

GONDOLATOK A RENDÉSZETTUDOMÁNYRÓL

GONDOLATOK A RENDÉSZETTUDOMÁNYRÓL

ÍRÁSOK A MAGYAR RENDÉSZETTUDOMÁNYI TÁRSASÁG
MEGALAPÍTÁSÁNAK TIZENÖTÖDIK ÉVFORDULÓJA ALKALMÁBÓL



Budapest, 2019

Szerkesztette: Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán

Olvasószerkesztő: Molnár Katalin

Műszaki szerkesztő: Steib Norbert

© A szerzők, 2019.

Kiadó: Magyar Rendészettudományi Társaság

Felelős kiadó: Korinek László elnök

Nyomdai kivitelezés: Kódex Nyomda Kft. Pécs, Rigóder u. 29.

Felelős vezető: Simon Béla

ISBN

A kötet a Nemzeti Közszolgálati Egyetem támogatásával jelent meg.

Tartalom

Rektori köszöntő.....	7
Főtitkári köszöntő.....	9
BALLA JÓZSEF: A Magyar Rendészettudományi Társaság Határrendészeti Tagozatának helye és szerepe a határrendészet fejlesztésében.....	13
BALLA ZOLTÁN: Leegyszerűsített sémák – újragondolandó tézisek.....	25
BLASKÓ BÉLA: „Kor”-történeti töredék.....	35
BODA JÓZSEF: A rendészettudomány helyzete – nemzetközi kitekintés.....	51
BUKOVICS ISTVÁN: Döntés: morális és racionális.....	63
CHRISTIÁN LÁSZLÓ: Egy feledésbe merülő közösségi rendészeti modellkísérlet margójára.....	79
ERDŐS ÁKOS – MAGASVÁRI ADRIENN – SZABÓ ANDREA: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban.....	89
FIALKA GYÖRGY: A biometria alkalmazása a pénzügyi ügyfelek azonosításának megbízhatósága érdekében.....	103
FINSZTER GÉZA: Rendészeti igazgatás a rendszerváltozás időszakában 1989–1990.....	111
FÓRIZS SÁNDOR: Németország 2017. évi rendőrségi bűnügyi statisztikája.....	125
GAÁL GYULA: Az embercsempészség sajátosságai hazánkban.....	137
GÁRDONYI GERGELY: A szaktanácsadó új szerepe a büntetőeljárásban.....	143
GÖRBE ATTILÁNÉ ZÁN KRISZTINA: Visszatekintés a Rendészeti Albizottság elmúlt hét évére.....	157
HAUTZINGER ZOLTÁN: A magyar rendészet másfél évtizedes tudománya.....	171
KORINEK LÁSZLÓ: Utópia.....	181
KOVÁCS GÁBOR: A rendészeti vezetés- és szervezélmélet elméleti alapjai.....	191
KOZÁRY ANDREA: Töprengések a biztonságról és a rendőrségbe vetett bizalomról.....	203
MÁTYÁS SZABOLCS: Néhány gondolat a Rendészettudományi Szaklexikon megalkotásával kapcsolatban.....	209

RITECZ GYÖRGY: A tudomány, illetve a tudós feladata, felelőssége, avagy gondolattöredékek a tudás és a tudomány kapcsán	215
RUZSONYI PÉTER: Kriminálpedagógiai megalapozottságú mintabörtönök az Újvilágban	225
SALLAI JÁNOS: A rendészettudomány forrásai, gyökerei.....	241
VARGA JÁNOS: Gondolatok a rendészettudományi közéletéről és fejlesztésének néhány lehetőségéről	249
A kötet szerzői.....	263

Új generáció a rendészeti felsőoktatásban

Bevezetés

A Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kara – a jogelőd Rendőrtiszti Főiskolához hasonlóan – a hazai felsőoktatásban egyedülként folytat rendészeti képzést. A diplomás pályakövetési rendszer szerint az itt végzett hallgatók 98%-a el tud helyezkedni. Ennek oka, hogy a tisztjelölt hallgatók – a rendőr, a pénzügyőr és a katasztrófavédelmi tisztjelölt – tanulmányi ösztöndíj-szerződés birtokában tanul, azaz a szerződést aláíró szerv vállalja, hogy a diploma megszerzését követően alkalmazza a végzettet. A migrációs szakirány szintén ösztöndíj szerződéssel működik, a biztonsági szakirányon végzettek elsősorban a civil személy- és vagyonvédelmi vállalkozások keretében, a természetvédelmi őrség szervezeteinél, a fegyveres biztonsági őrség, illetve a közterület-felügyelet egyes beosztásaiban helyezkedhetnek el. Ebből is látszik, hogy a 98%-os elhelyezkedési ráta nagyrészt az ösztöndíj-szerződésnek, továbbá a képzések egyediségének, a megrendelő szerv igényeinek megfelelő, speciális felkészítésnek köszönhető.

A sikeres pályakezdést ugyanakkor számos előzetes tényező befolyásolhatja. A rendészeti pályát választó fiatalok generációs jellemzői, a rendészeti felsőoktatás felvételi rendszere, valamint a rendészeti képzés első időszakának megtapasztalása, illetve a leendő munkáltató elvárásaival való szembesülés egyaránt és jelentős mértékben meghatározzák azt, hogy végül kik kezdenek meg a hivatásuk gyakorlását.¹ A továbbiakban tehát kutatási eredményeinkre támaszkodva mutatjuk be, hogy milyen formában jelentkeznek ezek a determinánsok a magyar rendészeti felsőoktatási rendszerben.

Új generáció, új elvárások

Mindenekelőtt azt szükséges megvizsgálni, hogy annak a generációnak a tagjai, akik jelenleg és a közeli jövőben a rendészeti felsőoktatás, illetve a rendészeti pálya rendszerében megjelennek, milyen attitűdökkel, kompetenciákkal bírnak, s ezek mennyiben állnak összhangban a rendvédelmi szervek elvárásaival.

¹ Vö.: „...az államigazgatásban, rendvédelmi területen dolgozókkal szemben ezért is fogalmazódik meg többlet követelményként, hogy egységes hivatásetikai elvárások szerint végezzék a munkájukat...” In: Kovács István: Az üzletszerű kéjelgessel kapcsolatos rendőri visszaélések etikai vonatkozásai. Belügyi Szemle 2015/4. 102. o.

Régóta tudjuk ugyanis, hogy a versenyképes közszolgálat megvalósítása nem csak a gazdaságpolitikai intézkedéseken múlik.² Az állami működéshez megfelelő mennyiségű és minőségű emberi erőforrásra is szükség van. A jövő közszolgálatának versenyképessége tehát kvalifikált, tehetséges munkaerőt feltételez.³ A szolgáltatások megfelelő minőségű biztosításához jelenleg már a generációváltás problémáját is kezelni kell, s a fiatalabb generációt a közszférába kell vonzani és ott meg is kell tartani.⁴ De vajon hogyan lehet ezt elérni?

A pályakezdőket egyre kevésbé motiválja, hogy a foglalkoztatásuk stabil és kiszámítható, sokkal inkább széleskörű karrierlehetőségekre vágnak.⁵ Ezért mindenképpen kiemelt figyelmet kell fordítani a fiatalok pályára vonzására, megfelelő szervezeti integrálására, fejlesztésére, a karrierlehetőségek biztosítására, ezáltal a munkaerő megtartására. A fenti problémák áthidalásához elengedhetetlen, hogy a közigazgatási és rendvédelmi szervek kiemelten kezeljék az utánpótlás kérdéskörét.

Sokáig nem létezett olyan vizsgálat, mely kifejezetten a közszférában elhelyezkedő pályakezdőkkel szemben támasztott kompetenciaigényeket mérte volna fel. Ennek a problémakörnek a megoldását célozza a KÖFOP 2.1.5-VEKOP-16-2016-0001. számú „*A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása*” című projekt⁶, melynek fontos részét képezi – többek között – a pályorientációs tevékenység fejlesztése, a kompetencia alapú kiválasztási rendszer alapjainak letétele, a tehetségek támogatása, kompetenciáinak

² Vö.: „A globalizációnak köszönhetően az államigazgatásban dolgozók rákényszerülnek arra, hogy a rohanó világgal lépést tartva mindennapi életüket úgy szervezzék, állami intézményeket úgy vezessenek, hogy azok a néptől kapott legitím állami hatalom monopóliumával ellátva társadalmi rendeltetésüket maximálisan elláthassák.” In: Kovács István: Vezetési funkciók egy helyi rendvédelmi szerv életében. Ellenőrzés, mint a kiadott szabályok és utasítások betartásának (kontroll)feladata. Államtudományi Műhelytanulmányok, 2017/21. 3. o.

³ Vö.: „A rendőrségnek, mint végrehajtó szervnek pedig empátikus, toleráns és legfőképpen szakmailag kifogásolhatatlan, a hatályos szabályozásnak megfelelő intézkedéseket kell tanúsítania.” In: Kovács István: Jogharmónicáció vagy sem? Harmadik rész: a New York-i Egyezmény és a 13/2014. (V.16) ORFK utasítás. Belügyi Szemle 2017/10. 58. o.

⁴ Szabó Szilvia – Biba Sándor: A munkáltatói márka szerepe a közszolgálatban, különös tekintettel az y-z generációra. Munkaügyi Szemle online (6). 2015. 17. o.

Forrás: <http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/elfozetes/02961506.pdf>

(Letöltés ideje: 2017.09.27.)

⁵ Hazafi Zoltán: Néhány gondolat a közigazgatás munkaerő-piaci versenyképességéről, Hadtudomány XXV. évfolyam, elektronikus különszám (HR Megoldások a XXI. században – nemzetközi kitekintéssel – fókuszban a közszféra és a magánszféra című szakmai-tudományos konferencia) 2015. 15. o.

Forrás: http://mht.eu/hadtudomany/2015/2015_elektronikus_kulonszam/4_HAZAFI_ZOLTAN.pdf
(Letöltés ideje: 2017.11.28.)

⁶ A Belügyminisztérium irányítása mellett elindult KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-0001 azonosító jelű, A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása című projekt keretében végzett alapképesség-kutatás.

erősítése, a mentori rendszer kialakítása, a mentorok képzése, kompetenciáinak fejlesztése.⁷

A projekt teljes körű megvalósítása feltételez egy *egységes közszolgálati alapkompentencia-rendszert*, ezzel azonban – ahogyan arról az előbbieken már szóltunk – a közszféra ezidáig nem rendelkezett. Így a projekt keretében, a Belügyminisztérium irányítása mellett megkezdődött egy úgynevezett alapkompentencia-kutatás, mely az utánpótlás biztosítása érdekében a közszolgálati pálya iránt érdeklődők belépési kompetenciáinak egységes meghatározását irányozta elő. Ezt a munkát az ún. Alapkompentencia Kutatócsoport végezte.

A kutatásban az alapkompentenciák feltárását célzó szakirodalmi elemzést és szervezeti tapasztalatok megismerését követően a félig strukturált interjú és a kérdőíves adatfelvétel, illetve a fókuszcsoporthoz egyeztetés módszerét alkalmazták. A felmérés kiterjedt mind a közigazgatási szervek, mind a rendvédelmi szervek vezetőinek, illetve irányítói feladatokat ellátó munkatársainak vizsgálatára.

Az interjúk felvételének elsődleges célja a pályakezdőktől elvárt alapkompentenciák megismerése volt, ennek érdekében elsősorban stratégiai szintű vezetőket kerestünk meg. Másrészt, a felvett interjúk eredményei, tapasztalatai, illetve a kompetencia-rendszerrel kapcsolatos korábbi szervezeti tapasztalatok feltárása alapozta meg a kérdőíves kutatás konkrét vizsgálati szempontjait.⁸ Az interjúk tartalomelemzését követően a kutatócsoport egy 19 elemből álló kompetencialistát állított össze, melyhez viselkedési jegyeket határoztak meg.

A kérdőívek felvétele arra irányult, hogy felmérjék a vezetői munkakört betöltők, illetve a mások munkáját megszervező, irányító, ellenőrző kollégák véleményét arról, hogy szerintük milyen kompetenciákkal kell annak a személynek rendelkeznie, aki a közszolgálat (specifikusan pedig a közigazgatás és a rendvédelem) területén szeretne elhelyezkedni, ezért a kérdőíves kutatásba elsősorban a középvezetőket, illetve az irányítói feladatokat ellátó munkatársakat vonták be. Az online kérdőívet értékelhető módon összesen 1443 fő kolléga töltötte ki. A kérdőíves adatgyűjtés eredményeként egy 10 kompetenciát és ezek megnyilvánulási formáit tartalmazó kompetencialista javaslat született.

A fókuszcsoporthoz zajló irányított beszélgetések alapján megtörtént a kompetenciák definiálása, a viselkedési jegyek kiegészítése és esetleges módosítása. Mivel a kutatás egyszerre célozta az egységes közszolgálati alapkompentenciák, valamint a specifikus rendészeti és közigazgatási kompetenciák meghatározását, többféle összetételű fókuszcsoporthoz került kialakításra (3 teljesen vegyes összetételű fókuszcsoporthoz az egységes közszolgálati alapkompentenciák, 3 darab közigazgatási fókuszcsoporthoz a specifikus közigazgatási alapkompentenciák, 2

⁷ Malét-Szabó Erika – Hegyi Hella – Hegedűs Judit – Szeles Erika – Ivaskevicz Krisztián: Rendőri alapkompentenciák az egységes közszolgálati alapkompentenciák tükrében. Rendőrségi Tanulmányok 2018/1. 24. o.

⁸ Magasvári Adrienn: What is a good entrant into the labour market? Tudásmenedzsment 2018/2. 124. o.

darab rendészeti fókuszcsoport a specifikus rendészeti alapkompenciák, valamint 5 darab szervspecifikus fókuszcsoport az egyes rendészeti szervek specifikus alapkompenciáinak a meghatározása érdekében). A fókuszcsoportok munkájának eredményeként, bár megfogalmazásra kerültek minden esetben bizonyos hangsúlybeli eltérések a rendészet és a közigazgatás, valamint az egyes rendészeti szervek között is, egy olyan egységes 12 elemű kompetencialistát sikerült kialakítani a fókuszcsoportok eredményeinek szintetizálásakor, mely minden érintett szerv, illetve szakterület vonatkozásában elfogadható volt.

Ssz	Név	Definíció
I.	Döntési képesség	Felismeri a döntéshelyzeteket, és a rendelkezésre álló információk alapján az adott helyzetben elvárható optimális döntést hozza meg.
II.	Együttműködés	Feladata elvégzése érdekében tevékenységét, magatartását másokkal összehangolja.
III.	Érzelmi intelligencia	Felismeri és megérti saját és a másik személy érzelmi állapotát, valamint az abból eredő viselkedések közötti összefüggéseket, azokat a helyzetnek megfelelően kezeli.
IV.	Felelősségvállalás	A feladat végrehajtása során felismeri, szem előtt tartja és vállalja döntéseinek, tetteinek következményeit, és arról számot ad.
V.	Határozottság, magabiztosság	Saját képességeinek, lehetőségeinek ismeretében képes a szervezet céljainak érvényesítése érdekében határozottan fellépni.
VI.	Hatékony munkavégzés	Feladatát igényesen, körültekintően látja el. Képes a rendelkezésre álló erőforrások optimális felhasználására.
VII.	Kommunikációs készség	Képes a helyzetnek megfelelően érthetően kifejezni magát szóban és írásban, valamint mások kommunikációját megfelelő módon értelmezni.
VIII.	Konfliktuskezelés	Képes ellentmondásos helyzetben olyan módszer vagy stílus alkalmazására, amely hatására a konfliktus csökkenthető.
IX.	Önállóság	Képes ismereteire, tapasztalataira támaszkodva folyamatos útmutatás és irányítás nélkül elvégezni a számára meghatározott feladatokat.
X.	Problémamegoldó készség	Képes a felmerülő problémák beazonosítására és megoldási lehetőségek megfogalmazására. A lehetséges alternatívákból képes kiválasztani azt, amelyik az optimális megoldást eredményezi.

XI.	Pszichés terhelhetőség	Nehéz, megterhelő helyzetekben is képes teljesítőképességének megőrzésére, fenntartására.
XII.	Szabálykövetés, fegyelmezettség	Képes a számára előírt szabályokat és normákat elsajátítani, elfogadni és helyesen alkalmazni.

1. számú táblázat

Egységes közszolgálati alapkompenciák⁹

A kutatás eredménye alapján jól látható, hogy a közszolgálati szervezetek vezetői számára milyen készségek, képességek, személyiségjegyek és attitűdök megléte a fontos.¹⁰ De vajon milyen a jelenlegi pályakezdő generáció? Vajon mennyire erősek ezekben a kompetenciákban? Összegegyeztethetőek-e az ő munkahellyel szemben támasztott igényeik ezekkel a követelményekkel? Hiszen ők már a Z generáció tagjai, eltérő szemlélet- és gondolkodásmóddal rendelkeznek. Olyan generációt alkotnak, akik a legkisebb családokba születnek, legidősebb átlagéletkorú anyák gyermekei. Az egyén, egyéniség szerepének erősödése, az önmegvalósítás vágya nárcisztikus személyiségvonásokat eredményez náluk. Ezzel párhuzamosan pedig egyre inkább csökken a társadalmi elvárásoknak való megfelelési vágyuk, egyre kevésbé toleránsak¹¹. Az önbecsülésük viszont sokkal erősebb, mint a korábbi generációké volt, ennek megfelelően jóval nagyobbak az elvárásaik is. Magasabb fizetést várnak, gyorsan felfelé ívelő karriert szeretnének, mert sokszor túlbecsülik a saját teljesítményüket. Nagyon fontos számukra a siker, az élménygazdag, változatos munka, vágyják az elismerést, a valódi érdeklődést, törődést, a visszajelzést (lehetőleg azonnal). Viszont, ha ezt nem kapják meg, könnyen váltanak, a szervezet iránti lojalitás nem erős oldaluk, mint ahogy a fegyelem és a szabálykövetés, valamint a tekintélytisztelő sem. Nem igazán kitartóak, hiányzik belőlük a kudarcok és az akadályok leküzdéséhez szükséges erő, viszont erős az önbecsülésük, mindez pedig alacsony fokú elköteleződést jelenthet.

A szervezeti elvárások és a pályakezdők igényei tehát nincsenek tökéletes összhangban. De kell-e ezzel egyáltalán foglalkozni? Kell-e erre reagálni, és ha kell, ki tud megfelelő válaszokat adni? Másként kell-e felkészítenünk ezeket a fiatalokat? Másként kell-e foglalkoznunk velük a felsőoktatásban vagy ez a feladat a munkaadó szervezetekre vár? Mivel a Z generáció tagjai már bekapogtak a munkaerő-piac ajtaján, ezeket a kérdéseket mihamarabb tisztázni kell.

⁹ Malét-Szabó Erika – Hegyi Hella – Hegedűs Judit – Szeles Erika – Ivaskevics Krisztián (2018): i.m. 66–68. o.

¹⁰ Szabó Szilvia: Competency management in the HR management of Public Service. Hadtudományi Szemle 2016/2. 371. o.

¹¹ Twenge, Jean M. – Campbell, Stacy M.: Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. Journal of Managerial Psychology, Vol. 23. No. 8. 2008. 862–877. o.

A rendészeti felsőoktatás rendszere – felvételtől a tisztjelölti jogállásig

A következőkben mindenképp szükséges azt is megvizsgálunk, hogy a fentiekben bemutatott új generáció tagjai miként kapcsolódhatnak be a rendészeti felsőoktatás vérkeringésébe, s ott milyen különleges jogokkal és kötelezettségvállalással kell szembenéznük. Ehhez röviden bemutatjuk a hazai rendészeti felsőoktatás felvételi rendszerének sajátosságait, illetve azt a különleges, újonnan megjelenő jogi státuszt, amelyet tisztjelölti jogállásnak nevezünk.

A felvételi rendszer sajátosságai

A felvételi eljárás alapvetően semmiben nem tér el a hazai felsőoktatási rendszerben ismert és érvényes felvételi szokásoktól. Néhány feltétel tekintetében azonban mindenképp különleges jellemzőkkel bír. Így például a nappali munkarendes¹² rendészeti képzésekre kizárólag azok a *18. életévüket betöltött*, viszont a felvétel évében a *25. életévüket be nem töltött magyar állampolgárok* jelentkezhetnek, akik rendelkeznek *magyarországi állandó lakóhellyel*.

A nappali munkarendű szakirányok többsége esetén a felvétel feltétele az államilag elismert, *középfokú (B2) komplex típusú nyelvvizsga bizonyítvány*¹³, vagy ezzel egyenértékű érettségi bizonyítvány¹⁴. A későbbiekben láthatjuk, hogy a nyelvvizsga kötelezettség bevezetése érdekes összefüggést mutat a ponthatárokkal.

A nappali képzések többsége szigorú fizikai, egészségügyi és pszichológiai alkalmassági vizsgálathoz kötött. Bármelyik vizsgálat negatív kimenetele jó tanulmányi eredmények elérése esetén sem teszi lehetővé a rendészeti képzésre történő felvételt. Néhány szakirány azonban civilek számára is elérhető. Ezek az önköltséges biztonsági, katasztrófavédelmi művelési, iparbiztonsági szakirányok.

A felvételi pályalkalmassági vizsgálatok részeként a Rendészettudományi Kar bizottságai pályalkalmassági orientációs beszélgetést folytatnak le a jelentkezővel. A pályalkalmassági orientációs beszélgetés annak a felmérésére irányul, hogy a pályázó a rendvédelmi hivatásra kellően motivált, illetve esetében nincs-e olyan kizáró ok, amely a hivatás gyakorlására alkalmatlanná teszi. A bizottság egy fő oktatóból, a rendvédelmi szerv egy hivatásos tisztjéből és egy második évfolyamos hallgatóból áll.

¹² A levelező munkarendes képzéseknél nincs korhatár, azonban a rendészeti képzéseknél feltétel a hivatásos szolgálati jogviszony valamely rendvédelmi szervnél.

¹³ 2016-tól az Európai Unióban hivatalos nyelvek egyikéből vagy ukrán, szerb, beás, lovári, orosz, illetve kínai nyelvből.

¹⁴ Vö.: Ez a követelmény egyébként több, idegennyelv-tudást igénylő szakirány esetében indokolt is, mert a tapasztalatok szerint a hallgatóknak a diploma megszerzése után, munka mellett kevés lehetőségük lesz a nyelvtanulásra. In: Borszéki Judit: A Rendőrség határrendészeti feladatokat ellátó állományának idegen nyelvi ismeretei és érdeklődése a nemzetközi határrendészeti tevékenységek iránt. In: Szelei Ildikó – Berki Gábor (szerk.): A hadtudomány és a 21. század. Tanulmánykötet. 2015. 163–196. o.

A rendészeti képzésre jelentkező az E-felvételi felületen tud elektronikusan jelentkezni. A Rendészettudományi Kar esetében a jelentkezések szakirányokra történnek, így a szakirányokon eltérő felvételi ponthatárok várhatóak, ezért a jelentkezőnek ajánlott a korábbi ponthatárokat megtekinteni és ezek alapján felállítani az általa legmegfelelőbbnek ítélt sorrendet, tekintettel az elképzelésére és a várható pontszámára.

A jelentkezőknek a büntetlen előéletet igazoló hatósági erkölcsi bizonyítványt és egy nyilatkozatot is csatolniuk kell a felvételi anyaghoz, amelyben hozzájárulnak a tisztjelölti jogviszony létesítését megelőző és a tisztjelölti jogviszony fennállása alatt a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) 42. § (4) bekezdése szerinti kifogástalan életvitel-ellenőrzés lefolytatásához.

Ponthatárok – pontátlagok

A ponthatárokat és pontátlagokat öt évre visszamenőleg, kifejezetten azokon a szakirányokon vizsgálva, amelyeken jelenleg tisztjelölti státuszban tanulhatnak a jelentkezők, azt látjuk, hogy az elmúlt 5 évben (2013–2018) nagy különbségeket találunk ugyanazon szakirányon belül és az egyes szakirányok közt is.

Az elmúlt években a legnépszerűbb, azaz a legmagasabb pontszámot igénylő szakirányok a bűnügyi nyomozói (2013, 2014, 2016, 2017) a bűnüldözési (2018) és a pénzügyi nyomozói (2015) voltak. A legkevesebb ponttal lehetett bejutni az iparbiztonsági (2013), a határrendészeti (2014), a közlekedésrendészeti (2015), a vám- és jövedékigazgatási (2016), az igazgatásrendészeti (2017) és végül a határrendészeti rendőr (2018) szakirányra.

Nagyobb visszaesést tapasztalhatunk szinte valamennyi szakirány esetében 2016-ban, amelyre az egyik magyarázat lehet, hogy ettől az évtől feltétel a középfokú nyelvvizsga bizonyítvány, tehát aki sok ponttal rendelkezik, de nyelvvizsgával nem, esélye sincs bejutni a Rendészettudományi Kar rendészeti képzéseire, szemben a kevesebb ponttal, de mellette nyelvvizsgával rendelkező jelentkezőkkel.

Egy másik érdekes jelenség a 2017-es évben figyelhető meg, amikor a rendőri szakirányokon a négyéves képzés mellett még utoljára a hároméves képzés is elindult. A ponthatárok összehasonlításakor látszik, hogy a hároméves képzésre sokkal magasabb pontokkal lehetett bejutni, kivéve az igazgatásrendészeti szakirányt. Ebből arra következtethetünk, hogy a jelentkezők a rövidebb idejű képzéseket preferálták.

Tisztjelölti jogállás

Bizonyára mindenki hallotta már az idősebb generáció szájából az alábbi mondást, „*teher alatt nő a pálma*”. Elsősorban akkor halljuk ezt a mondatot, amikor az élet, a munka, az iskola nehézségei miatt panaszkodunk. A mondás tehát arra utal, hogy

az ember teste, lelke, tudata¹⁵ és személyisége akkor fejlődhet egészséges módon, ha azt megfelelő időben és kellő mértékben nehézségek és próbák érik, és ennek eredményeképpen erősödik kitartása és problémamegoldó képessége.¹⁶

A mondás igaz lehet a Nemzeti Közsolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar – 2016-os őszi félévétől bevezetett – tisztjelölt státuszú hallgatóira is, akik a karon folyó képzés, rendészeti felkészítés során olyan próbatételekkel találják szemben magukat, amit addigi életük során –legyenek akár élsportolók – nem tapasztaltak. Legyen ez az egyenruha viselése – különös tekintettel a bakancsra – tantermi körülmények közt, a folyamatos fizikai felkészítés, a lóképzés, a reggeli sorakozó, a késő délutánig tartó tanórák vagy ennek hiányában a rendészeti szocializációs órák.¹⁷

A tisztjelölti státusz egy sajátos átmenet képez az – eddig alkalmazott – hallgatói és a hivatásos szolgálati jogviszony között. Ennek bizonyítéka, hogy a tisztjelöltre – a Hszt.-ben meghatározott eltérések figyelembevételével – a hivatásos szolgálati jogviszonnyal rendelkezőkre vonatkozó előírásokat, a pénzügyőr tisztjelöltekre pedig a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény (NAV tv.) egyes rendelkezéseit kell értelemszerűen alkalmazni. A tisztjelöltekre és ezen belül a pénzügyőr tisztjelölt hallgatókra igen széles körben találunk jogszabályokat és belső rendelkezéseket, amelyek a tisztjelölti jogállás létrejöttétől, a jogosultságokon és kötelezettségeket át, egészen a jogviszony megszűntetéséig, továbbá a hallgatói jogviszony hasonló jogintézményeihez kapcsolódóan tartalmaznak rendelkezéseket.¹⁸

A jogszabályok sokasága nem biztos, hogy megkönnyíti a jövő tisztjének dolgát abban, hogy jogai és kötelezettségei erdejében eligazodjon. Különösen zavaró tényező lehet, hogy a rendőr és katasztrófavédelmi tisztjelöltekre vonatkozó részletszabályokat egy BM rendelet¹⁹, míg a pénzügyőr tisztjelöltekre vonatkozó részletszabályokat a NAV vezetőjének szabályzata²⁰ tartalmazza, ahogy teszi ezt a NAV foglalkoztatottaival kapcsolatban is.

¹⁵ Vö.: „Szókratész szerint – állítja Safranski – mindennek tudatosnak kell lennie, hogy jó legyen...” In: Balassa Bence: Kognitív esztétika, mint pszichológiai határhelyzet (avagy olvasta-e Nietzsche Kierkegaard-t?) Kritische Zeiten – Zeitschrift für Humanwissenschaften. 6. Jahrgang 1-2 Heft. Wien, 2015. 37. o.

¹⁶ Mikolicz Gyula: Teher alatt nő a pálma.

Forrás: http://www.bibliaszov.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=66%3-Ateher-alatt-n-a-palma&Itemid=21 (Letöltés ideje: 2018.11.12.)

¹⁷ Szabó 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, Nordex Kft. Budapest, 2018. 599. o.

¹⁸ Szabó Andrea (2018): i.m. 600. o.

¹⁹ 20/2016. (VI. 09.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek tisztjelöltjeiről és a tisztjelölti szolgálati jogviszonyról

²⁰ A Nemzeti Adó- és Vámhivatal vezetője által kiadott 2092/2016/VEZ szabályzat a Foglalkoztatási Szabályzatról.

A tisztjelölti jogviszony új jogintézmény, célja, hogy a hallgatók jogviszonyba helyezésétől garanciákat nyújtson, és anyagilag is ösztönző módon támogassa őket. A tisztjelölt tisztjelölti szolgálati jogviszonyban teljesít szolgálatot. A tisztjelölt elsődleges szolgálati kötelezettsége a rendvédelmi szervnél a tiszti besorolási osztályba tartozó szolgálati beosztásban történő szolgálatteljesítésre való felkészülés. A tisztjelölti és a hallgatói jogviszony csak együttesen létesíthető, és a képzés időtartama alatt mindkettőnek fenn kell állnia. Valamelyik megszűnése a másik jogviszony megszűnését vonja maga után.

A tisztjelölt az ösztöndíj szerződés megkötésével vállalja, hogy rendészeti tanulmányait legjobb képességei szerint folytatja, és hivatásos állományba vételét követően, legalább a rendészeti alapképzés kétszeresének megfelelő időtartamban a vele ösztöndíj szerződést kötő rendvédelmi szervnél szolgálatot teljesít. A rendvédelmi szerv azt vállalja, hogy a tisztjelölt rendészeti tanulmányait támogatja, ezek befejezését követően hivatásos állományba veszi, és a végzettségének megfelelő szolgálati beosztásban foglalkoztatja.

Az alapfelkészítést tartalmazó hat hónap idejére a rendvédelmi szerv próbaidőt határoz meg. A próbaidő alatt a tisztjelölti jogviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti. A próbaidő alatt meg kell szüntetni a tisztjelölti jogviszonyát annak, aki a rendészeti alapfelkészítést önhibájából nem teljesíti.²¹

A felvételi rendszer és a rendészeti alapképzés tapasztalatai

Az elmúlt évek (2016–2018) tapasztalatai azt mutatják, hogy a Z generáció tagjai már a rendészeti felsőoktatás felvételi rendszere és az újonnan létrehozott tisztjelölti jogállás sajátos elvárásaival is nehezen azonosulnak. Illetve egy jelentős részük ezeket az akadályokat nem akarja vagy nem tudja leküzdeni. A felvételi rendszer eredményeit, illetve a rendészeti képzés első időszakának tapasztalatait elemezve a következő megállapításokra jutunk.²²

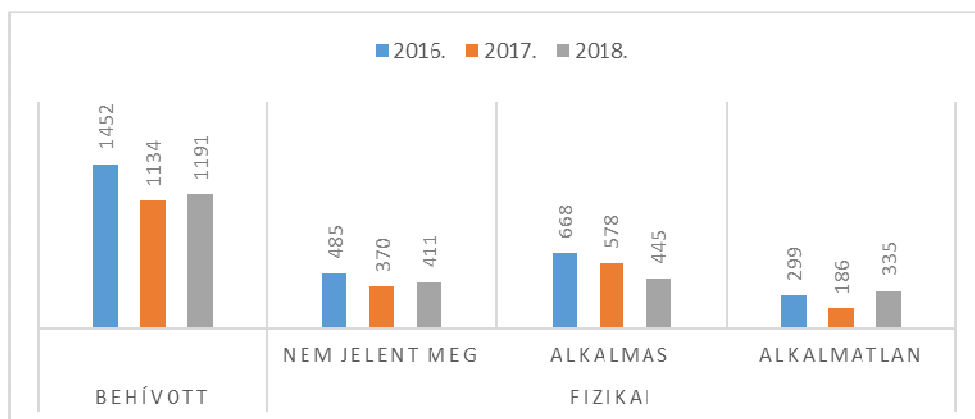
A rendészeti felsőoktatásba jelentkező fiatalok egy jelentős része a felvételi eljárás legelső megmérettetéseit sem vállalja. Az elmúlt években átlagosan a jelentkezők mintegy 33,5%-a már az első alkalmassági teszten sem jelenik meg. Minthogy ezek a fiatalok a rendészeti felsőoktatással – a jelentkezés befogadásán kívül – nem kerülnek közvetlen kapcsolatba, nem tudjuk azt megmondani, hogy pontosan mi áll a jelentős számú visszalépések háttérében. Ezek a számok

²¹ Szabó Andrea: A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In: Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek I. Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat. Budapest, 2018. 303. o.

²² A feldolgozott számadatokat, információkat részben az Oktatási Hivatal nyilvántartásaiból, részben pedig a Nemzeti Közzolgálati Egyetem Rendészettudományi Karának adattárából nyertük ki.

ugyanakkor kiválóan jelzik, hogy a középiskolások egy része a felsőoktatásba történő jelentkezés alkalmával nem rendelkezik kiforrott elképzelésekkel.

A felvételi eljárást ténylegesen megkezdő pályázók számára az első akadályt a fizikai tesztek jelentik. A fizikai alkalmassági vizsgálatokon minden évben jelentős a lemorzsolódás. 2016-ban a pályázók 30,9%-a, 2017-ben 24,4%-a, míg 2018-ban 43%-a szerzett alkalmatlan minősítést az erőnléti vizsgálaton.



1. számú ábra

A fizikai vizsgálatok eredményei 2016–2018 között (fő)

A fizikai alkalmatlanságok magas arányának oksági magyarázata feltehetően összetett. Annyi bizonyos, hogy a gyermekek körében végzett országos szintű, reprezentatív vizsgálatok eredményei azt mutatják, hogy a magyar fiatalok többsége rendkívül mozgásszegény életet él.^{23,24} Másik meghatározó ok lehet az is, hogy a pályázók nem készülnek a vizsgálatokra, nem próbálják ki magukat a feladatok végrehajtásában, s esetenként nincsenek is tisztában saját fizikai képességeikkel, hovatovább jelentősen felülértékelik azokat. Korábbi kutatási eredmények egyértelműen rávilágítottak arra, hogy a kamasz diákok következetesen – a valóságosnál akár négyszeresen nagyobb mértékben – túlértékelik saját aktivitásukat, fizikai teljesítményüket.^{25,26}

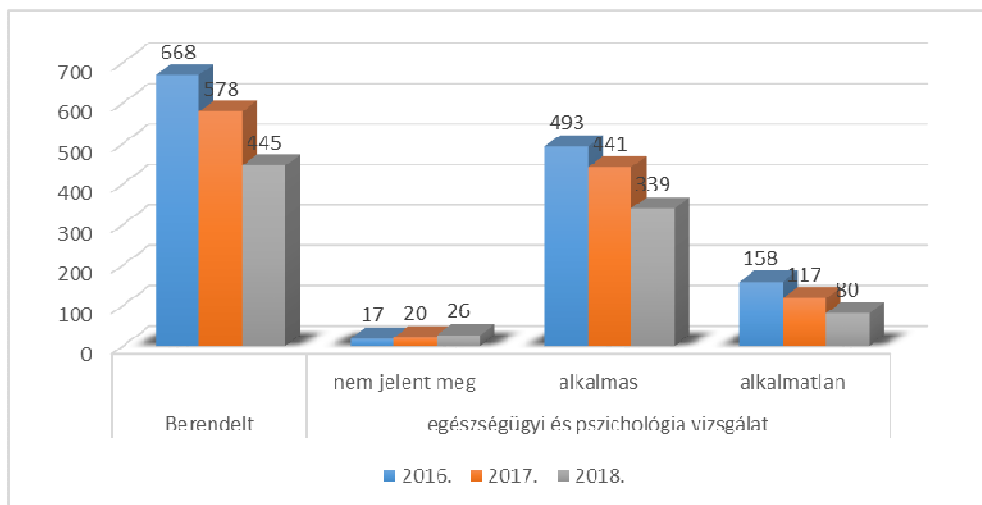
²³ Németh Ágnes: Fizikai aktivitás és képernyőhasználat. In: Németh Ágnes – Költő András (szerk.): Egészség és egészségmagatartás iskoláskorban 2014. Az Iskoláskorú gyermekek egészségmagatartása elnevezésű, az Egészségügyi Világszervezettel együttműködésben megvalósuló nemzetközi kutatás 2014. évi felméréséről készült nemzeti jelentés. Nemzeti Egészségfejlesztési Intézet. Budapest, 2014. 31–45. o.

²⁴ World Health Organization: Global recommendations on physical activity for health. WHO Press, Geneva, 2010.

²⁵ Csányi Tamás: A fiatalok fizikai aktivitásának és inaktív tevékenységeinek jellemzői. Új Pedagógiai Szemle 2010/3–4. 115–128. o.

²⁶ McMurray et al.: Comparison of two approaches to structured physical activity surveys for adolescents. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 36. 2004/12. 2135–2143. o.

Az egészségügyi és pszichikai alkalmassági vizsgálatok eredményei már kedvezőbb képet mutatnak. Az elmúlt évek számadatai igazolják, hogy a rendészeti tiszt pályára készülők között csökken az egészségügyi vagy pszichológiai szempontból alkalmatlan személyek aránya. Az egészségi és pszichológiai alkalmassági vizsgálatokon megjelent pályázóknak 2016-ban 24,3%-a, 2017-ben 21%-a, míg 2018-ban már csak 19%-a szerzett alkalmatlan minősítést.



2. számú ábra

Az egészségi és pszichikai alkalmassági vizsgálatok eredményei 2016–2018 között (fő)

Végezetül a felvételi eljárás utolsó része az úgynevezett pályaalkalmassági orientációs beszélgetés. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az orientációs beszélgetésen a megjelent felvételizők között az alkalmatlan minősítést szerzők aránya a legtöbbször az 1%-ot sem éri el (2016-ban 1,08%; 2017-ben 0,97%; 2018-ban 0,63%).

Ahol azonban a Z generációs fiatalok és a rendészeti hivatás elvárásai között megjelenő ellentét legelőször kézzelfoghatóvá válik a gyakorlatban, az a rendészeti alapfelkészítés első időszaka, azaz az öthetes alapkiképzés. Az első öt hétben ugyanis szigorúan szabályozott, zárt rendben zajlik a képzés, azzal, hogy az állomány az első hétvégét is köteles az intézményben tölteni. Az alapkiképzés során a tisztjelöltek megismerkednek a rendészeti hivatás legfontosabb jellegzetességeivel, mint az egyenruha, a szigorú hierarchikus rend, a parancsuralmi rendszer, vagy az alaki és szervezeti szabályok előírásai. Az elmúlt évek tapasztalatai és számadatai azt mutatják, hogy a fiatal pályakezdők közül az rendészeti alapfelkészítés intenzív szakaszának első öt hetében egyre többen hagyják el a tisztjelölti pályát. Minden évben, átlagosan a tisztjelölti állomány

mintegy 15,8%-a (2016-ban: 11,9%; 2017-ben: 16,2%; 2018-ban: 19,4%) már az első öt hétben távozik az intézményből.

A korai pályaelhagyás lehetséges okainak feltárása céljából tartalomelemzést végeztünk a leszerelés mellett döntő tisztjelöltek által készített jelentéseken, amely során 65 esetben kaptunk értékelhető eredményt.²⁷ A mintában szereplő tisztjelöltek közül 50 fő a Rendőrség, 13 fő a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, további 2 fő pedig az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság állományába tartozott, s innen szerelt le a rendészeti alapfelkészítés első öt hete alatt. A tisztjelöltek átlagosan 6,7 napot töltöttek el a rendészeti alapfelkészítésen. A szélső értékek egy és huszonöt nap. Többen vannak, akik huszonnégy órát sem töltenek el a képzési rendszerben. Esetükben minden túlzás nélkül kijelenthető, hogy mire elvégzik a szükséges adminisztratív feladatokat (pl. kollégiumi szoba átvétele), felveszik az egyenruházati ellátmányt, már jelzik is távozási szándékukat. A legtöbben azonban egy-két napig próbára teszik magukat. Viszont még így is, a leszerelők túlnyomó része egy hetet sem tölt el a rendészeti képzésben.

A leszerelések alkalmával készített jelentések tartalomelemzésének eredményeként arra a következtetésre jutottunk, hogy a különböző leszerelési indokok az alábbi öt kategória valamelyikébe sorolhatók (Pályaelhagyási indokok csoportjai):

- Alacsony kötelezettségtűrés;
- Pályatévesztés;
- Személyes túlvállalás;
- Egészségügyi alkalmatlanság; valamint
- Egyéb.

Az *alacsony kötelezettségtűrés* kategóriája mögött húzódnak azok az indokok, amelyek a tisztjelölti jogállás vagy a rendészeti hivatás jellegzetességeiből fakadó kötelezettségek elutasításával állnak kapcsolatban. A leszerelők közel egyharmada (28%) ilyen okra hivatkozva adta be leszerelő nyilatkozatát. Többen voltak, akik a tisztjelölti jogállásból eredő kötelezettségek vállalását nem tartották elfogadhatónak (pl. 12 évre szóló tanulmányi szerződés, kötelező órai jelenlét). E kategóriában ugyanakkor a legtöbbeket a parancsokon alapuló hierarchikus rendszer riasztott el a további maradástól. Főként a férfiakra jellemző, hogy nem tudják elfogadni az előljáróktól származó parancsokat. 2018-ban például a nőknek mindössze 12,5%-a távozott az alacsony kötelezettségtűrés csoportjába sorolt indokolással, míg a férfiaknál ez az arány 41,9% volt. A korábban említettek alapján joggal feltételezhetjük, hogy az alacsony kötelezettségtűrés szoros kapcsolatban áll a Z generáció tagjait jellemző sajátosságokkal.

²⁷ Erdős Ákos: A rendészeti tisztté válás első nehézségei. A gyermeki elképzelések találkozása a realitással. (kézirat)

A *pályatévesztés* kategóriájába soroltuk azokat az indokokat, amelyeket a rendészeti pályaválasztás átgondolatlan vagy mások (pl. szülő) által presszionált döntésekre vezethetünk vissza. A pályatévesztő kategóriába tartozó leszerelők egy része egyértelműen a kiforratlan vagy elhamarkodott pályaválasztás eredményeként került a képzésbe. Ők azok, akik valójában más képzési terület iránt érdeklődnek – pl. nemzetközi vagy államtudományi tanulmányok, színészet, gazdasági terület –, vagy pedig külföldön tervezik jövőjüket. Egy korábbi vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy a rendészeti felsőoktatásba bekerülő hallgatók körében jellemző az, hogy más tudomány- és szakmai területek iránt is érdeklődnek a jelentkezéskor (pl. földtudomány, pedagógia, sporttudomány, orvos- és egészségügy, gazdaságtudomány, jogtudomány stb.). A túlnyomó többség azonban egyértelműen a közzolgálati pálya iránt érdeklődik az első helyeken, ezért az alapfelkészítés első öt hetét követően is a képzési rendszerben marad.²⁸

A pályatévesztő tisztjelöltek egy másik része elsősorban valamely hozzátartozó – főként szülő – nyomására választotta a képzést. Az elmúlt évben volt olyan tisztjelölt, aki már második alkalommal hagyja el a rendészeti alapfelkészítést az első öt hétben. Elmondása szerint mind a két alkalommal a szülei javaslatára kérte felvételét a Nemzeti Közzolgálati Egyetem Rendészettudományi Karának valamely szakára.

Végezetül a pályatévesztő kategóriába kerültek azok az indokok is, amelyek oda vezethetők vissza, hogy a tisztjelölt nem azt kapta a képzéstől, amit először várt. Esetükben az egyenruhás hivatással kapcsolatos romantikus elképzelések, a tévéfilmek torz képének hatásai érhetők tetten leginkább.

A pályaelhagyók egy jelentős része (19%) indokolta döntését azzal, hogy nem érzi magát kellően felkészültnek arra, hogy megfeleljen a rendészeti képzés feltételeinek. Ezeket az okokat soroltuk a *személyes túlvállalás* kategóriájába. Ezek a fiatalok az alapképzés első öt hetében ismerték fel, hogy a fizikai felkészültség, a mentális teherbírás, vagy a tanulási képességeik területén nem alkalmasak arra, hogy sikeresen folytassák a képzést.

A leszerelések egy másik 23%-ában valamilyen *egészségügyi alkalmatlanság* is megjelent az indokok között. E kategóriába soroltuk azokat, akik a kiképzés során megsérültek, s ezáltal nem tudták teljesíteni az alapképzés minimális feltételeit. Az egészségügyi alkalmatlanságra hivatkozó pályaelhagyók nagyobb részét azonban nem a kiképzés folyamán szerzett sérülés, hanem egy korábbi eltitkolt egészségügyi probléma tüneteinek kiújulása készítette távozásra. Minden évben megjelennek a rendszerben olyan fiatalok, akik előbbre valónak tekintik a sikeres felvételt, mint saját egészségük védelmét. Ezért az előzetes egészségügyi

²⁸ Erdős Ákos: Alkalmom vagy tervszerűség? A pénzügyőr tisztjelöltek pályára lépésének rövid vizsgálatáról. In: Czene-Polgár Viktória – Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Tanulmánykötet, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Budapest, 2018. 115–130. o.

vizsgálatokon szándékosan eltitkolják, vagy nem tartják fontosnak jelezni korábbi egészségügyi panaszait. A vizsgált időszakban a leszerelések okául szolgált többek között korábbi mozgásszervi betegség, sérülés, gerincbántalom, de szív- és érrendszeri betegség is.

Legvégül az *egyéb* kategóriába kerültek azok az indokok (6%), amelyek a fenti csoportok egyikében sem helyezhetők el. Például, amikor a tisztjelölt nem kívánta magyarázni távozásának okát, vagy pedig a jogviszonyt a fogadó szerv szüntette meg külön indokolás nélkül.

Összegzés

Tanulmányunkban egyrészt be kívántuk mutatni a magyar rendészeti felsőoktatás jelenlegi helyzetét. Másfelől rá kívántunk mutatni a rendészeti felsőoktatás számára az egyik legnagyobb kihívást jelentő jelenségre, mégpedig a Z generáció tagjainak rendészeti rendszerbe történő integrálására és az ezt nehezítő tényezőkre.²⁹

A tanulmányban közölt kutatási eredmények segíthetnek megérteni, hogy miért kiemelten fontos a rendészeti tisztképzés és a rendészeti szakma számára egyaránt a pályakezdő fiatalok attitűdjeinek, elképzeléseinek és generációjuk sajátosságainak a vizsgálata. Az olvasó továbbá iránymutatásokat kaphat azzal kapcsolatban is, hogy a képzés, a felvételi rendszer, illetve a gyakorlat területén mely elvárások és feltételrendszerek átgondolására volna szükség. Hiszen az jól látható, hogy a fiatalok képességei és hozzáállásuk nincs összhangban sem a szervezeti, sem a képzési elvárásokkal. Mivel a Z generáció tagjai már bekapogtak a munkaerő-piac ajtaján, mind a rendészeti felsőoktatásban, mind a rendvédelmi szervek emberi erőforrás-gazdálkodási rendszerében oda kell figyelni a fiatalok generációs jellemzőire, foglalkozni kell az igényeikkel.³⁰ Fel kell készülni arra, hogy számukra egy megújult felkészítést kell biztosítani, és a rendvédelmi szervek beillesztési és megtartási stratégiáján is változtatni kell.

²⁹ Hegedűs Judit – Fekete Márta: A rendészeti felsőoktatás pedagógiai megújulási lehetőségei. In: Dobák Imre – Hautzinger Zoltán (szerk.) Szakmaiság, szerénység, szorgalom: Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó – Nordex Kft., Budapest, 2018. 289–298. o.

³⁰ Vö.: „...a Z generáció pályaválasztási, és munkaválasztási motivációinak ismeretében a rendőri hivatás (tárgyi és személyi kötelezettségvállalás, és igényfelmérés korrelációján alapulva) vonzóbbá, a toborzási eljárás stratégia kidolgozásával cél- és eredményorientáltabbá tehető.” In: Kovács István: Egy valós kihívás: toborzás vezetői szemmel, avagy hogyan tehető vonzóbbá a rendőri hivatás a pályaválasztás előtt álló Z generáció számára. Rendőrség Tudományos Tanácsa, 2018. pályázat, III. helyezés.