuchacz zajmuje stanowisko kursanta.

⁹ Policjant po ukończeniu szkolenia podstawowego jest kierowany do służby prewencyjnej. Jeżeli na podstawie jej przebiegu przełożony stwierdzi, że policjant posiada odpowiednie predyspozycje, może go skierować do pełnienia obowiązków w innym profilu służby. Trzeba zaznaczyć, iż polska Policja składa się z trzech rodzajów służb: kryminalnej, prewencyjnej oraz wspomagającej działalność Policji w zakresie organizacyjnym, logistycznym i technicznym (art. 4 Ustawy o Policji).

¹⁰ Zgodnie z § 48 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji (Dz.U. Nr 126, poz. 877, ze zm.; dalej jako: Rozporządzenie), 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, w tym uprawnień instruktorskich.

¹¹ Tak § 49 Rozporządzenia.

mioty pozapolicyjne. Pierwsze z wymienionych może być prowadzone w formie kursów specjalistycznych lub innych przedsięwzięć (np. seminariów, warsztatów, instruktażu, doradztwa, konsultacji, samokształcenia), drugie tylko w formie innych przedsięwzięć, natomiast trzecie – w formach właściwych dla danego pozapolicyjnego podmiotu¹².

Szczególną formą podnoszenia kwalifikacji zawodowych – zbliżoną charakterem do doskonalenia zawodowego – jest szkolenie dla absolwentów szkół wyższych. Jego celem jest przygotowanie policjanta do pełnienia służby na stanowiskach służbowych, do których zajmowania są wymagane kwalifikacje zawodowe wyższe, albo do pełnienia służby na stanowiskach służbowych, dla których określono policyjny stopień etatowy w korpusie oficerów Policji¹³.

Szkolenie zawodowe podstawowe

Z wielu względów szkolenie zawodowe podstawowe można uznać za jeden z istotniejszych, jeżeli nie najistotniejszy etap kształtowania kadrowego potencjału Policji. Przede wszystkim jest to jedyna forma przygotowania zawodowego, w której każdy funkcjonariusz Policji musi wziąć udział¹⁴. W wypadku doskonalenia zawodowego oraz szkolenia dla absolwentów szkół wyższych policjant może zostać nimi objęty tylko wówczas, gdy uzyska stosowne skierowanie przełożonego w sprawach osobowych. Zatem teoretycznie nie można wykluczyć sytuacji, w której szkolenie zawodowe podstawowe będzie jedyną zorganizowaną formą kształtowania kwalifikacji zawodowych policjanta, w całym okresie jego służby. Ponadto jest to okres pierwszej styczności ze służbą. Policjant nie tylko zdobywa wiedzę o organizacji i umiejętność realizacji podstawowych zadań służbowych, ale także kształtuje system wartości, który będzie miał fundamentalne znaczenie z punktu widzenia jego późniejszych postaw i zachowań. Dlatego też w treściach programowych znajdują się odniesienia do zasad etyki zawodowej, praw człowieka, polityki antidyskryminacyjnej czy działań antykorupcyjnych.

Program szkolenia podstawowego zawodowego został opracowany zgodnie z metodologią *Modules of Employable Skills*¹⁵. Zakłada ona możliwość elastycznego budowania struktury programu szkolenia. Składają się na nią zestawy zadań zawodowych pozwalających nabyć umiejętności przydatne w danej pracy. W konsekwencji zadania służbowe, które funkcjonariusz wykonuje na stanowisku policjanta służby prewencyjnej, zostały uznane za kryterium doboru i organizacji programowych treści nauczania. Pozwoliło to na wyodrębnienie dziesięciu jednostek modułowych. Osiem z nich odpowiada podstawowym zadaniom na wymienionym stanowisku. Do tej grupy zaliczono: ustalenie okoliczności zdarzeń i zabezpieczenie ich miejsca; zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego w miejscu pełnienia służby oraz podejmowanie

¹² W wypadku szkół wyższych mogą to być np. kursy dokształcające albo studia podyplomowe.

¹³ Por. § 11 pkt 3 Rozporządzenia.

¹⁴ Decyzja nr 697 Komendanta Głównego Policji z dnia 28 grudnia 2005 r. w sprawie wprowadzenia programu szkolenia zawodowego podstawowego (Dz.Urz. KGP z 2006 r. Nr 1, poz. 4, ze zm.). Obecnie szkolenie to trwa 29 tygodni.

¹⁵ Koncepcja modułów umiejętności zawodowych powstała w wyniku badań, które w latach 70. ubiegłego wieku prowadziła Międzynarodowa Organizacja Pracy. Szerzej: A. Brejnak, *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES*, Warszawa 2004, s. 7 i n.

wanie interwencji; poszukiwanie osób i rzeczy oraz ujawnianie sprawców przestępstw w trakcie wybranych czynności operacyjno-rozpoznawczych i administracyjno-porządkowych; pełnienie służby w konwojach i pomieszczeniach dla osób zatrzymanych; podejmowanie czynności wobec uczestników ruchu drogowego; ujawnianie sprawców wykroczeń oraz prowadzenie czynności w sprawach o wykroczenia; przeciwdziałanie zjawiskom kryminogennym oraz udział w działaniach związanych z przywracaniem zbiorowo naruszonego porządku publicznego. Ponadto – ze względów celowościowych – wyodrębniono dwie jednostki modułowe, które mają charakter przedmiotowy. Dotyczy to szkolenia strzeleckiego oraz taktyki i techniki interwencji.

Metodologia, którą przyjęto do budowy programu, powoduje, że ma on interdyscyplinarny i praktyczny charakter. Oznacza to, że celem zajęć dydaktycznych jest integracja treści teoretycznych z różnych dziedzin z ćwiczeniami praktycznymi. Jednocześnie kształcenie umiejętności powinno się odbywać w warunkach naturalnych lub symulowanych, zgodnie z opracowanymi wcześniej scenariuszami zajęć. Wynika to z założenia, że przygotowanie do pracy zawodowej jest najbardziej efektywne wówczas, gdy odbywa się w okolicznościach zbliżonych do rzeczywistości. Wśród podstawowych, wymaganych umiejętności policjanta służby patrolowej (służby w oddziałach prewencji) można wymienić w szczególności: posługiwanie się środkami przymusu bezpośredniego i bronią palną; posługiwanie się środkami łączności radiowej; legitymowanie osób; zatrzymywanie i doprowadzanie osób; przeszukiwanie osób, pomieszczeń i rzeczy; przeprowadzanie interwencji; postępowanie w wypadku ujawnienia osoby, która popełnia czyn zabroniony; postępowanie na miejscu zdarzenia do chwili jego oględzin (w tym przyjęcie informacji o zdarzeniu oraz udzielanie pierwszej pomocy poszkodowanemu); pełnienie służby w patrolu; prowadzenie czynności w ramach postępowania w sprawach o wykroczenia; udzielanie pomocy i asysty uprawnionym organom; postępowanie w ugrupowaniu (podczas formowania kordonów, rozwijania i zwijania linii posterunków i patroli, formowania i manewrowania tyralierą policyjną); strzelania z ręcznej wyrzutni gazu łzawiącego oraz rzucania uniwersalnych granatów łzawiących; postępowanie podczas przywracania naruszonego porządku publicznego oraz w trakcie zorganizowanych działań pościgowych; postępowanie w trakcie odblokowania obiektu i zabezpieczania imprez masowych¹⁶. Ich kształcenie odbywa się z wykorzystaniem zasobów materialnych jednostek szkoleniowych Policji¹⁷. Są w nich nie tylko aule, sale wykładowe i seminaryjne, ale także – policyjne strzelnice, sale i obiekty symulacyjne oraz pracownie specjalistyczne. To właśnie ich odpowiednia liczba i wyposażenie są kolejnymi czynnikami pozytywnie wpływającymi na efektywność szkolenia. Zapewniają one możliwość realizacji jego założeń programowych w *quasi*-realnych warunkach.

Z punktu widzenia efektywności szkolenia równie istotne znaczenie mają zasoby ludzkie jednostki szkoleniowej. Bez wysoko wykwalifikowanej kadry dydaktycznej, która jest świadoma znaczenia szkolenia podstawowego, osiągnięcie jego celów będzie niemożliwe.

¹⁶ Nabywanie wymienionych umiejętności ma zapewnić realizację zadań, którym odpowiadają poszczególne jednostki modułowe programu szkolenia podstawowego.

¹⁷ Prowadzenie opisywanego szkolenia należy do podstawowych zadań szkół Policji (należą do nich szkoły w Katowicach, Pile i Słupsku oraz Centrum Szkolenia Policji w Legionowie). Może ono być także realizowane w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, jednak nie jest to jedno z jej podstawowych zadań.

Pomijając w tym miejscu problem przygotowania pedagogicznego i wykształcenia ogólnego nauczyciela, należy przyjąć, iż kształcenie umiejętności musi być powierzone funkcjonariuszom o odpowiednim doświadczeniu zawodowym. Dzięki niemu mogą oni w pełni oceniać oraz modyfikować reakcje słuchaczy. Nie bez znaczenia jest także to, że wybrane treści programu szkolenia są realizowane bezpośrednio w jednostkach terenowych Policji¹⁸. Szczególnie w tym wypadku kadra dydaktyczna, która nie ma wystarczającego terenowego stażu służby, nie byłaby w stanie poprawnie koordynować, nadzorować oraz oceniać słuchaczy. Kolejnym ważnym czynnikiem, który wpływa na dobór kadry prowadzącej zajęcia z zakresu szkolenia podstawowego, jest szeroki kontekst nauczania. Dydaktyk – bez względu na wyznaczoną mu tematykę zajęć – musi poznać całą zawartość programu szkolenia. Został on bowiem zobowiązany do odwoływania się do wcześniej zrealizowanych treści programowych. Jednocześnie nie ma znaczenia, czy mieszczą się one w obszarze jego specjalności dydaktycznej. Taki sam obowiązek dotyczy wspomnianych wcześniej zasad etyki zawodowej, praw człowieka, polityki antydyskryminacyjnej oraz działań antykorupcyjnych. Powinnością każdego nauczyciela policyjnego, niezależnie od tematyki prowadzonych zajęć, jest kształtowanie postaw i zachowań słuchaczy z uwzględnieniem powyższych wartości.

Warto w tym miejscu także wspomnieć o obowiązku informacyjnym, jaki ciąży na osobach realizujących program szkolenia podstawowego. Nauczyciele, którzy przeprowadzili przypisane im zajęcia i mają względem programu krytyczne uwagi, powinni je zgłosić, wypełniając „Kartę informacyjną o realizacji programu”. Takie karty są analizowane przez komórkę organizacyjną jednostki szkoleniowej Policji, która jest właściwa w sprawach metodyki, a następnie przesyłane komórce organizacyjnej Komendy Głównej Policji właściwej w sprawach szkoleniowych. Celem powyższego mechanizmu jest efektywne modyfikowanie programu szkolenia.

Mając na względzie dotychczasowe spostrzeżenia, można stwierdzić, iż prowadzenie zajęć wynikających ze szkolenia podstawowego należy powierzać osobom, które mają interdyscyplinarne przygotowanie, odpowiednie doświadczenie zawodowe oraz są kreatywne.

Potencjalne kierunki zmian

Bez wątpienia szkolenie zawodowe podstawowe spełnia niezwykle ważną funkcję w procesie kształtowania potencjału kadrowego Policji. Głównymi warunkami jego efektywności są modułowa budowa programu szkolenia, materialne zasoby jednostki szkoleniowej, które stwarzają zbliżone do rzeczywistych warunki prowadzenia zajęć, oraz mająca szczególne kwalifikacje kadra dydaktyczna. W świetle powyższego powstaje pytanie, czy można powierzyć realizację części programu szkolenia podstawowego podmiotom pozapolicyjnym oraz czy byłoby to zasadne¹⁹.

¹⁸ Dotyczy to zajęć z zakresu pełnienia służby patrolowej. Jest ona organizowana w porozumieniu z jednostką terenową Policji oraz na obszarze, który należy do jej właściwości miejscowej. Zgodnie z programem szkolenia tego rodzaju służba powinna być pełniona w systemie trzymianowym.

¹⁹ Postulat wprowadzenia preferencyjnej procedury doboru do Policji względem osób, które ukończyły studia o profilu policyjnym (kierunki: bezpieczeństwo wewnętrzne, administracja – specjalność bezpieczeństwo i porządek publiczny) był już wcześniej podnoszony. Por. P. Bogdalski, *Cywilni absolwenci uczelni służb państwowych – szansa czy zagrożenie*, [w:] *Kształtowanie potencjału kadrowego Policji wobec wyzwań przyszłości*, red. A. Letkiewicz, Szczytno 2007, s. 128.

Przede wszystkim warto zaznaczyć, iż program szkolenia podstawowego nie jest monolitem²⁰. Świadczy o tym w szczególności obowiązek informacyjny nauczycieli, którego wykonanie może prowadzić do modyfikacji treści programowych. Będą one musiały ulec zmianie także wówczas, gdy inny będzie zakres zadań, które są przypisane stanowisku policjanta służby prewencyjnej albo gdy zostanie zmodyfikowany krąg adresatów szkolenia podstawowego (np. zostanie on poszerzony o podstawowe stanowiska służby kryminalnej). Wobec tego dopuszczalne jest – zależnie od okoliczności – włączanie albo wyłączanie wybranych treści z programu szkolenia.

Należy założyć, iż potencjalna współpraca Policji z podmiotami zewnętrznymi przy realizacji szkolenia podstawowego nie będzie miała wpływu na jego cele. W konsekwencji treści programowe szkolenia także nie powinny być modyfikowane. Sądzę, że ewentualne zmiany mogą się ograniczać jedynie do sposobu ich realizacji. W szczególności podmiotom pozapolicyjnym może zostać powierzony przekaz ogólnej wiedzy, która jest wykorzystywana jako podbudowa w trakcie przekazu wiedzy specjalistycznej oraz kształcenia umiejętności²¹. W takim wypadku treści wyłączone z programu szkolenia podstawowego byłyby realizowane w tradycyjnym, przedmiotowym ujęciu. Natomiast wiedza specjalistyczna i kształcenie umiejętności powinny pozostać w obszarze edukacyjnej aktywności jednostek szkoleniowych Policji. Przemawia za tym zarówno ich szczególna baza dydaktyczna, jak i doświadczenie zawodowe kadry dydaktycznej. Jednocześnie, w mojej opinii, należy zachować modułową budowę programu szkolenia w odniesieniu do tej jego części, którą miałyby realizować jednostki szkoleniowe Policji.

Warto również, jedynie ogólnie, odnieść się do kwestii proporcji, w jakich program szkolenia podstawowego miałby zostać podzielony między Policję oraz podmioty względem niej zewnętrzne. W znacznej części będzie ona determinowana przez stosunek czasu, jaki w ramach szkolenia został przeznaczony na przekaz wiedzy ogólnej, specjalistycznej oraz na kształcenie umiejętności. Dokonując takich obliczeń, należy jednak pamiętać, iż interdyscyplinarny charakter obowiązującego szkolenia uniemożliwia precyzyjne podanie tego rodzaju danych. Uważam, iż podstawowym wyznacznikiem takiego podziału musi być odpowiedzialność za efekt końcowy szkolenia. Należy pamiętać, iż jego absolwent po zdaniu egzaminu końcowego otrzymuje świadectwo, które wydaje jednostka szkoleniowa Policji. Potwierdza ono uzyskanie kwalifikacji zawodowych do wykonywania zadań służbowych na poziomie podstawowym, na stanowisku policjanta w służbie prewencyjnej w komórkach organizacyjnych patrolowo-interwencyjnych i oddziałów prewencji Policji. W trakcie ich realizacji policjant jest uprawniony w szczególności do posługiwania się pałąk służbową (zwykłą, szturmową, wielofunkcyjną i teleskopową), obsługi policyjnych urzędzeń bezprzewodowej łączności radiowej, używania broni maszynowej oraz broni gładkolufowej. Wobec powyższego jednostka szkoleniowa, która potwierdza uzyskanie umiejętności zawodowych powinna mieć odpowiednio dużo czasu na ich wykształcenie. Należy przyjąć, iż jest to stała wielkość. Oznacza to, iż jest ona niezależna od zakresu czasu, który zostanie

²⁰ Biuro Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji nie tylko dopuszcza możliwość, ale nawet widzi potrzebę wprowadzania ewolucyjnych zmian w treściach programowych szkolenia podstawowego. Por. P. Maciejczak, *Rewolucji nie będzie (wiad z zastępcą dyrektora Biura Kadr i Szkolenia KG)*, „Kwartalnik Policyjny” 2007, nr 1, s. 2 i n.

²¹ Przykładem może tu być wiedza z zakresu praw człowieka, wstępu do prawoznawstwa czy części ogólnej prawa karnego i prawa wykroczeń.

poświęcony zarówno na przekaz wiedzy ogólnej, jak i specjalistycznej. Zatem może się okazać, iż obowiązujące szkolenie podstawowe okaże się krótsze od szkolenia realizowanego wspólnie, dwuetapowo, przez jednostkę szkoleniową Policji i podmiot zewnętrzny.

Wobec powyższego powstaje pytanie o zasadność idei włączania podmiotów pozapolicyjnych w proces kształtowania potencjału kadrowego Policji na etapie szkolenia podstawowego. Przeciwno takiemu kierunkowi polityki kadrowej podnoszone są różne argumenty²². Przede wszystkim wskazuje się na względną stabilność (niezmienność) obowiązującego programu szkolenia podstawowego. Z pewnością z punktu widzenia efektywności procesu nauczania jest to czynnik korzystny. Dzięki temu możliwe jest prowadzenie ewaluacji szkolenia podstawowego po jego zakończeniu. Z kolei uzyskane w ten sposób wyniki mogą mieć wpływ na ewolucję treści programowych. Takie doskonalenie programu szkolenia podstawowego było niemożliwe w okresie jego permanentnych zmian, które miały miejsce przed 2005 r.²³ Uznając doniosłość powyższego problemu, uważam, iż nie będzie on miał znaczenia wówczas, gdy proponowane zmiany ograniczą się wyłącznie do sposobu realizacji treści programowych. Zachowanie zarówno zawartości programu szkolenia, jak i jego celów stwarza gwarancję jego stabilności. Innymi słowy, tak skonstruowany program będzie tożsamy z obowiązującym. Natomiast różnica będzie polegała na tym, iż jego treści będą realizowane dwuetapowo przez różne, współpracujące ze sobą, podmioty.

Ponadto zgłaszana jest obawa obniżenia skuteczności szkolenia w związku z potencjalną zmianą jego interdyscyplinarnego charakteru. Tego argumentu w świetle dotychczasowych ustaleń nie można w pełni podzielić. Jednostka szkoleniowa Policji powinna nadal nauczać nowych policjantów według metodologii modułów umiejętności zawodowych. W szczególności zapewni ona odwoływanie się do treści ogólnych, które zostały wyłączone z programu szkolenia i przekazane do realizacji podmiotom zewnętrznym. W takim wypadku fakt, iż podmioty te będą prowadziły zajęcia według układu przedmiotowego, nie powinien mieć większego znaczenia.

Poważniejszych problemów nie stwarzają również zagadnienia natury organizacyjnej (m.in. wybór podmiotów zewnętrznych, dobór i akceptacja treści programowych, które miałyby być przekazane do realizacji tym podmiotom, określenie mechanizmów kontroli jakości kształcenia, czy też sposób kwalifikowania uczestników takich zewnętrznych szkoleń) oraz kwestia prawnych ram współpracy Policji z podmiotami zewnętrznymi. Wydaje się, że korzyści, które mogą przynieść omawiane zmiany, powinny sprzyjać przyjmowaniu kompromisowych rozwiązań. Z punktu widzenia Policji należy do nich skrócenie czasu, w którym szkolenie podstawowe będzie realizowane w policyjnych jednostkach szkoleniowych. Z jednej strony wpływa to na znaczące obniżenie kosztów, jakie Policja ponosi na przygotowanie policjanta do służby, z drugiej zaś – uwalnia część edukacyjnego potencjału jej jednostek szkoleniowych, który może

²² Częściowo zostały one podniesione przez przedstawicieli Biura Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji podczas spotkania rektorów szkół wyższych z wiceministrem spraw wewnętrznych i administracji A. Rapackim. Celem debaty, która odbyła się w dniu 27 listopada 2008 r. w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, było omówienie kwestii włączenia się uczelni wyższych w proces przygotowania studentów do wykonywania zawodu policjanta.

²³ Por. uwagi dotyczące programów szkolenia i doskonalenia zawodowego policjantów, sformułowane przez Najwyższą Izbę Kontroli (Departament Obrony Narodowej i Bezpieczeństwa Wewnętrznego Najwyższej Izby Kontroli, *Informacja o wynikach kontroli organizacji i realizacji procesu szkolenia i doskonalenia zawodowego w Policji*, Warszawa 2006, s. 24 i n.).

zostać wykorzystany do prowadzenia innych form policyjnego szkolenia i doskonalenia zawodowego. Proponowane rozwiązanie sprzyja także pozyskiwaniu przez Policję osób, które – biorąc pod uwagę ustawowe zadania tej formacji – mają wykształcenie o profilu przez nią pożądanym. Należy pamiętać, iż podmiotami zewnętrznymi, z którymi opisywana współpraca mogłaby być nawiązana, będą szkoły wyższe. Jednocześnie dotyczy to tych uczelni, które prowadzą studia na kierunkach przygotowujących do pracy w jednostkach organizacyjnych administracji publicznej odpowiedzialnych za bezpieczeństwo wewnętrzne państwa²⁴. To ich studenci będą potencjalnymi kandydatami do służby w Policji.

Wskazując argumenty przemawiające za podjęciem przez Policję opisywanej współpracy szkoleniowej, nie można również zapominać o jej korzystnym oddziaływaniu na rynek pracy. Wartością dodaną, którą w takim wypadku należy wiązać z działalnością szkół wyższych, będzie możliwość bezkosztowego promowania Policji jako potencjalnego pracodawcy. Wydaje się, że tego rodzaju działalność wpisuje się w oczekiwania kierownictwa polskiej Policji²⁵.

Reasumując, można założyć, iż przygotowanie studentów do wykonywania zawodu policjanta może być w części powierzone szkołom wyższym. Wydaje się także, że jest to uzasadniony kierunek zmian, który może przynieść Policji wymierne korzyści.

Bibliografia

Bogdalski P., *Bezpieczeństwo wewnętrzne jako nowy kierunek studiów*, [w:] *Zarządzanie kryzysowe wyzwaniem dla edukacji*, red. A. Urban, Szczytno 2007.

Bogdalski P., Stawicki R., *Dobór do służby w Policji*, [w:] *Zarządzanie bezpieczeństwem – wyzwania XXI wieku*, red. M. Lisiecki, Warszawa 2008.

Bogdalski P., *Cywilni absolwenci uczelni służb państwowych – szansa czy zagrożenie*, [w:] *Kształtowanie potencjału kadrowego Policji wobec wyzwań przyszłości*, red. A. Letkiewicz, Szczytno 2007.

Brejnak A., *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES*, Warszawa 2004.

Maciejczak P., *Rewolucji nie będzie (wywiad z zastępcą dyrektora Biura Kadr i Szkolenia KGP)*, „Kwartalnik Policyjny” 2007, nr 1.

Rutkowski C., *Integracja nauki, praktyki i dydaktyki bezpieczeństwa – szanse i dylematy*, [w:] *Zarządzanie bezpieczeństwem – wyzwania XXI wieku*, red. M. Lisiecki, Warszawa 2008.

Wiciak A., *Będziemy się przyglądać i pomagać. Rozmowa z nadinspektorem Arkadiuszem Pawełczykiem, zastępcą komendanta głównego Policji*, „Policja 997” 2008, nr 11.

²⁴ Do takich kierunków należy przede wszystkim bezpieczeństwo wewnętrzne, bezpieczeństwo narodowe, czy administracja prowadzona w specjalności bezpieczeństwo i porządek publiczny. Por. także uwagi zawarte w przypisie 1.

²⁵ Świadczy o tym wsparcie przez Komendę Główną Policji idei tworzenia klas policyjnych w szkołach oświatowych, które są tworzone jako innowacja edukacyjna (Por. A. Wiciak, *Będziemy się przyglądać i pomagać. Rozmowa z nadinspektorem Arkadiuszem Pawełczykiem, zastępcą komendanta głównego Policji*, „Policja 997” 2008, nr 11, s. 10).