

UDZIAŁ KOBIEC W BEZPIECZEŃSTWIE PAŃSTWA. KOMPETENCJE ZAWODOWE KOBIEC ŻOŁNIERZY

Beata Czuba

Wojskowa Akademia Techniczna

Streszczenie. W artykule przedstawiono wyniki badań opinii kobiet żołnierzy na temat ich kompetencji zawodowych. Badanie sfery wiedzy i umiejętności żołnierzy zawodowych jest wciąż interesującym problemem, ze względu na dużą dynamikę zmian w armii i nowe wyzwania, którym sprostać musi personel wojskowy. Kobiety zostały objęte systemem szkolnictwa wojskowego dopiero w 1999 r., dlatego warto monitorować efektywność systemu kształcenia w odniesieniu do tej grupy żołnierzy w celu jego doskonalenia.

Wstęp

Złożony charakter współczesnych zagrożeń bezpieczeństwa państwa¹ wymusza konieczność szkolenia i utrzymywania sprawności odpowiednich służb, w tym grup dyspozycyjnych społeczeństwa. Armia, wchodząc na drogę profesjonalizacji, wśród priorytetów umieszcza wyszkolenie żołnierzy o wysokich kompetencjach, posiadających wiedzę i umiejętności pozwalające sprostać wymogom rzeczywistości o dużej dynamice zmian i – często – sprzecznych oczekiwaniach². Pojęcie kompetencji zawodowych oznacza umiejętności, wiedzę, doświadczenie, postawy użyteczne w sytuacjach związanych z pracą, umożliwiające efektywne i satysfakcjonujące funkcjonowanie jednostki, zdobywane w wyniku edukacji oraz praktyki³.

Konieczność interdyscyplinarnego przygotowania oficerów do pełnionej w wojsku funkcji podkreśla m.in. Z. Nowakowski. Współczesne wojsko kreuje nowe role, które wynikają z odmiennych niż wcześniej zadań, jakie pełnią polscy żołnierze; zróżnicowanego zakresu działań operacji poza granicami kraju i kooperacji z siłami

¹ Z. Jagiełło, *Filozofia współczesnego bezpieczeństwa*, (w:) J. Maciejewski, M. Bodziany, K. Dojwa (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010, s. 30-31.

² M. Sińczuch, *Przygotowanie do zawodowej służby wojskowej*, (w:) M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski (red.), *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010, s. 23-24.

³ S. Jarmoszko, *Kompetencje zawodowe oficera w kontekście wyzwań globalizacji*, (w:) „Myśl Wojskowa” nr 1/2005, s. 149-150.

NATO. Te nowe role to m.in. rola menedżera, przywódcy, eksperta, negocjatora, pedagoga⁴. „Od nowoczesnych kadr oficerskich wymaga się nieustannego uzupełniania wiedzy i samodzielnego doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Oficer jako przełożony żołnierzy jest równocześnie dowódcą, nauczycielem oraz wychowawcą”⁵.

Badania socjologiczne dotyczące przygotowania kandydatów do zawodu wojskowego wskazują na to, że opinie respondentów na temat ważności kompetencji, które powinien posiadać absolwent szkoły lub uczelni wojskowych, są zróżnicowane w zależności od ukończonej szkoły oraz korpusu kadry zawodowej. W badaniach przeprowadzonych przez W. Nowosielskiego najwyższe oceny przygotowania do zawodu otrzymali absolwenci Akademii Marynarki Wojennej oraz innych szkół oficerskich. Niżej oceniane było przygotowanie absolwentów szkół podoficerskich. Najniżej oceniano kompetencje absolwentów studium oficerskiego⁶.

Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat, oprócz zmian strukturalnych, modernizacji wyposażenia technicznego, zmian prawnych i kadrowych, istotne znaczenie miało otwarcie wojska na nowe rozwiązania dotyczące kształcenia kadry. Stworzono realne możliwości edukacji wojskowej i pełnienia służby zawodowej przez kobiety⁷. Do tego czasu (do 1999 r.), pomimo braku formalnych przeszkód, praktyka powoływania kobiet do zawodowej służby wojskowej realizowana była w bardzo ograniczonym zakresie. Od 1999 roku umożliwiono absolwentkom szkół średnich studia wojskowe, co zapoczątkowało proces zmian organizacyjnych, prawnych oraz zmian w świadomości społecznej na temat pojmowania roli, jaką odgrywać mogą kobiety w służbie na rzecz obronności⁸.

W związku z tym, iż doświadczenia służby wojskowej kobiet datowane są od niedawna – pierwsze absolwentki szkół i akademii wojskowych objęły stanowiska w 2003 r. – diagnoza ich funkcjonowania w specyficznym środowisku społeczno-wychowawczym, jakim jest wojsko, wydaje się interesującym problemem badawczym, zważywszy, że „(...) Współczesna armia, ze swoimi celami, zadaniami oraz strukturą organizacyjno-funkcjonalną stanowi środowisko wyróżniające się swą specyfiką na tle

⁴ Z. Nowakowski, *Edukacja pedagogiczna kadr dowódczo-sztabowych wobec współczesnych wyzwań teorii i praktyki wojskowej*, (w:) S. Jarmoszko, R. Stępień (red.), *Humanistyczne kompetencje oficerów wobec wyzwań współczesności*, Wyd. Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2005, s. 85.

⁵ J. Maciejewski, *Socjologiczny kontekst zawodu oficera Wojska Polskiego*, (w:) J. Maciejewski, O. Nowaczyk, *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s. 156.

⁶ W. Nowosielski, *Ocena przygotowania do zawodu wojskowego*, (w:) T. Kołodziejczyk, D.S. Kozerański, J. Maciejewski (red.), *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2008, s. 258.

⁷ B. Laszczak, *Informacja na temat wojskowej służby kobiet – bilans zmian w latach 2001-2005 oraz propozycje nowych rozwiązań*, (w:) K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007, s. 270.

⁸ Ibidem, s. 270.

pozostałych środowisk społecznych i zawodowych. Warto również zauważyć, że Siły Zbrojne od kilku lat przechodzą proces transformacji i szeroko rozumianej adaptacji, przystosowując się do wymogów bliższego i dalszego otoczenia”⁹.

Zgodnie z koncepcją profesjonalizacji Sił Zbrojnych, które od 2010 r. składają się tylko i wyłącznie z żołnierzy zawodowych, nowego wymiaru nabiera problematyka nowoczesnego zarządzania kadrą zawodową, w tym doboru i doskonalenia kadry oficerskiej: „Współczesne Siły Zbrojne RP potrzebują ludzi dobrze wykształconych, wydajnych, o wysokich motywacjach, przekonanych do stojących przed nimi zadań. Profesjonalizacja, a tym samym uzawodowienie armii w większym stopniu niż dotychczas, jest jednym z zasadniczych warunków uzyskania zwiększenia zdolności bojowych, racjonalizacji kosztów szkolenia oraz zwiększenia sprawności technicznej obsługiwanego uzbrojenia i sprzętu wojskowego”¹⁰.

Przeprowadzone przez autorkę badanie ankietowe, obejmujące kobiety żołnierzy zawodowych, miało na celu m.in. ustalenie, jak oceniają one swoje przygotowanie do pracy w wojsku. Problem ten wydaje się interesujący, gdyż – jak wspomniano wyżej – kobiety stosunkowo niedawno włączono do systemu szkolnictwa wojskowego.

1. Cel badania i charakterystyka badanej populacji

Celem przedstawionych poniżej badań empirycznych była odpowiedź na pytanie: „Jak kobiety żołnierze oceniają swoje kompetencje zawodowe (wiedzę i umiejętności)?”

W badaniu (będącym częścią projektu badawczego na temat adaptacji kobiet w wojsku) zastosowana została metoda sondażu diagnostycznego. W badaniu ankietowym wzięło udział 420 kobiet żołnierzy, reprezentujących korpusy: szeregowych, podoficerski i oficerski. Ankietę przeprowadzono w siedemdziesięciu jednostkach wojskowych na terenie kraju.

Struktura respondentek ze względu na przynależność do korpusu kadry jest następująca: największą grupę stanowią kobiety oficerowie młodszy – 37% oraz oficerowie starszy – 3,3%. Drugą co do liczebności grupą są podoficerowie – 34,5%, najmniej liczna jest grupa szeregowych zawodowych – 19,3%.

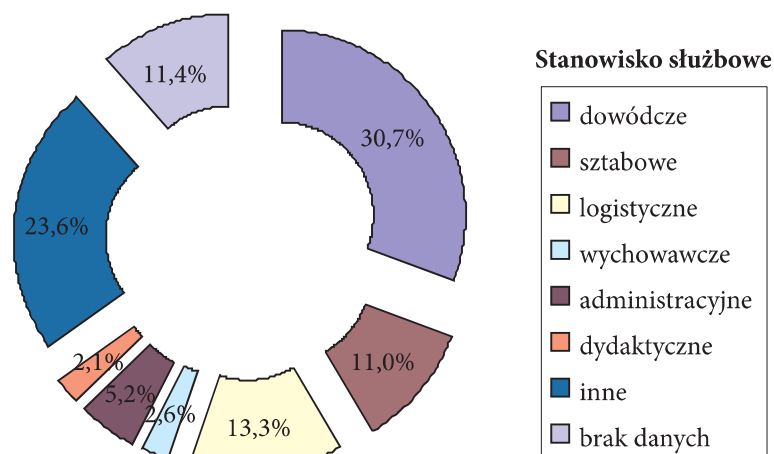
Kolejnym kryterium charakterystyki badanej populacji kobiet żołnierzy jest ich podległość organizacyjna. Ponad połowa respondentek służy w Wojskach Lądowych – 56%. Drugą co do liczebności grupę stanowią respondentki podporządkowane Dowództwu Sił Powietrznych – 17,4%, a następnie Marynarce Wojennej – 9%. Kobiety

⁹ M. Cieślarczyk, M. Marciniuk, *Droga kobiet do kariery wojskowej*, (w:) „Wojsko i Wychowanie”, nr 7 i 8/1999, s. 24.

¹⁰ M. Paszkowski, *Zmiany w polityce kadrowej Sił Zbrojnych w latach 1999-2005*, (w:) R. Szynowski (red.), *Zarządzanie zasobami osobowymi na rzecz bezpieczeństwa państwa*, Wyd. AON, Warszawa 2007, s. 116.

żołnierze podlegające pod Inspektorat Wsparcia SZ stanowią 4,5% populacji, Śląski Okręg Wojskowy – 3,6%, Pomorski Okręg Wojskowy – 1%, inne struktury Sił Zbrojnych – 8,5%. Proporcje te odzwierciedlają istniejącą obecnie strukturę populacji kobiet żołnierzy, w której blisko połowa to kobiety podległe pod Wojska Lądowe, prawie 1/5 – pod Siły Powietrzne, natomiast ok. 1/10 – pod Marynarkę Wojenną¹¹.

Dla charakterystyki badanej populacji znaczenie ma rodzaj stanowiska służbowego zajmowanego przez badane respondentki. Na rysunku 1.1 pokazano strukturę stanowisk, na których zawodową służbę wojskową pełnią ankietyowane żołnierki.



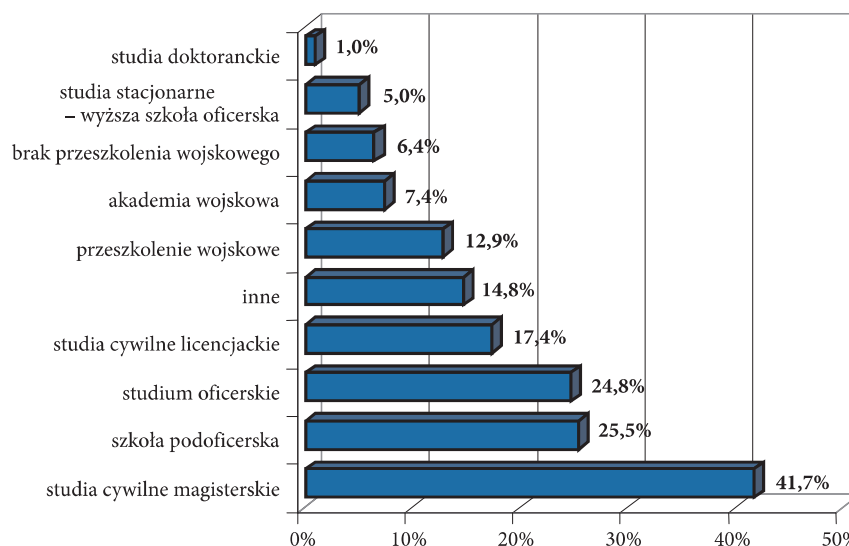
Rys. 1.1. Rodzaj stanowiska służbowego zajmowanego przez kobiety (Źródło: Badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Największa grupa kobiet zajmuje stanowiska dowódcze – 30,7%. Z danych Departamentu Kadr MON wynika, że są to stanowiska dowódców plutonów, zespołów, drużyn, działów, kompanii. Nie ma wśród nich stanowisk dowódców batalionów, pułków czy jednostek wojskowych¹². Prawdopodobną przyczyną jest młody wiek kobiet służących w polskiej armii i ich niewielkie doświadczenie dowódcze, co uniemożliwia obejmowanie funkcji dowódców batalionu, pułku czy brygady. Kolejną grupą stanowisk, jakie zajmują respondentki, są stanowiska logistyczne – 13,3% badanej populacji oraz sztabowe – 11,4%, tradycyjnie obejmowane przez kobiety w polskiej armii od 1988 r. Najrzadziej respondentki deklarowały zajmowanie stanowisk wychowawczych – 2,6% i dydaktycznych – 2,1%.

¹¹ Dane statystyczne Departamentu Kadr MON z dnia 31.12.2009 r. będące w posiadaniu autorki.

¹² Ibidem.

Kolejną zmienną, która opisuje badaną populację, to wykształcenie kobiet żołnierzy. Rodzaj posiadanego przez żołnierki wykształcenia ilustruje rys. 1.2.



Rys. 1.2. Rodzaj ukończonej przez kobiety szkoły (uczelni) (Źródło: Badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Ponad 40% respondentek zadeklarowało posiadanie studiów cywilnych magisterskich. 25,5% badanych ukończyło szkołę podoficerską. Jej ukończenie jest jednym z warunków objęcia stanowiska w korpusie podoficerskim¹³.

Zdobycie kwalifikacji niezbędnych do powołania do korpusu oficerskiego możliwe jest m.in. na drodze ukończenia studium oficerskiego. Wspomniana ścieżka edukacyjna dostępna jest dla osób, które posiadają już tytuł magistra (równorzędny). W przeprowadzonym badaniu ankietowym prawie 1/4 żołnierek wskazała ukończenie studium oficerskiego. Obecnie w wojsku funkcjonuje studium oficerskie przy Wyższej Szkole Oficerskiej Wojsk Lądowych we Wrocławiu oraz przy Wyższej Szkole Oficerskiej w Dęblinie. Nauka w studium może trwać od 9 do 20 miesięcy, w zależności od kierunku.

17,4% respondentek wskazało posiadanie wykształcenia wyższego na poziomie licencjatu. Część kobiet nie posiada ukończonej szkoły wojskowej, lecz przeszkolenie wojskowe. Posiadanie przeszkolenia wojskowego zadeklarowało 12,9% żołnierek. W niniejszym badaniu 7,4% kobiet zadeklarowało ukończenie akademii wojskowej.

¹³ Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Art. 10, pkt 2), lit. a) (DzU 2003 Nr 179, poz. 1750, z późn. zm.).

Według wskazań 6,4% żołnierek, nie posiadają one w ogóle ukończonej szkoły wojskowej ani przeszkolenia wojskowego. 5% ankietowanych to absolwentki studiów stacjonarnych w Wyższych Szkołach Oficerskich. 1% kobiet legitymuje się ukończeniem studiów doktoranckich. Inne ukończone szkoły wymieniane przez respondentki to m.in.: studia podyplomowe, liceum, studium zawodowe, szkoła policealna, technikum.

2. Opinie respondentek dotyczące posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych

W badaniu ankietowym respondentki wyrażały swoje oceny na temat posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych, reprezentujących dziedziny istotne dla funkcjonowania zawodowego w wojsku.

Interpretacja wyników badań została dokonana na podstawie analizy odpowiedzi żołnierek zestawionych w tab. 1.1.

W jakim stopniu opanował Pan (Pani) wiedzę ogólnowojskową i specjalistyczną niezbędną na zajmowanym stanowisku (odpowiedź należy zaznaczyć, wstawiając znak X do określonej rubryki)?

Tabela 2.1. Ocena wiedzy i umiejętności

Wiedza i umiejętności	Ocena % wskazań						
	Bardzo wysoka	Wysoka	Średnia	Niska	Bardzo niska	Trudno powiedzieć	Brak odpowiedzi
Wiedza i umiejętności z dziedziny taktyki i organizacji działań bojowych	3,3	23,8	57,9	8,1	1,4	4,3	1,2
Wiedza i umiejętności z dziedziny techniki	4,8	19,3	54,8	14,3	1,9	3,6	1,4
Wiedza i umiejętności z zakresu praktycznego motywowania podwładnych (psychologiczna, pedagogiczna, socjologiczna)	9,0	36,7	40,2	5,2	1,4	4,8	2,6
Wiedza i umiejętności dydaktyczne	8,8	35,5	42,9	5,0	0,2	4,0	3,6

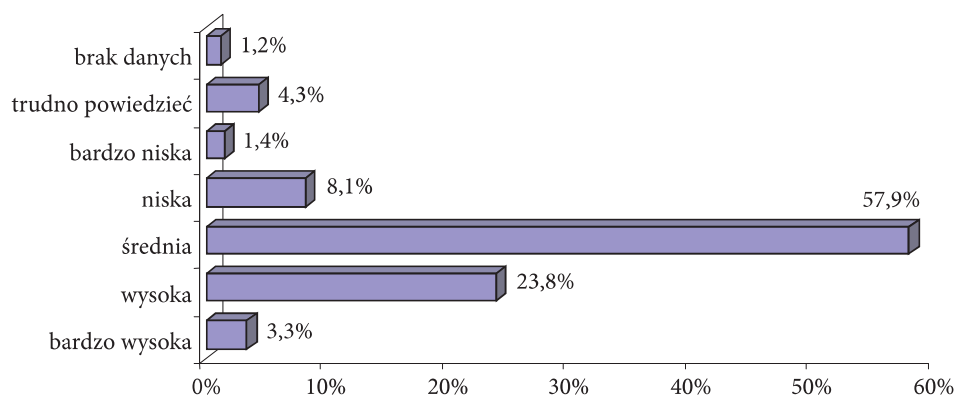
cd. tabeli 2.1

Znajomość języków obcych (w szczególności j. angielskiego)	7,4	26,7	41,4	13,3	5,5	3,8	1,9
Wiedza i umiejętności kierowania zespołem	6,2	35,0	42,6	6,7	0,7	5,2	3,6
Wiedza i umiejętności specjalistyczne	7,4	35,0	46,0	5,7	0,7	3,6	1,7
Średnia	6,7	30,3	46,5	8,3	1,7	4,2	2,3

Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010 (N = 420)

Prawie połowa ankietowanych oceniła swoją wiedzę i umiejętności na poziomie średnim (46,5%). Co trzecia respondentka wskazała, że wysoko ocenia własne kompetencje, a 6,7% – bardzo wysoko. Żołnierki, które oceniły nisko swoje przygotowanie do zawodu, stanowiły 8,3%, natomiast 1,7% wystawiło sobie ocenę bardzo niską.

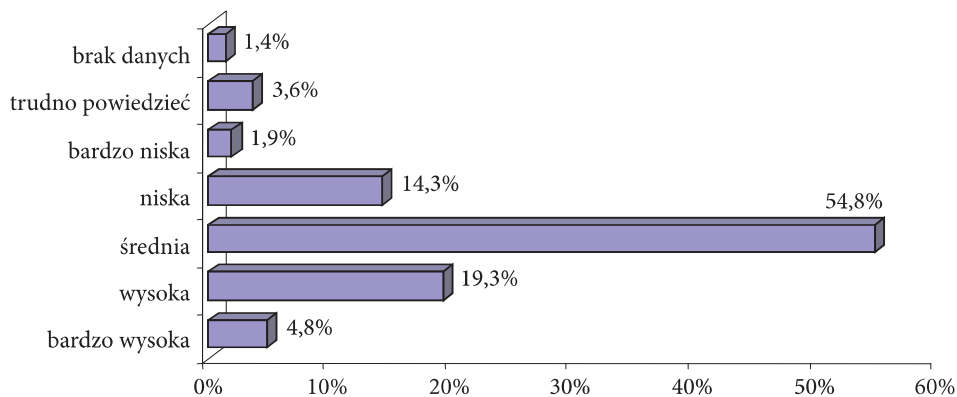
Szczegółowa analiza opinii respondentek przedstawiona została na rysunkach poniżej. Rys. 2.1 ilustruje stosunek respondentek do ich kompetencji z zakresu taktyki i organizacji działań bojowych.



Rys. 2.1. Ocena posiadanej wiedzy i umiejętności z dziedziny taktyki i organizacji działań bojowych (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

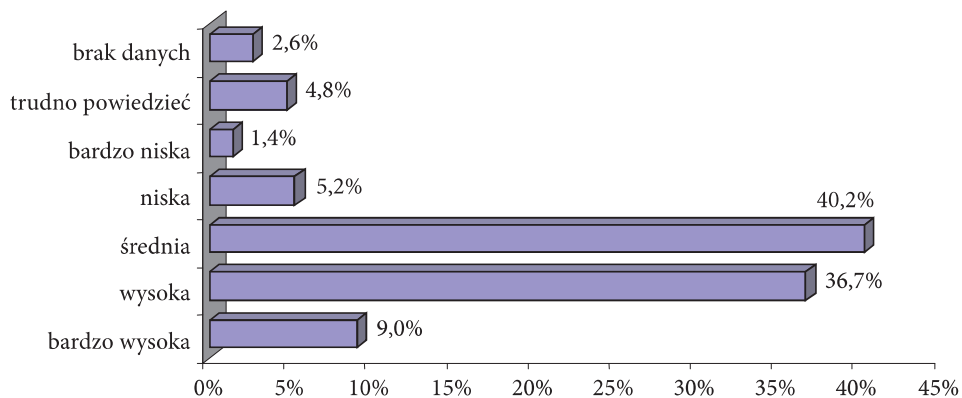
Ponad połowa ankietowanych – 57,9% – ocenia na poziomie średnim wymienione kompetencje, więcej niż 1/5 badanych na poziomie wysokim i 3,3% – bardzo wysoko. 8,1% wskazało ocenę niską, natomiast 1,4% – bardzo niską.

Kolejnym przedmiotem oceny była wiedza i umiejętności techniczne. Rys. 2.2 stanowi ilustrację opinii żołnierek w tej sprawie.



Rys. 2.2. Ocena własnych kompetencji w zakresie techniki

Ponad połowa kobiet oceniła swoje umiejętności i wiedzę – podobnie jak w przypadku umiejętności z zakresu taktyki i działań bojowych – na poziomie średnim. Wysoko swoje kompetencje w tym zakresie oceniła blisko 1/5 badanej populacji, a bardzo wysoko – 4,8%. Prawie 15% badanych żołnerek wystawiło sobie ocenę niską, a 1,9% – bardzo niską. Respondentki oceniały również swoje kompetencje w zakresie motywowania podwładnych. Rys. 2.3 zawiera zestawienie odpowiedzi w tej kwestii.

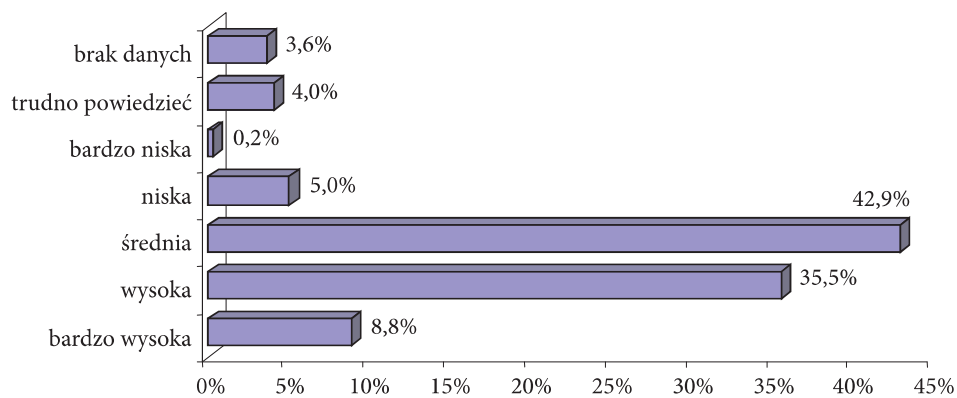


Rys. 2.3. Ocena własnych kompetencji w zakresie motywowania podwładnych (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Kobiety, odnosząc się do kompetencji związanych z motywowaniem podwładnych, znacznie częściej wystawiały sobie ocenę wysoką i bardzo wysoką niż przy ocenie pozostałych obszarów. 36,7% ankietowanych oceniło siebie wysoko, natomiast 9% – bardzo wysoko. Ponad 40% badanych żołnerek wskazało ocenę średnią. 5,2% nisko oceniło swoje kompetencje społeczne w tym zakresie, a 1,4% – bardzo

nisko. Uzyskany wynik jest zgodny z opinią bardzo często wypowiedianą pod adresem kobiet żołnerek, iż dobrze radzą sobie w relacjach interpersonalnych¹⁴. Kobiety zajmujące stanowiska dowódcze najczęściej oceniały swoje kompetencje wysoko (16,5%). Taką samą prawidłowość można stwierdzić w przypadku kobiet na stanowiskach sztabowych – najczęściej oceniały one swoje umiejętności na poziomie wysokim (5,8%). Żołnierki zajmujące pozostałe typy stanowisk w większości oceniały swoje kompetencje w tym zakresie na poziomie średnim.

Kolejnym aspektem oceny kobiet żołnierzy była ich wiedza i umiejętności dydaktyczne. Rys. 2.4 zawiera informacje na temat opinii respondentek w tym obszarze oceny własnych kompetencji.

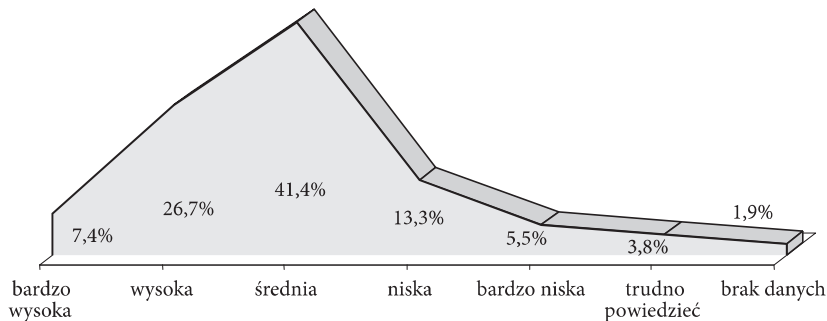


Rys. 2.4. Ocena wiedzy i umiejętności dydaktycznych (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Opinie kobiet na temat swojej wiedzy z zakresu dydaktyki są podobne do ocen w zakresie motywowania podwładnych. Ponad 40% respondentek wystawiło sobie ocenę średnią. Ponad 1/3 – wysoką, a 8,8% – bardzo wysoką. Tylko 0,2% odpowiedzi wskazało na ocenę bardzo niską, natomiast 5% – niską. Na poziomie wysokim oceniły swoje umiejętności dydaktyczne żołnierki służące na stanowiskach dowódczych (16,4%), sztabowych (6,4%) oraz dydaktycznych (1,4%). Kobiety na stanowiskach wychowawczych oceniały najczęściej swoje kompetencje na poziomie bardzo wysokim (1,1%) i średnim (1,1%).

Umiejętność posługiwania się językiem obcym była kolejną kwestią, do której odnosiły się osoby badane. Odpowiedzi przedstawione zostały na rys. 2.5.

¹⁴ M. Baran-Wojtachnio, *Model zarządzania różnorodnością w wojsku?*, (w:) M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski (red.), *Spoleczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010, s. 238.

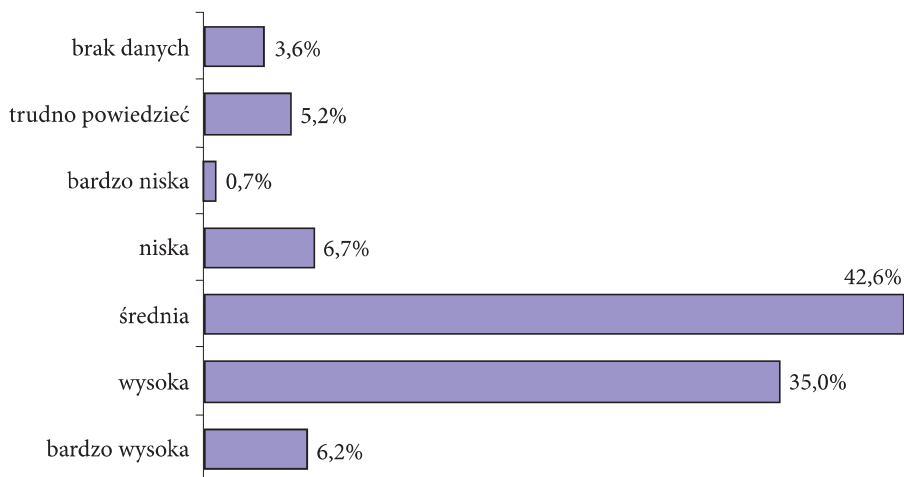


Rys. 2.5. Ocena znajomości języków obcych (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Kobiety, które oceniły wysoko własne kompetencje w zakresie języków obcych, stanowiły 26,7%. 7,4% uważa, że zna języki obce na poziomie bardzo wysokim. Ocenę średnią wystawiło sobie 41,4% respondentek. 13,3% było zdania, że ich umiejętności w tym zakresie są niskie, natomiast 5,5% – bardzo niskie. Najczęściej ocenę wysoką znajomości języków obcych wystawiały sobie żołnierki pełniące funkcje dowódcze (14,5%) oraz na stanowiskach dydaktycznych (1,1%). Respondentki będące na stanowiskach administracyjnych również często oceniały swoje umiejętności jako bardzo wysokie (1,4%) i średnie (1,4%). W przypadku pozostałych typów stanowisk, ankietowane osoby najczęściej wybierały ocenę średnią. Najgorzej swoje kompetencje językowe oceniły respondentki pełniące funkcje logistyczne (4,7% żołnerek oceniło je jako niskie, co stanowi najwyższy odsetek wskazań tej oceny spośród wszystkich typów stanowisk).

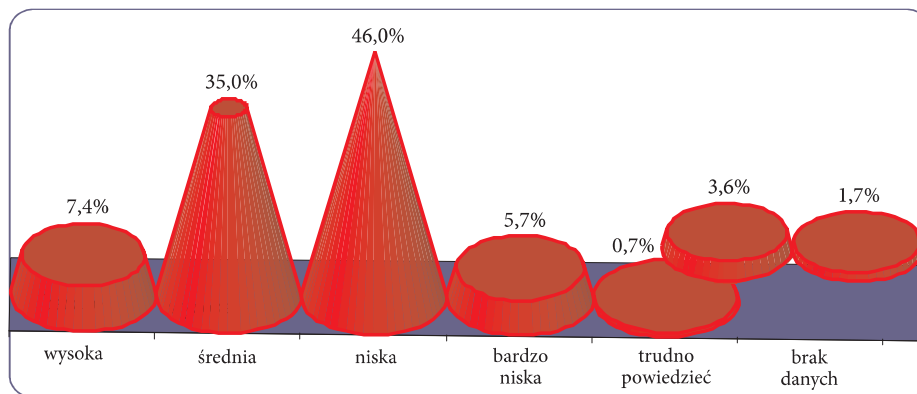
Kompetencje społeczne ankietowanych żołnerek oceniane były również w aspekcie ich umiejętności kierowania zespołem. Uzyskane wyniki dokonanej samooceny przedstawia rys. 2.6.

Co trzecia żołnierka wysoko ocenia swoje kompetencje w zakresie kierowania ludźmi, a 6,2% – bardzo wysoko. Ocenę przeciętną wystawiło sobie 42,6% ankietowanych. Bardzo nisko swoje kompetencje w tym zakresie oceniło 0,7% badanych, a nisko – 6,7%. Uzyskany rozkład odpowiedzi zbliżony jest do wyników badania uzyskanych w obszarach, w których oczekiwane są kompetencje społeczne, tj. umiejętności dydaktycznych oraz umiejętności motywowania podwładnych, co potwierdza stwierdzone w innych badaniach socjologicznych spostrzeżenia na temat dobrego funkcjonowania kobiet w dziedzinach, gdzie oczekuje się nawiązywania relacji z innymi ludźmi. Żołnierki zajmujące stanowiska sztabowe najczęściej oceniały swoje kompetencje wysoko (6,4%). Podobne wyniki uzyskano w przypadku kobiet na stanowiskach administracyjnych (1,7%) i dydaktycznych (1,1%). Kobiety pełniące funkcje dowódcze swoje umiejętności oceniły w większości opinii wysoko (15,8%) i średnio (15,8%). W przypadku pozostałych typów stanowisk respondentki wskazywały oceny średnie.



Rys. 2.6. Ocena umiejętności kierowania zespołem (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Każdy żołnierz wykonuje obowiązki na stanowisku, które wymaga określonej wiedzy specjalistycznej (lekarz, prawnik, saper, instruktor, pilot, etc.). Posiadanie tej wiedzy, a także doskonalenie zawodowe w określonej dziedzinie, to kolejny obszar kompetencji istotnych dla właściwego funkcjonowania na stanowisku, a w konsekwencji – adaptacji do pracy. Rys. 2.7 pozwala na interpretację ocen dokonanych przez żołnierki, które odnosiły się do posiadanej wiedzy specjalistycznej.



Rys. 2.7. Ocena w zakresie posiadanej wiedzy specjalistycznej (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Prawie połowa respondentek oceniła swoje przygotowanie specjalistyczne na poziomie średnim. Ponad 1/3 – wysoko, a 7,4% – bardzo wysoko. Tylko 0,7% badanych uznało, że reprezentuje wiedzę specjalistyczną na bardzo niskim poziomie,

natomiast 5,7% – określiło ją jako niską. Swoje kompetencje najwyżej oceniali żołnierki na stanowiskach administracyjnych (2,5%), w przypadku pozostałych typów stanowisk respondentki najczęściej wskazywały ocenę średnią.

3. Ocena umiejętności szkoleniowych i wychowawczych

Tab. 3.1 zawiera frekwencję odpowiedzi żołnerek, które oceniały własne umiejętności w zakresie szkolenia i wychowania.

W jakim stopniu jest Pani przygotowana do prowadzenia zadań szkoleniowo-wychowawczych?

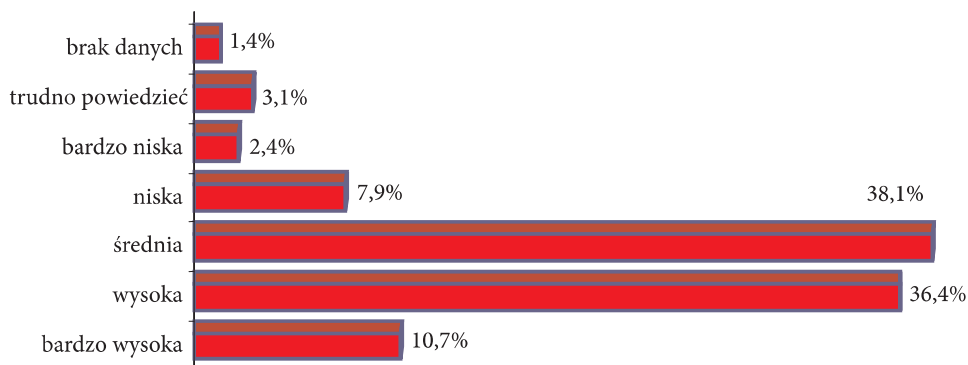
Tab. 3.1. Ocena przygotowania do prowadzenia zadań szkoleniowych i wychowawczych

Rodzaj zadania	Ocena % wskazań						
	Bardzo wysoka	Wysoka	Średnia	Niska	Bardzo niska	Trudno powiedzieć	Brak odpowiedzi
Szkolenie strzeleckie	10,7	36,4	38,1	7,9	2,4	3,1	1,4
Musztra i regulaminy	9,5	41,7	38,1	4,8	1,7	1,7	2,6
Szkolenie fizyczne	16,7	40,2	35,2	2,9	0,7	2,9	1,4
Kształtowanie dyscypliny wojskowej	9,3	35,0	43,6	6,2	1,0	3,3	1,7
Szkolenie taktyczne	3,3	22,4	54,8	11,7	1,4	4,8	1,7
Metodyka prowadzenia kształcenia obywatelskiego	6,9	25,7	47,1	9,5	2,1	6,7	1,9
Średnia	9,4	33,6	42,8	7,2	1,5	3,7	1,8
Razem: „Wiedza i umiejętności” oraz „Ocena przygotowania do prowadzenia zadań szkoleniowych i wychowawczych”							
Średnia	8,05	31,9	44,7	7,8	1,6	3,9	2,0

Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010 (N = 420)

W przypadku oceny poziomu wykonania zadań związanych ze szkoleniem i wychowaniem ponad 40% ankietowanych oceniło swoje umiejętności na średnim poziomie. Co trzecia żołnierka wskazała wysoką ocenę, a 9,4% – bardzo wysoką. 7,2% kobiet uznało, że ich umiejętności są niskie, a 1,6%, że bardzo niskie.

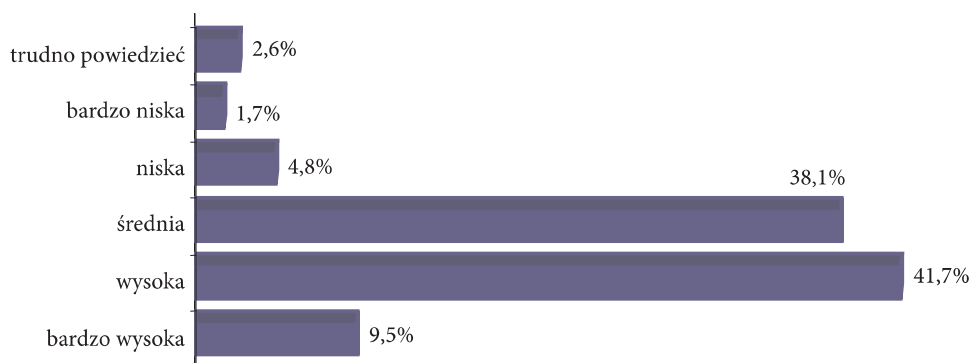
Szczegółowa analiza ocen w obszarach szkolenia i wychowania zamieszczona została poniżej. Rys. 3.1 zawiera zestawienie opinii żołnerek oceniających swoje umiejętności prowadzenia zajęć strzeleckich.



Rys. 3.1. Ocena umiejętności prowadzenia szkolenia strzeleckiego (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Blisko 40% kobiet oceniło swoje umiejętności szkolenia strzeleckiego na poziomie średnim. Ponad 1/3 ankietowanych wskazała ocenę wysoką, a 10,7% – bardzo wysoką. 7,9% żołnierek swoje umiejętności oceniła jako niskie, a 2,4% – jako bardzo niskie. Respondentki odbywające służbę na stanowiskach dowódczych i sztabowych najczęściej oceniały swoje kompetencje szkoleniowe na wysokim poziomie. W przypadku pozostałych typów stanowisk ankietowane kobiety wybierały najczęściej ocenę średnią.

Rys. 3.2. przedstawia dane na temat opinii żołnierek dotyczących ich umiejętności szkoleniowych w zakresie musztry i regulaminów wojskowych.

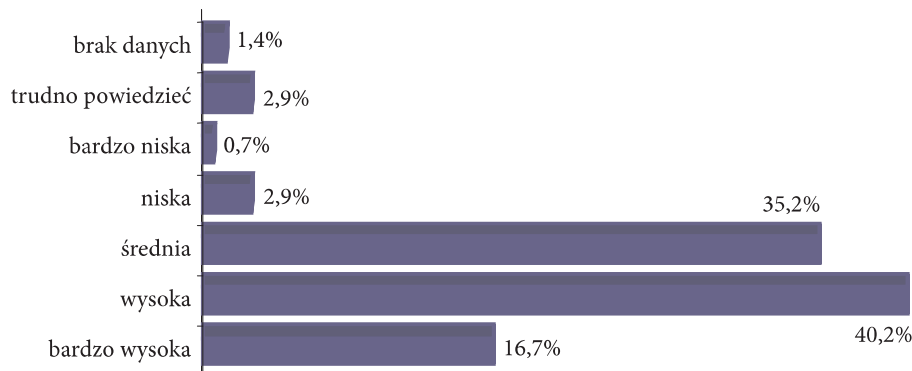


Rys. 3.2. Ocena umiejętności szkoleniowych w zakresie musztry i regulaminów (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Ponad 40% respondentek uważa, że posiada kompetencje do prowadzenia zajęć z zakresu musztry i regulaminów na poziomie wysokim, a 9,5% ocenia siebie bardzo wysoko. Notę przeciętną wystawiło sobie 38,1% kobiet. Niskie oceny odnotowano w przypadku 4,8% ankietowanych, natomiast 1,7% badanej populacji wskazało

oceny bardzo niskie. W tym przypadku również najwyższe oceny wystawiały sobie najczęściej żołnierki pełniące funkcje dowódcze i sztabowe.

Sprawność fizyczna jest ważnym aspektem przygotowania do służby wojskowej, dlatego respondentki oceniały również ten obszar własnych kompetencji. Opinie uzyskane w badaniu zawiera rys. 3.3.



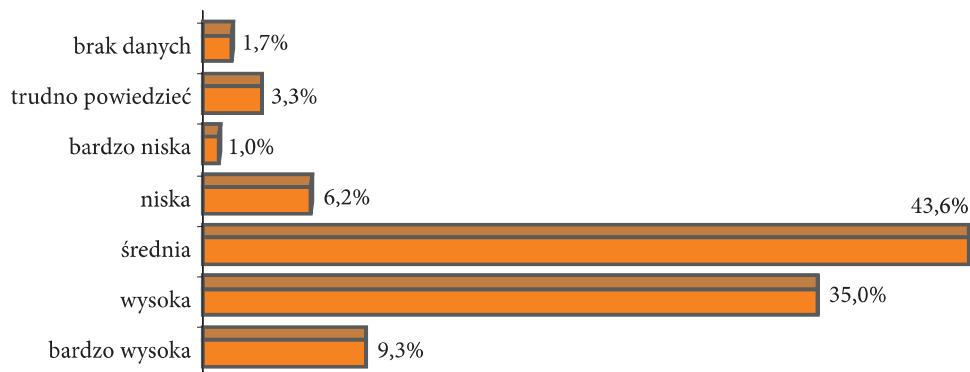
Rys. 3.3. Ocena umiejętności szkolenia fizycznego (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

W badaniu oceny umiejętności z zakresu szkolenia fizycznego aż 16,7% ankietowanych oceniła siebie bardzo wysoko. Ponad 40% opinii to oceny wysokie. Co trzecia badana żołnierka uznała, że posiada te umiejętności na średnim poziomie. Nisko oceniło siebie 2,9% badanych, a 0,7% – bardzo nisko. Kobiety dowódcy najczęściej oceniały siebie na poziomie wysokim, podobnie kobiety pełniące funkcje sztabowe i administracyjne. W przypadku pozostałych typów stanowisk najczęściej wskazywana była ocena średnia.

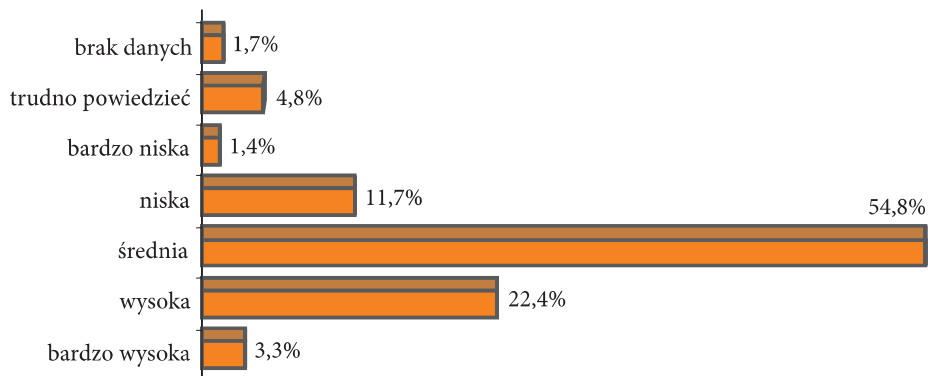
Kształtowanie dyscypliny wojskowej żołnierzy to ważny obszar oddziaływania szkoleniowego. Rys. 3.4 pozwala ocenić, co sądzą kobiety żołnierze na temat własnych kompetencji w tym zakresie.

Uzyskane w badaniu wyniki pozwalają na interpretację, że respondentki generalnie pozytywnie oceniają swoje umiejętności szkoleniowe w obszarze dyscypliny. Ponad 1/3 ankietowanych wystawiła sobie ocenę wysoką, a 9,3% – bardzo wysoką. Jako średnie oceniło swoje umiejętności 43,6% badanych kobiet. 6,2% oceniło je jako niskie, a 1% jako bardzo niskie. Najwyższe oceny wystawiały sobie respondentki pełniące funkcje dowódcze i sztabowe, a także dydaktyczne. W przypadku pozostałych grup stanowisk oceny respondentek były najczęściej średnie.

Szkolenie podwładnych w zakresie taktyki było kolejnym obszarem umiejętności, do których odnosiły się respondentki. Rys. 3.5 pozwala ocenić opinie respondentek w tej sprawie.



Rys. 3.4. Ocena umiejętności kształtowania dyscypliny wojskowej (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

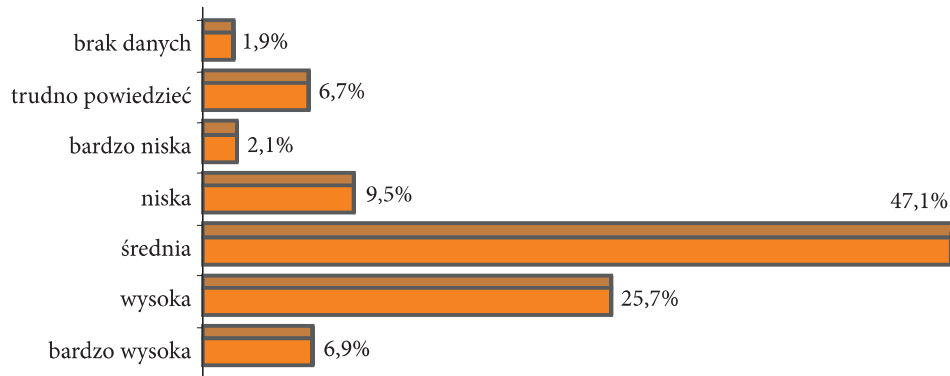


Rys. 3.5. Ocena umiejętności w zakresie szkolenia taktycznego (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Respondentki, w ponad połowie opinii, oceniły swoje umiejętności na średnim poziomie. 22,4% wystawiło sobie ocenę wysoką, a 3,3% – bardzo wysoką. Blisko 12% badanych nisko oceniło swoje umiejętności szkolenia taktycznego, a 1,4% – bardzo nisko. We wszystkich grupach stanowisk respondentki najczęściej wskazywały średnią ocenę swoich umiejętności szkolenia taktycznego.

Działalność szkoleniowa w wojsku odbywa się także w obszarze kształcenia obywatelskiego. Na rys. 3.6 znajduje się ilustracja odpowiedzi respondentek oceniających własne umiejętności w zakresie szkolenia obywatelskiego podwładnych.

Blisko połowa respondentek oceniła swoje umiejętności na poziomie średnim, co piąta osoba badana na poziomie wysokim, a 6,9% – na bardzo wysokim. Ocenę niską wystawiło sobie 9,5% ankieterowanych osób, zaś bardzo niską – 2,1%.



Rys. 3.6. Ocena umiejętności szkoleniowych w zakresie kształcenia obywatelskiego (Źródło: badania własne, jednostka wojskowa 2010; N = 420)

Podsumowanie

Analizując uzyskane wyniki, należy zauważyć, że kobiety żołnierze najczęściej oceniały swoją wiedzę i umiejętności na poziomie przeciętnym, z wyjątkiem umiejętności szkolenia fizycznego i szkolenia w zakresie musztry i regulaminów, w odniesieniu do których żołnierki – w większości wskazań – wystawiły sobie notę wysoką. Najslabiej respondentki oceniły swoją wiedzę z zakresu techniki i znajomości języków obcych. Biorąc pod uwagę kryterium zajmowanego stanowiska służbowego, najwyżej swoje kompetencje oceniały kobiety na stanowiskach dowódczych.

Interesujące może być porównanie uzyskanych wyników z opiniami mężczyzn w badaniu Wojskowego Biura Badań Socjologicznych (WBBS). Respondenci, odnosząc się do kwalifikacji i umiejętności kobiet żołnierzy, pozytywnie (na poziomie dostatecznym) ocenili takie ich aspekty jak: umiejętności społeczne, znajomość języków obcych i poziom wiedzy specjalistycznej. Niżej od średniej wypadła ocena wiedzy ogólnowojskowej, poziom sprawności fizycznej, a najslabiej – poziom umiejętności dowódczych, czyli te obszary, które kobiety w niniejszym badaniu oceniały wysoko¹⁵.

Stwierdzone w obydwu badaniach różnice ocen kompetencji można tłumaczyć, odwołując się do różnicy perspektyw posiadanych przez mężczyzn i kobiety, ukształtowanych przez odmienne uwarunkowania kulturowe. Według teorii feminizmu liberalnego: „Wszelkie odmienności mężczyzn i kobiet w reakcjach psychologicznych, kierunkach zainteresowań, sprawnościach intelektualnych i manualnych są wyłącznie rezultatem pierwotnej i wtórnej socjalizacji. W ich toku każda z płci kształtowana

¹⁵ M. Baran-Wojtachnio, *Model zarządzania różnorodnością w wojsku?*, op. cit., s. 237-238.

jest odmiennie, w wyniku czego jedne predyspozycje i sposoby zachowania stają się kobiece, a inne męskie¹⁶.

Oczekiwania społeczne względem kobiet, również kobiet żołnierzy, są takie, aby dobrze funkcjonowały w relacjach społecznych. Kobiety są także postrzegane jako obdarzone większą sprawnością komunikacyjną niż mężczyźni (również w zakresie zdolności do nauki języków obcych). Wysoka ocena kompetencji społecznych kobiet (dokonana przez same kobiety, ale także respondentów w badaniu WBBS) może wynikać z tego, że w istocie kobiety posiadają owe kompetencje na wysokim poziomie, ale również z powodu tendencji do potwierdzenia społecznych oczekiwań względem płci.

Stwierdzona w niniejszym badaniu tendencja kobiet do lepszej oceny swojej sprawności fizycznej czy wiedzy ogólnowojskowej (musztra, regulaminy, dowodzenie) niż ocena mężczyzn w badaniu WBBS może wynikać z chęci kobiet przedstawienia się w lepszym świetle w dziedzinach typowo „męskich”. Efekt gorszej oceny kompetencji kobiet dokonywanej przez mężczyzn może być także spowodowany stosowaniem przez nich androcentrycznych standardów oceny, tj. np. sprawność fizyczna oceniana jest przy użyciu kryteriów sprawności mężczyzn, a nie innych kobiet. To mężczyźni, jako większość, narzucają standardy, a nie kobiety. Jest również możliwe, że w procesie szkolenia żołnierzy uzyskuje się inne efekty szkoleniowe w odniesieniu do kobiet, a inne w stosunku do mężczyzn. Hipotezy te wymagają jednak dalszej weryfikacji.

W badaniu przeprowadzonym przez autorkę z udziałem dowódców – przełożonych kobiet żołnierzy¹⁷, respondenci, podając propozycje usprawnienia procesu adaptacji kobiet, proponowali m.in. lepsze wyszkolenie żołnerek. Biorąc pod uwagę opinie kobiet na temat własnych kwalifikacji i wystawione sobie w większości tylko przeciętne oceny, można przypuszczać, że postulat nacisku na szkolenie, artykułowany przez dowódców, jest uzasadniony.

BIBLIOGRAFIA

1. M. BARAN-WOJTACHNIO, *Model zarządzania różnorodnością w wojsku?*, (w:) M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski (red.), *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010.
2. J.R. BRZEZIŃSKI, R. STACHOWSKI, *Zastosowanie analizy wariancji w eksperymentalnych badaniach psychologicznych*, Wyd. PWN, Warszawa 1981.
3. M. CIEŚLARCZYK, M. MARCINIUK, *Droga kobiet do kariery wojskowej*, (w:) „Wojsko i Wychowanie”, nr 7 i 8/1999.

¹⁶ B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Wyd. Oficyna Naukowa, Warszawa 2003, s. 358.

¹⁷ Niepublikowane wyniki badania ankietowego, prowadzonego na przełomie 2009/2010 na próbie 46 dowódców jednostek wojskowych, w których służą kobiety, będące częścią omawianego w artykule projektu badawczego z udziałem kobiet żołnierzy.

4. Z. JAGIEŁŁO, *Filozofia współczesnego bezpieczeństwa*, (w:) J. Maciejewski, M. Bodziany, K. Dojwa (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010.
5. S. JARMOSZKO, *Kompetencje zawodowe oficera w kontekście wyzwań globalizacji*, (w:) „Myśl Wojskowa”, nr 1/2005.
6. B. LASZCZAK, *Informacja na temat wojskowej służby kobiet – bilans zmian w latach 2001-2005 oraz propozycje nowych rozwiązań*, (w:) K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007.
7. Z. NOWAKOWSKI, *Edukacja pedagogiczna kadr dowódczo-sztabowych wobec współczesnych wyzwań teorii i praktyki wojskowej*, (w:) S. Jarmoszko, R. Stępień (red.), *Humanistyczne kompetencje oficerów wobec wyzwań współczesności*, Wyd. Akademii Obrony Narodowej 2005.
8. J. MACIEJEWSKI, *Socjologiczny kontekst zawodu oficera Wojska Polskiego*, (w:) J. Maciejewski, O. Nowaczyk, *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005.
9. W. NOWOSIELSKI, *Ocena przygotowania do zawodu wojskowego*, (w:) T. Kołodziejczyk, D.S. Kozerański, J. Maciejewski (red.), *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2008.
10. M. SIŃCZUCH, *Przygotowanie do zawodowej służby wojskowej*, (w:) M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Koczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski (red.), *Spoleczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010.
11. B. SZACKA, *Wprowadzenie do socjologii*, Wyd. Oficyna Naukowa, Warszawa 2003.

Spis tabel i rysunków

Tab. 2.1. Ocena wiedzy i umiejętności	152
Tab. 3.1. Ocena przygotowania do prowadzenia zadań szkoleniowych i wychowawczych . . .	158
Rys. 1.1. Rodzaj stanowiska służbowego zajmowanego przez kobiety	150
Rys. 1.2. Rodzaj ukończonej przez kobiety szkoły (uczelni)	151
Rys. 2.1. Ocena posiadanej wiedzy i umiejętności z dziedziny taktyki i organizacji działań bojowych.	153
Rys. 2.2. Ocena własnych kompetencji w zakresie techniki	154
Rys. 2.3. Ocena własnych kompetencji w zakresie motywowania podwładnych	154
Rys. 2.4. Ocena wiedzy i umiejętności dydaktycznych	155
Rys. 2.5. Ocena znajomości języków obcych	156
Rys. 2.6. Ocena umiejętności kierowania zespołem	157
Rys. 2.7. Ocena w zakresie posiadanej wiedzy specjalistycznej	157
Rys. 3.1. Ocena umiejętności prowadzenia szkolenia strzeleckiego	159
Rys. 3.2. Ocena umiejętności szkoleniowych w zakresie musztry i regulaminów	159
Rys. 3.3. Ocena umiejętności szkolenia fizycznego	160

Rys. 3.4. Ocena umiejętności kształtowania dyscypliny wojskowej 161
Rys. 3.5. Ocena umiejętności w zakresie szkolenia taktycznego 161
Rys. 3.6. Ocena umiejętności szkoleniowych w zakresie kształcenia obywatelskiego 162

Summary. The article presents the results of survey among women soldiers on their professional competences. The research on knowledge and skills of soldiers is still an interesting problem, because of modernization of the army and new challenges, which must meet military personnel. Women started to educate in the military schools and academies only in 1999. Therefore, it is important to monitor the effectiveness of the system of training for this group of soldiers, to its excellence.