

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga
SPECIFIČNI PRISTOP PRIDOBIVANJA KADROV
GLEDE NA VRSTO DELA

Mentor:

Obravnavana organizacija:

Doc. dr. Marjana Merkač Skok

Ministrstvo za notranje zadeve,

Policija

KOPER, 2005

BOJANA FUGINA GUSTINČIČ

POVZETEK

Diplomska naloga predstavlja sistem pridobivanja kadrov za poklic policist v Sloveniji kot specifičen pristop pridobivanja kadrov glede na vrsto in naravo dela. Skozi zgodovino predstavi policijski izobraževalni sistem od prvih zametkov do danes, organiziranost policije danes, njene osnovne dejavnosti ter naloge in pristojnosti policista.

Osrednji del naloge zajema primerjavo slovenskega modela pridobivanja kadrov z modeli nekaterih evropskih držav in primerjavo današnjega policijskega izobraževalnega programa, ki temelji na izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju odraslih s predhodnim srednješolskim izobraževanjem. Slednja vključuje tudi anketno raziskavo in intervju.

Nalogo zaključuje analiza anketne raziskave in intervjuja s podanimi usmeritvami glede na rezultate.

Ključne besede: zaposlovanje, kadri, izobraževanje, usposabljanje, prekvalifikacija, policija, policist

ABSTRACT

The diploma represents the system of acquiring police human resource management in Slovenia as a specific accession of acquisition human resource management as for sorts and nature of activity. It presents police educational system through history from the very beginning to this day, police organization ability, it's elementary activities, duties and duties with competence of a policeman.

The main part of diploma contains comparison of Slovenian human resource management acquiring model with models of several European states and comparison of today's police educational programme, which is based on education, perfecting and qualifying adults, with previous secondary school education. The last also includes research pool and an interview.

Analysis of poll research and interview conclude the diploma with given orientation as to it's results.

Key words: employment, human resource management, education, qualifying, retraining, police, policeman

UDK 658.3(043.2)

VSEBINA

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Uvod | 1 |
| 2 | Splošna teorija pridobivanja kadrov | 5 |
| 2.1 | Izbiranje ustreznih kandidatov znotraj organizacije | 6 |
| 2.2 | Izbiranje ustreznih kandidatov zunaj organizacije | 6 |
| 2.3 | Izbira ustreznih kandidatov za policiste umeščena v splošno teorijo pridobivanja kadrov | 8 |
| 3 | Zgodovinski razvoj policijskega izobraževanja in usposabljanja | 9 |
| 3.1 | Obdobje od leta 1941 do 1967 | 9 |
| 3.2 | Obdobje od leta 1967 do leta 1991 | 10 |
| 3.3 | Obdobje od leta 1991 do danes | 11 |
| 4 | Predstavitev slovenske policije | 13 |
| 4.1 | Organiziranost policije | 13 |
| 4.2 | Osnovne dejavnosti policije | 13 |
| 4.3 | Naloge in pristojnosti policista | 14 |
| 5 | Pridobivanje kadrov za poklic policist danes | 16 |
| 5.1 | Izbirni postopek | 16 |
| 5.1.1 | Predizbirni test | 17 |
| 5.1.2 | Preizkus telesnih zmogljivosti in psihološki pregled | 17 |
| 5.1.3 | Zdravniški pregled in selekcijski intervju | 18 |
| 5.2 | Izobraževalni program | 18 |
| 5.2.1 | Program izvajanja izobraževanja | 18 |
| 5.2.2 | Predmetnik izobraževalnega programa | 19 |
| 5.2.3 | Zaključek izobraževanja | 20 |
| 5.3 | Smotri in cilji izobraževalnega programa | 21 |
| 6 | Primerjava pridobivanja kadrov za poklic policist z nekaterimi državami evropske skupnosti | 22 |
| 6.1 | Danska | 22 |
| 6.2 | Švedska | 22 |
| 6.3 | Slovaška | 23 |
| 6.4 | Španija | 23 |
| 6.5 | Madžarska | 23 |
| 6.6 | Slovenija | 23 |
| 6.7 | Druge evropske države | 23 |
| 6.8 | Rezultati primerjave | 24 |
| 7 | Neposredna primerjava današnjega s predhodnim izobraževalnim sistemom | 25 |
| 7.1 | Možne oblike izobraževanja glede na šolsko zakonodajo | 25 |
| 7.2 | Dileme pri izbiri novega sistema izobraževanja | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 7.3 Primerjava izobraževalnih programov | 27 |
| 7.4 Anketna raziskava | 28 |
| 7.4.1 Opredelitev problema in cilj raziskave | 28 |
| 7.4.2 Načrtovanje raziskave in zbiranje informacij | 29 |
| 7.4.3 Rezultati raziskave | 29 |
| 7.5 Intervju | 38 |
| 7.5.1 Izvedba intervjuja..... | 38 |
| 7.5.2 Rezultati intervjuja..... | 39 |
| 8 Preverjanje domnev in odgovor nanje | 41 |
| Literatura in viri..... | 44 |
| Priloge..... | 46 |

SLIKE

| | |
|---|----|
| Slika 2.1 Prednosti in slabosti notranjega in zunanjega izbiranja kadrov | 5 |
| Slika 5.1 Način preverjanja in ocenjevanja znanja..... | 20 |
| Slika 5.2 Poklicna matura..... | 20 |
| Slika 7.1 Prednosti in slabosti srednješolskega izobraževanja in izobraževalnega programa prekvalifikacije..... | 27 |
| Slika 7.2 Pripravljenost kandidatov za policiste za samostojno izvajanje policijskih pooblastil | 34 |
| Slika 7.3 Ustreznost in izidi današnjega izobraževalnega programa za odrasle v primerjavi s prejšnjim srednješolskim izobraževalnim sistemom..... | 37 |

TABELE

| | |
|---|----|
| Tabela 5.1 Kriteriji za uspešen preizkus telesnih zmogljivosti..... | 18 |
| Tabela 5.2 Predmetnik izobraževalnega programa..... | 19 |
| Tabela 7.1 Število ur izobraževanja kandidatov za policiste..... | 28 |
| Tabela 7.2 Demografski podatki anketirancev..... | 29 |
| Tabela 7.3 Število let zaposlitve anketirancev..... | 30 |
| Tabela 7.4 Poznavanje vizije policije in njenih temeljnih ciljev po zaključku osemnajstmesečnega izobraževanja..... | 30 |
| Tabela 7.5 Poznavanje vizije policije in njenih temeljnih ciljev po zaključku štiriletnega izobraževanja..... | 31 |
| Tabela 7.6 Splošno-teoretična ter strokovna in praktična znanja kandidatov za policiste po zaključenem osemnajstmesečnem izobraževanju..... | 31 |
| Tabela 7.7 Splošno teoretična ter strokovna in praktična znanja kandidatov za policiste po zaključenem štiriletnem izobraževanju..... | 32 |
| Tabela 7.8 obvladovanje in izvajanje policijskih pooblastil in praktičnega postopka...32 | |
| Tabela 7.9 Strokovno in praktično znanje ter veščine za izvajanje policijskih pooblastil in praktičnih postopkov..... | 33 |
| Tabela 7.10 Izobraževalni program, ki zagotavlja potrebna znanja oziroma veščine za izvedbo prijeteja v nevarnih razmerah..... | 33 |
| Tabela 7.11 Skladnost izvajanja praktičnih postopkov s policijskimi pooblastili..... | 35 |
| Tabela 7.12 Integritanost policista v okolje po zaključenem izobraževanju..... | 35 |
| Tabela 7.13 Pripadnost policiji..... | 36 |

KRAJŠAVE

| | |
|--------|--|
| VOS | varnostno-obveščevalna služba |
| NOB | narodnoosvobodilna borba |
| SNOS | slovenski narodnoosvobodilni svet |
| OZNA | oddelek za zaščito naroda |
| DSNZ | Državni sekretariat za notranje zadeve |
| IS LRS | Izvršni svet Ljudske Republike Slovenije |
| MNZ | Ministrstvo za notranje zadeve |
| ZP | Zakon o prekrških |
| ZPZJRM | Zakon o prekrških zoper javni red in mir |
| ZVCP | Zakon o varnosti cestnega prometa |
| ZT | Zakon o tujcih |
| ZNDM | Zakon o nadzoru državne meje |
| ZSUP | Zakon o splošnem upravnem postopku |
| EU | Evropska unija |
| CEPOL | The European Police College |

1 UVOD

Kadri so eden izmed najpomembnejših virov vsake organizacije, saj jo vodijo k izpolnjevanju zastavljenih ciljev in k njeni uspešnosti. Pri tem je pomembno, da organizacija izbere ustrezne kadre, ki po znanju in usposobljenosti ustrezajo dejavnosti in potrebam le-te. Nadaljnji razvoj in usposabljanje obstoječih kadrov je pogoj za ohranjanje in izboljšanje konkurenčne prednosti organizacije.

"Sodelavci so najpomembnejši »resurs«, nematerialno sredstvo zmožnosti podjetja. Ta sredstva so najdražja, ne z vidikov stroškov dela, ampak zaradi izdatkov, ki jih ima podjetje z njimi, preden se vpeljejo in si pridobijo posebne zmožnosti za delo, ki ga opravljajo (Tavčar 1996, 397)." Sodelavci so temeljni pogoj za obstoj in delovanje podjetja. Njihovo znanje, veščine in spretnosti, njihova inovativnost in pripravljenost za delo odločajo o učinkovitosti in uspešnosti podjetja. S tega vidika narašča pomen pridobivanja ustreznega kadra in njihovega nadaljnega razvoja in usposabljanja.

Ko kadrujemo bodoče sodelavce, moramo najprej opredeliti potrebe organizacije, od katerih je odvisna izbira in usposabljanje primerne kadra. Temu vodilu sledi tudi slovenska policija pri določanju pogojev in kriterijev za izbiro kandidatov za policiste ter vsebin in načina policijskega izobraževanja, v katerega se izbrani kandidati vključijo.

Kako pridobiti primerne kadre za poklic policista? Raziskave in analize strokovnjakov iz vrst policije in šolstva so pokazale, da je najprimernejše pridobivanje kadrov z lastnim, usmerjenim izobraževanjem in usposabljanjem, ki zadovoljuje zahtevo po strokovnih znanjih, ki so potrebna za uspešno opravljanje specifičnih nalog policista. Rezultat je današnji model specifičnega pridobivanja kadrov za poklic policista, ki temelji na izbirnem postopku kandidatov za policiste in njihovem nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju. Model je grajen na lastnih izkušnjah in s primerjavami modelov tujih policij.

Pridobivanje kadrov za poklic policist z lastnim izobraževalnim sistemom sega že v obdobje med drugo svetovno vojno. Z leti se je spreminjal in dopolnjeval, skladno z razvojem družbene ureditve, njenimi potrebami in zahtevami, vsekoli pa je sledil zagotavljanju večje kakovosti varnostnih storitev. To v prvi meri zagotavljajo primerna splošno-teoretična, specifično-strokovna ter praktična znanja ter veščine, ki izhajajo iz narave policijskega dela. Današnji izobraževalni sistem je sodoben model izobraževanja in usposabljanja, primerljiv drugim modelom v evropskih državah.

Namen diplomske naloge je predstaviti kadrovanje policistov kot specifični pristop pridobivanja kadrov glede na specifičnost in naravo dela policije, ugotoviti primerljivost slovenskega sistema pridobivanja kadrov za poklic policist s sistemi nekaterih evropskih držav, ugotoviti pravilnost odločitve za izobraževalni sistem za odrasle in ugotoviti ali

daje večje učinke in omogoča boljšo uresničljivost zastavljenih ciljev kot predhodni štiriletni srednješolski izobraževalni program.

Naloga se začne s kratko predstavitvijo splošne teorije pridobivanja kadrov, ki jo v okviru specifičnega pristopa pridobivanja kadrov povzema tudi policija. Nadaljuje se s kratkim zgodovinskim razvojem pridobivanja policijskih kadrov oziroma policijskega izobraževalnega sistema skozi družbeni in gospodarski razvoj do današnjega sistema. Za boljšo predstavitev potrebe po internem strokovnem izobraževanju, ki izhaja iz narave dela policije, naloga vključuje tudi predstavitev organiziranosti policije, njene osnovne dejavnosti in naloge ter naloge in pristojnosti policista. Prvi del naloge se zaključuje s predstavitvijo današnjega modela pridobivanja kadrov za poklic policista, ki temelji na izbirnem postopku kandidatov in strokovnem izobraževanju ter usposabljanju z uporabo metode izkustvenega učenja na policijskih postajah.

Osrednji del naloge sestavljata primerjava slovenskega modela pridobivanja policijskega kadra z modeli nekaterih evropskih držav in primerjava predhodnega štiriletnega srednješolskega policijskega izobraževalnega sistema z današnjim osemnajstmesečnim izobraževalnim sistemom za odrasle z vključeno anketno raziskavo in intervjujem. Namen prve primerjave je utemeljiti predpostavko, da je slovenski sistem pridobivanja kadrov za poklic policist sodoben sistem, primerljiv nekaterim evropskim državam. Namen druge primerjave pa je dokazati, da je bila sprememba štiriletnega srednješolskega izobraževalnega sistema v izobraževalni sistem izpopolnjevanja in usposabljanja za poklic policist po že opravljeni srednji strokovni šoli pravilna in da je tak sistem policijskega izobraževanja učinkovitejši ter zagotavlja večjo uresničljivosti zastavljenih ciljev.

Diplomsko nalogo zaključuje analiza in interpretacija pridobljenih primarnih in sekundarnih podatkov, ugotovitev pravilnosti postavljenih domnev in odgovor nanje.

➤ *Metode obravnavanja:*

- zbiranje podatkov;
- opis in analiza značilnosti sistema izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja kandidatov za policiste;
- primerjava slovenskega sistema pridobivanja policijskih kadrov z nekaterimi evropskimi državami;
- primerjava današnjega izobraževalnega sistema za odrasle s predhodnim srednješolskim sistemom policijskega izobraževanja;
- anketna raziskava;
- intervju;

- ugotavljanje uspešnosti sedanjega sistema in utemeljenosti spremembe z interpretacijo in analizo pridobljenih sekundarnih in primarnih podatkov oziroma informacij.

➤ *Domneve:*

- Slovenski model pridobivanja kadrov za poklic policist je primerljiv modelom nekaterih drugih evropskih držav.
- Današnji način pridobivanja kadrov za poklic policist, ki temelji na sistemu izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja odraslih, rezultira večje učinke, boljšo kakovost pri izvajanju nalog in zagotavlja večjo uresničljivost zastavljenih ciljev kot predhodni štiriletni srednješolski izobraževalni sistem.
- Odločitev za izobraževalni sistem, ki temelji na izobraževanju odraslih, je bila optimalna in pravilna.

➤ *Omejitve pri obravnavanju:*

Zdajšnji sistem izobraževanja za poklic policist je uveljavljen šele v letu 1999, kar vpliva na obseg in razpoložljivost statističnih podatkov. Ker aktivni policisti izhajajo iz preteklega in sedanjega izobraževalnega sistema, bi bila primerjava učinkov obeh izobraževalnih sistemov z anketiranjem občanov nerealna, zato anketiranje izključuje javno mnenje. Anketa je izvedena znotraj policije, usmerjena na predstojnike oz. mentorje kandidatov za policiste, od katerih nihče ni zaključil današnjega programa izobraževanja za odrasle.

2 SPLOŠNA TEORIJA PRIDOBIVANJA KADROV

Kadri so ključni vir za uspeh oziroma konkurenčno prednost organizacije, za storitveno organizacijo pa so največkrat edini vir konkurenčne prednosti. Organizacije zato posebno skrb posvečajo ustreznosti kadrovskih virov. Ustreznost kadrovskih virov organizacija zagotavlja s pravilno izbiro primernih kadrov, z usposabljanjem in izpopolnjevanjem obstoječih kadrov ter motiviranjem le-teh.

➤ *Osnovne faze pridobivanja kadrov:*

- ugotavljanje potreb po novih kadrih in določanje ustreznega kadrovskega profila glede na zahteve in značilnosti dela,
- odločanje za kadrovanje znotraj organizacije (interna metoda) ali kadrovanje zunaj organizacije (eksterna metoda),
- izvedba postopka razpisa,
- zbiranje prijav, preverjanje in ocena prijav,
- vabljenje kandidatov, intervju z vabljenimi kandidati in morebitna izvedba testov,
- analiza izvedenih intervjujev in testov, selekcija in izbira najprimernejšega kandidata,
- uvajanje in vključevanje novega delavca v kolektiv.

Pri odločitvi za ustrezno interno ali eksterno metodo pridobivanja kadrov organizacija upošteva njene potrebe in prednosti oziroma slabosti posamezne metode.

Slika 2.1 Prednosti in slabosti notranjega in zunanjega izbiranja kadrov

| | P R E D N O S T I | S L A B O S T I |
|--------------------------------------|--|--|
| N O T R A N J E | <ul style="list-style-type: none"> • Kandidati so že usmerjeni v organizacijo. • O kandidatih so na voljo zanesljive informacije. • Stroški izbire so nižji. • Notranja morala narašča, ko zaposleni vidijo možnosti za vertikalno mobilnost. • Nagrajena je uspešnost. | <ul style="list-style-type: none"> • Lahko obstaja manj novih idej. • Neuspešni kandidati lahko postanejo vznemirjeni. • Izbira je bolj podvržena notranji politiki. • Lahko zahteva drago usposabljanje. • Kandidatovo trenutno delo se lahko prekine. |
| Z U N A N J E | <ul style="list-style-type: none"> • Kandidati so potencialni vir novih idej. • Kandidati imajo lahko širše izkušnje. • Kandidati lahko poznajo konkurenco. • Kandidati lahko obvladajo različne nove specialnosti. | <ul style="list-style-type: none"> • Možnost napačne izbire je večja zaradi manj zanesljivih informacij. • Potencialni notranji kandidati se lahko čutijo zavrnjene. • Novi zaposleni ima lahko počasnejši start zaradi prilagajanja na organizacijo. • Proces izbire je lahko dražji. |

Vir: Bartol in Martin 1995, 351.

Za izbiro ustreznega kandidata je potrebno točno definirati znanja in spretnosti ter osebne lastnosti, ki jih mora imeti glede na zahteve in značilnosti dela, ki ga bo opravljal. Vodilo pri tem je izdelan opis dela oz. analiza dela. "Opis dela je rezultat analitičnega postopka, ki ga običajno sestavljajo: naziv dela, organizacijski kontekst, povzetek opisa dela, delovne naloge, delovne razmere, standardi opravljanja dela in lastnostni delavca (Svetlik 2002,125)."

"Analiza potreb delovnega in poslovnega procesa določa značilnosti in zahteve dela ter značilnosti posameznika, ki naj bi to delo čim bolje opravljal. Kadrovanje je težavno, saj mora biti njegov rezultat kombiniranje ljudi z organizacijskimi položaji, njihovo vživljanje v funkcijske oddelke in integriranje v kulturo organizacije. Vse to so zahtevne naloge (Merkač 2005, 80)."

Na podlagi ugotovitev predhodne analize dela se izdelajo kriteriji za izbor najustreznjšega kandidata. Poleg stopnje in smeri izobrazbe kandidata morajo kriteriji vključevati tudi potrebna specifična znanja in spretnosti, izkušnje ter primerne osebne značilnosti in vedenjske lastnosti kandidata, ki se pričakujejo oziroma jih zahteva konkretno delovno mesto. Ta način zagotavlja prijavo ustreznih kandidatov in ustrezno velik nabor prijavljenih, ki omogoča selekcijo.

2.1 Izbiranje ustreznih kandidatov znotraj organizacije

Organizacija ob nastanku potrebe po novem delavcu najprej preveri lastne potenciale in nato med identificiranimi potencialnimi kandidati izbere najprimernejšega.

Mnoge organizacije se odločajo za oblikovanje lastnih kadrov. Ti se oblikujejo s pomočjo usposabljanja in izobraževanja znotraj in zunaj organizacije. Med usposabljanje znotraj organizacije uvrščamo uvajanje v delo, nadomeščanje vodilnega delavca, udeleževanje raznih strokovnih srečanj, seminarjev ter usposabljanj, organiziranje gostovanj raznih strokovnjakov, seznanjanje perspektivnih kadrov za vodilna mesta s pričakovani organizacije in njihovo vključevanje pri oblikovanju poslovne politike organizacije in samoizobraževanje vodilnih. Med usposabljanje zunaj organizacije pa štejemo razne seminarje, delavnice, specializacije in šole (Merkač 1998, 51).

2.2 Izbiranje ustreznih kandidatov zunaj organizacije

Po sprejeti odločitvi za kadrovanje zunaj organizacije, organizacija razpiše prosta delovna mesta. Cilj oglaševanja prostih delovnih mest je doseči potencialne kandidate. Zato je sporočilu potrebno posvetiti vso pozornost. Definirati je potrebno ciljno skupino, opredeliti stroške oglaševanja in medije ter oblikovati vsebino sporočila tako, da bo pritegnila pozornost potencialnih kandidatov. "Sporočilo naj doseže določen čustven odziv, naj bo poziv in zanesljiva informacija, kandidate mora zainteresirati. Postati morajo radovedni, da bi izvedeli več ali se kar prijavili (Merkač 2005, 92)."

Poleg razpisa lahko organizacije pridobivajo kadre tudi z drugimi metodami. Najstarejša med njimi je metoda neformalnega pridobivanja kadrov. Vključuje poizvedovanja pri prijateljih, znancih, profesionalnih kolegih, nagovarjanje kandidatov zaposlenih drugje in zaprosilo svojim zaposlenim, da jih priporočijo svojim znancem. Druga metoda je neposredno javljanje kandidatov pri delodajalcih, ki jih za nadaljnje potrebe evidentirajo v svojih datotekah. Strokovno zahtevnejša metoda, ki se obrestuje pri pridobivanju zahtevnih profesionalnih in vodstvenih kadrov, je vzpostavitev in vzdrževanje raznovrstnih stikov s študenti. Štipendiranje dijakov in študentov je metoda, ki omogoča pridobiti visoko usposobljene delavce s posebnimi vrstami znanja, ki jih primanjkuje. Pomemben vir kadrov so tudi javne službe za zaposlovanje in uradi za delo. Njihove storitve so brezplačne, njihove datoteke iskalcev zaposlitve pa zelo obsežne in ažurne. Za iskanje kandidatov s posebnim znanjem za profesionalno vodstveno delo so najbolj primerne zasebne agencije za zaposlovanje, specializirane za določeno vrsto kandidatov (Svetlik 2002, 137).

Na razgovor s prijavljenimi kandidati, ki ustrezajo zahtevanim pogojem, se je potrebno pripraviti in pred vabljenjem na razgovor izdelati potek organiziranega pogovora. Najprimerneje je pogovor izpeljati v obliki strukturiranega intervjuja.

Florjančič (1994, 101) je intervju opredelil kot strukturiran sistematičen, metodičen in organiziran pogovor, ki ima definiran smoter, vsebino, postopek, pripravo in način preverjanja uspešnosti.

Pri strukturiranem intervjuju se vprašanja določijo vnaprej, pred izvedbo pogovora. Izbrana so tako, da organizacija pridobi določene informacije o kandidatu in njegovih zmožnostih, kot so znanje, veščine in spretnosti, usposobljenost in izkušnje kandidata. V pogovoru mora tudi organizacija informirati kandidata o delovnem mestu za katerega kandidira: o delu in nalogah, pristojnostih, odgovornostih in pričakovanih organizacije. Pri nestrukturiranem intervjuju pa so vprašanja priložnostna, glede na potek razgovora. Nestrukturiran intervju ne omogoča primerjave podatkov med opravljenimi pogovori, kar otežuje selekcijo in izbiro ustreznega kandidata.

Po opravljenih intervjujih s potencialnimi kandidati se opravi analiziranje razgovorov oz. izdelava zaključkov.

"Analiza odgovorov pomeni določeno zaključevanje na njihovi osnovi. Je proces, ki ga lažje izvedejo ljudje z izkušnjami. Če smo že dobili zanesljive odgovore na vsa vprašanja, pa se vseeno lahko bojimo napačnih, navadno kvalitativnih zaključevanj. Pri tem priporočamo posebno previdnost, saj ni nujno, če je kandidat določeno delo že opravljal, da ga je opravljal tudi uspešno, in ni nujno, da ga bo upravljal uspešno v spremenjenih razmerah, itd. Da bi lahko ustrezno sklepali, si je potrebno že v fazi priprave izbrati takšna vprašanja, da bodo

pomagala kontrolirati tako odgovore kandidatov kot tudi oblikovati zaključke (Lipičnik 1994, 459)."

Pri izbiri ustreznega kandidata lahko organizacija uporabi dodatno selekcijsko metodo v obliki testiranja. Cilj testiranja je ugotavljanje konkretne zmožnosti kandidata (psihofizične sposobnosti, osebne značilnosti, uspešnosti) za konkretno delo. Test je zato prilagojen zahtevam tega delovnega mesta.

Končna odločitev o izbiri kandidata temelji na oceni opravljenega intervjuja in rezultatih testiranja. Pri tem je potrebno ocenjevati tudi sposobnost in zmožnost integriranja kandidata v delovni proces in organizacijo.

Pomoč pri končni odločitvi so lahko tudi razna priporočila, ki jih lahko kandidati sami priložijo k svoji prošnji, lahko pa jih zahteva organizacija. Priporočila morajo biti verodostojna in zanesljiva.

"Priporočilo je lahko ustno ali pisno. Zanesljivost teh podatkov je večja, če osebno poznamo tistega, ki jih daje. Zanesljivost podatkov je tudi večja, če tistemu, ki je pripravljen dati priporočilo, pošljemo vprašalnik. S tem mu usmerjamo priporočilo k tistim podatkom, ki jih potrebujemo. S tem povečujemo njihovo uporabnost (Lipičnik 1994, 461)."

2.3 Izbira ustreznih kandidatov za policiste umeščena v splošno teorijo pridobivanja kadrov

Policija sledi splošni teoriji pridobivanja kadrov. Zaveda se, da ustrezna izbira in usposobljenost kadrov vodi k izpolnitvi zastavljenih ciljev. Da bi zagotovila ustrezne, strokovno podkovanе kadre, ki bodo opravljali dela in naloge policista, se poslužuje selektivne izbire ustreznih kandidatov zunaj organizacije (kandidati morajo imeti ustrezno izobrazbo in psihofizične zmogljivosti), ki vključuje vse osnovne faze pridobivanja kadrov. Specifičnost pristopa pridobivanja kadrov za poklic policista je v tem, da se izbrani kandidati po izbirnem postopku in sklenitvi delovnega razmerja za določen čas, vključijo v osemnajstmesečno policijsko izobraževanje in usposabljanje, ki ga uspešno zaključijo z opravljenim zaključnim izpitom. To izobraževanje zadovolji zahtevo po strokovno teoretičnih in praktičnih znanjih, ki so potrebna za uspešno opravljanje nalog policista.

Pridobivanje kadrov za poklic policist z lastnim izobraževalnim sistemom sega že v obdobje med drugo svetovno vojno. Sistem se je z razvojem in zahtevami družbene ureditve spreminjal in prilagajal do današnjega sistema izobraževanja in usposabljanja kandidatov za poklic policist.

3 ZGODOVINSKI RAZVOJ POLICIJSKEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA¹

Celoten razvoj policijskega izobraževanja in usposabljanja od nastanka do današnjega sistema lahko razdelimo v tri poglobitna obdobja:

- *od leta 1941 do leta 1967:* Obdobje pojava prvih oblik policijskega izobraževanja med drugo svetovno vojno in v povojnem obdobju vse do ustanovitve prve kadetske šole nekdanje Jugoslavije.
- *od leta 1967 do leta 1991:* Ustanovitev in razvoj prve policijsko-kadetske šole z vzporednim izobraževalnim programom za odrasle do osamosvojitve Slovenije.
- *od leta 1991 do danes:* Osamosvojitve Slovenije in izgradnja sistema policijskega izobraževanja v skladu z novo sistemsko zakonodajo na področju srednjega in poklicnega izobraževanja.

3.1 Obdobje od leta 1941 do 1967

Pri pregledu zgodovine šolanja in usposabljanja kadrov za poklic policist lahko do ustanovitve kadetske šole leta 1976, ugotovimo šest faz (Skalar 1976, 1):

- prve oblike vzgoje in izobraževanja kadrov v organih za notranje zadeve v času NOB pred ustanovitvijo odseka za notranje zadeve pri SNOS in oddelka za zaščito naroda,
- obdobje od marca 1944 do konca druge svetovne vojne,
- obdobje od konca druge svetovne vojne do leta 1948,
- obdobje od leta 1948 do leta 1953,
- obdobje od leta 1953 do leta 1958,
- obdobje od leta 1958 do 1967.

Prve oblike usposabljanja varnostnih organov so se razvile med narodnoosvobodilnim bojem z nastankom narodne zaščite in usposabljanjem njihovih članov. Usposabljanje članov je bilo naravnano vojaško in politično, glede na naloge narodne zaščite, ki so bile preprečevanje nasilnih dejanj proti slovenskemu narodu.

V letu 1944 se je šolanje članov narodne zaščite izvajalo bolj načrtno, vendar le v tečajni obliki. Izvajalo se je tudi šolanje delavcev VOS, dokler ni bila VOS razpuščena, v okviru SNOS pa je bil ustanovljen odsek za notranje zadeve, ki so mu sledile okrožne izpostave. Z ustanovitvijo OZNE maja 1944 je bil postavljen temelj organizacije za

¹ Povzeto: Cerkvenc in drugi 1964, Izobraževanje članov varnostne službe v Sloveniji; Skalar 1976, Izbor, usposabljanje in delovna uspešnost miličnikov kadetov; Gorenak 1983, Analiza srednjega izobraževanja v organih za notranje zadeve SR Slovenije in projekt razvoja kadetske šole za miličnike (diplomska naloga); Furlan 1996, Izobraževanje za poklic policist (zbornik); Izobraževanje za poklic policist (strokovne podlage), 1998.

notranje zadeve in današnjega Ministrstva za notranje zadeve, v okviru katerega deluje policija kot organ v sestavi.

Po končani vojni so se pristojnosti in naloge organov za notranje zadeve močno razširile (vzdrževanje javnega reda in miru v novi družbeni ureditvi ter boj proti tujim obveščevalnim službam in domačim izdajalcem). Širjenje nalog in pristojnosti je zahtevalo primerno znanje in veščine. Ker tečajna oblika izobraževanja to ni omogočala, je bila leta 1945 ustanovljena prva šola za usposabljanje pripadnikov varnostnih organov, in sicer republiška šola narodne milice v Ljubljani, ki je delovala do konca leta 1948. Šola je bila vojaško organizirana, izobraževanje pa je še vedno potekalo v tečajni obliki za različna policijska področja (tečaji za miličnike, prometnike, kriminaliste, vodnike službenih psov ipd.).

Prvo republiško šolo narodne milice v Ljubljani je zamenjala republiška šola narodne milice v Begunjah na Gorenjskem. Poudarek izobraževanja se je iz vojaških predmetov preselil na strokovne predmete. Leta 1952 se je šola preselila v Logatec, kjer je delovala do leta 1953, ko je bila v Tacnu ustanovljena enoletna Strokovna šola DSNZ. Ta je delovala s prilagojenim programom novim družbenim odnosom, ki so se odražali v socialističnih demokratičnih odnosih in družbenem samoupravljanju. Enoten šolski program, namenjen delavcem organov za notranje zadeve, je veljal tako za policijske kadre kot tudi za kadre državne varnosti. Šola je delovala do leta 1958.

V letu 1958 je začela delovati Srednja strokovna šola za notranje zadeve z dveletnim šolskim programom. Pravno urejena je bila v letu 1960, ko je njeno ustanovitev potrdil IS LRS. "Šola je dobila status srednje strokovne šole, ki se je priznavala tudi izven notranjega resora, kar je pomenilo velik korak naprej (Gorenak 1983, 23)." Šola je morala opravičiti novo pridobljeni status in v svoj učni načrt poleg strokovnih predmetov vključiti primeren obseg splošnih predmetov. Od skupnih 2880 izobraževalnih ur jih je bilo po približni oceni uporabljenih eno tretjino za predmete splošne izobrazbe (Cerkvenik in drugi 1964, 120). Šola je usposabljala policiste za vodilna delovna mesta, predvsem komandirje postaj milic, njihove namestnike in kriminaliste, začetniki pa so pridobili osnovno usposobljenost za policista s strokovnimi tečaji. Vzporedno z rednim šolanjem je bila v letu 1963 uvedena tudi izredna oblika šolanja ob delu. Ta je omogočila pridobitev srednješolske izobrazbe že obstoječemu kadru v delovnih vrstah policije, ki so bili zaposleni na podlagi opravljenega pripravniškega tečaja. Srednja strokovna šola za notranje zadeve je delovala vse do leta 1969.

3.2 Obdobje od leta 1967 do leta 1991

Z Zakonom o notranjih zadevah, sprejetim leta 1967, je bil uveden nov, kadetski način šolanja z izbirnim postopkom za sprejem kandidatov za poklic policista. Program se je izvajal v Kadetski šoli za miličnike in je trajal tri leta. Šola vsebinsko ni bila

zasnovana kot poklicna šola s prevladujočimi strokovnimi predmeti, ampak kot štiriletna strokovna šola s splošno izobraževalnimi in strokovnimi predmeti. Vzgojno izobraževalni program je vključeval tudi enomesečno prakso v policijskih enotah in tritedensko urjenje na terenu v okviru vojaških predmetov. Splošni pogoji, ki so jih morali izpolnjevati kandidati, so bili zaključena osnovna šola, primerne osebnostne lastnosti in psihofizične sposobnosti, nekaznovanost, državljanstvo in starost do 17 let.

Vzporedno s kadetskim modelom izobraževanja v Kadetski šoli za miličnike, je potekalo tudi dveletno šolanje miličnikov pripravnikov v Šoli za miličnike, po modelu dveletnega programa dokvalifikacije oz. došolanja odraslih. Uveljavljena sta torej dva modela izobraževanja. Model triletnega kadetskega šolanja po zaključeni osnovni šoli in model dveletnega došolanja odraslih, ki so že končali določeno poklicno izobraževanje.

V letu 1974 se je triletno izobraževanje v Kadetski šoli za miličnike podaljšalo na štiri leta, kar je omogočilo kakovostnejše izobraževanje z večjim poudarkom na področju strokovnih predmetov in daljšo delovno prakso v policijskih enotah. Hkrati se je skrajšal program došolanja v Šoli za miličnike iz dveh na eno leto. Pogoj za sprejem je bila zaključena triletna poklicna šola. Z uspešnim zaključkom štiriletnega izobraževalnega programa ali enoletnega programa policijskega izobraževanja s predhodnim uvajalnim tečajem so kandidati pridobili srednjo izobrazbo in poklic policist.

S sprejetjem Zakona o usmerjenem izobraževanju v letu 1982 se je vzgojno-izobraževalni program za poklic policista močno spremenil. Usmerjeno izobraževanje je zahtevalo prilagoditev peti stopnji zahtevnosti izobraževanja, kar je povečalo število ur splošno-izobraževalnih predmetov in skupno število izobraževalnih ur. Šola je morala izobraževalni program prilagoditi tudi določbam Zakona o notranjih zadevah, sprejetim v letu 1980, ki je dijakom, ki so zaključili šolanje, po triletnem delu na policijski postaji, priznal služenje vojaškega roka. To je poleg primerne števila splošno-izobraževalnih in strokovnih predmetov zahtevalo tudi določeno število ur vojaških predmetov. Za sprejem v Kadetsko šolo za miličnike so morali kandidati opraviti sprejemni izpit, sestavljen iz zdravniškega pregleda, preizkusa psihofizičnih zmogljivosti in izpita iz slovenščine. Ves čas izobraževanja so morali nositi policijske uniforme. Ob zaključku letnika so bili napoteni na opravljanje prakse na policijske postaje.

3.3 Obdobje od leta 1991 do danes

Po osamosvojitvi Slovenije se je Kadetska šola za miličnike v letu 1992 združila s Šolo za miličnike v enotno Srednjo policijsko šolo. V tej sta še vedno delovala kadetski srednješolski program in program došolanja odraslih.

Z zasnovano nove sistemske ureditve srednješolskega izobraževanja v letu 1993, ki je predvidevala pomembne novosti na področju srednješolskega in poklicnega izobraževanja, se je Ministrstvo za notranje zadeve pričelo resno pripravljati na

spremembe v policijskem izobraževanju. Pri tem je v letu 1994 program došolanja nadomestilo s program prekvalifikacije kandidatov z dokončano peto stopnjo izobrazbe in odsluženim vojaškim rokom. V program prekvalifikacije so se lahko vključile tudi ženske. Vzporedno je bil uveden program prekvalifikacije za kandidate z dokončano peto stopnjo izobrazbe in dokončanim programom usposabljanja pomožnih policistov. V obeh primerih so kandidati sklenili delovno razmerje v Ministrstvu za notranje zadeve kot policisti pripravniki že ob vključitvi v program prekvalifikacije.

V letu 1995 je bila v policijsko izobraževalni program vključena matura in zaključni izpit. Z opravljeno maturo ali zaključnim izpitom je kandidat pridobil peto stopnjo strokovne izobrazbe in poklic policist. Kandidati z opravljeno maturo so lahko nadaljevali šolanje na vseh visokih šolah in univerzah, kandidati z opravljenim zaključnim izpitom pa so se lahko vpisali na določene visoke šole med njimi tudi na Visoko šolo za notranje zadeve.

Leta 1996 je bila sprejeta nova šolska zakonodaja, ki je urejala gimnazijsko, poklicno in strokovno izobraževanje ter izobraževanje odraslih in uvajala reformo srednješolskega in poklicnega izobraževanja. Zahtevala je sprejem odločitve o ustreznosti organiziranosti izobraževalnega sistema policijskega izobraževanja in bodočem statusu Srednje policijske šole. V okviru nove šolske zakonodaje je bil leta 1998 pripravljen nov sistem policijskega izobraževanja, ki temelji na izobraževalnem programu za odrasle, v štiriletni srednješolski program policist pa se je vpisala zadnja generacija kadetov, ki je prvič vključila tudi dekleta.

Nov sistem policijskega izobraževanja se je pričel izvajati leta 1999 in traja še danes. Izobraževalni program traja eno leto in pol, izvaja ga Policijska akademija v okviru Srednje policijske šole. Današnji sistem policijskega izobraževanja je plod večletnih raziskav o primernosti predhodnega štiriletnega srednješolskega izobraževalnega sistema kot tudi programa prekvalifikacije odraslih in primerjav izobraževalnih sistemov nekaterih drugih evropskih držav. Je sodobnejši, prilagojen pridobivanju potrebnih strokovnih znanj in veščin za poklic policist, usklajen s šolsko zakonodajo in Zakonom o policiji.

Policijska akademija je vzporedno z novim sistemom policijskega izobraževanja, do konca leta 2002, ko je zaključila izobraževanje zadnja generacija kadetov, izvajala tudi izobraževanje po programu štiriletne Srednje policijske šole.

V nadaljevanju predstavljam organiziranost slovenske policije, njene osnovne dejavnosti in naloge ter pristojnosti policistov. Iz navedenega je razvidna narava in specifičnost policijskega dela ter potreba po internem usposabljanju, ki zagotavlja pridobitev strokovnih znanj, veščin in spretnosti.

4 PREDSTAVITEV SLOVENSKE POLICIJE

Temeljni cilj slovenske policije je zagotavljanje notranje varnosti v Sloveniji, varnosti njenih prebivalcev in njihovega premoženja ter varovanje in spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Policija deluje kot organ v sestavi Ministrstva za notranje zadeve, ki njeno delo usmerja in nadzira ter skrbi za njeno finančno poslovanje.

4.1 Organiziranost policije

Organiziranost policije določa Zakon o policiji. Glede na način opravljanja nalog ima tristopenjsko raven organiziranosti: državno, regionalno in lokalno. Policijo vodi generalni direktor policije, ki ga imenuje in razrešuje Vlada Republike Slovenije, na predlog ministra. Za svoje delo in delo policije odgovarja ministru.

Na državni ravni deluje Generalna policijska uprava, katere delo vodi generalni direktor policije. Sestavljajo jo Služba generalnega direktorja policije, Uprava uniformirane policije, Uprava kriminalistične policije, Urad za varovanje in zaščito, Operativno komunikacijski center, Specialna enota, Policijska akademija, Kadrovska služba, Urad za informatiko in telekomunikacije in Urad za logistiko.

Na regionalni ravni delujejo policijske uprave, območne organizacijske enote policije na določenem območju države, ki ga določi vlada. Vodijo jih direktorji, ki jih na predlog generalnega direktorja policije imenuje in razrešuje minister. Za svoje delo in delo policijske uprave odgovarjajo generalnemu direktorju policije. Policija ima enajst policijskih uprav (Celje, Koper, Kranj, Krško, Ljubljana, Maribor, Murska Sobota, Novo mesto, Nova Gorica, Postojna, Slovenj Gradec).

Na lokalni ravni delujejo policijske postaje, organizacijske enote policije, ki opravljajo naloge policije na določenem območju policijske uprave (območne) ali za določeno področje dela policijske uprave (področne). Območje policijske postaje določi minister. Področne policijske postaje so lahko postaje s splošnim delovnim področjem, s posebnim delovnim področjem ali s kombiniranim delovnim področjem. Postaje s posebnim delovnim področjem so: postaja prometne policije (vsaka policijska uprava ima svojo), postaja mejne policije (imajo jih policijske postaje, ki pokrivajo tudi mejna območja), postaja letališke policije, postaja pomorske policije, postaja konjeniške policije, postaja vodnikov službenih psov in postaja železniške policije, ki prehaja pod postajo za izravnalne ukrepe. Policijsko postajo vodi komandir, ki ga na predlog direktorja policijske uprave imenuje generalni direktor policije. Za svoje delo in delo postaje odgovarja direktorju policijske uprave.

4.2 Osnovne dejavnosti policije

Naloge policije določa Zakon o policiji, ki podrobno opredeljuje tudi naloge Generalne policijske uprave, naloge policijskih uprav in naloge policijskih postaj.

➤ *Temeljne naloge policije (3. člen Zakona o policiji):*

- varovanje življenja, osebne varnosti in premoženja ljudi;
- preprečevanje, odkrivanje in preiskovanje kaznivih dejanj in prekrškov, odkrivanje in prijemanje storilcev kaznivih dejanj in prekrškov, drugih iskanih oseb ter njihovo izročanje pristojnim organom in zbiranje dokazov ter raziskovanj okoliščin, ki so pomembne za ugotovitev premoženjske koristi, ki izvira iz kaznivih dejanj in prekrškov;
- vzdrževanje javnega reda;
- nadzor in urejanje prometa na javnih cestah in nekategoriziranih cestah, ki so dane v uporabo za javni promet;
- varovanje državne meje in opravljanje mejne kontrole;
- opravljanje nalog določenih v predpisih o tujcih;
- varovanje določenih oseb, organov, objektov in okolišev;
- varovanje določenih delovnih mest in tajnosti podatkov državnih organov, če z zakonom ni določeno drugače;
- izvajanje nalog, določenih v tem in drugih zakonih in podzakonskih predpisih.

Policijske uprave in policijske postaje v okviru svojih pristojnosti sodelujejo tudi z organi lokalnih skupnosti z namenom izboljšati varnost v lokalni skupnosti. Z namenom izboljšati varnost in vzpodbuditi varnostno samoorganiziranje prebivalcev sodelujejo tudi z drugimi organi, organizacijami in institucijami, ki imajo dejavnost usmerjeno k zagotavljanju večje varnosti in jim v okviru svoje pristojnosti in možnosti nudijo pomoč. V ta namen skupaj ustanovljajo svete, sosvete, komisije in druge oblike partnerskega sodelovanja. Slovenska policija sodeluje tudi s policijami tujih držav in z mednarodnimi organizacijami s področja policije. Na njihovo prošnjo ali na podlagi meddržavnih sporazumov lahko sodeluje pri opravljanju policijskih ali drugih nevojaških nalog v tujini.

V okviru delovnega področja, ki je zakonsko določen, se policija pripravlja tudi na delovanje v vojni ali izrednem stanju, ko svojo organiziranost, oblike in metode dela prilagaja nastalem stanju oz. razmeram.

4.3 Naloge in pristojnosti policista

Naloge in pristojnosti policistov se razlikujejo glede na področje dela; vsi pa so dolžni in imajo pravico izvrševati z zakonom določene ukrepe (policijska pooblastila), ki jim omogočajo opravljanje njihovih nalog.

Splošna policijska pooblastila opredeljuje Zakon o policiji, pri svojem delu pa policisti, glede na delovno področje, izvajajo tudi druga pooblastila. Ta so opredeljena

v zakonih, ki jih uporabljajo pri svojem delu, kot so Zakon o prekrških, Zakon o nadzoru državne meje, Zakon o tujcih, Zakon o varnosti cestnega prometa, Zakon o orožju, Zakon o osebni izkaznici, Zakon o javnih zbiranjih in drugi.

Zakon o policiji (33. člen) določa, da smejo policisti pri opravljanju nalog opozarjati, ukazovati, ugotavljati identiteto in izvesti identifikacijski postopek, opraviti prepoznavo po fotografijah, varnostno preverjati osebo, opraviti varnostni pregled, prepovedati gibanje, prepovedati približevanje določeni osebi, kraju ali območju, opraviti protiteroristični pregled prostorov, objektov, naprav in območij, odrediti strožji policijski nadzor, prijeti, privesti, pridržati osebo, vstopiti v tuje stanovanje in v tuje prostore, zaseči predmete, uporabiti prevozna in komunikacijska sredstva, uporabiti tajne policijske ukrepe, prisilna sredstva ter uporabiti druga pooblastila, določena v zakonih. Določa tudi, da so policisti dolžni ob vsakem času, v službi in izven nje, preprečevati nezakonita dejanja ter ukrepati in uporabiti z zakonom določena pooblastila, če je zaradi nezakonitega dejanja ali zaradi splošne nevarnosti ogroženo življenje, osebna varnost ali premoženje ljudi.

Pri izvajanju policijskih pooblastil morajo policisti upoštevati temeljna načela za uporabo policijskih pooblastil:

- Načelo strokovnosti zahteva, da ima policist teoretična in praktična znanja, ki zagotavljajo, da ne prekorači pooblastil in da uspešno izvede nalogo.
- Načelo zakonitosti policista zavezuje, da pri izvrševanju policijskih pooblastil ravna v skladu z ustavo, zakoni in podzakonskimi akti in pri tem spoštuje in varuje človekove pravice in svoboščine.
- Načelo sorazmernosti policista zavezuje, da pri izvajanju nalog uporabi tisto pooblastilo, ki posameznika in javnost najmanj prizadene. Hujše prisilno sredstvo sme uporabiti le, če je bila uporaba milejšega prisilnega sredstva neuspešna ali, če zaradi okoliščin ni bila mogoča. Prisilno sredstvo lahko uporablja samo dokler obstajajo razlogi za njegovo uporabo.
- Načelo humanega ravnanja policista zavezuje, da policijsko pooblastilo izvede obzirno, da ne prizadene osebnega dostojanstva osebe v postopku. Pri tem mora posebno pozornost posvečati invalidom, otrokom, slabotnim, starejšim, vidno nosečim ženskam.
- Načelo obveznosti seznanitve s pravico do odvetnika in pravico do molka zavezuje policista, da osebo, ki ji je odvzel prostost seznanj, da ima pravico do molka, odvetnika in zahteve, da se o odvzemu prostosti obvesti njene najbližje.

5 PRIDOBIVANJE KADROV ZA POKLIC POLICIST DANES

Pridobivanje kadrov za poklic policist je proces, v katerem so združene vse osnovne faze pridobivanja kadrov, ki se po izbiri kandidatov nadaljuje z vključitvijo izbranih kandidatov v program izobraževanja in usposabljanja za poklic policista. V času izobraževanja se s kandidati sklene delovno razmerje za določen čas. Izobraževanje se zaključi z osvojitvijo strokovnih znanj, potrebnih pri izvajanju policijskih pooblastil, kar kandidat dokaže z opravljenim zaključnim izpitom. Z opravljenim zaključnim izpitom kandidat pridobi poklic policist in lahko opravlja dela in naloge policista.

➤ Faze pridobivanja kadrov za poklic policist:

- ugotavljanje potreb po novih kadrih s profilom policist po različnih območjih in področjih policijskih postaj;
- vabljenje k sodelovanju večjega števila kandidatov za policista z izvedbo javnega razpisa, ki vsebuje formalne razpisne pogoje, katere mora izpolnjevati kandidat ob prijavi in pogoje, ki jih bo moral kandidat izpolniti v izbirnem postopku;
- analiza prijav in vabljenje ustreznih kandidatov na ugotavljanje psihofizičnih sposobnosti;
- ugotavljanje psihofizičnih sposobnosti prijavljenih kandidatov z izvedbo predizbirnega testa, psihološkega pregleda, preizkusa telesnih zmogljivosti, zdravniškega pregleda in selekcijskega intervjuja;
- razvrstitev kandidatov glede na dosežene rezultate in izbira glede na rezultate in kadrovske potrebe po posameznih območjih in področjih policijskih postaj;
- sklenitev delovnega razmerja z izbranimi kandidati za določen čas in napotitev kandidatov na usposabljanje za poklic policista v Policijsko akademijo;
- uvajanje in integracija novih policistov v kolektiv in okolje, v katerem bo delal.

5.1 Izbirni postopek²

Kandidati morajo za oddajo prijave izpolnjevati formalne pogoje za prijavo. Za sklenitev delovnega razmerja za določen čas in vključitev v izobraževalni program policist morajo v izbirnem postopku dokazati tudi svoje psihofizične sposobnosti in primerno zdravstveno stanje.

² povzeto: Razpis za prosta delovna mesta za kandidata/kandidatko za policista 2004, <http://www.policija.si/si/organiziranost/logistika/kadrovska/kadrzad.html>.

➤ *Formalni pogoji za prijavo kandidata so:*

- končana gimnazija ali program srednjega strokovnega izobraževanja,
- državljanstvo Republike Slovenije s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji,
- da nima dvojnega državljanstva,
- vozniško dovoljenje B-kategorije,
- da ni uveljavljal pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti,
- da ni bil pravnomočno obsojen zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in ni bil obsojen na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot tri mesece,
- da ni v kazenskem postopku zaradi kaznivega dejanja iz prejšnje alinee.

Vsi kandidati, ki izpolnjujejo formalne pogoje, se vključijo v izbirni postopek, v katerem se preverjajo njihove psihofizične sposobnosti. Z uspešno opravljenim predizbirnim testom, preizkusom telesnih zmogljivosti in psihološkim pregledom, zdravniškim pregledom in selekcijskim intervjujem, kandidati dokažejo svojo psihofizično sposobnost opravljati specifične naloge policista.

Po pregledu in analizi prijav in rezultatov izbirnega postopka se z izbranimi kandidati sklene delovno razmerje za določen čas in se jih napoti na usposabljanje oz. vključi v izobraževalni program za poklic policista.

5.1.1 Predizbirni test

Predizbirni test je prva selekcija pri izbiri kandidatov. Je kratek test, s katerim se preverja splošno razgledanost kandidatov. Po analizi se kandidate razvrsti po doseženih rezultatih. V nadaljnji izbirni postopek se uvrstijo le kandidati, ki so dosegli določeno število točk.

5.1.2 Preizkus telesnih zmogljivosti in psihološki pregled

Za vključitev v program izobraževanja za poklic policist morajo imeti kandidati tudi primerno fizično zmogljivost. To dokažejo z opravljenim preizkusom telesnih zmogljivosti, ki vključuje Cooperjev test, tek na 60 metrov, skok v daljino z mesta, premagovanje ovir nazaj in vesa v zgibe. Postavljeni kriteriji so razvidni v tabeli 5.1 in se razlikujejo glede na spol kandidata. V kolikor kandidat enega od navedenih preizkusov ne opravi, se ga izloči. Uspešni kandidati po opravljenem preizkusu nadaljujejo s psihološkim pregledom, ki omogoča ugotoviti kandidatove intelektualne sposobnosti, njegovo duševno zdravje, stabilnost in emocionalno zrelost. Da lahko nadaljujejo z izbirnim postopkom (zdravniški pregled in intervju) morajo kandidati uspešno opraviti pisni del psihološkega pregleda (preizkus intelektualnih sposobnosti in osebnostni test), psihološki intervju pa opravijo ob opravljanju zdravniškega pregleda.

Tabela 5.1 Kriteriji za uspešen preizkus telesnih zmogljivosti

| | ženske | moški |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Cooperjev test | 1600 m/10 min, 20 sek | 2400 m/11 min, 29 sek |
| Tek na 60 m v krogu | 13,7 sek | 11,2 sek |
| Skok v daljino z mesta | 156 cm | 214 cm |
| Premagovanje ovir nazaj | 11,3 sek | 9,6 sek |
| Vesa v zgibi | 30 sek | 39 sek |

Vir: Razpis za prosta delovna mesta za kandidata/kandidatko za policista 2004,
<http://www.policija.si/si/organiziranost/logistika/kadrovska/kadrzad.html>.

5.1.3 Zdravniški pregled in selekcijski intervju

Zdravniški pregled je predzadnja faza izbirnega postopka. Da bi kandidati uspešno opravili zdravniški pregled in s tem nadaljevali z izbirnim postopkom, morajo biti zdravi (ne smejo imeti bolezni, okvare ali hibe, ki bi bila lahko ovira pri delu), biti morajo primerne telesne zgradbe in imeti brezhiben vid in sluh.

Kandidati, ki ustrezajo zdravstvenim kriterijem, opravijo še selekcijski intervju.

5.2 Izobraževalni program³

Širok spekter del in nalog policista zahteva poznavanje vseh področij policijskega delovanja, specifična znanja in obvladovanje posebnih spretnosti. Gre za strokovna znanja, ki jih v procesu rednega šolanja ni mogoče pridobiti. Kandidati za policista jih pridobijo v izobraževalnem programu Policist. Program se izvaja v obliki predavanj, ki jih izvajajo strokovni delavci zaposleni v Policijski akademiji z vmesnim praktičnim usposabljanjem na policijskih postajah, na katerih so kandidati po opravljenem izobraževalnem programu zaposleni. Z uporabo metode izkustvenega učenja v obdobju usposabljanja na policijskih postajah, kandidati utrdijo pridobljeno teoretično znanje, veščine in spretnosti ter pridobivajo izkušnje. Z učenjem z delom se učijo, kako teoretično znanje, pridobljene veščine in spretnosti vključiti v praktične postopke.

5.2.1 Program izvajanja izobraževanja

Izobraževalni program traja 18 mesecev in je zasnovan v treh fazah.

Prva faza se prične v šoli s strokovno-teoretičnim in praktičnim izobraževanjem za policijski poklic in urjenjem osnovne policijske veščine, ki traja 26 tednov. Nadaljuje se z učenjem kandidatov z metodo izkustvenega učenja na policijskih enotah, ki traja šest tednov. V tem delu kandidati v praksi spoznavajo dela in naloge policije ter se s

³ Povzeto: Izobraževalni program Policist 2004; spletna stran Policije <http://www.policija.si/si/organiziranost/pa/sola-policist.html>.

spremljanjem in opazovanjem policijskega dela učijo povezovati strokovno-teoretični del s prakso.

Druga faza traja 32 tednov. V tej fazi kandidati dopolnjujejo teoretična znanja in policijske veščine. V prvem delu, ki traja 20 tednov, se kandidati učijo vključevati pridobljena strokovna znanja v različne praktične primere. V drugem delu, ki traja 12 tednov, se učijo z delom na policijskih postajah. S pomočjo inštruktorja pridobivajo na praktičnih primerih sposobnost strokovnega odločanja in sposobnost predvideti posledice svojih strokovnih odločitev.

Tretja faza je zaključni del izobraževanja in traja tri tedne. Ta del izobraževalnega programa sestavljajo priprave na zaključek in izvedba izpitov.

5.2.2 Predmetnik izobraževalnega programa

Predmetnik izobraževalnega programa je razdeljen na strokovno teoretične predmete, na praktično izobraževanje, ki poteka v šoli in na praktično izobraževanje v delovnem procesu, ki poteka na policijskih enotah.

Iz tabele 5.2 je razvidno tematsko področje izobraževalnega programa in število ur izvajanja, iz slike 5.1 pa možen način ocenjevanja in preverjanja znanja pri pouku ali izpitu.

Tabela 5.2 Predmetnik izobraževalnega programa

| | | |
|---------------------------------------|---|----------|
| <i>Strokovno-teoretični predmeti</i> | 1. Pravo in prekrški (ZP, ZPZJRM, ZSUP, ZVCP, ZT, ZNDM) | 260 ur |
| | 2. Organizacija in naloge policije | 110 ur |
| | 3. Policijska pooblastila | 100 ur |
| | 4. Kriminalistika s kazenskim pravom | 220 ur |
| | 5. Policijska taktika | 180 ur |
| | 6. Informatika in telekomunikacije | 120 ur |
| | 7. Socialne veščine (poklicna etika, komunikologija, psihologija) | 120 ur |
| | 8. Strokovna terminologija (sporočanje v slovenskem jeziku) | 60 ur |
| <i>Praktično izobraževanje v šoli</i> | 1. Praktični postopki in veščine | 270 ur |
| | 2. Vožnja vozil policije | 15 ur |
| | 3. Prva pomoč | 15 ur |
| <i>Metoda izkustvenega Učenja</i> | Praksa na policijskih enotah | 720 ur |
| <i>Skupaj ur</i> | | 2.190 ur |

Vir: spletna stran Policije <http://www.policija.si/si/organiziranost/pa/sola-policist.html>

Slika 5.1 Način preverjanja in ocenjevanja znanja

| Predmet | Način preverjanja in ocenjevanja znanja |
|--------------------------------------|--|
| 1. Pravo in prekrški | - 3 delni pisni ali ustni izpiti ali pisni izpit in rešitev praktičnega primera |
| 2. Organizacija in naloge policije | - 2 delna pisna ali ustna izpita in praktični izpit |
| 3. Policijska pooblastila | - 2 delna pisna izpita ali pisni izpit in praktični izpit |
| 4. Kriminalistika s kazenskim pravom | - pisni ali ustni izpit, rešitev praktičnega primera in izdelava kazenske ovadbe |
| 5. Policijska taktika | - 2 delna pisna ali ustna izpita, praktični izpit in opravljena policijska taktična vaja |
| 6. Informatika in elekomunikacije | - 2 delna pisna izpita ali pisni izpit in opravljene vaje |
| 7. Socialne veščine | - 2 delna pisna ali ustna izpita |
| 8. Strokovna terminologija | - 2 delna pisna in/ali ustna izpita |
| 1. Praktični postopki in veščine | - 3 delni praktični izpiti |
| 2. Vožnja vozil policije | - preizkus praktične vožnje |
| 3. Prva pomoč | - praktični izpit |
| Praksa na policijskih enotah | - poročilo in ocena mentorja |

Vir: spletna stran Policije <http://www.policija.si/si/organiziranost/pa/sola-policist.html>

5.2.3 Zaključek izobraževanja

Kandidat uspešno zaključi izobraževanje z uspešno opravljenim 2. in 4. predmetom poklicne mature (slika 5.2). Pogoj za pristop k opravljanju mature so uspešno opravljene vaje, izpiti in praktično izobraževanje v šoli in v policijskih enotah ter 80-odstotna udeležba z izobraževalnim programom določenih obveznosti.

Slika 5.2 Poklicna matura

| Obvezni del mature | Izbirni del mature |
|---|---|
| 1. Pisni in ustni izpit iz slovenščine | 3. Pisni in ustni izpit iz matematike ali tujega jezika |
| 2. Pisni in ustni izpit iz policijskih pooblastil | 4. Storitve in zagovor |

Vir: spletna stran Policije <http://www.policija.si/si/organiziranost/pa/sola-policist.html>

Z uspešno opravljenjo poklicno maturo kandidat dokaže (Izobraževalni program policist 2004, 176):

- da zna povezovati teoretična in praktična znanja za opravljanje splošnih nalog policista ter strokovno-teoretična znanja s praktičnim delom;
- da pozna temeljno državno zakonodajo;
- da zna samostojno uporabiti in interpretirati zakone in druge predpise, ki določajo in uravnavajo policijsko delo;

- da zna pozorno opazovati, logično sklepati in projektno pristopiti k reševanju problemov;
- da zna prepoznavati in odkrivati kršitelje ter obvlada policijska pooblastila, skladno s spoštovanjem in varovanjem človekovih pravic in temeljnih svoboščin;
- da pozna in razume organizacijo policije in naravo policijskega dela ter upošteva etična načela policijskega kodeksa;
- da obvlada ustno komuniciranje.

5.3 Smotri in cilji izobraževalnega programa

Vizija slovenske policije je zagotovitev varnosti in partnerski odnos z državljani. Od kandidatov, ki so uspešno zaključili izobraževalni program, pričakuje, da so osvojili potrebna strokovna znanja, spretnosti in veščine, ki jih bodo znali uspešno vključiti v praktične postopke, in da bodo kot policisti ravnali profesionalno. Cilji izobraževalnega programa so kandidate za policiste usposobiti za (Izobraževalni program Policist 2004, 7):

- opravljanje nalog, ki zagotavljajo varnost življenja, osebno varnost in varnost premoženja ljudi,
- opravljanje splošnih nalog policista, primerljivo z državami EU,
- uporabo zakonov in predpisov skupaj s temeljno državno in evropsko zakonodajo pri izvajanju nalog in pooblastil,
- delovanje po zakonih, prepoznavanje protipravnih dejanj in odkrivanje storilcev ter ustrezno uporabo policijskih pooblastil,
- spoštovanje in varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin,
- pomoč pri reševanju problemov v skupnosti v smislu preventivnega delovanja in zatiranja kriminalitete,

in da kandidati za policiste:

- spoznajo in razumejo organizacijo policije in naravo policijskega dela,
- spoznajo in upoštevajo etična načela policijskega kodeksa pri svojem delu,
- razvijajo socialne veščine, zlasti komunikacijske spretnosti,
- razvijajo osebne, socialne in strokovne kompetence skladno z načeli vseživljenjskega učenja,
- spoznajo tehnična sredstva in opremo ter jih znajo ustrezno izbrati in varno uporabljati pri svojem delu in pri izvajanju policijskih pooblastil,
- krepijo in vzdržujejo psihofizično pripravljenost, pomembno za policijsko delo.

6 PRIMERJAVA PRIDOBIVANJA KADROV ZA POKLIC POLICIST Z NEKATERIMI DRŽAVAMI EVROPSKE SKUPNOSTI

Sprejeta šolska zakonodaja na področju srednjega in poklicnega izobraževanja v letu 1996 (Zakon o gimnazijah, Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Zakon o izobraževanju odraslih) je zahtevala prenovo slovenskega izobraževalnega sistema za poklic policist. V raziskave o primernosti in vrsti izobraževalnega programa za poklic policist, je bila vključena tudi primerjava pridobivanja kadrov za poklic policist v nekaterih evropskih državah. Temeljila je na izkušnjah, pridobljenih z obiski avstrijske, nemške in danske policije in na objavljenih člankih tujih policij. Iz primerjav sistemov policijskega izobraževanja in pridobivanja policijskih kadrov v zahodni Evropi je bilo ugotovljenih kar nekaj skupnih značilnosti oziroma pogojev za sprejem v policijo (Izobraževanje za poklic policist, strokovne podlage 1998, 7):

- v policijo sprejemajo kandidate, ki so predhodno dokončali eno od srednjih šol z izjemo Danske, kjer predhodna izobrazba ni pogoj,
- sprejem je pogojen z določeno starostjo kandidatov (od 17 do 30 let) oz. od polnoletnosti,
- poudarek je na sprejemnih izpitih,
- psihofizične sposobnosti,
- državljanstvo,
- ponekod je predpisana telesna višina,
- sprejemajo se moški in ženske,
- odslužen vojaški rok ali zdravstvena sposobnost za služenje vojske.

6.1 Danska

Pridobivanje kadrov za poklic policist poteka z izbirnim postopkom kandidatov za vključitev v policijsko izobraževanje, ki traja 36 mesecev. Izobraževanje je kombinacija teoretičnega šolanja s praktičnim usposabljanjem, ki traja 7 mesecev.

Pogoji za sprejem so državljanstvo matične države, primerne psihofizične sposobnosti in zdravstveni pogoji, starost najmanj 21 in največ 29 let, nekaznovanost, vozniški izpit, urejen ekonomski in finančni položaj in opravljen sprejemni izpit. Specifičnih zahtev po predhodni izobrazbi ni, zahteva se le, da ima kandidat trdno izobrazbeno ozadje (Oisín 2003 in spletna stran CEPOL-a).

6.2 Švedska

Pridobivanje kadrov za poklic policist poteka z izbirnim postopkom kandidatov za vključitev v policijsko izobraževanje, ki traja 24 mesecev. Izobraževanje vključuje usposabljanje s praktičnim delom na delovnem mestu. Po zaključenem izobraževanju

imajo kandidati še obvezno šest mesečno usposabljanje na delovnem mestu (delovno gradivo delavnice CEPOL-a 2004).

6.3 Slovaška

Pridobivanje kadrov za poklic policist poteka z izbirnim postopkom kandidatov za vključitev v policijsko izobraževanje, ki vključuje 6 mesecev teoretičnega izobraževanja in 2 meseca prakse v policijskih enotah.

Pogoj za sprejem so končana srednja šola, državljanstvo matične države, primerne psihofizične sposobnosti in zdravstveni pogoji, starost najmanj 18 let, nekaznovanost kandidata in opravljen sprejemni izpit (delovno gradivo delavnice CEPOL-a 2004).

6.4 Španija

Pridobivanje kadrov za poklic policista poteka z izbirnim postopkom kandidatov za vključitev v policijsko izobraževanje, ki traja 24 mesecev. Izobraževanje je kombinacija teoretičnega šolanja s praktičnim usposabljanjem.

Pogoji za sprejem so končana srednja šola, državljanstvo matične države, primerne psihofizične sposobnosti in zdravstveni pogoji, starost najmanj 18 let do vključno 29 let in nekaznovanost kandidata (Oisín 2003 in spletna stran CEPOL-a).

6.5 Madžarska

Pridobivanje kadrov za poklic policista poteka z izbirnim postopkom kandidatov za vključitev v policijsko izobraževanje, ki traja 24 mesecev. Izobraževanje je kombinacija teoretičnega šolanja s praktičnim usposabljanjem.

V izobraževanje se lahko vključijo le kandidati, ki imajo zaključeno srednjo šolo (delovno gradivo delavnice CEPOL-a 2004).

6.6 Slovenija

Pridobivanje kadrov za poklic policist poteka z izbirnim postopkom kandidatov za vključitev v policijsko izobraževanje, ki traja 18 mesecev. Izobraževanje je kombinacija teoretičnega šolanja s praktičnim usposabljanjem na policijskih postajah.

Pogoji za sprejem so končana srednja šola, državljanstvo matične države, primerne psihofizične sposobnosti in zdravstveni pogoji, vozniško dovoljenje, nekaznovanost in opravljen sprejemni izpit.

Izobraževanje se zaključi z zaključnim izpitom.

6.7 Druge evropske države

Pridobivanje kadrov za poklic policist z izbirnim postopkom kandidatov za vključitev v policijsko izobraževanje za odrasle poteka tudi v drugih evropskih državah: Avstriji, Italiji, Franciji, Luksemburgu, Irski, Latviji. Vse našete države imajo skupno tudi kombinirano izobraževanje teoretičnega šolanja s praktičnim usposabljanjem.

6.8 Rezultati primerjave

V pridobivanju kadrov za poklic policist v opisanih državah najdemo več medsebojnih stičnih točk s slovenskim sistemom policijskega izobraževanja. Trajanje izobraževanja je sicer različno, vendar v vseh državah pridobivanje kadrov za poklic policist temelji na policijskem izobraževanju za odrasle. V vseh izobraževalnih programih je poudarek na pridobivanju strokovnih policijskih znanj, spretnosti in veščin, ki jih kandidati za policiste pridobivajo s poukom in z učenjem s praktičnim delom. Uspešnost izobraževanja dokazujejo s preverjanjem pridobljenih znanj.

Podobnosti pa niso le v izobraževalnem programu, ampak tudi v izbirnem postopku za vključitev v izobraževanje. V vseh državah morajo biti kandidati državljani matične države, morajo biti nekaznovani, imeti morajo primerne psihofizične sposobnosti, morajo biti zdravi in opraviti morajo sprejemni izpit. Večinoma se sprejemajo kandidati z opravljenim srednjo šolo in vozniškim izpitom.

7 NEPOSREDNA PRIMERJAVA DANAŠNJEGA S PREDHODNIM IZOBRAŽEVALNIM SISTEMOM

7.1 Možne oblike izobraževanja glede na šolsko zakonodajo

V letu 1996 je bila na področju srednjega in poklicnega izobraževanja sprejeta nova šolska zakonodaja (Zakon o gimnazijah, Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Zakon o izobraževanju odraslih in Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja). V skladu z navedeno zakonodajo je bilo potrebno organizirati tudi policijsko izobraževanje in opredeliti status tedanje srednje policijske šole, ki je združevala dva izobraževalna sistema. Glede na širok spekter splošnih in posebnih znanj, ki jih zahteva narava policijskega dela, se izobrazbena raven policista ni smela znižati.

Nova šolska zakonodaja je srednješolsko izobraževanje umestila v splošne in strokovne gimnazije, srednje strokovne šole in različne oblike izobraževalnih programov, ki sledijo predhodno zaključeni poklicni ali strokovni izobrazbi za pridobitev srednje strokovne izobrazbe oz. poklica. Možne oblike izobraževanja, s katerimi bi bilo možno pridobiti zaključeno srednjo strokovno izobrazbo za poklic policist, so bile:

- štiriletna srednja strokovna šola,
- enoletni poklicni tečaj po že opravljeni srednji strokovni šoli,
- program izpopolnjevanja in usposabljanja (prekvalifikacija) po že opravljeni srednji strokovni šoli,
- dveletno policijsko šolanje po že opravljeni triletni srednji izobrazbi (program 3+2).

Gimnazijska oblika policijskega izobraževanja ni bila mogoča. Strokovne gimnazije so v pristojnost šolskega ministrstva in ne morejo biti organizirane v sklopu posameznega ministrstva. Poleg tega ne dajejo poklica, ampak so usmerjene v pripravo na nadaljnje izobraževanje na višjih in visokih šolah ter fakultetah. Možnost nadaljevanja izobraževanja v okviru stroke na visokih šolah oz. fakultetah je tudi eden od pogojev za njeno ustanovitev (Izobraževanje za poklic policist, strokovne podlage 1998, 13).

Odločitev, da se policijsko izobraževanje oblikuje kot program izpopolnjevanja oziroma prekvalifikacije za poklic policist po predhodno opravljeni štiriletni srednji strokovni šoli, naj bi dala optimalne rezultate. Opravljena srednja strokovna šola naj bi kandidatom dala potrebno splošno znanje, strokovno policijsko izobraževanje pa pridobitev potrebnih strokovnih znanj, veščin in spretnosti.

Poleg tega je tak sistem izobraževanja ustrežnejši in primerljiv s sistemi izobraževanja evropskih policij. Lažje ga je spreminjati in prilagajati dejanskim potrebam, ki jih narekuje proces dela v policiji (Izobraževanje za poklic policist, strokovne podlage 1998, 34).

7.2 Dileme pri izbiri novega sistema izobraževanja

Ko so se v letu 1993 pričele pripravljati spremembe v sistemu srednješolskega izobraževanja, je policija začela intenzivno proučevati, kako sistem policijskega izobraževanja organizirati v prihodnje, da bo dal optimalne učinke. Z različnimi oblikami sodelovanja (okrogle mize, posvetovanja, razprave, ipd.) je vključevala strokovnjake s področja srednješolskega in poklicnega izobraževanja, strokovnjake vključene v reformo šolskega sistema in interne strokovnjake s področja izobraževanja in osnovne dejavnosti policije. Mnenja o primernem izobraževalnem sistemu so bila različna, cilj izobraževalnega sistema pa enoten: Bodoči šolski sistem policijskega izobraževanja mora kandidatom za policista poleg široke splošne izobrazbe zagotavljati tudi širok spekter strokovnih znanj, veščin in spretnosti, ki jim bodo omogočila strokovno izvajanje policijskih pooblastil in profesionalen odnos z udeleženci v postopku.

Pri ugotavljanju primernosti srednješolskega izobraževalnega programa in izobraževalnega programa prekvalifikacije so bile izpostavljene dileme:

- ali ni poklic policista prezahteven, da bi se lahko učenci z odgovornostjo odločali zanj takoj po zaključku osnovnošolskega izobraževanja;
- ali je smotrna poklicna izobrazba le za eno delovno področje;
- vprašanje primernosti in kvalitete preverjanja ustreznosti kandidata za sprejem v srednjo policijsko šolo v tako zgodnjih letih, ko se njegov psihofizičen razvoj še ni zaključil;
- daljša in prezgodnja izoliranost učencev od doma pri štiriletnem izobraževanju prinaša vzgojne probleme;
- pomembnost vzgoje v srednješolskem programu, ko so učenci neformirane osebnosti;
- štiriletno izobraževanje omogoča večjo selekcijo, skozi celoten izobraževalni proces;
- obseg splošnih predmetov v štiriletnem izobraževanju je preširok in na račun stroke, posledično daje premalo strokovnega znanja in praktičnega dela;
- ali lahko srednješolski izobraževalni sistem primerjamo z izobraževalnimi sistemi v tujini;
- ali izobraževanje odraslih po sistemu prekvalifikacije ne pomeni manjše identifikacije s poklicem in manjše pripadnosti policiji;

- izobraževalni program prekvalifikacije zahteva predhodno štiriletno šolanje, kar lahko zmanjša pritek kadrov;
- pri prekvalifikaciji obstoja možnost sporne motivacije za spremembo poklicne identitete.

Iz navedenih dilem izločene prednosti in slabosti srednješolskega izobraževalnega programa in izobraževalnega programa prekvalifikacije prikazuje slika 7.1.

Slika 7.1 Prednosti in slabosti srednješolskega izobraževanja in izobraževalnega programa prekvalifikacije

| | PREDNOSTI | SLABOSTI |
|-------------------------|---|---|
| <i>Srednja šola</i> | <ul style="list-style-type: none"> . večja identifikacija s poklicem . večja vodljivost kandidatov . večja pripadnost policiji . večja selekcija (ves čas izobraževalnega procesa) . pomembna vzgojna komponenta | <ul style="list-style-type: none"> . nezrelost pri odločanju za poklic . daljše in dražje šolanje . vzgojni problemi . vprašljivost selektivnih kriterijev v dobi psihofizičnega razvoja kandidatov . poklic le za eno delovno področje . manj časa za strokovne predmete in prakso |
| <i>Prekvalifikacija</i> | <ul style="list-style-type: none"> . večja zrelost pri odločanju za poklic in ob zaključku izobraževanja . nižji stroški šolanja . primerljivo z zahodnimi državami . več časa za strokovne predmete in prakso | <ul style="list-style-type: none"> . možnost manjše identifikacije s poklicem in manjše pripadnosti . sporna motivacija za prekvalifikacijo . možnost manjšega pritoka kadrov |

Vir: Zbornika Kako do izobrazbe za poklic policista 1993 in Izobraževanje za poklic Policist 1996.

7.3 Primerjava izobraževalnih programov

Predhodni štiriletni izobraževalni program:

Izobraževalni program je sestavljalo 1700 ur strokovnih predmetov oz. 39 % in 2800 ur splošno izobraževalnih predmetov oz. 61 %. Zaključil se je z maturo ali zaključnim izpitom. Odločitev je bila odvisna od dijaka (Gorenak 1996, 39).

Splošno izobraževalni del predmetov je bil enak drugim srednjim šolam, oblikovan glede na zunanje kriterije, imel je zunanji nadzor. Strokovno-teoretični del je določalo Ministrstvo za notranje zadeve. Izvajali so ga strokovni delavci ministrstva, nadzor je bil notranji.

Predhodni enoletni program izpopolnjevanja:

Izobraževalni program je sestavljalo 835 ur strokovnih predmetov oz. 575 za kandidate, ki so pred tem uspešno zaključili program usposabljanja za pomožne

policiste (Gorenak 1996, 39). Pred vključitvijo v izobraževalni program je kandidat v predhodnem srednješolskem izobraževanju poslušal približno 4400 ur splošno-izobraževalnih predmetov, odvisno od zaključenega srednješolskega izobraževanja.

Sedanji program prekvalifikacije za poklic policist:

Program zajema strokovno izobraževanje in usposabljanje, ki policistu daje potrebna strokovna znanja, veščine in spretnosti za opravljanje policijskih pooblastil. Izvajajo ga delavci policije, strokovnjaki na posameznem področju.

Število ur strokovnih predmetov je 2190, od tega 720 ur prakse. Pri tem je kandidat v predhodnem srednješolskem izobraževanju poslušal približno 4400 ur, odvisno od zaključenega srednješolskega izobraževanja.

Tabela 7.1 Število ur izobraževanja kandidatov za policiste

| <i>Izobraževalni program</i> | <i>Število ur splošnih predmetov</i> | <i>Število ur strokovnih predmetov</i> | <i>Število ur skupaj</i> |
|---|--------------------------------------|--|--------------------------|
| Predhodni 4-letni izobraževalni program | 2800 | 1700 | 4500 |
| Predhodni 1-letni program izpopolnjevanja | 4400* | 835 | 5235 |
| Sedanji 18-mesečni program prekvalifikacije | 4400* | 2190 | 6590 |

*Približna ocena števila ur splošnih predmetov v predhodnem srednješolskem izobraževanju, pred vključitvijo kandidata v policijsko izobraževanje.

Vir: spletna stran Policije <http://www.policija.si/si/organiziranost/pa/sola-policist.html> in Gorenak 1996,39.

Iz tabele 7.1 je razvidno, da je glede na število ur izobraževanja optimalen današnji 18-mesečni program prekvalifikacije. V primerjavi z obema predhodnima oblikama izobraževanja obsega veliko več ur izobraževanja na splošnem in strokovnem področju, kar vodi k boljši splošni izobrazbi, večji strokovnosti in s tem boljšim učinkom dela. Policist, ki zaključi današnji izobraževalni program, pridobi široko splošno izobrazbo, ki jo nudi srednješolski sistem izobraževanja, s širokim strokovnim programom policijskega izobraževanja za odrasle pa potrebna specifična oziroma strokovna znanja, spretnosti in veščine.

7.4 Anketna raziskava

Anketna raziskava zajema zbiranje in analizo podatkov, pomembnih za razjasnitev zastavljenih vprašanj oziroma postavljenih hipotez.

7.4.1 Opredelitev problema in cilj raziskave

Zastavljen problem raziskave izhaja iz predpostavk, da je bila odločitev za izobraževalni sistem, ki temelji na izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju

odraslih optimalna in pravilna ter da današnji način pridobivanja kadrov za poklic policist rezultira večje učinke pri izvajanju nalog kot predhodni srednješolski izobraževalni sistem in zagotavlja večjo uresničljivost zastavljenih ciljev. Cilj raziskave je ugotoviti ali postavljene predpostavke držijo.

7.4.2 Načrtovanje raziskave in zbiranje informacij

Anketni vprašalnik je usmerjen na osebe, ki usmerjajo in nadzorujejo delo policistov, to je komandirje policijskih postaj in njihove pomočnike oziroma mentorje kandidatov za policiste. Vprašanja so večinoma zaprtega tipa (nanje so anketiranci odgovarjali z izbiro enega od že postavljenih različic odgovorov). Dva vprašanja sta odprtega tipa (nanju so anketiranci odgovarjali s podajo svojih stališč in mnenj).

Rok zbiranja informacij je bil od 10. do 30. marca 2005. Anketni vprašalniki so bili anketirancem poslani po pošti z obrazložitvijo namena anketne raziskave. Anketa je bila anonimna, z namenom večje neposrednosti in odprtosti anketirancev.

Anketni vprašalnik je bil poslan 103 policijskim postajam, in sicer: 67-im policijskim postajam s splošnim delovnim področjem, 11-im postajam prometne policije, 19-tim postajam mejne policije, postaji pomorske policije, postaji letalske policije, policijski postaji vodnikov službenih psov ter konjenikov, policijski postaji vodnikov službenih psov, postaji konjeniške policije in postaji železniške policije. Ker so vprašalniki ciljali na komandirje in njihove pomočnike, je bilo poslanih 158 vprašalnikov, več kot je policijskih postaj. Od 158 poslanih vprašalnikov je izpolnjene vprašalnike vrnilo 131 anketirancev (83 %), od tega jih je v postavljenem roku vrnilo 122 anketirancev (77 %), ki so vključeni v raziskavo.

7.4.3 Rezultati raziskave

Rezultati raziskave so prikazani v obliki tabel in slik z razlago za posamezno vprašanje.

1. Demografski podatki anketirancev

V raziskavi sta sodelovali le dve ženski.

Tabela 7.2 Demografski podatki anketirancev

| Starost anketirancev | Število anketiranih | Delež |
|-----------------------------|----------------------------|--------------|
| 25 – 30 | 15 | 12 % |
| 31 - 35 | 27 | 22 % |
| 36 - 40 | 44 | 36 % |
| 41 - 45 | 22 | 18 % |
| 46 in več | 14 | 12 % |
| | 122 | 100 % |

Iz tabele 7.2 je razvidno, da se po starosti največ anketirancev (36 %) nahaja v razredu od 36 do 40 let, kar je bilo, glede na njihov položaj in sistem napredovanja, pričakovati.

Tabela 7.3 Število let zaposlitve anketirancev

| Število let zaposlitve | Število anketiranih | Delež |
|------------------------|---------------------|--------------|
| 5 do 10 let | 10 | 8 % |
| 11 do 15 let | 37 | 31 % |
| 16 do 20 let | 27 | 22 % |
| 21 do 25 let | 32 | 26 % |
| 26 in več | 16 | 13 % |
| Skupaj | 122 | 100 % |

Iz tabele je razvidno, da ima največji delež anketiranih od 11 do 15 let delovne dobe.

2. *Kako ocenjujete poznavanje vizije policije in njenih temeljnih ciljev s strani kandidatov za policiste, ki so zaključili današnji 18-mesečni izobraževalni program (obkroži izbrani odgovor)?*

Tabela 7.4 Poznavanje vizije policije in njenih temeljnih ciljev po zaključku osemnajstmesečnega izobraževanja

| Poznavanje vizije in temeljnih ciljev policije | Število odgovorov | Delež |
|---|-------------------|--------------|
| Vsi dobro poznajo vizijo in temeljne cilje policije | 1 | 0 % |
| Večina dobro pozna vizijo in temeljne cilje policije | 29 | 24 % |
| Zelo malo jih dobro pozna vizijo in temeljne cilje policije | 65 | 53 % |
| Vsi slabo poznajo vizijo in temeljne cilje policije | 8 | 6 % |
| Večina slabo pozna vizijo in temeljne cilje policije | 14 | 11 % |
| Večina ne pozna vizije in temeljne cilje policije | 5 | 4 % |
| Skupaj | 122 | 100 % |

Iz tabele 7.4 je razvidno, da polovica anketirancev meni, da zelo malo kandidatov dobro pozna vizijo in temeljne cilje policije po zaključku 18-mesečnega izobraževalnega programa. Le 24 % anketiranih meni, da večina dobro pozna vizijo in temeljne cilje policije.

3. Kako ocenjujete poznavanje vizije policije in njenih temeljnih ciljev s strani kandidatov za policiste, ki so zaključili prejšnji štiriletni izobraževalni program (obkroži odgovor)?

Tabela 7.5 Poznavanje vizije policije in njenih temeljnih ciljev po zaključku štiriletnega izobraževanja

| Poznavanje vizije in temeljnih ciljev policije | Število odgovorov | Delež |
|---|--------------------------|--------------|
| Vsi dobro poznajo vizijo in temeljne cilje policije | 8 | 6 % |
| Večina dobro pozna vizijo in temeljne cilje policije | 59 | 49 % |
| Zelo malo jih dobro pozna vizijo in temeljne cilje policije | 34 | 28 % |
| Vsi slabo poznajo vizijo in temeljne cilje policije | 13 | 11 % |
| Večina slabo pozna vizijo in temeljne cilje policije | 8 | 6 % |
| Večina ne pozna vizije in temeljne cilje policije | 0 | 0 % |
| Skupaj | 122 | 100 % |

Iz tabele 7.5 je razvidno, da skoraj polovica anketirancev meni, da je večina kandidatov za policiste po zaključenem štiriletnem šolanju dobro poznala vizijo in temeljne cilje policije. 28 % anketiranih pa meni, da jih je zelo malo dobro poznalo vizijo in temeljne cilje policije.

4. Z oceno od 1 do 5 ocenite splošno teoretična znanja in strokovna znanja kandidatov za policiste po zaključenem 18-mesečnem izobraževalnem programu (obkrožite izbrano oceno: ocena 1 je zelo slabo, ocena 2 je zadovoljivo, ocena 3 je dobro, ocena 4 je zelo dobro, ocena 5 je odlično)!

Tabela 7.6 Splošno teoretična ter strokovna in praktična znanja kandidatov za policiste po zaključenem osemnajstmesečnem izobraževanju

| Splošno teoretična znanja | Število odgovorov | Delež | Strokovna in praktična znanja | Število odgovorov | Delež |
|----------------------------------|--------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------------------|--------------|
| Zelo slabo | 2 | 2 % | Zelo slabo | 10 | 8 % |
| Zadovoljivo | 26 | 21 % | Zadovoljivo | 56 | 46 % |
| Dobro | 68 | 56 % | Dobro | 53 | 44 % |
| Zelo dobro | 26 | 21 % | Zelo dobro | 3 | 2 % |
| Odlično | 0 | 0 % | Odlično | 0 | 0 % |
| Skupaj | 122 | 100 % | Skupaj | 122 | 100 % |

Tabela 7.6 prikazuje, da dobra polovica anketirancev meni, da kandidati za policiste osemnajstmesečno šolanje zaključijo z dobrim splošno-teoretičnim znanjem. Da imajo dobra tudi strokovna in praktična znanja jih meni 44 %.

5. Z oceno od 1 do 5 ocenite splošno-teoretična znanja in strokovna znanja kandidatov za policiste po zaključenem prejšnjem štiriletnem izobraževalnem programu (obkrožite izbrano oceno: ocena 1 je zelo slabo, ocena 2 je zadovoljivo, ocena 3 je dobro, ocena 4 je zelo dobro, ocena 5 je odlično)!

Tabela 7.7 Splošno-teoretična ter strokovna in praktična znanja kandidatov za policiste po zaključenem štiriletnem izobraževanju

| Splošno teoretična znanja | Število odgovorov | Delež | Strokovna in praktična znanja | Število odgovorov | Delež |
|----------------------------------|--------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------------------|--------------|
| Zelo slabo | 0 | 0 % | Zelo slabo | 1 | 1 % |
| Zadovoljivo | 7 | 6 % | Zadovoljivo | 14 | 11 % |
| Dobro | 57 | 47 % | Dobro | 67 | 55 % |
| Zelo dobro | 55 | 45 % | Zelo dobro | 39 | 32 % |
| Odlično | 3 | 2 % | Odlično | 1 | 1 % |
| Skupaj | 122 | 100 % | Skupaj | 122 | 100 % |

Iz tabele 7.7 je razvidno, da anketiranci menijo, da so imeli kandidati za policiste po zaključenem štiriletnem šolanju dobro ali zelo dobro splošno-teoretično znanje. Podobno menijo za strokovno in praktično znanje kandidatov.

6. *Kako ocenjujete obvladovanje in izvajanje policijskih pooblastil in praktičnega postopka kandidatov za policiste ob zaključku današnjega 18-mesečnega izobraževalnega programa (obkrožite izbran odgovor)!*

Tabela 7.8 Obvladovanje in izvajanje policijskih pooblastil in praktičnega postopka

| Ocena obvladovanja in izvajanja policijskih pooblastil in praktičnega postopka | Število odgovorov | Delež |
|---|--------------------------|--------------|
| Odlično | 0 | 0 % |
| Zelo dobro | 0 | 0 % |
| Dobro | 49 | 40 % |
| Zadovoljivo | 56 | 46 % |
| Slabo | 17 | 14 % |
| Skupaj | 122 | 100 % |

Tabela 7.8 kaže, da 46 % anketirancev meni, da kandidati za policiste po zaključenem osemnajstmesečnem izobraževanju policijska pooblastila in praktičen postopek obvladujejo in izvajajo le zadovoljivo. 40 % anketirancev pa meni, da jih obvladujejo dobro. Nobeden od anketirancev obvladovanja in izvajanja policijskih pooblastil kandidatov za policiste ni ocenil z oceno zelo dobro ali odlično.

7. Ali menite, da imajo kandidati za policiste ob zaključku današnjega izobraževalnega programa več strokovnega in praktičnega znanja ter veščin za obvladovanje policijskih pooblastil in praktičnih postopkov, kot so ga imeli kandidati ob zaključku prejšnjega štiriletnega izobraževalnega programa (obkrožite izbran odgovor)?

Tabela 7.9 Strokovno in praktično znanje ter veščine za izvajanje policijskih pooblastil in praktičnih postopkov

| Današnji kandidati za policiste imajo večje strokovno znanje in več praktičnega znanja in veščin za obvladovanje policijskih pooblastil | Število odgovorov | Delež |
|--|--------------------------|--------------|
| Da | 9 | 7 % |
| Ne | 106 | 87 % |
| Ne vem | 7 | 6 % |
| Skupaj | 122 | 100 % |

Iz tabele 7.9 je razvidno, da skoraj vsi anketiranci menijo, da današnji izobraževalni program za policiste ne daje večjega strokovnega in praktičnega znanja ter veščin za obvladovanje policijskih pooblastil kot prejšnji štiriletni izobraževalni program.

8. Kateri izobraževalni program po vašem mnenju zagotavlja tako znanje oziroma veščine (samoobramba, streljanje ipd.), da lahko kandidati za policiste ob zaključku izobraževanja tudi v nevarnih razmerah uspešno izvedejo policijsko pooblastilo prijeteja oz. privedbe (obkroži izbran odgovor)?

Tabela 7.10 Izobraževalni program, ki zagotavlja potrebna znanja oziroma veščine za izvedbo prijeteja v nevarnih razmerah

| Izobraževalni program, ki zagotavlja potrebna znanja oz. veščine (streljanje, samoobramba, ipd.) za izvedbo policijskega pooblastila prijeteja v nevarnih razmerah | Število odgovorov | Delež |
|---|--------------------------|--------------|
| Današnji bolj kot prejšnji štiriletni program | 4 | 3 % |
| Prejšnji štiriletni program bolj kot današnji | 51 | 42 % |
| Oba v enaki meri | 9 | 7 % |
| Noben od njiju | 58 | 48 % |
| Skupaj | 122 | 100 % |

Tabela 7.10 prikazuje, da skoraj polovico anketirancev (48 %) meni, da noben izobraževalni program ne zagotavlja taka specifična znanja (kot so samoobramba, streljanje ipd.), da bi lahko kandidat za policista ob zaključku šolanja uspešno izvedel prijeteja oz. privedbo tudi v nevarnih razmerah. 42 % jih meni, da prejšnji štiriletni program potrebna znanja in veščine zagotavlja bolj kot današnji.

9. Kako bi vi ocenili pripravljenost kandidatov za policiste za samostojno izvajanje policijskih pooblastil po zaključku današnjega izobraževalnega programa in kako po zaključku prejšnjega srednješolskega izobraževalnega programa (podajte svoje mnenje)?

Slika 7.2 Pripravljenost kandidatov za policiste za samostojno izvajanje policijskih pooblastil

Pripravljenost za samostojno izvajanje policijskih pooblastil po 18-mesečnem izobraževanju - prekvalifikaciji:

- Kandidati imajo zadovoljivo teoretično znanje, vendar premalo praktičnega znanja, na primer pri uporabi prisilnih sredstev (kdaj uporabiti kakšno, kaj uporabiti in kako uporabiti).
- Izobraževalni program bi moral dati večji poudarek reševanju študij primerov.
- Strokovna usposobljenost kandidatov je zadovoljiva, prihaja pa do nedoslednega izvajanja teh znanj, verjetno zaradi manjše pripadnosti policiji.
- V program so vključene starejše, bolj zrele, resne, bolj odgovorne ter formirane osebe, z nekim splošnim predznanjem in interesi, kar lahko s pridom uporabijo že med izobraževanjem in tudi kasneje. Zato lažje nadomestijo vrzeli v posameznih znanjih in teoretično znanje prenesejo v prakso.
- Izobraževalni program je primeren, daje zadostno mero znanja, nadgradnja pa je odvisna od posameznika.

Pripravljenost za samostojno izvajanje policijskih pooblastil po 4-letnem srednješolskem izobraževanju:

- Premalo splošnega znanja in premalo izkušenj ter mladost, kar kažejo prenaplajene reakcije in prehitro odločanje.
- Izobraževalni program je preveč usmerjen v ozka policijska znanja, manjka širša razgledanost, ki jo imajo današnji kandidati.
- Boljša usposobljenost v praktičnih znanjih in veščinah npr. v samoobrambi, kar se odraža v intervencijah (današnji kandidati obvladujejo upiranje oseb z višjimi prisilnimi sredstvi).
- Boljša pripravljenost za samostojno izvajanje policijskih pooblastil.
- Večja selekcija, ki traja skozi celotno štiriletno izobraževanje.

Velja za oba izobraževalna programa:

- Ne eni ne drugi po zaključenem šolanju niso pripravljene samostojno izvajati policijska pooblastila. To omogočajo šele izkušnje, ki jih pridobijo z delom oziroma s prakso. Ob spremljanju starejših kolegov sčasoma mineta strah in negotovost in se oboji osamosvojijo. Potreben čas za osamosvojitvev je odvisen od prakse, mentorstva, poklicne socializacije ter osebnosti posameznika in ne od izobraževalnega programa.
 - V obeh primerih ne znajo vpeljati teoretičnega znanja v praktični postopek. Potrebna je določena doba prakse, da se znanje prenese v prakso in se nauči v različnih primerih pravilno ukrepati; od posameznika in njegovega interesa pa je odvisno koliko in kaj se bo naučil.
 - V obeh izobraževalnih programih je pripravljenost za samostojno izvajanje policijskih pooblastil podobna in primerna. Razlika je v družbenem sistemu, s tem pa tudi v načinu dela, razmišljanju in dojemaju.
-

Slika 7.2 navaja najpogostejše odgovore anketirancev. V primerjavi obeh izobraževalnih programov menijo, da so imeli kandidati za policista po zaključenem štiriletnem šolanju več praktičnih znanj in veščin, kot jih imajo kandidati po današnjem

izobraževanju za odrasle, vendar so bili premladi in imeli so premalo splošnega znanja ter izkušenj, da bi se preudarno odločali in reagirali.

Sicer pa anketiranci menijo, da nobeden od izobraževalnih sistemov ne omogoča samostojnega izvajanja policijskih pooblastil po zaključku izobraževalnega programa, ampak je potrebna praksa, ki kandidate nauči pridobljeno znanje in teorijo vpeljati v prakso.

10. Kaj menite ali današnji izobraževalni program za odrasle zagotavlja večjo, enako ali manjšo skladnost izvajanja praktičnih postopkov s policijskimi pooblastili kot jo je zagotavljal prejšnji štiriletni izobraževalni program (podčrtaj izbran odgovor)?

Tabela 7.11 Skladnost izvajanja praktičnih postopkov s policijskimi pooblastili

| Skladnost izvajanja praktičnih postopkov s policijskimi pooblastili po zaključenem današnjem izobraževalnem programu za odrasle je: | Število odgovorov | Delež |
|--|--------------------------|--------------|
| Večja kot pri prejšnjem 4-letnem programu | 10 | 8 % |
| Enaka kot pri prejšnjem 4-letnem programu | 23 | 19 % |
| Manjša kot pri prejšnjem 4-letnem programu | 71 | 58 % |
| Ne vem | 18 | 15 % |
| Skupaj | 122 | 100 % |

Iz tabele 7.11 je razvidno, da dobra polovica anketirancev meni, da je prejšnji štiriletni program zagotavljal večjo skladnost izvajanja praktičnih postopkov s policijskimi pooblastili kot današnji 18-mesečni izobraževalni program za odrasle.

11. Kaj menite o integriranosti policistov v okolje in odnosih z javnostjo? Ali praksa kaže, da je integriranost kandidatov za policiste v okolje po končanem današnjem programu izobraževanja za odrasle enaka, slabša ali boljša, kot je bila po končanem prejšnjem srednješolskem izobraževalnem programu za policista (obkroži izbran odgovor)?

Tabela 7.12 Integriranost policista v okolje po zaključenem izobraževanju

| Integriranost policista v okolje po zaključku današnjega 18-mesečnega izobraževalnega programa | Število odgovorov | Delež |
|---|--------------------------|--------------|
| Integriranost policista v okolje je po zaključenem današnjem izobraževanju enaka kot po prejšnjem štiriletnem izobraževanju | 26 | 21 % |
| Integriranost policista v okolje je po zaključenem današnjem izobraževanju boljša kot po prejšnjem izobraževanju | 36 | 30 % |
| Integriranost policista v okolje je po zaključenem današnjem izobraževanju slabša kot po prejšnjem izobraževanju | 35 | 29 % |
| Ne morem se opredeliti za nobeno od danih možnosti | 25 | 20 % |
| Skupaj | 122 | 100 % |

Iz tabele 7.12 je razvidno, da več anketirancev meni, da je integriranost policista v okolje po zaključenem današnjem izobraževalnem programu enaka ali celo boljša kot po zaključenem prejšnjem štiriletnem izobraževanju.

12. Ali menite, da je bila med kandidati za policiste, ki so se izobraževali v prejšnjem srednješolskem programu, pripadnost policiji večja kot je med kandidati za policiste, ki zaključujejo današnji izobraževalni program (obkrožite lahko več odgovorov)?

Tabela 7.13 Pripadnost policiji

| Ali je med kandidati za policiste, ki so zaključili štiriletni izobraževalni program pripadnost policiji večja kot med kandidati za policiste, ki so zaključili današnji izobraževalni program za odrasle? | Število odgovorov |
|---|--------------------------|
| Ne, pripadnost policiji ni odvisna od dolžine izobraževanja in starosti kandidata. | 15 |
| Da, pripadnost policiji je odvisna od dolžine izobraževanja kandidatov za policiste. | 42 |
| Da, pripadnost policiji je odvisna od starostne dobe kandidata za policista v času izobraževanja za policista. | 20 |
| Ne, pripadnost policiji je odvisna predvsem od vsebine učnega programa in načina izvedbe učnega programa. | 12 |
| Ne, pripadnost policije je odvisna od pristopa predavateljev in njihovih osebnostnih kvalitiet. | 10 |
| Ne, pripadnost policiji je odvisna predvsem od kandidata samega. | 37 |

Tabela 7.13 prikazuje, da so anketiranci največkrat obkrožili odgovor, da na pripadnost policiji vpliva dolžina izobraževanja (42-krat), nekaj pa jih meni, da dolžina izobraževanja in starost kandidata ne vpliva na pripadnost policiji (15-krat). Sledijo odgovori, da je pripadnost policije odvisna predvsem od kandidata samega (37-krat), da je pripadnost odvisna od starostne dobe kandidata za policista v času izobraževanja (20-krat), da je pripadnost policiji odvisna od učnega programa in načina izvedbe učnega programa (12-krat) in, da je pripadnost odvisna od pristopa predavateljev in njihovih osebnostnih kvalitiet (10-krat). Anketiranci so kot druge dejavnike navedli še ugled policije v javnosti, odnose v kolektivu, vzrok zaradi katerega so se kandidati odločili za ta poklic in motivacijske faktorje.

13. Kako vi ocenjujete ustreznost današnjega izobraževalnega programa za odrasle v primerjavi s prejšnjim srednješolskim izobraževalnim sistemom in kaj menite o izidih enega in drugega?

Slika 7.3 Ustreznost in izidi današnjega izobraževalnega programa za odrasle v primerjavi s prejšnjim srednješolskim izobraževalnim sistemom

Današnji osemnajstmesečni izobraževalni program za odrasle:

- Sam izobraževalni program je ustrezen, kandidati so starejši, bolj razgledani, imajo izoblikovano osebnost, večjo zrelost, treznejše odločitve. Vendar je premalo poudarka na praktičnih oblikah usposabljanja na področju javne varnosti, cestnoprometnih prekrškov, kriminalitete in usposabljanju na praktičnih primerih in veščinah, ki omogočajo izvedbo policijskega pooblastila tudi v nevarnih razmerah (samoobramba, streljanje, primerna fizična kondicija).
- Program je primeren, kandidati imajo različne izobrazbe, kar omogoča, da drug na drugega prenašajo znanja s svojega področja. Tako zastavljen izobraževalni sistem pomeni tudi manjši strošek za državo.
- Izobraževalni program je dobro zastavljen, potrebno pa bi bilo dati več pozornosti razvijanju boljših medsebojnih odnosov, s čimer bi zvišali tudi pripadnost policiji in motivaciji, kar bi povečalo zainteresiranost za delo.
- Izobraževalni program daje možnost, da se vanj vključijo tudi osebe, ki se za poklic policista odločajo le zaradi socialne varnosti (sklenitev delovnega razmerja že v začetku izobraževanja). Posledica je nezainteresiranost za delo in s tem slabši učinki dela.
- Izbirni program dopušča tudi izbiro kandidatov z dvomljivimi osebnostnimi lastnostmi in kvalitetami npr. agresivnost, maščevalnost do nekdanjih delodajalcev, strank ipd., kar se odraža na delu policista in njegovem odnosu do strank.
- Kriteriji v izbirnem postopku so prenizki, posledica so kandidati, ki niti fizično niti psihično ne ustrezajo osnovnim normam dobrega policista.
- Premalo poudarka mentorstvu in izvajanju prakse. Kandidati so večinoma prepuščeni starejšim kolegom, kar povzroča preobremenjenost.

Prejšnji štiriletni srednješolski izobraževalni program:

- Program je trajal dalj časa, kar je omogočilo večjo selekcijo (primerni, neprimerni).
- Policisti so pridobili več reda, discipline, kulture, medsebojnega spoštovanja.
- Sistem je bil tak, da je v izobraževalnem programu šola vzgajala policista (štiri leta od 15. leta) in mu dala pečat pripadnosti.
- Kandidat se je že v rani mladosti odločil za poklic policista zaradi same želje po izvajanju tega dela, sedaj pa se za ta poklic odločajo po zaključenem drugem šolanju zaradi zaposlitve in socialne varnosti.
- Po zaključku šolanja so bili premladi, brez življenjskih izkušenj, kar se je odražalo v njihovih reakcijah in prehitrem odločanju.
- Zaradi zaprtega sistema so na terenu slabše vzpostavljali kontakt.

Velja za oba izobraževalna programa:

- V obeh izobraževalnih programih je premalo poudarka praksi. Po zaključenem izobraževanju se kandidati za policista težko naučijo teorijo integrirati v prakso.
 - Pri obeh izobraževalnih programih se premalo upošteva povratne informacije iz terena, njihove pozitivne in negativne izkušnje.
 - Pri obeh je premalo psihološke priprave kandidatov za izvedbo in reševanje zahtevnejših postopkov in za nošenje ter uporabo prisilnih sredstev.
-

Slika 7.3 prikazuje najpogostejše odgovore anketirancev. Iz njihovih mnenj izhaja, da imata oba izobraževalna programa svoje prednosti in slabosti. V izobraževanje vključujeta premalo prakse, ki bi kandidatom pomagala, da se hitreje naučijo integrirati teoretično znanje v praktične postopke.

Prednosti 18-mesečnega izobraževanja za odrasle so v starosti in zrelosti kandidatov, ki se za poklic policista odločajo zavestno, kot formirane osebnosti, kar se odraža v treznejših odločitvah. V izobraževalni program se vključujejo z določenimi izkušnjami in predznanjem, zato lažje nadomestijo vrzeli v posameznih znanjih in teoretično znanje prenesejo v prakso. Tako zastavljen izobraževalni sistem pa pomeni tudi manjše finančne stroške.

Slabosti 18-mesečnega izobraževanja za odrasle so predvsem v izbirnem postopku in fazi učenja z delom. Izbirni postopek dopušča, da se v izobraževalni proces vključijo kandidati, ki jih delo policista ne zanima in se zanj odločajo le zaradi socialne varnosti. Vanj se vključujejo tudi osebe z neprimernimi osebnostnimi lastnostmi, ki se odražajo pri delu in v odnosu s strankami (maščevalnost, agresivnost, ipd.). Navedeno se odraža v manjši pripadnosti policiji, nezainteresiranosti do dela in slabši učinkovitosti ter kakovosti dela. Izobraževalni program daje premalo poudarka na izvajanju prakse in mentorstvu. Kandidati so v fazi učenja z delom večji del prepuščeni starejšim kolegom.

Prednost 4-letnega srednješolskega izobraževanja je v dolžini izobraževalnega procesa. Ta je omogočala večjo selekcijo skozi celotni izobraževalni proces. Daljši izobraževalni proces je dal vključenim pečat pripadnosti policiji, pridobili so več reda, discipline in medsebojnega spoštovanja.

Slabosti 4-letnega srednješolskega izobraževanja so dolgotrajno šolanje v breme državnega proračuna in mladost oseb, ki se vključujejo v izobraževalni proces oziroma neizkušenost in prenizka starost po zaključku izobraževanja. Zaključek šolanja je ponudil terenu premlade in premalo izkušene policiste za tako odgovorno delo, kot je izvajanje policijskih pooblastil, kar so kazale prenačljene reakcije in njihovo prehitro, nepremišljeno odločanje.

7.5 Intervju

7.5.1 Izvedba intervjuja

Rezultate anketne raziskave dopolnjujejo rezultati opravljenega strukturiranega intervjuja z dvema policistoma. Intervju je bil opravljen s policistom in policistko, ki sta zaključila policijski izobraževalni program za odrasle. Na ta način so v raziskavo aktivno vključeni udeleženci obeh izobraževalnih sistemov. Odgovore in mnenja anketirancev, ki so zaključili policijsko štiriletno srednješolsko izobraževanje dopolnjujejo še mnenja dveh intervjuvancev, ki sta zaključila policijsko izobraževanje za odrasle.

7.5.2 Rezultati intervjuja

Intervju je bil opravljen s policistom, starim 27 let, z delovno dobo 4 leta ter s policistko, staro 26 let in delovno dobo 5 let.

Oba intervjuvanca sta na drugo vprašanje o poznavanju vizije policije in njenih temeljnih ciljev ob zaključku šolanja povedala, da sta vizijo policije in njene temeljne cilje poznala in, da so jih morali poznati tudi ostali kandidati, ki so uspešno zaključili policijsko izobraževanje.

Oba intervjuvanca sta na vprašanje o pridobljenem strokovnem in praktičnem znanju ter veščinah za obvladovanje policijskih pooblastil in praktičnih postopkov ob zaključku izobraževanja zatrdila, da sta navedeno pridobila v zadostni meri. Oba menita, da je za vključevanje tega znanja v praktične postopke potrebna praksa. Policist je odgovoril, da sam ni imel večjih težav, ko je pričel z izvajanjem policijskih pooblastil, potreboval je le nekaj časa in izkušenj, da je znal pridobljeno teorijo vključiti v praktični postopek. Meni, da je pridobivanje izkušenj ob starejših kolegih najprimerneje in, da bi v izobraževalni program vključil le malo več učenja s praktičnimi postopki in usposabljanja s strelnim orožjem. Pri tem je izpostavil problem časa pri dopolnjevanju izobraževalnega programa. Podobno meni tudi policistka. Povedala je, da je kandidat ob zaključku šolanja poln teoretičnega znanja. Da pozna policijska pooblastila, omejitve pri izvajanju, strokovne prijeme za obvladovanje kršitelja, ki pa jih brez prisotnosti starejših kolegov ne upa uporabiti. Meni, da se novi policisti zavedajo odgovornosti svojega dela in so zato večinoma negotovi in prestrašeni, da bodo pri izvajanju policijskih pooblastil naredili kaj narobe. Sčasoma strah izgubijo in postanejo suvereni in samostojni. Tudi ona bi v izobraževalni program vključila več učenja na praktičnih postopkih, vso pozornost pa bi posvetila tudi mentorstvu. Mnenja je, da je po vsakem zaključku šolanja oziroma izobraževanja, ne samo pri policijskem izobraževanju, potrebno učenje z delom.

O pripadnosti policiji oba intervjuvanca menita enako, in sicer da je le-ta odvisna predvsem od posameznika in njegove želje po opravljanju policijskega dela. Policist je izpostavil tudi odnos delodajalca oziroma nadrejenih do policistov in njihovega dela. Meni, da nepravilno ravnanje in odnos do policista postopoma znižujeta pripadnost policista policiji.

Oba intervjuvanca sta na vprašanje vključevanja v okolje po zaključku izobraževanja odgovorila, da s tem nista imela težav. Menita, da na vključevanje kandidata v okolje vplivata predvsem njegova osebnost in zrelost. Policistka meni, da današnji izobraževalni sistem, katerega izid so starejše osebe, ki imajo večjo zrelost in izkušnje, omogoča lažje vključevanje v okolje.

Intervjuvanca sta na vprašanje o primernosti današnjega izobraževanja odraslih za poklic policista odgovorila, da je tako izobraževanje primerno in dobro. Policist meni,

da tako izobraževanje daje ustrezno splošno izobrazbo, pridobljeno s srednješolskim izobraževanjem in strokovno znanje, ki ga pridobi s policijskim izobraževanjem. Policistka pa meni, da je glede na družbene razmere in potrebe primernejši kot srednješolski. Dodaja, da je izid današnjega policijskega izobraževanja izobražen policist s formirano osebnostjo in primerno stopnjo zrelosti. Vse skupaj omogoča lažje vključevanje v okolje in bolj preudarno ravnanje policistov ob izvajanju policijskih pooblastil, rezultat pa je manj kršitev in neprimerne vedenja policistov pri izvajanju policijskih postopkov. Kot slabost takega izobraževalnega sistema je policistka izpostavila izbirni postopek, ki omogoča vključevanje kandidatov, ki nimajo veselja do dela policista in so se zanj odločili zaradi zagotavljanja socialne varnosti in kandidatov, ki niti fizično niti psihično ne ustrezajo merilom policista, ki bi moral biti v dobri psihični in fizični pripravljenosti. Policist je prav tako kot slabost takega izobraževanja, izpostavil vključevanje tistih, ki so prvotno želeli delati nekaj drugega, pa pri tem niso uspeli in jim je bila izbira poklica policist »rešilna bilka«. K temu je dodal, da se morajo mladi danes zaradi omejenega vpisa na določene šole dostikrat vpisati na šolo, ki je ne želijo obiskovati. Meni tudi, da se veliko mladih zaradi mladosti odloči za napačno izobraževanje, kar ugotovijo šele kasneje.

Na vprašanje, kaj bi spremenil v današnjem policijskem izobraževanju, je policist odgovoril, da današnjega policijskega izobraževanja ne bi spreminjal, poizkusil bi vključiti le malo več praktičnega usposabljanja, če bi bilo časovno to možno, sicer pa se praksa v vsakem primeru pridobiva na terenu. Policistka bi v policijsko izobraževanje vključila sistem učnih delavnic s študijami praktičnih primerov s terena. Hkrati bi poudarila pridobivanje fizične kondicije in vključila več usposabljanja s strelnim orožjem. Mentorstvu v času izvajanja prakse bi posvetila več pozornosti. Posegla bi tudi v izbirni postopek in sprejemne izpite z višjimi merili, ki bi omogočala sprejetje tistih kandidatov, ki psihično in fizično ustrezajo za opravljanje policijskih nalog.

8 PREVERJANJE DOMNEV IN ODGOVOR NANJE

➤ *Preverjanje hipoteze, da je sedanji slovenski model pridobivanja kadrov za poklic policist primerljiv modelom nekaterih drugih evropskih držav.*

Primerjava pridobivanja kadrov za poklic policist z nekaterimi državami evropske skupnosti je potrdila postavljeno hipotezo. Primerljivost se kaže v skupnih značilnostih pridobivanja kadrov v primerjanih evropskih državah.

V vseh državah z izbirnim postopkom izberejo kandidate, ki jih nato vključijo v policijsko izobraževanje. To temelji na izobraževanju odraslih. Kandidati morajo predhodno uspešno zaključiti srednješolsko izobrazbo, z izjemo Danske. Izobraževanje je usmerjeno na pridobivanje strokovnih policijskih znanj, spretnosti in veščin in je kombinacija teoretičnega učenja in učenja s prakso. Formalni pogoji in osnovni kriteriji izbirnega postopka so večinoma skupni: kandidati morajo biti državljani matične države, biti morajo nekaznovani, imeti morajo primerne psihofizične sposobnosti, biti morajo zdravi in opraviti morajo sprejemni izpit. Izobraževanje se zaključi s preverjanjem znanj.

➤ *Preverjanje hipoteze, da današnji način pridobivanja kadrov za poklic policist, ki temelji na sistemu izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja odraslih, rezultira večje učinke, boljšo kakovost pri izvajanju nalog in zagotavlja večjo uresničljivost zastavljenih ciljev kot predhodni štiriletni srednješolski izobraževalni sistem.*

Primerjava izobraževalnih programov kaže, da opravijo kandidati izobraževalnega programa za odrasle veliko več izobraževalnih ur splošnega kot tudi strokovnega programa, kar jim omogoča pridobiti več splošnega in strokovnega znanja ter policijskih veščin. Slednje bi se moralo odražati v kakovostnejšem izvajanju nalog in uresničevanju zastavljenih ciljev in potrditi postavljeno hipotezo. Vendar pa rezultati anketne raziskave ne potrjujejo postavljene hipoteze, saj kažejo na slabše učinke današnjega načina pridobivanja kadrov za poklic policista ter slabšo kakovost izvajanja nalog.

Odgovori anketirancev na zaprta vprašanja kažejo, da so kandidati za policiste po zaključku šolanja v štiriletnem izobraževalnem programu bolj poznali vizijo policije in njene temeljne cilje ter so imeli boljše znanje in večjo skladnost izvajanja praktičnih postopkov s policijskimi pooblastili. Večjo so imeli tudi pripadnost policiji, vendar pa so se slabše vključevali v okolje. Iz navedenega sledi, da je bil prejšnji štiriletni izobraževalni sistem učinkovitejši.

Odgovori anketirancev na odprta vprašanja so pokazali, da vzrok za slabše učinke izobraževalnega programa za odrasle ne gre pripisati le sistemu policijskega izobraževanja. V slabših rezultatih se odražajo predvsem današnje družbene razmere in osebne lastnosti posameznih kandidatov.

V odgovorih na odprta vprašanja so anketiranci napisali svoja mnenja in stališča, ki se odražajo kot prednosti in slabosti obeh izobraževalnih sistemov. Kot slabost današnjega izobraževanja izpostavljajo izbirni postopek in izvajanje prakse. Menijo, da izbirni postopek dopušča kadrovanje oseb z neprimernimi osebnostnimi lastnostmi (maščevalnost, agresivnost, ipd.) in oseb, ki se odločajo za poklic policista le zaradi zagotavljanja socialne varnosti. To se odraža v manjši pripadnosti policiji, nezainteresiranosti do dela, slabši učinkovitosti in kakovosti dela. Menijo tudi, da se izvajanju prakse in mentorstvu daje premalo poudarka in pozornosti, vendar naj bi bil današnji sistem policijskega izobraževanja primeren. Starost in zrelost kandidatov se odraža v treznejših odločitvah, njihove izkušnje in predznanje pa jim pomagajo, da lažje nadomestijo vrzeli v posameznih znanjih in teoretično znanje prenesejo v prakso. Poleg tega pomeni izobraževanje odraslih tudi nižje stroške izobraževanja.

Izvedena intervjuja s policistko in policistom, ki sta zaključila današnji izobraževalni program za odrasle sta potrdila, da je današnji izobraževalni program za odrasle primeren in dober. Oba intervjuvanca sta prepričana, da daje zadovoljivo strokovno in praktično znanje ter veščine za obvladovanje policijskih pooblastil in praktičnih postopkov in da je za vključevanje tega znanja v praktične postopke potrebna praksa in ustrezno mentorstvo kot pri vseh drugih poklicih.

➤ *Preverjanje hipoteze, da je odločitev za izobraževalni sistem, ki temelji na izobraževanju odraslih optimalna in pravilna.*

Analiza odgovorov anketirancev na zadnje, odprto anketno vprašanje je pokazala na prednosti in slabosti današnjega in prejšnjega srednješolskega izobraževalnega sistema. Prednosti današnjega in slabosti prejšnjega srednješolskega izobraževalnega sistema potrjujejo postavljeno hipotezo, da je bila odločitev za današnji izobraževalni sistem optimalna in pravilna. Primernost sistema policijskega izobraževanja za odrasle sta potrdila tudi policista v opravljenem intervjuju.

Tudi sama menim, da so bili policisti, ki so pričeli z delom po zaključenem srednješolskem izobraževanju premladi in premalo izkušeni za tako odgovorno delo. Tako mlade osebe težje pravilno tolmačijo pravne vire in veliko težje presojujejo svoje ravnanje ter težo in posledice svojih odločitev. Te so lahko glede na naravo in specifičnost policijskega dela usodne za njihovo varnost in varnost drugih. Določena zrelost, izkušnje in predhodno pridobljena splošna znanja, ki jih imajo današnji kandidati za policista, so dejavniki, ki omogočajo strokovno, odgovorno ter preudarno ravnanje.

➤ *Zaključek in priporočila*

Iz odgovorov anketirancev je močno opazno nezadovoljstvo s kandidati, ki so zaključili sistem izobraževanja za odrasle. Sama bi vzroke pripisala predvsem današnjim družbenim razmeram (brezposelnost, slaba socialna varnost, nizke plače, omejitve šolanja, ipd.). Rezultate anketne raziskave ne gre vzeti kot dokaz, da je današnji izobraževalni sistem za odrasle slab in neprimeren, saj gre za subjektivne ocene določenega vzorca in števila anketiranih, od katerih nihče ni zaključil današnjega izobraževalnega programa za odrasle. Mnenja anketirancev so dober pokazatelj prednosti in pomanjkljivosti današnjega policijskega izobraževanja in smernice za izboljšanje stanja. Enako velja za opravljen intervju s policistoma.

Pri opredeljevanju pogojev in kriterijev izbirnega postopka ter pri določanju vsebin in načina izvajanja izobraževalnega programa bi bilo potrebno več pozornosti posvetiti informacijam s terena in utemeljene upoštevati, če razmere to dopuščajo.

Pri izbirnem postopku je potrebno več pozornosti usmeriti v osebne lastnosti kandidatov in motivu zaradi katerega se odločajo za poklic policista. Tako selekcioniranje bi že v procesu izobraževanja zmanjšalo število nezainteresiranih kandidatov in povečalo učinke izobraževanja, kasneje pa tudi delovnega procesa. To je mogoče izvajati le v primeru ustreznega števila prijavljenih za selekcioniranje. V primeru, da so potrebe po policistih večje, kot je število prijavljenih, tega ni moč dosledno izvajati, saj bi lahko na določenem območju dela povzročilo deficit policistov.

Trdim, da tudi najbolj izpopolnjen izobraževalni program ne zagotavlja znanja tistemu, ki za pridobitev teh znanj ni zainteresiran. Zato je potrebno motivaciji posvetiti vso skrb in pozornost že v izobraževalnem procesu, posebno v procesu učenja z delom, v katerem se kandidati prvič srečajo z resničnim delom policistov. S tem je tesno povezano tudi mentorstvo, saj lahko to pomembno vpliva na prihodnje delo policista. Dostikrat je primerna pozornost mlademu policistu vredna več kot drugi motivatorji. Z dvigom motivacije v učnem procesu bi povečali kandidatov interes za učenje in s tem učinke izobraževanja. Delovanje na kandidata z vidika motiviranja se mora po zaključku izobraževanja nadaljevati v rednem delovnem procesu. Tako se pridobljen interes za delo ohrani, s tem pa povečajo učinki dela.

Izobraževalnega programa ne bi spreminjala, bi pa teoretični del učenja nadgradila s praktičnimi učnimi modeli. Kjer je možno, bi teorijo podprla z razreševanjem konkretnih primerov v praksi. Menim, da bi to pomagalo premagati strah in negotovost pri izvajanju prvih praktičnih postopkov in policijskih pooblastil mladih policistov.

Prepričana sem, da bi bili rezultati izvedene ankete, ki se nanašajo na znanja kandidatov po zaključku šolanja in na njihovo pripadnost policiji boljši, če bi kandidate motivirali že v učnem procesu, jim posvetili več pozornosti v času učenja s prakso in nadaljevali z motiviranjem v delovnem procesu.

LITERATURA IN VIRI

Literatura:

- Bartol K.M, Martin D.C. 1994. *Management*. Mc Graw-Hill Inc.
- Cerkvenik, Franc, Ivan Križnar, Maks Zadnik. 1964. *Izobraževanje članov varnostne službe v Sloveniji*. Ljubljana. Srednja strokovna šola za notranje zadeve.
- Florjančič, J. 1994. *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj. Moderna organizacija.
- Gorenak, Vinko. 1983. *Analiza srednjega izobraževanja v organih za notranje zadeve SR Slovenije in projekt razvoja kadetske šole za miličnike (diplomska naloga)*. Kranj. Visoka šola za organizacijo dela.
- Merkač, Marjana. 1998. *Kadri v organizaciji*. Koper. Visoka šola za management.
- Merkač Skok, Marjana. 2005. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper. Fakulteta za management.
- Možina, Stane, Bogdan Kavčič, Mitja Tavčar, Danijel Pučko, Štefan Ivanko, Bogdan Lipičnik, Jože Gričar, Leon Repovž, Andrej Vizjak, Aleš Vahčič, Veljko Rus in Rado Bohinc. 1994. *Management*. Radovljica. Didakta.
- Možina, Stane, Ivan Svetlik, Franc Jamšek, Nada Zupan in Zvone Vodovnik. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana. Fakulteta za družbene vede.
- Neimenovan avtor. 1998. *Izobraževanje za poklic policist (strokovne podlage)*. Ljubljana. Ministrstvo za notranje zadeve.
- Skalar, Vinko, Bernarda Mihelčič, Adolf Trobentar in Emil Smrekar. 1976. *Izbor, usposabljanje in delovna uspešnost miličnikov kadetov*. Ljubljana. Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti univerze v Ljubljani.
- Skupina avtorjev. 1993. *Kako do izobrazbe za poklic policista (zbornik)*. Ljubljana. Izobraževalni center organov za notranje zadeve, Ministrstvo za notranje zadeve.
- Likar, Borut, Ivan Furlan, Danila Mokorel-Omerović, Vinko Gorenak, Božidar Radmelič, Branko Celar, Stanislav Šiška, Vladimir Bajt, Igor Majcen, Milan Makovec 1996. *Izobraževanje za poklic policist (zbornik)*. Ljubljana. Ministrstvo za notranje zadeve.
- Tavčar, Mitja I. 1996. *Razsežnosti managementa*. Radovljica. Tangram.

Viri:

- Izobraževalni program Policist. 2004. Ministrstvo za notranje zadeve, Policija.
- Zakon o policiji (Uradni list št. 102/21.9.2004).
- Pravila Policije. 2000. Ministrstvo za notranje zadeve, Policija.

Spletna stran policije <http://www.policija.si>.

Spletna stran CEPOL-a <http://www.cepol.net>.

Delovno gradivo delavnice CEPOL-a, november 2004, Estonia.

Oisín (elektronski medij). European Law Enforcement Reference Manual. 2003. An Garda Síochána, Ireland.

PRILOGE

Priloga 1 Anketni vprašalnik

Priloga 2 Vprašalnik za intervju