

FIATALOK FELKÉSZÍTÉSE A RENDVÉDELEMRE

A BELÜGYI OKTATÁSI RENDSZER FEJLESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI

Az oktatás egésze Európában és hazánkban is jelentős átalakításon, fejlesztésen megy keresztül. E reformfolyamatok – amelyek a századforduló környékén felgyorsultak - a Belügyminisztérium által fenntartott és irányított belső képzési, átképzési, kiképzési, vezetőképzési, illetve továbbképzési rendszert sem hagyják érintetlenül. Nem mindegy tehát, hogy az illetékesek a kihívásokra miként és hogyan reagálnak. Milyen válaszokat adnak, és milyen megoldásokat dolgoznak ki a felmerülő kérdésekre? Elszenvedik a változásokat, vagy elébe mennek a problémáknak, és megkísérik jövőjüket tudatosan felépíteni? Az sem lényegtelen, hogy időben és aktívan foglalkoznak-e a kihívásokkal? A rendszer egészét vagy csak néhány elemét kívánják a reformfolyamatba bevonni? Rövid, illetve középtávú, a konvencionális gondolkodás határát nem túllépő, ezért kockázatkerülő, bázisalapú és hagyományosnak számító (ún. evolutív) tervezéssel, vagy pedig hosszútávra szóló, kormányciklusokon átnyúló, a meglévő értékekre építő, és az innovációnak, a kreativitásnak, a motivációnak is teret adó jövőképzérelt stratégia szerint akarják-e a belügyi oktatási rendszer fejlesztése érdekében a legjobb megoldásokat megtalálni?²

A belügyi oktatási rendszer magába foglalja valamennyi, a Belügyminisztériumnál és intézményeinél dolgozó állománykategória (hivatásos, köztisztviselő, közalkalmazott) azon alap-és továbbképzéseit, amelyeket a tárca által fenntartott intézményekben, illetve a szakmai szerveknél bonyolítanak le. Jelen tanulmányban döntően a rendészeti szakterülettel és a hivatásos állományt érintő felkészítésekkel foglalkozunk.

1. Az európai és a magyar oktatásfejlesztési törekvések rövid áttekintése

Az európai oktatáspolitikai homlokterében az EU lisszaboni stratégiájában meghatározott „az egész életen át tartó tanulás” azon alapelveinek, mint:

- a tanuló állampolgár igényeinek középpontba helyezése;
- a megfelelő erőforrások biztosítása;
- az oktatáshoz való hozzáférés, a tanulás lehetőségének megteremtése, a társadalmi befogadás;
- a tanulási kultúra kibontakoztatása a teljes népesség körében;

² Forrás: KPMG Tanácsadó Kft. 2004.

- a kiválóságra való törekvés megvalósítása,³ továbbá
- a bolognai folyamat nyomán kialakítandó egységes Felsőoktatási Térség és az Európai Kutatási Térség felépítése áll.

Lényegében az egész életen át tartó tanulás stratégiája keretbe foglalja az oktatás és a képzés valamennyi területét érintő fejlesztési elképzeléseket. Az Európai Bizottság az egész életen át tartó tanulás stratégiájának elfogadtatása, bevezetése érdekében az alábbi kihívásokra hívta fel az érdekeltek figyelmét:

- a globalizációra, amely leértékeli a képzetlen munkaerőt,
- az európai népesség gyors öregedését jelző demográfiai mutatókra,
- a digitalizáció robbanásszerű elterjedésére, az
- infokommunikációs technikák kihívásaira,
- a fenntartható fejlődést ellehetetlenítő környezetromlásra,
- az aktív állampolgári létre és a szerepvállalás szükségességére,
- a társadalmi integrációnak való megfelelésre,
- valamint az idősebb korosztályok tapasztalatainak átvételét biztosító generációk közötti tanulás szerepére.

E koncepció középpontjában – a tudás és tanulás fogalmát tágan értelmezve – a kompetenciafejlesztés áll, ugyanakkor e stratégia az értelmi, a gyakorlati és az érzelmi kompetenciákat egymástól elválaszthatatlan elemeknek tekinti.⁴

A korábbi oktatáspolitikai modellek az intézményrendszert és a hozzájuk kapcsolódó elvárásokat helyezték a fejlesztések középpontjába. Ezzel szemben az egész életen át tartó tanulás fókuszában a tanulási folyamat személyre igazítása áll: a tanulni akaró egyén szükségleteinek és képességeinek kielégítése, a tanulásra való képessé tétele, ezáltal munkaerő-piaci aktivitásának növelése, valamint a munkáltatók és a tanulni kívánók érdekeltségi rendszerének megteremtése. E célok elérését hivatottak szolgálni az olyan modulárisan kialakítandó, egymásra építhető felkészítési rendszerek,

- amelyek a formális, a nem-formális és az informális tanulás⁵,

³ Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. European Commission, 2001. 5. o.

⁴ Az Európai Tanács (2002/C 163/01) határozata az egész életen át tartó tanulás fogalmát a következőkben fogalmazta meg: „Az egész életen át tartó tanulás az iskolai előkészítéstől a nyugdíj utáni korig terjedően magában foglal minden formális, nem-formális és informális tanulást. Tehát az egész életen át tartó tanulás fogalmába minden olyan tanulási tevékenység beleértendő, amely tudás, készségek és képességek fejlesztése céljából történik, személyes, állampolgári, társadalmi és/vagy foglalkoztatási szempontból.”

⁵ Formális tanulás: oktatási és képzési intézményekben valósul meg, és bizonyítvánnyal, szakképesítéssel ismerik el. Nem-formális tanulás: a formális oktatási és képzési rendszerek mellett zajlik és általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal. A nem formális tanulás lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek és csoportok (pl. ifjúsági szervezetek, szakszervezet, politikai pártok) tevékenysége keretében is. Megvalósulhat a formális

- illetve a különböző szintű képzések összehangolt működését teremti meg,
- gyakorlatra orientáltak, kompetencia alapúak⁶ és fejlesztésközpontúak,
- képesek alkalmazkodni a munkaerő-piac állandóan változó igényeihez,
- elősegítik a gazdaság versenyképességének javítását, a társadalmi kohézió erősítését és az életminőség átfogó jobbítását.

Magyarországon is több éve megkezdődtek, illetve folynak az Európai Unió által preferált fejlesztési elképzelések megvalósítását eredményező átfogó munkálatok. A már elkészült, illetve a jelenleg is formálódó dokumentumok közül kiemelésre érdemesek, az első Nemzeti Fejlesztési Terv, illetve annak Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Programja, a Nemzeti Universitas Program, az Országos Fejlesztési Koncepció, az egész életen át tartó tanulás magyarországi kiépítésének stratégiája, az „Okos, művelt társadalom” fejlesztési nyolc stratégiai céljai, a második Nemzeti Fejlesztési Terv, valamint a kapcsolódó operatív programok, ágazati, illetve funkcionális stratégiai tervek. Ezek a programok az EU normáknak, illetve ajánlásoknak megfelelően a versenyképes, az igazságos és a biztonságos Magyarország megteremtésére irányulnak és sikeres megvalósításukkal – az EU folyamatokkal egyezően - ez esetben is végső célként, az életminőség javítása, valamint az ország felzárkóztatásának meggyorsítása fogalmazódik meg. E komplex fejlesztési feladatrendszer végrehajtása során az oktatási területnek – mindenek előtt – a tudás alapú társadalom, illetve szervezeti filozófia meghonosítását kell elősegítenie, az emberi erőforrás minőségének folyamatos javítása, a versenyképes tudás és műveltség növelése révén.

A közoktatás, a szakképzés, a felsőoktatás és a felnőttképzés (beleértve a belső vállalati felkészítéseket is) egésze – a kiemelt célok megvalósítása miatt is - jelentős átalakításon megy keresztül. E sorba tartozik egyebek mellett

- a felnőttképzésről rendelkező törvény kiadása (az akkreditáció gyakorlatának kiszélesítésével),
- a bolognai folyamatnak megfelelő felsőoktatási törvény elkészítése,

rendszer kiegészítő szervezetek vagy szolgáltatások révén is (pl. művészeti, zenei kurzusok, sportoktatás vagy vizsgára felkészítő magánoktatás). Informális tanulás: a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulás, és lehet, hogy maguk az egyének sem ismerik fel tudásuk és készségeik bővülését (az informális tanulás legfőbb területei a média, a munkahely és a család).

Az egész életen át tartó tanulás programja azt célozza meg, hogy a formális tanulás mellett egyre több nem-formális és informális tanulás révén megszerzett ismeret – a kredit rendszer kiszélesítésével – beszámítható, illetve elismerhető legyen.

⁶ Kompetenciák alatt egy személy azon alapvető, meghatározó jellemzőit értjük, melyek okozati kapcsolatban állnak az általa betöltött munkakör kritériumszintjének megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítményével. A kompetencia ebben az esetben a következő összetevők együtteséből áll: az ismeretekből, a tudásból; a jártasságokból, a készségekből, a képességekből; a szociális szerepekből és „értékekből”; az én – képből; a személyiségvonásokból; és a motivációkból.

Ld: Mohácsi Gabriella: Kompetencia modell nemzetközi környezetben 1-2. rész. Humánpolitikai Szemle 1996/11-12. szám, 3-15. o.

- a közoktatás folyamatos átalakítása (pl. kétszintű érettségi bevezetése),
- illetve a szakképzés területén zajló reformok (az OKJ- s szakmák számának radikális csökkentése, a szakképzések kompetenciaalapúvá tétele érdekében megkezdett munkakör-elemzések elkészítése, az EUROPASS rendszer bevezetése stb.).

Ezen átalakítási törekvések középpontjába – az eddig leírtakkal összhangban – az a szándék áll, amely szerint a különböző felkészítések eredményeként a résztvevőket olyan kompetencia együttessel ruházzák fel, amellyel az érintettek az általuk választott szakterületen és munkakörben a munkaköri követelményeknek megfelelően tudják feladataikat ellátni.

Összegzésül megállapítható, hogy a honi oktatási rendszer struktúráját, működési mechanizmusait, jogi szabályozását, a felkészítések tartalmát, idejét, módszertanát, a rendelkezésre álló erőforrások elosztását, illetve felhasználását – a jelenlegi gyakorlat teljes vagy részleges átalakításával – a munkaerőt foglalkoztató állami és magán szektor, valamint a képzések alanyainak igényeihez kell igazítani.

2. A belügyi oktatási rendszer fejlesztése során figyelembe veendő egyéb szempontok

Az oktatásban és a képzésben megjelenő nemzetközi és hazai fejlesztési elképzeléseket a belügyi oktatási rendszeren belül is indokolt – a megfelelő adaptációt követően – átvenni és alkalmazni. Amennyiben az illetékesek elfogadják és csatlakoznak az EU, illetve a hazai fejlesztések fő irányához, a röviden bemutatott elvi alapvetések, stratégiai tervek, akcióprogramok rendszerszerű megvalósításához, arra is szükség van, hogy az ezekhez kapcsolódó megoldási módozatokat, rendszerelemeket szinte kötelező jelleggel – a bizonyítható sajátosságok figyelembe vétele mellett – az átalakítandó belügyi oktatási rendszer részévé tegyék. Ezek közül a legfontosabbak az alábbiak.

2.1. Az alapképzések és a továbbképzések szerepe átalakul, viszonyuk átrendeződik, ezzel az oktatási rendszerek struktúrája is folyamatosan megváltozik.

Bizonyított tény, hogy az alkalmazható tudás ideje feleződik, a képzések zöme 4 – 5 évre szól. Ezért a „készletre tanítás” eszméjével, illetve gyakorlatával fel kell hagyni. Amennyiben a belső képzési, továbbképzési rendszer működtetésének célkeresztjébe a munkakört és a munkakör eredményes betöltéséhez szükséges követelmény együttesre (kompetencia együttesre) történő hatékony felkészítést helyezzük, az érintett szakterületek munkavégzésére jellemző permanens változásokat a pedagógiai munkában is – a lehető legrövidebb időn belül – követni kell. E gyors átalakításra, az igények naprakész teljesítésére az alapképzések csak részben tehetőek alkalmassá. Az így keletkező hiányt az egyéb felkészítési formákkal (átképzés, kiképzés, vezetőképzés, továbbképzés) kell

pótolni, kiegészíteni. Ezért a továbbképzéseknek a belügyi oktatási rendszeren belül is nagyobb szerepet és jelentőséget kell kapniuk. A jelzett változtatási igény viszont kizárólag akkor realizálható az elvárható színvonalon, ha a képzések és a továbbképzések kapcsolatát, egymásra épülését, összhangját, szinkronizált működését – a rendszer egészét érintően – sikerül biztosítani. A továbbképzések jelentőségének növelésével az oktatási rendszer egésze költség-hatékonyabbá, a párhuzamosságokat minimalizálóvá, ugyanakkor célorientáltabbá, rugalmasabbá tehető, tehát a megrendelői kör igényeihez igazítható, támogatja az egyes állománykategóriák szervezeti karrierrendszereit, illetve egyéni életpálya elképzeléseit, javítja tervezhetőségüket, megszüntetheti a túl- illetve az alulképzettséget, és jobban védi a munkaidő-alapot. Az egész életen át tartó tanulás eszméjének gyakorlatba ültetése hatékonyan működő továbbképzési rendszer nélkül nem képzelhető el.

Az alapképzések, és a továbbképzések átalakuló viszonyára utal az is, hogy a szakmai alapképzésekre fordítható idő folyamatosan csökken (lásd, pl. a bolognai folyamatot, ahol a lineáris, ciklusos képzési struktúra kialakításával jelentősen lerövidíthető az alapképzések, illetve a felsőoktatás ideje). Hasonló tendenciával találkozhatunk, ha az európai országokban folyó belső rendészeti alapképzések képzési idejének történeti változásait vizsgáljuk. Arra is érdemes odafigyelni, hogyha Európa keleti - kétségtelenül szegényebb - felétől a tehetősebb nyugati országok irányába haladunk, a rendészeti szakmai alapképzéseire szánt oktatási idő – néhány kivételtől eltekintve – szintén csökkenő tendenciát mutat.

2.2. A különböző felkészítések alapdokumentumai (felkészítési programjai, tantervei, tréningtervei stb.) és a pedagógiai munka módszerei jelentősen átalakulnak.

Az előző pontnál leírtakhoz igazodva a statikus rendszerű, jórészt spekulatív módon kialakított curriculumok helyett valamennyi felkészítés esetében dinamikus felépítésű, az állandóan változó munkaköri kompetenciákhoz jobban igazítható oktatási programokat indokolt készíteni és alkalmazni. Mivel a rendészeti tevékenységek zöme végrehajtó jellegű, ezért a képzések és a továbbképzések nagyobbik hányadát is a gyakorlatiasabb felkészítések irányába célszerű elmozdítani. Esetünkben az látszik a helyes megoldásnak, ha az elméleti felkészítés a gyakorlati képzés megalapozását és annak javítását szolgálja. A praxisorientált felkészítések széles körű elterjesztését a kompetencia alapú és fejlesztés központú tantervek, tantárgyi programok kialakítása mozdíthatja elő. A belügyi oktatási rendszer működtetése során is azokra az alap-és kulcskompetenciákra lehet építeni, amelyeket (igen gyakran eltérő színvonalon, mértékben, illetve tartalommal) a családban, a közoktatásban, a szakképzésben és részben a felsőoktatásban sajátítanak el az érintettek. A munkahelyi sikerességet alapvetően befolyásoló kulcskompetenciák, a generikus, illetve a speciális vagy

funkcionális kompetenciák⁷ kialakítása, megszilárdítása és permanens fejlesztése szempontjából a belügi oktatási rendszer valamennyi iskolai rendszerű és iskolarendszeren kívüli programja – megfelelő tantervek, szervezés, tanári kar stb. meglétekor – döntő befolyással bír. Ezeknek a kompetenciáknak a további fejlesztésére, teljessé tételére a munkahelyeken zajló területi szakmai gyakorlatokon, illetve a mindennapi munkavégzés alkalmával kerül sor.

A munkahelyi megfelelést eredményező kompetencia együttes összetételét és annak munkakörökhöz kötődő szintjeit végeredményben az határozza meg, hogy az érintett szervezetek milyen feladatrendszer, küldetést, stratégiai elképzeléseket hivatottak ellátni. Továbbá, hogy milyen az adott szervezeten belüli szervezeti kultúra, az uralkodó vezetési stílus, a munkahelyi légkör, hogyan alakulnak a munkahelyi körülmények és az egyéb jelentőséggel bíró tényezők. Ezeket az aspektusokat tehát a felkészítéseket végző intézményeknek jól kell ismerniük, ha kompetencia alapú képzéseket, továbbképzéseket szándékoznak nagy hatékonysággal végezni.

A moduláris elemekből építkező oktatási struktúra lehetővé teszi, hogy a felnőttképzés résztvevői - szándékaik és lehetőségeik függvényében, valamint munkáltatójuk akarátának megfelelően – meghatározott modul(ok) teljesítése után időszakosan kiléphessenek az oktatás folyamatából, majd rövidebb-hosszabb idejű munkavégzést követően, pl. karrierépítésük céljából oda ismét visszatérhessenek. A vázolt oktatáspolitikai elfogadása esetén már nem az lesz a kérdés, hogy pl. a rendészeti alapképzések (Rendőrtiszti Főiskola, rendészeti szakközépiskolák) tanterveinek összeállításánál a generalista vagy a specialista képzés mellett döntsenek-e a szakemberek, hanem sokkal inkább az, hogy ezek a tantervek milyen tartalmi és szerkezeti változtatásokkal tehetők folyamatosan alkalmassá arra, hogy a képzés résztvevőit a szükséges kompetencia-együttes gyakorlására, leendő munkakörük betöltésére megfelelő színvonalon felkészítsék. A rendészeti területeken a százas nagyságrendet is meghaladja azoknak a munkaköröknek a

⁷ Alapkompetenciák: azokat a jellemzőket foglalják magukba, amelyek gyakran előfordulnak, amelyeket általánosan alkalmazunk. Ezek megteremtik az alapot ahhoz, hogy a kulcskompetenciák, a generikus és a funkcionális kompetenciák kialakíthatók legyenek (ilyenek pl.: az írás, az olvasás, a számolás, a szövegértés).

Kulcskompetenciák: nem egyetlen szakma tartozékai, hanem valamennyi. Az Európai Unió az alábbi kulcskompetenciák meglétét, illetve folyamatos fejlesztését preferálja: anyanyelven való kommunikáció; - idegen nyelven való kommunikáció; - matematikai készségek; - alapkészségek a tudományban és a technológiában; - informatikai készségek; - tanulás tanulása; - interperszonális és állampolgári készségek; - vállalkozói készségek; - kulturális tudatosság (általános műveltség).

Generikus kompetenciák: egy szervezet valamennyi munkakörére, vagy egy-egy munkakör családjára vonatkozó viselkedés-együttes. A munka világában legfontosabbnak tartott kompetenciák a következők: - egy munkafolyamat racionális megszervezése, az idővel, az energiával és az anyaggal való takarékoskodás; - a problémaérzékenység és problémamegoldás, az alternatív megoldási lehetőségek összehasonlítása; - a lényeglátás, a döntésképeség; - az együttműködés, a kommunikációs készség; - az innováció és a kreativitás.

Speciális vagy funkcionális kompetenciák: az egyes munkakörök sikeres ellátásához szükséges viselkedés-repertoár, a kimagasló teljesítményt szolgáló szakmai tudást foglalják magukba.

száma, amelyekre egy – egy alapképzést ellátó intézménynek – a nem ritkán jelentősen eltérő munkaköri követelményekhez igazodva - megfelelő felkészítést kellene biztosítania. A generalista vagy a specialista felkészítési mód problematikájával kapcsolatban azt sem lehet kijelenteni, hogy az alapképzéseket kizárólag generalista, a továbbképzéseket, pedig csakis speciális tartalommal indokolt, illetve lehet megtölteni. Gondoljunk itt azokra az általános érvénnyel bíró személyiség- illetve kompetenciafejlesztő tréningekre, amelyek az élet szinte valamennyi területén és munkakörében sikerrel alkalmazhatók (konfliktuskezelési, kommunikációs, együttműködési, változásmenedzselési stb. tréningek). A jó megoldást – ahogy arra korábban már utaltunk – az alapképzések és az ezekre szervesen ráépülő továbbképzések egységes rendszerének kialakítása adja meg. Minden nehézség ellenére a belügyi oktatási rendszer és annak valamennyi szereplője jóval szerencsésebb, illetve könnyebb helyzetben van, mint az egyéb képző helyek. Ugyanis az érintett belügyi (rendészeti) iskoláknak, továbbképző központoknak és szakmai szervezeteknek a hatályos tantervek, tantárgyi programok stb. alapján elsősorban a belső munkaerő-piaci igényeket kell kielégíteniük, és csak áttételesen általános társadalmi elvárásokat. A kompetencia alapú, fejlesztés központú és gyakorlatra orientált felkészítések sikeres bevezetésére a belügyi oktatási rendszeren belül tehát jóval nagyobb az esély, mint a nagyobb oktatási rendszereket működtető ágazatoknál.

Az eddig leírtakkal szoros összefüggésben az oktatás és a képzés módszertani fejlesztésén munkálkodók – kiemelten kezelve a felnőttképzés területét - egyre inkább a rugalmas tanulási formákkal, a nyitott tanulással, az önálló, illetve az irányított egyéni tanulással, a távoktatással foglalkoznak, valamint arra a kérdésre keresik a jó válaszokat, hogy miként lehet a hagyományos és az új megoldások egységét megteremteni. A kompetencia alapú, fejlesztés központú és gyakorlatra orientált felkészítések során a hagyományos metodika kizárólagos alkalmazása helyett (frontális osztálymunka), a saját tapasztalaton alapuló felkészítéseket indokolt előterébe helyezni (tréningek, szituációs- és helyzetgyakorlatok, műhelybeszélgetések, projektmunkák, konzultációk stb.).

2.3. A felkészítéseket végző tanárok, oktatók, trénerek, szakoktatók, gyakorlati szakemberek, mentorok, moderátorok stb. tevékenysége tartalmi, módszerbeli és minőségi változáson megy keresztül.

A felkészítőknak nem csak ismeretközlő, szerepük van, sokkal inkább az önálló és a csoportos – korszerűnek tekintett – tanulást segítő, azt moderáló tanárrá kell lépésről – lépésre átalakulniuk. Nem azt kell „minden áron” megtanítaniuk, amit ők tudnak, hanem azoknak a kompetenciáknak a birtokba vételéhez kell a felkészítés résztvevőit hozzásegíteniük, amire nekik, illetve majdani munkáltatóiknak az eredményes munkavégzéshez és a sikeres életvitelhez szükségük lesz. A korszerűen értelmezett tanári szerep lényege, hogy a felkészítő teremtsen megfelelő körülményeket a tanuló számára. Vegye figyelembe annak

egyéni érdekeit, motivációit, tanulási igényeit. Irányítsa, segítse, mutasson utat az önálló ismeretfeldolgozáshoz, alapvetően támogatói funkciót töltsön be. Amennyiben szükséges, változtassa pozitív irányúvá a tanuló hozzáállását, mutasson rá a felelősségvállalás, az önálló döntés és az aktív közreműködés fontosságára. Segítse a felkészítés résztvevőjét abban, hogy bízzon képességeiben, legyen önbizalma, és tudja korábbi sikertelenségének hatását feldolgozni, illetve azt meghaladni. A felkészítőkre tehát a jelenleginél sokkal bonyolultabb feladat vár. Magasabb és összetettebb követelményeknek kell eleget tenniük. Az eddigieken túl, pl. jól kell ismerniük és alkalmazniuk az infokommunikációs eszközöket, a tréner technikákat, a praxisorientált felkészítési metódusokat, az e-learninges oktatás sajátosságait, az egyéb rugalmas tanítási-tanulási formák módszertanát, valamint az önálló (az autonóm) tanulásra is alkalmas tananyagok megírásának, elkészítésének szakmai fogásait. Az autonóm tanulás széleskörű elterjesztésére egyébként azért van szükség, mert minden tanulás végső célja az autonómia elérése. Az képes ugyanis az egész életen át tartó tanulásra, kompetenciái folyamatos fejlesztésére, megfelelő munkateljesítmény nyújtására, „versenyképessége” fokozására és - egyebek mellett – életminősége javítására is, aki felkészült az önálló, autonóm tanulásra. Az autonóm tanulás elsajátításához szükséges a résztvevő elkötelezettsége, tenni akarása, de a tanulási folyamat irányítója, meghatározó szereplője továbbra is az új kihívásoknak megfelelni akaró és tudó pedagógus. Ehhez a sokrétű és bonyolult feladatellátáshoz elengedhetetlen, hogy a felkészítők alapvető pedagógiai ismertekkel állhassanak csak katedrára, illetve, hogy rendszeres pedagógiai, szakmai, technikai, kompetenciafejlesztő stb. továbbképzések, konferenciák, műhelybeszélgetések aktív résztvevői legyenek. A tanári továbbképzések rendszerszerű működtetése hozzájárulhat a belügyi oktatási rendszeren belüli pedagógiai munka módszertanának és kultúrájának szüntelen megújításához is.

A nyugat-európai rendészeti oktatási intézmények túlnyomó többségénél bevett megoldás, hogy a kifejezetten szakmai jellegű ismeretek oktatóit – általában négy-öt év iskolai tevékenység eltelte után – vagy hosszabb időszakra visszavezénylik a gyakorlati életbe a szakma változásainak megismerése céljából, vagy egy jogilag szabályozott, anyagi és egzisztenciális előnyöket biztosító rotációs rendszer segítségével visszahelyezik az adott rendészeti szervhez. Szinte kivétel nélkül alkalmazott megoldás az is, hogy a nagy számban foglalkoztatott úgynevezett szakoktatók azokból a hivatásos (magyarországi viszonylatnak megfelelően tiszthelyettesi, zászlósi) állományúakból kerülnek ki, akik maguk is hosszú évek óta példaértékűen dolgoznak az érintett rendészeti területek végrehajtó posztjain.

2.4. A felkészítést végző intézményeknek intenzív és gyümölcsöző kapcsolatuk van a megrendelő szakmai szervekkel.

A belügyi oktatási rendszerrel közel azonos paraméterekkel rendelkező európai képzési, továbbképzési struktúrák éppen azért, mert erősen függenek a belső munkaerő-piacról, abban érdekeltek, hogy a megrendelő rendészeti szervek és munkavállalók igényeinek kielégítésére, a zavartalan együttműködés kialakítására és fenntartására törekedjenek. A megrendelők a világon mindenhol azt igénylik, hogy a felkészítések a munkafeladatok ellátására, a gyakorlatban jelentkező problémák hatékony, egyben eredményes megoldására készítsék fel a résztvevőket, a munkavállalókat. A gyakorlatközpontúságnak és az elméleti oktatásnak azonban egységet, komplex rendszert kell alkotnia, ahol a vezető szerepet a gyakorlatorientált felkészítésnek kell kapnia. Ezért a jövőben az ilyen duális, komplex felkészítések során a szakmai szerveknél és az oktatási intézményekben tevékenykedő mentoroknak a jelenleginél is meghatározóbb szerepet kell játszaniuk. Ezáltal a képző intézmények és a szakmai szervek felelőssége is együttesen, egyenlő súllyal jelenik meg a felkészítések sikeressége szempontjából. Mivel közösek a céljaik és a remélt sikereik is, együtt kell működniük.

2.5. A tudomány és a tudományos kutatómunka mind nagyobb jelentőséget kap a pedagógiai munka megalapozása, a felkészítések szakmaiságának növelése terén is.

A felkészítések professzionalitásának és minőségének javítása érdekében az általánosan elfogadott tudományterületek eredményeinek napi felhasználása mellett a rendészetet érintően egyre égetőbb szükség mutatkozik a rendvédelmi cselekvés tanának, a rendészet tudományának aktív művelésére, a rendszeres kutatómunka folytatására, az elért eredmények közreadására, és azoknak az oktatási anyagokba történő beépítésére. A belügyi oktatási rendszer rendészeti szakkérdésekkel foglalkozó oktatóinak tevékeny kutatómunkája is szükségeltetik ahhoz, hogy kialakulhasson az a stabilnak mondható kutatói bázis, amelynek segítségével kimunkálhatóvá válik a rendészeti ismereteknek (a legtöbb területen ma még hiányzó) szakmódszertana. A szakmai tantárgyak szakmódszertanának megalkotása, folyamatos fejlesztése nélkül a világon sehol sem lehet már színvonalas alapképzést és továbbképzést folytatni.

2.6. A multimédiás eszközök, alkalmazások és technikák egyre fontosabb szerepet játszanak a felkészítések hatékonyságának növelésében.

A rugalmas tanulási formák keretében megvalósuló autonóm tanulást jelentősen megkönnyíthetik ezek az eszközök. Az internet, az intranet, az extranet és az e-learning új dimenziókat nyitnak meg, segítik a nemzetközi interaktív információcserét és az együttműködést. Lehetővé teszik azt is, hogy a gyakorlatorientált felkészítések részeként megvalósuló hosszabb idejű területi

szakmai gyakorlatok alatt a felkészítő folyamatosan segíthesse az ismeretek önálló feldolgozását és kontrollálhassa a pedagógiai folyamatot. Az egész életen át tartó tanulás jegyében ezek az eszközök nagy segítséget adhatnak ahhoz is, hogy pl. a gyorsan változó jogszabályok nyomán követését biztosító felkészítéseket ne drága, munkaidőt pazarló, hosszabb utazással járó központi összevonásokkal, hanem a regionális továbbképző központokban, a munkahelyen vagy odahaza elérhető, bármikor igénybe vehető e-learninges tananyaggal, és a kapcsolódó önértékelő, illetve vizsgáztató programmal lehessen teljesíteni. Ugyanakkor szem előtt kell tartani, hogy a tanár szerepe, a tanár és diák közötti személyes kontaktus ezekkel az eszközökkel nem pótolható.

2.7. A minőségbiztosítás és a folyamatos controlling a felkészítések mérésének, értékelésének, illetve továbbfejlesztésének meghatározó elemévé válik.

A korszerűen működő oktatási és képzési rendszerek mindennapjait át meg átszövik azok a belső, külső vagy kombináltan alkalmazott minőségbiztosítási eljárások, amelyek tükröt állítanak, és – szakszerű alkalmazást feltételezve – objektív képet mutatnak a folyamat szereplőinek, még akkor is, ha az érdekeltek nem mindig fogadják el a kialakult képet. Az elvárt minőség érdekében rendszeresen értékelni kell a felkészítéseket, azok eredményességét, hatékonyságát, gazdaságosságát, valamint az oktatók és a résztvevők teljesítményét. A felkészítések vizsga- illetve számonkérési rendszerei is permanens felülvizsgálatra és korszerűsítésre szorulnak. A képzések és továbbképzések szolgáltató jellegét, az ügyfél-orientáltságot folyamatosan növelni, illetve javítani kell. Ennek érdekében a felkészítéseken résztvevők és a megrendelő szakmai szervek elégedettségét is folyamatos mérésekkel szükséges tesztelni. Az időszakosan végrehajtott, mindig más célcsoportot és oktatási formát érintő beválás-vizsgálatoknak a visszacsatolások egyik meghatározó formájává kell válniuk. Az összegyűlt tapasztalatokat az érintettek számára megismerhetővé kell tenni, és az indokolt változtatásokat haladéktalanul meg kell tenni.

A minőség, az eredményesség, a költséghatékonyság, a fenntarthatóság, az elszámoltathatóság és az egységes követelménytámasztás jegyében az akkreditáltatás módszerét, illetve az akkreditálás körét tágítani kell. A belügyi oktatási rendszer belső akkreditáltatási struktúráját – igazítva a már működő külső akkreditációs eljárásokhoz – minél előbb indokolt kiépíteni. Egyebek mellett azért, hogy az egyező céllal megrendezett felkészítések valóban azonos személyi és tárgyi feltételrendszerrel, tartalommal, módszertannal, oktatási idővel, kimeneti előírással stb. valósulhassanak meg.⁸ Az akkreditáltatás bevezetése mellett a kredit

⁸ A felkészítések egészét érintően jelenleg nincs kialakított és mindenki által elfogadott egységes terminológia a belügyi oktatási rendszeren belül. Ennek következtében, pl. a magasabb munkakör betöltéséhez kötelezően előírt szaktanfolyamok aszerint változnak idejüket, tartalmukat, követelményrendszerüket illetően, hogy azokat éppen melyik oktatási intézmény vagy szakmai szerv bonyolítja le az érintett tiszthelyettesi állomány számára.

rendszerhez igazodó belső tanulmányi pontrendszer teljes körű alkalmazását – egyéb tényezőkkel együtt – az egész életen át tartó tanulás gyakorlati megvalósítása is szükségessé teszi. A tanulmányi pontrendszer alkalmazásával válik lehetővé, hogy az egyező képzési sávba eső, modulárisan építkező, de különböző szinteken és formákban megvalósuló felkészítések kreditpontjai kölcsönös elismerésével, illetve beszámításával a felkészítések ideje jelentősen csökkenthető legyen. A tanulmányi pontrendszer bevezetése ahhoz is segítséget nyújt, hogy a felkészítések és azok résztvevőinek nyilvántartási, vizsga-nyilvántartási, illetve statisztikai információs rendszerét ki lehessen építeni. Ennek eredményeként – egyebek mellett – figyelemmel lehet kísérni azt, hogy

- melyik munkavállaló tett eleget törvényi kötelezettségének (pl. az ötévenkénti permanens továbbképzésen való megjelenésnek);
- meghatározott időintervallum alatt ki, milyen felkészítésen és milyen eredménnyel vett részt;
- a munkáltató biztosította e, hogy a munkakör betöltéséhez kötelezően előírt felkészítésen a munkavállaló részt vegyen;
- az éves teljesítményértékelésen a vezető által meghatározott és a dolgozó fejlesztését szolgáló képzésen, továbbképzésen az érintett megjelent-e.

Amennyiben a tanulmányi pontrendszerből származó adatokat, illetve a pontrendszerhez szervesen kapcsolható egyéb statisztikai adatokat egy korszerű, integrált HR szakértői szoftverrel támogatják, az egész oktatási rendszer átláthatóvá, tervezhetővé és költség-hatékonyá válik.

2.8. A felkészítések finanszírozása során a legkorszerűbb gazdasági elveknek és gyakorlatnak megfelelő, illetve azokhoz igazodó megvalósításra törekszenek az oktatási rendszerek működtetői.

Az állam által fenntartott, jól és költség-hatékonyan működtetett oktatási rendszerek esetében az intézményi támogatást a normatív finanszírozás váltja fel. Ennek lényege, hogy egy, vagy több teljesítménymutató (pl. tanulólétszám, kötelező óraszám) és a teljesítménymutató/k/hoz meghatározott normatíva szorzata alapján nyújtott támogatással fedezik az intézmény működési költségét. Ez esetben a felkészítések tényleges szükségletei és nem a fiskális szempontok határozzák meg a feladatellátáshoz rendelt költségvetés mértékét.

A felkészítések anyagi teherviselése is felülvizsgálatra szorul. Többszatomnás finanszírozási rendszert indokolt kialakítani és bevezetni. Az oktatási ráfordítások motivációi a szereplők eltérő helyzetéből adódóan a következőképpen alakulnak: Az egyén akkor érdekelt részt vállalni a finanszírozásból, ha az neki megéri (az oktatás a status újratermelésének alapvető eszköze). A munkaadó részéről akkor van meg az érdekeltség, ha az oktatási kiadásból származó jövőbeni haszon megfelelően nagy lesz. A belügyi oktatási

rendszerhez hasonló belső vagy vállalati felkészítések során általános, más munkaadónál is hasznosítható tudás (pl. idegennyelv képzés, számítástechnikai ismeretek) megszerzésének lehetőségét általában akkor teremtik meg, ha erre a munkavégzéshez elengedhetetlenül szükség van, vagy ha a képzés költségeit a munkavállalók átvállalják. A belső oktatási rendszerek ezért inkább olyan speciálisnak nevezhető ismeret közvetítésére törekcszenek, amelyet kizárólag az oktatást biztosító szervezetnél tud a munkavállaló hasznosítani. A speciális képzéseknél akkor tekinthető ésszerűnek a financiaális háttér biztosítása, ha azon a képzést szervező (pl. kötelező beiskolázáskor) és a képzés alanya (pl. egyéni életpálya építésnél) megosztóznak (itt a költség és a remélt hasznok tényleges megosztásáról van szó). A speciális képzést eredményesen teljesítőnek a munkaadó magasabb bért adhat, előléptetheti, magasabb beosztásba helyezheti, illetve az ilyen felkészültséggel rendelkező állásbiztonsága is nagyobb lehet. Ezáltal a szakterület megtartó ereje nő, illetve csökken a fluktuáció. Az államnak azokat a felkészítéseket indokolt finanszíroznia, amelyek révén a demokratikus intézményrendszert hatékonyabban lehet működtetni; nő az állampolgárok felkészültségi szintje; javul a technikai változásokhoz való alkalmazkodóképesség, alacsonyabb a bűnözés; alacsonyabbak a szociális, az egészségügyi és a munkanélküliségből származó kiadások.⁹ A belügyi oktatási rendszer több meghatározó elemének képzési költségeit a fenntartó költségvetésén keresztül lényegében az állam magára vállalja. A többcsatornás és normatív alapú finanszírozás alkalmazására azért van szükség, hogy az európai rendészeti képzési rendszerek átlagának színvonalát elérő infrastruktúra, munka- és tanulási feltételek biztosítása reális közelségbe kerüljön.

2.9. A rendészeti és a közigazgatási felkészítéseket végző intézmények aktív résztvevői az európai oktatási hálózatoknak, felkészítéseik beépülnek a nemzetközi képzési folyamatokba.

Az Európai Unió dinamikus növekedésének, valamint a feltartóztathatatlan globalizációs, illetve egyéb folyamatoknak köszönhetően az egységesülő oktatási piac és a kapcsolódó tevékenységek köre is a lehetőségek egyre bővülő tárházát kínálja a tanulni és dolgozni kívánóknak. A lehetőségekkel pedig élni kell, mert ellenkező esetben – a rendészet területén is – behozhatatlan hátrányba kerülhetnek az országok, szervezetek és munkavállalók. a rossz döntéseket

Összegzésként megállapítható, hogy a belügyi oktatási rendszer alapvetően hagyományosnak mondható pedagógiai gyakorlatával eddig elért eredményeire, értékeire építve - a bemutatott európai és hazai innovációs irányokat, megoldási metódusokat felhasználva - lényeges szerkezeti, tartalmi, módszerbeli, és végül, de nem utolsó sorban szemléletbeli változásokat célszerű elindítani, és e folyamatokat

⁹ Polonyi István: Az oktatás gazdaságtana. OSIRIS Kiadó. Budapest, 2002. 241-336. o.

következésként végigvinni. Kizárólag ebben az esetben érhető el az, hogy a belügyi oktatási rendszer – mint korábban oly sokszor - a rendészeti szakterület versenyképessége megtartásának, a professzionális szakmai tudás, képzettség és műveltség közvetítésének, az egyén, a szűkebb és a tágabb munkahelyi közösségek fejlesztésének motorja, illetve letéteményese lehessen.

3. A belügyi oktatási rendszer jelen helyzetéről, a fejlesztést befolyásoló tényezőkről¹⁰

Az előző fejezet zárásaként megfogalmazott cél megvalósítása érdekében az érintett szervezetek szakembereinek bevonásával felállt az a bizottság, amely 2005. elején kezdte meg a szakterület fejlesztésére irányuló munkáját. A helyzetelemzéssel, a SWOT analízissel és egyéb módszerekkel feltárt kép azt mutatja, hogy a már hosszú ideje bizonyítható eredményeket elért belső képzési, továbbképzési rendszer az alábbi kiemelendő nehézségekkel, illetve azok megoldásával kénytelen szembenézni:

A belügyi oktatási rendszer működtetésével, irányításával kapcsolatos komplex feladatellátást jelenleg több minisztériumi hivatali egység, háttérintézmény és önálló szervezet végzi

- jórészt egymástól elkülönülten, szétaprózott intézményi infrastruktúrával;
- a rendszer egészére nézve koordinálatlanul, ezért párhuzamosságokat mutatva;
- indokolatlan érdekellentétektől terhelt, a belső oktatási piac megszerzéséért egymással versengve;
- a szervezeti karrierrendszereket és az egyéni életpálya elképzeléseket csak részben támogatva;
- gyakran költség-hatékonyságtalanul;
- a szervezeti és a szakmai változásokat rugalmatlanul követve;
- megfelelő módszertani támogatás, innováció és kontroll nélkül működve;
- a vonatkozó jogi szabályozás és az állami irányítás egyéb jogi eszközei által teremtett ellentmondásos helyzetben;
- a képzési költségek megosztását és számos egyéb kérdést tekintve alapvetően rendezetlen jogi és szakmai körülmények között, forráshiányos, illetve alulfinanszírozott pénzügyi környezetben.

¹⁰ A BM Oktatási Főigazgatóság kezdeményezésére, a belügyminiszter engedélyével 2004. novemberében indult el az a fejlesztő munka, amely a Belügyminisztériumhoz tartozó szervezetek oktatási rendszerének korszerűsítésére irányul. Ez a programterv része, illetve előkészítője volt az EU Bizottság által elfogadott és az Átmeneti Támogatások rendszerébe 2004/016-689.03.02. számon befogadott „Kompetencia alapú integrált emberi erőforrás gazdálkodási rendszer a Belügyminisztériumnál” című pályázatnak.

Az iskolai rendszerű, illetve az iskolarendszeren kívüli szakképzések, felsőfokú alapképzések többsége elmélet-centrikus, a munkakör-elemzések tanúsága szerint jelentős számú munkakör esetében túlképzést eredményező, más munkakörök vonatkozásában pedig nem nyújt kellő mélységű és az adott szakterület igényeit kielégítő tudást, gyakorlatot. A hatályos tantervek, képesítési és vizsgakövetelmények jórészt történeti előzményekre, hagyományokra, intézményi érdekekre épülő spekulatív tartalommal, és csak részben a felkészítés zárásaként betöltendő munkakör követelményrendszeréhez, kompetencia együtteséhez igazodva készültek. A középfokú szakképzés és a rendvédelmi felsőoktatás egymástól elkülönülten, mégis jelentős tartalmi átfedéseket mutatva teljesíti feladatát.

Az alapképzések és az egyéb felkészítések (átképzések, kiképzések, vezetőképzések, továbbképzések) a rendészeti szakterületek többségét illetően - a tűz- és katasztrófa-elhárítási területek kivételével - nem alkotnak egységes rendszert. A továbbképzések nem minden vonatkozásban támogatják a szervezeti karrierrendszerek hatékony működését és az egyéni életpálya-elképzelések megvalósítását. A tiszthelyettesek és a zászlósok előmeneteli rendszerének fontos elemeként kezelt szaktanfolyamokkal komoly problémák vannak. A törvény által előírt periodikus, ötévenkénti továbbképzések és egyéb kiképzések is koordinálatlanul, rendszertelenül szerveződnek meg (pl. jelentős állománycsoportokat érintetlenül hagynak, másokat pedig indokolatlanul „túlfoglalkoztatnak”, és ezzel felesleges kiadásokat gerjesztenek). A munkaköri követelményekhez igazodó felkészítések elsődlegességének érvényre juttatása terén – az alapképzésekhez hasonlóan – a továbbképzések zöménél is komoly problémák fedezhetők fel. A rendészeti szervek közötti munkaerőmozgásokat, valamint az egy szervezeten belüli és szakterületek közötti belső átjárásokat megkönnyítő átképző tanfolyamok rendszere még nem épült ki. Elsősorban a továbbképzéseknél mutatkoznak hiányok a minőségbiztosítás, a folyamatos controlling ellátása és a költség-hatékonyság vizsgálata terén.

A belügyi oktatási rendszer egészének működtetésekor kiemelt problémát jelent, hogy a feladatrendszerüket tekintve lényegében azonos szakterülethez tartozó emberi erőforrás gazdálkodási funkciók teljesítésére hivatott szervezetek, szervezeti egységek (pl. személyügyi munka, oktatás, képzés, egészségügyi és szociális munka, pszichológiai tevékenység, felvételi munka, kiválasztás) elkülönülve, esetenként egymás kezdeményezéseit is kioltva, illetve gyengítve tevékenykednek. Témánk szempontjából

- a munkakör-elemzést,
- a munkakör, illetve a munkaerő tervezést,
- a munkakör-értékelést,
- a munkaköri és a szervezeti magatartás követelményeinek meghatározását,
- a szervezetfejlesztést,
- a szervezeti kultúra tudatos alakítását,

- a toborzást és a kiválasztást (első belépők, speciális feladatokat ellátók, vezetők),
- a karriertervezést (szakértői és vezetői),
- a teljesítményértékelést,
- az ösztönzési és a javadalmazási politika fejlesztését,
- a minőségbiztosítást,
- a belső kommunikáció és az együttműködés javítását indokolt kiemelni.

Ezek olyan területek, amelyekre a szükségesnél kisebb figyelem vetül. A felsorolt HR funkciók mindegyike szoros összefüggésben áll az emberi erőforrás-fejlesztés, az oktatás és a képzés valamennyi szegmensével. Ezért egyáltalán nem mindegy, hogy ezeket a stratégiai emberi erőforrás menedzsment tárgykörébe eső tevékenységi területeket milyen hatékonysággal látják el, illetve ellátják-e egyáltalán. E struktúra hiányos működéséből vezethető le az a probléma is, hogy számtalan esetben az oktatási területtől várják el azon feladatok megoldását, amelyeket tulajdonképpen az egyéb HR szakterületek tudnák a legszakszerűbben megoldani.

A közel sem teljes körűen bemutatott problémásorból is látszik, hogy jelentős feladat előtt állnak az oktatás fejlesztéséért felelős szervezetek és szakemberek. Különösen igaznak tűnik ez a megállapítás, ha szembesülünk azon kulcskérdésekkel, amelyekre a rendszerváltás óta nem sikerült megnyugtató válaszokat találni, illetve döntéseket hozni, noha ezeknek a kérdéseknek mindegyike alapvető és közvetlen hatást gyakorol a belügyi oktatási rendszer egészére vagy annak egy – egy elemére. Melyek is ezek a problémaforrások? A részletes indoklást és a magyarázatot elhagyva ezek az alábbiak:

- a rendészeti munka állami szintű, politikai konszenzuson alapuló, hosszú távra szóló stratégiai céljainak, küldetésének, jövőképének meghatározatlansága;
- az egyes rendészeti szervek szintjén megjelenő stratégiai tervezés rendszerszerű alkalmazásának zavarai;
- a rendészeti szervek költségvetési alulfinanszírozottsága;
- a közszolgálati rendszer kiépítésének megoldatlansága, és e rendszeren belül a rendészeti szervek helyének, szerepének egyértelmű rendezése körüli lezáratlan állapot fenntartása (a közszolgálati vagy a katonai jelleg nyer-e teret a rendészeti szervek munkájában, irányítási rendszerében, szervezeti kultúrájában, stb.);¹¹

¹¹ Egyetértve Finszter Géza álláspontjával a rendészetet a közigazgatás rendszerébe kell elhelyezni és a rendészeti feladatok végrehajtására hivatott szervezeteket is a közigazgatásra jellemzően kell felépíteni, vezetni és működtetni. A szerző szemléletes példák sorával bizonyítja, hogy a katonai és a rendőri munka mennyiben tér el egymástól, illetve milyen végzetes hibákhoz vezet „a katonai, illetve a rendőrségi professzionalizmus egybemosása”. Ebből pedig egyenesen következik, hogy a rendfokozati rendszer jelenlegi formáját – előbb vagy utóbb, de felül kell írni. Elsődlegesen nem

- a „civilizálás” folyamatának részleges teljesítéséből keletkező konfliktushelyzetek megoldatlansága;
- „az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének” végrehajthatatlansága (pl. egyező tartalmú munkaköri feladatokat ellátó tiszt, tiszthelyettes, közalkalmazott esete);
- a hivatásos állományánál rendszeresített merev bér- és besorolási rendszer anomáliáinak, valamint ezzel szoros összefüggésben a II. besorolási osztályba tartozók korlátozott mértékű karrierlehetőségeinek konzerválása;¹²
- a rendészeti szervezetek feladatrendszeréhez, a rendszeresített munkakörök munkaköri követelményeihez igazodó tiszt-tiszthelyettes, vezető-beosztott arányok objektív kialakításának elodázása.

A belügyi oktatási rendszer fejlesztésekor – az eddig nem említettek túl - számos olyan, a struktúra működésére jelentős hatást gyakorló külső és belső tényezővel is számolni kell, amelyek valószínűsíthetően hosszabb távon is kifejtik kedvező vagy kedvezőtlen hatásukat. A külső tényezők közül feltétlenül ki kell emelni, hogy az ország demográfiai mutatói folyamatos csökkenést mutatnak, ami erőteljesen érzékelhető a pályakezdők tekintetében. A fiatal felnőtt vagy a felnőtt korosztályba tartozók megnyerését nehezítik a hosszú ideig tartó, nappali tagozatos, ösztöndíjjal honorált alapképzések (rendészeti szakközépiskola, Rendőrtiszti Főiskola). A felsőoktatásba felvehető hallgatók száma 2004-ben - első ízben - meghaladta a tárgyévben érettségizők létszámát. Ez az érték pedig, az előrejelzések

azért, hogy a címtáblát átfessük, és az alezredestől mondjuk főtanácsost csináljunk, hanem azért, hogy a katonai szisztémához szervesen kötődő rendfokozati rendszer átalakításával a rendészeti tevékenység közszolgálati dominanciáját demonstráljuk a társadalom, illetve a rendszeten belül dolgozók felé is. Finszter Géza: A rendészet elmélete. KJK-KERSZÖV. Budapest, 58-67. o.

¹² A tisztek és a tiszthelyettesek illetményrendszere, bér és besorolási elemei között felépítésüket tekintve aránytalanság mutatható ki. A tiszthelyetteseknél négy besorolási osztályt és tizenhét fizetési fokozatot, a tiszteknél pedig hat besorolási osztályt és húsz fizetési fokozatot határoz meg a törvény. A tiszteknél figyelembe kell venni, hogy számukra az előrelépéshez további négy vezetői kategória is rendelkezésre áll. A hatályos illetményrendszer további sajátossága, hogy – mindkét kategória esetében – az I. besorolási osztályt a rendvédelmi szervek kizárólag a szerződéses állománnyal betölthető néhány munkakörnél vehetik igénybe, továbbá a pályakezdő besorolást egyáltalán nem alkalmazzák. A köztisztviselői törvényben kötelező bérelemként meghatározott gyakornoki besorolási fokozat a Hszt.-ből hiányzik. A legtöbb nyugat-európai országnál a tisztek, a vezetők, illetve a tiszthelyettesek illetményrendszere egységes, egymásra épülő struktúráként működik. Ahol a - mi fogalmaink szerinti - tisztek, vezetők és a tiszthelyettesek illetményrendszere – hasonlóan a magyar törvényi szabályozáshoz – külön alrendszer alkot, ott a két elem között a honi gyakorlatnál nagyobb „átfedés” mutatható ki. Magyarán a tiszthelyettesek munkáját – különösen a pályájuk befejező szakaszában – jobban megbecsülik, illetve megfizetik, mint Magyarországon. Az illetményrendszer anomáliái, kapcsolódva a Hszt. egyéb előírásaihoz, azt eredményezik, hogy a tiszthelyettesek számára tényleges előrelépést kizárólag a tisztí pályára választása, a tiszteknél pedig a vezetői beosztások elfoglalása jelenti. Ezt a fajta „előre menekülést” pedig a legtöbb érintett kényszerként éli meg.

szerint állandósulni látszik.¹³ Az imént kiemelt három tényező együttesen minden bizonnyal kedvezőtlenül fog hatni a megfelelő színvonalú rendészeti szakember-utánpótlás biztosítására. Némileg mérsékelheti e tényezők negatív befolyását a munkanélküliségi ráta lassan emelkedő aránya, a felsőfokú diplomával rendelkezők számának nagymérvű növekedése, valamint a rendészeti tevékenység javuló társadalmi megítélése. (Zárójelben megjegyzendő, hogy e presztízs kivívásához az érettségi előírása felvételi követelményként, a rendészeti tevékenységek szakmáskodása, a rendvédelmi felsőoktatásnak a magyar felsőoktatás részévé tétele, a rendészeti szakvizsga, a vezető kiválasztás és felkészítés bevezetése mind-mind jelentősen hozzájárultak.)

Megszűnt a sorkatonai szolgálat, ezért a pályakezdő rendészeti munkatársak életkorátalaga alacsonyabb lett. Ebből kiindulva az iskolai rendszerű alapképzések oktatóinak, valamint a rendészeti szerveknél felkészítéssel foglalkozóknak – a korábbiakhoz képest – jelentősen megnövekedtek a nevelési feladatai és a felelősségük is, hisz a hivatásszeretet, a hivatástudat, a szervezet iránti lojalitás kialakítása nélkülözhetetlen feltételei az elkötelezetten, motiváltan végzett rendészeti munkának. Ahhoz, hogy ennek a feladatnak sikeresen meg tudjanak felelni, szükség van a tanárok és a mentorok felkészítésének, továbbképzésének fejlesztésére. Nevelési feladataik sikeréhez alapos és rendszerezett pedagógiai és pszichológiai ismeretekre van szükségük, aminek megszerzését szisztematikusan felépített képzési, továbbképzési programok keretében biztosítani kell számukra. A nevelés, a hivatástudat, a szervezet iránti lojalitás kialakítása során nagy súllyal jelenik meg a tanárok, a mentorok és a vezetők személyes példájának hatása is. A sikeres nevelés csak az iskolák és a rendvédelmi szervek szoros együttműködésében, közös felelősségével valósulhat meg. Magyarország EU tagságával megnyíltak a külső iskolák, illetve munkalehetőségek kapui, amelyek hatással lehetnek a rendészeti felkészítési rendszerre is.

A belső, rendszeren belüli folyamatok közül szólni kell arról a tényről, hogy a rendszerváltás utáni időszakra jellemző 10-15 %-os fluktuációs arány 2002. évtől folyamatosan csökkenő tendenciát mutatva mára 2 – 4 % -ra esett vissza. Ez az oktatás szempontjából azt jelenti, hogy a korábbi mennyiségelvű felkészítésről a minőségi képzés irányába lehet, illetve kell a pedagógiai munkát kormányozni. Az érdekelt rendészeti szervek állománymegtartó képességének fenntartásával, illetve folyamatos emelésével az alapképzésekre felvehetőek száma minden bizonnyal csökkenni fog. A rendvédelmi főiskola nappali tagozatos képzése iránti igény azért is mérséklődhet, mert rohamosan megnőtt azoknak a száma, akik polgári diploma birtokában jelentkeznek a rendészeti szervekhez felvételre, továbbá, mert a testületeken belül is ezres nagyságot meghaladó azon tiszthelyettesek és zászlósok száma, akik – élve az alkotmány biztosította jogukkal – főiskolai, egyetemi

¹³ 2010-2020-ig a következő helyzet alakul ki: általános iskolát végez kb. 100 ezer fő/év, ebből középiskolába megy 80 ezer fő, szakiskolába 12 ezer fő, nem tanul tovább 8 ezer fő. Az érettségizők száma stabilizálódik kb. 70 ezer fő/év szinten. A felsőoktatásba jelentkezés beáll kb. 80 ezer fő/év szintre (közülük 55% az adott évben érettségiző, akiknek 66%-a felvételre is kerül).

diplomát szereztek, vagy jelenleg tanulmányokat folytatnak. Mivel a rendszerváltást követően több nagyobb, illetve kisebb hullámban a rendészeti szervek állományának meghatározó része elhagyta a pályát, a hivatásos személyi állomány életkorátalaga napjainkra valamennyi szervnél jelentősen csökkent és 32 – 36 év közötti értéket mutat. A rendőrségre, de a határőrségre is jellemző, hogy a tiszthelyettesek életkorátalaga még a harminc évet sem éri el. Ez a tény azt mutatja, hogy korosztályok hiányoznak a rendszerből. A gyakorlatorientált, nevelésközpontú felkészítés kellő színvonalú megvalósítását ez a körülmény kétségtelenül megnehezíti. Az életkori adatokból arra is következtetni lehet, hogy e fiatal generációval – az egész életen át tartó tanulás eszméjét is figyelembe véve – főleg a továbbképzéseknél kell majd viszonylag hosszabb ideig és nagy mennyiségben számolni.

Visszatérve az alapképzések kérdésköréhez, azt is látni kell, hogy a Schengeni folyamat hatására a határrendész alapképzések iránti igény folyamatosan csökkeni fog, de időlegesen megnövekedhet az átképzések iránti igény. Ugyanakkor a rendőrség feladatrendszerének valószínűsíthető bővülése, illetve a költségvetés forráshiánya következtében 2005-re regisztrált ezres nagyságrendet meghaladó létszámbővítés indokolt megszüntetése arra enged következtetni, hogy időszakos beiskolázási növekedéssel kell számolni, elsősorban a rendészeti szakközépiskolai képzésnél.

4. A belügyi oktatási rendszer fejlesztésének lehetőségei, lehetséges irányai

A belügyi oktatási rendszer korszerűsítésére életre hívott szakmai bizottság az összegyűlt tapasztalatok és elemzések birtokában a legfontosabbnak tartott fejlesztési kérdésekben konszenzusra jutott. Ezt, valamint a szükséges lépéseket jeleníti meg a belügyminisztériumhoz tartozó szervezetek oktatási rendszerének korszerűsítését célzó koncepció és stratégiai intézkedéscsomag. E szerint a belügyi oktatási rendszer fejlesztését szolgáló koncepciót – a jövőkép-vezérelt stratégiai tervezés elveinek megfelelően – rövid távú operatív feladatok és középtávú stratégiai célok teljesítésével, 3-5 éves időintervallum alatt kell megvalósítani. A fejlesztés megvalósítása során a jelen tanulmányban bemutatott európai és hazai innovációs törekvéseket – a szükséges adaptációt követően – az átalakítandó rendszer részévé kell tenni.

E feladat együttes eredményes megvalósításához az alkalmas keretet egy kormányzati ciklusokon átnyúló, a stratégiai emberi erőforrás menedzsment elvei szerint működő, kompetencia alapú és fejlesztésközpontú integrált humán rendszer kiépítése, illetve hatékony működtetése adhatja meg.

A kompetencia elv érvényre juttatásához a stratégiai szempontú feladat-és problémamegoldásra, az érintett szervezetek küldetésének és tevékenységrendszerének alapos ismeretére, továbbá valamennyi szervezet működésének alapját, építőköveit jelentő munkakör(ök) részletes ismeretére, elemzésére, valamint értékelésére van szükség. A munkakör-elemzés

eredményeként egyrészt azonosíthatók azok a munkaköri követelmények (feladat és teljesítmény kompetenciák), amelyeknek a szervezet által meghatározott szinten (külső kompetencia szint) a munkakört betöltő meg kell, hogy feleljen. Másrészt meghatározandók azok az alapkompenciákra épülő kulcs, generikus és specifikus vagy funkcionális kompetenciák is, amelyek

- az emberi erőforrás - képzés jellegű - fejlesztésének (tudás és személyiségfejlesztés);
- a munkavégzés értékelésének (munka és magatartásértékelés, egyéni teljesítményértékelés);
- illetve a munkaköri leírások elkészítésének alapját és tartalmát adják.

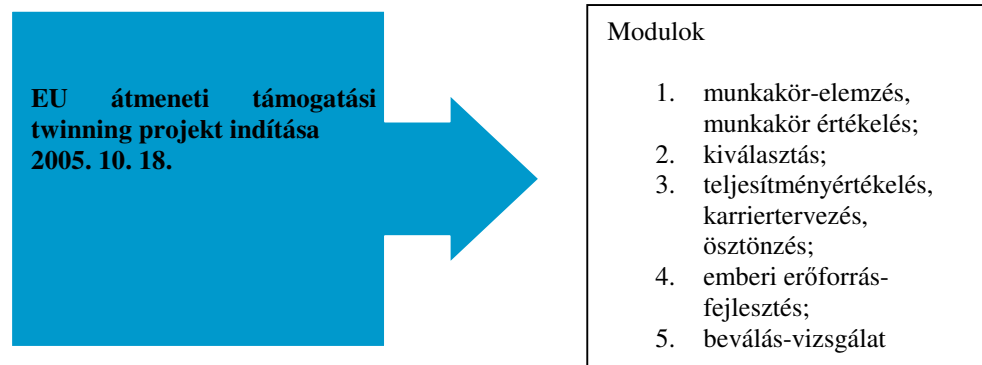
A munkaköri követelményekhez, a feladat-és teljesítmény kompetencia-profilokhoz igazodó felvételi alkalmassági, illetve egyéb kiválasztási (pl. vezető kiválasztás, speciális munkakörökre történő alkalmasság megállapítása) módszereket kell bevezetni. A kiválasztás során a betöltendő munkakörre, illetve a munkakör lényegét kifejező kompetencia-profilra való alkalmasság megállapítására (vagy valószínűsítésére, előrejelzésére) és nem - a jelenlegi gyakorlatnak megfelelően - az alkalmatlanság kizárólagos kiszűrésére kell törekedni. Ehhez komplex (a pszichológiai alkalmassági vizsgálatokat és egyéb felvételi eljárásokat együttesen alkalmazó), az adott szakterület igényeihez és az ott rendszeresített munkakörökhöz differenciáltan igazodó, ugyanakkor az egyező céllal (pl. szakközépiskolai felvételi eljárás vagy a vezetői kiválasztás) végrehajtott eljárásoknál minden vonatkozásban egységes kiválasztási rendszert kell kialakítani és működtetni.

Teljes körűen be kell vezetni a kompetencia alapú egyéni teljesítményértékelést, mert az ebből az eljárásból nyert adatok tervezhetőbbé, differenciáltabbá és célorientáltabbá teszik nem csupán az értékelt munkatársak fejlesztésére hivatott képzéseket, továbbképzéseket, de a szervezeti karrierrendszer működését vagy az egyéni életpálya elképzelések megvalósítását is. Megismerhető, be- illetve átlátható, akár egy szakmai életútra is tervezhető, esélyegyenlőséget biztosító, teljesítményelvű, vertikális és horizontális elmozdulási lehetőségeket egyaránt felvonultató szervezeti karrierrendszereket (karrier utakat) kell kialakítani. E karrierrendszereknek a szervezeti és az egyéni érdekek összhangját is biztosítaniuk kell. A képzések és továbbképzések szakmailag indokolt körét, – mint az előrelépés szempontjából meghatározó jelentőséggel bíró kritériumelemet – a szervezeti karrierrendszerekhez, kell hozzárendelni. A tanulást ösztönző és támogató előmeneteli rendszert kell alkotni, amely egységes pályáívbe kapcsolja a belügyi oktatási struktúra iskolai és iskolarendszeren kívüli alapképzéseit, a szükséges gyakorlati tudás megszerzését, a továbbképzési rendszer nyújtotta lehetőségek kihasználását és mindezzel összekapcsolva a rendészeti szakemberek díjazásának rendszerét is. A komplex HR rendszer, illetve a felkészítések minőségének biztosítására és fejlesztésére három szintű értékelési rendszert célszerű kialakítani:

- az intézményi önértékelést (pl. Comenius),
- a külső fenntartói értékelést;
- és az előbbieket támogató – összegző ágazati értékelési rendszert (pl. CAF).

Ezt a struktúrát kell a felkészítés jellegéhez differenciáltan igazodó, stabil és rendszeres tanuló teljesítmény-mérési rendszerrel kiegészíteni. A felkészítések visszacsatolására differenciált bevélszvizsgálati metódusokat kell kidolgozni. A bevélszvizsgálatok eredményeinek megismertetésére, a tapasztalatok hasznosítására olyan többszintű információs hálózatot kell kiépíteni és folyamatosan működtetni, amelyet a felkészítésekkel kapcsolatos valamennyi szakterületnél, illetve tevékenységi körnél fel lehet használni.

A fent vázolt folyamat megvalósítása, támogatása a célja az EU Bizottság által elfogadott és az Átmeneti Támogatások rendszerébe 2004/016-689.03.02. számon befogadott „Kompetencia alapú integrált emberi erőforrás gazdálkodási rendszer a Belügyminisztériumnál” című ún. „twinning programnak”.

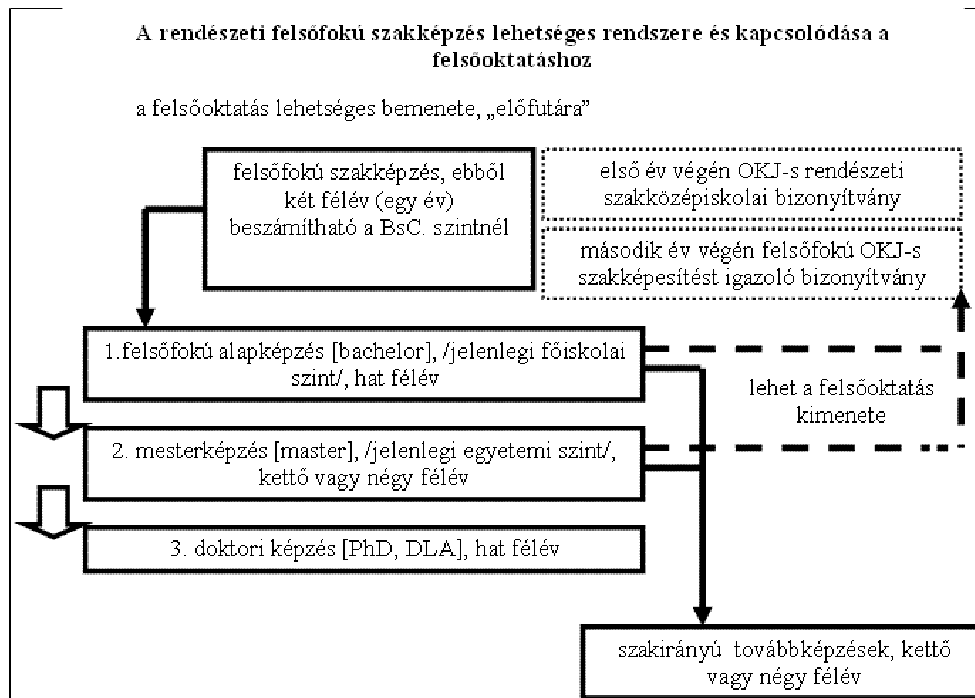


Egyezően a rendészeti szervekkel, a felkészítésekkel és fejlesztésekkel foglalkozó intézmények esetében is a kívánalmak szerint teljesítő személyi állomány (vezetők, tanárok, szakoktatók, a munkát segítő szakszemélyzet) megtartására kell törekedni. Ehhez belátható és teljesíthető jövőkép kialakítására, viszonylag stabil szervezeti struktúra, illetve intézményhálózat megteremtésére, értelmes, kihívásokat jelentő feladatokra, igazságos, a munkakör értékéhez, a tényleges teljesítményhez kötődő bérezési, ösztönzési rendszer bevezetésére és – egyebek mellett – megfelelő, nyugodt, bizalmi elven alapuló munkahelyi légkörre és munkakörülmények biztosítására van szükség.

A munkakör követelményeihez igazodó kompetencia alapú, fejlesztés központú, moduláris szerkezetű és gyakorlatorientált felkészítések egymásra épülő, átjárható, a szakmai professzionalitást, illetve az általános műveltséget is biztosító, költség-hatékonyan működtethető oktatási rendszert indokolt kiépíteni.

A rendszerhez igazodó képzési előírásokat, curriculumokat, szaktanfolyami, tanfolyami és tréningprogramokat, kiképzési terveket stb., képesítési és vizsgakövetelményeket, a számonkérések egyéb formáit újólag meg kell határozni, vagy a már meglévőket átalakítani. Az egyes képzési modulok – lehetséges és indokolt - egymásra épülésének rendszerét, a képzések beszámíthatóságának kérdését, a felkészítésekből való kilépés és az oda történő visszalépés formáit, lehetőségeit az új struktúra meghatározó elemévé kell tenni. A moduláris, egymásra épülő, a szervezeti érdekek rugalmasabb kiszolgálására alkalmas, valamint a felkészítésben résztvevő egyén fejlődési üteméhez, szükségleteihez is igazodó rendszert megfelelő jogi garanciákkal kell ellátni, éppen azért, hogy a szervezeti és az egyéni érdekek ne sérüljenek, továbbá azért, hogy a rendszer esetleges hibái miatt értékes, szakmailag felkészült munkatársaktól ne kelljen megválni.

E helyütt kell néhány gondolatban foglalkozni a Rendőrtiszti Főiskola helyzetével, rendszeren belüli szerepével. A rendészeti felsőfokú szakemberek két, illetve háromszintű képzésére (Bsc., Msc. doktori képzés) a továbbiakban is szükség lesz. Ma az a nagy kérdés, hogy erre milyen formában kerüljön sor. Egyértelműnek látszik, hogy a főiskolát – nem sértve törvény által biztosította autonómiáját – a belügyi oktatási rendszer tényleges tagjává, meghatározó elemévé kell tenni. Erre jó lehetőséget kínál a bolognai folyamathoz igazodó új felsőoktatási törvény. A felsőfokú szakképzés intézményének rendszerbe állításával, amelyhez a főiskola beleegyező álláspontja elengedhetetlenül szükséges, a belügyi oktatási rendszer számos problémájára orvosságot lehetne találni. A moduláris rendszerű építkezés előnyeit kihasználva nemcsak a rendészeti szakközépiskolai képzést lehetne a rendészeti szervek igénye szerint átalakítani, úgy, hogy a szakképzés jelenlegi színvonalából ne kelljen engedni, hanem a felsőfokú rendészeti szakképzés bevezetésével hidat lehetne építeni a jelenlegi szakközépiskolai képzés és a rendőrtiszti főiskolai képzés közé is (az egyik lehetséges megoldást a folyamatára mutatja be).



Ezzel a megoldással az adott munkaköri követelményekhez igazodó tartalmú, idejű, ezért költség-hatékony és munkaidő alapot kímélő képzési modulokat építhetnének ki az oktatási, valamint a gyakorlati szakemberek. Az egyes modulok elsajátítását követően a munkavállalók időszakosan kiléphetnének a rendszerből, majd meghatározott gyakorlati munkavégzés után, a következő munkakör betöltéséhez szükséges szakmai tapasztalatokat megszerezve – a szervezeti karrierrendszer biztosította feltételek mellett, vagy egyéni életpálya elképzeléseiket megvalósítva - oda visszatérhetnének. Ezzel a megoldással a rendészeti szervek által igényelt „zárt pályás” főiskolai képzés is megvalósíthatóvá válna a közösen meghatározott szakon, illetve szakirányoknál (ilyenek lehetnek pl. a közrendvédelmi, a közlekedésrendészeti vagy a büntetés-végrehajtási szakirányok). E képzési sávnál a közép- illetve a felsőfokú szakképzések és a bachelor (főiskolai) szintű képzés tartalmi egymásra épülését is biztosítani lehetne. A felsőoktatási törvény nyújtotta beszámítási lehetőséggel élve a jelenlegi két éves szakközépiskolai képzés plusz a három éves nappali, illetve a négy éves levelező tagozatos képzés teljes képzési idejének öt, illetve hat évéhez képest a javasolt megoldással egy-egy évvel rövidíthető a felkészülésre fordítandó összidő. Azoknál a munkaköröknél, ahol nincs szükség a ciklusosan működtetett oktatási megoldás alkalmazására, ott a főiskola „nyílt pályás”, a polgári életből közvetlenül igénybe vehető szakkal, illetve szakirányokkal állhatna az érdeklődők rendelkezésére (ilyenek lehetnek a bűnügyi nyomozói, a gazdaságvédelmi nyomozói stb.

A belügyi oktatási rendszer alrendszerekből építkező, egységes elvek és szakmai irányítás szerint működve tegyen eleget a vele szemben támasztott komplex elvárásoknak.

Az oktatási rendszer alrendszerei a rendészeti szerveknél rendszeresített állománykategóriánkénti (hivatásos /tiszt, tiszthelyettes/, köztisztviselő, közalkalmazott) és szakterületenkénti (rendőr és határőr együtt, katasztrófavédelem) bontásban, az alrendszereken belüli felkészítések egymásra épülését biztosítva, valamint – meghatározott esetekben és feltételek kialakítása mellett – az alrendszerek közötti átjárhatóságot is megteremtve kell, hogy működjenek.

A belügyi oktatási rendszeren belüli különböző felkészítések új struktúráját – figyelemmel az eddig leírtakra – funkciójuk alapján az alábbiak szerint célszerű kialakítani:

- Az első csoportba azok a belső képzések tartozzanak, amelyekkel az első belügyi munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákra készítik fel, amelyek jogszabályok által képesítési követelményként, szervezeti karrierelemként meghatározottak, és a felvételi feltételeknek való megfelelés alapján vehetők igénybe. E csoportba sorolhatók: az iskolai rendszerű: OKJ-s szakképzések; főiskolai vagy egyetemi szintű nappali, esti vagy levelező tagozatos alapképzések, illetve az iskolarendszeren kívüli: különböző szintű OKJ-s szakképzések, alapismereti és alapfokú tanfolyamok.
- A második csoportba azok a felkészítések tartozzanak, amelyek a rendészeti rendszeren belüli más vagy magasabb munkakörbe kerüléshez szükségesek, amelyek jogszabályok által képesítési követelményként, szervezeti karrierelemként meghatározottak, a beiskolázási vagy a pályázati feltételeknek való megfelelés alapján előírhatók, illetve a munkavállaló saját szándékából igénybe vehetők. E csoportba sorolhatók: az iskolai rendszerű: OKJ-s szakképzések; főiskolai vagy egyetemi szintű nappali, esti vagy levelező tagozatos alapképzések, kiegészítő képzések, szakirányú továbbképzések; doktori képzés, illetve az iskolarendszeren kívüli: különböző szintű OKJ-s szakképzések; szaktanfolyamok; kiképzések és ezek továbbképzései; műszaki és géptípus tanfolyamok; alap- és szakvizsgák; vezetővé képzések; vezetői továbbképzések; idegen nyelvvizsgák; ECDL vizsgák.
- A harmadik csoportba azok a periodikus vagy aktuális (eseti) felkészítések tartozzanak, amelyek az adott belügyi munkakör megtartását eredményezik, amelyek képesítési követelményként és szervezeti karrierelemként nem meghatározottak, de vagy jogszabályok által előírtak, vagy a munkáltató döntésének megfelelően kötelezően teljesítendőek, vagy a munkavállaló saját szándéka szerint (pályázat, illetve jelentkezés alapján) igénybe vehetők. E csoportba sorolhatók: az iskolarendszeren kívüli formális és nem-formális tanulások, akkreditált továbbképzések; akkreditált

vezetői továbbképzések; az egyes szakterületekhez kötődő általános és speciális szakmai, jogi, módszertani, társadalomismereti (pl. etikai, korrupcióval kapcsolatos, esélyegyenlőségi, kisebbségekkel, hátrányos helyzetűekkel foglalkozó) tanfolyamok, továbbképzések; kiképzések és ezek továbbképzései (gépjármű-vezetés technikai, lökiképzői, intézkedés taktikai stb.); személyiségfejlesztő és egyéb tréningek; különböző szintű idegen nyelvi, számítástechnikai, infokommunikációs képzések és továbbképzések.

A belügyi felkészítések osztályozása a megvalósítás szintje és helye alapján			
	1. Első belügyi munkakör betöltését szolgáló felkészítések	2. A más vagy a magasabb belügyi munkakör betöltését szolgáló felkészítések	3. A munkakör megtartását szolgáló felkészítések
Ágazati szintű	képző, kiképző, továbbképző intézményekben és az arra kijelölt szakmai szerveknél (pl. REBISZ, KÖR)		
Központi szintű (pl. HŐR OPK.)	-	-	Az érintett szakmai szerveknél vagy a képző, kiképző és továbbképző intézményekben
Területi szintű (pl. Igazgatóságok)	-	-	
Helyi szintű (pl. kirendeltségek)	-	-	
Helyi szintű (pl. kirendeltségek)	-	-	

Az alrendszerből építkező új funkcionális struktúra kialakítása szükségessé teszi a felkészítést végző oktatási- és továbbképző intézmények egymás közötti, illetve az érintett rendészeti szervekkel a jelenlegi feladatmegosztás átrendezését.

A Belügyminisztérium és az önálló belügyi szervek által működtetett iskolai, kiképzési és továbbképzési intézményi hálózat felhasználásával, racionalizálásával a felnőttképzési törvény előírásainak megfelelő olyan multifunkcionális feladatok ellátására is alkalmassá tett akkreditált továbbképzési decentrum-hálózat kialakítását kell lépésről - lépésre megvalósítani, amely – egyebek mellett - közelebb viszi a szükséges tudást a felhasználóhoz. A képző intézmények és a továbbképzési decentrum- hálózat kialakítását követően – néhány rendészeti szervezeti egység kivételével - a felkészítések túlnyomó többségét ezeknek az oktatásra, kiképzésre, továbbképzésre specializálódott intézményeknek

indokolt ellátniuk, tehermentesítve ezzel a rendvédelmi szervek többségét, egyben biztosítva a professzionális oktatásszervezési, oktatásigazgatási és pedagógiai munkát is. A rendszer sikeres bevezetéséhez a hatályos jogi szabályozást új alapokra kell helyezni.

Az új rendszer működéséhez elengedhetetlen pénzügyi, technikai, anyagi és infrastrukturális erőforrásokat a XXI. század színvonalán kell biztosítani. Valamennyi érdekelt fél bevonásával tervszerű és tudatos lépéseket kell tenni annak érdekében, hogy a rendszer legtöbb eleménél jelentkező alulfinanszírozottság egy új pénzügyi politika bevezetésével, a költségvetési források növelésével, az EU és egyéb pályázati formák kínálta lehetőségek fokozott igénybe vételével, a képzési költségek teherviselésének újraszabályozásával, valamint az elaprózott oktatási struktúra racionalizálásával, a felkészítésekhez kötődő normatívák kialakításával lépésről - lépésre megszűnjön.

Biztosítani kell a kialakítandó új rendszer stratégiai fejlesztését, egységes elvek szerinti tervezését, irányítását, szakmai és törvényességi felügyeletét, módszertani támogatását, monitoringját, valamint az intézményekben végzett és a szakmai szervek által központi és területi szinteken folyó felkészítések szinkronizált működtetését a BM Oktatási Főigazgatóság hangsúlyos részvételével; működési körében tevékenysége során a főigazgatóság jelenleg is erre törekszik. A tárgykörbe eső felkészítések egységes tervezésére, szervezésére, a tanulmányi pontrendszer működtetésére és a résztvevői kör nyilvántartására olyan HR szakértői szoftvert kell rendszerbe állítani, amely alkalmas az egyéb stratégiai emberi erőforrás menedzsment funkciók támogatására is, erősítve ezzel az oktatás és az egyéb HR rendszerek egységét.