

Borbély Zsuzsanna: Az iskolarendszerű rendőrképzés napjainkban

Absztrakt

A hazai tiszthelyettes és tisztképzési rendszerről meglehetősen kevés írást találhatunk. Jelen tanulmány célja az iskolarendszerű képzési rendszer eme két szintjének rövid ismertetése, különös tekintettel a tiszthelyettesi képzésre.

Abstract

We might find quite a few publications about the education system of law enforcement in Hungary. The goal of this essay is to give a brief review about the two basic levels of the police schools and education, especially about the police officer's education.

1. Bevezetés

A rendőrképzési rendszert bemutató publikációk száma meglehetősen csekély, s ezek között is jelentősen nagyobb arányban képviseltetik magukat a hazai tisztképzési rendszerről szóló írások. Emellett a napjainkban jelen levő képzési rendszerről még kevesebb, tudományos igényvel készült tanulmány áll rendelkezésére a téma iránt érdeklődőnek.

A fiatalok rendőri pályára felkészítése több szinten valósul meg napjainkban: a középiskolákban belügyi-rendészeti fakultációs osztályokban tanulhatnak azok, akik már 14 évesen ez iránt a pálya iránt érdeklődnek, de ez a képzés a specializációs érettségi lehetőségén és a vagyoni képesítésen túl rendőr szakmai végzettséget nem biztosít. A középfokú (OKJ-s) rendőri képzettség megszerzésére nappali képzésben a rendészeti szakgimnáziumokban van lehetősége a fiataloknak, amelyek kifejezetten érettségire épülő szakmai képzést végeznek. Ilyen szakgimnázium jelenleg négy található hazánkban: Adyligeten, Körmenden, Miskolcon és Szegeden. A tiszthelyettes-tanulók a próbaidőre kinevezéskor őrmesteri rendfokozatban kezdik meg munkájukat a végrehajtói állomány tagjaként. A felsőfokú rendőrképzés, azaz a tisztképzés a Nemzeti Közszerületi Egyetem Rendészettudományi Karán zajlik, ahol tanulmányaik idején tisztjelölti státuszban, majd sikeres végzésük esetén hadnagyként kezdik rendőri pályafutásukat.

Az iskolarendszerű képzések mellett számos másféle képzési forma létezik a rendőrök képzésében, így például a tiszthelyettesek képzésében az iskolarendszeren kívüli képzések (napjainkban például a határvadász-képzés jellemzően ebben a formában zajlik), szaktanfolyamok is jelen vannak, míg a tisztképzésben a már a rendőri állomány tagjainak meghirdetett egyetemi képzések, illetve a tiszti állomány számára mesterképzések elvégzésére van lehetőségük. A továbbiakban a közép- és felsőfokú, nappali munkarendű, iskolarendszerű képzés rendszerének rövid ismertetése mellett néhány, az adott szintre jellemző pszichés sajátosság is említésre kerül.

2. A tiszthelyettes képzés

2.1. Szabályozók, felügyelet

A rendészeti szakgimnáziumok irányításáért a Belügyminisztérium felelős, egyes költségvetési jogosítványokat viszont középírányító szervként az Országos Rendőr-főkapitányság (a továbbiakban röviden: ORFK) gyakorol. A Rendőrségi Oktatási és Kiképző Központ (a továbbiakban röviden: ROKK) irányítja a Rendőrség oktatási és képzési szervezeti egységeinek, így a szakgimnáziumok szakmai tevékenységét is.

Hazánkban az iskolarendszerű rendőrképzés a közoktatás része, ennek megfelelően egyszerre vonatkoznak rá a közoktatási szabályozók, illetve a speciális rendészeti szabályok is. A vonatkozó törvényi szabályozók közül a legfontosabbak:

- 37/2003. (XII. 27.) OM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről
- 32/2005. (VI. 30.) BM-OM együttes rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendészeti szakközépiskolákra vonatkozó szabályokról
- 2011. évi CXCV. törvény a köznevelésről
- 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről
- 2017/2012. (VIII. 9.) Kormányrendelet az állam által elismert szakképesítések szakmai követelménymoduljairól
- 2013. évi LXXVI. törvény a felnőttképzésről
- 20/2013. (V. 28.) BM rendelet a belügyminiszter ágazatába tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint egyes, szakmai és vizsgakövetelmények kiadásáról szóló miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről
- 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos szolgálati állományának szolgálati jogviszonyáról (továbbiakban: Hszt.)
- 30/2015. (VI. 16.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél a hivatásos szolgálati beosztásokról és betöltésükhöz szükséges követelményekről
- az iskolák Alapító Okiratai, Pedagógiai Programjai
- a rendőr szakképzés központi programjai
- az egyes szakgimnáziumok belső működési és képzési dokumentumai (pl. szervezeti és működési szabályzatok, házirendek, tanulmányi- és vizsgaszabályzatok)

A tiszthelyettes képzésről 2006-ban jelent meg Cseh József írása *A fiatalok rendészeti felkészítése az Adyligeti Rendészeti Szakközépiskolában*⁶⁰ címmel, ezen túl azonban elenyésző számban találhatunk olyan publikációkat, amelyek ezt a kérdést érintik – ezek leginkább a rendőr tisztképzésben készült szakdolgozatok. (Emellett a tiszthelyettes képzés történetéről, múltjáról nagyobb számú írást találhatunk, példának okáért: Kenedli Tamás 2008-ban⁶¹ és 2009-ben⁶² megjelent tanulmánya.)

⁶⁰ CSEH József: *A fiatalok rendészeti felkészítése az Adyligeti Rendészeti Szakközépiskolában*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, 5, 2006. pp. 47-62.

⁶¹ KENEDLI Tamás.: *A Budapesti Rendészeti Szakközépiskola és a rendőr tiszthelyettes-képzés története: I. rész*. Hadtudományi Szemle, 1(3), 2008. pp. 61-71.

⁶² KENEDLI Tamás.: *A Budapesti Rendészeti Szakközépiskola és a rendőr tiszthelyettes-képzés története (II. rész)*. Hadtudományi Szemle, 2(1), 2009. pp. 27-39.

Ezen jelenség oka valószínűleg a képzési rendszerben végbemenet számos változás, amelyek kezdete a már említett, Cseh-féle írás megjelenése előttre datálható, s több hullámban alakították a képzést a napjainkban zajló menetűvé.

2.2. A képzés sajátosságai

A szakközgimnáziumokban az Oktatási és Képzési Jegyzékben meghatározott rendőr szakképesítés szerezhető. Az iskolai rendszerű képzési formára felvételt nyert tanulókkal kötött tanulmányi szerződés alapján szakmai középfokú oktatásban vesznek részt, nappali oktatási munkarendben, másfél, illetve kétéves képzési rendben. A két képzés végkimenetét tekintve azonos, a különbség a képzési idő hosszán túl abban rejti, hogy a másfél éves képzés kifejezetten a fegyveres szervek és vagyoni védelmi rendészeti ágazati képzésben tanuló és szakmai érettségi vizsgát tevők számára kerül meghirdetésre.

A képzés moduláris rendszerben folyik, a modulok egymásra épülnek, s különböző részszerkezetű képzéseket adnak. Összesen öt modul teljesítése után tehetnek rendőr szakmai vizsgát a tanulók, a vizsga írásbeli, szóbeli és gyakorlati részekből áll. A modulok sorrendje a következőképpen alakul:

1. Rendvédelmi alapeladatok modul
2. Ór-járőrtársi feladatok modul
3. Csapatszolgálati feladatok modul
4. Járőri feladatok modul
5. Határrendészeti/ Közrendvédelmi/ Közlekedésrendészeti/ Bűnügyi rendőri feladatok modul

Az utolsó modul a szakmai specializációs modul, amelyet nem tanulók választhatnak meg, hanem alapvetően az ORFK és ROKK által kerül meghatározásra a területi szervek igényeinek megfelelően. A másfél éves képzésben az első évben négy, a kétéves képzésben három modult teljesítenek a tanulók. Az egyes modulokhoz tartozó tantárgyak, illetve azok részletes céljeit, tartalmi elemeit, az elsajátításának szakmai követelményeit, a témaköröket, óraszámokat, illetve az egyes tantárgyak más tantárgyakkal való kapcsolódási pontjait a szakközgimnáziumok pedagógiai programja részletesen tartalmazza, honlapjukon megtekinthető.

A képzés szerves részét alkotja az iskolai oktatás mellett a területi szakmai gyakorlatok is, ezek során általában mentorok segítik a megfelelő gyakorlat szerzését. A próbaidőre történő kinevezés legkorábbi lehetséges időpontját a Hszt. 49.§ (4) bekezdése deklarálta, méghozzá az első tanév sikeres befejezésében. Mindez előre lépés volt a korábbi évek gyakorlatához képest, amikor is ez a kérdéskör általában az aktuális létszámgigényeknek megfelelően politikai jellegű döntés tárgyát képezte, s ennek megfelelően nagy változatosságot mutatott: egyes évfolyamok tanulmányaik megkezdése után 3-6 hónappal már a próbaidős tiszthelyettes állományt alkották, míg egyes évfolyamok „csak” a második tanévüket kezdték meg így.

Az oktatói állományra nehezedő terheket növeli, hogy mintegy 2011 és 2018 között két, teljesen egyforma menetrendű képzés a nappali munkarendben tanuló, kétéves képzésben részt vevők körében az állomány próbaidőre történő kinevezése, s a próbaidős évükkel párhuzamosan zajló képzés iskolai összevonásainak és gyakorlatainak ütemezése szempontjából nem volt a rendészeti szakközgimnáziumokban.

A próbaidős állományba történő kinevezéssel egyúttal létrejön a tanulók kettős jogállása: egyfelől az adott rendészeti szakközgimnázium tanulóiként kötelesek tanulmányi kötelezettségeiknek eleget tenni, míg próbaidős örmesterként az illetékes területi szerv végrehajtói állományához is tartoznak, a szakmai gyakorlatok ideje alatt meghatározott

időtartamban szolgálatot teljesíteni kötelesek. Emellett a szakmai vizsga sikeres letételéig önálló intézkedési jogkörrel nem rendelkeznek, de lőfegyver viselésére jogosultak.

3. A tisztképzés

3.1. Legfontosabb szabályozók, felügyelet

A Nemzeti Közszerológati Egyetem (a továbbiakban röviden: NKE) fenntartója a Miniszterelnökség.⁶³ (A Rendészettudományi Karon a rendőr tisztjelöltek képzése kapcsán szakmai felügyeleti szervként a ROKK is szerepet vállal.)

A legfontosabb szabályozók:

- 2011. évi CXXXII. törvény a Nemzeti Közszerológati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról
- 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról
- 363/2011. (XII. 30.) Kormányrendelet a Nemzeti Közszerológati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
- 1/2013. (I. 8.) KIM rendelet a közigazgatási, rendészeti, katonai és nemzetbiztonsági felsőoktatás vonatkozásában az évenként felvehető hallgatói létszám megállapításával és elosztásával kapcsolatos eljárás részletes szabályiról, a Nemzeti Közszerológati Egyetemre történő felvétel különös feltételeiről, valamint a külföldi hallgatók Nemzeti Közszerológati Egyetemre történő felvételének, jogállásának és tanulmányainak részletes szabályairól
- 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos szerológati állományának szerológati jogviszonyáról
- 20/2016. (VI.9.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek tisztjelöltjeiről és a tisztjelölti szerológati jogviszonyról

A tisztképzés rendszerében az elmúlt évtizedben számos változás ment végbe, melyek közül mindenképpen meg kell említenünk a Nemzeti Közszerológati Egyetem 2012. január 1-jei létrehozását, amely egy rendkívül egyedi felsőoktatási intézmény: a hon- és rendvédelem minden területére képez tiszteket (Rendőrség, Honvédség, Nemzeti Adó- és Vámhivatal, Katasztrófavédelem, Büntetés-végrehajtás és társszerveik), emellett pedig a közigazgatási tisztviselők, ügyintézők képzési helye is. (A képzésről az ezt megelőző időszakot illetően számos publikáció áll rendelkezésre a tisztképzés története iránt érdeklődőknek, jelen írásnak nem feladata ezek ismertetése.) 2017 szeptemberétől az addig hároméves képzés négyévéssé vált, mivel képzés változásai szükségessé tették a tanulmányi idő megnövelését.⁶⁴

3.2. A képzés sajátosságai

A 2015-ben kiadott Hszt. XXVII. fejezete meghatározta, hogy a rendészeti alapképzésben tanuló hallgatókkal tisztjelölti jogviszonyt kell létesíteni, amely egy speciális, kvázi szerológati jogviszony: a hallgatók a velük ösztöndíjszerződést kötő

⁶³ A Nemzeti Közszerológati Egyetem Alapító Okirata, 2019. (letöltve: 2019. március 14.) <https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/AO-egyseges-20190201.PDF>

⁶⁴ KOVÁCS Gábor: *A Nemzeti Közszerológati Egyetem alapképzésben végzett rendőrtisztekkel szemben támasztott követelmények változásai*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, 17, 2016. pp. 259-264.

rendvédelmi szerv rendelkezési állományának tagjaivá válnak általa, szolgálatukat pedig a Nemzeti Közszerzési Egyetem Rendészettudományi Kar Rendvédelmi Tagozatának állományában teljesítik. (Ez a funkcionális szervezeti egység szervezi és biztosítja a hivatásos szerzési jogviszonyra való felkészítés keretében a kiképzési és szocializációs feladatokért felelős.) Ennek megfelelően már jogosultak fegyverviselésre, de önálló intézkedésre még nem.⁶⁵ Fontos kiemelni, hogy szerzési tevékenységét az előmenetelének megfelelő tisztjelölti rendfokozati jelzéssel teljesíti, mind a képzés során, tehát a Rendvédelmi Tagozat kötelékében, mind a szakmai gyakorlat alatt a rendvédelmi szervek által meghatározott szerzési helyeken.⁶⁶

A tisztjelöltek tanulmányaik első hat hónapjában kötelesek részt venni a rendészeti alapfelkészítésen, melynek zárásaként, az első félév végén tisztjelölt vizsgát tesznek, s ennek sikeres teljesítése esetén a hivatásos állomány számára előírt esküt tenni. Ebben az időszakban – igazodva a hivatásos lét elvárásaihoz – már kötelesek az egyenruha viselésére tantermi körülmények között is (mindez a tiszthelyettes-tanulók esetében is igaz), részt venni a folyamatos fizikai felkészítés, lökiképzés foglalkozásain, továbbá a reggeli sorakozón és a rendészeti szocializációs foglalkozásokon is.⁶⁷ Az egyetemi képzés rendjét tekintve jellemzően félévekre (azaz szemeszterekre) bontott, minden félév szorgalmi időszakból és vizsgaidőszakból áll. Ebből a szempontból a civil egyetemi képzéshez idomul a tisztjelöltek képzése.

4. Hasonlóságok és különbségek a két képzési szint között

Mint korábban már kifejtésre került, a tiszthelyettesek képzése jelenleg az iskolarendszerű képzési formában másfél vagy két év, ugyanakkor a tisztjelöltek tanulmányi ideje 4 év. Mindkét képzési szint esetén megjelenik az iskolai oktatásokban az elméleti képzés jelentős túlsúlya, amely mellett a megfelelő gyakorlati tapasztalatot a területi szakmai gyakorlatok során sajátíthatják el a tanulók/hallgatók.

Ugyanakkor a gyakorlatok aránya a képzés időtartama alatt jelentős eltérést mutat: a kétéves tiszthelyettes képzés esetében összesen 922 óra gyakorlat szerepel (ez 25 hét, vagyis mintegy 6 hónapnak megfelelő időtartam), ebből 150 óra a négyhetes csapatszerzési kiképzés⁶⁸⁶⁹. A másfél éves képzés esetében 598 óra szakmai gyakorlat teljesítendő (ez 16 hét, vagyis mintegy 4 hónapnak felel meg), ebből 150 óra a négyhetes csapatszerzési kiképzés. Ezzel szemben a tisztképzés négy éve alatt 560 óra (azaz 14 hét) a kötelezően teljesítendő szakmai gyakorlat (ez mintegy 3,5 hónapnak felel meg)^{70 71}. Nem meglepő, hogy a leendő végrehajtói állomány képzésében

⁶⁵KOVÁCS Gábor, 2016, idézett mű (továbbiakban: i. m.)

⁶⁶SZABÓ Andrea: *Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája*. In: DOBÁK Imre – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó. Budapest, 2018. p. 601. és SZABÓ Andrea: *A tisztjelölti jogállás sajátosságai*. In: ERDŐS Ákos: Integrált pénzügyőri ismeretek I. Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Budapest, 2018. p. 158.

⁶⁷ERDŐS Ákos – MAGASVÁRI Adrienn – SZABÓ Andrea: *Új generáció a rendészeti felsőoktatásban*. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság. Budapest, 2019. p. 96.

⁶⁸ A Körmenői Rendészeti Szakgimnázium Pedagógiai Programja 2017. (letöltve: 2018. július 10.) <https://www.krszg.hu/letoltes/PedProg%202017.pdf>

⁶⁹ A Miskolci Rendészeti Szakgimnázium Pedagógiai Programja 2017. (letöltve: 2018. július 10.) https://www.mrszg.hu/images/docs/alapdok/mrszg_ped_program_2017.pdf

⁷⁰ Bűnügyi alapképzési szak tanterve (letöltve: 2019. március 14.) <https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/bunugyi-alapkepzesi-szak-tanterve.original.pdf>

jelentősen magasabb a szakmai gyakorlat aránya, hiszen ők tanulmányaik befejeztével kvázi az utcán fognak szolgálatot teljesíteni, ezzel szemben a tisztjelöltek a tiszt kinevezésük után alapvetően irodai munkát teljesítenek.

Emellett a szakmai gyakorlaton a hallgatókkal illetve tanulókkal találkozó állomány vonatkozásában is vannak eltérések: a hallgatókkal szemben sokkal kevésbé várják el a gyakorlati tudás meglétét a területi szerveknél, míg a rendészeti szakgimnáziumok felé rendszeres a területi szervek azon kritikai észrevétele, miszerint a tanulók a gyakorlati tevékenységhez szinte alig értenek, de elméleti tudásuk is meglehetősen hiányos. Ennek a kritikai észrevételnek a háttérben több tényező kölcsönhatása állhat véleményem szerint: a végrehajtói állomány idősebb tagjai a korábbi képzési rendszerekben tanult, amelyben teljesen más elosztásban szerepeltek az iskolai, elméleti jellegű oktatások és gyakorlatok. Ennek megfelelően teljesen más felkészültséggel kerültek a területi szervekhez gyakorlatra.

A képzés módosulásait nem követve nem meglepő, hogy hasonló elméleti és gyakorlati felkészültségi szintet várnak el a tanulói állománytól a próbaidő alatt is, mint amely annak idején az ő esetükben teljesen releváns és rendben levő volt. (Megjegyzendő: nem is várható el a végrehajtói állománytól, hogy kövessék az oktatási rendszer ilyen jellegű változásait!) Emellett az iskolákra szintén nem meglepő módon az a szemlélet jellemző, hogy a szakmai gyakorlatok célja pontosan az lenne, hogy a gyakorlatban is elsajátíthassák mindazt, amiről addig elsősorban elméleti oktatásban részesültek. Ezen álláspontok közelítése továbbra is nagyon nehéz, és nem pusztán a mentori állományon, illetve az iskolák oktatói állományán múlik.

5. Hasonlóságok és különbségek a két képzési szint állománya vonatkozásában

5.1. A rendőrtanulói/-hallgatói állomány sajátosságai⁷²

A tiszthelyettes képzésben a női tanulók aránya folyamatos emelkedést mutat: már Cseh tanulmánya is beszámol a jelenségről, amely akkor még mintegy 80-20% férfi-nő megoszlást jelentett (Adyiliget vonatkozásában)⁷³, míg saját tapasztalataim szerint már mintegy 30-35%-ot tesz ki a női tanulók aránya (Körmend vonatkozásában)^{74,75}. A tisztképzésben szintén egyre magasabb arányban vannak jelen a női tanulók⁷⁶, arányuk a tiszthelyettesképzéséhez hasonlóan alakul, s körülbelül megfelel a napjainkban a területi szervek döntő többségénél megtapasztalható arálynak is⁷⁷.

⁷¹ Rendészeti alapképzési szak tanterve (letöltve: 2019. március 14.) <https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/rendeszeti-alapkepzesi-szak-tanterve.original.pdf>

⁷² Míg a tisztjelöltek egyetemi hallgatónak minősülnek, addig a tiszthelyettes képzésben részt vevőket tanulói állomálynak nevezik oktatási szempontból.

⁷³ CSEH 2006, i. m. p. 57.

⁷⁴ BORBÉLY Zsuzsanna: *Egészségmagatartás és mentális egészség – nemi különbségek a munkahelyi stressz megélésében*. Megjelenés alatt.

⁷⁵ BORBÉLY Zsuzsanna: *A munkahelyi stressz és a rendőrtanulók*. In Baráth N. E., Mezei J. (szerk.), *Rendészet-Tudomány-Aktualitások*. A rendészettudomány a fiatal kutatók szemével. Budapest, Doktoranduszok Országos Szövetsége Rendészettudományi Osztálya, 2019. pp. 39-47.

⁷⁶ SIPOS Szandra: *A Study on Motivation, Occupational Identity and Coping Amongst Freshman Students of the National University of Public Service, Faculty of Law Enforcement*. *Magyar Rendészet*, 2, 2016. pp. 175-186.

⁷⁷ FÖLDESI Krisztina: *Férfiak és nők a rendőrségen*. *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*, 14, 2013. pp.161-168.; illetve a vonatkozó pszichés alkalmasság-vizsgálatok tapasztalatai

Nem meglepő, de mindenképpen megemlítendő, hogy a rendvédelmi pálya iránt érdeklődő fiatalok esetében a jobb képességűek egyértelműen az egyetemi képzésbe kerülnek be, míg a kevésbé jó képességekkel bírók a tiszthelyettes képzés tanulói állományába nyernek felvételt.

A nappali munkarendű képzésre felvettek döntő többségében a Z generáció tagjai, a rájuk jellemző pszichés sajátosságokkal, amelyek mind az oktatói állomány, mind a szervezet számára kihívásokat jelentenek.⁷⁸⁷⁹ Ezen sajátosságokkal részletesen foglalkozik a szervezet szempontjából Tegyei Andrea⁸⁰. A rendészeti oktatás szempontjából fontos elemeket azonban nem hagyhatjuk figyelmen kívül, ha az iskolarendszerű képzésről beszélünk, ebben a tekintetben pedig nagyon sok a hasonlóság és átfedés a különböző képzési szintek között.

A rendészeti képzésre annak minden szintjén ugyanúgy jellemző a hierarchikus rendszer, mint ahogyan a rendvédelmi szervek világa is erősen hierarchizált. A Z generáció szemléletmódjára azonban inkább az jellemző, hogy a tisztelet elsősorban annak jár, aki kiérdemli, nem pedig alanyi jogon illet meg valakit csak azért, mert a rendfokozata magasabb, s ezáltal a hierarchiában magasabb szinten áll.⁸¹⁸²⁸³⁸⁴ Ez elsőre risztónak és ellentmondásos tűnik a rendvédelmi szervek rendszeréhez viszonyítva, de fontos kihangsúlyozni: a korosztály képviselői igenis preferálják a jól strukturált, egyértelmű keretekkel bíró munkahelyeket, de ezzel párhuzamosan igénylik a struktúrában belüli rugalmasságot is.⁸⁵⁸⁶⁸⁷

Oktatási szempontból további nagyon fontos sajátossága ennek a generációnak, hogy az oktatókkal, tanárokkal és mentorokkal szemben is megjelenik a fentebbi szemléletmód, kiegészülve azzal, hogy rájuk már a nem a tudás kizárólagos letéteményeseiként tekintenek a tanulók/hallgatók, hanem a különböző okoseszközök használata révén kérdéseikre gyakran elsődlegesen a világhálótól és kortársaiktól várják a választ.⁸⁸⁸⁹⁹⁰ Mindez nem meglepő, ha belegondolunk: számukra az okoseszközök a

⁷⁸BORBÉLY Zsuzsanna: *Egészségmagatartás, mentális egészség – különbségek a munkahelyi stressz megélésében*. Megjelenés alatt „A biztonság sokszínű arca” c. konferencia tanulmánykötetében

⁷⁹ERDŐS Ákos: *A rendészeti tiszté válás első nehézségei – a gyermeki elképzelések találkozása a realitással*. Új Pedagógiai Szemle, 1-2, 2019. pp. 79-99.

⁸⁰TEGYEI Andrea: *A „Z generáció” címke – Jogos félelmek vagy lehetőség a megújulásra?* Rendőrségi Tanulmányok, 3, 2018. pp. 81-97.

⁸¹TARI Annamária: *Z generáció. Klinikai pszichológiai és társadalom-lélektani szempontok az információs korban*. Budapest: Tercium Kiadó, 2011.

⁸²TÖRÖCSIK Mária – SZÜCS Krisztián – KEHL Dániel: *How Generations Think: Research on Generation Z*. Acta Universitatis Sapientiae, Communicatio, 2014. pp. 23-45.

⁸³OZKAN, Mustafa – SOLMAZ, Betül: *The Changing Face Of The Employees – Generation Z And Their Perceptions Of Work (A Study Applied To University Students)*. Procedia Economics and Finance, 26, 2015. pp. 476-483.

⁸⁴FODOR Mónika – JAECKEL Katalin: *What does It Take to Have a Successful Career Through the Eyes of Generation Z – Based on the Results of a Primary Qualitative Research*. International Journal on Lifelong Education and Leadership, 1, 2018. pp. 1-7.

⁸⁵FODOR Mónika – JAECKEL Katalin – NAGY Orsolya: *Employer Branding a Z generáció szemével – Milyen munkahelyre vágynek és milyen szempontok alapján döntenek a munkahelyválasztásról a „Z-k”*. Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, 2017. pp. 145-153.

⁸⁶FODOR M., JAECKEL K., 2018, i. m.

⁸⁷MAGASVÁRI Adrienn: *Felkészült, elkötelezett, elhivatott... A Nemzeti Adó- és Vámhivatal pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárásai*. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1., pp. 92-109.

⁸⁸TARI, 2011, i. m.

⁸⁹TARI Annamária: *#yz Generációk online. Klinikai pszichológiai és társadalom-lélektani szempontok az Információs Korban*. Budapest: Tercium Könyvkiadó, 2015.

⁹⁰BESENYEI Lajos: *A generációváltás forradalma*. Opus et Educatio, 4, 2016. pp. 371-378.

mindennapok szerves részét képezik, életük egy részét hajlamosak online élni, miközben a saját személyes szabadságuk is nagyon fontosnak minősül.⁹¹⁹²

A csapatmunka preferálása is eme korcsoport sajátosságának tekinthető, és nem pusztán a felelősségmegosztás lehetősége miatt⁹³⁹⁴ – erre különösen jó lehetőség adódik a járőri munkában.⁹⁵ Bár egyes irodai tevékenységekben is komoly szerepe lehet mindennek, de nem hanyagolhatjuk el a gyakorlatokon velük találkozókhöz hozzáállását sem a próbaidős tiszthelyettesekkel és a tisztjelöltekkel kapcsolatosan: utóbbiaktól sokkal nagyobb önállóságot, ezáltal önálló gondolkodást is várnak el, míg a szakgimnáziumi tanulókkal szemben egyértelműen a parancsok végrehajtása az elsődleges elvárás, a gondolkodás viszont nem mindig jelent előnyt, mert ilyenkor felszínre kerülhet az iskolában tanult elmélet és a gyakorlatban szerzett tapasztalatok konfliktusa.

Szintén a Z generációra jellemző, hogy jól megállják helyüket a felgyorsult információtechnológia világában is. Ennek részeként a percre készséget preferálják az őket érdeklő témákból, illetve ügyesen kezelik az okoseszközöket is – amelyek esetében gyakori jelenség, hogy korszerűbb saját eszközökkel bírnak, mint amit a munkáltató biztosítani tud számukra a munkavégzéshez.⁹⁶⁹⁷⁹⁸⁹⁹¹⁰⁰ Mindez azért is kiemelendő, mert a gyorsan változó jogszabályi környezetben óhatatlanul is szerephez jutnak már ezen eszközök a változások követésében.

Az oktatásban kiemelkedően fontos tényezőkön túl, amelyek mind a közép-, mind a felsőfokú rendőrképzésben jelen vannak, nem feledkezhetünk meg azokról a sajátosságokról sem, amelyek bár mindkét képzési szint esetében megjelennek, de rendőri állományban töltött pályafutásuk más pontjain válik fontossá. Ezek jellemzően a gyakorlati tapasztalatok mennyiségével is összhangban állnak, ezért a tiszthelyettes képzésben tanulók körében sokkal hamarabb jelentkezhetnek problémaként. Ezek közül a leginkább kiemelkedő a munka és magánélet egyensúlyának kérdése, illetve ehhez kapcsolódóan a rugalmasság – amennyiben mindez nem valósulhat meg, a Z generáció (de már az Y generáció is) boldogtalannak érzi magát, s hajlamosabb már munkahelyet keresni.¹⁰¹¹⁰²¹⁰³¹⁰⁴¹⁰⁵¹⁰⁶

⁹¹TARI, 2011, i. m. és 2015, i. m.

⁹²RUZSA Csaba Roland: "Z" generáció fő jellemzői és várható munkaerő-piaci kihívások. Közép-Európai Közlemények, 3, 2018. pp. 149-157.

⁹³BENCSEK Andrea – HORVÁTH-CSIKÓS Gabriella – JUHÁSZ Tímea: *Y and Z generations at Workplace*. Journal of Competitiveness, 3, 2016. pp. 90-106.

⁹⁴FODOR – JAECKEL, 2018, i. m.

⁹⁵TEGYEY, 2018, i. m.

⁹⁶TARI, 2011, i. m. és 2015, i. m.

⁹⁷DUGA Zsófia: *Tudomány és a fiatalok kapcsolata*. 2013. (letöltve: 2018. november 28.) www.zgeneracio.hu/tanulmanyok

⁹⁸TÖRÖCSIK és mtsai, 2014, i. m.

⁹⁹RUZSA, 2018, im

¹⁰⁰TEGYEY, 2018, i. m.

¹⁰¹TARI, 2011, i. m. és 2015, i. m.

¹⁰²TARI Annamária: *Bátor generációk. #SzorongokTehatVagyok. Klinikai pszichológiai és társadalomlélektani szempontok az Információs Korban*. Budapest: Tercium Kiadó, 2017.

¹⁰³KISSNÉ ANDRÁS Klára: *A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományának, valamint a versenyszféra motiváltságának összehasonlító elemzése*. Doktori értekezés. Budapest: Nemzeti Közszerzői Egyetem, Hadtudományi Doktori Iskola, 2013.

¹⁰⁴HAEGER, Donna L. – LINGHAM, Tony: *A trend toward Work-Life Fusion: A multi-generational shift in technology use at work*. Technological Forecasting & Social Change, 89, 2014. pp. 316-325.

¹⁰⁵BENCSEK és mtsai, 2016, i. m.

Az oktatói állományok számára nagy kihívásként jelentkezik a Z generáció azon sajátossága, miszerint ők már nem hivatást, hanem elsődlegesen munkát választanak maguknak, vagyis ha nem érzik jól magukat egy adott munka végzése kapcsán, nem csak más munkahelyet kereshetnek, hanem pályát is sokkal könnyebben módosítanak. Mindezt a foglalkozására hivatásként tekintő oktatói állomány számára meglehetősen riasztóan hathat, de érdemes átgondolnunk ezen korosztály tapasztalatait: ők úgy nőttek fel, hogy szüleik állandóan dolgoztak, azért, hogy nekik mindenük meglegyen, miközben nem maradt elég idejük gyermekikre és egymásra. Ezáltal máris érthetőbbé válik, hogy az ebben a „mókuserékben élő szülők” mellett felnőtt fiatalok esetében a munka és magánélet egyensúlya, illetve a munka és magánélet egyensúlya kiemelkedő fontossággal bír.¹⁰⁷¹⁰⁸¹⁰⁹¹¹⁰

5.2. A képzés szemléletmódja

A rendőrképzés szemléletmódjában mindkét szinten – de helyzetéből fakadóan elsősorban a tiszthelyettesek képzésében – egyre inkább megjelenik elvárásként az ügynevezett ügyfélszolgálati szemléletmód is a szakmai ismeretek elsajátítására koncentrálás mellett. Ennek fontos eleme, hogy a rendvédelmi szervek képviselőjével – gyakran a járőrökkel – találkozó állampolgárokra – különösen, ha nem gyanúsítottként, hanem panaszt tevőként, sértettként, áldozatként kerülnek kapcsolatba a rendőrökkel – ügyfélként érdemes tekinteni. Ebből a szempontból egymás kölcsönös tisztelete és megbecsülése meghatározó a felek között. Az ügyfélszolgálati szemléletmód szempontjából semmilyen különleges képességre és elsajátítandó ismeretre nincs szüksége a rendőröknek¹¹¹, emellett a legfontosabb elemek egyes esetekben átfedést mutatnak az egységes közszolgálati alapkompenciákkal¹¹²¹¹³ is. A teljesség igénye nélkül ezen elemek közül néhány, amely a rendőri munkában kiemelkedő szereppel bír¹¹⁴¹¹⁵:

- konfliktuskezelés;
- stressztűrés, -kezelés;
- önkontroll;
- udvariasság és természetesség;
- figyelmes meghallgatás;
- megbízhatóság és határozottság;
- meggyőző kommunikáció;

¹⁰⁶GOH, Edmund – LEE, Cindy: *A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce*. International Journal of Hospitality Management, 73, 2018. pp. 20-28.

¹⁰⁷TARI, 2011, i. m. és 2015, i. m.

¹⁰⁸TÖRŐCSIK és mtsai, 2014, i. m.

¹⁰⁹RUZSA, 2018, i. m.

¹¹⁰TEGYEY, 2018, i. m.

¹¹¹TÖZSÉR Erzsébet – FRIDRICH Andrea Cecília – BORBÉLY Zsuzsanna: *Ügyfélszolgálati szemlélet a szervezeti kultúrában*. II. Turizmus és Biztonság Nemzetközi Tudományos Konferencia Tanulmánykötet. Nagykanizsa: Pannon Egyetem, Nagykanizsa Kampusz, 2017. pp. 119-127.

¹¹²MALÉT-SZABÓ Erika – HEGYI Hella – HEGEDŰS Judit – SZELES Erika – IVASKEVICS Krisztián: *Rendőri alapkompenciák az egységes közszolgálati alapkompenciák tükrében*. Rendőrségi Szemle, 1, 2017. pp. 14-73.

¹¹³MAGASVÁRI Adrienn: *What is a good entrant into the labour market?* Tudásmenedzsment, XIX. évf. 2. sz., 2018, pp. 123-130.

¹¹⁴GÁSPÁR Mátyás: *A korszerű ügyfélszolgálati rendszerek szervezése és működése*. Kiegészítő tananyag az ügyfélszolgálati munkatársak továbbképzéséhez. Budapest, 2008.

¹¹⁵TÖZSÉR és mtsai, 2017, i. m.

- önismeret és önbizalom;
- hitelesség;
- szakszerűség;
- asszertivitás.

Mindezek fényében képzés mindkét szintjén fontos, fejlesztendő és fejleszthető készségekről beszélhetünk, amely napjainkban valóban egyre erősebben van jelen.

6. Összegzés

Hazánkban az iskolarendszerű rendőrképzés két szinten, közép- és felsőfokon zajlik. Bár mindkét szint a közoktatás megfelelő szintjének megfelelő alapvető szabályozásokkal bír, ennek ellenére több szempontból is eltérések mutatkoznak a civil szakmai képzettséget biztosító oktatási intézményektől. ezen eltérések javarészt a rendvédelmi szervek sajátosságaira vezethetők vissza. Természetesen a közép- és felsőfokú képzés között is számos ponton tapasztalhatunk különbségeket, melyek közül az egyik legerőteljesebb a szakmai gyakorlatok jelentősen nagyobb aránya a tiszthelyettes képzésben. Mindemellett a tanulói/hallgatói állomány körében is számos hasonlóság figyelhető meg, elsősorban abból fakadóan, hogy mindkét képzési szinten az érintettek döntő hányada a Z generáció képviselője. Az ebből fakadó esetleges problémák kezelése elsősorban az oktatói állományra hárul, de idővel óhatatlanul a szervezet szintjén is változásokra lesz szükség, ha az állománymegtartás humánpolitikai szempontból kiemelt fontosságú kérdéskörét szem előtt tartjuk¹¹⁶.

Felhasznált irodalom

- [1] BENCSIK Andrea – HORVÁTH-CSIKÓS Gabriella – JUHÁSZ Tímea: *Y and Z generations at Workplace*. Journal of Competitiveness, 3, 2016. pp. 90-106.
- [2] BESENYEI Lajos: *A generációváltás forradalma*. Opus et Educatio, 4, 2016. pp. 371-378.
- [3] BORBÉLY Zsuzsanna: *Egészségmagatartás és mentális egészség – nemi különbségek a munkahelyi stressz megélésében*. Megjelenés alatt.
- [4] BORBÉLY Zsuzsanna: *Egészségmagatartás, mentális egészség – különbségek a munkahelyi stressz megélésében*. Megjelenés alatt „A biztonság sokszínű arca” c. konferencia tanulmánykötetében
- [5] BORBÉLY Zsuzsanna: *A munkahelyi stressz és a rendőrtanulók*. In Baráth N. E., Mezei J. (szerk.), *Rendészet-Tudomány-Aktualitások. A rendészettudomány a fiatal kutatók szemével*. Budapest, Doktoranduszok Országos Szövetsége Rendészettudományi Osztálya, 2019. pp. 39-47.
- [6] BORBÉLY Zsuzsanna – FRIDRICH Andrea Cecília – TÖZSÉR Erzsébet: *A XXI. század biztonsági kihívásai a szervezeti kultúrában: generációk a szervezetben*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, 20, 2018. pp. 97-102.
- [7] CSEH József: *A fiatalok rendészeti felkészítése az Adyligeti Rendészeti Szakközépiskolában*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, 5, 2006. pp. 47-62.

¹¹⁶BORBÉLY Zsuzsanna – FRIDRICH Andrea Cecília – TÖZSÉR Erzsébet: *A XXI. század biztonsági kihívásai a szervezeti kultúrában: generációk a szervezetben*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, 20, 2018. pp. 97-102.

- [8] DUGA Zsófia: *Tudomány és a fiatalok kapcsolata*. 2013. (letöltve: 2018. november 28-án) www.zgeneracio.hu/tanulmanyok
- [9] ERDŐS Ákos: *A rendészeti tisztté válás első nehézségei – a gyermeki elképzelések találkozása a realitással*. Új Pedagógiai Szemle, 1-2, 2019. pp. 79-99.
- [10] ERDŐS Ákos – MAGASVÁRI Adrienn – SZABÓ Andrea: *Új generáció a rendészeti felsőoktatásban*. In: GAÁL Gy. – HAUTZINGER Z. (szerk.): *Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából*. Magyar Rendészettudományi Társaság. Budapest, 2019. pp. 89-102.
- [11] FODOR Mónika – JAECKEL Katalin: *What does It Take to Have a Successful Career Through the Eyes of Generation Z – Based on the Results of a Primary Qualitative Research*. International Journal on Lifelong Education and Leadership, 1, 2018. pp. 1-7.
- [12] FODOR Mónika – JÄCKEL Katalin – NAGY Orsolya: *Employer Branding a Z generáció szemével – Milyen munkahelyre vágynek és milyen szempontok alapján döntenek a munkahelyválasztásról a „Z-k”*. Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, 2017. pp. 145-153.
- [13] FÖLDESI Krisztina: *Férfiak és nők a rendőrségen*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, 14, 2013. pp. 161-168.
- [14] GÁSPÁR Mátyás: *A korszerű ügyfélszolgálati rendszerek szervezése és működése*. Kiegészítő tananyag az ügyfélszolgálati munkatársak továbbképzéséhez. Budapest, 2008.
- [15] GOH, Edmund – LEE, Cindy: *A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce*. International Journal of Hospitality Management, 73, 2018. pp. 20-28.
- [16] HAEGER, Donna L. – LINGHAM, Tony: *A trend toward Work-Life Fusion: A multi-generational shift in technology use at work*. Technological Forecasting & Social Change, 89, 2014. pp. 316-325.
- [17] KENEDLI Tamás: *A Budapesti Rendészeti Szakközépiskola és a rendőr tiszthelyettes-képzés története: I. rész*. Hadtudományi Szemle, 3, 2008. pp. 61-71.
- [18] KENEDLI Tamás: *A Budapesti Rendészeti Szakközépiskola és a rendőr tiszthelyettes-képzés története (II. rész)*. Hadtudományi Szemle, 1, 2009. pp. 27-39.
- [19] KISSNÉ ANDRÁS Klára: *A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományának, valamint a versenyszféra motiváltságának összehasonlító elemzése*. Doktori értekezés. Budapest: Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Hadtudományi Doktori Iskola, 2013.
- [20] KOVÁCS Gábor: *A Nemzeti Közszolgálati Egyetem alapképzésben végzett rendőrtisztekkal szemben támasztott követelmények változásai*. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, 17, 2016. pp. 259-264.
- [21] MAGASVÁRI Adrienn: *What is a good entrant into the labour market?* Tudásmenedzsment, XIX. évf. 2. sz., 2018, pp. 123-130.
- [22] MAGASVÁRI Adrienn: *Felkészült, elkötelezett, elhivatott... A Nemzeti Adó- és Vámhivatal pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárásai*. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1., pp. 92-109.
- [23] MALÉT-SZABÓ Erika – HEGYI Hella – HEGEDŰS Judit – SZELES Erika – IVASKEVICS Krisztián: *Rendőri alapkompentenciák az egységes közszolgálati alapkompentenciák tükrében*. Rendőrségi Szemle, 1, 2017. pp. 14-73.

- [24] OZKAN, Mustafa – SOLMAZ, Betül: *The Changing Face Of The Employees – Generation Z And Their Perceptions Of Work (A Study Applied To University Students)*. Procedia Economics and Finance, 26, 2015. pp. 476-483.
- [25] RUZSA Csaba Roland: *”Z” generáció fő jellemzői és várható munkaerő-piaci kihívások*. Közép-Európai Közlemények, 3, 2018. pp. 149-157.
- [26] SIPOS Szandra: *A Study on Motivation, Occupational Identity and Coping Amongst Freshman Students of the National University of Public Service, Faculty of Law Enforcement*. Magyar Rendészet, 2, 2016. pp. 175-186.
- [27] SZABÓ Andrea: *Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája*. In: DOBÁK I. – HAUTZINGER Z. (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó. Budapest, 2018. pp. 599-612.
- [28] SZABÓ Andrea: *A tisztjelölti jogállás sajátosságai*. In: ERDŐS Á.: Integrált pénzügyőri ismeretek I. Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Budapest, 2018. pp. 156-180.
- [29] TARI Annamária: *Z generáció*. Klinikai pszichológiai és társadalom-lélektani szempontok az információs korban. Budapest: Tercium Kiadó, 2011.
- [30] TARI Annamária: *#yz Generációk online*. Klinikai pszichológiai és társadalom-lélektani szempontok az Információs Korban. Budapest: Tercium Könyvkiadó, 2015.
- [31] TARI Annamária: *Bátor generációk. #SzorongokTehatVagyok*. Klinikai pszichológiai és társadalom-lélektani szempontok az Információs Korban. Budapest: Tercium Kiadó, 2017.
- [32] TEGYEY Andrea: *A „Z generáció” címke – Jogos félelmek vagy lehetőség a megújulásra?* Rendőrségi Tanulmányok, 3, 2018. pp. 81-97.
- [33] TŐZSÉR Erzsébet – FRIDRICH Andrea Cecília – BORBÉLY Zsuzsanna: *Ügyfélszolgálati szemlélet a szervezeti kultúrában*. II. Turizmus és Biztonság Nemzetközi Tudományos Konferencia Tanulmánykötet. Nagykanizsa: Pannon Egyetem, Nagykanizsa Kampusz, 2017. pp. 119-127.
- [34] TÖRŐCSIK Mária – SZŰCS Krisztián – KEHL Dániel: *How Generations Think: Research on Generation Z*. Acta Universitatis Sapientiae, Communicatio, 2014. pp. 23-45.

További források:

- [35] A Körömdi Rendészeti Szakgimnázium Pedagógiai Programja 2017. (letöltve: 2018. július 10-én) <https://www.krszg.hu/letoltes/PedProg%202017.pdf>
- [36] A Miskolci Rendészeti Szakgimnázium Pedagógiai Programja 2017. (letöltve: 2018. július 10-én) https://www.mrszg.hu/images/docs/alapdok/mrszg_ped_program_2017.pdf
- [37] A Nemzeti Közzolgálati Egyetem Alapító Okirata, 2019. (letöltve: 2019. március 14-én) <https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/AO-egyseg-20190201.PDF>
- [38] Bűnügyi alapképzési szak tanterve (letöltve: 2019. március 14-én) <https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/bunugyi-alapkepzesi-szak-tanterve.original.pdf>
- [39] Rendészeti alapképzési szak tanterve (letöltve: 2019. március 14-én) <https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/rendeszeti-alapkepzesi-szak-tanterve.original.pdf>

- [40] 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos szolgálati állományának szolgálati jogviszonyáról
- [41] 20/2016. (VI.9.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek tisztjelöltjeiről és a tisztjelölti szolgálati jogviszonyról

*Lektorálta: Szabó Andrea Dr. PhD.tanszékvezető egyetemi docens
Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Rendészettudományi Kar
Vám- és Pénzügyőri Tanszék
szabo.andrea@uni-nke.hu*

»»»»