

MAREK FAŁDOWSKI¹
MARIUSZ NEPELSKI²

SYSTEM SZKOLNICTWA POLICYJNEGO — ZARYS PROBLEMU

Wstęp

Policja, zgodnie z wolą ustawodawcy, jest umundurowaną i uzbrojoną formacją, powołaną do służby społeczeństwu. Została przeznaczona do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego. Zgodnie z ustawą o Policji, do podstawowych zadań tej formacji zalicza się m.in.:

- ochronę życia i zdrowia ludzi oraz mienia przed bezprawnymi zamachami naruszającymi te dobra;
- ochronę bezpieczeństwa i porządku publicznego, w tym zapewnienie spokoju w miejscach publicznych oraz w środkach publicznego transportu i komunikacji publicznej, w ruchu drogowym i na wodach przeznaczonych do powszechnego korzystania;
- inicjowanie i organizowanie działań mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym i współdziałanie w tym zakresie z organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami społecznymi;
- wykrywanie przestępstw i wykroczeń oraz ściganie ich sprawców³.

Tak rozległe kompetencje powodują konieczność wyodrębnienia następujących rodzajów służb: kryminalnej, śledczej, prewencyjnej oraz wspomagającej działalność Policji w zakresie organizacyjnym, logistycznym i technicznym. Z kolei wskazana specjalizacja wymusza potrzebę posiadania profesjonalnie wykształconych kadr, gdyż co do zasady, formacje tworzą ludzie i przez pryzmat ich służby jest ona oceniana. Kształcenie funkcjonariuszy Policji to jedno z tych zagadnień, które ma bezpośredni

¹ Insp. dr Marek Fałdowski — komendant-rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.

Adres do korespondencji: <rektor@wspol.edu.pl>.

² Mł. insp. dr hab. Mariusz Nepelski — dyrektor Instytutu Badań i Rozwoju Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.

Adres do korespondencji: <m.nepelski@wspol.edu.pl>.

³ Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 1782).

wpływ na stan bezpieczeństwa obywateli, ponieważ źle ukierunkowane szkolenie o nieodpowiednio dobranej tematyce nie tylko nie spełnia oczekiwań szkoleniowców, szkolonych i organizacji, lecz — co najważniejsze — nie zaspokaja społecznej potrzeby bezpieczeństwa⁴. Efektywność kształcenia, w tym jego sprawność, skuteczność czy ekonomiczność, a przede wszystkim jakość, była przedmiotem wielu opracowań teoretycznych i empirycznych. Doraźnie realizowano wnioski poprzez zmiany czy modyfikacje programów nauczania. Potrzeba kompleksowej diagnozy systemu szkolnictwa policyjnego podnoszona jest w dyskursie wewnątrzorganizacyjnym. Coraz częściej też przyjmuje postać debaty w przestrzeni społecznej. Tak więc naukowa eksploracja tak ważnego zagadnienia, jakim jest szkolnictwo policyjne, wydaje się konieczna.

System szkolenia funkcjonariuszy Policji oparty jest na dwóch jego rodzajach, tj. szkoleniu zawodowym i doskonaleniu zawodowym, a także zasobach osobowych i materiałowych umożliwiających ich realizację, m.in. szkołach Policji wraz z infrastrukturą i kadrami dydaktyczną⁵.

Wszystkie szkolenia zawodowe oraz kursy doskonalenia zawodowego realizowane centralnie prowadzone są na podstawie rocznego planu szkolenia i doskonalenia zawodowego, a także według programów szkolenia i doskonalenia zawodowego zatwierdzanych przez komendanta głównego Policji. Oferta szkoleniowa obejmuje cztery rodzaje programów szkolenia zawodowego podstawowego, dwa rodzaje programów szkolenia dla absolwentów szkół wyższych oraz 117 kursów specjalistycznych. Szkolenia organizują i prowadzą:

- szkoły policyjne oraz ośrodki szkolenia Policji w zakresie szkolenia podstawowego, z wyjątkiem szkolenia podstawowego dla policjantów w służbie kandydackiej;
- oddziały oraz samodzielne pododdziały prewencji Policji przyjmujące do służby poborowych w zakresie szkolenia podstawowego dla policjantów w służbie kandydackiej;
- Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie w zakresie szkolenia dla absolwentów szkół wyższych oraz szkolenia podstawowego, z wyjątkiem szkolenia podstawowego dla policjantów w służbie kandydackiej⁶.

Obszar zainteresowań badawczych autorów opracowania obejmuje cały system szkolnictwa policyjnego, jednak ze względu na złożoność zagadnienia, a także zasięg problemowy, analizie poddano jedynie część jego elementów.

⁴ T. Boydell, M. Leary, *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych*, Kraków 2001, s. 7.

⁵ Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, szkoły Policji w Pile, Słupsku i Katowicach, Ośrodek Szkolenia Policji w Łodzi z siedzibą w Sieradzu.

⁶ Oferty szkoleniowe są sformalizowane, regulują je decyzje komendanta głównego Policji.

Kadra dydaktyczna

Na wstępie należy wyjaśnić ideę „nauczyciela policyjnego”, gdyż będąc częścią analizowanego systemu, wpływa on na jakość kształcenia funkcjonariuszy Policji. Pojęcie to zdefiniowane jest w rozporządzeniu ministra spraw wewnętrznych i administracji w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji⁷. Nauczycielem policyjnym, w myśl wskazanego rozporządzenia, jest policjant, pracownik jednostki organizacyjnej Policji lub inna osoba prowadząca zajęcia ze słuchaczami. Zatem na jakość wyszkolenia policjantów niewątpliwie wpływ mają kwalifikacje dydaktyczne nauczycieli, ale także „wiedza branżowa”. Wskazane jest, aby kwalifikacje dydaktyczne posiadali nie tylko pracownicy jednostek szkoleniowych Policji, ale także policjanci, którzy pełnią funkcje kierownicze i są przełożonymi. Szkolenie zawodowe w prostej, bardzo skróconej formie realizowane jest m.in. podczas odpraw z policjantami, ich okresowego rozliczania czy doraźnego instruktażu przed służbą bądź w jej trakcie. Zasadne jest więc, aby realizujący wskazane zadania znali podstawowe formy, zasady, metody szkoleniowe oraz posiadali ogólną wiedzę w zakresie problematyki szkoleniowej. Kadra dydaktyczna, pozostająca w zainteresowaniu autorów opracowania, stanowi odrębny obszar przeprowadzonych analiz. Wspominana jakość wymusza na szkołach Policji potrzebę pozyskania doświadczonych funkcjonariuszy, również z praktyką na stanowiskach kierowniczych. Obecnie jest to trudne zadanie do wykonania, ponieważ nie tylko nie wiąże się z awansem zawodowym, lecz — przeciwnie — może prowadzić do niższego uposażenia. To problem, z którym od lat mierzą się szkoły policyjne, wciąż oczekujący na rozwiązanie systemowe.

Szkolenie podstawowe

Na szkolenie zawodowe podstawowe kierowani są policjanci bezpośrednio po przyjęciu do służby. Zanim to nastąpi, kandydat ubiegający się o przyjęcie do służby w Policji zostaje poddany postępowaniu kwalifikacyjnemu, które prowadzone jest w formie konkursu⁸. Postępowanie to nie jest częścią diagnozowanego systemu szkolnictwa policyjnego, jednak będąc wprowadzeniem do szkolenia podstawowego, znalazło się w obszarze zainteresowania autorów opracowania, stanowiąc podstawę do dalszych rozważań.

⁷ Rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych i administracji z 19 czerwca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji (DzU z 2007 r., nr 126, poz. 877).

⁸ Rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych z 18 kwietnia 2012 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (DzU z 2012 r., poz. 432).

Komendant główny Policji, co najmniej raz w roku, ustala terminy przyjęć do służby w Policji oraz określa minimalną liczbę osób planowanych do przyjęcia do Policji. Informacje te, w formie ogłoszenia, podawane są do wiadomości publicznej poprzez zamieszczenie ich na stronie internetowej i w „Biuletynie Informacji Publicznej Komendy Głównej Policji”. Następnie przełożony właściwy w sprawie postępowania kwalifikacyjnego⁹, niezwłocznie po opublikowaniu wspomnianego ogłoszenia, zarządza postępowanie kwalifikacyjne i zamieszcza informacje o nim odpowiednio na stronie internetowej i w „Biuletynie Informacji Publicznej Komendy Głównej Policji”, komendy wojewódzkiej (Stołecznej) Policji, komend powiatowych, miejskich i rejonowych Policji oraz w siedzibach tych komend. Ogłoszenie o terminach naboru do służby zamieszcza się również w wojewódzkich oraz powiatowych urzędach pracy. Postępowanie kwalifikacyjne rozpoczyna się z chwilą złożenia przez kandydata wymaganych dokumentów, z podaniem o przyjęcie do służby włącznie¹⁰. Etapy postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji przedstawiają się następująco:

- przegląd dokumentów złożonych przez kandydata do służby w Policji oraz sprawdzenie ich kompletności;
- test wiedzy z zakresu funkcjonowania władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej oraz z zakresu bezpieczeństwa publicznego;
- test sprawności fizycznej mający na celu ocenę motoryki;
- test psychologiczny mający na celu ocenę predyspozycji intelektualnych i osobowościowych;
- rozmowa z kandydatem do służby mająca na celu poznanie i ocenę jego społecznych postaw wobec ludzi oraz poznanie i ocenę jego motywacji do podjęcia służby w Policji, a także ocenę jego umiejętności w zakresie skutecznego komunikowania się z innymi osobami oraz autoprezentacji;
- ustalenie stanu zdrowia i stopnia zdolności do służby;
- sprawdzenie prawdziwości danych zawartych w kwestionariuszu osobowym kandydata do służby przez porównanie ich z danymi zawartymi w ewidencjach, rejestrach i kartotekach.

Końcowym etapem jest postępowanie sprawdzające mające na celu ustalenie, czy kandydat do służby daje rękojmię zachowania tajemnicy, w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych¹¹.

Wskazana procedura kwalifikacyjna stanowi przedmiot dyskusji wewnątrzorganizacyjnej. Powodem jest zbyt mała liczba kandydatów, którzy pomyślnie przechodzą przez wszystkie etapy wskazanej procedury.

⁹ Komendant główny Policji lub komendant wojewódzki (stołeczny) Policji.

¹⁰ Kandydat do służby w Policji składa: podanie o przyjęcie do służby; wypełniony kwestionariusz osobowy kandydata do służby; kserokopie dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie i kwalifikacje zawodowe; kserokopie świadectw pracy lub służby z poprzednich miejsc pracy lub służby, jeżeli wcześniej pozostawał w stosunku pracy lub w służbie; książeczkę wojskową, jeżeli kandydat do służby jest objęty ewidencją wojskową; kserokopie innych niż wymienione dokumenty, jeżeli obowiązek ich złożenia wynika z odrębnych przepisów.

¹¹ DzU z 2010 r., nr 182, poz. 1228.

Ponadto obecnie zauważalna jest tendencja braku zainteresowania zawodem policjanta, mimo jego promocji przez zróżnicowane środki, w tym masowego przekazu. Konieczna zatem jest zmiana, bądź modyfikacja, postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do Policji, w takim kierunku, aby uległ zwiększeniu procentowy udział kandydatów, którzy mogą zostać przyjęci do służby¹².

Szkolenie podstawowe prowadzone jest według programu, który ma przygotować do wykonywania podstawowych zadań służbowych na stanowiskach wykonawczych w służbie prewencyjnej. Program szkolenia zawodowego podstawowego realizowany jest przez 143 dni szkoleniowe, w tym: 1 dzień na rozpoczęcie szkolenia, zapoznanie z regulaminami i organizacją szkolenia; 140 dni na zajęcia programowe; 1 dzień na repetytorium; 1 dzień na egzamin końcowy i zakończenie szkolenia. Ostatnia zmiana omawianego programu miała miejsce w 2017 r.¹³ Dotyczyła zwiększenia o pięć godzin dydaktycznych czasu i zakresu tematycznego jednostki szkolnej JS05 „Kontrola uczestników ruchu drogowego”. Ostateczną postacią jednostek modułowych i jednostek szkolnych przedstawia tabela 1.

Tabela 1

**Jednostki modułowe i jednostki szkolne uwzględnione
w programie szkolenia zawodowego podstawowego**

Kod i nazwa jednostki modułowej	Kod i nazwa jednostki szkolnej
1	2
JM01 Ustalenie okoliczności zdarzeń i zabezpieczenie ich miejsca	JS01 — Elementy wstępu do prawoznawstwa
	JS02 — Część ogólna prawa karnego materialnego i prawa wykroczeń
	JS03 — Część szczególna prawa karnego materialnego i prawa wykroczeń
	JS04 — Przepisy karne wybranych ustaw szczególnych
	JS05 — Postępowanie na miejscu zdarzenia do chwili oględzin
	JS06 — Oględziny rzeczy i miejsca zdarzenia
	JS07 — Przyjęcie informacji o przestępstwie
	JS08 — Przesłuchanie świadka
	JS09 — Prawa człowieka, etyka zawodowa policjanta i historia Policji

¹² W szczególności test psychologiczny mający na celu ocenę predyspozycji intelektualnych i osobowościowych, ponieważ to na tym etapie wyeliminowanych zostaje stosunkowo najwięcej kandydatów. Powstaje pytanie, czy kandydaci są nieodpowiedni, czy może kryteria niewłaściwie przyjęte?

¹³ Decyzja nr 130 komendanta głównego Policji z 8 czerwca 2017 r. zmieniająca decyzję w sprawie programu szkolenia zawodowego podstawowego (Dz. Urz. KGP z 2017 r., poz. 37).

1	2
JM02 Zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego w miejscu pełnienia służby oraz podejmowanie interwencji	JS10 — Udzielanie informacji przedstawicielom środków masowego przekazu
	JS01 — Posługiwanie się środkami łączności radiowej
	JS02 — Legitymowanie osób
	JS03 — Przygotowanie do użycia lub wykorzystania środków przymusu bezpośredniego
	JS04 — Przygotowanie do użycia lub wykorzystania broni palnej
	JS05 — Udzielanie pierwszej pomocy
	JS06 — Zatrzymanie osoby
	JS07 — Dokonywanie kontroli osobistej, przeglądania zawartości bagażu, sprawdzanie ładunku
	JS08 — Przeszukanie osoby, pomieszczeń i rzeczy
	JS09 — Wykonywanie poleceń uprawnionych organów oraz udzielanie pomocy i asysty
	JS10 — Przeprowadzanie interwencji oraz postępowanie z osobami znajdującymi się pod wpływem alkoholu lub środka działającego podobnie
JS11 — Pełnienie służby patrolowej	
JM03 Poszukiwanie osób i przedmiotów oraz ujawnianie sprawców przestępstw w ramach wybranych czynności operacyjno-rozpoznawczych i administracyjno-porządkowych	JS01 — Funkcjonowanie i wykorzystywanie systemów informatycznych w Policji
	JS02 — Wywiad jako metoda pracy policyjnej
	JS03 — Poszukiwanie osób ukrywających się przed organami ścigania lub wymiaru sprawiedliwości
	JS04 — Postępowanie w przypadku zaginięcia osoby
	JS05 — Postępowanie w przypadku ujawniania osoby o nieustalonej tożsamości
	JS06 — Postępowanie w przypadku otrzymania informacji o utracie rzeczy oraz w sytuacji ujawniania rzeczy poszukiwanej
	JS07 — Osoba informująca
	JS08 — Obserwacja doraźna
	JS09 — Przygotowanie policjanta do wykorzystywania przez Policję dorobku prawnego Schengen oraz do współpracy z polskim Biurem SIRENE
	JS10 — Wykorzystanie aplikacji SPP oraz terminali przenośnych do wykonywania sprawdzeń w systemach informatycznych

1	2
JM04 Pełnienie służby w konwojach i pomieszczeniach dla osób zatrzymanych lub doprowadzonych w celu wytrzeźwienia	JS01 — Pełnienie służby konwojowej
	JS02 — Pełnienie służby ochronnej w PDOZ
JM05 Podjęmowanie działań wobec uczestników ruchu drogowego	JS01 — Podstawy ruchu drogowego
	JS02 — Pełnienie służby na drogach
	JS03 — Zatrzymywanie dokumentów, usuwanie i przemieszczanie pojazdów oraz blokowanie kół
	JS04 — Wykonywanie podstawowych czynności na miejscu zdarzenia drogowego
	JS05 — Kontrola uczestników ruchu drogowego
JM06 Wykonywanie czynności w sprawach o wykroczenia	JS01 — Wprowadzenie do postępowania w sprawach o wykroczenia
	JS02 — Środki oddziaływania wychowawczego stosowane wobec sprawcy wykroczenia oraz postępowanie mandatowe
	JS03 — Czynności wyjaśniające
	JS04 — Przesłuchanie osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie
	JS05 — Wniosek o ukaranie
	JS06 — Zastosowanie postępowania przyspieszonego
JM07 Udział w działaniach związanych z przywracaniem zbiorowo naruszonego porządku publicznego	JS01 — Zasady regulaminowego zachowania się policjantów i elementy ceremoniału policyjnego
	JS02 — Wykonywanie musztry indywidualnej i zespołowej
	JS03 — Formowanie kordonów i dwukordonów
	JS04 — Rozwijanie i zwijanie linii posterunków i linii patroli
	JS05 — Formowanie i manewrowanie tyraliera policyjną
	JS06 — Postępowanie policjanta w sytuacjach kryzysowych
JM08 Przeciwdziałanie zjawiskom kryminogennym	JS01 — Rozpoznanie w zakresie patologii społecznej i zapobieganie zjawiskom patologicznym
	JS02 — Ujawnianie nieletnich sprawców czynów karalnych i wykazujących przejawy demoralizacji

1	2
JM09 Szkolenie strzeleckie	JS01 — Podstawy szkolenia strzeleckiego
	JS02 — Strzelania przygotowawcze i statyczne
	JS03 — Strzelania szybkie
	JS04 — Strzelania dynamiczne
	JS05 — Podstawy strzelania z pistoletu maszynowego
	JS06 — Podstawy strzelania z karabinka automatycznego
	JS07 — Podstawy strzelania ze strzelb gładkolufowych
	JS08 — Strzelania sytuacyjne Egzamin strzelecki
JM10 Taktyka i techniki interwencji	JS01 — Kształtowanie sprawności fizycznej
	JS02 — Stosowanie siły fizycznej jako środka przymusu bezpośredniego
	JS03 — Umiejętności techniczne służące do realizacji interwencji policyjnych
	JS04 — Odpieranie ataków na policjanta
	JS05 — Bezpieczeństwo osobiste policjanta

Źródło: opracowano na podstawie decyzji nr 130 komendanta głównego Policji z 8 czerwca 2017 r. zmieniającej decyzję w sprawie programu szkolenia zawodowego podstawowego (Dz. Urz. KGP z 2017 r., poz. 37)

Treści programu szkolenia zawodowego podstawowego poddawane są stałej analizie, która podyktowana jest nie tylko zmianami w polskim prawie, lecz także nowymi rozwiązaniami, m.in. w zakresie technicznych sposobów wykrywania i zwalczania przestępczości. Z kontrolą programu szkolenia zawodowego podstawowego związana jest procedura ewaluacji szkolenia. Zakłada ona badanie dwuetapowe. Etap pierwszy dotyczy badania słuchaczy w ostatnim tygodniu szkolenia. Natomiast etap drugi dotyczy badania słuchaczy i ich przełożonych po upływie sześciu miesięcy od zakończenia szkolenia. W obu badaniach wykorzystuje się metodę sondażową, realizowaną techniką ankietowania przy wykorzystaniu narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankiety, w tym przypadku nazwanego kwestionariuszem ewaluacyjnym. Celem pierwszego wspomnianego etapu jest w szczególności zbadanie stopnia dostosowania treści programowych do potrzeb uczestników, organizacji szkolenia, a także poziomu realizacji zajęć. Opinie respondentów pozwalają ocenić użyteczność zawodową programu nauczania, stronę organizacyjną przedsięwzięcia, kompetencje zawodowe nauczycieli oraz satysfakcję z udziału w szkoleniu. Z kolei celem drugiego etapu jest zbadanie stopnia użyteczności i przydatności nabytych umiejętności i wiedzy w trakcie realizowania zadań służbowych

oraz dostosowania treści programowych do zakresu wykonywanych obowiązków. Badana grupa obejmowała słuchaczy szkolenia zawodowego podstawowego realizowanego w Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, Szkole Policji w Katowicach, Szkole Policji w Pile, Szkole Policji w Słupsku oraz Wyższej Szkole Policji w Szczytnie. W pierwszym etapie badania udział wzięło 1086 słuchaczy, natomiast w drugim — 663 funkcjonariuszy Policji oraz 617 przełożonych absolwentów szkolenia zawodowego podstawowego.

Treść omawianego „Raportu z badania ankietowego uczestników wybranych edycji szkolenia zawodowego podstawowego realizowanego w latach 2014–2016 w jednostkach szkoleniowych Policji” skłania do refleksji¹⁴. Analiza pierwszego etapu badania, przeprowadzonego wśród słuchaczy na zakończenie szkolenia, wskazuje m.in. na zbyt szybkie tempo realizacji szkolenia (51% respondentów), za małą liczbę praktyk poza jednostką szkoleniową (63% respondentów), potrzebę zmiany programu (55% respondentów). Wśród najczęstszych propozycji dotyczących zmiany programu szkolenia wymieniane były: potrzeba położenia większego nacisku na kształcenie umiejętności praktycznych czy też wydłużenia czasu trwania szkolenia. Natomiast analiza drugiego etapu badania, przeprowadzonego wśród policjantów po okresie sześciu miesięcy od zakończenia szkolenia, a także ich przełożonych, wskazuje na przeciętne lub słabe przygotowanie policjanta do realizacji zadań zawodowych na zajmowanym stanowisku (48% respondentów — absolwentów). Wysoki stopień przygotowania wskazało zaledwie 5% badanych. Także czas przeznaczony na kształtowanie umiejętności podczas szkolenia zawodowego podstawowego został oceniony jako za krótki przez 41% respondentów — absolwentów. Etap ten zakładał również poznanie opinii przełożonych absolwentów. W badaniu udział wzięło, jak wspomniano wcześniej, 617 przełożonych absolwentów szkolenia zawodowego podstawowego. Zdecydowana większość (65% respondentów — przełożonych) oceniła stopień przygotowania przez szkołę absolwentów do realizacji zadań zawodowych na zajmowanym stanowisku jako: średni, niezadowolający/przeciętny lub słaby.

Wskazane opinie są wartościowe poznawczo. Potwierdzają, że przełożeni oczekują w pełni wyszkolonego funkcjonariusza, któremu można powierzyć wykonywanie podstawowych zadań służbowych na stanowiskach, na których są wymagane kwalifikacje zawodowe podstawowe. Również sami policjanci chcą być lepiej przygotowani do wykonywania tak ważnej misji, jaką jest zawód policjanta. Szczególnie podnoszone przez samych zainteresowanych są kwestie kształcenia umiejętności praktycznych, a także czas szkolenia zawodowego podstawowego, który w państwach Unii Europejskiej jest zróżnicowany (trwa nawet do dwóch i pół roku)¹⁵.

¹⁴ Raport został sporządzony przez Dział Organizacji Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.

¹⁵ Szerzej na ten temat: M. Nepelski, K. Józwicki, *Systemy kształcenia Policji wybranych państw Unii Europejskiej*, „Policja. Kwartalnik kadry kierowniczej Policji” 2014, nr 2, s. 61–68.

Szkolenie oficerskie

Kolejnym poddanym analizie jest szkolenie dla absolwentów szkół wyższych. Kierowani są na nie policjanci posiadający wykształcenie wyższe z tytułem zawodowym magistra oraz zajmujący stanowiska służbowe, na których wymagane są kwalifikacje zawodowe wyższe. Przyjęcie na przedmiotowe szkolenie uzależnione jest od pomyślnego (pozytywnego) przejścia przez postępowanie kwalifikacyjne, obejmujące test wiedzy, głównie z zakresu szkolenia podstawowego. Dodatkowo absolwenci szkolenia mogą przystąpić do egzaminu oficerskiego, wymaganego do mianowania na pierwszy stopień w korpusie oficerów młodszych.

Zakres szkolenia oficerskiego, podobnie jak szkolenia zawodowego podstawowego, poddawany był weryfikacji, m.in. przez samych absolwentów, podczas ewaluacji kolejnych edycji szkolenia; w konsekwencji zmieniały się jego zakres tematyczny i sposób oceniania. Ostatnia zmiana programu szkolenia miała miejsce w 2017 r. Zgodnie z decyzją nr 56 komendanta głównego Policji¹⁶, w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie podjęto prace zmierzające do modyfikacji programu szkolenia zawodowego dla absolwentów szkół wyższych. Analizie poddano opinie i propozycje modyfikacji treści programowych, które uzyskano z jednostek terenowych Policji oraz wydziałowych jednostek organizacyjnych Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie. Ostateczny kształt zakresu tematycznego oraz systemu oceniania słuchaczy szkolenia dla absolwentów szkół wyższych przedstawia tabela 2¹⁷.

Tabela 2

Zakres tematyczny oraz system oceniania słuchaczy szkolenia dla absolwentów szkół wyższych

Nr	Blok tematyczny	Czas realizacji (godz.)	Sposób zakończenia
1	2	3	4
1.	Historia, tradycja i etos służby policyjnej	26	Zaliczenie z oceną
2.	Elementy psychologii w zarządzaniu oraz wybrane aspekty komunikacji społecznej	37	Zaliczenie z oceną
3.	Organizacja i zarządzanie	44	Egzamin
4.	Wybrane zagadnienia z materialnego prawa administracyjnego	28	Egzamin
	Wybrane zagadnienia z postępowania administracyjnego	30	

¹⁶ Decyzja nr 56 komendanta głównego Policji z 22 marca 2017 r. w sprawie powołania zespołu do opracowania projektu programu szkolenia zawodowego dla absolwentów szkół wyższych. Zespołowi przewodniczył komendant-rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.

¹⁷ Decyzja nr 160 komendanta głównego Policji z 12 lipca 2017 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego dla absolwentów szkół wyższych (Dz. Urz. KGP z 2017 r., poz. 49).

1	2	3	4
5.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia	17	Zaliczenie z oceną
6.	Wybrane zagadnienia z prawa karnego procesowego	36	Egzamin
7.	Wybrane elementy kryminologii i profilaktyki społecznej	45	Zaliczenie z oceną
8.	Pragmatyka służbowa	56	Egzamin
9.	Organizacja i funkcjonowanie służby prewencyjnej	44	Egzamin ustny
10.	Taktyka służby ruchu drogowego	21	Zaliczenie z oceną
11.	Zarządzanie kryzysowe oraz organizacja operacji policyjnych	40	Egzamin
12.	Wybrane zagadnienia techniki kryminalistycznej	22	Zaliczenie z oceną
13.	Taktyka działań operacyjno-rozpoznawczych	50	Egzamin ustny
14.	Taktyka zwalczania przestępczości kryminalnej	38	Egzamin
15.	Wybrane zagadnienia taktyki zwalczania przestępczości gospodarczej	26	Egzamin
16.	Analiza kryminalna	16	Zaliczenie z oceną
17.	Zwalczanie przestępczości zorganizowanej	71	Egzamin ustny
18.	Zagrożenia ze strony współczesnego terroryzmu	34	Egzamin
19.	Cyberprzestępczość	23	Zaliczenie z oceną
20.	Doskonalenie udzielania pierwszej pomocy	15	Zaliczenie z oceną
21.	Doskonalenie zawodowe policjantów z zakresu szkolenia strzeleckiego	33	Zaliczenie z oceną
22.	Międzynarodowa współpraca policji i wybrane elektroniczne systemy wspomagające realizację zadań policji	27	Zaliczenie z oceną
23.	Wybrane zagadnienia technik interwencji	20	Zaliczenie z oceną
24.	Promocja zdrowia	20	Zaliczenie z oceną
	Razem:	819	

Źródło: opracowano na podstawie decyzji nr 160 komendanta głównego Policji z 12 lipca 2017 r. w sprawie programu szkolenia zawodowego dla absolwentów szkół wyższych (Dz. Urz. KGP z 2017 r., poz. 49)

W efekcie przeprowadzonych prac nastąpiła zmiana programu szkolenia, który przewiduje nowe treści programowe, a także nowe rozwiązania z zakresu oceniania okresowego słuchaczy. Po pierwsze, zaliczenia z oceną z bloku tematycznego stanowią średnią arytmetyczną z uzyskanych pozytywnych ocen bieżących, a egzaminy z bloków tematycznych będą się odbywały w formie pisemnych testów wiedzy. Kolejnym nowym rozwiązaniem jest wprowadzenie egzaminów ustnych z najistotniejszych dla Policji zagadnień tematycznych, takich jak organizacja i funkcjonowanie służby prewencyjnej, taktyka działań operacyjno-rozpoznawczych i zwalczanie przestępczości zorganizowanej. W wyniku rezygnacji z niektórych treści programowych, bądź ich uzupełnienia, wprowadzono nowy blok tematyczny „Historia, tradycja i etos służby policyjnej”¹⁸. W efekcie opracowany program składa się z 24 bloków tematycznych, których realizacja wymaga 819 godzin dydaktycznych, co stanowi 103 dni szkoleniowe.

W trakcie szkolenia słuchacze przejdą test sprawności fizycznej przeprowadzany corocznie wśród policjantów. Odbywać się będą także strzelania, których tematyka będzie dostosowywana do wytycznych w zakresie organizacji sprawdzianów strzeleckich, obowiązujących w danym roku, wydanych przez kierownika komórki organizacyjnej KGP właściwego w sprawach szkolenia.

Niestety, po rezygnacji ze szkolenia w systemie resortowej trzyletniej szkoły oficerskiej brakuje wyrazistej wizji kształcenia oficerów Policji. W przypadku absolwenta szkolenia oficerskiego, jakim jest szkolenie dla absolwentów szkół wyższych, od lat toczy się dyskusja, kim ma być oficer polskiej Policji (sylwetka) i do jakich zadań ma być przygotowany po uzyskaniu stopnia oficerskiego. Sama forma szkolenia również jest przedmiotem debaty. Odczuwalny jest brak studiów oficerskich największej formacji mundurowej w Polsce. Często kontestowana jest przestarzała formuła egzaminu oficerskiego, który z założenia powinien sprawdzać wiedzę i umiejętności praktyczne. Uwagą do pierwszego sprawdzanego elementu, czyli wiedzy, jest nadal obowiązująca ułomna forma pisemnego wypełniania testów pomimo posiadanych narzędzi informatycznych. Drugiego wskazanego elementu kompetencji oficerskich, czyli umiejętności praktycznych (tzw. scenki), egzamin nie sprawdza lub sprawdza go w znikomym stopniu.

Doskonalenie zawodowe

Dopełnieniem obecnego systemu kształcenia funkcjonariuszy Policji w zakresie szkolenia i doskonalenia zawodowego jest oferta kursów specjalistycznych oraz innych przedsięwzięć umożliwiających w szczególności nabywanie, aktualizowanie, rozszerzanie oraz pogłębianie wiedzy i umiejętności zawodowych policjanta, wymaganych przy wykonywaniu przez

¹⁸ M. Fałdowski, *Etos funkcjonariusza Policji Państwowej*, „Przegląd Policyjny” 2017, nr 2, s. 91–107.

niego zadań i czynności służbowych, a także uzyskanie przez niego dodatkowych uprawnień, w tym uprawnień instruktorskich. Oferta ta dostępna jest przez cały okres służby. Warto zauważyć, że z punktu widzenia organizacji finansujących szkolenia pracownicze poniesione wydatki w tym obszarze stanowią jeden z istotnych elementów inwestowania w rozwój organizacji. Podobnie jak inne inwestycje również te obciążone są ryzykiem, które może wynikać nie tylko z „nietrafienia” z tematyką szkoleń z powodu braku rzetelnej oceny potrzeb rozwojowych, lecz także, co jest dosyć częste, np. z odejścia na zaopatrzenie emerytalne przeszkolonych pracowników¹⁹. To ważny temat, który w przeszłości podlegał badaniu przez Najwyższą Izbę Kontroli²⁰. Dodać można, że koszty szkolenia będą różne w zależności od wielu czynników, m.in. czasu szkolenia. Policyjna oferta w szczególności ukierunkowana jest na nabywanie, aktualizowanie, rozszerzanie lub pogłębianie wiedzy i umiejętności zawodowych policjantów, wymaganych przy wykonywaniu przez nich zadań i czynności służbowych w ramach poszczególnych specjalności, np. przedsięwzięcia szkoleniowe z obszaru zwalczania przestępczości gospodarczej, narkotykowej, komputerowej, handlu ludźmi, analizy kryminalnej, techniki kryminalistycznej, dowodzenia akcjami i operacjami policyjnymi itp., czyli całego spektrum działalności Policji, co z punktu widzenia tak specyficznej organizacji, jaką jest Policja, jest wręcz konieczne. Należy dodać, że w ramach tej kategorii odrębną ofertę stanowią kursy kierowane do kadry kierowniczej Policji.

Aktualnie w Policji obowiązują trzy rodzaje doskonalenia zawodowego:

- doskonalenie centralne — organizowane i realizowane w szkołach Policji i Wyższej Szkole Policji w Szczytnie w formie kursów specjalistycznych, których programy są wprowadzane do użytku służbowego decyzjami komendanta głównego Policji oraz w formie tzw. innych przedsięwzięć;
- doskonalenie lokalne — o charakterze „terenowym”, organizowane przez jednostki Policji, pozwalające na swobodne kształtowanie formuły przedsięwzięć, a w konsekwencji sprawne modyfikacje treści programowych w reakcji na zmiany jakościowe w przestępczości;
- doskonalenie zewnętrzne — organizowane przez podmioty pozapolicyjne w sytuacji, gdy zdiagnozowanych potrzeb szkoleniowych z różnych przyczyn nie można zaspokoić w ramach doskonalenia centralnego lub lokalnego.

Analiza doskonalenia zawodowego w Policji prowadzi do wniosku, że konieczne jest powiązanie części szkoleń w ramach wspomnianego doskonalenia zawodowego z czasem służby funkcjonariusza, przebiegiem jego kariery zawodowej, pożądanymi kwalifikacjami, z rzeczywistymi potrzebami wynikającymi z różnego zakresu realizowanych czynności. Racjonalny wydaje się rozwój policjanta nie tylko pionowy, lecz także poziomy.

¹⁹ A. Różański, *Rozwój zasobów ludzkich w organizacji*, Lublin 2014, s. 163.

²⁰ Np. informacja o wynikach kontroli „Funkcjonowanie szkół i ośrodków szkoleniowych w Policji, Państwowej Straży Pożarnej i Straży Granicznej”, LWR -4101-12-00/2012.

Rozwiązaniem może być specjalizacja (kompetencje: podstawowe, specjalistyczne, eksperckie) przygotowująca do „samodzielności służbowej”, być może połączona z uzyskaniem wyższego dodatku służbowego, stopnia służbowego czy awansu zawodowego. Ponadto można postawić tezę, że z uwagi na obowiązujące, zbyt powolne i mało elastyczne procedury problemem jest modyfikacja programów nauczania, wywołana m.in. zmianami przepisów lub zmianami o charakterze ilościowo-jakościowym w przestępczości²¹.

Podsumowanie

Dyskusja nad zmianą systemu szkolnictwa policyjnego toczy się od lat, jest przedmiotem rozważań resortowych, akademickich, również wpisując się w dyskurs medialny. Przełom nastąpił w 2016 r. podczas polemiki na forum sejmowej Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych, która dotyczyła „Informacji Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji na temat szkolenia i doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji”. Jego dopełnieniem było, mające miejsce na początku 2017 r., spotkanie z udziałem kierownictwa MSWiA, komendanta głównego Policji, przedstawicieli parlamentu oraz środowiska uniwersyteckiego, poświęcone problematyce systemu szkolnictwa policyjnego. Stwierdzono wówczas, że aktualny system szkolnictwa policyjnego wymaga kompleksowych zmian. Podnoszono, że system ten powinien zostać zreformowany zarówno w obszarze kształtowania kompetencji zawodowych, jak i postaw prospołecznych. Zauważono, że szkoły policyjne powinny posiadać wysoko wykwalifikowaną kadre oraz odpowiednią bazę w celu przygotowania policjanta utożsamiającego się ze służbą, wrażliwego na potrzeby społeczeństwa oraz zdecydowanego w walce z przestępczością.

W efekcie powyższych dyskusji, na mocy zarządzenia nr 35 ministra spraw wewnętrznych i administracji, został powołany zespół do opracowania nowej koncepcji szkolnictwa policyjnego²². Wskazane zarządzenie formułuje dwa główne zadania. Po pierwsze, zespół zobowiązano do oceny aktualnego stanu funkcjonowania Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie jako jednostki organizacyjnej Policji, Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, szkół Policji w Słupsku, Katowicach i Pile oraz Ośrodka Szkolenia Policji

²¹ Szerzej na ten temat: M. Nepelski, M. Zalewska-Bzymek, A. Mocarska-Gierach, *Jakość kształcenia funkcjonariuszy Policji na podstawie badań ewaluacyjnych kursów specjalistycznych realizowanych w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie*, „Policja. Kwartalnik kadry kierowniczej Policji” 2015, nr 4, s. 46–52.

²² Zarządzenie nr 35 ministra spraw wewnętrznych i administracji z 21 lipca 2017 r. Przewodniczącym zespołu został dyrektor Departamentu Porządku Publicznego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, I zastępca przewodniczącego — komendant główny Policji, a II zastępcą przewodniczącego — komendant-rector Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.

w Łodzi z siedzibą w Sieradzu, w szczególności pod względem organizacji, kadry kierowniczej i dydaktycznej, programów nauczania oraz zaplecza dydaktycznego i logistycznego. Drugie zadanie to przygotowanie rozwiązań mających na celu poprawę funkcjonowania szkół policyjnych oraz jakości i warunków kształcenia policjantów.

Rzetelna diagnoza kondycji szkolnictwa policyjnego, m.in. procesu asymilacji i akomodacji podstawowych wartości warunkujących jakość kształcenia, stanowić będzie fundament dalszych prac. To pierwszy, oczekiwany przez środowisko policyjne, krok w kierunku poszukiwania rozwiązań mogących poprawić jakość kształcenia funkcjonariuszy Policji.

Słowa kluczowe: Policja, szkolenie, bezpieczeństwo, kompetencje

Keywords: Police, training, security, competence

Streszczenie: Rozwiązania przyjęte w polskim systemie szkolnictwa policyjnego skłaniają do refleksji nad ich efektywnością. Powodem są doraźne modyfikacje, które wprowadzano przez lata, nie zawsze uwzględniając je w kompleksowym systemie szkolenia. To z kolei uzasadnia podjęcie próby diagnozy rzezczonego systemu. W opracowaniu zostały uwzględnione m.in. badania, którym poddano szkolenie i doskonalenie zawodowe w Policji. Szczegółową analizą objęto szkolenie zawodowe podstawowe, szkolenie dla absolwentów szkół wyższych, wraz z opisem zmiany programu, którą wprowadzono w 2017 r., oraz doskonalenie zawodowe w obowiązujących trzech rodzajach: centralnym, lokalnym i zewnętrznym. Artykuł wskazuje przyczyny powołania przez ministra spraw wewnętrznych i administracji zespołu do opracowania nowej koncepcji szkolnictwa policyjnego.

Summary: Solutions adopted in the Polish police education system tend to reflect on their effectiveness. The reason is that changes have been introduced for years, not always in a thoughtful way. This in turn justifies the need to diagnose the system. This study covered training and further training in the Police. A detailed analysis was made of basic vocational training, graduation training for graduates, along with a description of the programme change introduced in 2017, and further training in the three main types: central, local and external. The article ends with an indication of the reasons for the appointment by the Minister of Interior and Administration of the team to develop a new concept of police education.