

Warszawa, 11.08.2023r.

dr hab. Karolina J. Helnarska

Prof. UWSB Merito w Warszawie
Uczelnia WSB Merito w Warszawie

RECENZJA

rozprawy doktorskiej nt.

KONCEPCJA SYSTEMU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO FUNKCJONARIUSZY PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ

autorstwa mgr inż. Arkadiusza PRZYBYŁY

napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. inż. Jarosława WOŁEJSZY

Wprowadzenie

Przedłożona do recenzji rozprawa obejmuje w swej części merytorycznej wstęp, cztery rozdziały oraz zakończenie i zawiera się w 257 stronach. Część uzupełniającą stanowi bibliografia, wykaz rysunków, wykaz tabel, wykaz wykresów, załączniki: kwestionariusz ankiety, tak że całość rozprawy doktorskiej obejmująca część merytoryczną i uzupełniającą zawiera się na 283 stronach.

Recenzja została przygotowana na podstawie pisma Sekretarz Rady Naukowej Dyscypliny Nauk o Bezpieczeństwie Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego, mgr Karoliny Głapińskiej (uchwała nr 48/NOB/2023 z dnia 15.06.2023r.).

Rozprawa doktorska dotyczy systemu doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. Celem jest zaprezentowanie koncepcji systemu doskonalenia zawodowego strażaków, podnosząc tym samym sprawność w prowadzeniu i zarządzaniu działań ratowniczych, a także wzbogacenie oraz uporządkowanie wiedzy teoretycznej w przedmiotowym zakresie. Doktorant wskazuje konieczność modyfikacji aktualnie funkcjonującego procesu w zakresie doskonalenia zawodowego w tejże formacji. Pan mgr inż. Arkadiusz Przybyła uczynił przedmiotem swojej dysertacji doktorskiej ważny, złożony i nie przedstawiony dotychczas w takim ujęciu, problem badawczy. Wybór tematu pracy podyktowany był osobistym zainteresowaniem tematyką szkoleń i doskonalenia zawodowego strażaków, do których należy również sam autor pracy. Na podstawie własnego doświadczenia oraz literatury przedmiotu autor uznał, iż zachodzi konieczność modyfikacji aktualnie funkcjonującego procesu w zakresie doskonalenia zawodowego w tejże formacji mundurowej (s.14). Mieści się on w obszarze badań nad bezpieczeństwem, co więcej daje okazję do

przeprowadzenia analiz mających istotny wpływ na ustalenia teoretyczne z zakresu nauk o bezpieczeństwie.

Zgodnie z wymogami ustawowymi¹ rozprawa doktorska przygotowana pod opieką promotora powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Uwzględniając te wskazania w ocenie pracy doktorskiej mgr inż. Arkadiusza Przybyły przyjęte zostały następujące kryteria:

- Ocena oryginalnego rozwiązania problemu badawczego.
- Ocena ogólnej wiedzy teoretycznej autora w dyscyplinie nauka o bezpieczeństwie.
- Ocena umiejętności autora do prowadzenia samodzielnych badań naukowych.

By dokonać oceny powyższych aspektów należy również odnieść się do zagadnień takich jak wybór tematu oraz znaczenie podjętej tematyki, cel pracy i hipotezy badawcze, metodologia badań, czy struktura rozprawy.

OCENA METODOLOGICZNA

Kwestie metodologiczne w dysertacji zawarto w *rozdziale 1. Założenia metodologiczne* – ss. 14-40, w którym wyszczególniono takie kwestie jak: 1.1. Uzasadnienie wyboru tematu; 1.2. Przedmiot i cel badań; 1.3. Problem badawczy; 1.4. Hipoteza badawcza; 1.5. Metody, narzędzia i techniki stosowane w pracy; 1.6. Dobór i charakterystyka próby badawczej; 1.7. Charakterystyka respondentów; 1.8. Proces badań.

W kwestii uzasadnienia podjęcia badań wskazano, że „wybór tematu pracy podyktowany był osobistym zainteresowaniem tematyką szkoleń i doskonalenia zawodowego strażaków, do których należy również sam autor pracy. Na podstawie własnego doświadczenia oraz literatury przedmiotu autor uznał, iż zachodzi konieczność modyfikacji aktualnie funkcjonującego procesu w zakresie doskonalenia zawodowego w tejże formacji mundurowej. Dodatkowym aspektem przemawiającym za tak postawionym tematem była chęć zgłębienia wiedzy na temat odnoszący się do doskonalenia zawodowego, niezbędnego w pracy każdego strażaka na co dzień. (...) Dysertacja ma za zadanie przedstawić kierunek jakie zadania należy realizować w obszarze doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy PSP. Kolejną kwestią, którą należy przedstawić, to usprawnienie dobru metod oraz środków do osiągnięcia nakreślonego

¹ Art. 187.1. 2. Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce., Dz. U. 2018, poz.1668.

celu”. Stąd - zdaniem Doktoranta – ”formy aktywności winny być odpowiednio przeanalizowane, a także dostosowane do określonych, bieżących potrzeb. Ustawicznie powtarzane szablony oraz procedury nie przedstawiają aktualnych problemów, a także nie przekazują nowych, niezbędnych faktów do pracy”.

Przedmiotem badań w świetle sytuacji problemowej stał się – jak już wspomniano - system doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. Zaś celem o podwójnym charakterze – „1. Cel poznawczy: identyfikacja i ocena metod oraz form, które są wykorzystywane w doskonaleniu zawodowym funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. 2. Cel użyteczny: opracowanie koncepcji doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej, pozwalającej na przeprowadzenie skutecznego podnoszenia kwalifikacji przez strażaków w zakresie podniesienia efektywności i sprawności prowadzenia działań ratowniczych”.

Za główny problem badawczy przyjęto pytanie: „Jakie zmiany wprowadzić do systemu doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej w celu poprawy skuteczności podnoszenia kwalifikacji zawodowych strażaków w zakresie podniesienia efektywności i sprawności prowadzenia działań ratowniczych?”

Treść hipotezy głównej brzmi: Zakłada ona, iż proces doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej może być realizowany zarówno przy pomocy zajęć praktycznych jak i teoretycznych, przy użyciu innowacyjnych podejść i metod. Powyższe, będzie miało bezpośrednie przełożenie na zaangażowanie wszystkich funkcjonariuszy w efektywny proces szkolenia, a tym samym podniesienie skuteczności prowadzenia działań ratowniczych oraz istotny wpływ na poziom realizacji zadań wykonywanych przez strażaków”.

Na okoliczność weryfikacji tej hipotezy i rozwiązania głównego problemu badawczego przyjęto problemy szczegółowe badań o treści:

- „1. Jak przebiega proces szkolenia zawodowego - formy i metody doskonalenia zawodowego w organizacji zhierarchizowanej?
2. Jakie są zasady i procedury organizacji doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej?
3. Jaka powinna być koncepcja doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej?”

Treść poszczególnych rozdziałów merytorycznych powinna odpowiadać problemom szczegółowym badań: „rozdział 2. Metody i formy procesu doskonalenia zawodowego pracowników w strukturach organizacji zhierarchizowanej; rozdział 3. Organizacja doskonalenia

zawodowego w Państwowej Straży Pożarnej; rozdział 4. Koncepcja systemu doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy w Państwowej Straży Pożarnej”. W opinii recenzenta można dojść do wniosku, iż ta zgodność występuje w 1 problemie szczegółowym/rozdział 2, w 2 problemie szczegółowym/rozdział 3, natomiast nie do końca jest jasne sformułowanie tytułu rozdziału 4 (dodatkowo tytuł rozdziału 4 nie powinien być identyczny jak temat rozprawy doktorskiej) i 3 problemu szczegółowego, czy Doktorant zgodnie z tym pytaniem zaproponuje jaka powinna być koncepcja doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej czy opiszę obecną koncepcję (tytuł rozdziału 4. Koncepcja systemu doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy w Państwowej Straży Pożarnej).. W opinii recenzenta – jak wspomni poniżej – brak również konsekwencji przyjętej hipotezy w rozdziale 1 i rozdziale 2. Doktorant w rozdziale 3 (Organizacja doskonalenia zawodowego w Państwowej Straży Pożarnej) sformułował szczegółowy problem badawczy („jak wygląda organizacja doskonalenia zawodowego w formacji mundurowej - Państwowej Straży Pożarnej”, nie w pełni tożsamy z zawartym w rozdziale 1 („Jakie są zasady i procedury organizacji doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej?”))

Problemom szczegółowym badań można przyporządkować hipotezy szczegółowe:

Hipoteza 1: „Zakładam iż, proces doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej jest jednym z fundamentalnych funkcji nowoczesnego zarządzania, a także sekwencją mającą bezpośredni wpływ na rozwój zawodowy strażaków oraz motywowanie ich do produktywnego, bardziej skutecznego i efektywniejszego wykonywania powierzanych im obowiązków służbowych. Badana formacja mundurowa dysponuje dość dobrym, rozwiniętym systemem kształcenia oraz szkolenia, który obejmuje dwa tak jakby podsystemy. Pierwszy podsystem, umożliwia podnoszenie kwalifikacji i umiejętności ogólnych, czyli przygotowujący do zawodu strażaka. Z kolei drugi podsystem zapewnia poszerzenie zasobów wiedzy i kompetencji strażaków pełniących już stałą służbę w strukturach PSP. Zazwyczaj stosowanymi formami i metodami doskonalenia zawodowego w PSP są przede wszystkim:

- zajęcia teoretyczne: wykłady i instruktaże;
- zajęcia praktyczne: ćwiczenia dowódczo-sztabowe, ćwiczenia na obiektach, ćwiczenia w terenie;
- odprawy służbowe, odprawy szkoleniowe, konferencje,
- seminaria, warsztaty;
- samokształcenie kierowane” .

Zatem pytanie (1): czy nie jest jakaś niekonsekwencja? W rozdziale 1. Założenia metodologiczne, Doktorant formułuje hipotezę nr 1 jak wyżej. Natomiast w rozdziale 2 hipoteza brzmi:

„przypuszczenie, iż proces szkolenia oraz doskonalenia zawodowego realizowany jest z góry, według ustalonych zasad i podlega organizacji szkolenia, które z kolei związane jest stricte z potrzebami danych uczestników”. W opinii recenzenta hipoteza zawarta w rozdziale 2 nie jest tożsama z zawartą w rozdziale 1, bardziej odpowiada treści zawartej w rozdziale 3 rozprawy (Organizacja doskonalenia zawodowego w Państwowej Straży Pożarnej), który dotyczy zasad i procedur doskonalenia zawodowego w PSP.

Hipoteza nr 2: „Przypuszczam, że proces doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej przebiega wedle wyznaczonych zasad oraz schematów, czyli programów organizacji szkolenia, który nie do końca dopasowywany jest do potrzeb jego uczestników. Ośrodki kształcenia PSP znajdują się w Szkole Głównej Służby Pożarniczej w Warszawie, w Szkole Aspirantów PSP Poznaniu, w Krakowie oraz w Centralnej Szkole PSP w Częstochowie, a także ośrodki te organizowane są przy komendach wojewódzkich. Opracowane programy kształcenia tychże podmiotów zazwyczaj są ogólne i dotyczą dość szerokiej gamy zagrożeń. Główną rolą szkół pożarniczych powinna być taka współzależność, aby wiedza zdobyta w trakcie nauki, a także przeprowadzenie procesu kształcenia pozwalałyby absolwentowi na zaadaptowanie się do specyfiki danego regionu oraz panujących w nim zagrożeń. System ten winien być również procesem ustawicznej aktywności zawodowej strażaków, dążących do ciągłego uzupełniania, poszerzania, a także pogłębiania wiedzy i kwalifikacji związanych z wykonywanym zawodem, a z kolei potrzeba doskonalenia zawodowego następuje z rozwoju techniki i zmian technologicznych nauki, bądź potrzeby samodzielności w działaniu. Wprowadzone w systemie doskonalenia zawodowego modyfikacje powinny dotyczyć sposobu prowadzenia tych szkoleń oraz zakresu ich organizacji, tak aby najefektywniej dostosować ich formy do oczekiwań i potrzeb szkoleniowych strażaków”.

Hipoteza nr 3: „Należy sądzić, iż strażacy nie mają możliwości pełnego dostępu do ofert szkoleniowych, które byłyby do nich odpowiednio spersonalizowane, bądź którymi są indywidualnie zainteresowani. Problem również można zaobserwować w braku dostępu do nowoczesnych form doskonalenia zawodowego, co wynika z przyjętej polityki szkoleniowej narzuconej już odgórnie, czyli w zhierarchizowanej strukturze tejże formacji mundurowej. Prawidłowym kierunkiem jest poszerzanie oraz aktualizowanie wiedzy teoretycznej jak i praktycznej, za pośrednictwem kierowania i organizowania szkoleń dostosowanych do określonego rodzaju zajmowanego stanowiska wraz ze wskazaniem potrzeb służby, ale także ich uczestników. Idea doskonalenia zawodowego w tejże formacji mundurowej powinna prowadzić do zaznajomienia potrzeb przez liderów celów wszystkich funkcjonariuszy, co

zapewni poprawne realizowania polityki szkoleniowej. Organizacja procesu doskonalenia zawodowego w Państwowej Straży Pożarnej powinna być tak rozplanowana, aby umożliwiła stworzenie właściwych i odpowiednich warunków, pozwalających na dostęp do obowiązującej wiedzy technicznej, poprzez budowanie odpowiednich zasobów wiedzy i dobrych praktyk udostępnianych z zastosowaniem nowoczesnych, innowacyjnych technologii, aby wiedza, kompetencje i umiejętności zdobyte w jego trakcie, pozwalała funkcjonariuszom na dostosowanie się do specyfiki danego regionu i występujących w nim zagrożeń”.

Problemom szczegółowym badań powinny być przyporządkowane hipotezy szczegółowe – jak już wspomniano wcześniej. Pomiędzy nimi powinna zaistnieć spójność logiczna. W niniejszej dysertacji mamy do czynienia z bardzo rozbudowanymi hipotezami szczegółowymi (brak konsekwencji Doktoranta w odniesieniu do sformułowania ich w rozdziale 1 a brzmieniem w rozdziałach 2 i 3). W opinii recenzenta w wystraszającym stopniu odpowiadają na pytania zawarte w problemach szczegółowych badań.

Metody badawcze, które Doktorant brał pod uwagę w trakcie badań zostały opisane w podrozdziale 1.5. Metody, narzędzia i techniki stosowane w pracy. Wykorzystano metody teoretyczne: analiza, synteza, porównanie, abstrahowanie, uogólnienie, wnioskowanie i empiryczne metody badawcze: metodą obserwacji oraz sondażu. Doktorant do badań wykorzystał kwestionariusz ankietę. „Skonstruowany kwestionariusz ankiety składa się z 20 pytań merytorycznych, posiadających formę zamkniętą oraz 4 pytań z metryczki, które pełniły funkcję pytań filtrujących”. „Dokonano doboru próby badawczej wynikającej z potrzeby przeprowadzenia badań przy pomocy kwestionariusza ankiety i sposobu doboru losowego prostego zależnego. Opiera się on bowiem na nieograniczonym i bezpośrednim selekcyonowaniu potencjalnych jednostek badania do próby statystycznej. (...) Przesłanki te przyczyniły się do nakreślenia próby badawczej dla 3189 jednostek (...) W wyniku zrealizowanych badań w jednostkach organizacyjnych uzyskano 3189 uzupełnionych kwestionariuszy ankietowych. Wszystkie arkusze wypełniono poprawnie oraz rzetelnie, w związku z powyższym do dalszej interpretacji poddano 3189 ankiet. (...) Badania zostały ukończone w marcu 2023 roku”. Proces badań został przedstawiony w trzech fazach: faza 1: Etap przygotowawczy; faza 2: Etap badań właściwych; faza 3: Etap finalizacji badań. Doktorant opisał szczegółowo wyżej wymienione etapy, co istotnie zobrazowało proces badawczy w jego poszczególnych fazach.

Treści metodologiczne zostały wzbogacone przez 4 rysunki, 5 tabel oraz 4 wykresy, co również istotnie zobrazowało proces badawczy. Doktorant nie zachował proporcji w

odniesieniu do prezentowanych treści w rozdziałach merytorycznych: rozdział 2 (70 stron); rozdział 3 (35 stron); rozdział 4 (106 stron).

Część metodologiczną dysertacji uważam za właściwie opracowaną.

OCENA MERYTORYCZNA

Rozprawa obejmuje w swej części merytorycznej, *wstęp* (10 stron), cztery *rozdziały* (w tym 3 rozdziały merytoryczne (2., 3., i 4.) oraz *zakończenie* (2,5 strony), i zawiera się w 257 stronach. Część uzupełniająca stanowi *bibliografia* (12 stron: 248 pozycji), *spis rysunków* (54), *spis tabel* (50), *spis wykresów* (43), załączniki: *kwestionariusz ankiety*, tak że całość rozprawy doktorskiej obejmująca część merytoryczną i uzupełniająca zawiera się na 283 stronach. Dysertacja posiada także *streszczenie* (w języku polskim oraz w języku angielskim). Doktorant w streszczeniach oraz we wstępie stwierdza, iż „Dysertacja (...) składa się z czterech rozdziałów merytorycznych”. W opinii recenzenta rozprawa składa się z trzech rozdziałów merytorycznych a nie czterech.

W *streszczeniu* Doktorant zaprezentował niektóre kwestie metodologiczne oraz dokonał krótkiej charakterystyki poszczególnych rozdziałów.

W *wstępie* rozprawy wskazano, iż „Fundamentalnym celem funkcjonowania każdego państwa jest zapewnienie bezpieczeństwa danego kraju (...) sferze zainteresowania każdej władzy i administracji państwowej jest utrzymywanie bezpieczeństwa narodowego na możliwie najwyższym poziomie. (...) Dość istotnym elementem w systemie bezpieczeństwa wewnętrznego państwa jest ochrona przeciwpożarowa, często nazywana pozamilitarnym ogniwem ochronnym. (...) Centralnym organem administracji rządowej w sprawach ochrony przeciwpożarowej oraz organizacji krajowego systemu ratowniczo - gaśniczego według litery prawa jest Komendant Główny PSP podległy ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych. (...) Bezpieczeństwo przeciwpożarowe oraz bezpieczeństwo przed skutkami innych miejscowych zagrożeń i klęskami żywiołowymi, czyli szeroko rozumiana ochrona przeciwpożarowa jest elementem bezpieczeństwa publicznego kraju. To właśnie Państwowa Straż Pożarna jest jednym z podmiotów, wykonującym zadania w ogólnym systemie bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego. Formacja ta jest czołową służbą w ogólnokrajowym systemie organizacji działań ratowniczych. (...) Państwowa Straż Pożarna stanowi kluczowy element scentralizowanego systemu ratowniczego państwa. Jest ona zawodową, umundurowaną i wyposażoną w specjalistyczny sprzęt formacją, przeznaczoną do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami. Wskazano, iż „Państwowa Straż Pożarna dysponuje własnym systemem kształcenia i szkolenia, który

obejmuje dwa podsystemy, a mianowicie: podsystem służący podnoszeniu kwalifikacji ogólnych (przygotowujących do zawodu strażaka) oraz podsystem mający na celu zwiększanie zasobów wiedzy i kompetencji strażaków w strukturach PSP. Należy wskazać, iż system szkolenia odpowiada powszechnemu systemowi edukacji, a więc są dostosowane do potrzeb ludzi, aspirujących do pełnienia zawodu strażaka. Proces doskonalenia zawodowego to niebywale ważna dziedzina związana z życiem zawodowym tej grupy, bo dzięki nim strażacy mogą permanentnie podnosić swoje zawodowe umiejętności, doskonalić się oraz nienagannie realizować swoje społeczne role. Strażacy, z uwagi na wykonywany zawód, zobowiązani są do permanentnego doskonalenia zawodowego. Szkolenia w organizacji PSP nie tylko wyposażają funkcjonariuszy w niezbędne umiejętności, ale także pozwalają zweryfikować ich gotowość na podejmowanie ważnych zadań decydujących niekiedy o zdrowiu, życiu ludzi, a także zwierząt. Bez możliwości ustawicznego doskonalenia zawodowego nie mieliby możliwości pracować operatywnie, odpowiedzialnie, a przede wszystkim wydajnie. We wstępie dokonano charakterystyki poszczególnych rozdziałów. Jak już wspomniano – Doktorant we wstępie stwierdza, iż „Dysertacja (...) składa się z czterech rozdziałów merytorycznych”. W opinii recenzenta rozprawa składa się z trzech rozdziałów merytorycznych a nie czterech. Doktorant wskazuje, iż „Dysertację autora finalizują załączniki, a wśród nich kwestionariusz ankiety”. W rozprawie zawarty jest tylko jeden załącznik nr 1 – kwestionariusz ankiety, a nie załączniki.

Rozdział 2. (METODY I FORMY PROCESU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW W STRUKTURACH ORGANIZACJI ZHIERARCHIZOWANEJ) – ss. 41- 111. – zawiera „metody i formy szkolenia oraz doskonalenia zawodowego definiowane przez literaturę przedmiotu”. Doktorant dokonuje w tym rozdziale przeglądu literatury dotyczących metod i form szkolenia oraz doskonalenia zawodowego (m.in. model M. Armstronga; czteropoziomowy model analizy efektywności D.L. Kirkpatrick’a; pięciopoziomowy model analizy efektywności J. Philipasa; metoda SMART; czteroetapowy cykl D.A. Kolba). Doktorant w niewielkim stopniu odnosi się w treści tego rozdziału do metod i form procesu doskonalenia zawodowego pracowników zgodnie z sformułowanym tytułem „w strukturach zhierarchizowanych”. Np. na s.51 stwierdza, iż „zaprezentowany model Philipasa nie jest zalecany do każdego rodzaju szkoleń, dlatego nie zawsze znajdzie swoje zastosowanie” – brak odniesienia się czy ten model jest używany w procesie doskonalenia zawodowego w strukturach organizacji zhierarchizowanej.

Rozdział zamykają wnioski (na 1,5 strony), w których Doktorant nie odnosi się do metod i form procesu doskonalenia zawodowego pracowników, w szczególności w strukturach organizacji zhierarchizowanej.

Pytanie (2) jakie formy i metody są stosowane w PSP jako strukturze zhierchizowanej odnosząc się do podrozdziału 2.1? Które z nich są najbardziej w efektywne w procesie doskonalenia zawodowego PSP?

Rozdział 3. (ORGANIZACJA DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ) – ss. 112-147. – zawarto analizę doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy wykonujących zadania związane z bezpośrednim udziałem w działaniach ratowniczo – gaśniczych. W rozdziale omówiono program dotyczący organizacji doskonalenia zawodowego - „Zasady organizacji doskonalenia zawodowego w PSP” z 2016 roku. Doktorant odniósł się także do wcześniejszych dokumentów z 2015 roku. Doktorant dokonuje w tym rozdziale analizę także najnowszych dokumentów m.in. pismo Komendanta Głównego z dnia 19.12.2019 roku dotyczącego realizacji szkoleń podsumowujących cykl doskonalenia zawodowego. W dysertacji w rozdziale 3 Doktorant omawia także doskonalenie zawodowe funkcjonariuszy etatowej i nietatowej obsady kierowania, pracowników cywilnych pełniących służbę w codziennym rozkładzie czasu pracy.

We *wnioskach* (2 strony) tego rozdziału stwierdzono, iż „Wszyscy funkcjonariusze pracujący w systemie zmianowym oraz w systemie co-dziennym zobligowani są do permanentnego doskonalenia się zawodowego. Jest to nie-zbędne dla uzyskania wyspecjalizowanej wiedzy fachowej, a także wykwalifikowanych umiejętności i sprawności fizycznej. Główne założenie doskonalenia zawodowego jest w każdym systemie służby podobne. Najistotniejszym jest sprawność funkcjonariusza we wszystkich strefach jego działalności. Poziom jakości doskonalenia funkcjonariuszy korelatywny jest z ich przygotowaniem zawodowym oraz podnoszeniem kwalifikacji. Udział we wszystkich formach doskonalenia pozwoli na odpowiednie przygotowanie się do służby, aby coraz to efektywniej spełniać oczekiwania współczesnego społeczeństwa. Przełożeni mają fundamentalny wpływ na rodzaj szkolenia na jaki będą kierowani ich podwładni, a także na ocenę wyszkolenia w czasie pełnienia ich służby. W związku z tym, że funkcjonariuszom stawia się konkretne oczekiwania i wymagania, to każde doskonalenie powinno spełniać stawiane w nim cele. (...) W przedstawianej formacji mundurowej można zaobserwować, iż proces doskonalenia zawodowego nałożył się ze szkoleniem i kształceniem. Przygotowane rozwiązania systemowe w zakresie doskonalenia zawodowego dotyczyło wszystkich funkcjonariuszy oraz pracowników cywilnych PSP, jednak główny nacisk położony został na strażaków pełniących służbę w systemie zmianowym, z jednoczesnym podkreśleniem ogromnej roli, jaka spoczywa na dowódcach jednostek ratowniczo-gaśniczych. Zgodnie z zasadami za doskonalenie zawodowe odpowiadają przede wszystkim macierzyste jednostki, choć znaczące zadania

przypisano również ośrodkom szkolenia komend wojewódzkich PSP oraz szkołom pożarniczym”. Słusznie Doktorant podkreśla, iż „Dotychczas system doskonalenia zawodowego realizowany był przede wszystkim w oparciu o szkolenia kompetencji „twardych” czyli konkretnych, wymiernych, które można zmierzyć i sprawdzić. W roku 2021 r. Komendant Główny PSP podpisał aż 18 programów szkoleń poszerzających wiedzę i umiejętności strażaków w różnych dziedzinach ratownictwa. Większość szkoleń zakończona jest egzaminem potwierdzającym nabycie przedmiotowych kompetencji. Podobnie doskonalenie umiejętności kadry dydaktycznej realizowane było na warsztatach tematycznych i szkoleniach w zakresie kompetencji „twardych”. Kompetencje „miękkie” jeszcze jakiś czas temu nie były aż tak ważne w służbach mundurowych. Liczyły się głównie mierzalne umiejętności praktyczne (specjalistyczne, techniczne), przydatne do wykonywania obowiązków służbowych na danym stanowisku”. Ważnym wnioskiem jest stwierdzenie, że „Doskonalenie zawodowe w Państwowej Straży Pożarnej aktualnie kojarzone jest bardziej z kontrolą i oceną niż rozwojem i wsparciem. Stres związany z oceną, kontrolą nie sprzyja motywacji do samokształcenia i samodoskonalenia, nie jest również pożądanym zjawiskiem w procesie doskonalenia zawodowego”.

Rozdział 4. (KONCEPCJA SYSTEMU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO FUNKCJONARIUSZY PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ) ss. 148-254 – zawiera analizę wyników z badań własnych Doktoranta oraz próbę zaproponowania koncepcji doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy PSP, zgodnie z przyjętym szczegółowym problemem badawczym: „Jaka powinna być koncepcja doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej?”. W ramach proponowanej koncepcji zaproponowano: „Państwowa Straż Pożarna aby była nowoczesną formacją, nadążającą za ciągle zmieniającym się otoczeniem (zarówno zewnętrznym, jak i wewnętrznym) niezbędne jest wykorzystanie zaangażowania i możliwości uczenia się poszczególnych osób i całych zespołów do rozwoju i integracji organizacji - idea Państwowej Straży Pożarnej jako organizacji uczącej się”; „zwiększenie motywacji u funkcjonariuszy i pracowników PSP do brania odpowiedzialności za proces samokształcenia”; „zadbanie o rozwój zawodowy, merytoryczny i osobisty grupy funkcjonariuszy i pracowników PSP odpowiedzialnych za kształcenie kolejnych generacji strażaków”; „diagnozowanie i wykorzystanie potencjału zawodowego i osobistego funkcjonariuszy i pracowników PSP”; „strategia zarządzania talentami - zarządzanie potencjałem wszystkich funkcjonariuszy i pracowników PSP lub wybranej grupy o szczególnym potencjale rozwojowym i kompetencjach”; „kształtowanie u funkcjonariuszy i pracowników PSP tzw. kompetencji miękkich”; „upowszechnienie wśród kadry dowódczo-

kierowniczej wiedzy w zakresie zarządzania ze-społem i zasad dokonywania okresowej oceny oraz związanym z tym planowaniem ścieżki rozwoju zawodowego podwładnych”. Dodatkowo Doktorant omawia jakie „powinny być specjalnie przygotowane miejsca lub struktury, które służyłyby do przeprowadzania symulacji i ćwiczeń ratowniczo-gaśniczych przez strażaków”.

W ramach *wniosków z badań* zawartych w rozdziale podkreślono, iż „proces doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej przebiega według ustalonych procedur i zasad, które nie zawsze są dostosowane do potrzeb jego uczestników. W systemie tym należy dążyć, aby był on procesem systematycznej oraz ustawicznej aktywności zawodowej strażaków mający na celu aktualizowanie, rozszerzanie oraz pogłębianie wiedzy i umiejętności związanych z wykonywanym zawodem. Potrzeba ta wynika z rozwoju nauki, techniki i zmian technologicznych oraz potrzeby samo-dzielności w działaniu wszystkich funkcjonariuszu. Prowadzony proces doskonalenia zawodowego powinien dotyczyć szkoleń oraz obszarów ich organizacji, tak aby bardziej dostosować ich formy do oczekiwań i potrzeb szkoleniowych strażaków. Należy zapewnić dostęp do ofert szkoleniowych, które interesują bezpośrednio zainteresowanych, a także do nowoczesnych form doskonalenia zawodowego. Właściwym kierunkiem jest pogłębienie oraz utrwalenie wiedzy teoretycznej jak i praktycznej poprzez kierowanie i organizowane szkoleń dostosowanych do konkretnego rodzaju zajmowanego przez strażaka stanowiska z uwzględnieniem potrzeb służby, ale także ich uczestników. W systemie doskonalenia zawodowego strażaków należy wprowadzić zmiany, które powinny dotyczyć sposobu prowadzenia tych szkoleń oraz obszarów ich organizacji, tak aby bardziej dostosować ich formy do oczekiwań i potrzeb szkoleniowych strażaków. Ich rolą powinno być takie zorganizowanie procesu doskonalenia zawodowego, by wiedza zdobyta w jego trakcie, pozwalał uczestnikowi na dostosowanie się do specyfiki danego regionu i występujących w nim zagrożeń”.

Rozdział ten jest największy (106 stron) spośród trzech merytorycznych.

W *zakończeniu* (na stronach 255-257), biorąc pod uwagę rozbudowane hipotezy szczegółowe zawarte w rozdziale 1. Założenia metodologiczne, zakończenie jest przez Doktoranta potraktowane bardzo syntetycznie. W zakończeniu odniesiono się do 2 celu użytecznego przyjętego w części metodologicznej dysertacji, głównego problemu badawczego, hipotezy głównej, która według Doktoranta zweryfikowała się pozytywnie – co należy uznać za słuszne. Doktorant w zakończeniu stwierdza, iż „potwierdzona została również trafność przyjętych hipotez roboczych” odnosząc się wprost tylko do hipotezy szczegółowej nr 1. W tej części – podsumowując wysiłek badawczy – Doktorant stwierdza, że „cel rozprawy został osiągnięty”. Jest to prawdą.

Reasumując, część merytoryczną należy przyjąć. Prowadzone analizy są przekonujące i poprawne logicznie. W trakcie badań skorzystano z licznych źródeł – przedstawionych w Bibliografii, która nie została przejrzyszcie przez Doktoranta przedstawiona (brak podziału na publikacje zwarte; rozdziały w publikacjach; artykuły naukowe. Nie do końca zrozumiały podział „artykuły i inne opracowania” biorąc pod uwagę, iż Doktorant umieścił publikacje zwarte, rozdziały w publikacjach oraz artykuły naukowe w jednym miejscu (na stronach 258-267). Doktorant w Bibliografii nie wykazał wszystkich publikacji użytych w treści rozprawy np. A. Horzela, *Benchmarking jako podstawa doskonalenia w nowoczesnym przedsiębiorstwie*, Nr 3, 2015 r.; Z. Martyniak, *Metody organizowania procesów pracy*, PWE, Warszawa 1996; B. Mucha, UW, *Benchmarking jako nowoczesna metoda zarządzania zmianami w organizacji* Nr 10, J. H. Holloway. „Korzyści z mentoringu”. *Educational Leadership (tom 58, numer 8, maj 2001)*. *Stowarzyszenie na rzecz Superwizji i Rozwoju Programów Nauczania*; M. Baran, *Intermentoring- korzyści zastosowania w firmie*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, 2013, nr 1146. Umieszczenie przez Doktoranta w bibliografii pozycji dwukrotnie np. jako *praca zbiorowa*, *Innowacyjne Technologie w Straży Pożarnej*, *Wydawnictwo CNBOP-BIP, Józefów 2018* – bez autora i tej samej pozycji z autorem Roguski J., *Innowacyjne technologie w Straży Pożarnej*, *Wydawnictwo CNBOP-BIP, Józefów 2018*. Niezrozumiałym jest także stosowanie numeracji przypisów od początku na każdej ze stron dysertacji tj. zaczynając od przypisu 1.

Konkludując należy podkreślić, dysertacja stanowi poprawną prezentację wiedzy z obszaru określonego przedmiotu badań. Treści zamieszczone i przeanalizowane z wykorzystaniem metod naukowych pretendują Doktoranta do uznania go za dojrzałego naukowca, który posiada umiejętności badawcze z wykorzystaniem metod właściwych dla nauk o bezpieczeństwie.

WNIOSEK KOŃCOWY

Oceniam rozprawę jako dobrą. Doktorant dokonał zasadnie weryfikacji hipotez, rozpracowując postawione problemy badawcze, a uzyskane wnioski istotnie wnoszą na rzecz zamieszczonej w dysertacji koncepcji systemu doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. Dysertacja posiada elementy oryginalności, przy jej opracowaniu Doktorant posługiwał się poprawnym językiem oraz trafną terminologią. Pojawiające się w rozprawie doktorskiej potknięcia nie obniżają wartości jej treści oraz użyteczności w praktyce Państwowej Straży Pożarnej.

Doktorant wykazał się umiejętnością dokonywania analizy naukowej literatury, projektowania własnych badań oraz ich prowadzenia, analizowania i interpretowania wyników badań, formułowania wniosków.

Całościowa ocena rozprawy doktorskiej mgr inż. Arkadiusza Przybyły prowadzi do konkluzji, że poszerza ona stan wiedzy w zakresie nauki o bezpieczeństwie. Doktorant wykazał się umiejętnością oryginalnego formułowania i rozwiązanie problemu badawczego oraz ogólną wiedzą teoretyczną w zakresie nauk o bezpieczeństwie. Praca wykazuje także, że posiada on umiejętność prowadzenia samodzielnych badań naukowych.

Uznaję zatem, że recenzowana rozprawa spełnia ustawowe wymagania i może stanowić podstawę do nadania stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o bezpieczeństwie.

Wnoszę o dopuszczenie jej do publicznej obrony.

dr hab. Karolina J. Helnarska, prof. UWSB Merito w Warszawie

