



Szerkesztette: Dr. Csóka Gabriella, Dr. Szakács Gábor

*A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének
fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I.*

A rendészeti pályaorientációs képzés tapasztalatai

*A közigazgatási pályaorientációs képzéssel
kapcsolatos igényfelmérés eredményei*







Szerkesztette: Dr. Csóka Gabriella, Dr. Szakács Gábor

*A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási
rendszerének fejlesztését szolgáló
kutatások jelentései I.*

*A rendészeti pályaorientációs képzés
tapasztalatai*

*A közigazgatási pályaorientációs képzéssel
kapcsolatos igényfelmérés eredményei*

Nemzeti Közszolgálati Egyetem





A kiadvány a KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001
„A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása”
című projekt keretében készült el és jelent meg.

Szerzők:

Budaváriné Béres Erzsébet, Dr. Molnár Katalin, Stréhli-Klotz Georgina (I. rész)
Dr. Belényesi Emese, Dr. Kriskó Edina, Dr. Pallai Éva (II. rész)

Szerkesztették:

Dr. Csóka Gabriella
Dr. Szakács Gábor

Olvasószerkesztő:

Strángli Szandra Letícia

Kézirat lezárásának dátuma:

2018. szeptember 30.

Kiadja:

© NKE, 2018

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Kis Norbert
dékán

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.



TARTALOM

Szerkesztői előszó.....	7
I. A rendészeti pályaorientációs képzés tapasztalatai - kutatási jelentés	12
1. Bevezetés	12
1.1. A projektelem jelentősége, célja	12
2. A rendészeti pályaorientációs képzés bemutatása	12
2.1. A képzés története.....	12
2.2. A képzés célja, feltételrendszere	13
3. A kutatás	15
3.1. A kutatás célja	15
3.2. Kutatási hipotézisek	15
3.3. Az online kérdőíves felmérés kutatásmódszertana	15
3.4. A félig strukturált interjú kutatásmódszertana.....	16
4. A kutatás eredményeinek bemutatása	17
4.1. A félig strukturált interjúk elemzése.....	17
4.2. Rendészeti pályaorientáció helyzetértékelése, kérdőív adatainak elemzése	51
4.3. Konklúzió – a szakmai tervben felvetett hipotézisek igazolása vagy elvetése.....	65
5. Javaslatok megfogalmazása.....	67
5.1. A képzési feltételek javítása	67
5.2. A képzéshez kapcsolódó tananyagfejlesztés, a tananyag korrekciója.....	68
5.3. A képzéshez szükséges taneszközök biztosítása	68
5.4. A képzésben közreműködő tanárok	69
5.5. A képzéshez kapcsolódó PR tevékenység.....	70
5.6. Oktatásszervezés.....	71
5.7. Reális pályakép	71
5.8. Alkalmassági követelmények felülvizsgálata.....	71
5.9. Kapcsolat és együttműködés	72
5.10. A képzéshez kapcsolódó rendőrségi HR feladatok	72
6. Mellékletek	74
6.1. 1. számú melléklet.....	74
II. Jelentés a közigazgatási pályaorientációs képzéssel kapcsolatos igényfelmérés eredményeiről.....	77
1. A kutatási tevékenység rövid összefoglalása.....	77
1.1. A kutatás indokoltsága.....	77
2. A kutatás eredményeinek bemutatása - Bevezetés	78
2.1. Előfeltevések.....	79
2.2. Az interjúalanyok összetételére vonatkozó adatok grafikus bemutatása	80
2.3. A félig strukturált interjú mint módszertan.....	84
2.4. Interjúkérdések.....	84
3. Az interjú kérdéseire adott válaszok elemzése	84
3.1. A pályaorientációról általában.....	84
3.2. A közigazgatási pályaorientáció általános kérdései	92
3.3. A közigazgatási pályaorientáció szükségessége.....	102
3.4. A közigazgatási pályaorientáció keretfeltételei.....	113
3.5. A pályaorientációs képzés hatékonyságának kérdései.....	122
3.6. A közigazgatási pályaorientációt kísérő kommunikáció.....	128



4. Összegzés, következtetések	132
4.1. A pályorientációról általában.....	132
4.2. A közigazgatási pályorientáció általános kérdései	133
4.3. A közigazgatási pályorientáció szükségessége.....	134
4.4. A közigazgatási pályorientáció keretfeltételei.....	135
4.5. A pályorientációs képzés hatékonyságának kérdései	136
4.6. A közigazgatási pályorientációt kísérő kommunikáció.....	137
5. A hipotézis vizsgálatának eredményei	137
6. Javaslatok	142



SZERKESZTŐI ELŐSZÓ

Kiadványunkban azoknak a tudományos kutatásoknak az eredményeit fogjuk össze és adjuk közre, melyeket a KÖFOP-2.1.5 – VEKOP-16-2016-00001 „A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” című projekt keretében végeztek el a felkért szakértők. A Belügyminisztérium (a továbbiakban: BM) és a Nemzeti Közszolgálati Egyetem (a továbbiakban: NKE) konzorciumi partnerségében megvalósuló projekt fő célja a közszolgálati *pályára vonzást, a beillesztést és a pályán tartást* szolgáló, az életpályák működtetését biztosító, a stratégiai alapú, integrált emberierőforrás-gazdálkodás rendszerét felépítő humán funkciók (eszközök, módszerek és megoldások) fejlesztése és bevezetése. A kiemelt cél elérése érdekében a NKE vállalta, hogy a jelenleg is működtetett humán funkció hatékonyságának, eredményességének, erős és gyenge oldalainak beazonosítására helyzetfelmérő; a kialakításra váró, általánosságban még nem alkalmazott humán funkciókkal kapcsolatos elvárások megismerésére pedig igényfelmérő empirikus kutatásokat folytasson.

Szakértőink helyzetfelmérő kutatást végeztek a rendészeti pályaeorientációs képzés tapasztalatainak megismerése; valamint igényfelmérő kutatást a közigazgatási pályaeorientációs képzés kialakítása, a pályakezdők beillesztését támogató mentori rendszer közszolgálaton (közigazgatás, rendvédelem) belüli bevezetése, a közigazgatási vezetői utánpótlás biztosítására hivatott tehetséggondozás megoldása, a közigazgatási vezető-kiválasztás megújítása és a közszolgálati HR szakmai fórum, illetve tudástranzfer kiépítése érdekében.

A helyzet- és igényfelmérő kutatások eredményeinek felhasználásával születtek meg azok az elsődleges koncepciók, módszertani anyagok, amelyek alapul szolgálnak egyes humánfunkciók (mentori, tehetséggondozási programok, HR-szakmai fórum) pilot rendszerű kipróbálására, a minőségbiztosítás gyakorlatának kiépítésére (monitoring, után-követés), a szükséges szabályozási és informatikai háttér kereteinek kimunkálására, majd – az összegyűlt tapasztalatok alapján – a koncepciók, a módszertanok véglegesítésére.

A három kötetből álló kutatási jelentés első, jelen kötetében a rendészeti pályaeorientációs képzés tapasztalatait, valamint a közigazgatási pályaeorientációs képzéssel kapcsolatos eredményeket tesszük közzé.

A kutatómunka megkezdése előtt az egyes témákat feldolgozó kutatócsoportok szakmai tervet készítettek, amely tartalmazta a kutatás célját, hipotézisét, módszerét, az elvégzendő feladatokat és azok ütemezését, az elérni kívánt szervezeteket, valamint az adott humánfunkciók megvalósításában érintett személyek körét, és az elkészítendő koncepcionális, illetve módszertani javaslat tervezett struktúráját.

A helyzet- és igényfelmérő empirikus kutatásokat – a projekt szakmai vezetésének kérésére – egységes módszertan felhasználásával végezték el a szakértők. Az egyes kutatási témák mélyreható megismerése céljából két féle primer kutatási eszköz használata mellett döntötünk, amelyek közül az egyik a kvalitatív, a másik a kvantitatív feldolgozást tette lehetővé. Voltak olyan vizsgálandó területek, ahol mind a két eszköz igénybevétele volt indokolt, és voltak olyanok is, ahol csak az egyik igénybevétele volt az.¹ Ahol mind a két módszert igénybe vették, ott a félig strukturált interjúkból nyert adatokat, információkat a kutatók felhasználták az online kérdőív kérdéseinek, válaszlehetőségeinek kialakításához, összeállításához.

¹ Az egységes módszertan alkalmazása miatt a kötetben megjelentetett kutatási jelentésekből, az ismétlések elkerülése érdekében kiemeltük azokat a részeket, amelyek az alkalmazott módszertanra vonatkozó információkat ismertették és ezek lényegét a szerkesztői előszóban foglaltuk össze.

A kutatókat azért a félig strukturált interjú módszerének alkalmazására kértük fel, mert meggyőződésük volt, hogy az irányított beszélgetések során a formalizált, valamint a kevésbé formalizált kérdések egyvelege segíti leginkább, hogy minél több és minél megalapozottabb információhoz jussunk. A formalizált kérdések egységes és ismételt alkalmazása biztosította az adatok összehasonlíthatóságát. Az interjúk kevésbé strukturált szakasza pedig lehetővé tette a formalizált kérdésektől történő eltérést, a válaszadó gondolatainak szabadabb megismerését. A lefolytatott interjúk alatt a hozzáértő szakértőknek, a bizalmi légkör kialakításának, a nyugodt körülmények megteremtésének köszönhetően nyitott kommunikációs helyzetet sikerült létrehozni, amelynek eredményeként mély, a lényegét tartalmazó információk összegyűjtésére nyílt lehetőség. Az interjúalanyok anonimitását a kutatás egésze alatt biztosítottuk.

Az online kérdőív kínálta lehetőség kiaknázását azért tartottuk fontosnak, hogy a lehető legszélesebb körből tudjunk információkat gyűjteni. A szakértők által összeállított kérdőíveket a BM *ILIAS* rendszerének felhasználásával juttattuk el a címzettekhez. A kérdőívek anonim formában történő kitöltésére három hét állt rendelkezésére a felkínált témák iránt érdeklődést mutató válaszadóknak. A beérkezett adatokat a kutatócsoportok tagjai *SPSS* program segítségével dolgozták fel, néhány esetben az *ANOVA*² eljárást is igénybe vették. Az egyes témakörök feldolgozásakor a kutatók különböző változókkal operáltak, azonban voltak olyanok is, amelyeket minden esetben egységesen használtak.

A kutatások 2017. július és 2017. novembere között zajlottak le, ezt követően került sor a kutatási eredmények feldolgozására és értelmezésére. Az alábbi táblázat azt mutatja be, hogy a félig strukturált interjút és az online kérdőíves módszert szakértőink melyik felméréseknél alkalmazták, továbbá, hogy azokat az előre eltervezetthez képest milyen nagyságrendben sikerült lefolytatniuk.

0s.sz.	a felmérések témája	Helyzet- és igényfelmérő kutatások			
		félig strukturált interjú	kérdőív		
		lefolytatott	kiküldött	vissza-érkezett	felhasznált
1.	rendészeti pályaorientációs képzés	30	2400	1015	719
2.	közigazgatási pályaorientációs képzés	24			
3.	közszolgálati pályakezdők mentori rendszerének kialakítása	41	5000	2085	1967
4.	közigazgatási ösztöndíj programok		56	26	26
5.	közigazgatási vezetői tehetséggondozási rendszer kialakítása	47			
6.	közigazgatási vezető-kiválasztási rendszer kialakítása	34	5114	1545	1086
7.	közszolgálati HR szakmai fórum kialakítása		2355	746	731
	összesen:	176	14925	5417	4529

1. táblázat. A helyzet- és igényfelmérő kutatások megoszlása kutatási módszer és a felmérések témája alapján

Forrás: A szerkesztők saját szerkesztése.

² A varianciaanalízis számos, egyező szórású, normál eloszlású csoport átlagának összevetésére alkalmas statisztikai módszer, melyet angol megnevezésének kezdőbetűiből generálva: ANalysis Of VAriance = ANOVA-ként is ismernek.

A kutatók 176 interjút folytattak le, a 14.925 email címre kiküldött kérdőívre 5.417 válasz érkezett, amelyből 4.529 volt felhasználható. A félig strukturált interjúk megszervezésénél és lefolytatásánál a reprezentativitás biztosítását nem határoztuk meg célként. Sokkal inkább arra irányult a törekvésünk, hogy az érintett területek képviselői elmondhassák észrevételeiket, javaslatukat, a fejlesztést szolgáló ötleteiket. Az online kérdőíves felméréseknél a valószínűségi mintavételi eljárások sorába tartozó, véletlen rétegzett mintavételt alkalmaztuk. Az előzetes szóbeli- és írásbeli megkereséseken alapuló, a kutatókkal közösen elvégzett tájékozódásunk után az együttműködésre felkért szervezetek közül olyan reprezentatív minta összeállítását céloztuk meg, amely lefedi a vizsgált humán funkciókat alkalmazók körét, valamint amely a minél teljesebb résztvevői csoport lefedésére irányul. A következő két táblázat bemutatja, hogy szakértőink melyik közszolgálati szervezetnél folytattak félig strukturált interjúkat és honnan, illetve milyen nagyságrendben kaptak vissza felhasználható kérdőíveket.

s.sz.	a felmérésekben részt vett közszolgálati szervezetek	A felvett interjúk száma és helyszíne					
		rendészeti pályao- rienciós képzés	közigazgatási pályao- rienciós képzés	köszolgálati pá- lyakezdők mentori rendszerének kiala- kítása	közigazgatási vezetői tehetségfejlesztési rendszer kialakítása	közigazgatási veze- tő-kiválasztási rend- szer kialakítása	Összesen:
1.	ORFK és szervezetei	9		14			23
2.	OKF és szervezetei	6					6
3.	BV és szervezetei						
4.	rendészeti szakgimnáziumok	4					4
5.	Nemzeti Köszolgálati Egyetem	1	1				2
6.	Minisztériumok, miniszterelnökség		5	10	8	10	33
7.	Államhatalmi szervek hivatalai		1			7	8
8.	Autonóm szervek		2	2	3		7
9.	Önálló szabályozó szervek		2				
10.	Központi kormányhivatalok		2	6	11		19
11.	Területi államigazgatási szervek		2	2	8	5	17
12.	Önkormányzati hivatalok		5	5	15	12	37
13.	NAV			2	2		4
14.	Civil gimnáziumok/szakgimnáziumok/ szakképző iskolák/szakközépiskolák	10	4				14
	Összesen:	30	24	41	47	34	176

2. táblázat. A lefolytatott félig strukturált interjúk helyszíne és száma, kutatási területenként.

Forrás: A szerkesztők saját szerkesztése.

s.sz.	a felmérésekben részt vett közszolgálati szervezetek	felhasznált kérdőívek száma és a kitöltés helyszíne					
		rendészeti pályaeorientációs képzés	közszolgálati pályakez-dők mentori rendszereinek kialakítása	közigazgatási ösztöndíj programok	közigazgatási vezető-kiválasztási rendszer kialakítása	közszolgálati HR szakmai fórum kialakítása	Összesen:
1.	ORFK és szervezetei	403	452			288	1143
2.	OKF és szervezetei	40	18			19	77
3.	BV és szervezetei	58	54			1	113
4.	rendészeti szakgimnáziumok	218	50				268
5.	Minisztériumok, miniszterelnökség		98	21	132	13	264
6.	Államhatalmi szervek hivatalai		9		15	3	27
8.	Autonóm államigazgatási szervek		31		26	1	58
9.	Központi hivatal		34	3	51	2	90
10.	Központi kormányhivatalok		392	1	80	53	526
11.	Fővárosi/megyei kormányhivatal		310		316	178	804
12.	Területi államigazgatási szervek		130		130	20	280
13.	NAV		5	1	23	1	30
14.	Közös önkormányzati hivatal		88		88	44	220
15.	községi önkormányzat képviselő testületének hivatala		44		28	17	89
16.	megyei jogú városi önkormányzatok képviselő-testületeinek hivatala		56		41	22	119
17.	főpolgármesteri hivatal		6		2	4	12
18.	fővárosi kerületi önkormányzatok képviselő testületeinek hivatala		66		38	18	122
19.	megyei önkormányzatok közgyűlésének hivatala		13		10	5	28
20.	nagyközségi önkormányzatok képviselő-testületeinek hivatala		10		6	4	20
21.	járasszékhely városi önkormányzat polgármesteri hivatala		42		38	16	96
21.	város önkormányzat képviselő-testületének hivatala		59		62	22	143
	Összesen:	719	1967	26	1086	731	4529

3. táblázat. A kiértékelhető kérdőívek száma és származási helyük, kutatási területenként.

Forrás: A szerkesztők saját szerkesztése.



Az adatokból látszik, hogy a kérdőívek kitöltési aktivitása a megkeresett közszolgálati szervezeteknél változó mértékű volt. Ennek ellenére összességében elégedettek lehetünk az eredményekkel, mert a négy online kérdőíves vizsgálatunk jelentős számú közszolgálati szervezetet és tisztviselőt ért el és mozgatott meg. A félig strukturált interjúk alanyai, akik szintén nagy számban álltak rendelkezésünkre, valamint az online kérdőíveinket kitöltők is minden bizonnyal azért vettek részt önként ezeken a felméréseken, mert azt remélték (vagy remélik), hogy véleményükkel pozitív irányban tudják változtatni a megkezdett folyamatokat és javasla- taikat, ötleteiket felhasználják majd a közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodásának megújít- ásához, a közszolgálati életpályák fejlesztéséhez. Meggyőződésünk szerint a következőkben bemutatandó kutatási eredmények és az ezek felhasználásával kidolgozott koncepcionális, illetve módszertani javaslatok – bevezetésük esetén – megalapozottan szolgálhatják a „Jó Állam” ideájának gyakorlati megvalósítását, a közszolgálat működésének versenyképesebbé tételét, a legjobbnak számító humán tőke megnyerését, pályára vonzását, a felvett közszolga- lati tisztviselők beillesztését, életpályájuk, karrierjük olyan biztosítását, amely egyaránt ered- ményezheti a szervezeti, valamint az egyéni érdekek összhangjának megteremtését is.

Könyvünket a közszolgálat fejlesztéséért felelős szakembereknek és döntéshozóknak, a különböző szolgálati ágaknál tevékenykedő humán vezetőknek és szakembereknek, a szak- területek vezetőinek, a téma iránt érdeklődő személyi állomány tagjainak, a Nemzeti Közszol- gálati Egyetem oktatóinak, kutatóinak és valamennyi hallgatójának ajánljuk szíves figyelmébe. Ezúton mondunk köszönetet azoknak, akik aktívan közreműködtek a kutatások megtervezé- sében, szervezésében, és lebonyolításában, az adatok szolgáltatásában. Külön köszönjük szakértőink áldozatkész, elkötelezett és professzionális munkáját!

*Dr. Csóka Gabriella – Dr. Szakács Gábor
A szerkesztők*

I. A RENDÉSZETI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS TAPASZTALATAI - KUTATÁSI JELENTÉS³

1. BEVEZETÉS

1.1. A PROJEKTELEM JELENTŐSÉGE, CÉLJA

A rendészeti szervek minőségi munkaereje utánpótlásának biztosítását megnehezíti, hogy a rendészeti szakgimnáziumokba jelentkezők száma évről évre csökken, továbbá az, hogy jelentős részük nem jut tovább az alkalmassági vizsgálatokon. A rendészeti pályorientációs képzésből rendészeti szakgimnáziumokba felvettek aránya – a képzésben részesülő tanulók létszámához képest – alacsony, ami egyéb tényezők mellett a meglévő pályorientációs képzés hatékonyságának gyengeségére is utalhat.

A felmérés célja a rendészeti pályorientációs képzés hatékonyságának vizsgálata, különös tekintettel a *Belügyi rendészeti ismeretek* közismereti tárgy képzési tapasztalatainak összegyűjtésére és értékelésére, majd az eredmények alapján javaslatétel a képzés korszerűsítésére, megújítására, az oktatók eredményes szakmai és pedagógiai módszertani felkészítése.

Hangsúlyozni szeretnénk, hogy bár a felmérésnek nem volt célja a rendészeti pályorientáció teljes rendszerének feltárása és az egyes elemek összehasonlítása, mégis a vizsgálat részét képező interjúk során szükségszerűen hallottunk olyan megállapításokat, amelyek a teljes rendszer számára is tanulságokkal szolgálhatnak, ugyanis a felmérésben megkérdezett oktatók döntő többsége már évtizedek óta vesz részt a pályorientációs képzésben, ezért az általuk adott információk nemcsak hitelesek, de különösen hasznosak a további képzésfejlesztéshez is.

2. A RENDÉSZETI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS BEMUTATÁSA

2.1. A KÉPZÉS TÖRTÉNETE

Az évtizedes múltra visszatekintő rendészeti pályorientációs képzés tartalmi és formai követelményeit a *Belügyi rendészeti ismeretek* tantárgy akkreditált kerettantervi és érettségi követelményei együttesen határozzák meg. A *Belügyi rendészeti ismeretek* vizsgatárgy kimenete a 12. évfolyam végén kötelezően választható közép- és emelt szintű érettségi vizsga.

A tantárgy 2002. évi bevezetését mind a rendészeti szervek, mind a rendészeti „fakultációs” képzésbe bekapcsolódott iskolák elégedettséggel fogadták. A közoktatás területén igény mutatkozott egy olyan, döntően elméleti ismereteket nyújtó rendészeti pályorientációs képzésre, amely a rendészeti pálya iránt érdeklődő tanulóknak speciális ismereteket nyújt, valamint amelyekkel pályaválasztásuk megalapozottabbá, felkészülésük célirányossá válik. A képzés folyamán állampolgári ismereteik folyamatosan bővülnek, tudatos állampolgári magatartásuk megalapozódik.

³ Szerzők: Budaváriné Béres Erzsébet, Dr. Molnár Katalin, Stréhli-Klotz Georgina

A tanárok munkáját és a tanulók felkészülését 2008-tól háromkötetes jegyzet és kétkötetes munkafüzet segítette, az elmúlt években azonban a rendészet területén olyan változások következtek be, amelyek szükségessé tették a jegyzet anyagának korrekcióját, illetve új jegyzet elkészítését. A képzés minőségét veszélyezteti a jegyzet megjelentetésének késlekedése.

2.2. A KÉPZÉS CÉLJA, FELTÉTELRENDSZERE

A Belügyi rendészeti ismeretek tantárgy képzési célja, hogy a tanulók megismerjék a rendészeti szakmákra jellemző munkatevékenységeket, az e területeken dolgozók előtt álló perspektívákat. A képzésben részt vevők jogi- és állampolgári ismeretei elmélyülnek, és ez megerősíti a felelős állampolgári magatartásukat. A képzés része a kommunikációs készségek fejlesztése, az idegen nyelv és az informatika speciális tartalmakkal való kiegészítése. A képzés során mindvégig fontos szerepet és hangsúlyt kap – mintegy a képzést kiegészítve – az önvédelem, a lövészet gyakorlása, a megfelelő fizikai kondíciók kialakítása.

A tanulók rendszeresen látogatják a rendészeti szervek objektumait, ahol a kollégák (rendőrök, tűzoltók, büntetés-végrehajtási szakemberek stb.) bemutatókat és ismertetőket tartanak számukra.

A Belügyi rendészeti ismeretek tantárgy szakmai részeinek oktatását kezdetektől – a rendőri szervekkel történő együttműködési megállapodás keretében – komoly szakmai tapasztalattal és lehetőség szerint pedagógiai képzettséggel is rendelkező rendőrtisztek végzik. A képzés kiszélesedése, az iskolák és a tanulók számának növekedése miatt napjainkban komoly kihívást jelent a felkészült rendőrök közreműködésének folyamatos biztosítása. A tanításban való részvételnek számos és országosan eltérő gyakorlata alakult ki: vannak, akik szolgálati feladatként, vannak, akik parancsnoki engedéllyel, megbízási szerződés keretében munkaidőben, és vannak, akik munkaidőn kívül tanítanak. Az iskolák képviselőinek egybehangzó véleménye az, hogy a megbízási szerződéssel tanító kollégák munkája a legeredményesebb.

A „rendészeti osztályba” történő bekerüléshez, bejutáshoz javasolt az iskolaorvosi vizsgálaton való részvétel. Ha az orvos a későbbi hivatásos szolgálati viszonyba kerülést kizáró okot talál, felhívja a tanuló és a szülő figyelmét arra, hogy a képzés befejezését követően mire számíthat.

A célirányos továbbtanulás érettségi után optimális esetben az Adyligeti, a Körmenyi, a Miskolci vagy a Szegedi Rendészeti Szakgimnázium valamelyikében, vagy a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán (a továbbiakban: NKE RTK) folytatható, ahová a Belügyi rendészeti ismeretekből szerzett osztályzat, illetve érettségi eredmény a felvételi során többletpontot jelent.

A képzéshez nagy érdeklődésre számot tartó, évenként megrendezésre kerülő országos egyéni és csapatverseny kapcsolódik. A verseny célja, hogy a tanulókat orientálja és motiválja a rendészeti pályára, még eredményesebb tanulásra ösztönözze őket, lehetőséget adjon tehetségük kibontakoztatására, és hogy összemérhessék egymással tudásukat. A Belügyi rendészeti ismeretek közismereti tantárgy a 2017/2018-as tanévtől bekerült azon tantárgyak körébe, amelyhez Országos Középiskolai Tanulmányi Verseny kapcsolódik. A versenyen eredményesen szereplő tanulók a felvételüket nagyban befolyásoló felvételi pontokat kapnak (az első helyezett 100 pontot).

Rendészeti képzésre bármelyik magyarországi középiskolából jelentkezhet tanuló. A rendőrtiszt helyettes képzés ideje 2 év. A képzésbe való bekerülés megalapozásánál, illetve a képzésben bizonyos kedvezmények megadásánál komoly szerepet játszik a rendészeti pályorientáció. A bemeneteket, a képzés teljes vertikumát a kutatási jelentés 1. számú melléklete segít áttekinteni.

A közelmúltban jelentős változáson ment át a rendészeti pályaeorientációs képzés.

2013-tól az oktatás két irányban fejlődik tovább: a gimnáziumokban megmaradt a korábbi tartalom és szerkezet (Belügyi rendészeti ismeretek tantárgy), de a szakgimnáziumokban (2016-ig nevük szakközépiskola volt) a 2013/2014-es tanévben bevezetett *Fegyveres szervek és vagyonvédelmi ismeretek* tantárgy átmeneti, négy évre szóló tanítását követően a 2016/2017-es tanévtől új, OKJ-s szakmai tantárgyak kerültek bevezetésre (Rendészeti ügyintéző, Közszolgálati ügykezelő, Közszolgálati ügyintéző, Rendészeti őr).

A Belügyi rendészeti ismeretek közismereti tárgy tantárgyi követelményei és tananyaga döntően elméleti ismereteket közvetít és az érettségit követően nem teszi lehetővé rendészeti munkakör betöltését. A tantárgy feladata (11. és 12. évfolyamon, 140 órában) a tudatos állampolgárrá nevelés mellett olyan alapvető elméleti ismeretek nyújtása, amelyek megismertetik a tanulókkal a rendvédelem törvényi szabályozását, szervezetét és alapfeladatait.

A „civil” szakgimnáziumokban folyó szakképzés keretében a tanulók négy év alatt megismerkednek a rendőrség, a katasztrófavédelem, a büntetés-végrehajtás, a közigazgatás és a civil rendészet munkájának alapjaival. A képzés folyamán nagy óraszámú olyan ismeretek átadására kerül sor (civil és hivatásos kollégák közreműködésével), amelyek jól hasznosíthatók a későbbiekben a rendészeti területen tanulmányokat folytatók számára. A képzés kimenete egy olyan végzettség, amely munkakör betöltését teszi lehetővé.

A Rendészet ágazat keretében szakmai érettségi vizsga tehető közép és emelt szinten. A *Rendészeti ügyintéző* és a pályaeorientációs képzés legnagyobb tanulói létszámát adó *Közszolgálati ügykezelő* képzést szakmai érettségi zárja. Az érettségizett tanuló jelentkezhet valamelyik általa választott felsőoktatási intézménybe. Amennyiben alkalmas minősítést kap, a NKE Rendészettudományi Karára, illetve rendészeti szakgimnáziumba nyerhet felvételt. A végzett tanuló a Rendészeti ügyintéző mellékszakképesítés, valamint a szakmai érettségi végzettség birtokában 1 év alatt, a Közszolgálati ügykezelő mellékszakképesítés, valamint a szakmai érettségi végzettség birtokában pedig 1,5 év alatt szerezhethet Rendőr tiszthelyettes végzettséget. Elmondható tehát, hogy a rendészeti pályaeorientációs szakmai képzések eredményeként lényegesen lerövidülhetne a jövőben a Rendőr tiszthelyettes képzés ideje.

Elgondolkodtató azonban az a tény, hogy a 2017-ben Rendészet ágazat érettségit szerzett fiatalok minimális százalékban jelentkeztek a rövidített, 1,5 éves rendőr tiszthelyettes képzésre.

A Közszolgálati ügykezelő/ügyintéző szakmai képzésben a rendészeti tananyag mellett hangsúlyosan megjelennek a közzszolgálati ismeretek is. Ez a rendészeti területen belül szélesíti a képzésben kikerülő alkalmazási lehetőségeit.

A 2016/17-es tanévben a szakgimnáziumi képzés mellett a szakközépiskolai (korábban szakiskola volt) képzésben is átalakulás történt a rendészeti pályaeorientációban: megjelent a Rendészeti őr szakmai képzés. A tanulók 3 év alatt magas óraszámú sajátítják el a rendvédelmi alapismereteket és a képzés végén OKJ-s bizonyítványt szereznek. Ha érettségijükhez szeretnék jutni, 2 év közismereti oktatás után tehetnek vizsgát. Csak ezt követően jelentkezhetnek rendészeti szakgimnáziumba, amelyet viszont 1 év alatt elvégezhetnek. Itt a jövőre nézve a folyamatos képzésben tartás jelenti a kihívást.

A katasztrófavédelemben nincs iskolarendszerű képzés, a Belügyi rendészeti ismeretek tantárgyból szerzett érettségi eredményét a képző intézmény a saját hatáskörében számíthatja be. Az új szakmai tárgyak tematikája már úgy került kialakításra, hogy a rendészeti ágazatból érettségizők a katasztrófavédelemhez történő jelentkezés esetén előnyöket élvezzenek.

Az utóbbi években határozottabb érdeklődés mutatkozik a büntetés-végrehajtás részéről is a rendészeti pályaeorientáció szakmai képzései iránt. Részt vesznek ők is a tanításban, programokat szerveznek a tanulóknak, részletesen megismertetve velük a büntetés-végrehajtás helyszíneit és feladatrendszerét.

3. A KUTATÁS

3.1. A KUTATÁS CÉLJA

Jelenleg az ország közel 100 középiskolájában folyik rendészeti pályorientációs képzés. A kutatás célja az volt, hogy többlépcsős szakmai felmérés keretében tanulmányozzuk és megismerjük a képzés legfőbb érintettjeinek (a rendészeti szervek, a rendészeti szakgimnáziumok vezetői és oktatói, valamint a tanulók és a volt tanulók) véleményét, elégedettségét.

A felmérés során cél volt a rendészeti pályorientációs képzés hatékonyságának vizsgálata és értékelése, majd, hogy az eredmények alapján javaslatot tudjunk tenni a képzés korszerűsítésére, megújítására, az oktatók eredményes felkészítésére, valamint az oktatás során a tanárok által használható módszertani segédanyag elkészítésére.

3.2. KUTATÁSI HIPOTÉZISEK

1. A rendvédelem utánpótlási problémával küzd. (H1)
2. Több rendvédelmi szerv keres egy időben fiatalokat az állományába, aminek komoly elszívó hatása van. (H2)
3. A jelenleg folyó rendészeti pályorientációs képzésben rejlő lehetőségek sem minőségileg (például: oktatók felkészültsége, képzésben közreműködők együttműködése), sem mennyiségileg (a képzésből a rendvédelmi pályára kerülők aránya, az utánpótlás tervezése) nincsenek kihasználva. (H3)
4. A rendészeti pályorientációs képzést hatékonyabbá lehet és kell tenni. (H4)
5. A rendőri vezetésnek – országos kitekintésben – nincs elégséges ismerete a rendészeti pályorientáció cél- és feladatrendszeréről, utánpótlás-biztosító szerepéről. (H5)
6. A rendészeti pályorientációs képzéshez szükséges feltételek megteremtésében a rendvédelmi szerveknek aktívan közre kell működniük. (H6)

3.3. AZ ONLINE KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS KUTATÁSMÓDSZERTANA

A kutatási eredmények minél szélesebb körű és részletesebb elemzésének lehetősége érdekében két módszer felhasználása mellett döntöttünk. Kidolgoztuk „*A rendészeti pályorientáció helyzetértékelése*” című online önkitöltős kérdőívet, amellyel nagy mennyiségű és a rendészet legmeghatározóbb területeire kiterjedő adatgyűjtést tudtunk elvégezni. Az összesen 59 db kérdést tartalmazó kérdőívet hat nagyobb egységre osztottuk, ezek az alábbiak:

- A rendészeti pályorientáció helyzetértékelése
- A rendészeti pályorientációs képzés minősége
- A rendészeti pályorientációs képzést végzett és a rendészetben elhelyezkedett pályakezdőkkel kapcsolatos kérdések
- A rendészeti pályorientációs képzés fejlesztésére vonatkozó javaslatok
- A rendészeti pályorientációs képzés oktatóira vonatkozó kérdések
- A rendészeti pályorientációs képzés tanulóira vonatkozó kérdések

A kérdőívet kitöltők köre kiterjedt a pályorientációs képzésben részt vevő oktatókra, hallgatókra, segítőkre, valamint fontosnak tartottuk megkérdezni a rendvédelemben dolgozó állományt is, hiszen úgy gondoltuk, hogy korábbi tapasztalatuk, érintettségük értékes lehet a képzéssel kapcsolatos kutatás során. Bevonásuk azért is fontos volt, mert az állomány vezetői

és munkatársai első kézből érzékelik a képzés hatékonyságát/az esetleges hiányosságokat a pályakezdőkkel folytatott közös munka során.

3.4. A FÉLIG STRUKTURÁLT INTERJÚ KUTATÁSMÓDSZERTANA

Az interjúminta összeállítása szakmai szempontok szerint a terület fő aktorainak, érintettjeinek bevonásával történt. Az interjúalanyok a rendészeti pályaeorientáció és a rendőrség változatos területeiről, munkaköreiből kerültek ki. A reprezentativitást több szinten is igyekeztünk biztosítani. A kutatási minta az ország egész területét lefedte: Budapest és négy vidéki régió (Délkelet-Magyarország, Északkelet-Magyarország, Délnyugat-Magyarország és Északnyugat-Magyarország) rendészeti szervei, rendészeti szakközépiskolái és rendészeti pályaeorientációs képzést folytató iskoláinak oktatói és volt tanulói szerepeltek a mintában.

Oktatási intézmények	Rendészeti szervek
Adyligeti Rendészeti Szakközépiskola	Bács-Kiskun Megyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság
Bereczki Máté Élelmiszeripari és Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Sportiskola	Bács-Kiskun Megyei Rendőr-főkapitányság
Budapesti Műszaki Szakképzési Centrum Than Károly Ókoiskolája, Gimnáziuma, Szakközépiskolája és Szakközépiskolája	Baranya Megyei Rendőr-főkapitányság
Gomba Levente Gimnázium	BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság
Győri Szolgáltatási SZC Hunyadi János Középiskolája	Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság
Kaposvári SZC Eötvös Loránd Műszaki Szakközépiskolája, Szakközépiskolája és Kollégiuma	Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Rendőr-főkapitányság
Kiskunhalasi Szakképzési Centrum Humán Szakképző Iskola	BRFK IV. kerületi Rendőrkapitányság
Körmendi Rendészeti Szakközépiskola	Budapesti Rendőr-főkapitányság
Miskolci Rendészeti Szakközépiskola	Csongrád Megyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság
Nemzeti Közszerződési Egyetem	Eger Rendőrkapitányság
Pécsi Szakképzési Centrum Mohácsi Radnóti Miklós Szakképző Iskola	Győr-Moson-Sopron Megyei Rendőr-főkapitányság
Szegedi Rendészeti Szakközépiskola	Heves Megyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság
Székesfehérvári SZC Árpád Szakközépiskola, Szakközépiskola és Kollégiuma	Országos Rendőr-főkapitányság
Tokaji Ferenc Gimnázium és Szakközépiskola	Pest Megyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság
Zrínyi Miklós Gimnázium és Szakközépiskola	Szentendrei Rendőrkapitányság

4. táblázat: Az interjúkutatásba bevont szervezetek listája

Az interjúalanyok mindegyike kapcsolódik a rendészeti pályorientációhoz, a rendészeti utánpótlás neveléséhez, így rendelkeztek hasznos és használható ismeretekkel és naprakész információkkal a rendészeti pályorientációs képzésről. Mindannyiukról elmondható, hogy elkötelezettek a pályorientációs képzések, a rendészeti pálya iránt, akik láthatóan szívesen és büszkén beszéltek pályájukról. Képzett szakemberek, akik felelősséggel gondolkodnak szakmai előmenetelükről, a tanulókról és a rendészeti szakmákról.

Abból adódóan, hogy az interjúalanyok a pályorientációs képzés különböző helyeit és területeit képviselték, sok esetben eltérő válaszokat adtak a feltett kérdésekre, így másként látja a képzést a több évtizedes szakmai és képzési tapasztalattal rendelkező tanár és rendőr tanár, a volt tanuló, a humánigazgatási szolgálat munkatársa és középvezetője, a rendészeti szakgimnázium tanulmányi osztályának felvételi felelőse, a pályorientációs képzést folytató iskola igazgatója, a rendőrkapitány, az osztályvezető, az órparancsnok, az intézkedéstaktika- és önvédelem-oktató, a tanulmányi előadó, a nyelvtanár vagy a szenior állományú rendőr. A betöltött munkakör, a szakmai előélet egyértelműen mutatott egyfajta eltérő látásmódot, szemléletet, stratégiai vagy napi szintű problémamegoldó gondolkodást, esetleg tudományos megalapozottságot.

A különböző szintről származó tapasztalatok és benyomások sok elemzésre alkalmas információval szolgáltak magáról a képzésről, annak a kérdésekben szereplő minden szegmensét bemutatva.

A beszélgetések konstruktívak, informatívak voltak, probléma-feltáró válaszok születtek, az esetek többségében megoldási javaslatokkal együtt. Megállapítható, hogy a megkérdezettek mindegyike azonosul a feladatával, tudatában van a rendészeti pályorientáció jelentőségével.

4. A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA

4.1. A FÉLIG STRUKTURÁLT INTERJÚK ELEMZÉSE

A kutatási jelentés a válaszokat összefoglalóan, strukturáltan tartalmazza, de törekedtünk arra, hogy az interjúalanyok által elmondottakat hűen tükrözze.

4.1.1 A FÉLIG STRUKTURÁLT OKTATÓI, TANULÓI, SZAKMAI SEGÍTŐI INTERJÚK TAPASZTALATAINAK ÖSSZEGZÉSE KÉRDÉSCSOPORTOK SZERINT⁴

I. kérdéscsoport

Az interjúalanyok képzésről alkotott általános véleménye

I/1. kérdés

Milyen formában, minőségben vesz/vett részt a képzésben, mióta? Mi az általános véleménye a képzés egészéről, melyek az alapvető képzési tapasztalatai?

Az interjúalanyok képzési tapasztalat szerinti összetétele

Az interjúalanyok a rendészeti pályorientációs képzés különböző szintjeiről kerültek ki: megyei humánigazgatási szolgálat szolgálatvezetője, fővárosi humánigazgatási szolgálat ok-

⁴ Ebben az alfejezetben az interjúk kérdései mentén haladunk. A kérdések eredeti számozását kissé módosítottuk, hogy a tanulmány fejezetszámozásával ne legyenek átfedésben.

tatási osztályának vezetője, képzést folytató iskolák igazgatói, hivatásos és civil tanárai, a megyei humánigazgatási szolgálatok és a rendészeti szakgimnáziumok pályorientációért felelős munkatársai, illetve a képzésben jelenleg tanuló és a képzésből kikerült, már hivatásos állományban lévő volt tanulók. A megkérdezettek döntő többsége több éves képzési tapasztalattal rendelkezik, így más-más szempontból látják a képzést, az 1994-től napjainkig terjedő időszakról szolgáltattak információkkal. Az iskolák nagy része a kezdetektől komoly lehetőséget látott ebben a képzésben, ezt bizonyítja az is, hogy mind a szülők, mind a tanulók részéről töretlen érdeklődésről számoltak be.

A megkérdezettek képzésről alkotott általános véleménye

Az interjúk során a megkérdezettek elmondták, hogy a rendészeti pályorientációs képzést fontosnak tartják, nagy szüksége van a rendészetnek, a rendőrségnek a jó állóképességű, tájékozott és a pálya iránt elkötelezett szakemberekre. Jónak tartják és szeretik a képzést, a megkérdezett tanárok pedig abszolút elkötelezettek. Büszkéek az iskolájukra és a volt tanítványaikra, akiből rendőr lett.

A nyilatkozók fontosnak és sikeresnek tartják az elmúlt évtizedek rendészeti pályorientációs munkáját. Mind a rendőrségnek, mind az iskoláknak sok hasznosítható képzési tapasztalata gyűlt össze. A képzések iránti igényt bizonyítja, hogy a specializációs osztályokba 3-4 szerez a túljelentkezés.

Komoly fejlődést tapasztalnak a kiindulóhelyzethez képest: megnőtt a képzésben részt vevő iskolák, tanárok és tanulók létszáma, de ezzel egy időben a feladatok és a megoldásra váró problémák megnövekedését is megemlítették. Országos viszonylatban is nagyon eredményesnek tekinthető a képzés, az érintett iskolák vezetői maximálisan támogatják a rendészeti pályorientációt, amelynek nem kis szerepe van az intézmény beiskolázási létszámának biztosításában.

A rendészeti kerettantervek (közismereti és szakmai) elég szabadságot biztosítanak a tanításhoz. A követelményeket elfogadhatónak, a tananyagot taníthatónak tartják, de javító szándékkal több változtatási javaslatot is megfogalmaztak. Mivel sok tanítási óra áll rendelkezésre, több nyilatkozó személy is hasznosnak tartaná a kerettantervi témák mélységének és szintjének egy központi tanmenetben történő pontosabb és követhetőbb meghatározását. Kritikaként fogalmazták meg, hogy mind a tanárok, mind a tanulók számára problémát jelent az, hogy nincs tankönyv a képzésekhez, hogy későn jelent meg a rendészeti ágazat szakmai érettségi vizsga követelménye, és azt, hogy az új Közszolgálati ügyintéző szakmai tárgy felépítése nem elég átgondolt, és a tananyaga gyakran nem illeszkedik megfelelően a tanulók életkori sajátosságaihoz.

Véleményük az, hogy a 14-15 éves tanulóknak az iskolába kerüléskor nincs olyan hasznosítható tapasztalatuk, amelyre építeni lehetne, ami szükséges lenne a tantárgyi elmélet és gyakorlat megértéséhez, beágyazódásához. A Belügyi rendészeti ismeretek közismereti tantárgy és a Fegyveres szervek és vagyonvédelem szakmai tárgy esetében egy letisztultabb képzési anyag meglétéről beszéltek, amely jobban illeszkedett a tanulók korábban már megszerzett ismereteihez is.

Az új szakmai elméleti tárgynál (Közszolgálati ügykezelő) három tantárgyra heti három óra biztosított. Így sajnos azonban nagyon összefolynak az anyagok, kellő alap nélkül nehezen átlátható a tananyag és nagy a tananyagmennyiség. Jó lehetőségnek tartanák, ha a 11. évfolyam befejezését követően a tanulók részt tudnának venni célzott témájú rendészeti táborban, ez sokban tudná támogatni a képzést. Később már lehetne hivatkozni olyan esetekre, amelyeket a tanulók már tudnának kötni a korábban gyakorlatban megtapasztaltakhoz.

A tanárok úgy ítélték meg, hogy a szakmai tantárgyi elmélet önmagában száraz, nehezen emészthető és nem veszi figyelembe a tanulók életkori sajátosságait, illetve tanulási szokásait.

Egybehangzó vélemény volt az, hogy a Belügyi rendészeti ismeretek közismereti tárgy tananyaga egymásra épültebb, kevesebb a témaköri párhuzamosság.

Az intézményvezetők fontosnak tartották elmondani, hogy a rendőri szervek a kezdetektől támogatják az iskolákban folyó képzést, tanárokat biztosítanak és lehetőséget adnak például a lövészetre és az összefüggő nyári szakmai gyakorlat lebonyolítására. Szerintük nem képzelhető el az eredményes rendészeti pályorientációs képzés a rendőr kollégák/tanárok (sok rendőrnek szerencsére van tanári diplomája) közreműködése nélkül. Az ő munkájuk által válik hitelessé a képzés, és olyan információkat tudnak átadni a tanulóknak a rendőri munkára vonatkozóan is, amelyek révén megalapozottan tudnak dönteni a diákok a pályaválasztásukról.

Sokak véleménye az volt, hogy „többet is ki lehetne hozni” a rendészeti pályorientációs képzésből egy szélesebb körű toborzással. Amennyiben nagyobb nyilvánosságot kapna a képzés, a megfelelő motivációval rendelkező fiatalok a mainál is szélesebb körből kerülnének be az iskolákba (jelenleg több mint száz iskola, több mint 10 000 tanulóval folytat rendészeti pályorientációs képzést). A rendészeti pályát választók számának növekedését eredményezné az is, ha a tanulók pályára iránti érdeklődését mindvégig támogatná és erősítené a tananyag érdekessége és a közreműködő tanárok profizmusa. Mint említették, sok múlik az oktatók személyes példamutatásán és elkötelezettségén, szakmai felkészültségén, ideértve a pedagógiai felkészültséget is.

Ha a képzésbe bevont tanárok nem azonosulnak a rendészeti pályorientáció alapvető céljaival, ha nem személyes elköteleződésből dolgoznak és foglalkoznak a tanulókkal, akkor a Belügyi rendészeti ismeretek tantárgy heti 2-3 órája, illetve a szakmai képzés 5-6 órája nem tölthetné be a rendészeti pályorientáció szerepét.

Fontos kérdés annak a tisztázása is, hogy mi a célja és mi nem célja a pályorientációs képzésnek. Nem kell megtanítani a rendőri szakmát (a tanulók számára még érthetetlen és értelmezhetetlen törvényszövegek sokaságát tanítva), hanem csak orientálni kellene a tanulót rá. Hol van a határ? És ki mondja meg, hogy hol van a határ? A kétéves képzés feladata csak az érdeklődés felkeltése, míg a szakmai képzés ténylegesen arra kellene, hogy felkészítse a tanulókat, hogy a rendészeti pályát válasszák.

A hivatásos állományú nyilatkozatot tevők véleménye szerint nem kellene azt elhítenni a tanulókkal, hogy a rendőri munka „a világ legszebb munkája”, indokolt lenne minél realisabb képet adni a pályáról.

A rendészeti pályorientációs képzésben a legtöbb iskolában szigorú fegyelmi elvárás érvényesül. A rendészeti osztályból átteszik egy másik osztályba azt a tanulót, aki nem illik a képbe (például verekedős vagy italozik a táborban). Jó gyakorlata a képzésnek, hogy a rendészeti osztály osztályfőnökének kijelölése előtt kikérik a rendőrtanárok véleményét is, illetve, hogy a szakmai gyakorlatra a rendőri szervhez érkező volt tanítványaik mentorait is együtt jelölik ki.

A rendvédelmi szervezetek tapasztalata, hogy csökken az alkalmas és érdeklődő tanulók száma. Komoly támogatás és motiváló tényező lenne, ha a képzésbe bekapcsolódó rendőrségi szervek visszakapnák az általuk patronált iskolák „saját nevelésű” tanulóit tisztként, illetve tiszthelyettesként. A rendőrségi gyakorlat ennek azonban ellent mond.

Az iskolákban a pályorientációs rendészeti képzés húzóerőnek számít. A Szakképzési Centrumok és az iskolák vezetősége mindenütt támogatják a képzést, enélkül és a rendőri szervek támogatása nélkül nem lehetne eredményes és sikeres munkát végezni.

Megfigyelték, hogy a képzés a kezdetektől jó hatással van az iskola életére, a fegyelemre. A képzésben részt vevő fiatalok viselkedése, tartása eltér a társaikétól. Az önkormányzatok kifejezetten a „rendvédelmis” osztályok tanulóiból kérnek a városi rendezvényhez biztosítókat (rendőri felügyelettel), illetve ők „vigyáznak” az iskolai rendezvényeken az iskola rendjére.

Sok helyen a gimnáziumi jelentkezések nem lettek volna elegendők, hogy elinduljon egy osztály, de a rendészeti pályaeorientációs sikerek vonzerőt jelentenek a fiatalok számára, rangot adva a bekerülésnek. Lassan alakult ki az is, hogy lehet szűrni a jelentkezőket. Fontos, hogy a tanulók valóságos képet kapjanak a pályáról. Attól lesz igazi a pályaeorientáció, ha mindezt hitelesen megtudhatnak a pályáról, annak jó és rossz oldaláról. A korrekt tájékoztatás, a felkészítés és az életútjuk követése része kell, hogy legyen a pályaeorientációs munkának.

A rendészeti szakgimnáziumok képviselőinek pályaeorientációs képzésről alkotott véleménye

A rendészeti szakgimnáziumok pályaeorientációs felelőseit a szülők és tanulók gyakran keresik meg a felvételi követelményekre vonatkozó kérdésekkel. Az első rendészeti ágazati képzésből kikerülő tanulók osztályai az idei évben végeztek és érettségiztek. Az ő jelentkezésüket nagyobb számban várták a rendészeti szakgimnáziumi képzésre, mivel ez számukra már csak 1,5 éves képzést jelentett volna. Elenyésző számban, 10-20 fő jelentkezett, és nem tudják még, hogy hányan lesznek alkalmasak.

A rendészeti pályaeorientációs képzésből bekerülők felkészültségével kapcsolatban nagyon vegyes az iskola tanárainak tapasztalata. Véleményük szerint két alapvető tényező játszik szerepet abban, hogy milyen teljesítményt nyújtanak a tanulók. Az első, hogy mennyire akarnak rendőrként megfelelni, a másik, hogy milyen elkötelezettségű, motiváló képességű tanárok foglalkoztak velük. Nagyon fontosnak tartják a személyes példamutatást és azt, hogy a kezdetektől fel legyenek készítve a tanulók arra, hogy a rendészeti pálya egy hierarchikus rendszerben működik. A mai fiataloknak ezt nagyon nehéz megszokni, ezért inkább más pályát keresnek.

A rendészeti szakgimnáziumok szoros (írásbeli és személyes találkozásokkal) kapcsolatot tartanak a pályaeorientációs képzést folytató iskolákkal.

A rendészeti szakgimnáziumok képviselői részt vesznek az iskolák által szervezett nyílt napokon, ott tájékoztatást tartanak a képzésről, a rendőrség munkájáról és a rendőrré válás feltételeiről. Közreműködnek a megyei pályaeorientációs képzést folytató iskolák egyik kiemelt országos programjában, a budapesti rendőrnapon.

A négy rendészeti szakgimnázium tanárai és diákjai rendszeresen látogatják a pályaeorientációs képzést folytató iskolákat (nyílt nap, osztályfőnöki óra). Jellemzően nagyon sikeresek azok a találkozások, amikor az iskola volt tanulója leendő rendőr tiszthelyettesként látogatja meg az iskoláját.

Regionális szinten továbbképzéseket szerveznek a tanároknak, ahol tájékoztatást adnak többek között a felvételi követelményekről, a tananyagról, a szociális támogatási rendszerről, illetve válaszolnak a tanárok és tanulók kérdéseire.

A rendőri szervek képviselői elmondták, hogy tapasztalataik döntően a saját szakmai területükről vannak. Részt vesznek az iskolák programjain, toborzó tevékenységet folytatnak, illetve koordinálnak, figyelemmel kísérik és közreműködnek a rendészeti szakgimnáziumba jelentkezők fizikai alkalmassági vizsgálatában.

Fontosnak tartják a pályaeorientációs képzésre jelentkező tanulók, illetve a tanulók szüleinek pontos tájékoztatását a rendőrség hivatásos állományába kerülés alkalmassági feltételeiről, illetve a rendőri munkáról.

A képzés (el)ismertsége

A hivatásos és a civil nyilatkozatot tevők véleménye megegyezett abban, hogy a rendvédelmi szervek figyelmet fordítanak és szerepet szánnak a pályaeorientációnak a rendőrségi utánpótlás nevelésében. A kiváló képességű tanulók a rendészeti szervek támogatásával és szervezésében országos egyéni és csapatversenyeken mérhetik össze tudásukat. A hátrányos

helyzetű tanulók bekerülve a rendészeti pályorientációs képzésbe, számíthatnak arra, hogy megfelelő szakmai segítséget kapnak a felvételi elvárások sikeres teljesítéséhez. A Fegyveres szervek és vagyonvédelem tárgyából tett érettségi vizsga és az alkalmassági feltételeknek való megfelelést követően a tanulók 1,5 év alatt (fél év beszámítás) szerezhettek rendőr tiszthelyettesi szakmai végzettséget.

A képzés kiteljesedett, a rendvédelem teljes területére szóló ismereteket nyújt, így lehetőséget ad a rendőrség mellett a katasztrófavédelem, a büntetés-végrehajtás és a magánbiztonság irányába történő munkavégzésre is.

Az érettségit követően minden évben van 5-6 jelentkező a rendészeti szakgimnáziumokban, akik sajnos alkalmatlanság miatt kiestek a felvételin. A képzésből van mindig jelentkező a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karára is. A rendészeti pályorientációs képzésből kikerülők növekvő számban választják a katasztrófavédelmet. A változatos továbbtanulási lehetőségekre példa, hogy a jogi egyetemre is kerültek rendészeti pályorientációs képzésből tanulók.

A megkérdezettek mindegyike úgy nyilatkozott, hogy szükség van a rendészeti pályorientációra. A nyilatkozó tanárok elmondták, hogy az elmúlt évek alatt tanítványaik közül sokan választották a rendőri hivatást. Az iskolák osztályonkénti 25-30 érettségizőjéből 10-15 tanuló rendőrnek jelentkezett.

A képzéshez kapcsolódó észrevételek

A képzésben egyre több a hátrányos, nehéz anyagi helyzetben élő család gyermeke. A rendőrnek jelentkező tanulók között egyre nő a diszlexiás, diszgráfiás, diszkalkuliás tanulók száma. A felvételi követelmények kizárják a bekerülésüket, amiről a tanulók nagy része csak a felvételi nyomtatványok kitöltésekor szerez tudomást.

Megnőtt az alkalmatlan minősítést kapó jelentkezők száma, vezetővé vált a pszichológiai alkalmatlanság. Ez fontos információ kell, hogy legyen a pályorientációs képzésben közreműködő szervek és az iskolák számára.

A rendészeti szakgimnázium által felajánlott félévnyi beszámítás miatt sok olyasmit is meg akarnak tanítani az iskolákban, amit ott nem lenne még időszerű, talán nem lenne szükség a féléves kedvezményre.

A képzésből a rendőri pályára kerülő volt tanulók elmondták, hogy szerintük a szakmai tárgy túl sokat próbál adni, ebben a korban még az egyes rendészeti területeket sem tudják mindig elkülöníteni a tanulók. Akit érdekel, az most is alig várja a „belügyis” órákat, akit nem érdekel, annak viszont nagyon nehéz a figyelmét fenntartani. A tananyag is nehéz az ilyen korú fiataloknak. A belügyi rendészeti ismeretek jobban felépített volt, a mostani szakmai tárgy sokkal összetettebb, ezért nehezebb is tanítani.

1/2. kérdés

Miért jelentkezett a képzésre/miért vesz/vett részt a képzésben/miért választotta a rendészeti pályorientációs képzést?

A válaszadás során a képzésben végzett tanulók saját motivációjukról, a képzésben dolgozók a tanulók motiválásáról és saját motivációjukról nyilatkoztak.

Tanulók a saját motivációjukról

A kutatásban összesen öt volt tanulót sikerült megszólítanunk, akik a kutatásban másodlagos interjúalanyként szerepeltek. Jelenlétük annak volt köszönhető, hogy az interjúalanyként kiválasztott oktatók indokoltan tartották jelenlétüket a beszélgetéseken.

A volt tanulók így nyilatkoztak saját pályaválasztásukról:

Egyik volt tanulónak az általános iskolában egy közlekedési rendőr csinált kedvet a pályához, azóta tart a „szerelem”, teljesen elköteleződött a pálya iránt. A szakközépiskolában szintén intenzív volt a pályorientációs képzés hatása, szerinte ugyanez igaz a társaira is: nagyon sokan akartak rendőrök lenni. A csapatversenyeken is lelkesen vett részt, majd egyenes volt az út a rendészeti szakközépiskolába. Sok társa is tanult ott, akikkel a mai napig tartják a kapcsolatot.

Másik volt tanuló ma járőr abban a városban, ahol a rendészeti pályorientációs képzést folytató gimnáziumban végzett. Utána a közeli rendészeti szakközépiskolában tanult, majd onnan került a helyi kapitányságra. Ő gyerekkora óta tudatosan rendőr akart lenni, semmi más nem fordult meg a fejében. Édesapja és több rokona is rendőr volt. Annak ellenére, hogy az első felvételi nem sikerült, nem adta fel és másodszorra sikerrel jelentkezett.

Volt olyan, aki katona akart lenni, de ez nem sikerült, ezért határőr szakra jelentkezett egy akkor még létező katonai szakközépiskolába. A szülőfalujában voltak határőr ismerősei, és megtetszett neki a munkájuk. Heti egy napon 8 órában zajlott a képzés, tisztek oktatták őket, akikkel nagyon elégedett volt. Elmondása szerint nagy előnyt jelentett számára a pályorientációs képzés a rendészeti szakközépiskolában.

Akadtt tanuló, aki abban a gimnáziumban tanult, ahol pályorientációs képzés is volt, de ő nem arra a szakirányra járt, mégis ezt a hivatást választotta. Utolsó évben bejárt a felvételi előkészítőre, majd felvételizett a rendészeti szakközépiskolába. Az édesapja miatt és más osztálytársai hatására akart rendőr lenni. A rendészeti szakközépiskola után abban a városban lett rendőr, ahol élt és tanult és a mai napig is ott dolgozik.

Tanárok a tanulók motiválásáról

Az interjúalanyok nagy része szívesen válaszolt arra a kérdésre, hogy szerintük a pályorientációs képzésben tanulók miért választják ezt a képzést, illetve ezután a rendészeti pályát. Úgy gondolják, nagy rálátással rendelkeznek a tanulók motivációira.

Szerintük a tanulók pályaválasztását mindenképpen meghatározza, hogy az ország mely részén vagyunk. A kelet-magyarországi régiókban a biztos állás reményében többen jelentkeznek rendőrnek, mint más ország részben. Akkor is így van ez, ha nem saját otthonuk közelében kerülhetnek állományba, hanem az ország bármely más részén. Nemcsak rendőrnek, hanem más rendészeti pályára is szívesen mennek, hiszen ezekről is kapnak információt a képzés során.

Nem ritka, hogy a szülők erőltetik a rendészeti pálya választását, ami nem minden esetben jó. Ha a fiatal saját maga nem akarja ezt a pályát, és csak szülői nyomás hatására választja, nagyobb az esély a pálya gyors elhagyására. Van azonban olyan fiatal, aki a szülők, a család példáját saját akaratából követi. Szerepet játszik, főleg fiatal korban a választásnál a „rendőrromantika” is. Ha nem éri családás a fiatal sem a képzésben, sem a pályája elején, akkor az ilyen jellegű motiváció mélyebb, ezért tartós pályán-maradást indukál.

Vannak, akik baráti tanácsra akarnak rendőrök lenni, vagy mert a barátjuk ezt választotta. Vannak, akik „csak” beadták a jelentkezésüket. Utóbbi motiváció nem kifejezetten tartós, kevés azok száma, akik ezek után a pályán maradnak.

Van olyan oktató, akinek a tapasztalata és véleménye szerint a tanítványai azért választják a rendészeti pályorientációt, mert az iskolában jó híre van ennek a képzésnek, és sikereket érnek el a tanulók. Többségében az a jellemző, hogy mind a szülők, mind a tanulók, mind az iskola megtalálja a számítását a képzésben. Egy-egy iskola számára ez a képzési forma garantált jelentkezőszámot jelent.

Sok szülő határozottan azt akarja, hogy a gyereke a rendészeti pályorientációs képzésben tanuljon egy kis fegyelmet, szoruljon határok közé a viselkedése. Az egyenruhás rendőrök

jelenléte az iskolában és az oktatásban sokak szerint kedvezően befolyásolja a tanulók viselkedését.

A tanárok szerint a tanulók tervezhetőnek, kiszámíthatónak, vonzónak tartják a rendőri pályát, változatos életet, munkát remélnek. Sajnos közülük sokan csalódnak, mert nincsenek tisztában a rendőri munka valódi tartalmával. Azt mindenki jónak tartja, hogy a rendészeti pályaaorientációs képzésben részt vevő tanulókat a kezdetektől megismertetik a rendészeti terület alaki elvárásaival, megkövetelik a fegyelmet az órákon. Ha valaki az elvárásokat elemi szinten nem tudja jól tolerálni, nem tudna megmaradni a későbbiekben sem a rendészet szervezetében (amely köztudottan parancsuralmi rendszer), így jó, ha már az elején elmegy ettől a kedve.

A rendészeti pálya választásakor még mindig a leginkább motiváló tényező, hogy biztos megélhetést, kiszámítható jövőképet tulajdonítanak neki. A szülők olyan iskolát keresnek (hiszen 14 éves korú gyermek esetében döntően a szülők keresik és választják az iskolát), amely jövővel rendelkező munkára, hivatásra készít fel, illetve azt alapozza meg. A rendészeti területet és pályaaorientációt egyértelműen ilyennek tartják.

Az anyagi megfontolások is szerepet játszanak a továbbtanulás tervezésekor (50–60%-ban), de 11. osztálytól már nem ez számít, hanem az, hogy a fiatal nagyon komolyan gondolja, hogy rendőr szeretne lenni.

A pályaaorientációs iskolák munkája meghatározó az utánpótlás nevelésében, de ők befejezik a feladatukat azzal, hogy az érettségig eljuttatják a tanítványaikat, ezután azonban sajnos sok tanuló elvész a rendőrség számára. Talán itt kellene szorosabban együttműködni az iskoláknak és a rendőrségnek (későn érő fiatalok megtalálása, más pályán való sikertelenség kihasználása stb.).

A főváros vagy a rendészeti szakgimnáziumok közelében lévő iskolák esetén fontos szempont a főváros és a rendészeti szakgimnázium közelsége, továbbá a szakmai támogatás biztosíthatósága is.

Oktatók a saját motivációjukról

Az oktatók mindegyike nagyon fontosnak tartja a rendészeti utánpótlás nevelését, és az interjúalanyok kivétel nélkül sokat is tesznek ezért. A problémák ellenére is szeretnek tanítani. Még azok is így vannak ezzel, akik véletlenül csöppentek bele a képzésbe, vagy kijelölték őket. Aki nem hivatásosként kezdett el tanítani, többnyire az is arról számolt be, hogy valószínűleg valami mély indíttatása van a rendészeti foglalkozás iránt, ami számára is csak fokozatosan körvonalazódott.

A civil oktatók közül az egyik legsikeresebb azt mesélte, hogy őt az iskolájában 2001-ben kérték meg a csapatversenyre való felkészítésre, elméletből. Akkor még saját lakásán fogadta a tanulókat. Majd az egyéni versenyekre is elkezdte felkészíteni őket. Akkor tanulta autodidakta módon maga is a tananyagot, a következő évben pedig már ő válogatott a tanulók között. Kötetlenül, szinte barátként tanult együtt velük. Rengeteg pozitív visszajelzést kap tőlük. Sokáig tart annak a hatása, ahogyan ő foglalkozik velük, ami nem csoda, hiszen imádja ezt csinálni. Emelt szinten érettségiztet is. Még a második diplomájához készített szakdolgozatát is ebből a témából írta. Nagyon fontosnak tartja a pályaaorientációs munkát. Mivel a jelentkezők nagy része nem ismeri a rendőri feladatokat, hivatást, az oktatás során rálátása lesz, megjön vagy elmegy a kedve a pályától (de még időben ahhoz, hogy újratervezhesse az életét).

A hivatásos rendőr kollégáknak nem könnyű összeegyeztetniük a szolgálati feladataikat a tanítással, szeretnének több időt tölteni az iskolában. Találkoztunk oktatóval, akinek a vezetői értékeli a munkáját, támogatják és elismerik. Előfordult olyan eset is, akinek a vezetői épp ellenkezőleg állnak a kérdéshez.

A hivatásosok közül soknak van tanári végzettsége és tapasztalata is, ők érettségiztethetnek is. Sokuk azonban nem rendelkezik tanári végzettséggel, így ők nem lehetnek kérdező tanárok az érettségien. Évekig foglalkoznak a diákokkal, és helyettük az érettségien az általuk összeállított tételsorból például az önvédelmet tanító testnevelő tanár kérdez. Ez sok tanár kollégának kedvét szegte az évek alatt. Ez hosszú ideje az egyik megoldásra váró kérdése a képzésnek.

Egy másik oktató jelenleg szakmacsoport-vezetőként irányítja, szervezi iskolájában a rendészeti pályorientációs képzést. Eredetileg a határőrségnél szolgált, de a 2008-as integráció után nem találta a helyét a rendőrségnél. A határőrségnél mentor is volt, beszélni is szeret, ezért kezdett el tanítani. Eleinte csak óraadóként dolgozott, mára azonban már főállásban, teljes munkaidőben. A kétéves orientáló közismereti rendészeti képzésnél hatékonyabbnak tartja a négyéves szakmai képzést. Az ő véleménye az, hogy a szakmai képzés ténylegesen arra készíti fel a tanulókat, hogy a rendészeti pályát válasszák, míg a kétéves képzés csak az érdeklődés felkeltésére alkalmas.

1/3. kérdés

Mi a véleménye a képzéshez kapcsolódó tananyagról, taneszközökről, módszertanról?

A tananyagról

A tanulóktól származó visszajelzések szerint a tananyag száraz és főleg elméleti. Hiányolják a gyakorlatiasságot, a gyakorlati példákat. A középiskolás korosztályhoz nem illeszkedik a mostani tananyag szintje, szóhasználata és tartalma.

A leggyakrabban elhangzó vélemény szerint későn jelent meg a szakmai tárgy érettségi követelménye, ezért az új Közszerződési ügyintéző szakmai tárgy tananyaga gyakran nem illeszkedik megfelelően a tanulók életkori sajátosságaihoz. Az elmélet és a gyakorlat arányát a gyakorlat javára lenne szükséges megváltoztatni.

A Belügyi rendészeti ismereteknél megfelelő a tananyag, így alkalmas arra, hogy a pályára orientáljon.

A tananyagnál külön kell választani a közismereti tárgyakat és a szakmai tárgyakat. A közismereti tárgy tananyag tartalma kiforrott az elmúlt évtizedek fejlesztései következtében, a kerettanterv és az érettségi követelmények is jól értelmezhetők. A Belügyi rendészeti ismeretek tantárgy döntően csak elméleti anyagot tartalmaz, a gyakorlati elemek alkalmazása az iskola szabad órakeretétől függ, igény szerint kerülnek alkalmazásra a képzésben (önvédelem, lövészet). Ezt a tárgyat főleg az NKE Rendészettudományi Karára készülő, jó képességű és érdeklődő tanulók választják.

A tanárok többsége élvezetesen próbál oktatni, nem szárazon, a lehető legtöbb élményt adva a hallgatóknak az órák által. Használják oktatási segédeszközöket és a tanulókat külső helyszínekre is elviszik, a gyakorlati tapasztalatok megszerzése céljából.

Szívvvel-lélekkel tanítanak, személyiségükkel megpróbálják motiválni a fiatalokat. Próbálják maximálisan figyelembe venni a generációs igényeket és sajátosságokat. Véleményük szerint nem a gyerekek rosszak, hanem a tanárok eszköztára szegényes. Ezért a tanárnak kell alkalmazkodnia a mai korhoz, és nem a fiatalokat szidni, hibáztatni. Közvetlen hangnemben foglalkoznak a kamaszokkal, de következetesen, partnerként viszonyulnak hozzájuk, a motiválás szeretetelapon működik. A pedagógia minden eszközét használják tanításkor, az osztályközösség működtetésekor (például egy bírósági tárgyalást megnéznék, és utána eljátsszák azt az órán).

A rendészeti ágazati képzésre (közszerződési ügykezelő/ügyintéző) mindenki csak panaszkodik, mivel annak a vélemények szerint szinte semmilyen pályorientációs funkciója nincs. A taní-

tás megtervezéséhez kevés a kerettanterv, pontosabb tananyag-meghatározást igényelnének a tanárok (terv, a hangsúlyok kijelölése stb.) és konkrétabb, körülhatároltabb követelményeket.

A tankönyv nagyon hiányzik, azért is, mert a tankönyv a diáknak és a tanárnak egy közös sorvezető. Nem kizárólagosan meghatározza, de segít abban, vezet, hogy mit is kell tanítani és tanulni. Minél előbb szükség lenne a módszertani képzések szervezésére, főleg azért, mert sok a rendőrtanár a rendszerben, pedagógiai felkészültség nélkül.

A szakgimnáziumi képzésben sok az átfedés, például: nem megfelelő a tantárgyak elnevezése; a 9. évfolyamon a tanárok korainak tartják még a büntetőjog tanítását, inkább az érettségi előtti évfolyamra tennék azt.

Átfedések vannak a rendőrségi és közszolgálati tananyagokban és kérdés, hogy ki tanítsa ezeket.

Sok tanár saját fejlesztésű tananyaggal rendelkezik, amelyet szívesen megosztanak az oktató kollégákkal. A Facebookon van egy csoport a rendészeti pályorientáció oktatóinak. Sok kolléga szívesen közreműködne a tananyagfejlesztésben. Sokan – nem túl szerencsés megoldásként – a rendészeti szakgimnáziumi tananyagot használják. Az iskolák döntő többsége teljes körű ellátottsággal rendelkezik (az átlagnál jobb elektronikai háttér, lőtér, légpuska). Van olyan iskola, ahol hamarosan taktikai termet is építenek, és rang lesz a foglalkozásokra bekerülni.

A tansegédletekről

A Belügyi rendészeti ismeretekhez készült, 2008-as kiadású jegyzet mára már elavult, a szakmai képzésekhez pedig még el sem készültek a taneszközök. A készülő tankönyveknek az életkorra is jobban tekintettel kellene lenniük. Sok gyakorlati elemet kell tartalmaznia azért, hogy a tanulók megértsék a tananyagot. A tanításhoz nincs használható segédanyag, pedig nagy szükség lenne korszerű tankönyvre, naprakész, korszerű, friss tananyaggal, az interneten is elérhető virtuális tankönyvre, ami elérhető és bővíthető. Igaz, az iskolák felszereltsége miatt az iskolák még nem tudják ezeket rendszerszerűen használni, de ha ez meglesz, akkor a jövő nemzedéke az ilyen taneszköz használatát igényelné.

Figyelnünk kell arra, hogy a XXI. században az okostelefon előnyeit a tanítás során is kihasználják, a tanulók professzionális módon használják azt, de hogy mit keressenek, ahhoz már tanári iránymutatás kell. A katonai alapismeretek tantárgyhoz készült virtuális tankönyv mintájára a belügyihez is készülhetne hasonló (diák – tanár oldal). A korábban készült tankönyvek, amelyek az iskolákban megtalálhatók (ilyenek a tartós tankönyvek iskolai könyvtári példányai) nagyrészt már elavult ismereteket tartalmaznak, de vannak még használható részek is, amelyeket nagyon óvatosan ugyan, de lehet még használni.

A 2017 áprilisában Kiskunhalason megtartott megbeszélésen ígéretet kaptak az iskolák a minisztérium képviselőjétől, hogy lesz tankönyv szeptemberre (de nem bíztak benne). Az elmúlt években a Miskolci Rendészeti Szakgimnázium honlapján található elektronikus tananyagokat és a saját maguk által készített jegyzeteket használták. Ezek azonban nem biztos, hogy mindig illeszkednek a tanulók életkorához. A tanulók még nem tudnak a 9. évfolyamon megfelelően jegyzetelni, a fénymásolás pedig költség.

Hogyha valamilyen speciális szemléltető eszközre van szükségük, azt a városi rendőrség mindig biztosítja. Az iskolák tanári közösségeiben szakmailag felkészült rendőr tanárok tanítanak. Természetesen egy jól összeállított tematikájú pedagógiai felkészítés számukra is hasznos lehetne.

Néhány évvel ezelőtt a rendészeti szakgimnáziumok az Országos Rendészeti Térségi Integrált Központok (a továbbiakban: ORTISZK) keretében fejlesztéseket végeztek (tananyagfejlesztés, módszertani képzések), ezek között lehetnek olyanok, amelyek újrahasznosíthatók.

Az interjúalanyok a sikeres rendészeti szakgimnáziumi felvételi előkészítéseként a fizikai állóképesség fejlesztésének iskolai módját, módszertanát megfelelőnek tartják. Megemlíteték, hogy ahány tanár, szinte annyi fejlesztési technika jelenik meg például az önvédelem tanításában. A végeredmény a lényeg, és ott érvényesül az egységesség. A lövészet megszerzésében mindenhol segítséget nyújtanak a rendészeti szervek az iskoláknak. A lövészet azonban az egyik olyan téma, ahol komoly bizonytalanság észlelhető, hogy miből mennyit kell elsajátítaniuk a tanulóknak.

A tanárok számára tartandó módszertani felkészítést támogatják, mert sokszor kerül be a képzésbe olyan rendőr (volt határőr), katasztrófavédelmi szakember, aki soha nem tanított még, és szüksége lenne a szakmaiság mellett arra is, hogy pedagógiai módszertani felkészültséggel is rendelkezzen.

A két év tananyaga a régi háromkötetes jegyzetből, az ORTISZK fejlesztésében elkészült jegyzetből elsajátítható. A szükséges taneszközök rendelkezésre állnak, a rendőrség biztosította a szükséges eszközöket a képzéshez. Sok minden megváltozott azonban a szakmai képzés/tárgy 2013. évi bevezetésével. A Fegyveres szervek és vagyonvédelem szakmai tárgy 4 éves, elméleti és gyakorlati ismereteket közvetít. Nincs tankönyv, a tanárok és a tanulók még a régi anyagokat használják, vagy a rendészeti szakgimnáziumok tanárai által átdolgozott, csak az interneten elérhető anyagokat (amelyek a Miskolci iskola honlapján érhetők el). A tananyagok sokszor nem illeszkednek a tanulók életkori sajátosságaihoz, nehezen értelmezhetők a szövegek, semmi motiváló, érdeklődést felkeltőt nem tartalmaznak

A módszertanról

A tanárok sokszor kaptak már ígéretet az új tankönyv megjelenésére, tanári továbbképzések szervezésére, de ezek sajnos elmaradtak. A képzés ugyanakkor szélesedik, a tanulók száma pedig nő. Nincsenek országos szakmai megbeszélések, az utolsó 2015 decemberében volt az Országos Rendőr-főkapitányságon (a továbbiakban: ORFK). Sokszor nem rendelkeznek az iskolák megfelelő információkkal és saját maguk fejlesztenek. A rendészeti szakgimnáziumok próbálnak segíteni regionális szakmai fórumok szervezésével, de ez kevés, és a tanárok gyakran nem is tudnak részt venni rajtuk. A képzésbe bekapcsolódott rendőrök szakmai felkészültsége jó, a legtöbb esetben kimagaslóan jó, viszont a legtöbben nem rendelkeznek pedagógus végzettséggel (esetleg csak pedagógusi vénával). Pedagógiai módszertani felkészítésük nincs, fontos lenne képzés e téren is, főleg az értékelés egységességének biztosítása miatt. Ha tananyag készül, nagyon nagy figyelmet kell fordítani arra, hogy a tematikája, nyelvezete a megcélzott korosztályoknak megfelelő legyen, és cél, hogy használják bátran a tanulók fejlett informatikai ismereteit és érdeklődését is.

A tanulók reális pályaismertének, pályaképének kialakításához szükséges, hogy találkozzanak a rendőrségi munka napi gyakorlatával.

Az Elektronikus ügyintézés tananyaghoz programok kellenének, de ehhez nem vásárolható/nem készült oktatóprogram. Egyelőre nincs mód a szakmai gyakorlatok alkalmával mentorként működő tanárok/közreműködők díjazására sem, pedig ők saját munkájuk mellett végzik ezt a feladatot.

Az érettségi utáni kétéves Közszolgálati ügyintéző képzés sajátos problémáira nem tudnak választ kapni, sok az ellentmondás. Szükséges a pályorientációs képzéshez országos szinten egy központi fórum által a tapasztalatokat összegezni, a változtatási javaslatok alapján pedig az új tanterveket kidolgozni. Terjeszteni kellene az egyes iskolai műhelyek fejlesztéseit, a jó gyakorlatokat, jelenleg erre nincs fórum, sem lehetőség.

Az egyik interjúalany a képzés eszköztárát jól felszereltnek tartja, náluk van hatástalanított fegyvertár, légpuska az iskolában. Jó a kapcsolatuk a megyei polgári védelemmel, van szabadtéri lőterük a lövészethez.

Az oktató kollégák módszertani felkészültsége megfelelő, sok az aktív rendőr a képzésben, és ezt szakmailag jónak találják. Sajnos a rendőrségtől egyre kevesebb rendőrt tudnak bevinni a képzésbe a feladataik bővülése miatt, így sok iskola a szenior állományból, ismeretség útján tervezi az új kollégák felvételét. Ennek azonban van előnye is és hátránya is. A szenior állományú rendőröknek több idejük van, de lehet, hogy már jó ideje kiestek a rendőrségi munkából, és így nem rendelkeznek minden tanításhoz szükséges aktualizált ismerettel. Segítség, hogy a rendészeti szakgimnáziumok rendszeresen tartanak szakmai fórumokat a rendészeti pályaeorientációs képzést folytató iskoláknak 20-25 iskola részvételével. Ezeken a szakmai találkozókön az iskolák gyakran kérik a rendészeti szakgimnáziumok oktatóinak segítségét egy-egy téma naprakész feldolgozásához. Az iskolák a kezdetektől készíteneek olyan tananyagokat és digitális anyagokat, amelyeket a pályaeorientációs iskolák is használnak. Ezek a tananyagok szakmailag kifogástalanok, de sok esetben egy fiatalabb tanuló számára nehezen értelmezhetőek. A Miskolci Rendészeti Szakgimnázium honlapjáról elérhetőek a rendészeti pályaeorientációs képzés katasztrófavédelemmel, büntetés-végrehajtással, személy- és vagyonvédelmi ismeretekkel, informatikai és idegen nyelvi ismeretekkel kibővített anyagai. Ezek a tananyagok nincsenek összeszerelve, nagyon eltérő a stílusuk és nyelvezetük, nem összeszerkesztettek

Mivel a szakmai képzéshez egyáltalán nincsenek a kerettantervekhez készült tankönyvek, a tanároknak nagyon időigényes a négy szakmai területre (rendőr, katasztrófavédelem, büntetés-végrehajtás, személy- és vagyonőr) kidolgozni az anyagokat. A gyakorlati anyag oktatása nehézségekbe ütközik, kevés a szakoktató. Az elméleti anyag nagyon tömény és nagyon sok a 9. osztályban tanuló számára, hiszen a fiatalok még csak akkor kezdik a feltérképezést. Ha ilyenkor lemarad valaki, szinte nem is tudja már behozni, miközben a 10. évfolyam anyaga az előző évre épül. A gyakorlati oktatás fontos lenne az elmélet megerősítésében, segítségével az elméleti anyag jobban rögzülne. Azonban egy-egy szituáció megbeszélésére van csak idő a tananyag nagy mennyisége miatt. A Belügyi rendészeti ismeretek tantárgy tanításánál ez könnyebben megy, mert a tanulók érettebbek már a 11. évfolyamon. A 9. évfolyamon még életkoruk miatt nagyon éretlenek, nagyon könnyen elvesznek a nem nekik szóló (például: büntetőjog) tananyagban. Az önvédelemmel és a rendőri testneveléssel kapcsolatosan a rendőrségnél sincs egységes módszertan, nincs átfogó intézkedés, a képzésben a szokásjog működik. Vannak „iskolák”, amelyeket követnek, a cél az intézkedésképes, jó fizikai állóképességgel rendelkező rendőr képzése. A lövészetnél is ez a helyzet, nem egységesek a képzési utak, de a végeredmény ugyanaz kell, hogy legyen. A cél, így a sokoldalú önvédelmi képesség kialakítása megvalósul.

A rendőrség humánigazgatással foglalkozó szakemberei úgy gondolják, hogy a kerettantervben, és így a tananyagokban sem jelenik meg a rendőri munkában az utóbbi időben bekövetkezett szemléletváltás.

I/4. kérdés

Mi a véleménye a tanárokról/tanulókról/segítőkről?

I/4.1. kérdés

Mi a véleménye a tanárokról?

A tanárok felkészültsége és elhivatottsága

Az iskolák fontosnak tartják a rendészeti pályaeorientációs képzést, sok tanuló azért jelentkezik, mert tudja, hogy rendőrök tanítanak, és így nagyobb biztonságban érzik magukat. A szakmai tárgyat tanítók munkája minőségi, a szülők és a tanulók is elégedettek. Az oktatók olyan lelkesek, elkötelezettek, hogy szinte megfertőzik a tanulókat a rendészeti pálya szeretetével.

Fontos, hogy profin tanítsanak, és példamutató személyiségek legyenek. A diákok nagyon szeretik, hogy rendőrök tanítják őket, hitelesnek számítanak, egyenruhában tanítanak és vesznek részt az iskola rendezvényein. A rendőr tanárok egyben jó szakemberek, van köztük fiatal és középkorú, van, aki szolgálati időben tanít és van, aki megbízással. Sokat jelent, ha a tanár jó kapcsolati hálóval rendelkezik, mert akkor sok helyre el tudja vinni a tanítványait. Nem mindenkinek van pedagógus végzettsége, az alapvető pedagógiai és módszertani felkészültséget mindenkinél kötelező elvárásnak kellene tekinteni.

Problémaként jelentkezik, hogy a tanárok nagy része nem rendelkezik pedagógiai végzettséggel. Gyakran legnagyobb igyekezetük ellenére sem tudnak „rendes” órát tartani, értékelni, fegyelmezni, motiválni, pedig jól felkészültek az órákra, lelkesek, elkötelezettek, jó példát mutatnak a tanulóknak, illetve reális képet adnak a rendőri pályáról.

A megnövekedett óraszámhoz képest kevés a tanár. Felkészítik a tanulókat a rendészeti pályára, megalapozzák ismereteiket, a tanuló tudja, hogy mit vállal, a rendőr kollégák segítségével és jelenléte a képzésben nem nélkülözhető.

Az iskolákban szoros a szakmai kapcsolat a tanításban közreműködő rendőr kollégák között. 4 év alatt kiderül, hogy ki alkalmas a tanítványaik közül a pályára, és az is, hogy milyen szakterületre. Sok rendőr tanár úgy kezdi a tanítást, hogy nincs még semmilyen tanítási tapasztalata, így a maguk kárán tanulnak meg mindent.

A tanárokkal kapcsolatban az interjúalanyok elmondták, hogy szolgálati feladataik mellett néha még néhány óra is sok. A megyei szolgálatvezetők támogatják a tanításra kijelölt rendőrök munkáját, de komoly feladat a kétféle munka összeegyeztetése. Követelni kell tőlük, mert csak akkor kerülhetnek a rendőri pályára, ha megfelelnek az alkalmassági követelményeknek. Folyamatosan problémaként élük meg tanításkor, hogy nem látják még mindig tisztán, mit kell nekik, és, hogy mit kell a rendészeti szakgimnáziumnak megtanítaniuk. Attól tartanak, hogy mindig ugyanazt tanítják (és sokszor ugyanazon a szinten is). Jelenleg, a képzés kiszélesedésével nagyon sok új probléma terheli a képzést. Kevés, nem hatékony, főleg ha csak szárazon tanítják az elméletet. Biztos utánpótlási lehetőségnek tartják a képzést. Ha jól oktatják a tanulókat, akkor ők kedvet kapnak majd a pályához.

Nem mindegy, hogy a rendőr tanár önként vállalta a feladatot, vagy kijelölték arra. Nem mindegy, hogy mennyi a szolgálati feladata, az sem, hogy aktív vagy nyugdíjas. Meghatározónak tartják a képzésben a bevont rendőr tanárok szerepét, felkészültségét, személyes példamutatását. A tanulók már nem érdeklődnek a történetmesélés iránt, nem nyitottak arra. A tanárok elkötelezettek, a legtöbben tudják is motiválni a tanítványaikat. Többen saját fiatalkori önmagukat látják egy-két gyerekben, és ez nagyon inspirálóan hat a munkájukra.

Nehézségként beszéltek a tanárok arról, hogy például a jogi ismeretek tantárgy túl száraznak tűnik a tanulóknak, és a tanárok nem tudják, hogyan tegyék érdekessé a tananyag



átadását (nem tudják azt sem, hogy szükség van-e ebben az életkorban ilyen tananyaggal foglalkozni).

Több helyen igény mutatkozott rendészeti munkaközösség létrehozására is, de nehéz összehangolni a tanárok jelenlétét az iskolában (a rendőri szervek által küldöttek, a senior állomány, a nyugdíjas dolgozók, a közismereti tanárok, testnevelők stb.).

A képzést meghatározó törvényi szabályozók, a tanárok alkalmazási feltételei

Komoly gond, hogy csak 10 órában foglalkoztathatók a nyugdíjas rendőr kollégák, hivatásos aktív rendőr pedig nem tud heti 23 órát vállalni. A nyugdíjas foglalkoztatás kérdésében a képzés jövője érdekében változtatás lenne szükséges (ilyen gondokkal küzd az egészségügyi szakképzés is), amihez a Belügyminisztérium és az ORFK vezetőinek támogatása nélkülözhetetlen.

Azon rendőr kollégák esetében, akiknek nincs pedagógiai végzettségük, nem rendelkeznek a képzéshez szükséges változatos módszertani eszköztárral, továbbképzésre lenne szükség, ez hosszú ideje hangoztatott, kért igényük is. A senior állományú rendőr oktatók státusa és díjazása rendezett, de nyugdíjasként maximum 10 órában foglalkoztathatók, ez sajnos kevés. Nem általános dolog, hogy a tanárok gyakorlatiasan oktatják a tantárgyakat. Vannak olyan kollégák, akik inkább elriasztják a tanulót a pályától, mintsem orientálják, előfordult, hogy egy tanár átvéve egy osztályt, nem tudott érvényesülni a nem korszerű oktatási módszerekkel. Szükség van továbbképzésre, esetleg motivációs tréningre is. Pedagógiai módszertani felkészítésre pedig azoknak van mindenképpen szüksége, akiknek nincs tanári végzettsége.

A megkérdezettek többsége úgy nyilatkozott, hogy iskolájukban mindegyik oktató felkészült és motivált.

A pályaeorientációs képzés támogatottsága, a tanárok részvételének biztosítása a megyékben mindig főkapitány-függő volt. Minden megye más gyakorlatot követ: óraadói díjat kapnak a tanárok, de ez nincs mindenhol így. Szabadságuk terhére jártak szakmai továbbképzésekre, versenyekre. Néhány helyen már támogatóbb a közeg, átgondoltabb a rendőrség hozzáállása. Mivel elhivatottak, komolyan veszik a tanítást. Van rendszeres szakmai konzultáció közöttük, egységes elvek mentén tanítanak. Gondoskodnak egymás szakszerű helyettesítéséről. Részt vesznek versenyeken, szakmai továbbképzéseken.

Egy városi rendőrkapitány lehetővé tette a kollégáknak, hogy maguk válasszák meg, hogy munkaidőben, szolgálati feladatként, vagy munkaidőn kívül, óraadói díjért tanítanak. A kollégák ez utóbbit választották. Az iskola érdeke is ez, mert így az óraadó még inkább motivált. Ha nem saját elhatározásból tanít, akkor a munkahely az elsődleges, így el is maradhatnak órák. Egy rendőr tanár szerint az óraadói díj már olyan összeg, hogy nem szívességnek, hanem munkának tekinthetik a tanítást. Ez a hozzáállás meglátszik a képzés minőségén is. A módszertanilag képzett és elkötelezett oktatók eredményesebbek, ezt versenysikereik és a felvettek száma mutatja.

Volt azonban olyan szakmailag kiváló és módszertanilag is képzett tanár, aki elmondta, hogy talán kicsit régimódi stílusban tanít, de tanítványai ezt igénylik. Nincs könyv, nehezen jegyzetelnek, az a legjobb, ha diktálja a tanulóknak az anyagot. Elég sokat írnak spirálfüzetbe, ezeket aztán körbejárják. A volt tanítványai elmondták neki később, hogy mennyire elégedettek voltak ezzel a módszerrel.

De azért vannak olyan rendőr oktatók is, akik pedagógiailag, módszertanilag nem elég képzettek. Van olyan közép fokú végzettségű oktató kolléga, akit gyakorlati ismeretei alapján azonnal alkalmazni lehetne teljes állásban, mert a kompetenciái nagyon jók, de mivel nincs felső fokú végzettsége, ez lehetetlen.

Általánosságban igaz a képzésre, hogy olyan rendőr kollégák kaptak tanári kijelölést/felkérést, akik a szakmájukban elismertek. Gondot jelent viszont számukra, hogy a szolgálati feladataik mellett mindig pontosan és kiszámíthatóan vegyenek részt a tanítási órákon. Jó szakemberek, de lehet, hogy a tanításhoz más is kell. A tanulók életkora és így a képzési igényük is teljesen más, mint a hivatásos állománynál az általuk megszokott. A rendőr tanároknak a legtöbb esetben van pedagógiai (és jogi végzettsége), komoly szakmai tapasztalattal rendelkeznek, kiválóan kommunikálnak és mindemellett hiteles személyiségek is.

Elgondolkodtató tapasztalat, hogy mennyire megváltozik a rendőr kollégák tanári munkáról alkotott véleménye egy 35 fős osztályban megtartott óra után. Embert próbáló (főleg pedagógus végzettség nélkül) rendet tartani, motiválni. Az iskolában alkalmazásra kerülő nyugdíjas és szenior tanároknak van ugyan tapasztalatuk, de mivel régebben kikerültek a rendszerből, újra meg kell tanulniuk az aktuális tananyagot.

Az iskolákban sok testnevelés óra van hetente, és az önvédelemhez nem könnyű a terem biztosítása. A képzésben a fizikális fejlesztő terület rendben van.

A jó rendőr tanár a környezetében minden olyan információt összegyűjt, amit fel tud használni ahhoz, hogy mindig naprakész ismereteket közvetítsen. A tanárok maguk is sokat kapnak a képzéstől, a tanítványaiktól. Sokan talán félnek elkezdni a tanítást, mondván, hogy anyagilag biztosan nem éri meg, de élményt jelent, és érzelmileg is sokat ad.

A rendészeti osztályok osztályfőnökeinek szorosan együtt kell működniük a rendőr tanárokkal, mindenben támogatniuk kell munkáját. Az 5-6-7-8. órák nem túl előnyösek a tananyag átadása, a pálya megkedveltetése, a motiváció szempontjából. Ahogy halad előre napközben az idő, egyre több módszertani trükköt kell bedobni a figyelem fenntartása érdekében.

A tanári munka elismerése

Környezetükben úgy tapasztalják, hogy a rendvédelmi szervek, az iskolavezetés, a tanulók és a szülők elismerik és megbecsülik a munkájukat (amennyiben ismerik). Komoly munka és felelősség tanárként részt venni a rendészeti pályaaorientációban. A képzés sajátosságára tekintettel szükség van olyan személyes ismeretségekre a rendőrség és a katasztrófavédelem szervezetében, akik segíteni tudnak bizonyos eszközök megszerzésében és a külön programok szervezésében.

A képzés ismertsége és támogatottsága, a rendőr tanárok munkájának elismerése függ a megkérdezettek szerint attól is, hogy az országos és a megyei rendvédelmi szervek vezetői mennyire gondolják támogatásra méltónak a pályaaorientációs képzést. A megkérdezettek többsége szerint a vezetők részéről megvan a pozitív hozzáállás.

A képzésben közreműködő rendőr és civil tanárok részt vesznek a rendészeti szakgimnáziumok avató ünnepségein, ilyenkor komoly elégtételt jelent számukra, ha a végzettek között saját tanítványaikat is ott látják, illetve szakmai sikerként élik meg, ha volt tanítványuk a kollégájuk lesz.

I/4.2. kérdés

Mi a véleménye a tanulókról?

Mi motiválja a tanulókat?

Tizennégy éves korban a szülők hatása nagyon erős, talán az egyik legerősebb. Ha a család támogatja a tanuló elképzelését, jelentkezik pályaaorientációs képzésre. Azt hozza, amit otthon lát. Kisebb településekről azért jelentkezők a tanulók, mert nincs más kitörési lehetőség. Sok a hátrányos helyzetű tanuló az iskolákban. A jó sportoló gyerekek gyakran azért választják a képzést, mert tudják, hogy a rendőrség támogatja a sportot. Van, aki a

pályaorientációt a fizikai, önvédelmi sport miatt választotta, és menet közben szerette meg a pályát.

Vannak bőven olyanok is, akik bizonyos filmek hatására jelentkeznek, nekik a későbbiekben nem lesz könnyű dolguk.

Nagy érdeklődés tapasztalható a képzés iránt. A tanulók érdeklődőek, de nem könnyű a motiváltságukat fenntartani, mivel nagy, száraz és nem könnyen értelmezhető a tananyag. A szakmai képzésnél főleg a 9. évfolyamon a kedvüket szegi a sok jogi szöveg (ezek döntő része felesleges, és nem tartalmaz a későbbiekben hasznosítható ismeretet).

A pályára orientálni azért is nehéz a mai generációt, mert a rendhez, a fegyelemhez való viszonyuk alapvetően más, mint korábban, mondhatni problémás. A kitartásuk gyenge, nehezen tűrik a szabályokat, a parancsokat, az utasításokat. Másként viszonyulnak a feladatok elvégzéséhez és a tanuláshoz is.

Van egy megszokott rendje az óráknak: köszönés, a tanulók felállnak, nincs evés az órán, ha más beszél, mindenki hallgatja, csengetéskor jönnek be és mennek ki az óráról. Ezzel felkészítik a tanulókat arra a rendszerre, amilyen majd a rendészeti szakgimnáziumokban lesz. Még arra is figyelmeztetik őket, hogy melyik szórakozóhelyre ne menjenek. A tanárok szerint, ha a fegyelmet és rendet nem szokja meg időben a tanuló, el fogja hagyni a pályát. A tanulók figyelmét nehéz fenntartani, nem értik, unatkoznak, nehéz motiválni akkor, ha az anyag például egy polgárjogi szerződés. Nehéz olyan szituációt találni, ami felkelti és fenntartja a figyelmet.

Változás következett be az elmúlt években, kezdetben csak jó tanuló diákok (4,7-4,8) jelentkeztek a képzésre, de az utóbbi időben csökkent az iskolába jelentkezők tanulmányi átlaga, így gyengébb tanulmányi eredménnyel is bekerülnek a képzésbe. Nehezebb motiválni őket, de ebben része van a tananyag megnövekedésének is, illetve annak, hogy a tanulnivaló nem illeszkedik a tanulók felkészültségéhez, életkori sajátosságaihoz. Jellemzően fejlesztésre szorul a tanulók szövegértési képessége, az összefüggéseket is nehezebben ismerik fel (például: BTK-Be, eljárási szabályok stb.).

Új generáció, megváltozott képzési igények

Nagyon megváltozott a tanulók hozzáállása a tanuláshoz. Sok a szövegértéssel-szövegértelmezéssel küzdő fiatal. Türelmetlenebbek és nehezebben leköthetőek, viszont profi módon használják az internetet, és elég pontosan tudják meg tudják határozni tizenévesen, hogy mit nem akarnak. Ez egy új generáció, és nem csak az oktatásban, de a rendőrség szervezetében is változást fognak generálni, ha bekerülnek, és bent is maradnak.

Az órákon kötetlenül lehet beszélgetni a tanulókkal, így sok hasznos információ jut a tanárok tudomására a pályára kerülésükről és a szakma elvárásairól, illetve hogy ki miért akar rendőr lenni, és mit tud a rendőr tényleges feladatairól.

A tanulók sokat változnak a képzés során, határozottabbakká válnak. Sokan később nem a rendészeti pályát választják hivatásuknak, de így is hasznosnak ítélik a képzés során megszerzett jogi és egyéb (elméleti és gyakorlati) ismereteket.

A többség klasszikus rendőri munkára vágyik, a határőrizetre nem, ezért elhalasztják pár évvel a jelentkezésüket. A pályorientációs képzés iránt szép számban érdeklődnek, nagy a lendület a tanulás elején, majd az évek folyamán az érdeklődés lecseng. Az okok között a képzés „romantikájának” elvesztése és a motiváció csökkenése állhat. A tanulók gyakran jelzik, hogy nehéz a tananyag, hogy nem értik, nem tudják felfogni azt, és valóban, sokszor nem az életkori sajátosságokhoz igazodik a bemutatás. Az okok között szerepelhet még a kamaszkor, ők ugyanis nehezebben viselik a kötöttségeket, pedig abból van bőven a rendészetben. A kitartóak megmaradnak, az érettségit követően bekerülnek rendőr tiszthelyettes vagy a rendőrtiszt-képzésbe, de a rendőri állományba kevesen kerülnek vissza a „saját” pályorientációból.

A vezetők részéről meg is fogalmazódik a kérdés: Miért van szükség a támogatásra, ha ilyen kevesen kerülnek aztán vissza hozzájuk rendőri állományba? Budapest speciális hely, nagy az egyéb szakmák vonzása, a rendőrségnél a követelmények és elvárások magasak, míg máshol nagyobb a szabadság, illetve ahol nincs munkalehetőség, ott többen választják a biztos megélhetést nyújtó rendőri pályát.

A tanulók egy része maga dönt, mert valamilyen kapcsolódása van, főleg a médiaélmények alapján a rendőri pályához. Ezek általában csak a felszínt jelentik, sokan ezért csalódnak a képzés során, mert akkor jönnek rá, hogy az izgalmas akciófilmek rendőrhőseit gyorsan el kell felejteniük, itt, ebben a munkában többről és másról van szó. Sokan jelentkeznek rendőr tiszthelyettes képzésre és a katasztrófavédelemhez. A tanulók tudják, hogy a rendőröktől elvettek kedvezményeket, magasabb már a nyugdíjkorhatár, mégis jelentkeznek, ez megnyugtató.

A rendvédelmi tábor nagyon jól egészíti ki a képzést. A tanulók kifejezetten jó fizikai állóképességgel rendelkeznek, a fizikai terhelést, fejlesztést nem érzik áldozatnak, sok a sportoló közöttük. Sajnos sokan így is alkalmatlanok, annak ellenére, hogy folyamatos a fizikai állóképességük fejlesztése.

Alkalmas, nem alkalmas

Van, akiről már a képzés ideje alatt lehet tudni, hogy nem lesz alkalmas rendőrnek, mégis bekerül a rendőr tiszthelyettes képzésbe, mert a pszichológiai alkalmassági vizsgálaton alkalmasnak találják. Ennek a fordítottjával is találkozhatunk: alkalmas, mégis „szelektálásra kerül” a pszichológusok által. Másképpen ítéli meg a tanulót a rendőr tanár rendőrként, és másként a pszichológus. Van, aki bekerül a rendőr szakgimnáziumba, és onnan bukik ki egy év múlva.

Sok tanulónak már a képzés elején sincs esélye a hivatásos állományba kerülésre valamilyen komolyabb egészségügyi probléma miatt, mégis elkezd, mert azt hiszi, hogy ennek ellenére bekerülhet. Itt nem olyan problémákról van szó, amelyek orvosolhatóak, hanem olyanokról, amelyek kizáró okot jelentenek. És az még jónak számít, ha már az elején tudja ezt, és nem a felvételi eljárásban derül ki, mert az utóbbi esetben sokkal nehezebb az újratervezés.

A négy rendészeti szakgimnáziumba a statisztikák tanúsága szerint pályaaorientációs képzésből a felvételiző tanulók 35%-a jön, és 25%-a be is kerül. Könnyebben teljesítik a felvételi követelményeket, mert már tudatosan készülnek rá, nagyon akarják, hogy felvegyék őket. Ha nem sikerül elsőre a felvételi, akkor sem adják fel. A bekerülő tanulók esetében ritkán állapítható meg, hogy a „civil” területről vagy pályaaorientációs képzésből érkeztek-e. Nagyon más viszont a mostani generáció, hiszen nekik jó az informatikai és idegen nyelvi felkészültségük, de gyakran gyenge a kommunikációjuk. Bizonyos – a rendőri pályán nélkülözhetetlen – kompetenciák is gyakran fejletlenek (monotónia tűrése, önfegyelem, kitartó figyelem stb.), ellentétben a pályaaorientációs képzésből jelentkezőkkel, kudarc esetén gyakran könnyen feladnak mindent, a könnyebbik utat választva. Van, aki anyagi vagy más meggondolásból marad, de ő soha nem fog a kívánt módon elköteleződni a pálya iránt, és ez befolyásolja majd a munkáját.

Mit gondol, mit tapasztal, a tanulók miért választják a rendészeti pályaaorientációt?

Az iskolák érzékelik, hogy a tanítványaik büszkék arra, hogy a rendészeti pályaaorientációs képzés részesei lehetnek. A megyei szervek toborzó tevékenységet folytató, illetve a felvételi eljárásban közreműködő munkatársai szerint a tanulók kis része választ valódi pályaismeret és érdeklődés alapján. Többségük csak bekerül a képzésbe, de nem sikerül folyamatosan fenntartani az érdeklődését, hamar csalódik. Egy idő után, már érettebb fejjel rájönnek, hogy a rendőri pálya tele van elvárással és korlátozással. Az is fontos, hogy milyen tanárral találko-

tak: elkötelezettel vagy kiégettel. A megyei felelősök különös figyelmet fordítanak az Országos Középiskolai Rendészeti Tanulmányi Versenyen induló tanulók felkészülésének és a versenyeken történő sikeres részvételének támogatására.

A szakmai gyakorlat megszervezésében a megkérdezett megyei rendőrkapitányságok példásan együttműködők, a diákok maximálisan elégedettek, mindent kipróbálhattak, mindent megmutattak nekik.

1/4.3. kérdés

Mi a véleménye a segítőkéről?

A segítők helye, szerepe a képzésben

Segítőn a *rendőri szervek* és a *rendészeti szakgimnáziumok* értendők. Szerepük a képzésben meghatározó.

Az a rendőrségi HR szakember, aki nemcsak hivatalból támogatja és kíséri figyelemmel a képzést, a toborzó rendezvényeken azt tapasztalja, hogy a tanulóknak nagyon kevés valódi és pontos információjuk van a rendőri, rendészeti munkáról. Feladatuk tehát a képzés támogatásán túl, hogy közreműködjenek abban, hogy a tanulókhöz eljussanak a megfelelő információk a rendészeti munka jellemzőiről.

A megyei humánigazgatási szolgálatok képviselői elmondták, hogy ha tőlük kérnek segítséget az iskolák a tanárok személyét illetően, nehéz megfelelő tanárt találniuk. Komoly felkészülést igényel a tanítás, mellette a saját munka elvégzése gondot jelenthet. A tanításba bevont rendőrök többsége nem rendelkezik pedagógiai végzettséggel (doktorátussal igen), így a kiválasztásnál szempont a tanításhoz szükséges attitűd megléte.

A rendőrség a lehetőségeihez mérten biztosít tanárokat a képzéshez. Olyanokat küld az iskolákba, akik megfelelő módon tudnak kommunikálni a korosztállyal, szakmailag felkészültek és elkötelezettek. A megnövekedett tanulólétszámhoz és óraszámhoz azonban sajnos nem tudnak elég tanárt biztosítani, azt az iskoláknak kell megoldaniuk. A tanárok mintát adnak és képviselnek, ezért fontos, hogy megfelelő ember kerüljön erre a feladatra.

A rendészeti pályaorientációs képzés ismertsége a segítők körében

Ahhoz, hogy a képzés megfelelő támogatást kapjon, elengedhetetlenül fontos, hogy a segítők pontosan ismerjék annak célját, valamint feltételrendszerét. A segítők többségükben azonban nem ismerik pontosan a képzések tartalmát, tananyagát, a rendőr tanárok személye és felkészültsége iránt támasztott feltételeket, de próbálnak tájékozódni.

A tanárok módszertani felkészültségéről sincs közvetlen tapasztalatuk, az iskolák visszajelzései alapján tájékozódnak a rendőr kollégák munkájáról. A szakgimnáziumokban döntően olyan rendőrök tanítanak, akik rendelkeznek tanári végzettséggel, és ezt fontosnak tartják. Sokan ismerik a háromkötetes jegyzethez kapcsolódó anomáliákat (elavult, de ez nem a szerzők hibája, mert elszállt felette az idő). Érzékelik, hogy nagyon más a mostani korosztály, nagyon más módon kell már velük kommunikálni. A képzés egészéről nincs pontos ismeretük. A képzés kibővülésével az egyik legfontosabb feladat a nyári szakmai gyakorlatok szervezése, amely a megyei/városi rendőr segítők segítségével és koordináló munkája nélkül nem lenne megvalósítható. Fontos, hogy lássák közelről is a tanulók a rendőri munkát, az iskolák ugyanis a rendészetnek végeznek utánpótlás-nevelést.

Az országos és a megyei vezetők, a rendőrség, katasztrófavédelem, büntetés-végrehajtás szervei támogatják a képzést, de ennek mértéke gyakran személyekhez kötődik. Ez a tanításban a tanárok és a szükséges eszközök biztosítását, illetve a nyári szakmai gyakorlat megszervezésében a maximális partnerséget jelenti.

A fórumokon, a felvételi tájékoztatókon, a toborzó rendezvényeken, a nyílt napokon teljes az összhang a rendőri szervek munkatársai és az iskolák képviselői között.

Az iskolai rendezvényeken is ott vannak a segítők, támogatást adnak a nyári táborok és a szakmai gyakorlatok megszervezéséhez. Jó és rendszeres a kapcsolat, meghatározó szerepük van a képzés sikerében. Szinte semmi nem lehet fontosabb az utánpótlás biztosításánál, a pályorientációba, a képzésbe fektetett energia ezerszeresen térül meg. Ezt a megyei vezetés tudja, ezért élük meg rosszul azt, hogy nem kapják vissza állományukba a saját neveltjeiket.

A honvédség is megjelent segítőként, de ott azt a veszélyt látják, hogy majd elviszik a végzett tanulókat a rendészeti utánpótlásból.

Sajátos tapasztalat a kimenetnél, hogy amikor a tanuló már megszerezte a teljes rendőri szakmai végzettséget, sok tanuló mégsem válik a szervezet tagjává, mert olyan alapvető személyes igényeket nem vesz figyelembe a rendőrség (lakóhely közeli elhelyezés, szakmairány szerinti beosztás, stb.), amelyek megfelelő odafigyeléssel és szervezéssel méltányolhatóak lennének. Sok energiát fektet a rendszer a toborzásba és a képzésbe, de ezek után könnyen elengedi a leszerelőket.

A megkérdezett megyei humánigazgatási szolgálatok, érezve a feladat fontosságát és jelentőségét, figyelemmel kísérik és maximálisan támogatják a rendészeti pályorientációs képzést, ahol és amennyit tudnak, segítenek. Nem elsődlegesen anyagiakkal, hanem a tanárok biztosításával a képzéshez, a különböző rendezvényeken való részvétellel, programok szervezésével és az utóbbi időkben a legnagyobb kihívást jelentő nyári szakmai gyakorlatok lebonyolításában való a részvétellel.

Az után-követés

A megkérdezett megyék rendőri vezetése tudja, hogy a rendőrség utánpótlás-nevelésében milyen fontos szerepet játszanak a pályorientációs képzéssel foglalkozó iskolák. Az érintett iskolák hasznosnak tartanak, ha lenne egy országosan érvényes és követhető feladatrendszer és protokoll a humánigazgatással foglalkozó szervek részére a rendészeti pályorientációs képzést folytató iskolák összehangolt támogatásához, így közreműködhetnének a bevált gyakorlatok iskolák közötti átadásában.

Úgy gondolják, hogy felértékelődött a rendőrségen belül a tanulás fontossága. Kiemelten fontosnak tartanak a képzésből kikerülőket, illetve a rendőrséghez kerülő tanulók után-követését. Sok megkérdezett szerint javításra szorul a rendőrség PR-ja.

A rendőri szervek a képzés és a szolgálati állományba kerülés után nem követik kellő odafigyeléssel az állomány beilleszkedését, a pályakezdők nem kapnak új instrukciókat, iránymutatást. Az állomány megtartása nemcsak anyagi eszközöket igényel, hanem sok mást is (például vezetői gondoskodást, tervezhetőséget stb.).

A döntési helyzetben lévő vezetők gyakran darabként kezelik a rendészeti szakgimnáziumban végzett tanulókat, nem tudnak a tanulók tervezni, nem választhatnak szolgálati helyet, nem tudják még napokkal a tanév vége előtt sem, hogy mikor és hova kerülnek kinevezésre, nincsenek erre felkészülve, nincsenek tartalékaik, csak keveset tudnak a közvetlen jövőjükéről.

A vezetők gyakran csak beszélnek az életpályáról, azt akarják, hogy a jelölt jöjjön a pályára, ami azonban nem tervezhető. Hiányzik a versenyképes fizetés is.

Pontosabb ismeretek kellenének mind az iskoláknak, mind a tanulóknak, hiszen minden tanév más feltételek alapján szerveződik.

II. kérdéscsoport

A képző intézmények kapcsolattartása

II/1. kérdés

Milyen a kapcsolata a rendőri szakmai szervekkel/ a rendészeti pályorientációs képzést folytató iskolák vezetőivel és tanáraival?

A válaszadók mindegyike – valószínűleg szakmai elkötelezettségüknek köszönhetően – rendszeresen konzultál a rendészeti pályorientációs képzésben érintett többi intézménnyel és kollégával. Nézzük a véleményeiket csoportokra bontva.

A megkérdezett humán szolgálati vezetők egyike elmondta, hogy náluk egy kolléga csatolt munkakörben foglalkozik az intézményekkel való kapcsolattartással is. Rendszeres a kapcsolat a környékbeli középiskolákkal, akikkel éppen a közelmúltban kötöttek új típusú együttműködési megállapodást erre a képzésre. A megyei és városi kapitányságok rendőrei tanítanak ezekben az intézményekben. A humán szolgálat munkatársai járnak a tanévzáró értekezletekre, ennek már hagyománya van. A versenyekre és azok eredményhirdetésére is mindig igyekeznek elmenni.

Ugyanakkor nagyon sok problémáról számolnak be a rendőrség szervezeti működésére, a munkaterhekre nézve, és ki kell mondani: a szervezet országos szinten szerintük általánosságban nem foglalkozik eléggé az utánpótlással.

Egy másik humánszolgálat szakembere szerint speciális helyzetük miatt minden városbeli iskolával szoros kapcsolatot tartanak. Oktatókat, lövészeteti lehetőséget biztosítanak az iskoláknak, kapcsolattartójuk rendszeresen találkozik az iskolák vezetőivel, és próbálják közösen orvosolni a képzés során a rendőrség segítségével megoldható problémákat. Szervezik az iskolák részvételét a rendőrnapon, tájékoztatókat tartanak, toborzó munkát végeznek. Az iskolákban a rendőrök igyekeznek minden jelentős eseményen részt venni, de ennek néha szolgálati akadálya van. Az országos versenyek díjátadó ünnepségein is részt vesznek, jutalmazták a jó teljesítményt nyújtó tanulókat.

A rendészeti szervezeteknél dolgozók a sok jó szakmai kapcsolat mellett szintén jeleztek problémákat. Aggódnak amiatt, hogy a képzők utánpótlása nem biztosított. A rendészeti szervek részéről a munkahelyi támogatás sok esetben hiányzik. Előfordul, hogy szinte lebeszélük a hivatásos kollégákat a képzésben való részvételről, vagy azokat is ellehetetlenítik, akik szívvel-lélekkel csinálják azt. Aki erről beszámolt, ezt nemcsak helyi sajátosságnak tartja, úgy véli, hogy ez az országban máshol is így lehet. Az általános munkaterhek is indokolják a támogatás hiányát. A pályorientáció sajnos nem élvez prioritást, de ez a helyi vezetők hozzáállásától is nagymértékben függ.

Elmondták, hogy a katasztrófavédelmi „gyakorlati terepmunkát” könnyebb megoldani, mert a laktanyában akkor is van látnivaló, amikor nincs esemény. A rendőrség ebből a szempontból nem ideális helyszín, hiszen ott csak az az érdekes, amikor történik valami, olyankor viszont a tanuló értelemszerűen nem lehet jelen.

Azok a középiskolák, akiknek a közelében van rendészeti szakgimnázium, könnyebben meg tudják oldani a terepgyakorlatot. Ez a rendészeti szakgimnáziumoknak is jó, hiszen sok pályorientációs képzésből érkező hallgató megy hozzájuk, ami előnyt jelent a tanulmányok során.

A rendőr oktatóknak folyamatos a kapcsolatuk az iskolákkal és vezetőikkel a szakmai feladataik miatt. Gyakran vesznek részt nyílt napokon, pályorientációs szülői értekezleteken. Az iskolák igénylik a támogatást, valamint a kapcsolattartást a rendészeti szervezetekkel. Gyak-

ran több támogatást igényelnének, mint amennyire lehetősége van a rendőrségnek. Nem mindig tudják, hogy milyen összegig mehetnek el, ezért lenne jó egy egységes, országos norma a támogatásokról. Az interjúalany tanár kollégáival is napi kapcsolatot ápol (a saját területén), ismer mindenkit. Az iskola vezetője örömmel fogadta a képzésbe történő bekapcsolódását, mindenben támogatja a munkáját. Kapcsolata az iskola tanáraival jó, habár hivatásosként kevés időt tud az óráin kívül az iskolában eltölteni. A legfontosabb szakmai kapcsolódása hivatásos rendőr kollégájához, az őrsparancsnokhoz fűzi. Vele beszél meg a szakmai kérdéseket, tőle kapja a legtöbb támogatást.

Egy önvédelmet oktató hivatásos rendőr oktató elmondta, hogy az iskola igazgatója örül a szakszerű önvédelmi óráknak, az órarendkészítésnél igazodik az ő szolgálati időbeosztásához. Úgy tapasztalja, hogy a rendvédelmi osztályok tanárai kapcsolatot tartanak egymással, ennek csak az időhiány szabhat határt. Az iskolavezetés elkötelezett a képzés iránt, a rendvédelmi osztályokba négyszeres vagy ötszörös a túljelentkezés. Sokkal több órát is tarthatna, ha lenne ideje, a megye más iskolája is megkereste már, de a kis szabadidejét a családjával akarja tölteni. Ha megfelelő lenne a tanári fizetés, teljes állásban is el tudná képzelni a tanítást. Mivel ő a városi kapitányságon dolgozik, hozza-viszi az információkat. A városi kapitány nyitott, régóta elkötelezett támogatója a képzésnek, a megyei főkapitány is fontosnak és támogatandónak tartja a rendészeti pályaaorientációt, a humánigazgatási szolgálattal is naprakész a kapcsolatunk. A versenyeken találkoznak felsőbb rendőri vezetőkkel, de azt nem tudja megítélni, hogy ők milyen mélységben ismerik a képzést. Szerinte jobban össze kellene fogni országos szinten is a képzés egészét.

Az egyik rendészeti szakgimnázium szakembere elmondta, hogy iskolájuk továbbképzéseket tart a pályaaorientációs képzést tartó tanároknak, és versenyeket, nyári táborokat szervez a diákoknak. Segítik és helyet adnak az összefüggő nyári szakmai gyakorlatnak is.

Egy másik rendészeti szakgimnázium munkatársa az iskola vonzáskörébe tartozó minden rendészeti pályaaorientációs képzést folytató iskolával, annak vezetőjével, helyettesével, és szakmai vezetőjével is jó kapcsolatot ápol. Személyesen, telefonon és e-mailben érintkeznek. Gyakran látogatja az iskolákat, szervezi a programokat. Az egyik iskola néhány percre van a szakgimnáziumtól, ezért velük a kapcsolattartás még egyszerűbb. Az iskolák igénylik a kapcsolatot, számítanak a támogatására. Az ő szakgimnáziumuk már rendezett országos tanulmányi versenyt, illetve adott „stábot” más helyszínen rendezett országos tanulmányi verseny megrendezéséhez (az oktatók felügyelték a verseny részét képező fizikai alkalmassági felvételit). Közvetlen információval és benyomással rendelkeznek a tizenéves fiatalokról.

Az iskolaigazgatók és a civil oktatók elmondták, hogy szívesen viszik nyílt napokra a középiskolásokat a rendészeti szakgimnáziumokba és a rendészeti szervekhez is. A városi és a megyei rendvédelmi szervekkel kiváló a kapcsolatuk, és nagyon jó az együttműködésük. A rendvédelmi szervek képviselői részt vesznek az iskolák programjain, számítanak az iskolák pályaaorientációs munkájára. Az egyik városban a helyi kapitánnyal még a tananyagot illetően is egyeztetnek.

Gyakran előfordul, hogy a volt tanulókat meghívják a középiskolákba, hogy saját példájukon keresztül beszélgessenek a jelenlegi tanulókkal a pályaválasztásukról. Ez valóban hiteles, hiszen a volt tanulók jobban tudják, milyen fontos tényekre kíváncsiak a jelenlegi tanulók. Azok, akiknek a szakmát bemutató hiteles programokat, nyílt napokat, szakmai látogatásokat, a rendészeti szakgimnáziumban tett látogatásokat szerveznek, sokkal jobban elköteleződnek a pálya iránt. Ilyenkor a tájékoztatás hitelesebb és vonzóbb. A kampányok, a média, a plakátok nem adnak pontos képet, nem hatékonyak. Az tekintető a leghatékonyabbnak, ha a tanuló élőben megismerkedhet a szakmával és a tanulási környezettel.



Beszámolt egy tanár arról, hogy a 12. évfolyamos „belügis” osztályát külön elvitte a rendészeti szagimnáziumba, ahol beültek egy órára, lövészetet látogattak, megnézték a kollégium bevetett ágyait. Volt olyan tanuló, aki ezután azt mondta, hogy mégsem szeretne rendőrnek jelentkezni. Így még időben megspórolt magának egy komolyabb kudarcélményt.

Volt olyan civil tanár, aki arról beszélt, hogy a kezdetekben évekig nagyon intenzív volt a kapcsolata a szakmával, de ma már sajnos nem az. Nincs kijelölt kapcsolattartó személy sem a rendőrségnél, és ez nagyon hiányzik nekik. Véleménye szerint nem kijelölni kellene erre valakit, hanem olyan emberre van szükség, aki elkötelezett a pályorientáció iránt, magától vállalja a feladatot.

A civil tanárok többsége szerint a megyei kapitányság, illetve a városi kapitányság biztosítja csatolt munkakörben a rendőrök közreműködését a tanításban. Járnak a tanévzáró értekezletekre, ennek már hagyománya van. A versenyekre és azok eredményhirdetésére is mindig igyekeznek képviselőt küldeni a humán szolgálattól. Vagyis nagyon jó, rendszeres és aktív a kapcsolat.

A tanárok döntő többsége tehát mind a rendőri szervekkel, mind a pályorientációs képzést folytató iskolák vezetőivel jó kapcsolatot tart fenn. Sokan mégis igényelnének egy szervezetesebb fórumot, többen tagjai a képzésben részt vevő tanárok Facebook csoportjának. Régen többet találkoztak a képzésben részt vevő iskolák, több fórum volt, ezeket az utóbbi években egyértelműen hiányolják.

II/2. kérdés

Követi-e a képzésből kikerülő tanítványai pályáját, életútját?

Ez a kérdés jellemzően azoknak szólt, akik tanítanak a középiskolákban, de azért volt olyan humán szolgálati vezető, aki szintén részletes választ adott. Az volt a benyomásunk, hogy kifejezetten összetartanak a képzésben részt vevő – és abból kikerülő – tanulók és tanárok. Az iskolák és az oktatók jellemzően követik tanítványaik életútját. A tanárok rendre arról számolnak be, hogy a volt tanulók szívesen visszajárnak az iskola rendezvényeire, interneten és a Facebookon szinte napi kapcsolatban vannak velük.

Egy megyei humán szolgálati vezető nemcsak hivatalból, de személyes érdeklődésből is követi a volt tanulók pályáját, egészen pontos, naprakész számokat is tudott mondani. Amióta ez a képzés folyik, közel 200 fő lett rendőr a korábban a környékbeli középiskolában pályorientáción tanulók közül. Még most is 100 fölött dolgoznak közülük a megyében, tiszthelyettesek és tisztek vegyesen. Az adott megye büszkélkedhet országosan is a két legjobb iskolával. Sajnos azonban a város egy másik híres középiskolájában egyelőre nem sikerült elérni, hogy pályorientációs képzés induljon. A megyei humánszolgálat követi a pályorientációs képzésből az állományába kerülőket. Sok tanuló kerül el a megyékből a Készenléti Rendőrséghez, így velük a megyék kapcsolata megszűnik. Sok humánszolgálati szakembernek csak arról van ismerete, hogy a képzésből kikerülő és a megyei rendőr-főkapitányságon alkalmassági vizsgálaton részt vevő fiatalok hogyan teljesítenek. Köztük is sok az alkalmatlan, ami azért elgondolkodtató, mert az interjúalany maga is többször tartott előadást a bekerülés egészségügyi és fizikai feltételeiről. A képzésből kevesebben jelentkeznek rendőrnek, mint amennyi a négy év tanulás után elvárható lenne, és ez nem csak alkalmasság kérdése, inkább azzal magyarázható, hogy sok tanuló elveszti az érdeklődést a pálya iránt. Ennek okait szerinte érdemes lenne alaposabban megvizsgálni.

Beszéltünk iskolaigazgatóval, aki pontos szám adatokkal rendelkezik a volt tanulókról. Elmondta, hogy a városban a járőrök fele náluk tanult, ezt nagyon komoly eredménynek tartják és büszkéek is rá. A tiszthelyettesekről és a tisztekről is tudomása van, visszajárnak hozzá, emelt szintű érettségire való felkészítésért is keresik korábbi tanulóit.

Mindig vannak nagyon motivált hallgatók, többen jelenleg is az NKE RTK-ra járnak, vagy már végeztek és tisztként helyezkedtek el. Az egyes évfolyamok nem egyformák. Előfordul, hogy sok a tanuló, és van, amikor csak egy-egy fő jelentkezik rendőrnek. Akad olyan tanítvány is, aki nem speciális osztályba járt, mégis rendőr lett. Arányszámot nem feltétlenül tudnak mondani, de azért tudnak róluk is.

Az egyes rendészeti szakgimnáziumok pontos kimutatással rendelkeznek a pályaeorientációból jelentkezők, bekerülők és végzetek számát illetően. Vannak tanítványok, akik rendszeresen visszajárnak, ha a közelben kerülnek kinevezésre vagy az iskola környékén járnak, vannak, akik messzebbre kerülnek, róluk kevesebb az információ. Olyan volt tanulókról is van tudomásuk a tanároknak, akik a honvédséghez, a katasztrófavédelemhez, a büntetés-végrehajtáshoz igazoltak át, a kedvezőbb feltételek reményében.

A kutatásban részt vevő egyik rendőrkapitányság hivatásos állományában jelenleg is 8 fő pályaeorientációs képzésben végzett rendőr van. Komoly megtartó erő, ha a tanulmányaik befejezését követően a lakóhelyük közelében kapnak kinevezést a tanulók.

Készítettünk interjút olyan hivatásos kollégával, akinek tiszt, illetve tiszthelyettes kollégái még nála ismerkedtek meg a rendészeti pályával, rájuk a legbüszkébb. Olyan interjúalany is volt, akinek volt tanulója tisztként dolgozik az ő irányítása alatt, és egy éve már tanít a rendészeti specializációban, ugyanabban az iskolában, ahol maga is érettségizett.

Egy másik tanár azt mesélte, hogy volt diákjai visszajárnak hozzá az iskolába, meghívja őket a pályaválasztási szülői értekezletre. Sok tanítványa lett rendőr tiszthelyettes vagy rendőrtiszt. Gyakran meghívják kibocsátó ünnepekre, nagyon büszke a tanítványaira, akik megállják a helyüket. Tud mindenkiről, osztálytalálkozókon találkoznak, összetartanak.

Van, aki a volt tanítványaival csak köszönőviszonyban van, másokkal Facebookon tartja a kapcsolatot. Diákjaitól sok üzenet érkezik, de néha az idejéből csak egy-egy biztató szóra telik.

Van, akinek az eddigi négy végzett osztályából körülbelül 40 fő lett rendőr, és csak egy tanuló szerelt le közülük. A végzetek 80%-a tiszthelyettes, 20%-a tiszt, a környéken helyezkedtek el. Tiszthelyettes tanulóiból az idők folyamán lett néhány tiszt is, és erre nagyon büszke.

A fentieket a volt tanulók is megerősítették. Volt tanáraikkal és tanuló társaikkal ők is tartják a kapcsolatot, és gyakran találkoznak egymással, ahogy járnak az országot a munka kapcsán, de legalább a Facebookon ismerősök. Az osztálytársak, évfolyamtársak tudják egymásról, kiből lett rendőr.

Az egyik rendőr maga is iskolarendőrként dolgozik, és kiemelt gondot fordít a pályára orientálásra már az általános iskolások körében. Igyekszik továbbadni, amit ő kapott: megszerettetni a pályát a gyerekekkel. Volt tanáraival laza, de tisztelettudó, szeretetteljes kapcsolatban vannak. Hangsúlyozta, hogy van egy nosztalgikus, erős összetartozás érzésük a közös múlt miatt.

Egy rendészeti szakgimnáziumi nyelvtanár is bekerült az interjúalanyok körébe. Az ő véleménye speciális és kissé periférikus a jelen kutatás tárgyát illetően, de azért itt közreadjuk. A szakgimnáziumi tanulók nyelvi készségeivel kapcsolatban speciális kérdés, hogy használják-e a nyelvet, tesznek-e nyelvvizsgát. Nem túlzottan jellemző, hogy tesznek, hiszen inkább közepes tanulók, akad köztük tehetséges is, így van, aki továbbtanul. A megkérdezett nyelvtanár tudomása van olyan tanulókról, aki a szakgimnáziumban tette le a nyelvvizsgát angolból, de ez ritka. Ebben az iskolában az idegen nyelv nincs benne a kimeneti követelményekben. Az országos helyzet: két iskolánál benne van, kettőben nincs. Neki hivatalosan nincs kapcsolata a volt tanulókkal, de néha találkozik velük, amikor jönnek vissza továbbképzésekre. Pozitív visszajelzésnek tartja, ha bekapognak, beköszönnek neki, és kicsit elbeszélgetnek.

II/3. kérdés

Tartja-e a kapcsolatot a képző intézménnyel/tanárokkal, diákokkal?

Több helyen a megyei humánszolgálatok rendszeresen tartanak toborzó előadásokat, tájékoztatást az alkalmassági vizsgálatokról és a rendőri állományba kerülés egyéb feltételeiről. Ilyenkor a kollégák a rendészeti szakgimnázium képviselőivel egyeztetve készülnek fel, hogy a képzés, illetve a rendőri pálya minden eleméről tudjanak tájékoztatást adni.

Sok interjúalany elégedett a képzéssel, örül annak, hogy kiszélesedett a paletta az OKJ-s képzések megjelenésével. Problémát látnak azonban abban, hogy az új képzésekhez nem készült tankönyv, hogy a tanároknak nem tartanak továbbképzéseket és felkészítéseket. Sok helyen szívesen bekapcsolódnának a képzésbe a közismereti tárgyakat (történelem, informatika, idegen nyelv) tanító kollégák is, ha lenne számukra szakmai felkészítés, ezt többször javasolták már. Továbbá sokan hangsúlyozták, hogy változtatni kellene a nyugdíjasok foglalkoztatási rendjén is.

Az iskolákban oktató kollégák a rendészeti szakgimnáziumok hozzáállását a pályaeorientációs képzéshez példaszerűnek tartják. Volt, aki egyenesen úgy nyilatkozott, hogy eddig még nem tudott olyat kérni tőlük, amiben ne kapott volna segítséget. Ez nagyon megnyugtató, és a kevesebb tapasztalattal rendelkező rendőr tanárok számára is komoly segítség. Van olyan oktató, akinek a tanítványa eljutott rendészeti roma táborba, majd bekerült a szakgimnáziumba is. Ő maga részt szokott venni a közeli rendészeti szakgimnázium által a pályaeorientációs iskolák számára szervezett regionális fórumokon, ezeket hasznosnak tartja, mert összehozza a képzésben érintett szakembereket.

A versenyeken szereplő iskolák tanárai a pályaeorientációban közreműködő, szintén versenyekre járó kollégákat ismerik, el tudják érni egymást, ha szükség van rá.

III. kérdéscsoport

A rendészeti pályán maradás

III/1. kérdés

Tervezi-e, hogy a rendészeti pályát választja (ha igen, miért; ha nem, miért)?

A képzésbe bekerülő tanulók kb. 60%-kát ténylegesen a rendészeti pálya érdekli. Az iskolaválasztás háttérében első helyen a család, a szülők rendvédelmi érintettsége áll, ez erős motiváció. Ezt színesítik bizonyos filmélmények, illetve még mindig a biztos pálya, a kiszámítható egzisztencia reménye. Akik pályaeorientációs képzésből kerülnek a rendészeti képző intézményekbe, könnyebben motiválhatóak, bekerüléskor jobbak a kompetenciáik, a hozzáállásuk, könnyebben tanulják a szakmai tananyagokat is. Szakmai alapjaikra lehet építeni, elhivatottabbak a rendőri munka iránt.

A tanulóknál kis megtorpanás érzékelhető a rendészeti pályaválasztásban. Még mindig nagy az érdeklődés, még mindig a biztos megélhetést, a kiszámítható jövőt jelenti sokak számára a rendőrség szervezete, de ezt a képzési formát is elérte a tanulói létszám csökkenése, ami mára már minden képzést jellemez.

A jelentkezők azért választják a rendőri hivatást, mert biztos és kiszámítható megélhetést remélnek tőle. Jellemzően nincs elegendő és reális ismeretük a rendőri pályáról, ezért gyakran az utolsó pillanatban gondolják meg magukat, nem jelentkeznek. Nagyon bürokratikus a felvételi eljárás egészségügyi alkalmassági része. A különböző igazolások megszerzéséhez háziorvosi beutaló kell, a vizsgálatokra időpontot kell kérni, az eredmények megszületéséhez további időre van szükség. A vizsgálatokra általában el kell utazni, többször is, és erre a

családnak nem mindig van pénze. A vizsgálatok az alkalmasság megállapításához sokszor már nem is ingyenesek, a vizsgálatokkal járó procedúra gyakran elveszi a kedvét a jelentkezőnek.

Problémaként hangzott el, hogy a tanulók a rendőr tiszthelyettes képzés lezárulását követően sokáig vannak bizonytalanságban a kinevezésüket illetően. Sok közülük már családfenntartó, fontos, hogy ne kerüljön távol a lakhelyétől (ugyanis nem tud albérletet és utazást fizetni a béréből). Ha nem a lakhelyük közelében kapnak kinevezést, gyakran leszerelnek. Sokan minden igyekezetük ellenére sem tudják megszokni a parancsuralmi rendszert, vagy a rendőri munkával együtt járó konfliktusokat és krízishelyzeteket (balesetek, halálesetek, családi veszekedések, verekedések stb.). Ezek az információk befolyásolhatják a környezetükben a pálya iránt érdeklődők iskolaválasztási döntését is.

A megkérdezettek elmondták, hogy tanítványaik körében egyértelműen a megélhetés, a szülői nyomás, a szülői befolyás, és a más lehetőségek hiánya jelentik döntően a pályaválasztási motivációt.

Tudnak olyan szülőről is, aki megmondta a jelentkezni szándékozó tanulónak, hogy nem tudja finanszírozni a kétéves képzését. A jelenlegi ösztöndíjrendszer sem jelent megoldást. A katonaságnál több ösztöndíjat adnak és a Nemzeti Adó és Vámhivatalnál (a továbbiakban: NAV) is. Sok tanuló érettségi után mindjárt munkába áll, a két év sok arra, hogy egy családnak ne legyen keresete.

Tapasztalják, hogy 9. és 10. osztályban még mindenki azt mondja, hogy rendőr akar lenni. Ez a 11. évfolyamra megváltozik, sokaknak másfelé fordul az érdeklődése, megjelenik például a szülői vállalkozás csábítása és a parancsuralmi rendszertől való félelem. 12. évfolyamban kb. a tanulók 1/3-a jelentkezik rendészeti területre, ha megfelel az alkalmassági és nemzetbiztonsági feltételeknek, akkor bekerül a rendészet tiszthelyettesi vagy tiszti képzésbe. A pályorientációs képzésből kikerült tanulók legtöbbször rendőrök is maradnak.

A pályaválasztásnál és a pályán maradásnál nagyon fontos szerepe van a rendőr tanárok személyes példájának, viselkedésüknek, megnyilvánulásaiknak. Kedvet is tudnak csinálni a pályához, de negatív hozzáállással az ellenkezőjét is elérhetik.

A megkérdezettek között volt két rendőr, akik egyértelműen a középiskolának köszönhetően választották a rendőri pályát. Véleményük szerint meghatározó szerepük van az oktatóknak, ezért kell nagyon jól megválasztani, kik tanítanak a pályorientációs képzésben.

A megyékben eltérő protokoll érvényesül a felvételi orvosi alkalmassági vizsgálatok követelményeiben, ez sok esetben azt eredményezi, hogy ugyanazzal az egészségügyi problémával (például: szemészeti probléma, szemüvegviselés) az egyik megye alkalmasnak, a másik alkalmatlannak minősít egy jelentkezőt.

A rendészeti szakgimnáziumi felvételi eljárásba döntően a civil életből jelentkezők a fiatalok, azonban jól mérhető azoknak a tanulóknak is a száma, akik a rendészeti pályorientációs képzést folytató iskolákból pályáznak. A szakgimnáziumok kimutatást készítenek a felvett tanulókról, így megállapítható, hogy a jelentkezők közel 20-25%-a a pályorientációs képzésből kerül be a rendőr tiszthelyettes képzésbe.

Magyarország leghátrányosabb területei közé Borsod-Abaúj-Zemplén megye és a környező megyék tartoznak. Ezeken a területeken a legnagyobb a munkanélküliség, nagy a hátrányos helyzetből kitörési lehetőséget keresők száma. Ez komoly ösztönzést jelent a rendészeti szakgimnáziumi jelentkezéshez. Sok a nehéz helyzetű családból érkező tanuló, vannak köztük jó és gyengébb képességűek. Abban, hogy továbbtanulnak-e, szerepet játszik, hogy milyen a családjuk anyagi helyzete.

A pályáorientációs képzésből a kimeneti lehetőségek száma gazdagodott, a rendészet rendszerében jövőképet találva van, aki egyetemre, van, aki rendészeti szakgimnáziumba, van, aki a büntetés-végrehajtáshoz vagy a katasztrófavédelemhez jelentkezik.

A pályaválasztást befolyásoló tényezők között szerepet játszik az életpálya-modell tényleges bevezetése, illetve a fiatalok esetében például a kulturált lakhatás kérdése.

A jelentkezők számának csökkenésében több tényező játszik szerepet. Évről évre kevesebb az érettségizők száma. Már az érettségi letételében sem motiváltak, így a pályára kerülésben sem. A generációs különbségeket a rendőrség képzési rendszerében még nem veszik eléggé figyelembe. A családi mintára nem elég hagyatkozni. A tanulók a leggyakrabban azt sem tudják, hogy valójában mik szeretnének lenni. Több információt kellene nekik adni a rendvédelmi terület lehetőségeiről. Ezt az igényt még nem biztosítja a rendőrség, nem elég átgondolt és összehangolt a toborzás, nem kap elég figyelmet az utánpótlás-nevelés.

A megkérdezettek tanítványaiktól tudják, hogy még mindig sokan szeretnék a rendészeti pályát választani, ha alkalmas minősítést kapnak. Biztos megélhetést remélnék, tervezhető jövővel. Bizonyos megyékben – szerencsére – kinevezésre visszakerülnek a végzett rendőr tiszthelyettesek, ez erős motiváló erővel bír.

Mivel több a gyengébb tanuló a képzésben, nagyobb a lemorzsolódás is. Az igazán eltökéltek azonban leérettségiznek, és bekerülnek valamelyik rendészeti szakgimnáziumba, illetve felvételt nyernek az NKE Rendészettudományi Karára.

A nyilatkozók úgy érzékelik, hogy a katasztrófavédelmi pálya nagyon „divatos” lett az utóbbi időben a tanulók körében.

Nem ritkaság a rendészeti pályáorientációban az sem, hogy kiderül, hogy adott osztályközösségből a tanulók szinte mindegyike a rendészeti pályára (rendőrség, katasztrófavédelem, büntetés végrehajtás stb.) készül. Csak akkor mennek máshova, ha nem kapnak alkalmas minősítést a hivatásos szolgálatra. Ezek a fiatalok kivétel nélkül érdekesnek, izgalmasnak, elismertnek és biztos megélhetést nyújtónak tartják ezt a pályát. Ennek a képnek a kialakításában meghatározó szerepe és felelőssége van a képzési környezetnek és a tanároknak.

A képzés résztvevői azt tapasztalják, hogy mostanában többen a gyors keresethez jutást biztosító határrendész rész-szakképesítés iránt érdeklődnek, ez nem kedvez a teljes rendőr tiszthelyettes végzettséget adó, kétéves nappali képzésre történő beiskolázásnak. Tapasztalat továbbá, hogy a határavadász képzés döntően a megélhetési nehézséggel küzdő családok gyerekeit viszi el a nappali rendszerű szakgimnáziumi rendészeti képzésből, akármilyen kiváló képességűek is.

A határra, a Készenléti Rendőrség állományába (nem a lakhely közelében) történő kinevezések is visszavetik a jelentkezéseket.

Fentiek alapján a megkérdezettek egyöntetű véleménye az volt, hogy megnőtt a rendészeti pályáorientáció szerepe és felelőssége a rendőrség állományának növelését illetően, és hogy a kialakult helyzetre, a nappali képzésre jelentkezők számának csökkenésére a rendőrség valamilyen elfogadható módon kell, hogy reagáljon.

III/2. kérdés

Továbbra is a rendészeti pályán kíván-e maradni (ha igen, miért; ha nem, miért)?

A szülői erőltetés ellenére, aki nem szereti meg időközben a rendőr szakmát, az nem lesz rendőr. Van, aki megszereti tanulás közben. Olyan is van, aki ugyan nem rendészeti képzésre jelentkezik, mégis rendőr akar lenni, mert látja a többiek esetében, hogy az milyen, és megtetszik neki. Vannak, akik nem szülői nyomásra, hanem saját érdeklődésből választják a képzést. Ők maradnak a pályán leginkább, hacsak nem éri valami komoly trauma őket a képzés során.

Aki maga választja a rendőri pályát, az biztos, hogy ott is marad, akik elkötelezettek, azokon az látszik is, mert más a hozzáállásuk, motiváltabbak.

A rendőri pályakezdés legtöbbször kötelezően Budapesten indul, de ott a lakhatás és a megélhetés nem fedezhető a kezdő rendőri fizetésből. Ez a tény többeket arra készítet, hogy hagyják el a pályát. Ha csak egy szállás vagy garzon elérhető lenne, annak már nagy megtartó ereje volna. Bármennyire is szeretne rendőr lenni valaki, ha nem tud megélni. Amíg ilyen anomáliák vannak, addig sajnos a pályán maradással gondok lesznek.

Egyes tanárok elmondták, hogy tudják, hogy a tanítványaik közül valamennyien a pályán maradtak, néhányan közvetlen munkatársaik lettek. Tudták, hogy mit vállalnak a rendőri jelentkezéskor, ezt nagyon fontosnak tartják.

A fluktuációt állandóan vizsgálják a humánigazgatási szolgálatok, és jellemző, hogy a rendészeti pályaeorientációs indíttatású tanulók nem morzsolódnak le annyian. A tanulók, ha el is kerülnek a megyéből messzebbre, sokan előbb-utóbb visszakerülnek oda.

A végzett tanítványok nagy része a pályán maradt, kevés a leszerelő, pályaelhagyó rendőr, fontos tapasztalat, hogy az első évek benyomásainak döntő hatása van a volt tanulók pályán maradását illetően. Néhányan személyes okokból változtattak, de legtöbbször valamilyen formában a rendészet közelében maradt (például: polgárőr). Volt, aki külföldre ment, volt, aki vállalkozásba fogott. A Dunántúlon, közel a határhoz Ausztria jelent komoly csábítást a fiataloknak, így a rendészeti szakképesítést szeretteknek is. Remélhetőleg ez csak egy átmeneti elszívó hatás, és a szakképesítéssel rendelkező rendőrök visszatérnek majd hivatásukhoz. A legtöbben azonban a rendőrség szervezetében maradtak.

A civil rendészeti területekről is nagy a csábítás. Ugyanannyi (vagy kevesebb munkával) ugyanannyi (vagy több) pénz kereshető, és nem olyanok a korlátozások és az elvárások, mint a rendőrségnél. Ezen el kell gondolkodni, a megtartás érdekében az indokolt személyes kéréseknek nagyobb teret kellene biztosítani. Még nem érzik a pályakezdő rendőrök az élet-pálya-modell bevezetésekor ígért változásokat.

Fontos tényező, hogy a hivatásos állományba kerülés után milyen körülmények közé kerül a pályakezdő, hol él és hol dolgozik (kereset, lakhatás, közlekedés, utazás). A rendőrség nem ad annyi juttatást, ami alkalmas a nehéz helyzetben élő fiatalok pályán maradásához és megtartásához. Azt is tapasztalják, hogy a fiatalok egyre nehezebben tolerálják a nem kellően naprakész szakmai tudású, autokrata vezetőt, valamint nagyra becsülik a szakmai felkészültséget és a vezetői profizmust.

III/3. kérdés

Mennyire elégedett a képzéssel, milyen igényei, javaslatai, ötletei volnának a képzés fejlesztéséhez?

Az interjúalanyok a Belügyi rendészeti ismeretek, a Fegyveres szervek és Vagyonvédelem tantárgy oktatásában nem látnak problémát a taneszköz hiányán kívül. A nyilatkozók elégedettek a képzéssel, örülnek annak, hogy kiszélesedett a rendészeti képzési paletta az OKJ-s képzések megjelenésével. Problémát látnak azonban abban, hogy az új képzésekhez nem készült tankönyv, hogy a tanároknak nem tartanak rendszeresen továbbképzéseket és felkészítéseket a régebbi és az új képzésekhez kapcsolódóan.

A félig strukturált vezetői interjúk tapasztalatainak összegzése⁵

A megkérdezett vezetők közül 7 a katasztrófavédelem, 2 a rendőrség és 1 a Nemzeti Közszerületi Egyetemről került kijelölésre. Ez az arány a katasztrófavédelmi képzési területről biztosított több információt. Mivel a *nem vezetői terület* interjúalanyai között szerepelt a rendőrség megyei humánigazgatási szolgálatának vezetője, a budapesti humánigazgatási szolgálat oktatási osztályának vezetője, illetve városi rendőrkapitány is, az összegzés kiegyenlített képet tud nyújtani a képzésről. Az interjúalanyok életkora, szolgálati múltja, tapasztalata lehetővé tette olyan információk gyűjtését, amelyek hasznosíthatóak a rendészeti pályaeorientáció helyzetének megítéléséhez.

Az interjúalanyokkal kapcsolatos észrevételek

A nyilatkozók két részre oszthatók, azokra, akiknek valamilyen formában van kapcsolatuk a rendészeti pályaeorientációval (4 fő), illetve olyanokra, akiknek nincs közvetlen ismerete a témával kapcsolatban (6 fő).

Az alanyok nyitottak, segítőkészek voltak, örömmel fogadták a kutatáshoz kapcsolódó megnyilatkozási lehetőséget. Azok is, akiknek nem volt ismerete a pályaeorientációval kapcsolatban, számos tanítási gyakorlatban hasznosítható ötlettel szolgáltak, illetve egy kívülálló, gyakorlati szakember szemszögéből mondták el a véleményüket.

Az interjúkérdésekkel kapcsolatos észrevételek

A felhasznált kérdőív megfelelően strukturált, lényegre törő és egyértelmű volt. Felépítése nem minden pontban egyezett meg a *nem vezetői* interjúk kérdéssorával, ezért az ott szereplők kiegészítésére vagy az összehasonlításra nem minden esetben volt mód.

A képzési tapasztalatok megléte vagy hiánya alapján a kérdésekre adott válaszoknál elkülönítve került ismertetésre a kétféle nyilatkozási csoport által közölt vélemény és információ.

I. kérdéscsoport

Az interjúalany képzésről alkotott általános véleménye

I/1. kérdés

Milyen formában, minőségben vesz/vett részt a képzésben, mióta? Mi az általános véleménye a képzés egészéről, melyek az alapvető képzési tapasztalatai?

A megkérdezettek elenyésző részének volt csak rálátása a rendészeti pályaeorientációs képzésre, döntő többségük a katasztrófavédelem képzési rendszerét ismerte (amely nem rendelkezik iskolai rendszerű képzéssel). A rendészeti terület nyilatkozási elmondták, hogy egyre bővül a rendészeti pályaeorientáció képzési palettája, habár ez tudomásuk szerint már kis károszt is eredményezett a rendszerben, mert a tanulók sokfajta képzés közül választhatnak, és a megfelelő választáshoz nem kapnak mindig megfelelő segítséget és támogatást az iskoláktól és a rendőri szervektől. A „kadétképzés” (rendészeti ügyintéző – OKJ-s képzés) indulásakor sértettség volt érezhető országos szinten, mivel csak két szakképzési centrum (Békéscsaba és Miskolc) kapta meg, országos beiskolázási lehetőséggel az indítási engedélyt. A kadétképzés a hátrányos helyzetűek számára lehet előnyös.

Arra jó a pályaeorientációs tantárgy, hogy dönteni tudjon a fiatal, hogy akarja-e vállalni a ren-

⁵ Ebben az alfejezetben a vezető interjúk kérdései mentén haladunk. A kérdések eredeti számozását ez esetben is módosítottuk, hogy a tanulmány fejezetszámozásával ne legyenek átfedésben.

dőri munkát vagy sem. Ezért lenne fontos a rendőrrel alkotott kép pontosítása. Ha mégsem a rendőri pályát választja, legalább egy jogkövető állampolgárt lehessen nevelni belőle.

A képzésbe bevont/kijelölt katasztrófavédelmi szakember szerint a pályaeorientációs képzésbe bekerülő tanulók keveset tudnak a katasztrófavédelemről. A tűzoltók munkáját ismerik leginkább, a reális kép a családi érintettséggel rendelkezők esetében figyelhető meg, a többiek csak filmélményekre hagyatkoznak. Mivel a katasztrófavédelmi területre (az utóbbi évek csökkenő érdeklődését is figyelembe véve) mégis van elég jelentkező, így a képzés a tanulmányok befejeztével a tájékozott érdeklődők számát növeli. A katasztrófavédelem felső vezetése utasítása alapján történik a pályaeorientációs képzést folytató iskolák, a nyári szakmai gyakorlatok megszervezése.

Nem rendelkeznek ugyan pályaeorientációs képzésről közvetlen képzési tapasztalatokkal, de elmondták, hogy a katasztrófavédelem oktatási területén nem észlelnek problémát, sokan jelentkeznak a katasztrófavédelemhez, de elég sokan ki is esnek az orvosi, a pszichológiai alkalmassági vizsgálaton.

Annyit tudtak, hogy a katasztrófavédelemnek szerződése van a pályaeorientációs képzést folytató iskolákkal, és hogy néha előadást tartanak a katasztrófavédelmi kirendeltségek által felkért oktatók, akiknek ez a feladat a munkaköri leírásukba bekerül.

Véleményük szerint a gyakorlat az, ami igazán megmutatja valakinek a szakmai területet. Amíg nem látja közelről, nem érzi azt, így nehéz bármiről is dönteni.

Az a legfontosabb, hogy minél többet megtudjanak az itteni tevékenységről. Ha valaki kipróbálja, és van információja arról, hogy milyen az adott területen dolgozni, már kiderül, hogy vonzó lesz-e számára vagy sem.

Mindenkinek van elképzelése a tűzoltóságról, de a katasztrófavédelem tevékenysége már sokkal kevésbé egyértelmű. Már az is nagyon jó, ha a képzésnek köszönhetően sokkal tudatosabbak lesznek az állampolgárok az élet minden területén. Ha egy pályaeorientációs képzés már csak abban segít, hogy tudjuk, hogy mikor és kihez kell fordulni, valamint, hogy mire kell figyelni, már nagyot léptünk előre. Ha meg is tetszik a tanulónak ez a pálya, már tudatosabban tud készülni rá, ami az utánpótlás biztosítása szempontjából nagy előny.

1/2. kérdés

Miért jelentkezett a képzésre/miért vesz/vett részt a képzésben/miért választotta a rendészeti pályaeorientációs képzést?

Közvetett információk alapján elmondták, hogy a tűzoltóknál és a katasztrófavédőknél nagyszámú a jelentkező, minden fiú úgy születik, hogy tűzoltó akar lenni. Nagyon magas a tűzoltómunka társadalmi elfogadottsága. A vélemények szerint ők csak segítenek, nem kapcsolódik hozzájuk negatív élmény, nem úgy, mint a rendőrök esetében a bírságolás. Ráadásul odamennek, elvégzik a dolgukat, segítenek és mennek. Nincs annyi kapcsolatuk az állampolgárokkal sem. A munka sok stresszel jár, viszont izgalmas, kihívást jelent, és az, hogy segítenek az embereken, nagyon jó érzés lehet. Az önkéntes tűzoltóság, illetve a közösségi szolgálat szintén egy olyan lehetőség, amely segít megmutatni ezen szakmák szépségét.

Szerintük a fogadó szervek feladata, hogy a fiatalokat érdeklődésük és képességeik szerint a megfelelő karrier/szakma/pálya/foglalkozás felé tereljék, és az egyes szakmákról (pálya- és munkahely-választási döntést segítő) információt adjanak, ezért is fontos, hogy a rendészeti szervek részt vegyenek a képzésben is. Mikor valaki a rendészeti pályára készül, meg kell mutatni, hogy mire vállalkozik. Ez a fajta rendvédelmi lét nem biztos, hogy mindenki számára komfortos, és kérdés, hogy tudja-e majd kezelni a megnövekedett munkaterhet. A szervezet

esetében nagyon fontos, hogy milyen képet közvetít önmagáról a civilek felé. Nagyon fontos, hogy a tanulók megismerjék az életpálya és az előmenetel lehetőségeit. A nyári szakmai gyakorlatokon betekintést kaphatnak az adott rendészeti ág szakmai munkájába, és ez is segítheti pályaválasztásukat.

1/3. kérdés

Mi a véleménye a képzéshez kapcsolódó tananyagról, taneszközökről, módszertanról?

A megkérdezett vezetők abban láttak problémát, hogy már a 14 évesek esetében elkezdődik a száraz, nehezen értelmezhető joganyagok tanítása, szerintük erre és ebben a formában a tanulóknak nincs szükségük.

Nincsenek tankönyvek, nincsenek megfelelő oktatástechnológiai eszközök, tanításkor nagyrészt a tanárra van bízva, hogy mit és hogyan ad át, a kerettanterv ugyanis csak a témaköröket tartalmazza. A tanítás sikere csak az ő motivációjától, kreativitásától függ jelenleg, illetve az előzetes tudásától. Nehéz így élményszerűvé tenni az oktatást. Nagyon fontos lenne a gyakorlatorientáltság és interaktívvá kellene tenni az oktatást.

Nagyon nehéz lekötni a tanulókat, nagyon meghatározó a képzés sikerében a pedagógus személye. Sok iskolában az oktatók nagy része civil pedagógus, aki pedig a rendvédelmi szakemberek közül oktat, az a rendőrségtől kerül ki, ebből adódóan háttérbe szorul a katasztrófavédelem oktatása. Nem tanulnak eleget a katasztrófavédelem szervezeti átalakulását követően kialakult szervezetről és feladatrendszeréről. Az elméleti anyagok óraszámja magas, pedig a későbbi munkavégzéshez sokkal inkább a készségek fejlesztése lenne fontos. Az esetek többségében a tanulók a tanulás során a tanároktól hallanak először a katasztrófavédelemről. Ebből is adódik, hogy amikor megkérdezik, hogy ki hol képzelel a jövőbeli pályáját, akkor a tanulók 90%-a a rendőri pályát mondja, 2-3% érdeklődik csak a katasztrófavédelem iránt, nekik pedig általában valamilyen kötődésük van.

Nem biztosított a taneszköz és a tananyag, amiből készülni tudnának a tanulók. Kicsit „kapkodósnak” érzik a képzés mostani helyzetét: vannak új szakmai tárgyak, de nincs hozzájuk egységes tananyag, sem tankönyv és felkészített tanárok. A régebbi kiadású, már elavultnak számító tankönyvek nem érintik a katasztrófavédelem területeit, szükség lenne ennek a kidolgozására, illetve egyéb eszközökre, amelyek alkalmasak a figyelem felkeltésére, a témakörök élményszerűbb bemutatására (például: kisfilmek).

A képzés gyakorlati részének oktatása sem megoldott. Az elméleti anyag átadásához próbálnak olyan oktatókat biztosítani, akik régebben a területtel foglalkoztak vagy jelenleg is aktívan dolgoznak a rendészetben. De a tanárok biztosításához az iskolák csak kevés segítséget kapnak. Az iskolák vezetői keresik meg a kapitányságokat, illetve sok iskolában van egy felelős, akit az iskola ezért alkalmaz, és ő próbálja „összeszedgetni” az embereket.

A pályaaorientációs képzésnek célja, hogy valósághűen bemutassa a rendészet munkáját, és annak minden területét, történeteken keresztül, egyszerűen és érthetően.

A képzési hangsúly az önismeret fejlesztésén és a rendészeti munka megismertetésén kellene, hogy legyen. Tudják a tanulók, hogy az adott feladathoz milyen kompetenciák kellenek, milyen típusú embernek kell lenni egy adott munkakörben, és, hogy mivel foglalkoznak majd, milyen lehetőségeik lesznek, valamint, hogy hogyan fog telni egy napjuk. Az önismeret fejlesztése azért fontos, mert visszajelzést ad a tanulónak arról, hogy ő miben jó, mik az erősségei, és mik a gyengeségei.

I/4. kérdés

Mi a véleménye a tanárokról/tanulókról/segítőkről?

I/4.1. kérdés

Mi a véleménye a tanárokról?

Sok pozitív és sok negatív megállapítás hangzott el a kérdés kapcsán. Mivel nincs az egyetemen a rendészeti terület oktatásához tanári képzés (az évek óta jelzett igény ellenére), az iskolákban hivatásos/nyugállományú/szenior állományú rendőrök/tűzoltók tanítanak. Mivel nem rendelkeznek pedagógiai végzettséggel, mindig felmerül, hogy ismerik-e az alapvető módszertani fogásokat, hogyan tudják lekötni a tanulókat, hogyan valósítható meg az élményalapú oktatás, ami a mai világban már igénye az iskoláknak. A rendőr tud élményszerű példákat hozni, de egyáltalán nem biztos, hogy ez elég is. Gazdálkodni az idővel, értékelni a tanulók munkáját nem kis feladat – még a tanári végzettséggel rendelkezőknek sem.

A 14-15 éves fiataloknak főleg az élményekre van szüksége. Ha először meg akarunk tanítani valamit – és utána némi kiegészítést tenni – , elveszük a kedvüket. Rá kell vezetni őket, hogy megértsék a tananyagot, nem pedig elmondani a jogszabályhelyet.

A civil tanároknak rendészeti felkészítést, a rendőr oktatóknak pedig pedagógiai felkészítést kellene tartani.

Alapvetően nincs pedagógia végzettségük az oktatóknak, és nem biztos, hogy a képzésbe bevont kollégák teljesen fel vannak készülve módszertanilag például egy 12. évfolyamos osztály oktatására, hiszen ők alapvetően nem tanárok. Az oktatók egymást támogatják, tudnak beszélgetni a tananyagról.

Nagy segítség lenne az oktatóknak, ha számukra is készülné egy oktatási felkészítő anyag, amit ők is használhatnának.

Most a rendőrök oktatnak leginkább, a katasztrófavédelmi oktatókat ritkán hívják, ezt kicsit ki kellene egyenlíteni, de mindenképpen a szakma képviselői tanítsanak. Fontos, hogy a tanárok pozitív példákat mutassanak, és izgalmasan adják elő az anyagot.

I/4.2. kérdés

Mi a véleménye a tanulókról?

A rendőri vezetők szerint a pályakezdők még nem tudják, hogy hol szeretnének továbbtanulni vagy dolgozni. Sokszor szülői hatásra jönnek a gyerekek, mert kívülről úgy tűnik, hogy a rendészet biztos megélhetést nyújtó pálya, jól keresnek, gondolják ezt anélkül, hogy tudnának arról bármi konkrétat. A kislányoknak az érdeklődési körében a rendőr mint hivatás kódoltan megvan, és a kicsinek fel lehet kelteni az érdeklődésüket, mert izgalmasnak és érdekesnek tartják azt.

Azok esetében, akik a rendészeti terület felé orientálódnak, és később be is kerülnek az állományba, elmondható, hogy megfelelő motiváltsággal rendelkeznek, és nem egy rövid életű fellángolás a szakma iránti érdeklődésük.

Keveset tudnak a tanulók a katasztrófavédelemről. A tűzoltóságnak van egy varázsa, ami vonzza a fiatalokat, ide nem kell utánpótláson gondolkodni. Alacsony a fluktuáció, és nagyszámú jelentkezés is tapasztalható részükről, ide nem kell hirdetni sosem, a katasztrófavédelemre azonban kevesen jelentkeznek. Aki megy, az egyetemre megy, de nincs annyi tisztí beosztás. Ez a jövőben még problémát jelenthet.

Most sokkal nagyobb az érdeklődés a rendőrség iránt, nagy a publicitása is, sokkal többet foglalkoznak velük. Mások szerint pedig a katasztrófavédelem társadalmi megítélése nagyon pozitív, ezért van könnyebb dolguk.



A mostani fiatalok érdeklődését és figyelmét sokkal nehezebb fenntartani. Ahogy haladunk előre, egyre nagyobb munka az, hogy folyamatosan figyeljenek. A felelősségérzetet sokuknak még meg kell tanulniuk. Az órai fegyelmet nehéz tartani, mert minden sokkal lazábban működik a mai iskolákban.

Az ambíció tekintetében nagyok a szélsőségek, van, aki már első héten tudja, hogy a képzés befejeztével mit szeretne csinálni, a másik fiatal pedig nem mer beszélni (és kérdezni sem), ezeket kezelni kell.

A nyilatkozók általános véleménye, hogy a mai korosztály lényegesen kevésbé bírja a köztötségeket, sokkal könnyebben vált, változtat, kevésbé elkötelezett. Ezzel nem őket akarták leértékelni, mert azt gondolják, hogy ez egy osztársadalmi jelenség.

Ettől függetlenül azt is tapasztalják, hogy a szakmailag felkészült és elkötelezett kollégák tudnak a tanulóknak olyan dolgokat mutatni, mondani, ami érdekli őket. Nem ellenségesek vagy elutasítóak, de nem könnyen motiválhatóak, inkább a gyakorlatiasabb képzés eredményes, a kicsit „civil” megközelítés. Főleg a kezdetekben ne azt a részét lássák a rendészeti munkának, ami nagyon merev, nagyon sarkos, hanem ami kicsit a mindennapi élethez közelít.

I/4.3. kérdés

Mi a véleménye a segítőkéről?

Legtöbben elismerően szóltak a segítőkéről, elkötelezettnek tartják őket. A tanítást vállaló vezetők elmondták, hogy az iskolában, ahol tanítottak, a tanároktól, a tantestülettől és az iskola vezetésétől minden támogatást megkaptak. Mindenben megpróbálnak segíteni, rugalmasak, ami az ő kereteiken belül lehetséges, azt ők biztosítják (csak nincs túl sok lehetőségük). A képzés támogatása egyértelműen a rendészeti szervek feladata, hiszen az ő érdekük, hogy megfelelő számú és képzettségű jelentkezőt tudjanak a szervezet számára biztosítani.

Elmondták, hogy tudomásuk van arról, hogy az érettségire való felkészülésben /felkészítésben nemigen volt segítség, konkrétan a tanulóknak nem volt tételsoruk, nem voltak időben kiadva a központi témakörök, így nem tudtak időben felkészülni, nem tudták, miből vizsgáznak majd. A rendőrkapitányságra mentek szakmai gyakorlatra, a kapitányságvezetőnél jelentkeztek. A kapitányságon a kapitány, illetve az osztályvezetők patronálták a gyerekeket, feladatokat adtak nekik, projektmunkákat csináltak, szórólapokat kellett csinálniuk baleset- és bűnmegelőzés témában, ezeket osztogatták.

A civil segítők, koordinátorok az országos irányítás hiányában alapvetően szintén kényszerpályán mozognak.

II. kérdéscsoport

A képző intézmények kapcsolattartása

II/1. kérdés

Milyen a kapcsolata a rendőri szakmai szervekkel/ a rendészeti pályorientációs képzést folytató iskolák vezetőivel és tanáraival?

Mindenki jóval több és szorosabb kommunikációt igényelne a rendőri szakmai szervek és az iskolák között, hiszen a képzés csak ebben az esetben tud hatékonyan működni (ez az igény egyébként az iskolák részéről ugyanilyen súllyal jelent meg az interjúkban). Ez nagyban kapitányság- és emberfüggő, valahol ez nagyon hatékonyan és gördülékenyen működik, összedolgoznak, és vannak olyan helyek, ahol szinte semmilyen kapcsolat nincs.

Említették, hogy tudnak arról, hogy az iskolák igénylik azt, hogy tudjanak a tanítványaikról, szükséges tehát az után-követés biztosítása mindkét oldalon.

A rendészeti szakgimnáziumok vezetőivel a rendőr vezetők tartják a kapcsolatot. Nyári gyakorlatok, a közösségi szolgálat, oktatások alkalmával konzultálnak. Ahol vannak megyei képzési felelősök, ott maximálisan segítenek, ők keresnek rendőrt az oktatáshoz. Amikor a körzeti megbízott tanított, vele szerződtek, csak a megnövekedett szolgálati feladatok mellett nehéz volt ezt megoldani, nem tudták már tovább vállalni. Nagyon sokan vannak olyanok, akik nyugdíj mellett tanítanak.

II/2. kérdés

Követi-e a képzésből kikerülő tanítványai pályáját, életútját?

Klasszikus után-követésről nekünk nincs visszajelzésünk. Vannak programok, ezeken találkoznak a volt tanítványokkal.

II/3. kérdés

Tartja-e a kapcsolatot a képző intézménnyel/tanárokkal, diákokkal?

Az elhangzott vélemények szerint ez szintén olyan kérdés, amely mindkét oldal együttműködési szándékát feltételezi.

A rendészeti szakgimnáziumok kiépített (regionális) kapcsolatrendszerrel rendelkeznek az iskolák vonatkozásában, szervezeten végzik pályaaorientációs munkájukat (információadás, részvétel nyílt napokon, osztályfőnöki órákon stb.), az iskolák pedig meghívást kapnak minden olyan rendészeti szakgimnáziumi rendezvényre, amelynek köze lehet a tanulók orientációjához. Mutatkoznak azonban itt is problémák: a rendőr tanárok túlterheltsége sokszor nem teszi lehetővé külön programok szervezését, a tanulók utaztatása pénz- és időigényes, és komoly előkészítés kell hozzá. Tudomásuk van róla – és nagyon jó kezdeményezésnek tartják –, ha az iskola régi tanítványa tart tájékoztatót a diákoknak.

Úgy érzik, most egyfajta túlképzés folyik a tűzoltóknál, létszámban a szervezet nem tudja felvenni a végzeteket. Ehhez hozzátartozik, hogy 2012. január 1-jével megszűnt a korengedményes nyugdíj intézménye, és ez minimum tíz évvel meghosszabbította a jelenleg szolgálók szolgálati idejét. Lecsökkent a fogyatéék mértéke, a szervezettől való természetes nyugállományba távozás, befagytak a státuszok.

Összességében megfiatalodott az állomány, hiszen volt egy nagyon erős, közel 50%-os kiáramlás a 2011–2015 közötti időszakban a szolgálati nyugállomány megszüntetésének hírére. Mondhatni stabilizálódott az állomány, most megint nő az átlagéletkor, 33-ról indulva közel 40 évnél járunk.

III. kérdéscsoport

A rendészeti pályán maradás

III/1. kérdés

Tervezi-e, hogy a rendészeti pályát választja (ha igen, miért; ha nem, miért)?

A tanulók számára az életpályán belül a biztonság és az előrehaladás lehetősége is vonzó. Ha felméri, hogy hova juthatnak, szoktak is tanulni.

A pálya eladja magát, elég megmutatni a munkát és a műszaki felszerelést, biztosan elérjük a célunkat, illetve a tűzoltókról kialakított kép kommunikálása is segít.

A rendészeti elvárásokkal lehetnek problémák. A felkészültséggel, ismeretekkel nincs probléma. A tűzoltóknál sokkal inkább a generációs különbségek mutatkoznak meg. Érdekes, hogy amikor egy idősebb kollégával kerülnek össze a pályakezdő fiatalok, sokszor úgy tűnik, mintha nem is egy nyelvet beszélnének. A kommunikáció, a felelősségtudat, a kötelességtudat az, amit meg kell tanulniuk a mostani pályakezdőknek, valamint a csapatmunka. Érdekes, hogy nem szoktak hozzá ehhez, pedig ez itt különösen fontos.

A fiatalok vagányak, bevethetőek. Nem igazán az ismereteken van a hangsúly, azt úgyis itt kell megtanulniuk.

Középiskolai szinten egy-két személyes ismeretség alapján elmondták, hogy a tanulókkal kapcsolatban azt tapasztalták, hogy aki ezt a tárgyat felvállalja, általában elkötelezett abban, hogy a szakmai ismereteket elsajátítsa.

Alapvetően a katasztrófavédelelemnél a nyugati országrészen jelent nagyobb gondot az utánpótlás biztosítása. Tapasztalható viszont egyfajta hullámmászás, valamikor több, valamikor kevesebb a jelentkező. A cél, hogy neveljük, formáljuk és megtartsuk őket hosszútávon, ehhez viszont egy előkészítés és egy folyamatos pályára orientálás és mederben tartás szükséges, hogy ne az utcáról kelljen felvenni és betanítani valakit, hiszen az jóval hosszabb idő és energia lenne. Szükségünk van arra, hogy megalapozzuk az utánpótlást, és nem mindegy, hogy milyen értékrendet várunk el, ha ezt kialakítjuk, nem szabad elengedni a kezüket, terelni kell a fiatalokat ezen a pályán.

III/2. kérdés

Továbbra is a rendészeti pályán kíván-e maradni (ha igen, miért; ha nem, miért)?

Úgy gondolták, hogy beszélni kell arról, hogy elvitathatatlan vonzereje volt a nyugdíjas kor kedvezménynek. Voltak, akik abban a tudatban szereltek fel, hogy 55 éves korukban nyugdíjállományba vonulhatnak. Aztán 1996-tól a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló törvény (a továbbiakban: Hszt.) lehetővé tette, hogy valaki saját kérelmére akár 50 évesen nyugdíjba vonulhasson. Ez a vonzerő mára megszűnt, akkor van jelentősége, ha arról beszélünk, hogy ma a pályaelhagyás milyen okokból történik. Hozzá kell még tenni, hogy a '90-es években a tűzoltók fizetése még versenyképes volt a piaci bérek mellett is. Ma gyakorlatilag azt az illetményt, amit egy beosztott tűzoltó kap, sokkal kevesebb kööttséggel meg tudja keresni egy fiatal máshol is. Túlzás, de igaz, ha azt mondjuk, hogy pizzafutárként elérhető a tűzoltói illetmény.

Nincs különösebb probléma a tanulók felkészültségével, sokkal inkább a generációs különbségek mutatkoznak meg az állományban. A fiatalokat meg kell tanítani csapatban dolgozni és a fegyelmezettségre. Ezt ők nem tanulták és nincs tapasztalatuk benne. Gyakoriak a kommunikációs nehézségek is.

A biztos jövedelem vonzza az embereket. Általában maradnak a pályán, akik eljutnak odáig, hogy munkába álljanak, maradni is szoktak, egy-egy ember megy csak el néha. Nagy a csapatszellelem, ez itt tartja őket.

Aki tűzoltóként elindul a pályán, az megismeri az életpályát, a lehetőségeket, és próbál is előrejutni a ranglétrán, továbbképzzi magát, ez a pálya vonzó lehet, mert van lehetőség az előmenetelre. Ami viszont megfogja őket, az nem az életpálya, hanem a munka presztízse.

Ez egy biztos, hosszú távú munkalehetőség, amiben van előmeneteli lehetőség is és a bér is jónak mondható. Az, hogy ehhez a szervezethez tartozhat valaki, vonzó lehet.

A rendőri területről nyilatkozó elmondta, hogy egy pályakezdőnek nem sok választási lehetősége van. Egyébként is nagyon nagy az elvándorlás, ott vannak az anyagi tényezők, de más is. Van egyfajta szemléletváltás a rendőrségi vezetésben. Hibát találni, felelőst találni,

megbüntetni – ez a három fő szempont jelenik meg most a rendőri vezetésben. A mai fiatalok már ezt a fajta „nagyon katonás, nagyon zárt rendszert” egyre kevésbé tolerálják. Akinek van lehetősége, fiatalon még tud váltani, az idősebbek pedig maradnak, hiszen nem sok választásuk van. Sokan átmennek a közterület-felügyelethez, a magánszektor is elviszi őket, illetve egyéb rendészeti szervek is elszívják a munkaerőt, ugyanazt a pénzt megkapják, mégis jóval kevesebb a szabály és minden kicsit lazább. Nincs teljesítménykövetelmény, vagy nem olyan magas, mint a rendőrségnél. A tehetősebb önkormányzatok mindent kifizetnek, ugyanazt a pénzt, de többet is megadhatnak egy végzett rendőrnek, ennek nagy elszívó hatása van.

Jelenleg építőipari boom van, a tervezőipari cégek felveszik a jól képzett munkaerőt. Sokaknak perspektívát nyújt, hogy amit megtanultak, azt a magánszférában kamatoztassák.

Összességében azt látják, hogy a tanulók mobilisak, sokkal könnyebben váltanak. Nincs már az a fajta elkötelezettség, mint amikor valaki 10-15 évet is várt egy vezetői beosztásra.

Most ugyan a rendészeti életpálya keretében van egy belátható illetménynövekedés, de lássuk be, ez a jövedelem a családfenntartáshoz kevés, így sajnos sokan vannak, akik rákényszerülnek, hogy emiatt váltsanak.

III/3. kérdés

Mennyire elégedett a képzéssel, milyen igényei, javaslatai ötletei volnának a képzés fejlesztéséhez?

Visszatérő megjegyzésként, igényként hangzott el a képzéssel kapcsolatban az elméleti anyag túlsúlyának a megszüntetése és a gyakorlatias, tapasztalatokon is alapuló képzés kialakítása. Az élményszerű és „XXI. századi” elvárásoknak is megfelelő oktatás a jövő, és ez alól nem lehet kivétel a rendészet sem. Le kell kötni a fiatalokat interaktív, élethez közeli, változatos óratervezéssel. Cél, hogy megismerje a tanuló, hogy milyen is valójában a rendőrség. Ha nem is lesz belőle rendőr, akkor legyen olyan állampolgár, aki ismeri és elismeri a rendőri munkát. Ha fel akarják kelteni a mai generáció figyelmét és érdeklődését, akkor izgalmas és minőségi elemeket kell bevinni az oktatásba.

Döntően a rendőrség feladatkörébe tartozik a képzés támogatása, a katasztrófavédelmi terület kevés időt kap a tanulók orientálására.

Először a feladatrendszer megismertetése lenne a cél, az, hogy a katasztrófavédelem mivel foglalkozik. Az a probléma, hogy ha rájuk gondolnak, akkor tűzoltók jutnak először az eszükbe. Így a lányok már kiesnek, nem is gondolják, hogy nekik is lenne a szervezetben helyük, például a hatósági osztályokon szükség lenne rájuk. Amikor megtudják, hogy vannak olyan osztályok, ahol nők is tudnak dolgozni, már el is kezdenek érdeklődni.

Jó lenne, ha kapcsolódási pontokat is tudnánk találni más ismeretekkel, mint például a fizika, a kémia, az égés folyamata, és már ott fel tudnánk hívni a figyelmüket sok összefüggésre, ami felkeltene a későbbiekben is az érdeklődésüket.

Elsőként az oktatói bázist kellene kialakítani, kellene valaki, aki összefogja azokat az oktatókat, akik részt vesznek ebben a képzésben. Ad hoc módon „szedik össze” az embereket a tanításhoz, ami nem túl szerencsés. Létre kellene hozni egy olyan bázist, ahonnan választani lehetne szakembert.

Fontos lenne, hogy legyen képzés, tananyagátadás, módszertani felkészítés, folyamatos szakmai párbeszéd. Véleményként elhangzott, hogy még a rendészeti szakgimnáziumokban is jelentős elmaradás van. A jogszabályok olyan gyorsan és hektikusan változnak, hogy még az iskola sem tudja követni, maga a tanmenet sem alkalmas rá. Ha változik a jogszabály, vagy be tudják építeni a tanmenetbe vagy nem. Sokszor előfordul, hogy olyan képesítéssel vagy szaktudással jön ki a fiatal, ami sajnos már elavult.

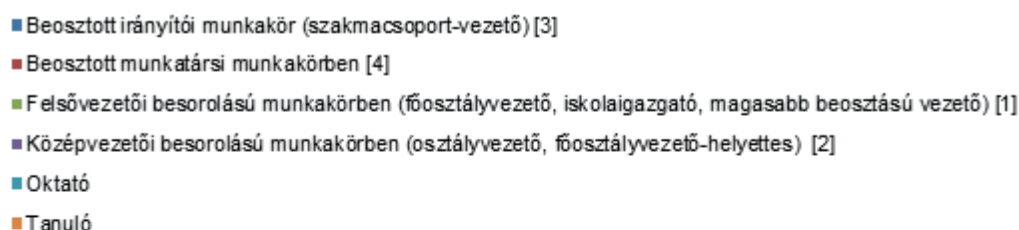
Mindenképp rendszeresen szondázni kell azt, hogy mekkora a szervezet felvevőképessége a végzettek vonatkozásában, és ehhez kellene alakítani a képzési létszámokat.

4.2. RENDÉSZETI PÁLYAEORIENTÁCIÓ HELYZETÉRTÉKELÉSE, KÉRDŐÍV ADATAINAK ELEMZÉSE

A kérdőív kitöltését 1.015 fő kezdte meg, melyből – a statisztikai eredmények validitásának érdekében – 719 változó eredményét vettük figyelembe.

4.2.1 A KÉRDŐÍV ELEMZÉSE

Az elemzések során használt keresztábrákat a legtöbb esetben a munkakör szerinti bontásban készítettük el, hiszen az adatok szempontjából számunkra ez a leosztás adja a leginformatívabb adatokat. Az alábbi ábra (1. ábra) azt mutatja, hogy a kérdőív kitöltői közül milyen eloszlásban találhatóak meg az egyes beosztásban dolgozók.



1. ábra: Milyen munkakörben dolgozik?

Forrás: Saját szerkesztés.

A kérdőívet a beosztott és a középvezető beosztásban dolgozók töltötték ki a legnagyobb arányban és értelemszerűen az oktatók és a tanulók a legkisebb arányban. A szerv szerinti bontás esetében el kell mondani, hogy a válaszadók aránya nem kiegyenlített, az ORFK részéről tízszer több válasz érkezett, mint a többi szerv részéről. Azonban arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy a pályaeorientációs képzés anyaga jóval nagyobb arányban foglalkozik a rendőrségi munkával, mint a többi hivatásrendével. Ebből adódóan a kérdések e tekintetben kevésbé összehasonlíthatóak, így csak néhány kérdés esetében végeztük el a statisztikai adatok elemzését.

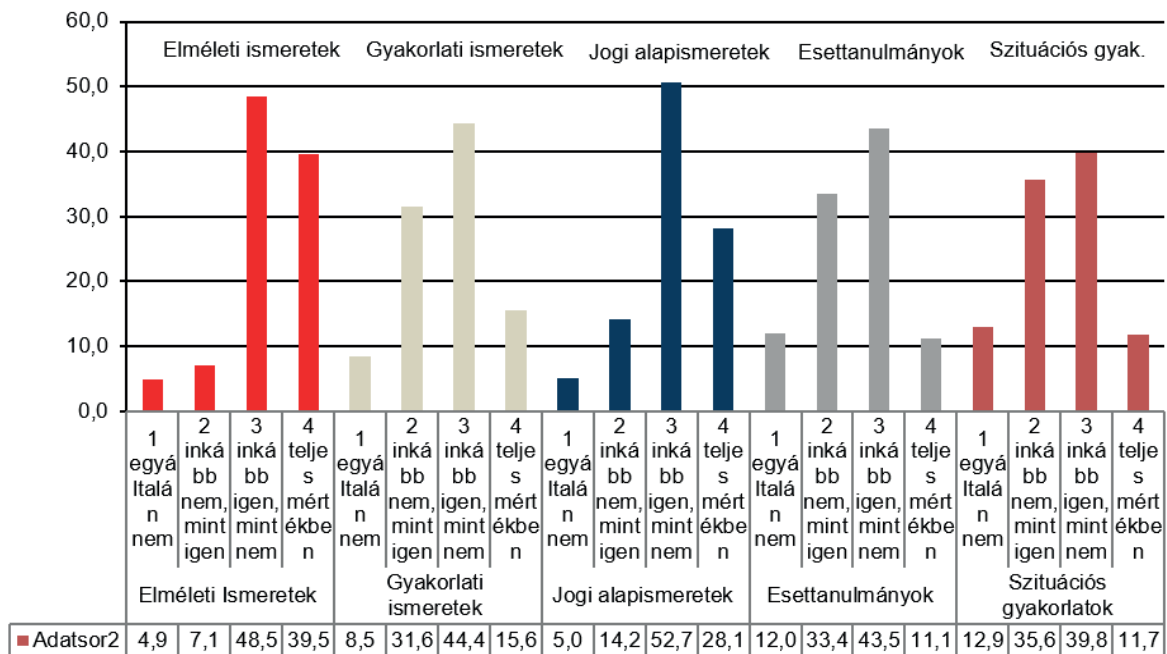
4.2.2 A RENDÉSZETI PÁLYAEORIENTÁCIÓS KÉPZÉS HELYZETÉRTÉKELÉSE

Arra a kérdésre, hogy összességében mennyire tartja megfelelőnek a pályaeorientációs képzéseket [11. kérdés], a válaszadók 64%-a nyilatkozott pozitívan. Ezen belül a válaszadók több mint fele (52%) mondta azt, hogy „inkább elégedett”, 12%- pedig, hogy „teljes mértékben elégedett” a képzés minőségével.

Az inkább nem, mint igen lehetőséget 23%, míg az „egyáltalán nem” választ pedig 12% jelölte meg.

A további bontásban pedig jól látható, hogy a legelégedettebbek a felsővezetők: 64% mondta, hogy inkább elégedett, mint nem, 15% pedig teljes mértékben elégedett a képzéssel.

A tanulók hasonlóképpen ítélték meg a képzést: 52% „inkább elégedett”, emellett 21% „teljes mértékben elégedett” a képzés minőségével. A többi kategóriában is az inkább elégedett választ jelölték be a megkérdezettek, azonban a teljes mértékben elégedett kategória már jóval elmarad a többitől, a legtöbb esetben 10% körül mozog. Meglepő, hogy a pályaeorientációs kurzussal kapcsolatban a képzésben oktatók a legkritikusabbak, habár az ő véleményük sem marad el nagymértékben a többi kategóriához képest.



2. ábra: Megítélése szerint az alábbi területek mennyire kapnak hangsúlyos szerepet a képzésben?

Forrás: Saját szerkesztés.

A tananyagra vonatkozó kérdések [12] esetében jól látható, hogy az eredmények két jól elkülöníthető területre oszthatóak. A válaszadók szerint a leghangsúlyosabban az elméleti és a jogi alapismeretek jelennek meg az oktatásban, hiszen ezek egyaránt 80% feletti értéket értek el. Kevésbé markánsan jelennek meg a gyakorlati ismeretek, az esettanulmányok és szituációs gyakorlatok. Azonban az is elmondható, hogy mindhárom válasz 50% feletti értéket mutat. Ez alapján elmondhatjuk, hogy ezek a területek is a tananyag jól azonosítható részét képezik. Viszont az eredményekből az a tendencia is jól megfigyelhető, hogy az egyértelmű szélsőértékek helyett a középérték felé tendáltak a gyakorlati ismeretek és a szituációs gyakorlatok is. Ugyanakkor a pályaeorientáció előnyeire vonatkozó kérdés [13] szintén az elméleti ismeretek

megszerzésének fontosságát erősíti meg (több mint 70% jelölte meg az „átlagosan” vagy „teljes mértékben egyetértek” választ) amellet, hogy a gyakorlati ismeretek kategóriája az előző kérdéshez hasonlóan szintén elmarad az elmélettől. Emellett a pályorientáció előnyei kapcsán hasonló, 60% feletti értékkel jelenik meg munkahelyválasztás és a reális pályaismeret is az „átlagosan”, illetve a „teljes mértékben egyetértek” választ adók tekintetében is. A válaszadók szerint viszont a pályorientációs képzés a kapcsolati háló szélesítésében kevésbé játszik szerepet. Ugyanakkor szükséges elmondani, hogy a válaszadók ez esetben is a középérték felé tendáltak. A két kérdést megvizsgáltuk munkakör szerinti bontásban is, mely alapján az oktatók a legelégedettebbek az elméleti tananyag minőségével. 65% a „teljes mértékben elégedett vagyok” kategóriát választotta, és mindösszesen 2% választotta az „egyáltalán nem elégedett” választ. Ez a válaszadói arány ellentmondó az interjúban adott válaszokhoz képest, hiszen a válaszok jóval negatívabban tüntetik fel a tananyagok és a segédanyagok minőségét és használhatóságát. Igaz, jóval több lehetőségük volt az árnyaltabb kép bemutatására, de a tendenciákat vizsgálva mégis felfedezhető ellentmondás.

A középvezetők és tanulók szintén pozitívan viszonyulnak a tananyaghoz, előbbi 52%, utóbbi 57%-ban inkább elégedett vele, míg mindkét esetben 40% körüli a „teljes mértékben elégedett vagyok” értékek nagyságrendje. Jól látható, hogy az elméleti megalapozás minden tekintetben pozitívnak mondható. Az esettanulmányok feldolgozásáról viszont már változik a vélemény, a válaszadók a „kevésbé elégedett” és az „átlagosan elégedett” kategóriát jelölték, melynek értéke mindkét esetben 40 és 50% közötti, míg a „teljes mértékben elégedett” válaszok aránya mindössze 10% körüli értéket mutat. Hasonló tendencia figyelhető meg a gyakorlati ismeretek kérdéskör tekintetében, illetve a szituációs gyakorlatokkal való elégedettség tekintetében is. A jogi alapismeretekkel kapcsolatban már sokkal pozitívabban a válaszadók, főként a tanulók (46%) és az oktatók (56%) teljes mértékben elégedettek a tananyaggal.

Összességében jól látható, hogy az elméleti megalapozásra vonatkozó legtöbb válasz pozitív, mely alapján a pályorientációs képzés megfelelő bázist nyújt a hallgatók számára, mind a gyakorlati szakemberek, mind pedig a tanulók és oktatók szemszögéből nézve. Habár az oktatók álláspontját akár elfogultsággal is magyarázhatnánk, mégsem gondoljuk, hogy lényegesen torzítanak az eredményeket, hiszen a korábbi kérdésben pont az oktatók voltak azok, akik legkevésbé voltak elégedettek a képzés minőségével, a többi kategóriához képest. A gyakorlati tudás és készségekhez kapcsolódó attitűd már kevésbé mutat pozitív képet, melyből jól látszik a képzés fejlesztendő területe. A pályorientációs képzés által nyújtott előnyök elemzése kapcsán részben hasonló eredmények születtek. Az előző adatokból is kiindulva az elméleti ismeretek nyújtanak biztos háttértámogatást a továbblépést illetően, a válaszadók több mint fele, az oktatókat kivéve minden beosztásban az „átlagos” választ jelölte meg. Ugyanakkor a „teljes mértékben elégedett” válasz aránya 30-40% között mozog, ettől eltérő a felsővezetők (47%) és az oktatók válaszainak aránya (65%), mely utóbbi jelentősen eltér a többi terület véleményétől. Ezek alapján elmondható, hogy az oktatók számára ez a legfontosabb alap, amelyre építhetnek a diákok képzése során. Az előző kérdésekkel összevetve talán ezért is tartják fontosnak a képzés erős elméleti alapjait. Ezzel ellentétben viszont mind a gyakorlati szakemberek, mind pedig a tanulók a gyakorlati ismeretek átadásával kevésbé vannak megelégedve.

Bárhonnan nézzük is az eredményeket, akár az interjút, akár a kérdőívet, a válaszok egyértelműek, így látható, hogy több gyakorlati ismeret és tapasztalat megszerzésére lenne szükség ahhoz, hogy megismerjék a rendészeti pályát, valamint sokkal inkább a megismerésen és az érdeklődés felkeltésén kellene, hogy legyen a hangsúly, nem pedig a szakma elsajátításán.

A továbbiakban a kérdőív a pályorientációs képzés választásának okát [14] firtatja, mely több ízben is meglepő eredményeket hozott. Ezen kérdés esetében több kategóriában – mint

például a kapcsolati háló növelése és a munkahelyválasztás – a válaszadók fele szerint átlagosan járul hozzá a pályorientációs képzés. Viszont a válaszok a reális pályaismeretben szintén 50% körüli értéket mutatnak, azonban ez esetben az oktatók és a tanulók egyaránt jóval magasabb arányban vélték úgy, hogy a képzés átlagosan biztosítja az előnyök megszerzését. A „kevésbé jár jelentős befolyással” és a „teljes mértékben jelentős befolyással jár” kategóriákra adott válaszok egyaránt 20% körüli értéken tendálnak.

Összességében elmondható, hogy a pályorientációs képzés választása kapcsán a legszkeptikusabb csoport a beosztott munkatársaké, a legpozitívabb pedig a felsővezetőké és bizonyos tekintetben az oktatóké.

Az igények és elvárások után nézzük, hogy vajon a fiatalok milyen okból választják a rendészeti pályorientációs képzést. Az összes válaszadó eredményét vizsgálva jól látható, hogy a pályorientációs képzés, illetve a rendészeti pálya választásának elsődleges indoka az érdekes munka és biztos állás. Míg előbbiről 55% nyilatkozott úgy, hogy „jellemző”, 16% szerint pedig „teljes mértékben jellemző”, addig utóbbiról a válaszadók 48% gondolja, hogy „jellemzően hat” a pályaválasztásra, és 28% úgy, hogy nagy arányban jelenik meg a pályaválasztás okaként.

A pályaválasztás okának tulajdonították még a megfelelő díjazást, azt, hogy a résztvevő ismereteket szerezzen a rendészeti munkáról, illetve a családi hagyomány követését, ezen felül a belső elkötelezettséget és a szakmai fejlődési lehetőséget is. Ezek az eredmények a „jellemző” és a „teljes mértékben jellemző” kategóriát együtt véve már minden esetben meghaladták az 50%-ot.

A legkevésbé vonzó a rendészeti pályában a munkakörnyezet, az időbeosztás, illetve vélhetően az az opció, hogy a válaszadónak nem volt más lehetősége. Ez utóbbi esetben a válaszadók 20%-a mondta azt, hogy „egyáltalán nem”, 27% pedig azt, hogy „kevésbé jellemző”. A legkevésbé népszerű kategóriákban viszont meg kell említeni, hogy az adatok sokkal inkább szórnak, mint a legnépszerűbbek esetében. A jogkövető állampolgárnak nevelés esetében az értékek a két középérték felé húznak, mellyel kapcsolatban sokkal inkább a bizonytalanság érzékelhető. Ugyanez a tendencia látszódik a kapcsolatépítési lehetőség válasz esetében is, ahol a „kevésbé jellemzőt” 34,8%, a „jellemzőt” kategóriát pedig 36,9% választotta. A két szélső érték ezek mellett elenyésző arányban jelent meg. Ebben a kérdésben kétfajta leosztást is végeztünk, hiszen nagymértékben függhetnek az eredmények a jelenlegi pozíciótól, illetve a rendvédelmi szervtől is. A kérdés több tekintetben is érdekes eredményeket hozott.

Érdekesség, hogy a tanulók gondolják messze a legmagasabb arányban, hogy a pályára való orientálódás egyik oka, hogy a joghoz értő és jogkövető állampolgár legyen valaki. Ezt több mint 60%-os arányban gondolják így, ezzel szemben a többi beosztás messze elmarad ettől az értéktől. Az oktatók még pozitívabbak e téren, de már itt is szignifikáns különbség tapasztalható a válaszok között.

A kapcsolatépítési lehetőségről szintén a tanulók vélekedtek a legpozitívabban. E szerint a tanulók bíznak leginkább a képzés által nyújtott jó kapcsolati tőke megszerzésében, de a munka megkezdésével ez jól láthatóan nagymértékben csökken. A kedvező munkaidő-beosztás tekintetében az előzőhöz hasonló tendencia figyelhető meg, a tanulók nyilatkoznak a legpozitívabban, viszont leginkább a felső- és középsővezetők kételkednek a munkaidő-beosztás vonzó erejében. Míg a tanulók 43%-a szerint „jellemző” és 17%-a szerint „teljes mértékben jellemző” a kedvező munkaidő-beosztás, addig a felsővezetők szempontjából ez az arány 18% és 5%. E kérdés esetében még a beosztott munkatársak 40%-a szerint is megfoghatja a fiatalokat a munkaidő kedvező beosztása. A megfelelő díjazás tekintetében szintén a tanulók (a „leginkább kedvező” kategóriák aránya: 49% és 32%), valamint mellettük a felsővezetők (a „leginkább kedvező” kategóriák aránya 61% és 6%) nyilatkoznak a legpozitívabban. A két



utolsó válaszlehetőség a szakmai fejlődés és az életpálya vonatkozását vizsgálja. Az eredmények itt is a tanulók esetében a legpozitívabbak. Szkeptikus előfeltevések tekintetében nem mutatható ki tendencia a válaszadók részéről, habár az jól látható, hogy a vezetőknél az a meggyőződés dominál, hogy a munka érdekessége, a belső elkötelezettség és a biztos állás áll előkelő helyen. Habár a beosztottak is hasonlóan vélekednek erről, a szórás náluk jóval nagyobb, mint az előzőeknél.

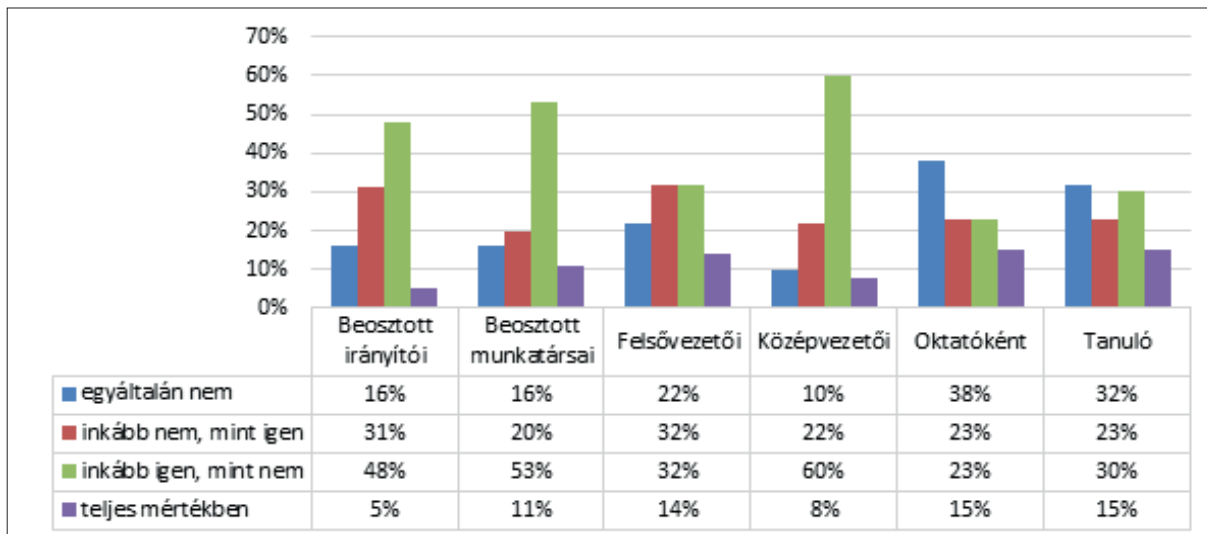
A szerv szerinti bontásnál el kell mondani, hogy a legnagyobb szórás a számadatokból adódóan az ORFK-nál látható, azonban néhány érdekes tendencia megfigyelhető az adatokból. Az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóságnál (a továbbiakban: OKF) a másik két szervhez képest szignifikánsan, markánsabban jelenik meg a kedvező munkaidő-beosztás és a munkakörnyezet jellege, mint a pályára orientálódás oka, hiszen munkájuk is jellemzően eltér a másik két szervétől. Szintén többen jelölték a kapcsolatépítés és a szakmai fejlődés lehetőségét - mint jellemző okot - a rendészeti pályorientációs képzés megkezdésére, holott a katasztrófavédelmi ismeretek aránya a képzésen belül jóval csekélyebb mértékű, mint a rendőrségi ismereteké. Kiemelkedik viszont, hogy a másik két területhez képest kevésbé egyöntetű a pozitív vélemény az OKF részéről, a biztos állásról.

4.2.3 A RENDÉSZETI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS MINŐSÉGÉRŐL

A pályorientációs kérdőív tudatos utánpótlás-neveléssel kapcsolatos [16] kérdésére a válaszadók közel 70%-a úgy válaszolt, hogy inkább tekinthető utánpótlás-tervezésnek, mint nem, és a válaszadók 10% körül látják teljes mértékben utánpótlás-tervezésként. Szignifikáns különbség nem mutatkozik meg a munkakörök között, csupán egy esetben. A beosztott irányítói munkakörökben dolgozók látják legkevésbé az utánpótlás szándékát a pályorientációs kurzusban.

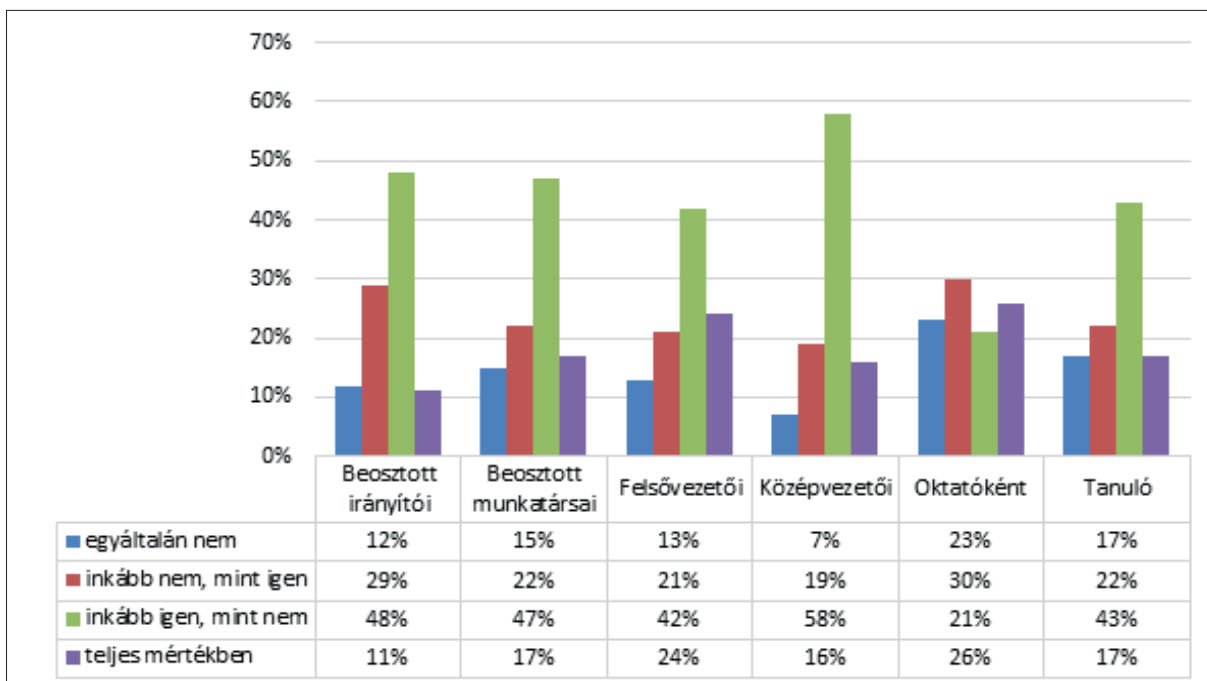
A válaszadók a megfelelő eszközök hozzáférhetőségéről [17] az alábbiak szerint nyilatkoztak: Jól látható, hogy szinte minden kategóriában az „inkább igen” válaszok jelentek meg legnagyobb számban. A többi kérdéshez hasonlóan itt is a tanulók vélekednek a legpozitívabban az eszközök hozzáférhetőségéről, habár a tananyaghoz képest esetükben a munkafüzet és az oktatási anyag hozzáférhetősége elmarad az utolsó kategóriáétól. A szakszerűsége és színvonalra [18] vonatkozó kérdésre a válaszok nagyon hasonló eloszlást mutattak, mint a hozzá kapcsolódó eszközökre, a munkafüzetre, az oktatástechnikai eszközre és tananyagra (lásd a 3., 4., és 5. számú ábrát).

Az interjúk során a megkérdezettek hasonlóan vélekedtek az oktatási eszközökről, habár ott több lehetőség nyílt a probléma kifejtésére, azért a kérdőív eredményei teljes mértékben alátámasztják az elhangzottakat.



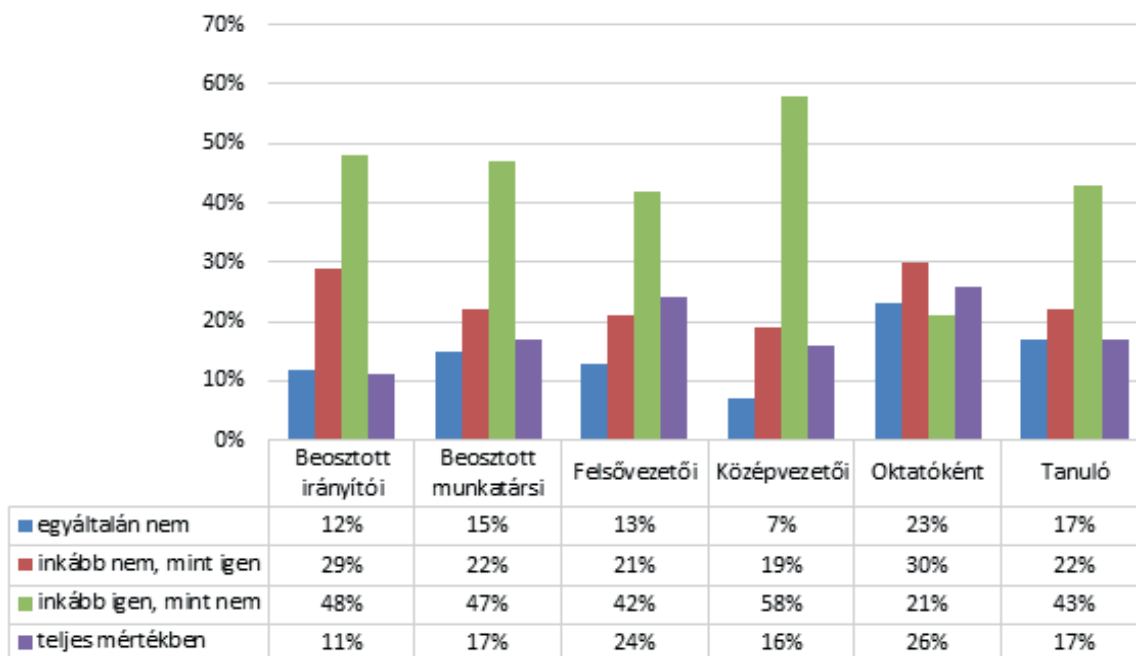
3. ábra: Mennyire elégedett a munkafüzet szakszerűségével, színvonalával?

Forrás: Saját szerkesztés.



4. ábra: Mennyire elégedett az oktatástechnikai eszközök szakszerűségével, színvonalával?

Forrás: Saját szerkesztés.



5. ábra: Mennyire elégedett a tananyag szakszerűségével, színvonalával?

Forrás: Saját szerkesztés.

4.2.4 A RENDÉSZETI PÁLYAEORIENTÁCIÓS KÉPZÉST VÉGZETT ÉS A RENDÉSZETBEN ELHELYEZKEDETT PÁLYAKEZDŐKKEL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK

A rendészeti szakgimnáziumok végzettjeinek jellemzőire vonatkozó kérdések [19] esetében a válaszadók több mint fele úgy nyilatkozott, hogy érzékelhető az attitűdbeli különbség a kifejezetten rendészeti területen végzett hallgatók és a más területről érkezettek között. A megkérdezettek 50%-a szerint „jellemző”, közel 15%-a szerint pedig „teljes mértékben érzékelhető”, hogy szakmailag felkészültebbek azok a diákok, akik a specializált oktatásban vettek részt. A beilleszkedés és az elkötelezettségre vonatkozó kérdések tekintetében szintén hasonló arányban vélekedtek úgy, hogy esetükben gördülékenyebb a tanulási folyamat, illetve elkötelezettebbek e terület iránt. Ez talán abból adódhat, hogy több ismeretük van a rendvédelem munkájáról. Természetesen egymásból is következnek azok a folyamatok, hogy jobban érdeklődnek a munka jellege iránt is. Aki jobban érdeklődik, az talán elkötelezettebb is a rendészeti munka iránt és viszont. Ezt az összefüggést a válaszok hasonló eloszlása is kifejezi. Azonban a megkérdezettek 30%-a szerint a képzés nem feltételezi, hogy a résztvevők tovább maradnak a szervezetben. Mindettől függetlenül az „inkább jellemző” kategória még ebben az esetben is 40% feletti értéket mutat. 40% alatti kategóriát egyedül a nagyobb gyakorlati tapasztalat esetében mutatott a statisztika. A beosztás szerinti bontás ez esetben jelentős különbségeket nem hozott az eredményekben, az egyes szintek és területek hasonlóképpen vélekedtek az adott kérdéssről. Ugyanakkor elmondható, hogy az esetleges kisebb eltérések a „jellemző” és a „teljes mértékben jellemző” kategóriák egymás közötti megoszlása között mutatkoztak.

A NKE Rendészettudományi Karán végzett hallgatókra vonatkozó kérdések [20] esetében a „jellemző” és „teljes mértékben jellemző” kategóriák arányaikban hasonlóképpen alakulnak, mint a középfokú végzettségűeknél. Ugyanakkor szignifikáns különbség látható az egymás közötti arányoknál. A válaszadók már jóval határozottabban jelölték a magasabb értéket, mint

előzőleg, mely kifejezi magabiztosságukat is e témában. A tendencia hasonló a kérdés párjához, azonban érdekes, hogy a munka jellege iránti érdeklődésre vonatkozó válaszok alapján jobban jellemzi az NKE hallgatóit, mint a középfokú végzettségűeket. Szignifikáns eltérés mutatható ki viszont a felsőoktatásban végzett hallgatók és a középfokú végzettségűek között az elkötelezettségre vonatkozó kérdésben. Tehát a felsőoktatásban végzettek a megkérdezettek szerint elkötelezettebbek, mint középfokú pályakezdő kollégáik. Valószínűleg a képzésbe fektetett energia is szerepet játszik a Rendészettudományi Kar hallgatóinál.

A pályorientációs képzés választására vonatkozó kérdés [22] párja a rendészeti pálya választásának okát firtatja. A megadott válaszlehetőségek megegyeznek a [14] kérdés válaszlehetőségeivel, ebből adódóan az eredmények is összehasonlíthatóak. Az eredmények tekintetében a pályorientációs képzés a pályaválasztáshoz hasonló képet mutat, jelentős eltérések nem mutatkoznak, csupán néhány esetben található szignifikáns eltérés. Itt is a megfelelő díjazás és a munka érdekessége a legvonzóbb a pályaválasztásban, emellett hasonlóan jelentős szereppel bír a biztos állás ténye abban, hogy valaki maga választja-e a rendészeti szakot vagy sem. Az életpálya és a családi hagyományok szerepe a választásban hasonlóan alakul a képzésválasztáshoz, a megkérdezettek közel fele gondolja úgy, hogy „talán meghatározó” vagy „teljes mértékben meghatározó” ez a két tényező. Ugyanitt említhetjük a belső elkötelezettséget, melynek értékei szintén a pályorientációval megegyező képet mutatnak a közel 50%-os adatokkal. A legkevésbé hangsúlyos a munkakörnyezet és az időbeosztás, sőt ebben a két esetben az értékek nagyobb szórást mutatnak, mint a pályaválasztásnál. Ehhez kapcsolódóan kevesebben gondolják úgy, hogy nem volt más lehetősége annak, aki ezt a területet választotta. Érdekes viszont, hogy a kapcsolatépítés, valamint a szakmai fejlődés lehetősége az elhelyezkedéskor már kevésbé jelentős ok, mint az orientációnál. Míg előbbi a képzésre vonatkozó kérdésnél 46%, az elhelyezkedésnél már csak 35% gondolja vonzónak, a pályaválasztásnál pedig az arány 53% a 45%-kal szemben. A két lehetőség beosztás szerinti összehasonlításának eredményei szintén együtt járnak, nagyobb eltérés a válaszok eloszlásában nem tapasztalható. Ez alapján elmondható viszont, hogy a pályorientációs képzés jó előszobája lehet a rendészeti területen való elhelyezkedésnek, vagy akár a pályán történő tudatosabb tanulásnak.

A további kérdések a kilépés arányait vizsgálják az első három évben [23], majd annak okait [24] mutatják be. A válaszok szerint a pályát elhagyók aránya 20% alatt van mindhárom évben. Az arányok a második évben tolnak el a 11-20% közötti értékre, az első és a második évet vizsgálva viszont a 0-11% közötti nagyságrendre voksolnak.

Ezt követően térjünk át a szervezet elhagyásának vélelmezett okaira. Itt a rendvédelmi dolgozók 12 lehetőséget választhattak. A piaci szféra elszívó erejét a jelenleg dolgozók 50%-a jellemzőnek gondolja, 20% pedig teljesen egyértelmű oknak tulajdonítja. A tanulók esetében ezek 44 és 10%-os értéket mutatnak, tehát ők gondolják legkevésbé, hogy a piaci szférában szeretnének tovább dolgozni. Az adatok alapján ez a vélekedés ez elhelyezkedést követően némileg változik. A vezetői stílus a papírforma szerinti eredményt hozta, miszerint a vezetők – főleg a felsővezetők – gondolják legkevésbé (7%), hogy a stílusuk miatt hagynák el a szervezetet, ezzel szemben a beosztottak (a „leginkább kedvező” kategóriák aránya 47% és 22%) és a tanulók (a „leginkább kedvező” kategóriák aránya 46% és 11%) is jóval nagyobb számban a felettest jelölik meg távozásuk okaként. Nagyjából egyenlő arányban (40% - 40%) jelölték meg a kevésbé vagy jellemző kategóriákat az alacsony fizetés kategóriában. Az értékek itt egybecsengenek a korábban feltett fizetésre vonatkozó kérdésekkel. Nagyarányú ellenérzés és vonzó hatás sincs benne, ezek alapján elmondható, hogy átlagosan elfogadott a fizetés mértéke. A kedvezőtlen időbeosztás szintén egybevág a korábbi pályaválasztásra vonatkozó kérdéssel, hiszen ez esetben nagy a „jellemző” kategória 50-60% körüli aránya, a „tel-

jes mértékben jellemző” válasz pedig 15-25% közötti arányokat mutat. Ehhez kapcsolódóan szintén kiugróan magas értékeket jelöltek meg („jellemző”: 50-60%; „teljes mértékben jellemző”: 20-30%) minden beosztásban, (felsővezetőtől a beosztottig) a túlzott kötöttség és túlzott munkaterhelés kapcsán. A túlzott irreális elvárások az előzőkhöz hasonlóan szintén magas, 50 % illetve 20-25%-os válaszadói aránnyal jelentek meg, azonban itt a felsővezetők és az oktatók eredményei elmaradnak az irányított beosztotti kategóriához képest. Meglepő, hogy a tanulók egyáltalán nem érzik úgy, hogy az irreális elvárások miatt hagynák el a szervezetet. A válaszadók szintén jellemző oknak tartják a kedvezőtlen munkakörnyezetet és szervezeti sajátosságokat, azonban ezek az értékek már nagyobb szórást mutatnak. A gyakori szervezeti változások, a kihívások és a karrier hiányából adódó kilépés azonban a rendvédelmi szervek dolgozóit szerint kevésbé jellemző.

4.2.5 A RENDÉSZETI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS FEJLESZTÉSÉRE VONATKOZÓ JAVASLATOK

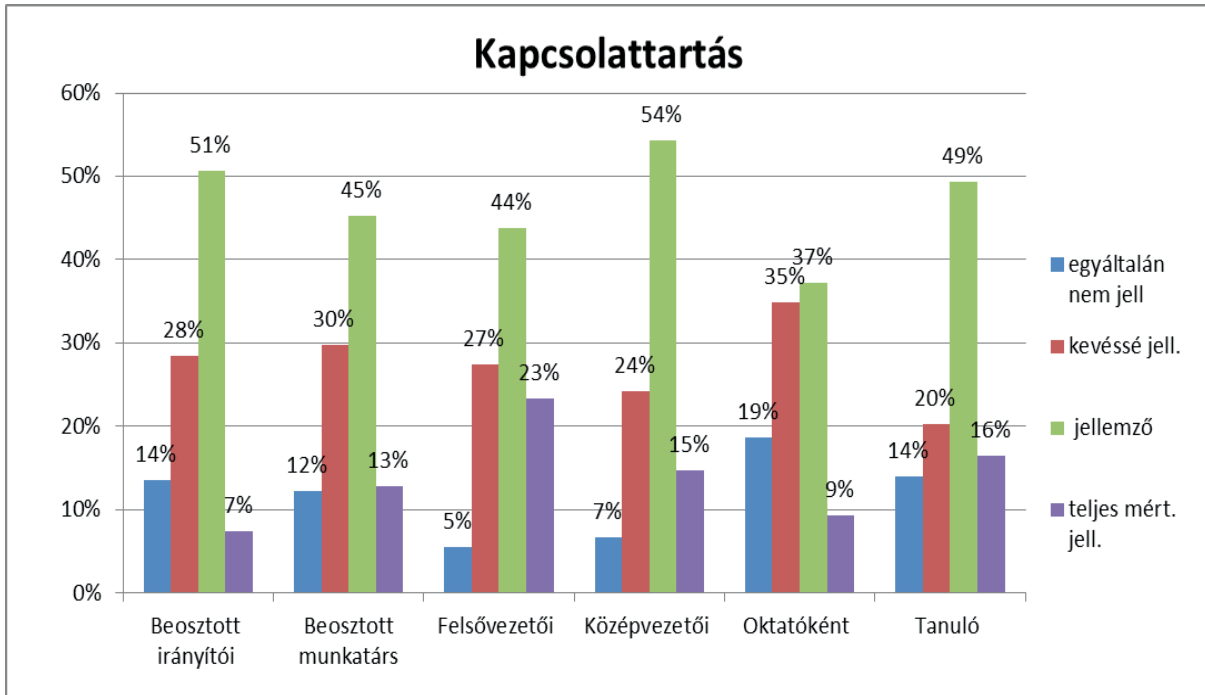
A pályorientációs képzés fejlesztésére vonatkozó kérdések [25] esetében – egy kivétellel – minden kérdésben egységesen az „átlagos mértékű fejlesztés” javaslatát jelölte meg a válaszadók 50%-a. Ettől eltérően a gyakorlati munka mennyisége és a gyakorlati oktatás igénye esetében az „átlagosan” 42%-os, illetve 44%-os, a „teljes mértékben fejlesztendő” pedig 40%-os és 48%-os válaszadási arány mutatkozott. Ebből jól érzékelhető, hogy a gyakorlat mennyiségében várnak nagyobb változást egyrészt a rendészeti szervek, másrészt a tanulók. A képzési területekre vonatkozó kérdésekkel ez esetben egybevágunk a válaszok, hiszen ott a válaszadók szerint a gyakorlati munka, illetve ismeretek jelentek meg kevésbé hangsúlyos elemként. Kiemelkedik még a rendészeti szervek igényeinek való megfelelés, és az arra való reagálás is, az „átlagos” kategóriát a megkérdezettek 45%-a, a „teljes mértékben egyetért” kategóriát pedig 42%-a választotta.

A Belügyminisztérium közreműködésére vonatkozó kérdésre [26] adott válaszok arányait az alább bemutatott 6. - 9. ábrák szemléltetik legjobban.

A megkérdezettek szerint mind a négy kérdés esetében jellemző, hogy a Belügyminisztérium háttértámogatást nyújt a pályorientációs képzések lebonyolításához. Az ábrákon jól látható, hogy a munkatársakhoz képest az oktatók szkeptikusabbak és kevésbé elégedettek a támogatást illetően. Kifejezetten a szakmai segítségben érzik a biztos hátteret.

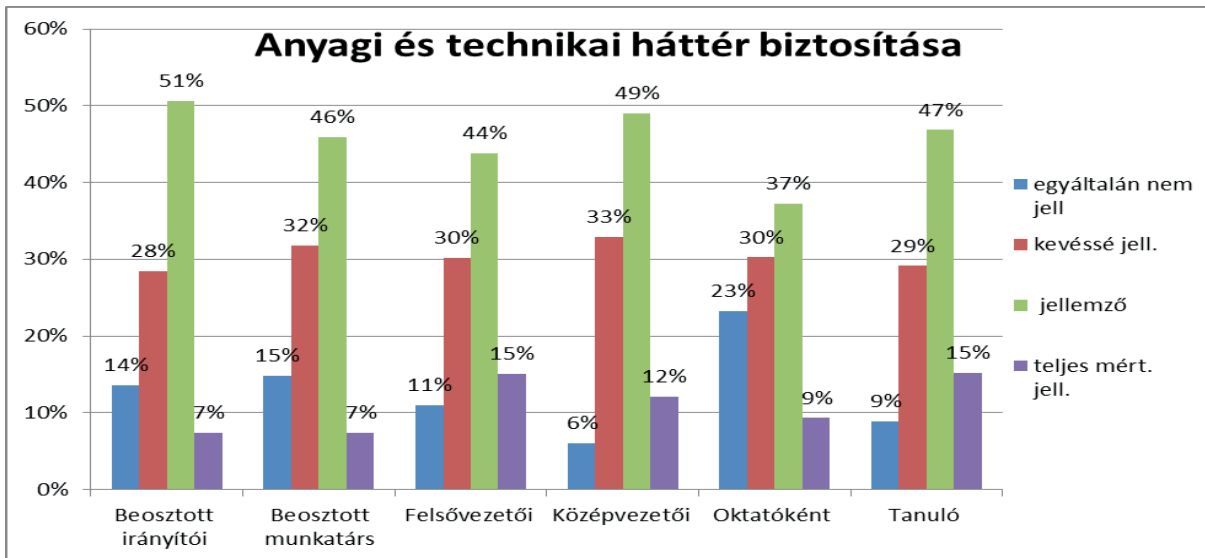
Az eredményeket árnyalja, hogy az interjúk során kapott véleményeket is összevetjük. Az interjúk során markánsan megjelent a Belügyminisztérium és a rendészeti szervek által nyújtott háttértámogatás és a kapcsolattartásra való igény. A kérdőív azonban már jól mutatja, hogy ez főleg az oktatók részéről jelentkezik nagy arányban. A többi szereplő részéről ez sokkal kevésbé jelentős szempont, hozzá kell tenni, hogy e tekintetben az oktatók érintettek leginkább. Ugyanakkor szintén érdekes eredmény, hogy a felsővezetők szerint az együttműködés és a részükről adott háttértámogatás megfelelő. Nyilvánvalóan nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy mindenki elfogult saját magával kapcsolatban, azonban az eredmények azt is jelzik, hogy az együttműködésen és támogatáson túl a kommunikáció és a visszajelzés is problémát jelent a két oldal között.

A diagramok azt is jól szemléltetik, hogy a két szélső kategória csak elenyésző százalékban jelenik meg.



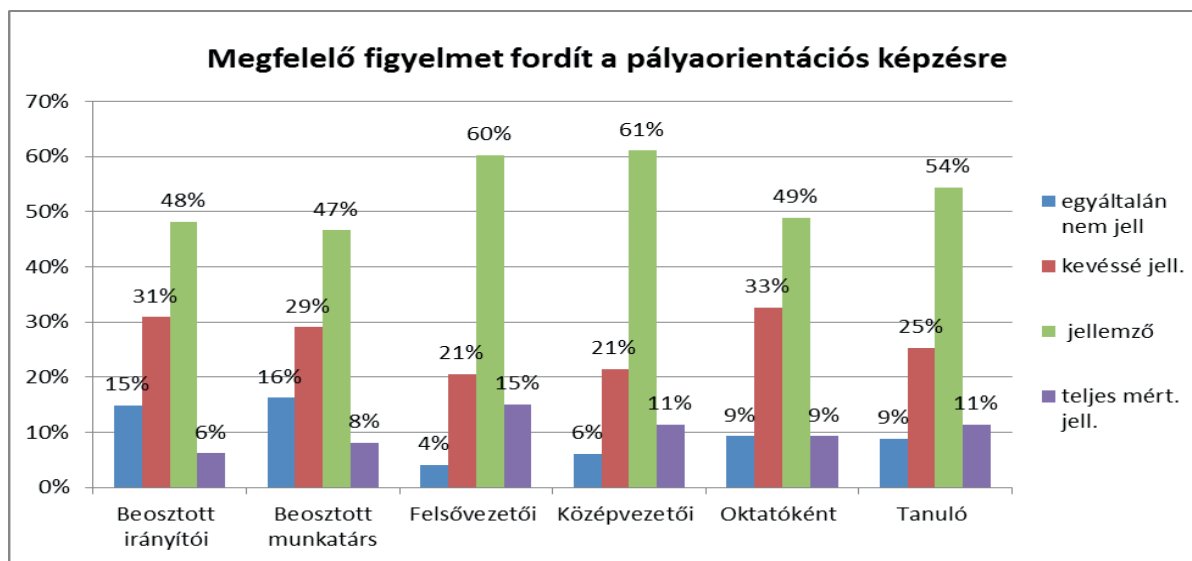
6. ábra: A Belügyminisztérium rendszeres kapcsolattartására vonatkozó állítás megítélése a megkérdezettek körében.

Forrás: Saját szerkesztés.



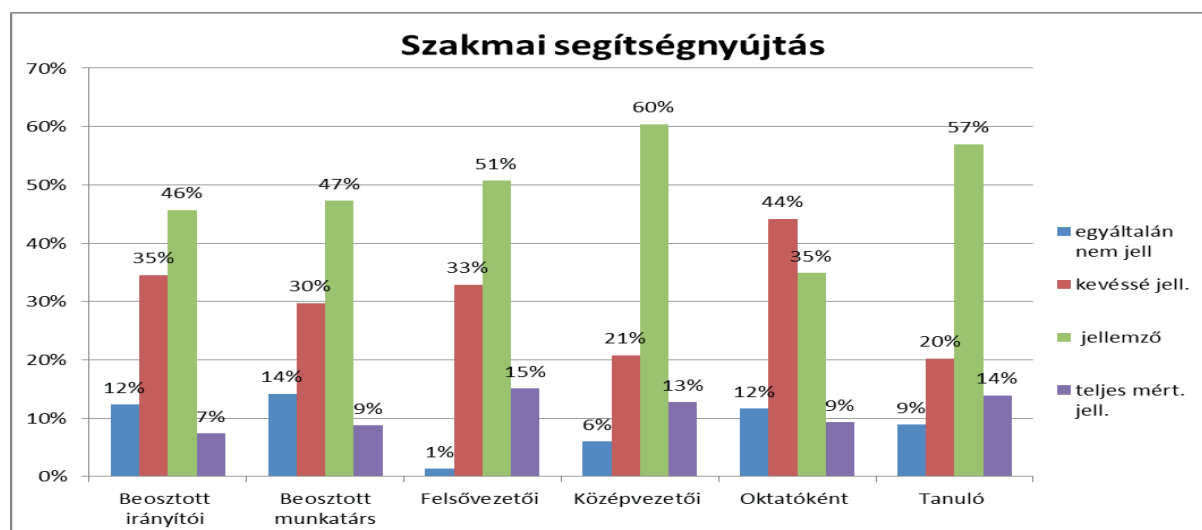
7. ábra: A Belügyminisztérium anyagi és technikai háttér biztosítására vonatkozó állítás megítélése.

Forrás: Saját szerkesztés.



8. ábra: A Belügyminisztérium pályorientációs képzésre fordított figyelemre vonatkozó állítás megítélése.

Forrás: Saját szerkesztés.



9. ábra: A Belügyminisztérium szakmai segítségnyújtására vonatkozó állítás megítélése.

Forrás: Saját szerkesztés.

A következő kérdés a szakmai rendvédelmi szervek támogatását [27] mérte fel. Az eredmények alapján elmondható (lásd a 2. számú. mellékletet), hogy ez esetben a vélemények jobban megoszlának a „kevésbé jellemző” és a „jellemző” kategóriák között, mint a Belügyminisztériumra adott válaszoknál. A kapcsolattartásról a válaszok hasonlóan alakulnak a BM-hez, a megkérdezettek fele gondolja úgy, hogy rendszeres a kapcsolattartás, habár ez lehetne gyakoribb. A folyamatos visszajelzés – habár már visszafogottabbak a válaszok – a megkérde-

zettek egyharmada szerint „jellemző”, viszont ugyanennyien gondolják „kevésbé jellemzőnek” is. A tanulók ettől eltérően ítélik meg a helyzetet: több mint 50% nyilatkozott megfelelő vissza-jelzésről. Az anyagi és technikai háttér biztosításában is a tanulók nyilatkoztak pozitívabban, viszont ez esetben a felsővezetők sem maradnak el ettől, így közel 45% vélekedik úgy, hogy jellemző az anyagi háttér biztosítása a rendvédelmi szervek részéről. Habár ez esetben a „kevésbé jellemző” válasz már közel azonos arányban jelenik meg a válaszadók körében. Az eddigiektől eltérően a közép- és felsővezetők érzik úgy, hogy megfelelő figyelemmel vannak az oktatás iránt, vélhetően azért is, mivel saját felelősségüket érzik e tekintetben. A „kevésbé jellemző” kategória viszont az oktatók részéről egyrészt a legmagasabb, másrészt a legtöbb oktató ezt a kategóriát jelölte, mely szerint ők és emellett a beosztott irányítói pozíciókban dolgozók érzik a megfelelő figyelem hiányát. A megfelelő szakmai segítség a felső- és közép-vezetők több mint 60%-a szerint jellemzően megjelenik a közös munkában. Az oktatók és a tanulók több mint fele is hasonlóképpen nyilatkozik.

4.2.6 A RENDÉSZETI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS OKTATÓIRA VONATKOZÓ KÉRDÉSEK

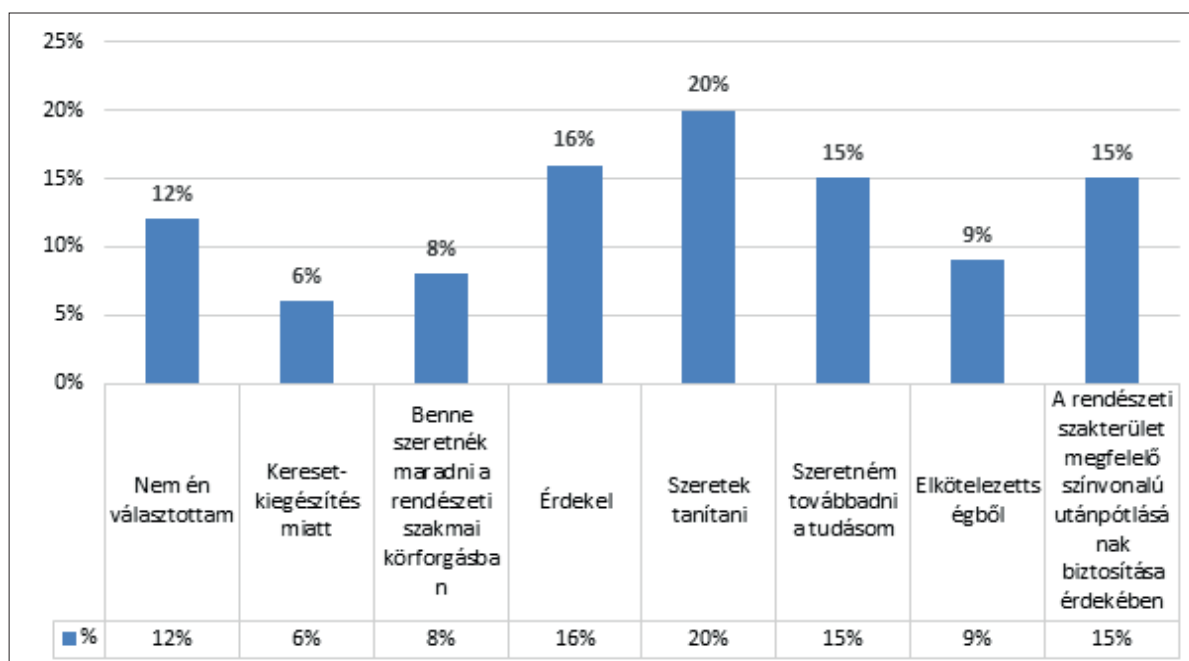
A következő rész kérdései kizárólag az oktatókra vonatkoztak, és kizárólag az ő számukra volt elérhető a kérdőív e része. 54 oktatói kitöltést regisztráltunk, az ő véleményüket elemezzük a továbbiakban, melyet az oktatók szakmai felkészültségével kezdünk.

A pályáorientációs képzésben részt vevő oktatók több mint háromnegyede (77%) rendelkezik rendészeti szakmai ismeretekkel és gyakorlattal, viszont pedagógiai felkészültségük már csak 56-44%-os arányban oszlik meg, tehát a tanárok nagyjából fele arányban ténylegesen pedagógusok is.

A továbbiakban a szervezetekkel való kapcsolattartást járjuk körbe. A kapcsolattartás [31] a rendészeti háttérrel vág egybe, hiszen a képzésben tanítók 70%-a tart rendszeres kapcsolatot, vélhetően azok, akiknek előéletükből adódóan kapcsolatrendszerük van a rendészeti szervezetekkel. Azoknak, akik tartanak kapcsolatot, közel egyharmada csak konkrét feladat miatt veszi fel a kapcsolatot a szervezetekkel, míg negyedük informális hálót tart fenn. Ugyanakkor a válaszadók mindössze 20%-a esetében rendszeres a kapcsolattartás, melynek módja leginkább a személyes és a telefonos egyeztetés, kevesebben használják az elektronikus felületeket, mint az e-mailt és a közösségi médiát.

A tanulókkal való kapcsolattartás hasonlóan alakul, mint a rendvédelmi szervezetekkel, a választadó oktatók 63%-a tart kapcsolatot tanulókkal, melyből 23-23% tart kapcsolatot informálisan, illetve konkrét feladathoz kötődően lépnek kapcsolatba egymással. Közel egyharmaduk viszont rendszeresen kap információt egykori tanulójától. A végzett tanulóról viszont már csak a tanárok felének van információja, a kapcsolattartás módjában viszont már eltérnek. Velük sokkal inkább a közösségi médiát használják (40%), ezenfelül a személyes kapcsolatot részesítik előnyben.

A továbbiakban nézzük, mi hozta a tanárokat a pályáorientációs területre. A válaszok eloszlását az alábbi, 10. ábrán láthatjuk. Az eredmények szerint a legtöbbeket a tanítás szeretete vonzotta a pályára, illetve a tudás továbbadása, az utánpótlás biztosítása és az érdeklődés is megjelenik mint vonzóerő.



10. ábra: Oktatóként miért vesz részt a rendészeti pályorientációs képzésben?
Forrás: Saját szerkesztés.

A rendvédelmi szervek szakmai támogatásával kapcsolatban [39] az oktatók 40-40%-a az „inkább nem”, illetve az „inkább igen” válaszokat jelölte és összesen 14% válaszolta, hogy „teljes mértékben elégedett” a szakmai támogatással. Viszont az oktatók saját felkészültségükkel kapcsolatban [40] már egyértelműbben tudtak nyilatkozni. A választ adók közel fele az „inkább igen, mint nem” kategóriát jelölte meg mindkét területen saját tudásukat illetően. Csupán 21% érzi magát teljesen felkészültnek pedagógia módszerek tekintetében, míg rendészeti területen 26% magabiztos a tudásában. Pedagógiai módszertani felkészítésen egy vagy több alkalommal 35%-nak adódott lehetősége részt venni, viszont meg kell említeni, hogy 23%-nak nincs tudomása arról, hogy hasonló felkészítésre lenne lehetősége. Rendészeti pályorientációs képzésben viszont már a tanárok majdnem fele részt vett egy vagy több alkalommal. Viszont rendészeti felkészítéséről sem volt tudomása a képzésben részt vevő tanárok 20%-ának. Igény viszont adódna részükről, hiszen 77% fejezte ki, hogy szeretne pedagógiai módszertani felkészítést, 84% pedig rendészeti szakmai felkészítésre is igényt tartana. A pedagógusok számára szervezett fórumot, melynek fő fókuszusa a tapasztalatcsere lenne, a megkérdezettek 86%-a támogatná. Az eredmények alapján kitűnik, hogy az oktatók, szinte teljes létszámban igényelnének valamilyen támogatást, illetve kapcsolati háló kialakítását.

A személyekre vonatkozó kapcsolattartás [44] tekintetében a tanárok egyharmada folyamatosan tart kapcsolatot más intézmények oktatóival, egynegyedük alkalmanként, 16% pedig a tanévhez kötötten, ehhez hasonlóan alakulnak a válaszarányok az iskolákkal kapcsolatban is. Míg a szervek humánszolgálatával nagyrésztük alkalmanként tartanak kapcsolatot (40%) vagy tanévhez kötötten (28%), addig a kijelölt szakemberek esetében ez az arány pont fordítva jelenik meg, hiszen alkalmanként 23%, tanévhez kötötten pedig 40% keresi fel az illetékes szervezet. Összességében az oktatók kapcsolattartása sokkal inkább konkrét helyzethez kapcsolódik, mint hogy szakmai fórumként vagy tapasztalatcsereként működne.

A tanítványok rendészeti pályaválasztásának mennyisége [45] tekintetében 40% szerint a tanuló egyharmada jelentkezik tovább erre a területre, illetve közel 30% ennél alacsonyabb arányra voksolt. A jelenlegi szolgálatteljesítésre vonatkozó kérdés esetében pedig 30-30%-os arányban vélekednek úgy, hogy korábbi tanítványaik ezen a területen találták meg a számításukat.

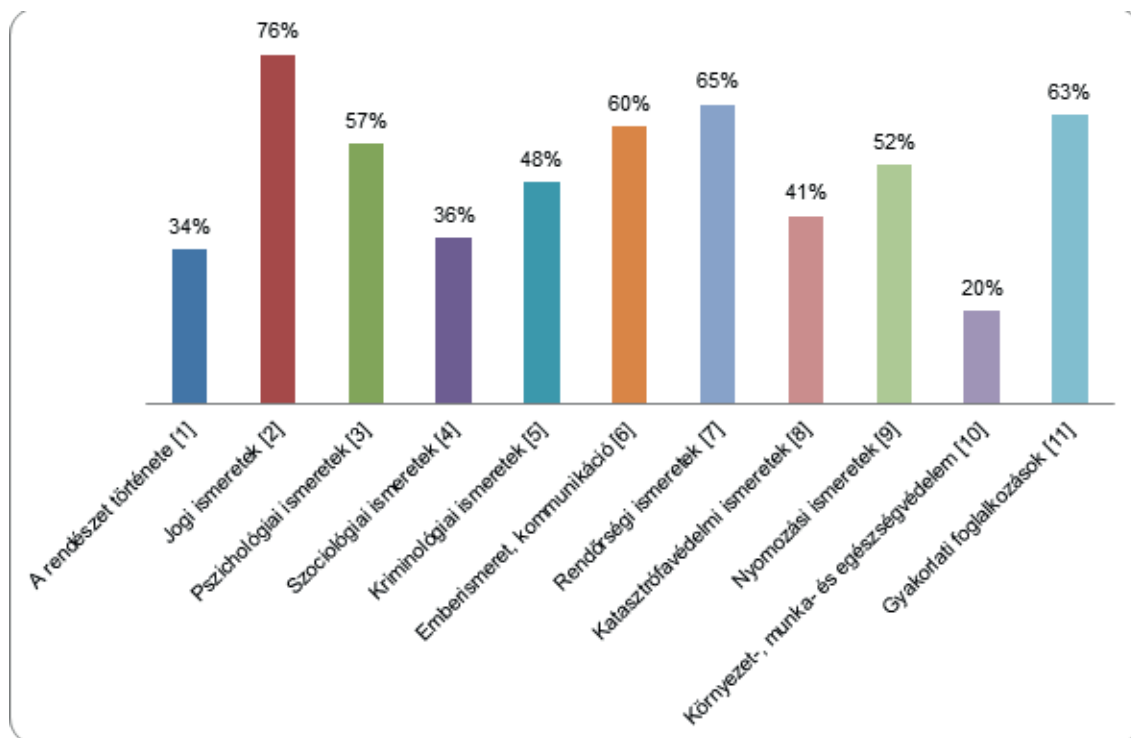
4.2.7 A RENDÉSZETI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS TANULÓIRA VONATKOZÓ KÉRDÉSEK

Végül a kizárólagosan tanulóokra vonatkozó kérdéseket vizsgáljuk. A kérdőívet 83 tanuló töltötte ki, akik közül 80 fő középfokú, 3 fő pedig felsőfokú tanulmányokat folytat. A felsőfokú tanulók alacsony mintaszámának okán a tanulókat egységesen vizsgáltuk minden kérdés esetében.

A kérdőív e részének első kérdésében a pályán való elhelyezkedési szándékát [47] vizsgáljuk. A válaszadók több mint fele (57%) egyértelműen szeretne elhelyezkedni a pályán, viszont egyharmaduk még bizonytalan a választást illetően. Azok, akik nem akarnak elhelyezkedni rendvédelmi területen [48], a túlzott elvárásokat, jogi háttérrel jelölték meg mint kiváló okot, illetve azt, hogy a számításaik nem teljesültek.

Az oktatók felkészültségével kapcsolatos kérdések [49] szerint a tanulók több mint fele „inkább elégedett, mint nem”, 23% pedig „teljesen mértékben meg van elégedve” az oktatók módszertani felkészültségével. Ugyanakkor a pedagógiai módszertani felkészültség szükségességét [50] 43% „inkább indokoltnak tartaná”, 30% pedig „egyértelműen indokoltnak tartaná” attól függetlenül, hogy egyébként nagy részük elégedett az oktatók felkészültségével.

A tananyagra vonatkozó kérdés [51] kapcsán a hasznosság kérdését vetettük fel. A tanulók több mint 70%-a a jogi ismereteket jelölte meg, mint leghasznosabb ismeretet, ezt követik: a rendőrségi ismeretek, az emberismeret, kommunikáció és a gyakorlati foglalkozások (melyek mindenhol szerepelnek mint igény is). A legkevésbé hasznosként viszont a környezet- és egészségvédelem, valamint a rendészettörténet és a szociológia jelenik meg.



11. ábra: Mi az, amit a rendészeti pályaorientációs képzés tananyagában különösen fontosnak és hasznosnak tart(ott)?

Forrás: Saját szerkesztés.

A pályaorientációs képzés során a legjobban az tetszett [52] a diákoknak, hogy rendőrök tanították őket, valamint az önvédelem és a lövészet volt számukra érdekes. Mindhárom kate-

góriát a válaszadó tanulók több mint fele bejelölte. A legkevésbé pedig a rendészeti tanulmányi verseny volt számukra izgalmas, holott 20% vett részt ilyenfajta versenyen. Itt megemlítendő, hogy jellemzően azok tartották érdekesnek a tanulmányi versenyeket, aki részt is vettek rajtuk.

A képzés hiányosságát [53] nyitott kérdésként adtuk meg, hiszen ez esetben igyekeztük jóval nagyobb teret adni a vélemények kinyilvánításának, azonban a válaszok nagyon egybehangozóak. A tanulók a lögyakorlat mennyiségét és a konkrét gyakorlati foglalkozások mennyiségét kifogásolták. Egyéb válasz nem is érkezett a kérdésre.

Arra vonatkozóan, hogy mire készítette fel a diákokat a képzés [55], az érettségi tekintetében 60% az „inkább igen” választ jelölte meg, míg aki úgy érezte, hogy az érettségire „teljes értékű felkészítést” kapott, az a válaszadóknak csak 20%-a volt. A rendészeti továbbtanulás esetében ez a szám 50%-os és 30%-os értékeket mutat, mely alapján elmondható, hogy a rendészeti pályorientációs képzés jó alapot szolgáltat a továbblépésre. A rendészeti pályára való felkészítésben ez az arány viszont már az „inkább igen” kategóriában 45%. Azok aránya, akik úgy érzik, hogy „teljes mértékben a valódi munkára” készít fel a képzés, 37%. Talán a tanulmányi verseny kevésbé marad el arányaiban a többi eredménytől: itt a válaszadók 47% jelölte az „inkább igen, mint nem”, 14% pedig a „teljes mértékben felkészít” kategóriát. Az inkább nemek a többi kérdéshez képest magasabbak, a tanulók negyede vélekedett úgy, hogy kevésbé a versenyre fókuszál a képzés. A rendészeti érettségien a megkérdezettek közül 13 fő vett részt alapszinten, míg 8 fő vett részt emelt szinten.

A kapcsolattartásra vonatkozó kérdések esetében az oktatókhoz képest a tanulók részéről alacsonyabb ez a szám. A diákok esetében 30% nyilatkozott úgy, hogy valamilyen módon tartja a kontaktust oktatóival, és ebből csupán 5 fő az, aki rendszeresen. Azonban mindenképpen árnyalja a képet a következő kérdéssel való összevetés, hiszen a legtöbben az informális (38%), illetve a feladathoz kötődően (21%) történő kapcsolattartást jelölték meg. Viszont aki informális választ adott, az a tart-e kapcsolatot kérdésre nagy százalékban nemleges választ adott, ezek alapján úgy érezték a válaszadók, hogy ez nem jelent valós kapcsolattartást, mely pedig leggyakrabban személyesen vagy a közösségi médián keresztül valósul meg.

Az interjúkhoz képest a kérdőív elemzése árnyalja a képet, hiszen az interjúkban elhangzott a kapcsolattartásra való törekvés az oktatók részéről, azonban ez csak a válaszadó diákok egyharmadára igaz. Az érzékelhető, hogy a kapcsolattartásnak vagy után-követésnek szervezett formája nincs az iskolákban, sokkal inkább jellemző az egy-egy fővel folyó informális kommunikáció, amelynek mennyisége esetleges.

4.3. KONKLÚZIÓ – A SZAKMAI TERVBEN FELVETETT HIPOTÉZISEK IGAZOLÁSA VAGY ELVETÉSE

A mérések rávilágítottak a pályorientációs képzés neuralgikus pontjaira. Ezen felül az eredmények azt is megmutatták, hogy melyek azok a területek, amelyekre igény mutatkozik a tanulók, a szervek és az állomány részéről egyaránt. Jól látszanak a szükséges fejlesztési irányok, és mint ahogy említettük, az eredmények jó alapot képeznek a közszolgálat bármely hasonló törekvései számára. Ugyanakkor a hatékony pályorientációs rendszer alapvető feltételrendszere állítható fel.

Emellett kíváncsiak voltunk, hogy a projekt megkezdésekor felállított hipotéziseinket a kutatásban megkérdezettek mennyire igazolják vagy cáfolják. A továbbiakban ezeket tekintjük át, és reflektálunk arra, hogy miként valósultak meg az általunk felvetett állítások.

1. hipotézis: A rendvédelem utánpótlási problémával küzd (H1).

Az utánpótlás biztosításában a szervek nagyon változatos képet mutatnak. Egységes álláspontot e tekintetben nem lehet mondani, mind területileg, mind pedig pozíciótól függően eltérőek a tapasztalatok. A területi elhelyezkedést illetően a keleti országrészben sokkal kevésbé jelent gondot az utódlás biztosítása, mint a nyugatban. Ugyanakkor az is jól látszik, hogy a beosztástól is nagymértékben függ az utánpótlás helyzete, viszont azt le kell szögezni, hogy a rendvédelem egész területén szükséges a hosszú távú tervezés és előkészítés, ahhoz, hogy a rendvédelem zökkenőmentesen el tudja látni feladatát minden területen és pozícióban, ezt senki sem vitatta.

2. hipotézis: Több rendvédelmi szerv keres egy időben fiatalokat az állományába, aminek komoly elszívó hatása van (H2).

Mind a vezetők, mind pedig a munkatársak részéről is egyértelműen megfogalmazódott az a probléma, hogy a rendvédelmi szervek egymás elől csábítják el a fiatalokat, és ezzel sokszor nehéz helyzetbe hozzák partnerszerveiket is. Attól függetlenül, hogy a 2. hipotézis beigazolódott, a körforgás valóban fennáll, viszont mégis nehezen megállítható, hiszen ugyanabból a körből tud utánpótlást nyerni minden szervezet. Sokkal inkább a tervezésben és a hosszú távú stratégiában keresendő a válasz, hiszen ezt a jelenséget minden szerv igazolta.

3. hipotézis: A jelenleg folyó rendészeti pályaeorientációs képzésben rejlő lehetőségek sem minőségileg (például: oktatók felkészültsége, képzésben közreműködők együttműködése), sem mennyiségileg (például: a képzésből a rendvédelmi pályára kerülők aránya, az utánpótlás tervezése) nincsenek kihasználva (H3).

Ez a hipotézis az interjúk és a kérdőív eredményei alapján is teljes mértékben beigazolódni látszik, hiszen a rendészeti pályaeorientációs rendszer minden résztvevője szerint hatalmas lehetőségeket rejt magában, ugyanakkor messze nincsenek kihasználva azok a potenciálok, melyekre szert tehetnének általa. A képzés (beleértve a képzésben érintett rendészeti szerveket és iskolákat is) körültekintőbb, tervezettebb, koncepciózusabb összehangolásával, és a Belügyminisztérium valós háttértámogatásával jóval hatékonyabb képzési eredményekre – azaz: a képzésből a rendvédelmi pályára kerülők nagyobb arányára – tehetne szert a szakterület. Vagyis az utánpótlás tervezhetőbbé válna. Abban az esetben, ha itt, ezen a képzésen sikerül elkötelezni és pályára állítani a fiatalokat, nagy valószínűséggel maradnak is a területen. Viszont ahhoz, hogy mindez megvalósulhasson, az iskoláknak és az oktatóknak folyamatos és magas színvonalú, jól szervezett szakmai és pedagógiai módszertani támogatásra van szükségük.

4. hipotézis: A rendészeti pályaeorientációs képzést hatékonyabbá lehet és kell tenni (H4).

A 4. felvetés részben összefügg a 3. számúval, és érintettük is, hogy a pályaeorientációs képzést hatékonyabbá lehet és kell is tenni. Mind az interjúk, mind pedig a kérdőívek alapján egyöntetű válaszok születtek. A képzést jóval hatékonyabbá lehet tenni, és szükség is van erre, az előző pontban kifejtett következmények miatt. Mind az interjúk, mind pedig a kérdőívek eredményei arra világítanak rá, hogy főként a gyakorlati ismeretek bővítése lenne hasznos a diákok számára. Ebben minden megkérdezett egyetértett.

5. hipotézis: A rendőri vezetésnek – országos kitekintésben – nincs elégséges ismerete a rendészeti pályaeorientáció cél- és feladatrendszeréről, utánpótlás-biztosító szerepéről (H5).



Az interjúk és a kérdőívek tapasztalatai alapján az 5. hipotézis is helytálló volt, hiszen a megkérdezettek egyöntetűen vélekednek arról, hogy a rendőri vezetésnek nincs elégséges ismerete a rendészeti pályorientáció cél- és feladatrendszeréről és arról sem, hogy a képzésnek mekkora hatása van az utánpótlás biztosítása szempontjából. Főként az interjúk során elhangzott vélemények igazolták a hipotézist, míg a kérdőívben már kevésbé jelent meg markánsan ez a vélemény. Ez annak is betudható, hogy a kérdőívet nem kizárólag a szakemberek töltötték ki: az az állomány egészére kiterjedt.

6. hipotézis: A rendészeti pályorientációs képzéshez szükséges feltételek megteremtésében a rendvédelmi szervezeteknek aktívan közre kell működniük (H6).

Az utolsó hipotézisünk a rendvédelmi szervezetek támogatására vonatkozott. A felmérés eredményei szerint a többihez hasonlóan ez a hipotézisünk is igazolódni látszik, hiszen a szervezetek részéről a támogatás hiánya jelent meg, illetve megjelent a gyakorlati ismeretek bővítésének igénye is. Ez utóbbiban is kiemelt jelentősége van a szervezetek támogatásának, az iskola és a szervezetek közötti együttműködés erősítésének, hiszen ők azok, akik biztosítani tudják a gyakorlati tapasztalatok átadását és lehetőségének megteremtését.

Úgy látjuk, azokat a felvetéseket, amelyekből kiindultunk a tervezés során, szinte maradéktalanul igazolták a megkérdezettek. A helyzetfelmérés eredményeit bemutató összegző jelentés továbbá nélkülözhetetlen inputokat (adatok, információk, szakmai megalapozottság) szolgáltat az alprojekt sikeres megvalósításához. Ezentúl az adatok megismerése a projekt többi alprojektje számára is hasznos, mert hozzájárul a közös közszolgálati tudásbázis kialakításához, valamint a rendészeti életpályamodell fejlesztésében és az integrált humánerőforrás-gazdálkodás közszolgálati bevezetésében is fontos lépést jelent.

5. JAVASLATOK MEGFOGALMAZÁSA

5.1. A KÉPZÉSI FELTÉTELEK JAVÍTÁSA

Demográfiai statisztikák tanúsága szerint országos szinten is csökkent a középiskolai tanulók száma. Ez hatással van a rendészeti pályorientációs képzésben megjelenő tanulói létszámra is. Változás csak a képzés színvonalának folyamatos emelésétől, még szélesebb körben történő megismertetésétől, a tanulói és szülői tájékoztatások figyelemfelhívó jellegének erősítésétől, a képzésbe bekerülő tanulók számára további kedvezmények nyújtásától és a rendvédelmi terület vezetőinek képzés iránti határozott elköteleződésétől várható.

A képzési feltételek javításába beleértendőek mind a személyi, mind a tárgyi feltételek, azaz az oktatók támogatása minden lehetséges eszközzel (jogállás, díjazás, tanárképzés, továbbképzés, jó gyakorlatok), valamint a képzés során szükségessé váló tananyagok (elméleti képzés) és más eszközök (gyakorlati képzés) biztosítása. A belügyi képzések sikere és az utánpótlás biztosítása érdekében a belügyi igazgatásnak és a rendészeti szervezeteknek nagyobb felelősséget kell vállalniuk, a képző intézményeknél felgyülemlett szakmai tapasztalatok iránt pedig nagyobb nyitottságot kell mutatniuk. Ehhez a felmérés során kikristályosodott anomáliákkal történő szembesítés hasznos eszköz lehet.

A kutatás során az interjúk nyilatkozói és a kérdőívek kitöltői jónak és hasznosnak ítélték a rendészeti pályorientációs képzést.

Ugyanakkor az oktatás tartalmát a teljes oktatási spektrum problémájaként azonosították, és az oktatási módszerek megújításának igénye merült fel. Az úgynevezett új generációk képzésében innovatívnak és kreatívnak kell lenni, a módszerek folyamatos fejlesztésébe érdemes és kell is energiát fektetni. Itt jegyezzük meg, hogy a fenti célok eléréséhez kínál jó lehetőséget az a projekt, amely során egy, a tanári végzettséggel nem rendelkező oktatóknak szóló pedagógiai módszertani segédlet készült. Ehhez 200 fő számára megtartandó jelenléti tréningek is szerveződnek 2018 első félévében.

A nehéz vagy hátrányos helyzetű tanulók számára ki kellene szélesíteni a tanulmányi ösztöndíj rendszerét.

5.2. A KÉPZÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ TANANYAGFEJLESZTÉS, A TANANYAG KORREKCIÓJA

Az oktatók kivétel nélkül problémásnak tartották a tankönyvellátottságot, a tananyagok színvonalát, többen felajánlották a segítségüket a tananyagfejlesztéshez. Olyan ötletekkel, javaslatokkal állnának rendelkezésre, amelyeket maguk már kipróbáltak és hatékonyan működnek. Erre talán országosan is szükség lehetne.

Fontos lenne tisztázni, mit tanítsanak a pályaeorientációban és mit ne.

Problémásnak ítélték a közszolgálati ügyintéző rendészeti ágazat szakmai kerettantervét. Véleményük szerint azt feltétlenül módosítani kellene, ehhez kapcsolódóan több változtatást is szükségesnek tartanának:

- a kerettanterv tematikájának átrendezése az életkori sajátosságok figyelembevételével;
- a túl nagy tananyag és az elméleti anyag csökkentése;
- a gyakorlatiasabb képzési szemlélet erősítése.

A rendészeti pályaeorientáció tantárgyainak tantervébe és tananyagaiba – a tanulók számára érthető módon – kerüljön be a rendőrség humánpolitikája. Jelenjen meg motiváló jelleggel az életpályamodell. Markánsabban és egyértelműbben legyenek megfogalmazva a hivatásos állomány tagjaira vonatkozó előnyök és korlátozások. Ezek valós életből merített, jól értelmezhető gyakorlati példákkal legyenek szemléltetve. Ismerjék meg a tanulók a rendőrség nem hivatásos állományának munkáját, hogy a képzésben részt vevők közül minél többen válasszák a rendőrséget.

Azt is javasolták, hogy a gyakorlati tantárgyak között kiemelt szerepet kapjon a konfliktuskezelés is, és a tanulók pályaválasztása támogatásaként legyen a tananyag hangsúlyos része a konfliktuskezelésre való felkészítés.

A tanulók már a képzés ideje alatt kapjanak sokoldalú és részletes tájékoztatást a rendőri munka minél több területéről (humánigazgatási terület, feladatok részletezése, szükséges kompetenciák, rendőri életpályamodell, hivatásos és nem hivatásos munka a rendészet szervezetén belül stb.).

5.3. A KÉPZÉSHEZ SZÜKSÉGES TANESZKÖZÖK BIZTOSÍTÁSA

Az iskolák egyik legkeresettebb képzése a rendészeti pályára előkészítő képzés. Nagyon hasznosnak tartják a képzést, de a jövőben, mivel az OKJ-s szakmai képzés nagy óraszámú és sok tantárgyat magában foglalva folyik, nélkülözhetetlen a tanulók számára is elérhető tankönyv biztosítása. Olyan tankönyvé, amely figyelembe veszi a tanulók életkori sajátosságait, és alapoz a XXI. századi tanuló érdeklődési területeire és kompetenciáira.



Fontosnak tartják szakmai fórumok szervezését, a kapcsolattartás szintjének a Belügyminisztériumig történő kiszélesítését.

Az új kerettantervek alapján folyó képzésekhez szükséges a meglévő taneszközök megújítása és kiegészítése is.

5.4. A KÉPZÉSBEN KÖZREMŰKÖDŐ TANÁROK

A képzésbe bevont hivatásos állomány alkalmazási feltételeinek egységesítése

Az iskolák számának növekedése és a képzések kiszélesedése szükségessé teszi a rendőrség aktív és nyugdíjas/senior állományának bevonását a képzésbe.

Az iskolák igazgatói számára fontos lenne a képzésben közreműködő nyugdíjas kollégák foglalkoztatási rendjének megváltoztatása (több órában történő alkalmazási lehetőség).

Jobban be kellene vonni a képzésbe a rendőrség állományát. Az általában szenior állományú iskolarendőr nyáron kiválóan segíthetné a szakmai gyakorlatok lebonyolítását, ami jelenleg az egyik legégetőbb kérdése a rendészeti pályaelemző képzésnek.

A tantárgyat tanító kollégák díjazásával kapcsolatban hangzott el, hogy a munkaidőben történő oktatás dupla díjazása nem szerencsés. Ezt ORFK szinten rendezni kellene.

Javaslatként vetődött fel, hogy külön szakember tanítsa az egyes témaköröket (katasztrófavédelem, lövészet, büntetés végrehajtási ismeretek), így azokra lehetne könnyebben embert találni (ez sok iskolában így is van).

ORFK szinten javasolják szabályozni és rendezni a főmunkaidőben, szolgálati feladatként tanító rendőrök státusát és díjazását. Így az iskolákban az iskolarendőr mellett még nagyobb rendőri jelenléte lehetne biztosítani. A tanulók olyan rendőröket látnának, akire fel tudnak nézni, szeretnék, hogy beszélgetni lehessen vele, hogy hatékonyabb legyen a pozitív ráhatás. A személyes példával szerintük a tanulókat jobban meg lehet győzni.

A szakmai gyakorlat nagyon hasznos, viszont jó lenne egy kicsit többet megmutatni a rendőri munkából is. A katasztrófavédelem többet tud mutatni, a büntetés-végrehajtás is, mivel minden helyben van. A rendőrséget kötik például az adatkezelési szabályok, ezzel együtt több szakmai tevékenységet kellene bemutatni a tanulóknak.

Oktatói képzések, továbbképzések

Komoly és régóta fennálló problémaként fogalmazódott meg mind az iskolák vezetői, - és ami még elgondolkodtatóbb - az oktatók részéről is az, hogy nincs a képzési szinteknek megfelelő felsőfokú tanári végzettséget adó képzés. Az új oktatási törvényi szabályozás ezt – értetően – ezt egyre kevésbé tolerálja, és a tanárok maguk is érzik a hiányát, kiváltképpen a középiskolás generációk megszólításában, motiválásában. Mindez nemcsak módszertani nehézségeket okoz, hanem komoly szervezési, humánigazgatási problémákat is jelent. Hoszszútávon ellehetetleníti a csak felsőfokú rendészeti, jogi, közigazgatási végzettséggel, több évtizedes tapasztalattal bíró, ám tanári diplomával nem rendelkező, ugyanakkor elkötelezett rendészeti szakemberek alkalmazását. Ők például nem érettségiztethetik azokat a tanítványokat, akikkel korábban éveken keresztül foglalkoztak.

Kézenfekvő és jó megoldásként kínálkozna, ha az NKE RTK magára vállalná egy kifejezetten a rendészeti pályaelemző képzésben közreműködő, vagy ez iránt érdeklődő, elkötelezett szakemberek képzésére irányuló szakirány alapítását. Ez a következő előnyökkel járna:

- Tervezni lehetne a mindenkori igényekhez igazodó tanári létszámot, a tanárképzés teljes folyamatát, és nem ad hoc jellegű lenne a felkészítésük.
- Létre lehetne hozni egy adatbázist, és rendszeres fórumokon biztosítani lehetne a szakmai kapcsolattartásukat. A tanárképzés szükségességének egyértelmű kifejezése mellett ugyanis erre is nagy igény mutatkozott.

A leendő oktatók megnyerése akár már az alapképzésben is elkezdődhetne. Több olyan pályakezdő fiatal tiszt van, aki a pályorientációs képzésből került a pályára, és a jövőben szívesen venne részt az ottani munkában. Hatalmas előnyük, hogy nagyon motiváltak, benne vannak a tanulásban, „beszélnek az új generációk nyelvén”, használják eszközeiket, hiszen maguk is fiatalok. Nekik már az alapképzés időszakában lehetne bővebb pedagógiai és szakmai ismereteket adni, hospitálásokat szervezni.

A továbbképzés kapcsán elmondták, hogy az NKE RTK több alkalommal szervezett a tanároknak konferenciát, és ott javaslatként elhangzott, hogy a nem rendőr kollégáknak rendőrségi tananyagot, a rendőr kollégáknak pedig pedagógiai anyagot kellene kidolgozni, és hogy ebben az egyetem együttműködő partner. Várják a megvalósítást.

Az iskolákban szívesen bekapcsolódnának a képzésbe a közismereti tárgyat tanító kollégák is (történelem, informatika, idegen nyelv), ha lenne számukra szakmai felkészítés, ahol alapszinten megismerkedhetnének a rendészeti területtel.

Többen javasolták a tantárgyak közötti koncentráció lehetőségének bővítését (földrajz-térképtan, biológia-elsőségyenyújtás).

5.5. A KÉPZÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ PR TEVÉKENYSÉG

Elengedhetetlen az utánpótlási bázis szélesítése annak érdekében, hogy minél többen szerezzenek tudomást a potenciális tanulók közül a rendészeti pályorientációs képzésekről. Ugyanígy maguk a rendvédelmi szervezetek is ismerjék fel az ebben rejlő utánpótlási lehetőségeket. Ez átgondolt és rendszerszemléletű oktatásigazgatási háttérrel igényel, mely alkalmas menedzselni a folyamatokat.

A határvadász képzés népszerűsítéséhez a rendőrség nagy erőket tudott bevetni, ezt lehetne alkalmazni a rendészeti pályorientációhoz is.

- A képzés kiszélesítéséhez fontos, hogy a szülők is minél többet tudjanak róla.

Az utóbbi években nagy átalakuláson ment át a rendészeti képzés is, több információra, fórumra lenne szükség ezzel kapcsolatban.

- A rendészeti szervek képviselői gyakrabban látogassák az iskolákat, osztályfőnöki órákon tartsanak előadásokat a pályorientáció erősítése végett, ez ugyanis hiteles. Mindenképpen élő kapcsolat kellene a szakmával, a szakmai képző intézményekkel.
- 2016-tól a rendészeti ágazat országos szakmai versenyén, 2017-től a Belügyi rendészeti ismeretek tantárgy országos versenyén mérhetik össze tudásukat a tanulók, ez a jól szereplő tanulóknak biztosított kedvezmények (plusz pontok) miatt komoly motiváló tényező lett.
- Szimpatikusabbá kell tenni a rendőri szakmát, emberi arcot kellene adni a rendőrségnek.
- A létszámútanpótlás tervezhetősége szempontjából fontos információkkal szolgálna egy olyan felmérés, amely választ keresne arra a jelenségre, hogy a 2017-ben Rendészeti ágazatban érettségit szerzett tanulók közül miért jelentkeztek olyan kevesen a 1,5 éves (tehát 0,5 év tanulmányi kedvezményt biztosító) rendészeti szakközépiskolai képzésre. Kiderülhetne az, hogy milyen más szakmák elszívó hatása vagy saját szakmán belüli motiváció hiánya rejlik a háttérben.
- A 3 éves szakközépiskolai Rendészeti ór képzésben részt vevő tanulók követésére és annak támogatására, hogy közülük minél többen jussanak el az érettségiig, és kerüljenek be a rendészeti szakközépiskolai képzésbe, jó hatással bírna egy központi támogatási rendszer (mentorálás, ösztöndíj) kidolgozása és működtetése. Erre jó példaként szolgál a katasztrófavédelemnél és a büntetés-végrehajtásnál az érettségivel

nem rendelkező hivatásos állomány érettségi felkészítésének szisztémája. (Ehhez 1-2 országos hatáskörű, felnőttképzéssel foglalkozó gimnáziummal való együttműködés jó eredményt érhet el.)

5.6. OKTATÁSSZERVEZÉS

- A képzésben érintett minden szint képviselője igényelte a szorosabb együttműködést az iskolák és a rendészeti szervek között.
- Az iskolák vezetői jelezték, hogy szívesen hoznának létre rendészeti munkaközösségeket, de a tanárként közreműködő rendőr kollégák munkarendje, elfoglaltsága ezt jelenleg nem teszi lehetővé. Az oktatók is jónak tartották az ötletet, de ugyanakkor nehezen megvalósíthatónak látják azt.
- Kiemelt bázis képzőintézményeket lehetne kijelölni a képzés színvonalának emelése, a jó gyakorlatok átadása és a szorosabb kapcsolattartás biztosítása érdekében, régióként.
- Fontosnak tartanak a közeli, városi iskolák szorosabb együttműködését, például közös táborok megszervezésével.
- Javasolták, hogy a bukott tanulók ne kerülhessenek – felvételi nélkül – az újonnan induló évfolyamba, ugyanis így esetleg a jobb teljesítményt nyújtó jelentkezők elől veszik el a helyet.
- A képzés szerves részének tekintenék és tartanak a rendőr tanárok pedagógiai-módszertani képzését.

5.7. REÁLIS PÁLYAKÉP

Nem kellene túlzottan elhithetni a tanulókkal, hogy a rendőri szakma a világ legszebb munkája, inkább reális képet kellene adni a pályáról. A nyilatkozók szerint a pályaorientáció nem az, amikor rózsaszín felhőket festünk az égre a jelöltnek, hanem az, amikor reálisan megismertetjük vele a munkát, és ennek ellenére megszerettetjük vele. Fontos az is, hogy ez jó időben, jó ritmusban, jó stílusban történjen.

Meghatározó fontosságúnak tartják, hogy a rendészeti pályára készülő fiatalok időben megtudják, hogy milyen követelményeknek kell majd megfelelniük, ha ezt a hivatást választják. Fontos a rendészeti pályára készülőkkel tudatosítani, hogy jövőjükre nézve milyen következménnyel járnak az esetleges meggondolatlan cselekedetek (például: az ivás, bandázás).

5.8. ALKALMASSÁGI KÖVETELMÉNYEK FELÜLVIZSGÁLATA

- Általános véleményként fogalmazódott meg, hogy nagyon sok probléma van a pályaalkalmassági követelmények törvényi szabályozásával, amit minisztériumi és ORFK szinten is rendezni kellene. Szükségesnek gondolják a felvételi alkalmassági követelmények felülvizsgálatát és az új korosztályokhoz igazítását. Időszerűnek tartanák a rendőri képzésbe bekerülés egészségügyi és fizikális követelményrendszerének felülvizsgálatát, tekintettel az elmúlt évtizedek változásaira és a rendőrség növekvő létszámgigényére (például: magasság, olvasási, számolási nehézségek stb.).
- Az egyik megyei humán szolgálat a diákokat már másodikos korukban egészségügyi próbaszűréssel, alkalmassággal vizsgálja. Fontos, hogy ez még időben történjen meg, hogy aki nem alkalmas a rendészeti pályára, az ne élje bele magát a pályaválasztásba, és ne fektessen felesleges energiát az emelt szintű érettségibe és a felvételibe. Vagy

ha olyan egészségügyi problémája van, azzal legyen tisztában, és segíthessen rajta a felvételiig (például: szemműtéttel). Ugyanígy járnak el a fizikai alkalmassággal. Ezen eleinte a szülők és a tanulók is csodálkoztak, de meglett az eredménye a kezdeményezésnek: egészségügyi és fizikai okok miatt nem is nagyon esik ki senki az igazi felvételi esetében.

Jó kezdeményezésnek tartanak az előzetes alkalmassági szűrések folyamatos végzését a rendőri pályára készülő diákoknál. Részletes orvosi előszűrő vizsgálat már 11. osztály körül legyen, ne a felvételin derüljön ki az alkalmatlanság. Fontos volna már idejében tisztázni az egészségi alkalmasságot is, hogy ne 18 éves korában derüljön ki, hogy valami miatt nincs is esélye annak, hogy felvegyék erre a pályára.

- A próba-alkalmassági vizsgálatot az országban jó lenne elterjeszteni.
- A háziorvos végez előszűrést, de jó ötletnek tartanak a pszichológiai előszűrés bevezetését is felvételi előtt. Idő lenne az újratervezésre, az új rendészeti OKJ-s képzések lehetőséget adnak erre.
- Javasolták, hogy a rendőrség és a pályáorientációs képzést végző iskola hatékonyabban működjön közre az egészségügyi alkalmassági vizsgálatok lebonyolításában, különösen a hátrányos helyzetű pályázók esetében.
- Gondolják újra a „diszes”⁶ jelentkezők felvehetőségét a képzésre. A „diszesek” nagyon nehéz és hátrányos helyzetben vannak, hiába szeretnének rendőrök lenni, nem lehetnek jelenleg alkalmasak. Véleményük szerint biztos, hogy létezik a rendőrségen belül olyan feladat, amit egy ilyen problémával küzdő, de elkötelezett fiatal is el tudna látni.

5.9. KAPCSOLAT ÉS EGYÜTTMŰKÖDÉS

Együttműködés a szakgimnáziumokkal

Mind a rendészeti szakgimnáziumok, mind az iskolák képviselői örömmel nyugtázták, hogy a kutatás, az interjúk lehetőséget adtak a beszélgetésre, hogy találkozhattak egymással olyan kollégák, akik **később tanítani fogják egymás tanulóit. Jó lenne rendszeresen szervezni találkozókat.** Ennek nem a véletlenül kellene múltnia. Ilyen találkozásokat országos szinten is lehetne szervezni és lehetne egymástól tanulni.

Vezetői támogatás, vezetői elköteleződés

A megyei rendőri vezetők és szervek munkatársai, a rendészeti szakgimnáziumok, a NKE RTK, illetve a segítők ismerjék pontosabban a rendészeti pályáorientációs képzések célját, követelményeit és a tananyagát. Vegyenek részt minél több (regionális) módszertani felkészítésen, látogassanak iskolai rendezvényeket, tanítási órákat.

Nagyon fontosnak tartanak, hogy a magasabb rendőri szervek jobban figyeljenek a pályakezdő rendőrök indokolt személyes kéréseire, hogy ne vesszenek el a hosszú évek kemény munkájával (pályáorientációban: 4 év, szakképzésben: 2 év) kiképzett tanulók a rendészet számára.

Nagyon fontosnak tartják az utánpótlás nevelését és a kiképzett állomány megtartását.

5.10. A KÉPZÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ RENDŐRSÉGI HR FELADATOK

- Sokuk véleménye szerint mindenképpen sürgősen lépni kell a rendészeti pályáorien-

⁶ A diszlexia a nyelvvel, a beszéddel és az olvasástanulással-, a diszkalkulia számolással-, a diszgráfia írással kapcsolatos részképességzavar.

tációs képzés fejlesztésében, mert a középiskolásokért más szakmák is versengenek. Nagy rivális például a honvédelmi pályaeorientáció és a hamarosan elinduló közigazgatási pályaeorientáció is.

A humánigazgatás területéről egy egységes támogatási-együttműködési normarendszer kidolgozását várnák, ami tervezhetőbbé és követhetőbbé tenné a pályaeorientációt és a folyamatos támogatást.

- A megkérdezett rendőri vezetők nagy lehetőséget és kihívást láttak a rendőrség állományához kapcsolódó humánigazgatási tevékenységben, ezen belül az oktatási-képzési terület fejlesztésében.
- Budapesten nagyobb figyelmet kellene, hogy kapjon a megtartás, a tanulók útjának követése, és nagyobb vonzerőt kellene, hogy képviseljen a rendőri pálya.
- Dolgozzák ki a pályaeorientációs képzésből kikerült tanulók életpályájának követését és az esetleges pályaelhagyás okainak vizsgálatára is alkalmas egységes rendszert.
- Jó lenne, ha mindenki, aki végez, és szeretne visszakerülni az eredeti lakóhelyére, visszakerülhetne, de ez nyilván nem lehetséges.
- A humánpolitikában meglévő kiszámíthatatlanság és esetlegesség rontja a tanulók pályán maradásának esélyét.
- A megyei rendőr-főkapitányságokra, például a humánigazgatáshoz egy külön fél státust lehetne telepíteni, aki a pályaeorientációval, az utánpótlással kapcsolatos ügyekkel foglalkozhatna, és lehetne még feladata a mentorok irányítása is (instruktori feladatok).

Már egy ideje kevesebben jelentkeznek a rendészeti szakközgimnáziumokba, és közülük több jelentkező kap alkalmatlan minősítést. Jelenleg sok tanuló választja a határvadász rész-szakképesítés megszerzését a szakközgimnáziumi tanulmányok helyett. Ennek oka a gyorsabb kereset-hez jutás. Nem vesznek el a rendőrség számára, de a teljes szakképesítéshez jutásuk kitolódik. Anyagiakkal (megemelt ösztöndíjjal) vissza lehetne „csábítani” a nappali képzésbe a tanulókat.

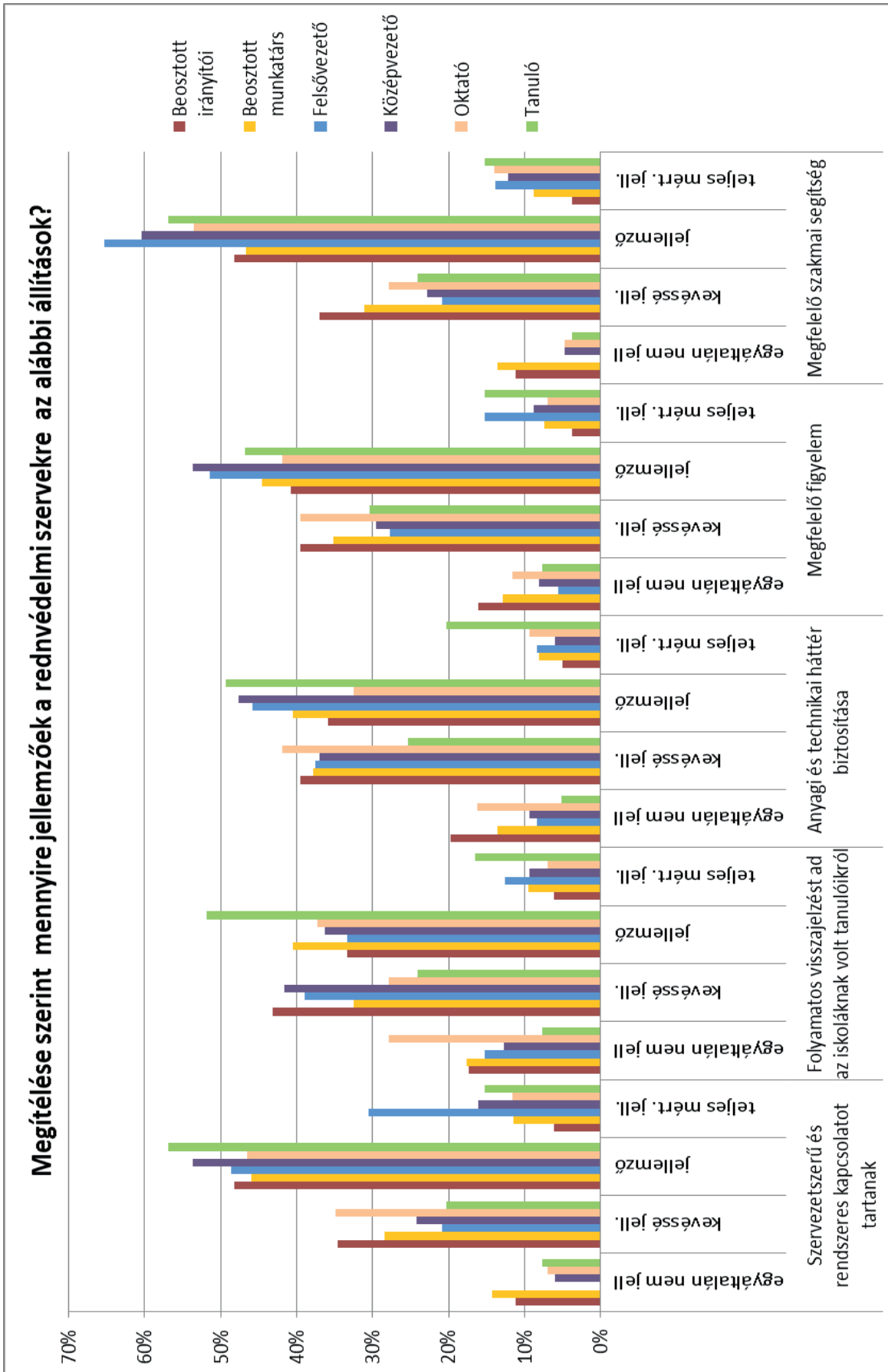


6. MELLÉKLETEK

6.1. 1. SZÁMÚ MELLÉKLET⁷

⁷ A Belügyminisztérium Köszolgálat-fejlesztési és Stratégiai Főosztály Oktatásigazgatási Osztály adatközlése alapján.

2. számú melléklet (Forrás: Saját szerkesztés)



II. JELENTÉS A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉssel KAPCSOLATOS IGÉNYFELMÉRÉS EREDMÉNYEIRŐL⁸

1. A KUTATÁSI TEVÉKENYSÉG RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA

1.1. A KUTATÁS INDOKOLTSÁGA

Az utánpótlás bázisát képező középiskolások nem rendelkeznek az általános állampolgári ismereteket meghaladó közszolgálati ismeretekkel, és a pályaválasztás időszakában nem kellően orientáltak és motiváltak ahhoz, hogy a közszolgálati életpályát válasszák. A közoktatási intézményekben jelenleg marginális szerep jut a tanulók közigazgatási pályára vonzásának, a közigazgatási szakma mint karrierlehetőség kevéssé van jelen a köztudatban. A közigazgatási szervek nem tervezik közép- és hosszútávon az utánpótlási igényeket, és az utánpótlást segítő képzés jelenleg nincs jelen a magyar középiskolai képzésben. A közszolgálati képzés feltételei sem állnak rendelkezésre teljes körűen. Nincsenek pozitív példák, a társadalom tagjai – hiteles információk hiányában – nem rendelkeznek reális képpel a közszolgálatról, emiatt a fiatalok számára nem jelent presztízst és vonzó választási alternatívát a közszolgálati hivatás.

A vizsgálat célja

A közigazgatás megfelelő minőségű utánpótlásának biztosítása érdekében szükséges az ösztönzés és pályaaorientációs rendszer kialakítása, azaz a közigazgatás pályaaorientációs modelljének kifejlesztése. A kutatás megalapozza a közigazgatási ismeretek választható tantárgy bevezetését a középiskolai oktatás rendszerébe, valamint az új közigazgatási tárgyú OKJ-s szakképesítések képzésének előkészítését is. A felmérés célja, hogy megismerjük a közigazgatási pályaaorientáció érintett szereplőinek véleményét, szükségleteit, majd az összegyűjtött információkról szóló értékelő elemzés és szakmai javaslat segítségével közvetlen inputot szolgáltatassunk a közigazgatási pályaaorientációs rendszer felállításához.

Hipotézisek

A kutatás szakmai tervében a kutatók 4 hipotézist állítottak fel, ezek az alábbiak:

- A közigazgatási karrier mint életpálya-lehetőség nem jelenik meg frekvenciánként a köztudatban. (H1)
- A pályaaorientációs képzés jövőbeli érintettjei jelenleg kevés állampolgári és közszolgálati ismerettel rendelkeznek, mely a tudatos pályaválasztás mellett a hétköznapi menedzselését is hátráltatja. (H2)
- A közigazgatási pálya választása nem egészében és eléggé egy megalapozott és tudatos döntés eredménye, gyakran kényszerpálya vagy a véletlen műve. (H3)
- A közigazgatási pályaaorientációs modell felállítása és bevezetése hosszú távon növelné a közigazgatás minőségi utánpótlását és ezáltal a közigazgatás hatékonyságát is. (H4)

⁸ Szerzők: Dr. Belényesi Emese, Dr. Kriskó Edina, Dr. Pallai Éva

Alkalmazott módszertan

A közigazgatási igényfelmérés tekintetében a 25 db interjút az alábbi bontásban terveztük:

- középiskolák – 6 fő oktató
- közigazgatási szervek – 17 fő (a közigazgatás minden igazgatási szintjét lefedve: önkormányzat, járási hivatal, kormányhivatal, minisztérium, autonóm államigazgatási szerv, központi hivatal)
- Nemzeti Közszolgálati Egyetem – 1 fő
- Belügyminisztérium – 1 fő

Vizsgált fő területek, amely alapján az interjúsablon készült:

- Bevezető, orientáló kérdések (nem, életkor, végzettség, tapasztalat stb.);
- Vélemény a közigazgatási életpályáról és az utánpótlás rendszeréről;
- Szükségesnek tartja-e a közigazgatási pályáorientációs rendszer bevezetését?
- Milyen lenne, hogyan épülne fel egy ideális közigazgatási pályáorientációs képzés?
- Melyek azok a fő közigazgatási ismeretek, amelyekre a célcsoportnak szüksége lenne a mindennapi életben és a tudatos pályaválasztáshoz?
- Milyen típusú felkészítésre lenne szüksége a közigazgatási pályáorientációs képzésben oktató pedagógusoknak?
- Milyen egyéb javaslatai, ötletei vannak a pályáorientációs képzés bevezetéséhez?

A vizsgálat eredményei

A kutatás adatainak feldolgozása a tartalomelemzés módszerével történt, és a várakozásoknak megfelelően informatív eredményekkel szolgált, részben (H2, H3) vagy teljes mértékben (H1, H4) igazolva a felállított hipotéziseket, továbbá fontos inputot adva a javaslatok megfogalmazásához.

Összegezve, a megalapozó kutatás és a hipotézisek vizsgálata alapján megfogalmazhatók a közigazgatási pályáorientációs képzés kialakítására vonatkozó alapvető javaslatok.

1. A képzés célcsoportja: középiskolás tanulók.
2. A tantárgy típusa: fakultatív.
3. A képzés tartalma: közigazgatási elméleti és gyakorlati ismeretek, készségfejlesztés.
4. A képzés módszere: e-tananyaggal (e-learning) támogatott korszerű interaktív módszertan alapján.
5. A képzés oktatói: közigazgatási szakemberek és pedagógusok.
6. A képzés helye: középiskolák (elsősorban gimnáziumok, szakgimnáziumok).
7. A képzés ideje, ütemezése: 2 év (11. és 12. évfolyam), heti 1-2 óra.

A közigazgatási pályáorientációs képzés kidolgozására a projekt következő szakaszában kerül sor.

2. A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA - BEVEZETÉS

Az utánpótlás korszerű rendszerének első lépcsőfoka a közigazgatási pálya iránti érdeklődés felkeltése, az ehhez szükséges intézkedések számbavétele, az egyes tevékenységek megtervezése. Ezt követheti az úgynevezett *pályáorientációs képzés*, amelynek célja, hogy már a középiskolai képzés során specifikus tantárgyakkal segítse a diákokat a közigazgatási munka megismerésében.

Jelenleg a civil közigazgatásnak nincs olyan tervszerűen előkészített, lebonyolított és folyamatosan monitorozott utánpótlásrendszere, amely a rendészeti igazgatásban már évek óta működik. A magyar oktatási rendszerben nincs jelen a közigazgatási témájú specializáció,

amely támogatná a civil közigazgatást abban, hogy megfelelő számban és minőségben fiatal, elhivatott, a pályára tudatosan készülő munkaerőt adjon a közigazgatás számára.

A pályaaorientációs tevékenység célcsoportja a jelenleg a pályaaorientációs képzésben részt vevő *tanulók*, valamint a majdani – az új, gimnáziumi, választható, közismereti tárgyként oktatott – közigazgatási ismeretek tantárgyat tanuló *diákok*. Ezen kívül a projektben végzett és a képzést megalapozó kutatás, igényfelmérés célcsoportjának tekintendő a gimnáziumi, szakközépiskolai és a szakközépiskolai képzésben részt vevő *pedagógusok*, egyéb *tanárok*, *oktatók*, valamint a *közigazgatási szervek*, mint leendő munkaadók.

2.1. ELŐFELTEVÉSEK

25 félig strukturált interjú lefolytatására került sor. Az interjú előkészítéskor a kutatók abból a feltevésekből indultak ki, hogy:

1. *a közigazgatási pálya utánpótlásbázisát képező középiskolások nem rendelkeznek az általános állampolgári ismereteket meghaladó közszolgálati ismeretekkel,*
2. *a pályaválasztás időszakában nem kellően tájékozottak és motiváltak ahhoz, hogy a közszolgálati életpályát válasszák,*
3. *az oktatási intézményekben jelenleg marginális szerep jut a tanulók közigazgatási pályára vonzásának,*
4. *a közigazgatási szakma mint karrierlehetőség nincs jelen a köztudatban,*
5. *a közigazgatási szervezetek nem tervezik közép- és hosszútávon az utánpótlási igényeket, ez a tevékenység nem tudatos a humánerőforrás folyamataiban.*

A hazai középiskolai képzésben jelenleg a civil közigazgatási szervek utánpótlását segítő, a rendészeti pályaaorientációs képzéshez hasonló terjedelmű és irányultságú képzés jelenleg nincs, és a közszolgálati képzés bevezetésének feltételeit nem vizsgálták, így nem tudjuk azt sem, hogy a képzés feltételei rendelkezésre állnak-e.

A közigazgatási szervek vezetőivel, munkatársaival, humánerőforrás menedzsment szakembereivel folytatott interjúink is megerősítik, hogy jelenleg – a közszolgálati karrierlehetőségekről, életpályákról, tisztviselői életutakról, és általában a közigazgatás működése területéről – nincsenek pozitív példák a köztudatban. Emiatt – hiteles információk hiányában – a társadalom tagjai, így *a fiatalok sem rendelkeznek reális képpel a közszolgálatról*, emiatt a fiatalok számára nem jelent presztízst és valós választási alternatívát a közszolgálati hivatás, vagy az életpálya melletti elköteleződés.

A munkacsoport megítélése szerint a közigazgatás megfelelő minőségű utánpótlásának biztosítása érdekében *szükséges egy olyan stratégiai szemléletű intézkedési sorozat, amely a közigazgatási pályára való ösztönzést, a rendszer kialakítását, valamint a közigazgatás pályaaorientációs modelljének kifejlesztését foglalja magában.*

A munkacsoport úgy gondolta, hogy *a kutatás megalapozza a közigazgatási ismeretek választható tantárgy bevezetését a középfokú oktatás rendszerébe, valamint az új közigazgatási tárgyú OKJ-s szakképesítések képzésének előkészítését is lehetővé teszi.*

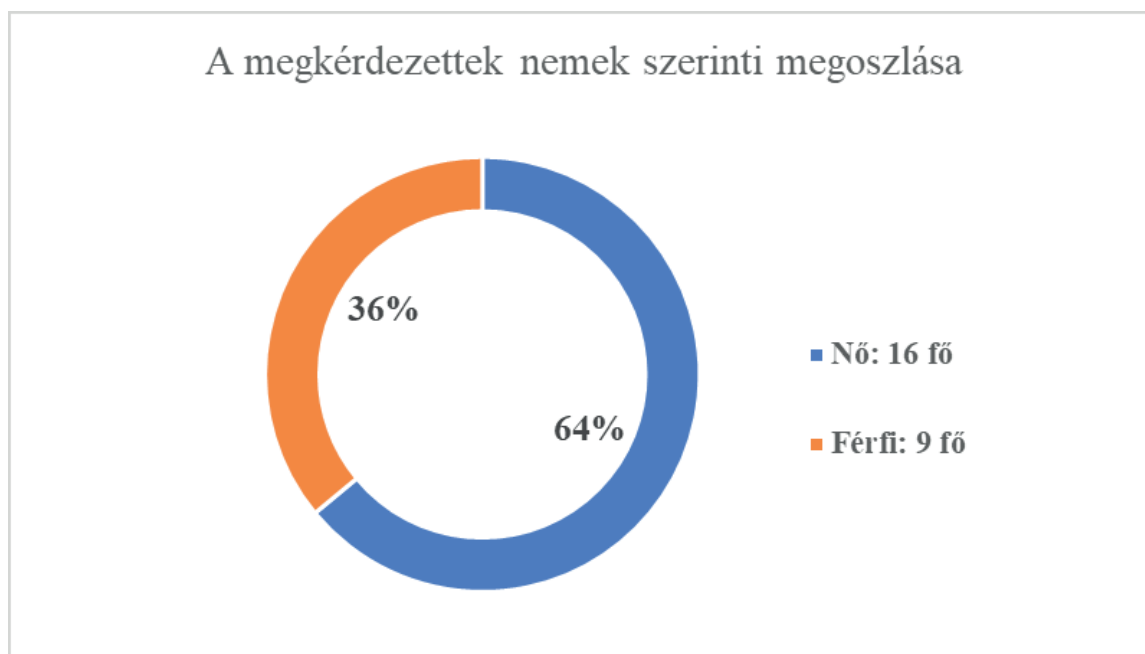
A felmérés célja és várt eredménye, hogy megismerjük a közigazgatási pályaaorientáció érintett szereplőinek véleményét, szükségleteit, amely megfelelő alapot szolgáltat a közigazgatási pályaaorientációs rendszer felállításához.

A munkacsoport az alábbi hipotéziseket állította fel a kutatás megkezdése előtt:

1. A közigazgatási karrier mint életpálya-lehetőség nem jelenik meg frekventáltan a köztudatban (H1).

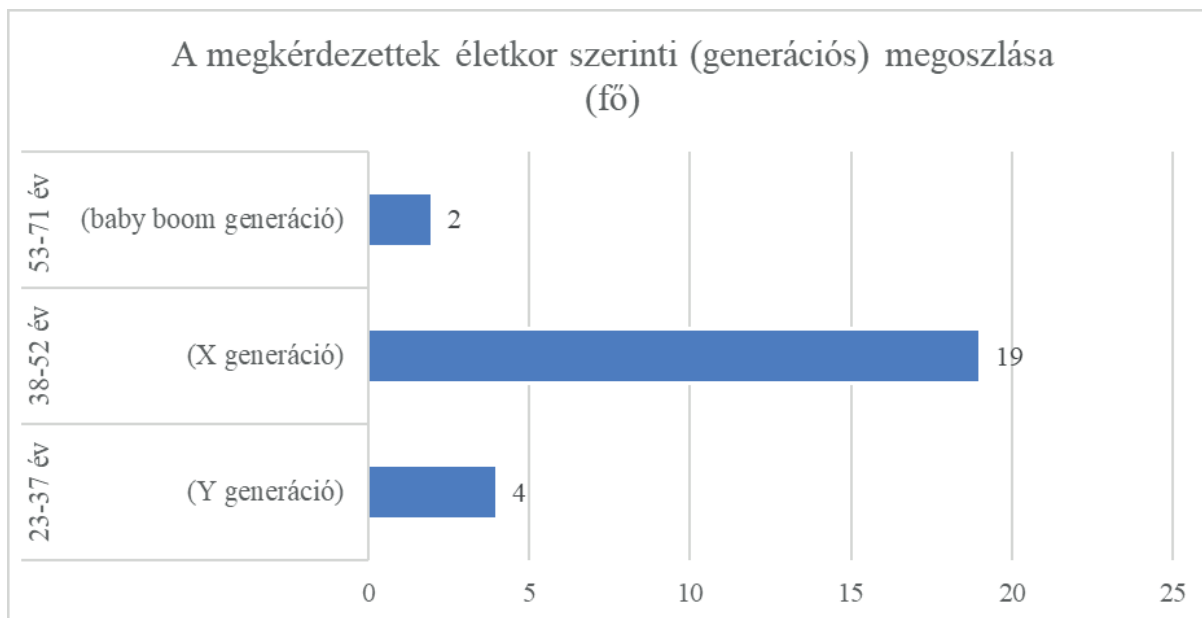
2. A pályaeorientációs képzés jövőbeli érintettjei jelenleg kevés állampolgári és közszolgálati ismerettel rendelkeznek, mely a tudatos pályaválasztás mellett a hétköznapi menedzselését is hátráltatja (H2).
3. A közigazgatási pálya választása nem egészében és eléggé egy megalapozott és tudatos döntés eredménye, gyakran kényszerpálya vagy a véletlen műve (H3).
4. A közigazgatási pályaeorientációs modell felállítása és bevezetése hosszú távon növelné a közigazgatás minőségi utánpótlását és ezáltal a közigazgatás hatékonyságát is (H4).

2.2. AZ INTERJÚALANYOK ÖSSZETÉTELÉRE VONATKOZÓ ADATOK GRAFIKUS BEMUTATÁSA



1. ábra: A félig strukturált interjúk során megkérdezett személyek (összesen 25 fő) nemek szerinti megoszlása:

Forrás: Saját szerkesztés.



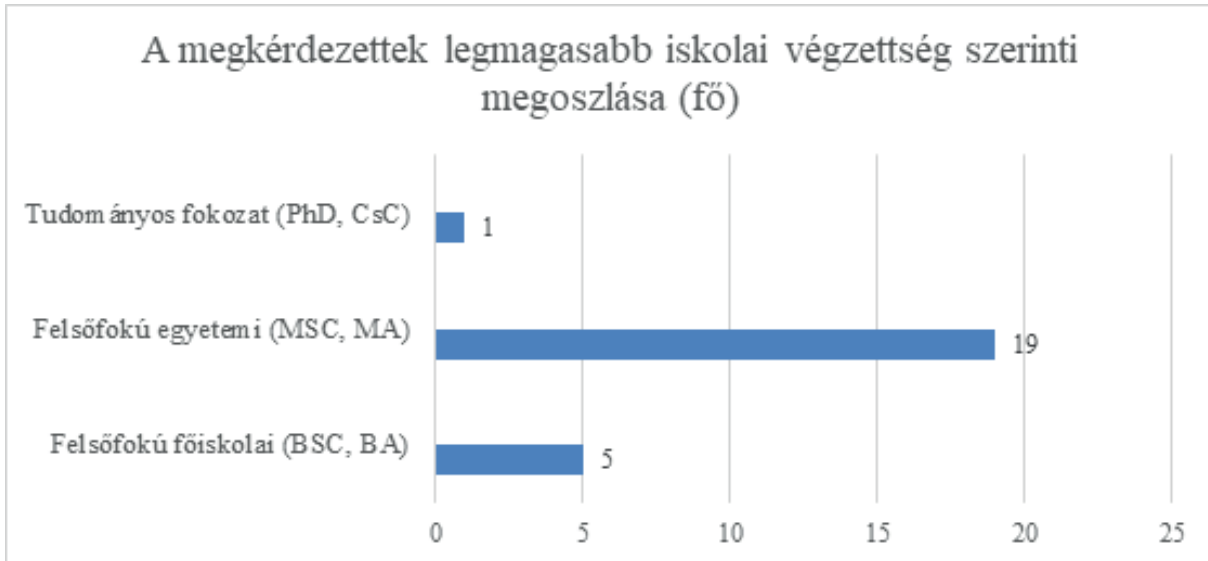
2. ábra: A minta korösszetétele a megkérdezettek generációs hovatartozása alapján (összesen 25 fő)

Forrás: Saját szerkesztés.



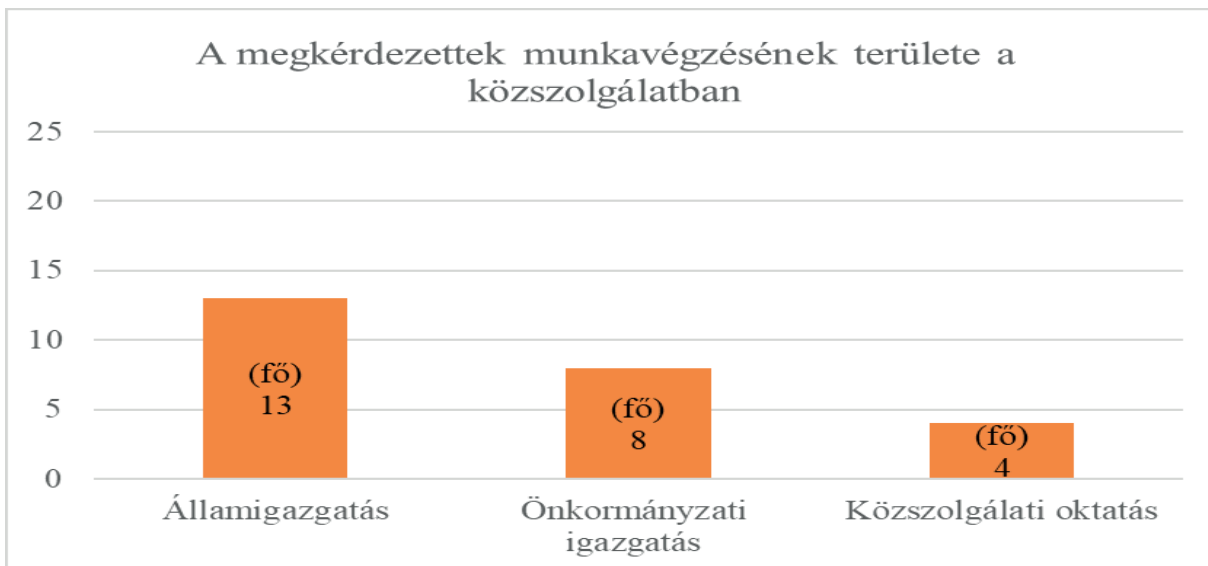
3. ábra: A minta reprezentativitását szemléltető ábra a kutatásba bevont szervezetek típusairól (összesen 25 fő)

Forrás: Saját szerkesztés.



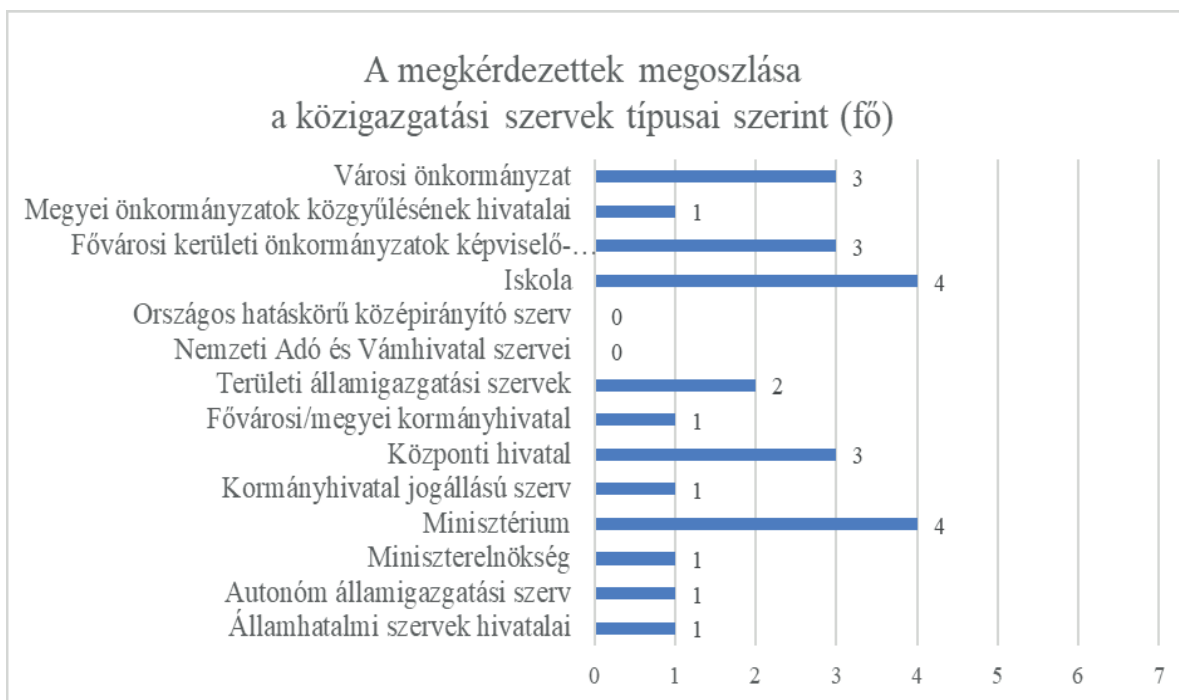
4. ábra: A megkérdezettek legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása (összesen 25 fő)

Forrás: Saját szerkesztés.



5. ábra: A megkérdezettek munkavégzési területek szerinti megoszlása (összesen 25 fő)

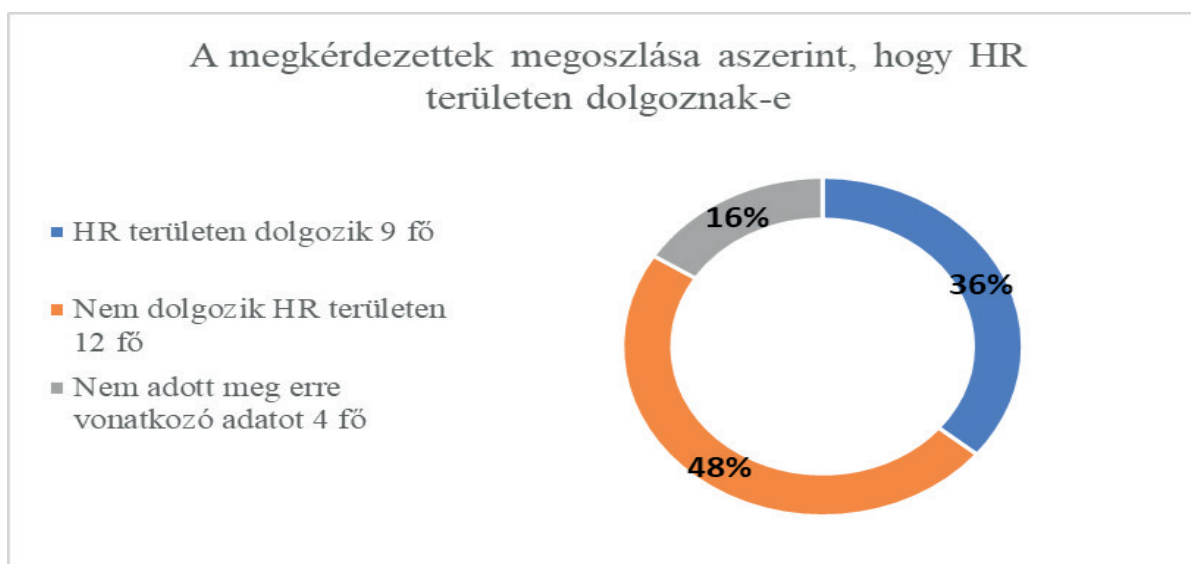
Forrás: Saját szerkesztés.



6. ábra: A felmérésbe bevont közigazgatási szervezetek részletes bontása (összesen 25 fő)

Forrás: Saját szerkesztés.

Fontos szempont volt az is, hogy a fenti interjúalanyok között *olyan szakemberek is szerepeljenek, akik HR területen dolgoznak*, így a közigazgatás utánpótlásának helyzetével tisztában vannak, naprakész adatokkal és saját tapasztalattal rendelkeznek akár a hiányszakmák tekintetében, akár a toborzás, kiválasztás kérdéskörében, vagy a problémák azonosításában. Az interjúalanyból 9 fő volt, aki HR területen tevékenykedik, ez a megkérdezettek 36%-a.



7. ábra: A megkérdezettek megoszlása aszerint, hogy HR területen dolgoznak-e? (összesen 25 fő)

Forrás: Saját szerkesztés.

A célcsoport összeállításánál érvényesítettük azt a szempontot is, hogy központi szerv, területi szerv, önkormányzat, valamint középiskola is részt vegyen a kutatásban. Az interjúalanyok kiválasztásánál figyelemmel voltunk arra is, hogy az ország több területén is megszólítsunk szervezeteket, személyeket, érintetteket.

2.3. A FÉLIG STRUKTURÁLT INTERJÚ MINT MÓDSZERTAN

Az interjúkat *négy fős munkacsoport végezte el*. A munkacsoport tagjai a hipotézisek felállításában, az interjúkérdések meghatározásában, valamint a félig strukturált interjú lebonyolításának módjában is több szakmai megbeszélést folytattak le, amelynek eredményeképpen kialakult a munkaforma, a tagok közötti munkamegosztás, a módszertan pontosítása az interjúalanyokhoz, valamint az elemzés szempontrendszere, valamint az interjú végleges szövegezése.

2.4. INTERJÚKÉRDÉSEK

A beszélgetések hat témakört jártak körül. A kutatás az alábbi témakörökre terjedt ki:

1. A pályaeorientációról általában – 7 kérdés
2. A közigazgatási pályaeorientáció általános kérdései – 6 kérdés
3. A közigazgatási pályaeorientáció szükségessége – 7 kérdés
4. A közigazgatási pályaeorientáció keretfeltételei – 10 kérdés
5. A pályaeorientációs képzés hatékonyságának kérdései – 3 kérdés
6. A közigazgatási pályaeorientációt kísérő kommunikáció – 3 kérdés

Összesen tehát a témában az interjúalanyoknak 36 kérdést tettünk fel a fenti hat témakörben.

3. AZ INTERJÚ KÉRDÉSEIRE ADOTT VÁLASZOK ELEMZÉSE

3.1. A PÁLYAEORIENTÁCIÓRÓL ÁLTALÁBAN

Az első kérdésblokkban arra kerestük a választ, hogy az interjúalanyok vajon tisztában vannak-e a pályaeorientáció fogalmával, tartalmával, valamint azzal, hogy a rendészeti igazgatásban már évek óta működik pályaeorientációs képzés. Arra is kíváncsiak voltunk, hogy vajon egy pályakezdő fiatal milyen ismérvek, információk alapján választ pályát magának, kinek kell ebben a folyamatban támogatnia a fiatalot, mikor és milyen eszközökkel.

3.1.1 ÖN SZERINT MIT JELENT A PÁLYAEORIENTÁCIÓ?

A megkérdezettek nagy részének volt saját elképzelése arról, mit jelenthet a pályaeorientáció. A kérdésre változatos válaszokat adtak, volt, aki az életpályamoddellel azonosította a kérdést, mások az önismerettel, egyéni ideáik, elképzelések alapján, de mégis a képességeknek megfelelő tudatos pályaválasztási döntéssel hozták összefüggésbe.

Többen kifejtették azt, hogy a szakterület megismertetése, így esetünkben a közigazgatás bemutatása mennyire fontos feladat, valamint, hogy egy fiatal, egy középiskolás korban lévő tanuló nem képes még arra, hogy beazonosítsa az adott pályát, vagy szakmát sajátosságait.

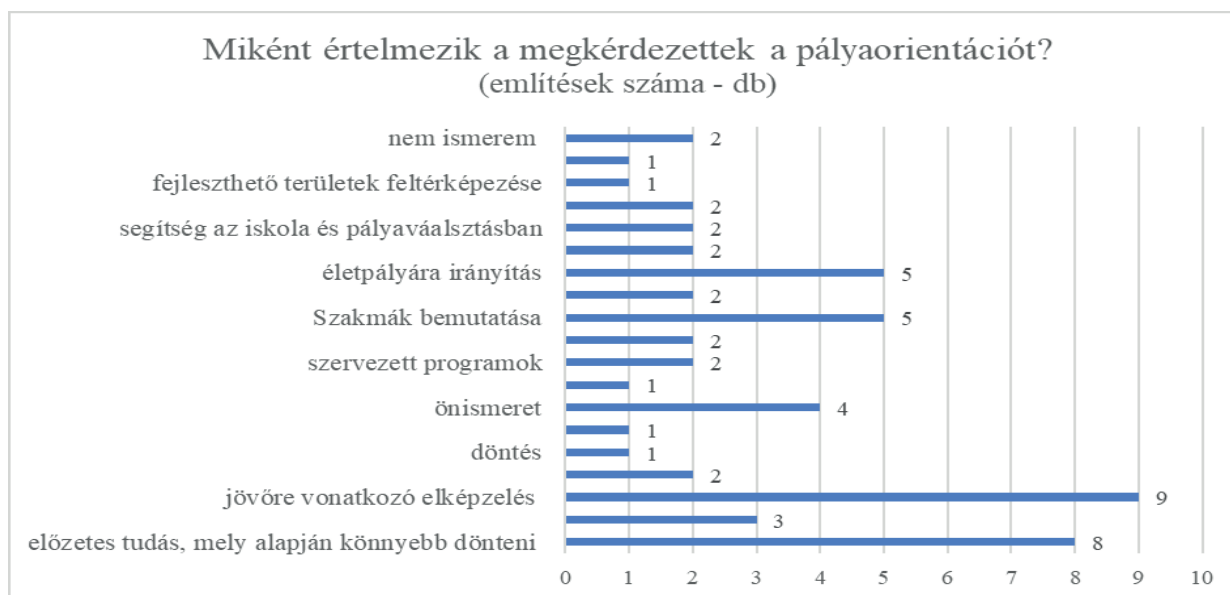
A pálya előnyeinek, hátrányainak pontos bemutatása több interjúalanynál is felmerült, mint elvárás. Többen megemlítették a gyakorlati ismeretek átadását is. A szakmában dolgozók elmondták azt is, hogy nincs jó híre a közigazgatási pályának, ezért sok fiatalnak meg sem fordul a fejében, hogy ezt a területet válassza. A pályaeorientációt megnevezték még olyan önismereti folyamatként is, amellyel megtapasztalják magukról a fiatalok, hogy milyen tulajdonságokkal rendelkeznek, ami képessé teheti őket egy szakma jó gyakorlására.

Volt olyan alany, aki a pályaeorientációt az egész életen át tartó tanulással azonosította. Többen megemlítették: a fiatalokat motiválni kell, hogy a képességeiket a legjobban hasznosítsák.

Az interjúalanyok azt is kihangsúlyozták, hogy a saját területükön hogyan lehet vonzóvá tenni a közigazgatást, hogyan lehet perspektívát adni számukra, vagy a versenyszférából a hiányszakmákra a munkaerőt elszívni.

A pályaeorientációt többen úgy is értékelték, mint egy információs és kommunikációs folyamatot, amely arra szolgál, hogy a fiatalokat „terelgessék” az adott szakma, pálya, szakterület irányába, olyan támogató tevékenységnek látják, amellyel a fiatal a legjobb döntést tudja meghozni jövőjét illetően. Ennek olyannak kell lennie, amely reális képet mutat az adott szakmáról, pályáról, mert még ma is téves kép él egy-egy szakmacsoportról.

A tankönyvek, a köztudat az egyes szakmákat körülbelül 20-30-50 évvel ezelőtti jelzőkkel illetik, amelyek már több esetben természetesen nem fedik a valóságot. A fiataloknak még a pályaválasztás előtt meg kell mutatni, milyen lehetőségek vannak a piacon, megmutatni a szakmák gyakorlati oldalát is. Olyan információs és kommunikációs, motivációs eszközöket kell alkalmazni, amelyekre a mai fiatalok nyitottak. Be kell mutatni, hogy az adott szakmában mi várható, milyenek a körülmények, milyen a fenntarthatósága, társadalmi megbecsülése. Volt olyan megkérdezett, aki még soha nem találkozott a pályaeorientáció kifejezéssel és nem is tudta elképzelni, hogy mi lehet ennek a tartalma. Mások hangsúlyozták a szülők hatását a továbbtanulásra, szerintük a közigazgatást az választja, akinek a családjában van köztisztviselő, akitől kaphat információt a pályára vonatkozóan.



8. ábra: A pályaeorientáció értelmezése, lényege a megkérdezettek szerint

Forrás: Saját szerkesztés.

3.1.2 ÖN SZERINT HOGYAN LEHET ORIENTÁLNI VALAKIT EGY FOGLALKOZÁS/SZAKMA/ SZAKTERÜLET FELÉ?

A beszélgetések során kiderült, hogy a megkérdezettek úgy látják, az orientációnak másként kell működnie az általános iskolában, másként a középiskolában, mivel más sajátosságok jellemzik, más célok motiválják a tanulókat a különböző életkorokban. Az interjúalanyok nagy része ezt a kérdést az első kérdéssel hozta összefüggésbe. Többen azt mondták, hogy a fiatalok 14-18 éves korban még nem tudják eldönteni, mi az, amit tanulni szeretnének, vagy milyen pályára vágnak. Még a felnőttek egy része sem ismeri a pályákat, nem tudják, hogy a választásuk mivel fog járni, milyen kihívásokkal néznek majd szembe. A fiataloknál hatványozottan így van, mert az elnevezések mögötti információjuk nincs meg. Ebben a környezet, a család, a barátok, a személyes példa nagyon meghatározó egy fiatal számára.

Nagyon fontosnak tartják, hogy meg kell ismertetni a szakmát, amelyet népszerűsíteni kell. Be kell mutatni, hogy egy fiatalból mi lehet, ha az adott szakmát választja majd. A szakma bemutatása történhet úgy, hogy a fiataloknak gyakorlati helyet biztosít az adott szakma, esetleg nyári munkalehetőséget kínál, nyári gyakorlatot. Ezzel meg lehet mutatni a fiataloknak azt is, hogy a mindennapi munkavégzésben mit jelent az adott tevékenység.

Jó lenne, ha a szülők az iskolákban bemutatnák a saját munkájukat a fiataloknak. Vonzóvá kell számukra tenni a szakmákat, az adott területet. Fontos lenne az is, hogy a fiatalok ki tudják próbálni magukat a szakmában, ezt gyakorlati lehetőségekkel lehetne megteremteni. Segíthetnének ebben a pályaválasztási tanácsadók, akik megmutathatnák a tanulóknak, hogy mihez van tehetségük, rávilágíthatnának a fiatalok erősségeire. Manapság egymással versengő pályák vannak, ezért pontosan be kell mutatni, hogy az adott pályát választva például lehet-e utazni, mekkora a szabadság a munkában, mekkora kereset várható, milyen a karrier lehetősége, van-e biztonság, van-e kiszámíthatóság. Ezek mind olyan információk, amelyek segítenek a döntésben. Volt olyan interjúalany, aki alkalmassági vizsgálatot javasolt egy erre létrehozott tanácsadói hálózaton keresztül. Akadt azonban olyan megkérdezett is, aki nem tudott a kérdésre választ adni.



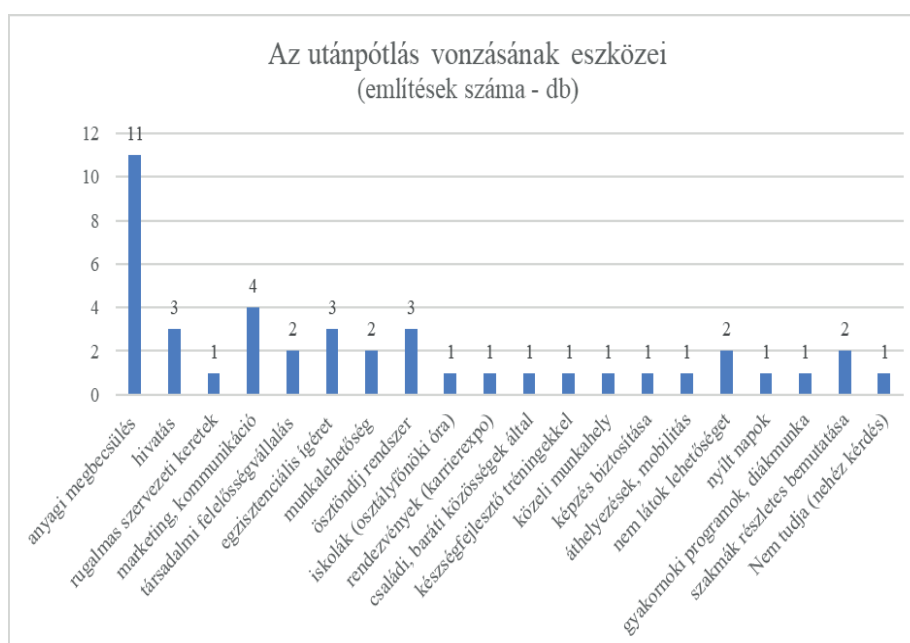
9. ábra: A válaszadók véleménye arról, hogyan lehet valakit orientálni egy szakma vagy foglalkozási terület felé

Forrás: Saját szerkesztés.

3.1.3 ÖN SZERINT HOGYAN, MILYEN ESZKÖZÖKKEL LEHET UTÁNPÓTLÁST VONZANI VALAMELY FOGLALKOZÁSI TERÜLETRE?

Általános vélemény, hogy a közigazgatás egyes területeire nem könnyű utánpótlást, szakembereket találni. A pénzügyi, műszaki, informatikai területeken nagy a hiány, ezeket a szakmákat a közigazgatás nem képes megfizetni, máshol – főként a versenyszférában – sokkal jobb feltételekkel találnak munkát. Tehát a közigazgatás egyik jellemzője, hogy magas követelményeket támaszt, de azt nem tudja megfelelő, versenyképes fizetéssel és juttatásokkal honorálni. Megfogalmazódott az igény, hogy a közigazgatásnak rendszeresen be kellene mutatkoznia nyilvános fórumokon, aktív kommunikációs csatornát kellene nyitnia nemcsak a fiatalok, hanem az egész társadalom irányába is. Ebben a közigazgatás részéről is nyitottság szükséges. Kiadványokat kellene készíteni pozitív üzenetekkel, reklámokkal, nyílt napokkal, osztályfőnöki órákkal. Ugyanakkor gyakrabban kellene megjelenni karrier expókon, rendezvényeken, szakmák éjszakáján, ifjúsági rendezvényeken, fesztiválokon, vagy bármilyen más helyen, ahol sok fiatal megfordul. Több interjúalany summázta úgy személyes meglátásait, hogy az a szakma, amelyik nem segíti a fiatalok pályaválasztását, nem fog utánpótlást találni, folyamatosan munkaerő (és tehetség) gondokkal fog küzdeni. Felértékelődik tehát a nyílt nap, a nyári munka lehetősége, gyakornoki programok kialakítása, bemutató anyagok készítése.

A fiatalok munkaerőpiaci elhelyezkedésével – mivel személyiségük és érdeklődésük még ekkor is formálódik – az egyetemeken is kellene foglalkozni, az a megfelelő időpont a pályorientációra. Be kell mutatni a szakma sajátosságait, erősségeit, hogyan működik belülről, ezzel alakítva ki a hivatástudatot. Ha a fiatal megismeri a területet, kialakul a kötődése és megtalálhatja a helyét a közigazgatásban. Többen említették azt is, hogy versenyképpessé kell tenni a közigazgatást jó fizetésekkel, jó továbbképzésekkel, anyagi megbecsüléssel, valódi életpályamoddal. Az interjúk során többször visszaköszönt az a megállapítás, hogy az életkornak megfelelő kommunikációs stílust kell kialakítani, megjelenni a közösségi médiában, infokommunikációs eszközök használatával.



10. ábra: Hogyan lehet (általában) utánpótlást vonzani?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.1.4 ÖN SZERINT KINEK A FELADATA, HOGY A FIATALOKAT ÉRDEKLŐDÉSÜK ÉS KÉPESSÉGEIK SZERINT A MEGFELELŐ KARRIER/SZAKMA/PÁLYA/FOGLALKOZÁS FELÉ TERELJE, AZ EGYES SZAKMÁKRÓL (PÁLYA ÉS MUNKAHELY VÁLASZTÁSI) DÖNTÉST SEGÍTŐ INFORMÁCIÓT ADJON?

A válaszadók a szülőket, pedagógusokat, oktatási intézményeket jelölték meg elsőként, de voltak, akik a felsőoktatás, a barátok, a tanulókhoz legközelebbi közösségeket nevezték meg. A középiskola „egy étlapot mutasson” a lehetőségekről. Az állam szerepét is többen említették. Egyesek ezt szakmai ismertető, tájékoztató anyagok készítésével képzelik el.

Ebben a tevékenységben kiemelt szerepet szánnának a pályaválasztási tanácsadóknak vagy hivatali látogatásoknak, amelyek közvetlen benyomással hatnának a fiatalokra, mivel azok 16-17 éves korban még nem tudnak választani. Az állam feladata még a toborzó rendezvények tartása is lenne, mert ma még kevés feladatot lát el az állam ebben a tevékenységben.

Voltak, akik a pedagógiai szakszolgálathoz is telepítenének feladatokat, akik elsősorban a szülőket segítenék abban, hogyan segítsék a gyerekeiket. Többen javasolták, hogy az általános iskolák, gimnáziumok mérjék fel, hogy mihez van a gyermeknek, fiatalnak képessége.

A munkaerőpiacnak is segíteni kellene az iskolákat olyan információkkal, hogy milyen szakmákra lenne szükségük. Jó példákat is soroltak azzal, hogy a nagy cégek megállapodásokat kötnek középiskolákkal, egyetemekkel szakemberek képzésére. Nagyon fontos az iskola és a szülők együttműködése. A tanulókat segíthetnék a pályorientációs szakemberek, HR szakemberek, iskolapszichológus, foglalkoztatási és iskolai tanácsadó, pedagógiai asszisztens. Volt, aki coachokat is bevonna a folyamatba. Mivel a foglalkoztató érdeke a szakemberek utánpótlása, esetünkben a közigazgatásnak is sok tennivalója lesz.

Nagyon fontosnak tartották az interjúalanyok, hogy az iskolákban folyamatos legyen a tanácsadás, a pályorientációs órák a fiataloknak, valamint a szülőknek is. A pedagógusok közül az osztályfőnök szerepe kiemelkedő, mert valószínűleg ő ismeri legjobban a gyermek adottságát, tehetségét.



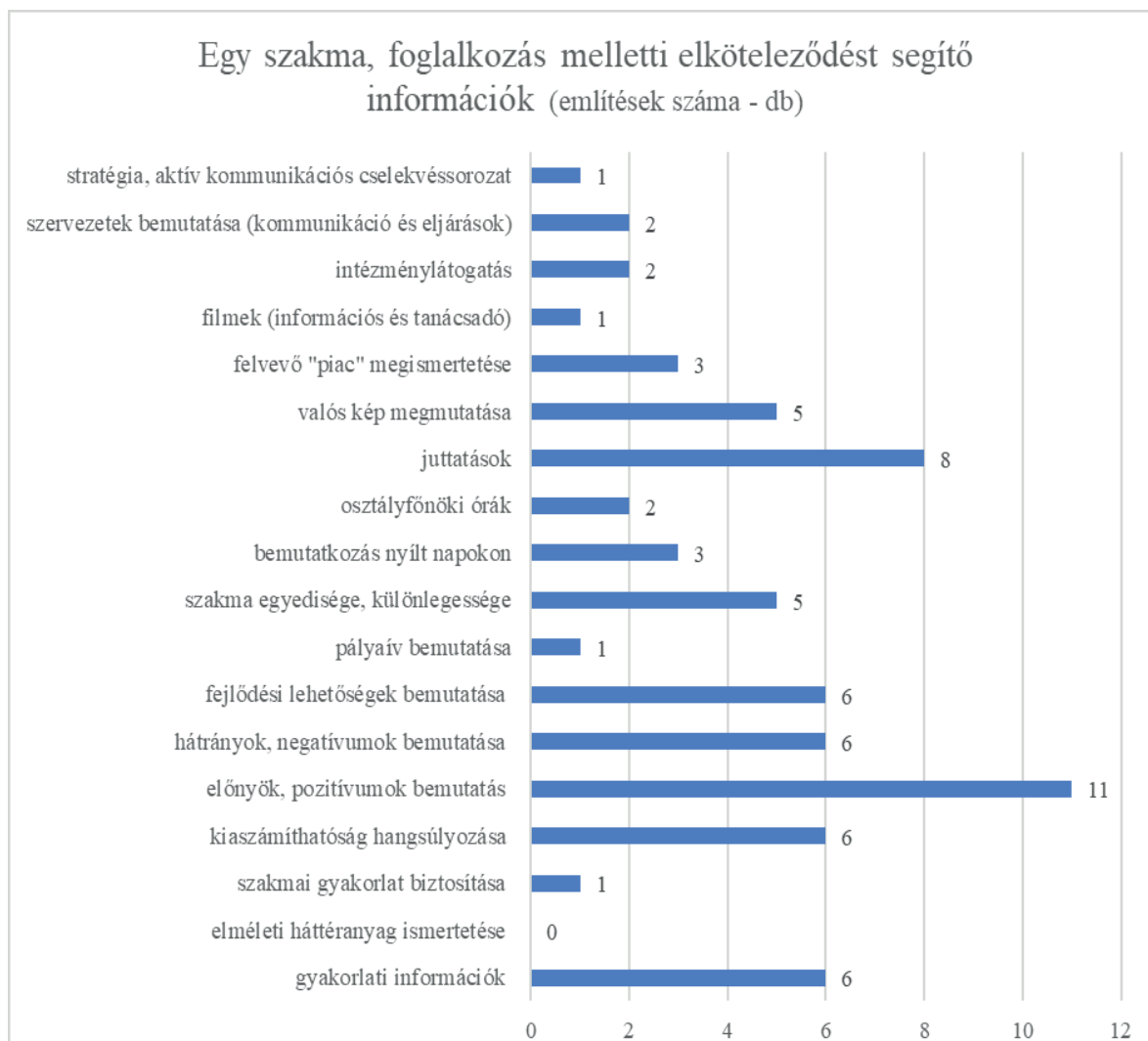
11. ábra: Kinek a feladata a pályaeorientáció? – a megkérdezettek szerint

Forrás: Saját szerkesztés.

3.1.5 ÖN SZERINT MILYEN (TÍPUSÚ) INFORMÁCIÓK SEGÍTHETIK EGY SZAKMA/FOGLALKOZÁS/ SZAKTERÜLET/ÉLETPÁLYA IRÁNTI FIGYELEM FELKELTÉSÉT ÉS AZ ADOTT TERÜLET MELLETTI ELKÖTELEZŐDÉST?

A megkérdezettek nagy része fontosnak tartja, hogy meg legyenek mutatva a közigazgatás sajátosságai, az előnyei és egyúttal hátrányai is a versenyszférával szemben. Ez azért is különösen fontos, mivel ma felemás információk állnak rendelkezésre a közigazgatásról. Tudatosítani kell az utánpótlásban, hogy egy jogi egyetemről egyenesen a közigazgatásba vezethet az út. Be kell mutatni, hogy szakmailag érdekes kihívások is léteznek a közigazgatási pályán. Lehetne bemutató kisfilmeket készíteni, helyszíni látogatásokat szervezni, ahol az érdeklődők saját élményeket szerezhetnének a munkáról. Be kellene mutatni a pályát, a munkaköröket, a szervezetek tevékenységét. Ehhez egy egészen új kommunikációs stílust kell kialakítani és kommunikációs cselekvés sorozatot kell erre felépíteni. Érthető szakmai anyagokat kell készíteni, intézménylátogatásokat kell szervezni, vetélkedőket, játékokat tartani, amelyek mind a pálya megismerését szolgálják majd.

Ez a bemutatás azért is nagyon fontos, mert például egy igazgatásszervező megtanulja az egyetemen, hogy mivel foglalkozik a közigazgatás, de egy mérnök, informatikus, közgazdász nem rendelkezik ilyen ismeretekkel.



12. ábra: Egy szakma, foglalkozás melletti elköteleződést támogató információk a megkérdezettek szerint

Forrás: Saját szerkesztés.

Volt olyan javaslat is, hogy mentorprogramot is lehetne indítani. Ez talán segítené a közigazgatásban való jobb eligazodásban, a pályáív bemutatásában, mert ezt is nagyon kevesen ismerik. Határozott volt a vélemény abban is, hogy be kell mutatni a pálya egyediségét, különlegességét is az előnyök és hátrányok mellett.

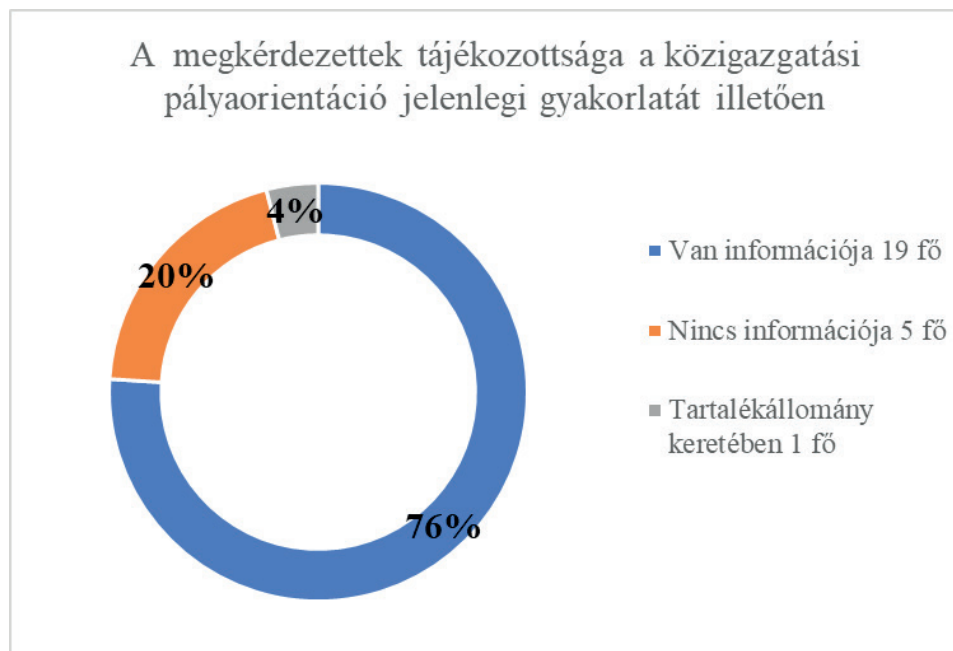
Állásbörzét, fórumokat kell tartani, valamint a média adta lehetőségeket is ki kell használni. Jó lenne az életpályát is megismertetni, a feladatokkal járó kihívásokat, a juttatásokat, a pénzkereseti lehetőséget. Akkor tudnak jól dönteni a fiatalok, ha megismerik a leendő tevékenységet, fontos lehet számukra a biztonság, a kiszámíthatóság. Aki szolgáltató szemlélettel tud dolgozni, annak helye van a közigazgatásban. Fontos dolog a barátok ráhatása, az iskola orientációja, a családi háttér, a médiából szerzett információk. A döntésnél figyelembe veszik a fiatalok a pálya élhetőségét, a pénzkereseti lehetőségeket, az erkölcsi és anyagi megbecsülést. Az új generációnál az is lényeges, hogy a tanult szakma hogyan kombinálható az adott fiatal baráti körében lévő tevékenységével. Ennek a generációnak az is fontos, hogy mennyire modern egy szakma, mennyire aktuális tudást, mennyire hasznosítható ismereteket, gyakorlatot ad.

3.1.6 VAN-E INFORMÁCIÓJA ARRÓL, HOGY A KÖZSZOLGÁLAT BÁRMELY TERÜLETÉN MŰKÖDIK-E PÁLYAORIENTÁCIÓS TEVÉKENYSÉG? (AKÁR SZERVEZETI, ÁGAZATI VAGY RENDSZERSZINTEN)

Erre a kérdéscsoportra nem érkeztek változatos válaszok. A megkérdezettek nagy része, 16 fő egyáltalán nem rendelkezett információval arról, hogy a közszolgalat bármely területén létezne pályorientáció. A maradék kilenc főből öt tudta megemlíteni a rendészetet és a honvédelmet.

Négy személy más információkkal rendelkezett, amely nem volt releváns, hiszen a Klebelsberg Képzési Ösztöndíj Programot mondta, vagy látott már állásbörzén Nemzeti Adó- és Vámhivatalos munkatársakat, illetve a pénzügyőrök utánpótlásáról beszélt.

Ebből levonható az a következtetés, hogy a rendészetben, esetleg más területeken működő pályorientációs tevékenység kommunikálása, propagálása sem megfelelő, az ezekkel kapcsolatos információk nem jutnak el az állampolgárok széles köréhez, de még a közigazgatásban dolgozók sem rendelkeznek információval ezzel kapcsolatban.



13. ábra: A megkérdezettek informáltsága az aktuálisan folyó pályorientációs tevékenységekről (összesen 25 fő)

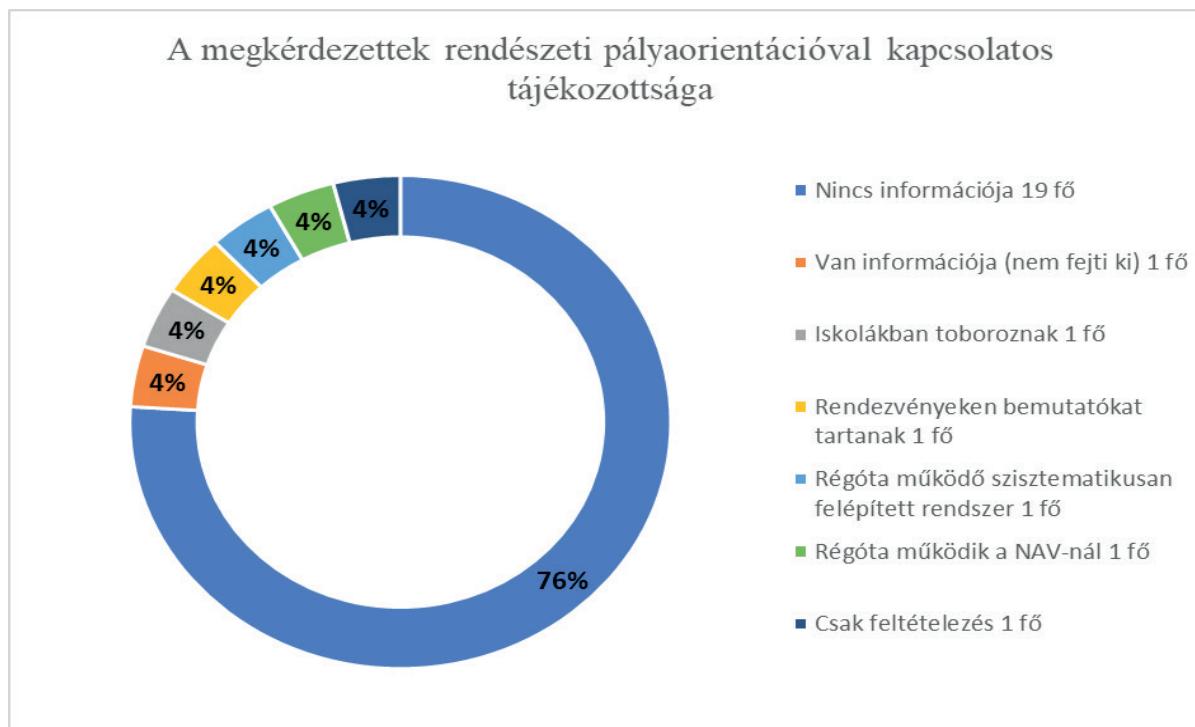
Forrás: Saját szerkesztés.

3.1.7 VAN-E BÁRMILYEN INFORMÁCIÓJA ARRÓL, HOGY A RENDÉSZETBEN ÉVEK ÓTA MŰKÖDIK A PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS? HA IGEN, MIT HALLOTT ERRŐL?

A megkérdezettek közül 15 főnek nem volt információja a rendészeti pályorientációról.

7 olyan interjúalany volt, aki konkrétan tudott a rendszer működéséről. Közülük egy fő csak a tényt tudta, de semmiféle egyéb információval nem rendelkezett, nem ismerte a tantárgyat vagy a képzést magát. Egy másik alany csak annyit tudott, hogy jól működő rendszer a rendőröké, a pénzügyőrök rendszerével együtt. Volt, aki azt a javaslatot fogalmazta meg, hogy nem szükséges új képzést indítani, hanem a Probono portált kellene az orientációra felhasz-

nálni. Egy interjúalany nem konkrétan a pályaeorientációról hallott, hanem arról volt tudomása, hogy ezek a szervezetek kampányszerűen toboroznak munkatársakat, akár állásbörzéken, akár médián keresztül, vagy fesztiválokra jelennek meg és ott toborozzák a fiatalokat. 4 olyan megkérdezett személy volt az alanyok között, akik tudták, hogy működik a rendészeti pályaeorientáció, léteznek rendészeti szakközgimnáziumok, illetve szakképző intézmények. Volt, aki szerint a rendészetben kialakított rendszer az egyik legjobb, szisztematikusan felépített rendszer, illetve klasszikus pályaeorientációnak tartották.



14. ábra: Van-e bármilyen információja arról, hogy a rendészetben évek óta működik a pályaeorientációs képzés? Ha igen, mit hallott erről?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.2. A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAEORIENTÁCIÓ ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEI

A második kérdésblokk keretében a közigazgatási pályaeorientációval kapcsolatban az interjúalanyok olyan általános kérdésekben adott véleményére voltunk kíváncsiak, mint például, hogy hogyan látják az utánpótlás kérdéseit, mi lehet szerintük vonzó a közzszolgálati életpályában egy fiatal számára, vagy, hogy ezek a vonzó elemek milyen kommunikációs üzenetekben fejezhetők ki.

Arra kérdeztünk rá, hogy hogyan látják általában a munkaerő – és kiemelten a fiatalok – munkaerő-utánpótlás kérdéseit a megkérdezettek, milyen akadályokat és lehetőségeket látnak saját szervezetük tapasztalatai alapján. Arra kértük őket, azonosítsák be a közzszolgálati életpálya vonzó elemeit és gondolják végig, azt milyen módon lehetne kommunikálni a fiatalok felé. A kérdésblokkot az – egyik globális, nemzetközi szinten is évek óta a legfontosabb humántőke kihívások egyikeként azonosított⁹ – elköteleződésre vonatkozó kérdés zárta.

⁹ Global Human Capital Trends 2016. The new organization: Different by design. University Press, 2016, <https://>

3.2.1 HOGYAN LÁTJA A KÖZIGAZGATÁS SZEMÉLYI ÁLLOMÁNYÁNAK UTÁNPÓTLÁSÁNAK KÉRDÉSEIT? BIZTOSÍTOTT-E A MEGFELELŐ MENNYISÉGŰ ÉS MINŐSÉGŰ SZAKEMBER?

A főváros és a központi közigazgatás vonatkozásában a megkérdezettek arról számoltak be, hogy van megfelelő mennyiségű fiatal munkaerő (a hazai jogász képzés és az NKE biztosítja az utánpótlást a létszámban), de nagyon nehéz a fiatalok pályán tartása, amelynek elsődleges oka az alacsony bérezés. (Egyes vezetők emellett az erkölcsi elismerés hiányáról és a fiatalok számára nélkülözhetetlen folyamatos visszacsatolás hiányáról számoltak be.) A közigazgatásban 1-2 év alatt megszerzett munkatapasztalatot, szervezeti gyakorlatot a fiatalok gyakran a versenyszférában kívánják magasabb jövedelemre váltani.

Több interjúalany adott hangot abbéli aggályának, amit a Kisilowski-Kisilowska szerzőpáros is említ könyvében¹⁰, hogy a fiatalok mint „üzleti vándorok” jelennek csak meg a közigazgatásban. Iskoláik végeztével, – legyenek azok közigazgatáshoz kötődőek vagy sem – mindössze befektetést, ugródeszkát látnak a közigazgatásban, s ott megszerzett ismereteiket azután a versenyszférában szeretnék egy jobb életszínvonalat nyújtó karrierre váltani. Erre ráadásul jó alkalmat ad számukra, hogy számos uniós forrásból megvalósuló projektben határozott időre foglalkoztatják a fiatalokat, akik egy magasabb javadalmazás mellett a versenyszféra számára is fontos készségekre, képességekre és konkrét szervezeti tudásra tesznek szert (iratkezelés, ügyfélkapcsolat-tartás, dokumentálás, jelentéskészítés, analitikák elvégzése, beszámolás mind szóban, mind írásban, csapatmunka stb.).

A helyi közigazgatás nehezebben vonz munkaerőt, még ösztöndíjas- és gyakornoki programjai ellenére is. Az önkormányzatok hivatalaiban dolgozó vezetők emellett felhívták a figyelmet arra, hogy az önkormányzati igazgatás ma már annyira specializált, önálló szakterület, hogy a közigazgatás más területeiről érkezőket is jóformán pályakezdőnek kell tekinteniük szakmai felkészültségeiket illetően. (Szinte a nulláról kell kezdeni a betanításukat, ha vannak is évekkorábban megszerzett ismereteik, mára már elavultak.)

Problémás, utánpótlási nehézségekkel küzdő területként jelölték meg a megkérdezettek (szinte egyöntetűen) a városfejlesztést, a közigazgatási költségvetést (és általában a pénzügyi igazgatást), az adó, a közlekedés és az erdészet területét, összességében a műszaki-informatikai területet, és egészében rossznak ítélték a helyi közigazgatás (önkormányzati igazgatás) utánpótlás kérdését. A helyi közigazgatásban problémaként merült fel, hogy az állományt felülről lefelé töltik fel, ezért a végrehajtási területeken erős kontraszelekció érvényesül, vagyis a legjobb képzettségű fiatalok a központi közigazgatásban helyezkednek el, a helyi közigazgatásba munkavállalóként ők csak ritkán jutnak el.

Az utánpótlás szempontjából nehézségként említették a megkérdezettek, hogy rossz a közigazgatásról és a közszolgálatban dolgozókról kialakult kép: *„Jelenleg a közigazgatás arculata olyan, hogy szervilis, a folyamatokra figyelő, a kockázatokat kerülő, nem innovatív, erősen közepes. Ilyen munkavállalókat kap egy ilyen rendszer.”*

www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2016.html

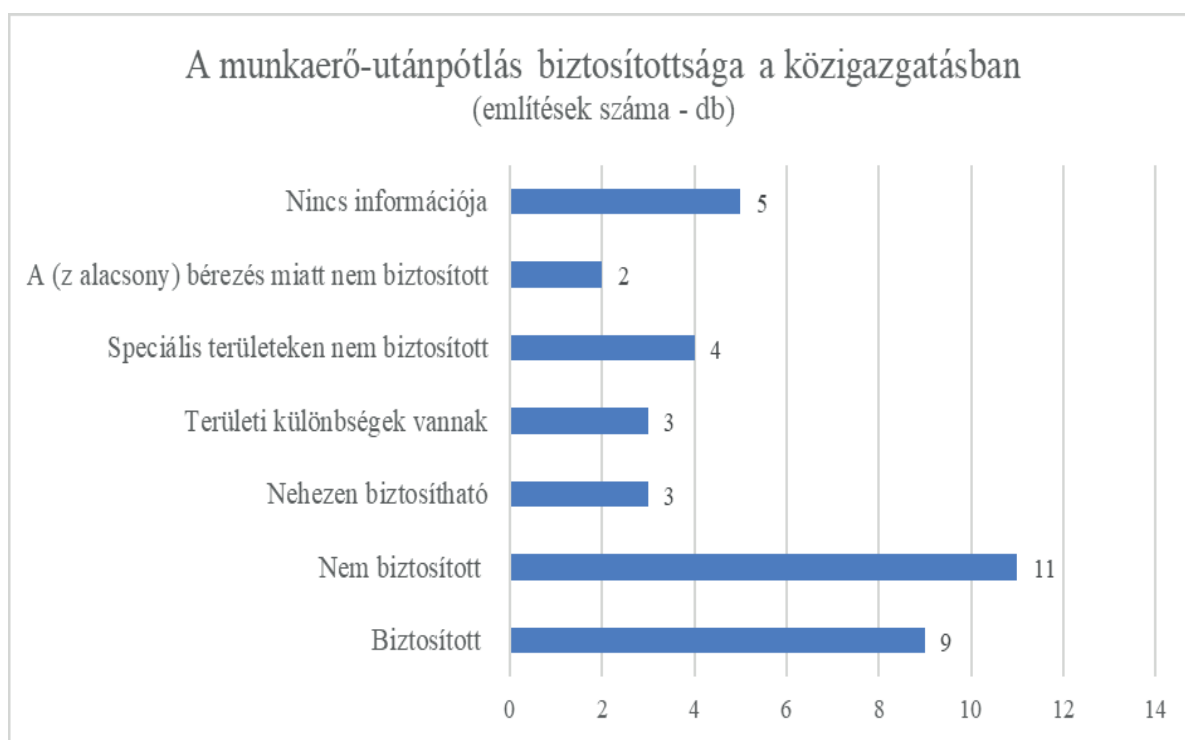
Utolsó letöltés dátuma: 2018. szeptember 30.

¹⁰ Az elismert szakértő, a politikai hegymászó mellett a harmadik lehetséges út az üzleti vándoré, aki a közszférában szerzi meg első szakmai tapasztalatait, érik szakemberré, tesz szert értékes kapcsolati tőkére, ismertségre, majd azután a magán szektorba vándorol. Ha vissza is tér, csak hosszú évek múlva, mikor már egzisztenciális biztonsága garantált és van módja tenni a közjóért (tanácsadó, szakértő szerepben élvezve az ezzel járó presztízst) az alacsonyabb jövedelem ellenére is. KISIŁOWSKI, Maciej - KISIŁOWSKA, Izabela (2017): Administratęgia. Hogyan érjünk el sikereket közigazgatási vezetőként. HVG Kiadó, Budapest. 24-29. p.

„A köztudatban még mindig az van, hogy a tisztviselők lábat lógnak, felesleges akadályok, közpénzből eltartott emberek. Nyilván ez sokat javult, de erősen megvan a magyar közvéleményben, ő nem csempézik, nem javít autót, valahol távol van, nem látjuk, mit csinál, biztos aktákat tologat, papírgyár van, ilyesmik.” – mondta egyik interjúalanyunk.

Volt olyan felsővezető, aki a Magyar Program által elindított kedvező folyamatok végigvitelét hiányolta, azt mondta, úgy érzi, megtört a lendület, „elült” a személyzeti utánpótlás megannyi fontos kérdése. A megkérdezett szervezetek között olyan is akadt, amelyik folyamatosan hirdet állásokat a sajtó és az internet útján is, mégis állandó problémát jelent számára a státuszok feltöltése, és ha nagy szükség mutatkozik, fejedelmén cégen vagy személyes kapcsolatokon keresztül (meghívással) tudja csak megtalálni a számára megfelelő, képzett munkaerőt.

Azok a megkérdezettek, akik úgy találták, hogy saját szervezetük munkaerő-utánpótlása megoldott, mind elmondták, hogy sajátos helyzetben vannak a hagyományos közigazgatási szervezetekhez képest (vagy projekt alapon dolgoznak, vagy kiemelt bérezést, netán változatosabb szakmai kihívásokat, szakértői státuszt tudnak biztosítani munkatársaiknak).



15. ábra: A közigazgatás utánpótlásának biztosítottságával kapcsolatos személyes szakmai vélemények

Forrás: Saját szerkesztés.

3.2.2 ÖN SZERINT A KÖZSZOLGÁLATI ÉLETPÁLYA MELLY ELEMEI LEHETNEK ALKALMASAK ARRA, HOGY MUNKAERŐT VONZZANAK?

Furcsa ellentmondásként először a *kiszámíthatóság*, a *tervezhetőség* és a *biztonság* fogalmazódott meg a válaszokban, amelyről azonban majdnem minden megkérdezett elmondta, hogy közel sem olyan erős, mint amikor ők maguk kerültek a közigazgatásba. Sokszor ez inkább már csak érzet, emlék, de még él a köztudatban és érveként említik maguk a jelentkezők

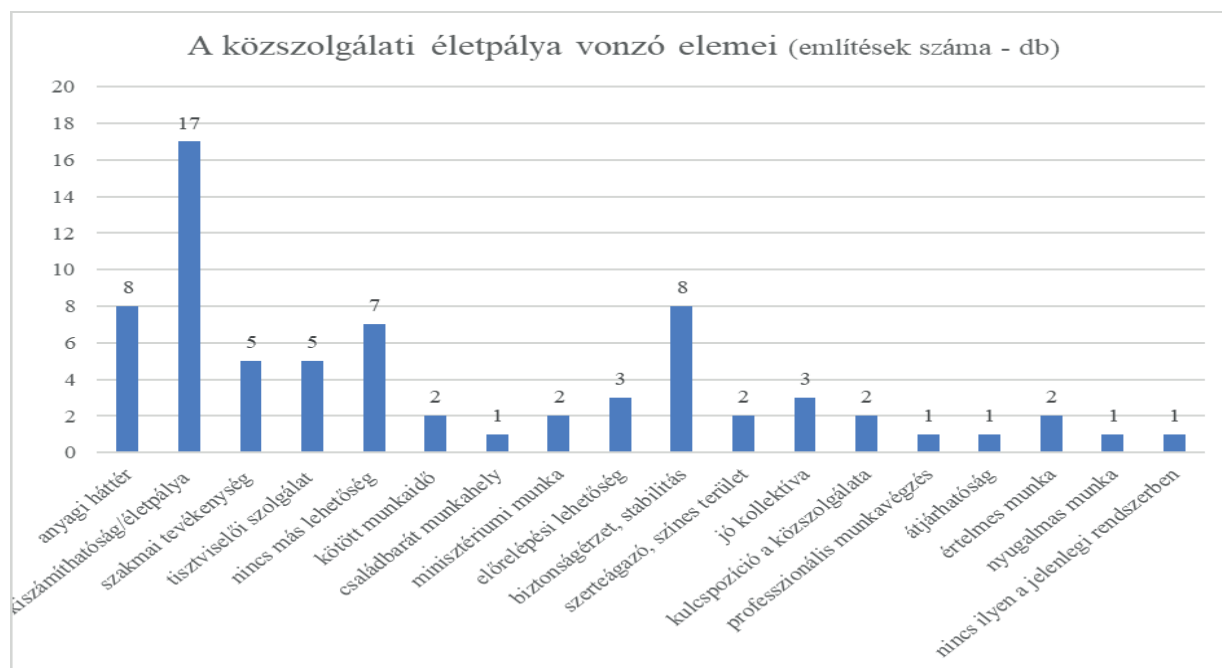
is az állásinterjúk során. Az anyagiak terén ez mérsékelt javadalmazást jelent a versenyszférához képest, de *ritkán* fordul elő *fizetésképtelenség*, a tisztviselők biztosak lehetnek benne, hogy minden hónapban megkapják a járandóságukat. Hangot kapott a *szabályozottság*, a *tiszta keretek megléte* és a munkavégzést övező *nyugalom*.

E körben a nők számára vonzó szempont a gyermekvállalás lehetősége, a *szülés utáni ismételt munkába állás* lehetősége, valamint a kiskorúak után járó *munkaidő-kedvezmény*. Többen válaszolták, hogy nem ismerik az életpálya elemeket, így nem tudják megítélni, mi lehet vonzó. Volt, aki szerint nem az életpálya elemeken múlik, hanem az egyén beállítottságán, hogy megvan-e benne a segítő szándék, ami erre a pályára irányítja. Akar-e szolgálni másokat, közös, közösségi célokat.

Olyan interjúalany, egy vezető is akadt, aki a közigazgatás rossz imázsához csatolta vissza a kérdést némi fanyar humorral:

„Megenged egy viccet? Pont erről szól. Amikor először meghallottam, majd felrobbantam. *Unatkozik a kormánytisztviselő az irodájában, nyár van, sétál egyet, lemegy a pincébe, nézelődik, és a lomok között talál egy lámpást. Nézegeti, csavargatja, törölgeti, egyszer csak kibújik belőle a szellem. Megretten a tisztviselő. A szellem mondja: kiszabadítottál a lámpásból, lehet három kívánságod. Meglepődik az ember. – 1. Szeretnék egy nagyon szép feleséget. – Meglesz, mire hazamész. – 2. Szeretnék nagyon sok pénzt a számlámon. – Rendben van. És mi volna a harmadik? – gondolkodik, gondolkodik, majd rávágja: - Szeretnék egy nagyon kényelmes, nyugodt munkát. Egy villanás és ott ül fent az asztalánál az irodájában.*”

Mindez ráerősít annak fontosságára, hogy valós, hiteles képet kell tudni rajzolni a közigazgatási munkáról, annak társadalmi hasznáról, a rendszerben dolgozók szakmai felkészültségéről, elhivatottságáról.



16. ábra: Ön szerint a közzolgálati életpálya mely elemei lehetnek alkalmasak arra, hogy munkaerőt vonzzanak?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.2.3 ÖN SZERINT TUD-E FIATALOKAT VONZANI A KÖZSZOLGÁLAT?¹¹ HA IGEN, MIVEL? (MIT NYÚJTHAT A MAI FIATALOKNAK A KÖZSZOLGÁLATI ÉLETPÁLYA?)

A megkérdezett 25 főből 18 volt azon a véleményen, hogy tud a közzszolgálat fiatalokat vonzani, vannak a közzszolgálatnak szerethető és értéket jelentő jegyei. Természetesen olyan válaszadó is akadt, aki szerint:

„Ma nincs semmi, ami vonzóvá tenné a közigazgatást.”



17. ábra: Ön szerint tud-e fiatalokat vonzani a közzszolgálat? Mivel? (Mit nyújthat a mai fiataloknak a közzszolgálati életpálya?)

Forrás: Saját szerkesztés.

A rendszer változékonysága ellenére a pozitívumok között említésre került a stabilitás, mellette rögtön a sokszínűség, a sokrétű munkavégzés, a szerteágazó feladatrendszer. A megkérdezettek némelyike úgy ítélte meg, hogy vannak vonzóbb, izgalmasabb, dinamikusabb, „pörgősebb” területek, mint a sport vagy a szervezés, amelyek vonzóbbak lehetnek a fiatalok számára (ha vállalják a hétfégi munkavégzést és/vagy a túlórákat).

A közigazgatás mint szakma, alacsony társadalmi elismertségével kapcsolatban az interjúban kifejezésre juttatott erősen negatív percepciók éles ellentétben állnak azzal, ahogyan maguk a tisztviselők beszéltek saját munkájukról, ambícióikról, sikereikről.

„Ha valaki elhivatottságot érez, akkor ebben minden szépség benne van. Én a mai napig imádom, szerethető munka.” – mondta egy, 30 éve a pályán lévő tisztviselő.

Többen adtak hangot azon véleményüknek, hogy a misszió, a „hivatás lelkülete” lehet még vonzó: tenni a közjéért, a társadalomért, egy jobban működő országért és közigazgatásért. A helyi igazgatás a maga családis, közvetlen, igazi csapatmunkát biztosító karakterét emlí-

¹¹ A kérdés jelentőségét megint csak aláhúzza, hogy a legfrissebb – a közzszolgálati szféra vezetőit és HR vezetőit is megkérdező - 2017-es globális humántőke felmérés a tehetségek akvizícióját a 3. legfontosabb kihívásnak találta. In: Rewriting the rules for the digital age.

2017 Deloitte Global Human Capital Trends, University Press, 2017., <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html>. Utolsó letöltés dátuma: 2018. szeptember 30.



tették még ezenfelül a vezetők. E területen egy jogásznak például van módja megismerni a szakma szépségeit, mindennap új élethelyzetekkel találkozhat, hatással lehet a közvetlen környezetére, látja a munkája értelmét a mindennapokban. A központi közigazgatásban dolgozók is kiemelték, hogy látni és érezni kell az elvégzett feladat és munka fontosságát, az komoly vonzerőt jelenthet bárki számára. Megint más úgy fogalmazott, hogy a közigazgatás egy olyan világ, amelynek jó a tagjává válni.

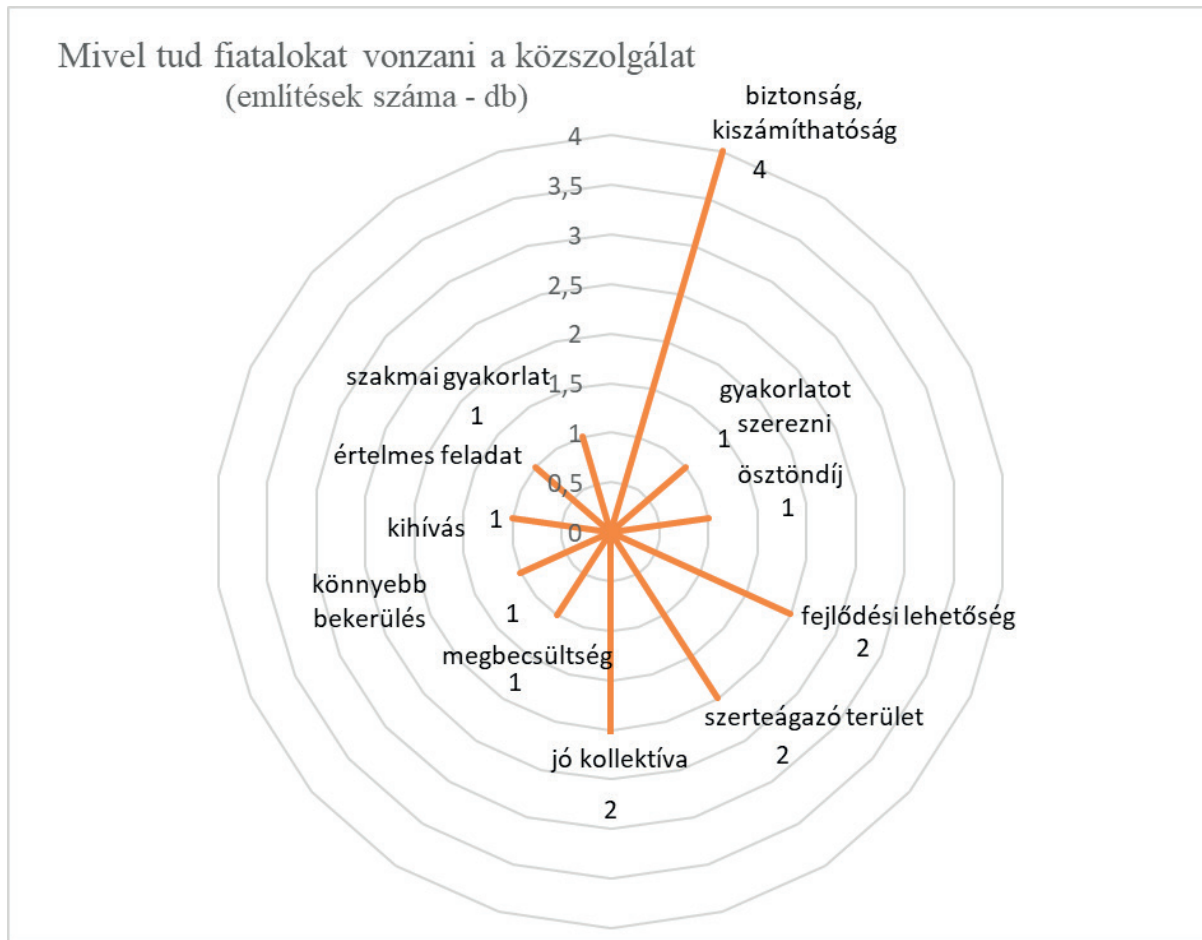
Vonzerőt jelenthet a konkrét szervezet a maga jó hírnevével, az ott végzett szakmai munka elismertségével, említették ezt többen is (hozzátéve, hogy ezt azonban nem gondolják általánosnak a közigazgatásban).

„Szerencse kell, meg kapcsolatot, hogy megtaláljuk azt az embert, aki kevesebb pénzért is eljön, mert ez jó csapat és itt ez az egyetlen eszköz, az egyetlen. Azzal tudunk vonzani, hogy ez egy folyamatosan prosperáló szervezet, amelyik rengeteg feladatot visz és egy brand.” - mondta egyik interjúalanyunk.

Megfogalmazódott annak szükségessége, hogy a közigazgatásban dolgozók professzionalizmusát, szakmai felkészültségét és tisztességét kellene bemutatni a széles közvélemény számára. Ehhez természetesen kellene a megfelelő hívószavak, amelyek a kommunikációs (kampány) üzenetek alapját adhatják.

Azok a vezetők, akik sok pályakezdővel dolgoznak együtt, a tanulás, a szakmai fejlődés és fejlesztés lehetőségét tartják indokoltnak hangsúlyozni a fiatalok megszólításakor. Szerintük ez egy fontos és vonzó aspektusa a közigazgatási pályának, s egy megfelelő előmeneteli renddel összekötve komoly megtartó erőt jelenthet. A területi közigazgatásban és a kormányhivataloknál a közigazgatási ösztöndíjprogram került még említésre, mint vonzó tényező (és azután a fiatal jelölteket a pályán tartani is képes eszköz).

Több interjúalany válaszában is visszaköszönt, hogy nehéz helyzetben van a közigazgatás az utánpótlást illetően, ha a sajtóból és a kormányzattól egymásnak ellentmondó üzenetek érkeznek a foglalkoztatás, illetve létszámleépítés (átszervezés, racionalizálás) kérdéseiben. Épp ezért a stabil, következetes kommunikáció szükségessége explicit módon is megfogalmazást nyert a beszélgetésekben.



18. ábra: Mivel tud fiatalokat vonzani a közszoigálat?

Forrás: Saját szerkesztés.

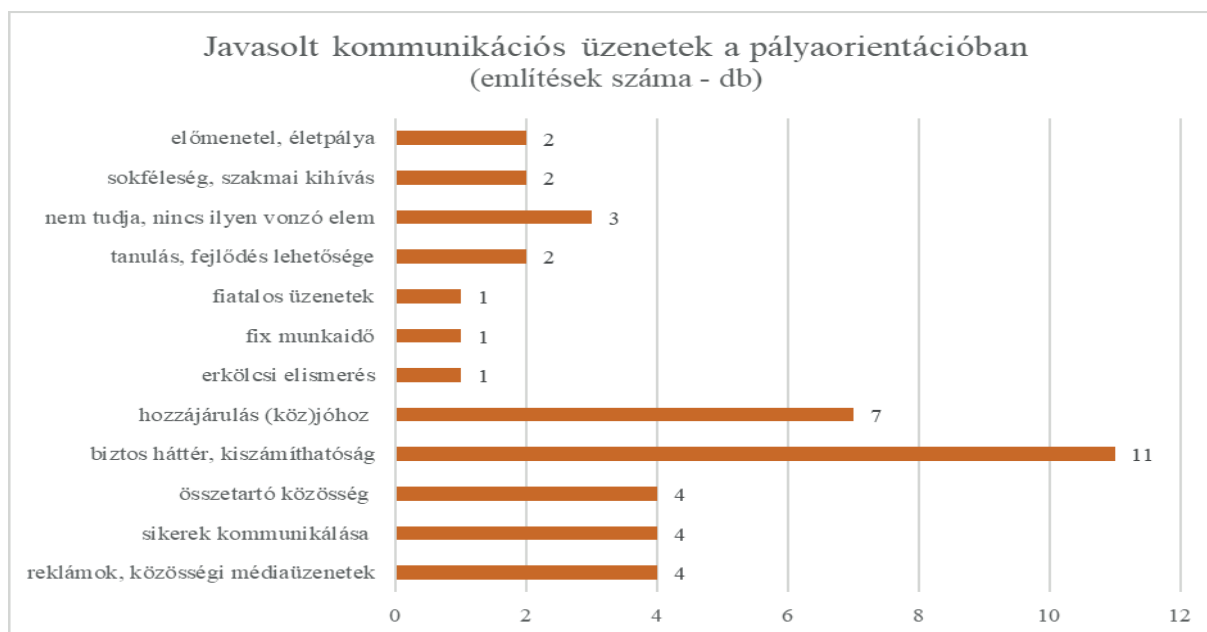
3.2.4 ÖN SZERINT MILYEN KOMMUNIKÁCIÓS ÜZENETEKEL LEHET A KÖZSZOIGÁLATI, ILLETVE CIVIL KÖZIGAZGATÁSI ÉLETPÁLYA IRÁNTI ÉRDEKLŐDÉST MEGALAPOZNI 3A PÁLYAVÁLASZTÁS ELŐTT ÁLLÓ FIATALOK KÖRBEŒ?

Több válaszadó említette – a bürokratikus és sok esetben papíralapú működés ellenére is – a *sokféleséget*, a szakterületeket és feladatrendszerrel illetően a vagyongazdálkodástól az ételkészítésbiztonságig vagy nemesfém hitelesítésig bezárólag terjeszkedhet a feladatkör. Központi értéknek jelent meg a *nemzet javának szolgálata*, önmagában a szolgálat, az, hogy a közigazgatás számos vonatkozásában és funkcióit illetően sok esetben egy segítő szakma. Visszatérő – a személyes komfortérzetet megalapozó – tényezőként jelent meg a *jó szervezet*, a *jó vezetők*, a *jó munkahelyi kollektíva* (néhány válaszadó esetében emellett alacsony is fluktuációt mutat) és a *jó kommunikáció* (nyílt, partneri kommunikáció).

Hatékony üzenetnek gondolta majdnem minden megkérdezett a tanulási, a fejlesztési és az *előrelépési lehetőséget*. A dinamikus személyiségek megnyeréséhez fontos jellemzőként jelent meg a folyamatos változás, az ezzel járó mindig új kihívások. A vezetők emellett úgy ítélik meg, hogy központi szerepet kell szánni a kommunikációban az *eredmények bemutatásának*. Szemléletes példákön keresztül kell bemutatni, hogy a közigazgatás bármely ágában elvégzett munka hogyan hat mások életére, hogyan teremt értéket.

Ezzel szoros összefüggésben a *döntéshozatal felelőssége* kapott még hangsúlyt, az innovatív, kreatív, komplex problémaelemzés és -megoldás. A millenniumi generáció kapcsán hangot kapott a digitális transzformáció megjelenítésének szükségessége. Többször visszaköszönt az a vélemény, hogy személyes tisztviselői példák, életutak, karrierívek bemutatása volna szerencsés (vonzó és hiteles személyek által).

„Kell valaki, aki elmondja, miből áll ez az egész, miből áll a tisztviselő élete, miért jó ez.” – mondta egyik interjúalanyunk.



19. ábra: Ön szerint milyen kommunikációs üzenetekkel lehet a közzolgálati, illetve civil közigazgatási életpálya iránti érdeklődést megalapozni a pályaválasztás előtt álló fiatalok körben?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.2.5 ÖN SZERINT HOGYAN (HOL, MILYEN CSATORNÁN, STÍLUSBAN ÉS TARTALOMMAL) LEHETNE/KELLENE A FIATALOKAT MEGSZÓLÍTANI ÉS A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYA FELÉ ORIENTÁLNI?

A legtöbb válaszadó hagyományos kommunikációs csatornákat és eszközöket sorolt fel, mint például: középiskolai nyílt napok, szülői értekezletek, nyomtatott tájékoztató anyagok. Mivel azonban az egyetemisták személyisége és érdeklődése is formálódik még, szükség volna az egyetemi állásbörzéken is hangsúlyosabban, gyakrabban megjeleníteni a közigazgatásnak, nem csak a közigazgatási és jogi képzést nyújtó felsőoktatási intézményekben. Emellett nyilvánvalóan rendelkezésre álló lehetőségként merült fel az intézménylátogatás és a 40 órás közérdekű munka.

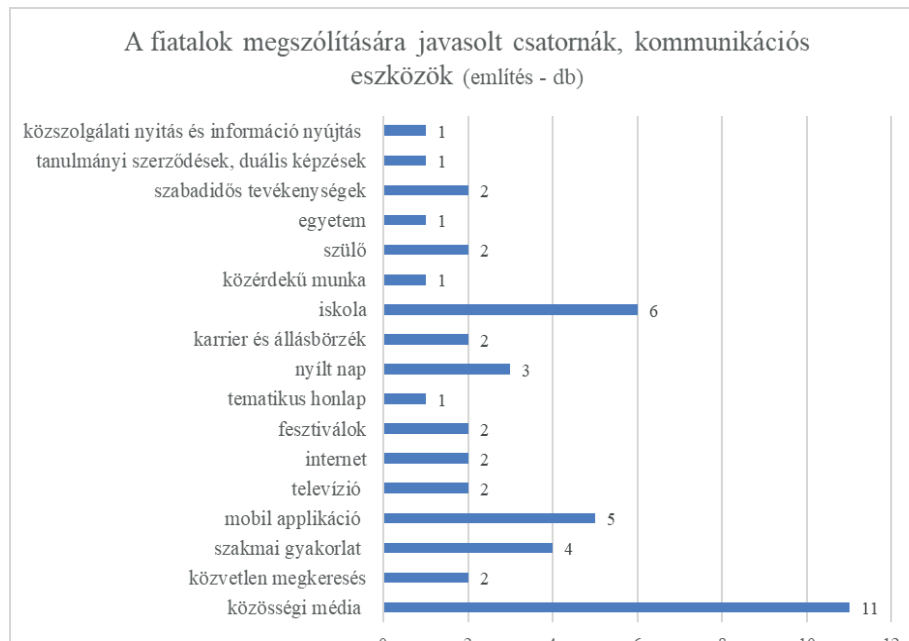
Olyanok is akadtak, akik elutasították a tantárgyi keretek között megvalósuló pályaeorientációt, mondván: nem hatékony, idejétmúlt, sokkal innovatívabb, színesebb eszközökre van ma már szükség. A fiatalokat egy ingergazdagabb világban kell elérni kreatív eszközök útján, kampányjellegű tevékenységek révén és szabadidős programokon keresztül: például a Szakmák Éjszakáján keresztül. A tantárgy ellen szóló legfőbb érv volt, hogy nehéz színesen,

izgalmasan bemutatni a közigazgatás gépezetét, a bürokráciát, az ilyen megközelítés szakismeretet adhat, de szerethető pályaképet nem, a szakmai munka „zamatát” nem közvetítheti. (Nem elhanyagolható érvként merült fel, hogy a közigazgatás közismeretei tárgy tanmenetbe, tantervbe való beépítése óhatatlanul is politikai csatározásokhoz vezethet, érdekütközések széles frontját nyithatja meg.) A rendezvényalapú kommunikáció esetén konkrét javaslatként fogalmazódott meg az „országjárás”, „roadshow”, amelynek keretében egy fiatalos, lendületes csapat mutatná meg önmagán keresztül, hogy milyen a közigazgatás, számos sztereotípiától megszabadítva azt. (Vonzó emberek, vonzó üzenetekkel.)

A legtöbb megkérdezett, aki maga is gyakorló szülő, a közösségi médiacsatornákat helyezné előtérbe, néhányan a mobil alkalmazások ilyen célú felhasználását nevezték meg. A pályorientációban tehát a megkérdezettek központi szerepet szánnak az iskoláknak, tanároknak, nevelőknek és edzőknek, valamint a digitális kommunikációs csatornáknak, az új médiaeszközöknek. Többen említették a Facebookot, az Instagramot, a Twittert és a mobilalkalmazásokat általában. Saját szervezeti kommunikációs jó gyakorlatként a videóblogger is megjelent a válaszok között. Fiatal célközönségről lévén szó, így kapott néhány voksot a Sziget és egyéb fesztiválok.

Felmerült, hogy ha már a szülők is részesei a döntéshozatalnak, mintaadásnak, képezzük, tájékoztassuk őket is, a közigazgatás vonatkozásában az ő szemléletformálásuk is nélkülözhetetlen. Komoly eredmény lenne, ha a szülőknek hiteles ismereteik lennének az egyes szakmákról, foglalkozási területekről, és ha lehet, iskolai keretek között maguk is bekapcsolódnának a fiatalok orientálásába saját példájukon keresztül. Szülő-gyermek napok során mutassák esetleg be saját munkahelyüket, hivatásukat, ezáltal erősödhetnek a szülő-gyermek és szülő-tanár kapcsolatok (és maga az iskolai közösség).

Fontos, általános követelményként fogalmazódott meg a személyesség és a fiatalok ízléséhez igazodó stílus a kommunikációban. A felsővezetők egyetértettek abban, hogy átgondolt kommunikációs stratégiára van szükség, amelyet specialistáknak kell kidolgozni.



20. ábra: Ön szerint hogyan (hol, milyen csatornán, stílusban és tartalommal) lehetne/kellene a fiatalokat megszólítani és a közigazgatási pálya felé orientálni?

Forrás: Saját szerkesztés.



3.2.6 AZ ÉRDEKLŐDÉS FELKELTÉSE UTÁN, MIVEL LEHETNE A FIATALOK KÖZSZOLGÁLAT MELLETTI ELKÖTELEZŐDÉSÉT¹² ELŐSEGÍTENI?

E kérdésben nagyfokú bizonytalansággal és pesszimizmussal találkoztunk. Szinte „csípőből” érkeztek a „nem tudom”, és „nemigen lehet” válaszok, amelyeket persze azután az interjúalanyok maguk is árnyaltak, finomítottak. Összességében nehéz, kihívásokkal teli feladatként értékelték a közigazgatási pályaelemzést és annak kommunikációját is a megkérdezettek. Mégis azt mondták, hogy a hiteles személyek, sikeres életutak segíthetnek láttatni a közösségért végzett munka szépségét, személyes hozadékait, hogy az ember mekkora pluszt kap annak révén, hogy az egyéni érdekeinél magasabb, közösségi szempontokat tart szem előtt és azokért dolgozik.

Megjelent (természetesen az anyagi juttatások emelésének elodázhatatlanságán túl) a mentori programok szükségessége, a mentorálás megtartó ereje, a vezetői magatartás, a fejlesztő visszajelzések fontossága, a coachingban rejlő lehetőségek. Komoly elvárásként fogalmazódott meg az őszinteség a kommunikációban és a mindennapokban: legyen őszinte a rendszer, ne tagadja le azt, ami van, ne is akarja más arcát mutatni. Újuljon meg a közzolgálat egész rendszere, legyen sok reform, ami a fiatalok számára a modernizáció, haladás üzenetét (tényként) hordozza.

Olyan válaszadó is akadt, aki a szolgáltató közigazgatás mellett a „közhatalmi feladatot el-látó közigazgatás” üzenetével szólítaná meg a fiatal korosztályt, a hivatali személy státuszát, megerősített tekintélyét, a hivatali presztízst állítaná középpontba. Ugyancsak megtartó tényezőként merült fel a bekerülő fiatalok védetté tétele (létszámcsökkentő intézkedések, átszervezések esetén), amely a mára némiképp megkopott biztonságot jelentené, jelenthetné számukra.

A legtöbb válaszadó azonban a korábban már többször is említett fejlődési, tanulási lehetőséget kommunikálná első helyen, karöltve a kiszámíthatósággal.

¹² A korábban hivatkozott Deloitte 2016 felmérés az elköteleződés megteremtését a 4. helyre rangsorolta a fontos-nagyon fontos HR kihívások között.



21. ábra: Az érdeklődés felkeltése után, mivel lehetne a fiatalok közszolgálat melletti elköteleződését elősegíteni?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.3. A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓ SZÜKSÉGESSÉGE

Ebben a kérdéskörben azt vizsgáltuk, hogy az interjúalanyok milyenek látják a mai pályakezdő fiatalok tudását, felkészültségét, továbbá, hogy ezek az ismeretek, készségek elegendőek-e a mai munkahelyeken. Szerettük volna megtudni, hogy milyen készségeik hiányoznak a pályakezdő munkavállalóknak, illetve, hogy segítené-e egy pályáorientációs képzés ezeknek a hiányosságoknak a kiküszöbölését.

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy ha lenne pályáorientációs képzés, milyen tárgyakat, elemeket tanítanának ott és hogy ezzel a tudással felvértezve a fiatalok közigazgatási pályára való jutását és beilleszkedését segítené-e.

3.3.1 HOGYAN LÁTJA, A KÖZIGAZGATÁSBA MA BEKERÜLŐ PÁLYAKEZDŐ FIATALOK FELKÉSZÜLTSGÉT?

A megkérdezettek szinte mind egyetértettek abban, hogy a pályakezdő fiatalok jó elméleti tudással kerülnek ki az egyetemekről, azonban nagyon kevés a gyakorlati tudásuk, tapasztalatuk. Fontosnak tartották az egyéni ambíciókat, a rátermettséget, önkormányzatok esetében a helyismeretet, amely egy-két év alatt szerezhető meg. Azt is kiemelték, hogy a mindennapi munkában nem biztos, hogy egy korábbi éltanulóból lesz a legjobb szakember, de a fiatalok nagyon értelmesek, gyorsan tanulnak, befogadóak, ugyanakkor nincs bennük szakmai alázat és sokszor nem szeretik, ha az idősebbek tanítgatják őket. Azok a személyek, akik a közigaz-



gatási karon végeznek, megfelelő utánpótlást biztosítanak a közszolgálat számára.

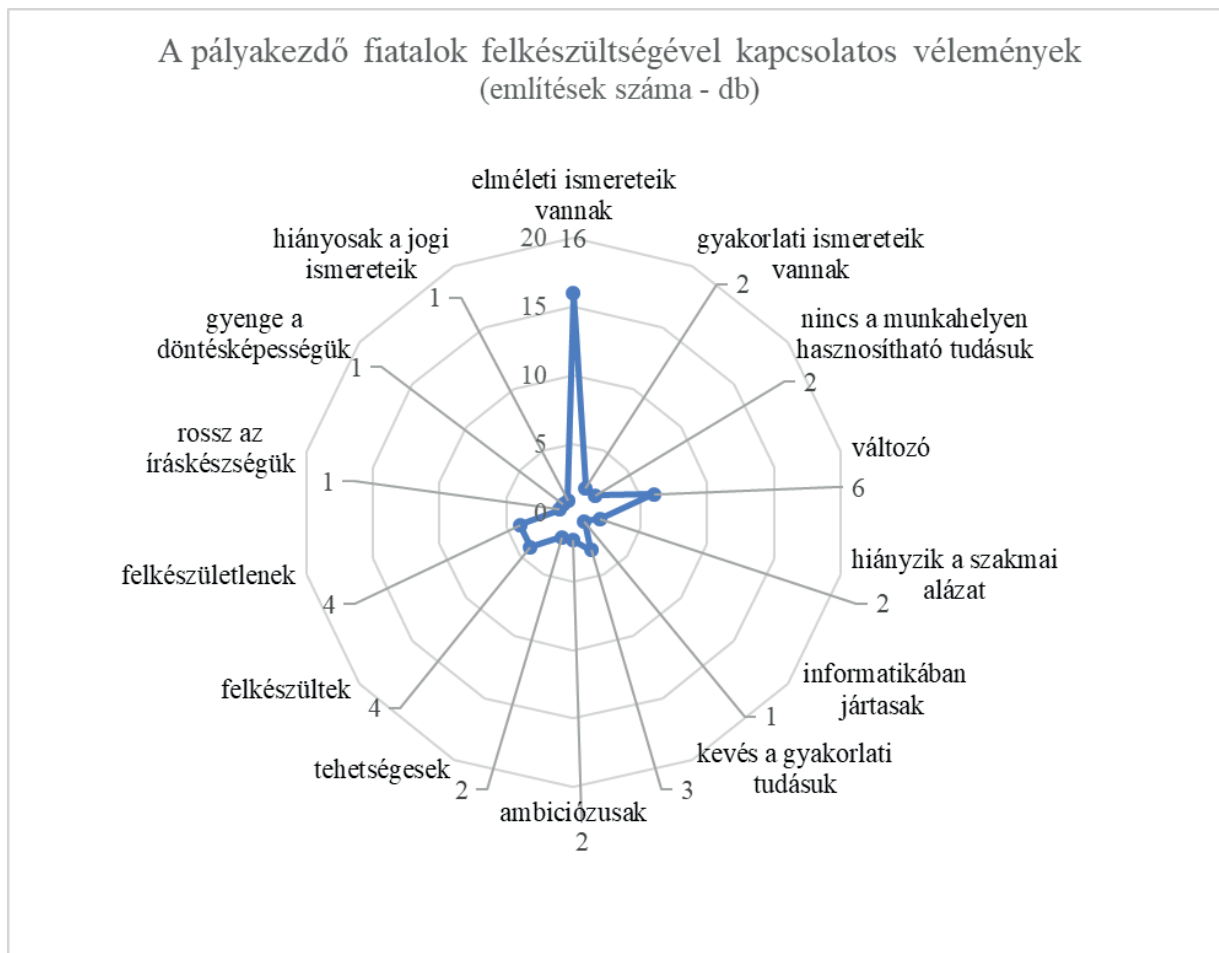
Volt, aki úgy ítélte meg, hogy a jelenleg bekerülők felkészültségét kevésbé látja pozitívnak, mint a jövőben bekerülőkét, megítélése szerint ugyanis az NKE jövőbeni tervei nagyban hozzájárulnak majd a felkészültebb utánpótláshoz. A közigazgatásban régebben az Államigazgatási Főiskola, (jelenlegi nevén: Nemzeti Közszolgálati Egyetem) azonnali tudást ad, amelyet a közigazgatás azonnal tud is használni. A jogi egyetemet végzetek nem mindig értenek úgy a közigazgatáshoz, mint az előbb elmondottak, és azt is be kell látni, hogy a korábbi gondolat, mely szerint minden munkára jó a jogi végzettség, mára már nem helytálló. A munkáltatók tapasztalata az, hogy a fiatalok a korábbiaknál sokkal tudatosabbak, jók a nyelvekben, az online világban. Ugyanakkor a HR osztályok részére nincs ilyen információkról visszajelzés, ott csak a belépési adminisztrációt végzik.

A specialisták – építészek, informatikusok, stb. – tudása teljes mértékben hiányzik a közigazgatásra nézve és nehezen is tanulják meg azt. A generalisták tudása megfelelő a közigazgatásról.

A gyakorlati tudással kapcsolatban is eltérő javaslatok születtek. Többen azt mondták, hogy az egyetemi „töltelék tárgyak” helyett a gyakorlati órák számát kellene növelni, mások szerint a mentor rendszer lenne a megoldás a gyakorlat minél gyorsabb megszerzésére, megint mások azt tapasztalják, hogy a szakmai gyakorlatok idején sokat tanulnak a fiatalok, amit később kamatoztatni is tudnak. Akik nagyobb gyakorlati tudással rendelkeznek, azok magabiztosabbak, gyorsabban be tudnak illeszkedni egy szervezet életébe. Volt olyan munkahely, ahol nem tudták megítélni a kérdést, mivel kevés a fiatal a szervezetben, nincs tapasztalatuk.

Ugyanakkor el kell mondani azt is, hogy sok kritika is érte a pályakezdők felkészültségét, hozzáállását. Megfogalmazták, hogy kritikus a fogalmazási, valamint értelmezési képességük, nem tudnak elvégezni egyszerű statisztikai műveleteket sem, az analitikus képességük hiányzik, bizonytalanok, nem tudnak és/vagy nem akarnak dönteni. Hiányolják az ügyviteli ismereteiket, az igazgatási ismereteket, valamint a természettudományhoz kapcsolódó képességeket, illetve azt, hogy az egyetemek nem tanítják meg őket arra, hogyan kell majd az emberekkel bánniuk.

Egy interjúalany nem tudott a kérdésre választ adni.



22. ábra: Hogyan látja a közigazgatásba ma bekerülő pályakezdő fiatalok felkészültségét?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.3.2 A PÁLYAKEZDŐ FIATALOK MILYEN ISMERETEIKRE TUDNAK TÁMASZKODNI A MUNKA SORÁN? MELY KÉPESSÉGEIK FUNKCIONÁLNAK SIKERTÉNYEZŐKÉNT?

A megkérdezettek eltérő típusú válaszokat adtak erre a kérdésre. Volt, aki szerint a pályakezdő fiatalok leginkább az egyéni kompetenciáikra tudnak támaszkodni a munka során. Mások szerint elsősorban a „józan paraszti észre” tudnak támaszkodni, illetve, ha voltak, akkor a korábbi tapasztalataikra, mert ez előnyt jelent a munkába álláskor (például az ügyfelek kezelésében). Sokan kiemelték, mennyire fontos részükről a nyitottság, fontos, hogy akarjanak tanulni, és legyenek proaktívak, lelkesek, kitartóak, kíváncsiak és érdeklődők. Nagy szükségük van a munkában az empátiájukra és a szakmai tudásukra, a segítő szándéokra és az önállóságra is. Többen felvetették a kitartást, a jó értelemben vett alázatot a feladat és a munka irányába is, valamint a szorgalmat. Megfogalmazódott, hogy ha a fiatalok mellett van egy segítő, egy mentor, akkor gyorsabban betanulnak majd a munkába. A mentornak fontos azt megértetnie, megtanítania, tudatosítania, hogy a jogszabályok mögött mindig ott van a lakosság, az ember, mert a szabályok az emberek életét közvetlenül befolyásolják. Ezért is fontos az empátia. A pályakezdő fiatalok nagyon jók az informatika területén, gyorsabban tanulják az

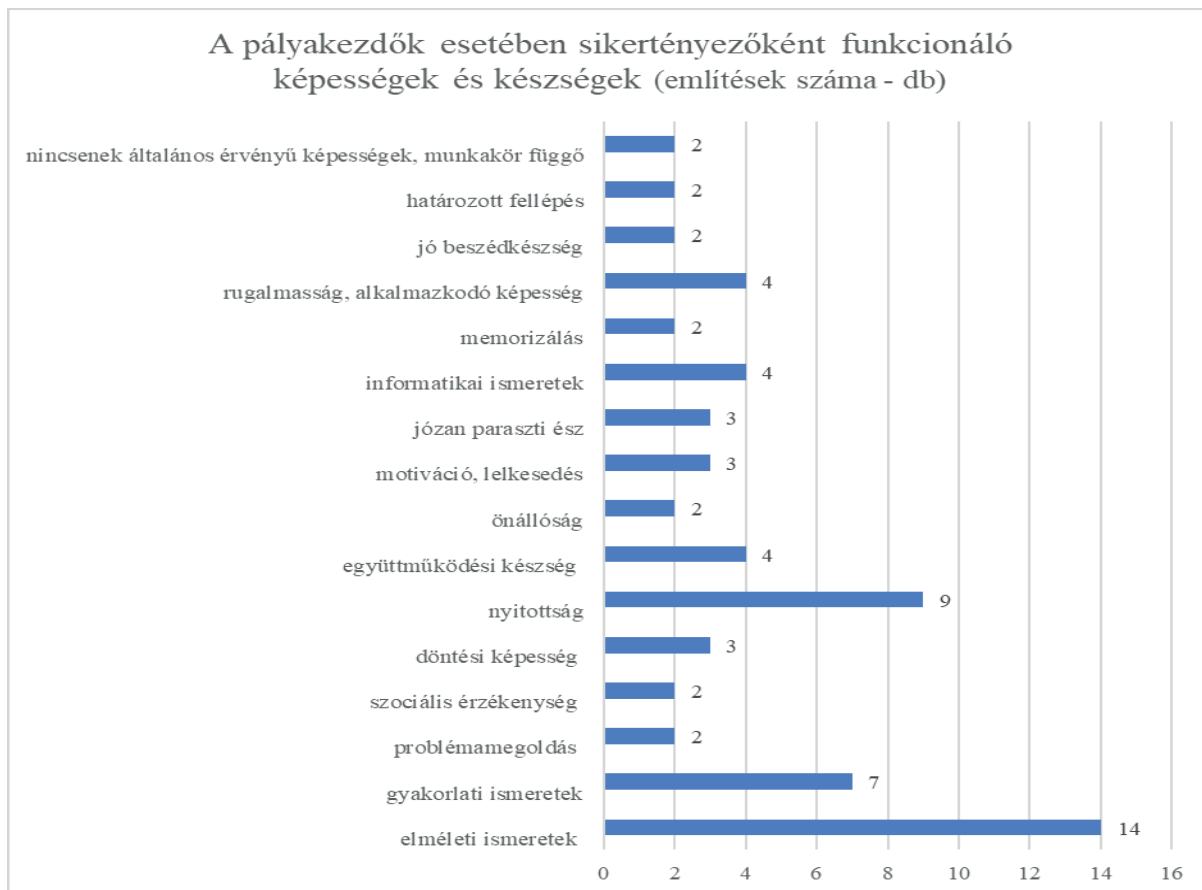


informatikai programokat és rendszereket, jól kezelik az adatbázisokat, táblázatokat, logikusabban gondolkodnak, mint az idősebb kollégák. A közigazgatási munkához is szükségesnek látják az önállóságot, magabiztosságot, a rugalmasságot, az alaposságot és az önismeretet. A szakmai tudás magától értetődő, de nagyon fontosnak tartják a komplex gondolkodást is, a rendszerlátást, a stratégiaalkotás képességét is. A fiatalok rendelkeznek határozott fellépéssel, beszélni is jól tudnak, jó a fogalmazókészségük, általában ismerik a jogi és hivatali nyelvezetet. Minisztériumi szinteken tudni kell diplomatikusan viselkedni, a véleményeket „megfelelően csomagolni”, kompetens szakember benyomását kelteni, tudni kell érvelni, ügyeket bemutatni és sikerre vinni. Fontos a jó külső megjelenés is. A válaszadók fontosnak tartották a szaktudás fejlesztésének képességét, az alkalmazkodóképességet, a belső motivációt. Egy új munkatárs tudjon csapatban, de önállóan is dolgozni, legyen jó a problémamegoldó képessége.

Az alanyok megfogalmazták azokat a képességeket, készségeket, amelyek tapasztalataik szerint *hiányoznak a fiatal pályakezdő kollégákból*. Ilyenek például: az információkereső- és információelemző képesség, az adatelemzés, az adatvizualizáció, a döntések előkészítése, a komplex látásmód, több szakma együttműködése, a csapatmunka, a kollaboratív készségek, kommunikáció.

Egy átlagos ügyvédi irodai munkavégzésével vagy egy bírósági tárgyalással ellentétben, a helyi közigazgatási jogalkotásban nem feltétlen jogvégzett emberek állnak szemben egymással, a hivatal részéről sem, az emberek részéről egyáltalán. A döntések elmagyarázása, leképződése és végrehajtása sokkal bonyolultabb folyamat, mint ahogy az le van írva, ahogyan egy frissen végzett diplomás elképzeli. Meg kell tanítani a fiatalokat arra is, hogyan kell dolgozni, mi az a szervezeti felelősség. Nagy a kockázata annak, hogy egy jó felkészültségű jelölt is kihullik a rendszerből, mert az elején nem kap teljes körű tájékoztatást arról, mit kell majd csinálnia. A megtartás mindig nehezebb, hiszen sokan tényleg dobbantóként használják a közigazgatást, ezt komoly problémának látja több alany is.

Volt olyan interjúalany, aki nem tudott információkat adni a kérdéskörben, mert nem látja a pályakezdők munkáját, vagy a szervezetében kevés pályakezdő van.



23. ábra: A pályakezdő fiatalok milyen ismereteikre /kompetenciákra tudnak támaszkodni a munka során? Mely képességeik funkcionálnak sikertényezőként?

Forrás: Saját szerkesztés.

Az áttekinthetőség kedvéért az ábrán nem szerepeltettük az egyszer előforduló tulajdonságokat, úgy, mint: a szervezőkészség, a szakmai alázat, a kitartás, a proaktivitás, a megfelelni akarás, a rendszerszemlélet, a stratégiai gondolkodás, a komplex gondolkodás, a szorgalom, a monotonitástűrés, a nézőpontváltás képessége, a jogi és hivatali nyelvezet ismerete, a tanulás és a fejlődés képessége.

3.3.3 MELY ISMERETEIK HIÁNYOSAK? HOGYAN VOLNA EZ PÓTOLHATÓ?

A megkérdezettek szinte teljes összhangban egyetértettek azzal, hogy a pályakezdő fiatalok gyakorlati ismeretei hiányosak. Megjegyezték, hogy hiányzik az emberismeretük, hiányoznak a konfliktuskezelési képességeik. Elsősorban az önismeret terén vannak hiányosságai: felülértékelik, vagy éppen alulértékelik magukat. A szaktudásuk megvan, de nem ismerik a reális lehetőségeket. Magas az elvárásuk a világ felé, de sokszor hiányzik a szociális intelligenciájuk. A fiataloknak fejletlen a szociális kompetenciája, amelyeket a válaszadók szerint úgy lehetne fejleszteni, hogy az iskolákban csoportmunkát, gyakorlati feladatokat kellene végeztetni a tanórákon. Szakmai kérdésekben hiányosságként említették az eljárásjogot, valamint azt, hogy a fiatalok kevésbé tudják a jogszabályokat olvasni és értelmezni, valamint az egyszerű értelmező olvasás is nehézkes. Alig vannak „bürokratikus” ismereteik: iktatás, ügyiratkezelés, folyamatok kapcsán, de hiányosak a kommunikációs ismereteik, valamint a probléma-

megoldás terén is kevésbé boldogulnak. Lehetne számukra kommunikációs tréningeket és más készségfejlesztő tréninget tartani, segítve ezáltal ennek a problémának a megoldását. A munkáltatóknak kellene kommunikálni, hogy mire van szükségük. Volt olyan megkérdezett, aki szerint a konkrét közigazgatási ismeretek is hiányoznak a pályakezdők készletéből. A pályakezdők nagy része jogász, bár minden jogi egyetemen van közigazgatási tanszék, kevésbé fordítanak figyelmet a gyakorlatra. A központi közigazgatásban dolgozók megemlítették, hogy ebből a szempontból a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen megszerezhető közigazgatási képesítések, továbbképzési lehetőségek jobban alkalmazhatók a közigazgatási gyakorlati munkában. A pályakezdők kevésbé tájékozottak olyan szempontból, hogy mit jelent egy állam működése, milyen közjogi méltóságok vannak, mit jelentenek a vezetői szintek. A fiatal jogászok nem tudnak egy egyszerű levelet megírni, főleg nem határozatot, vagy más olyan iratot, amely egy eljáráshoz kötődik. Fontos lenne óvni is a fiatalokat, nem túlterhelni őket már az első hónapban. Ha kapkod, akkor hibázik, kudarcélménye lesz, a negatív visszajelzésektől pedig elmegy a kedve. A cél az, hogy építkezzünk, legyen sikerélménye, őt is megismerjék, ő is ismerjen meg másokat, szakterületeket. A kezdők nem szoktak megszólalni, tanulni kell a kommunikációt a munkatársakkal, vezetőkkel és ügyfelekkel.

Volt olyan megkérdezett, akinek nem volt sem saját élménye, sem véleménye erről a kérdésről.



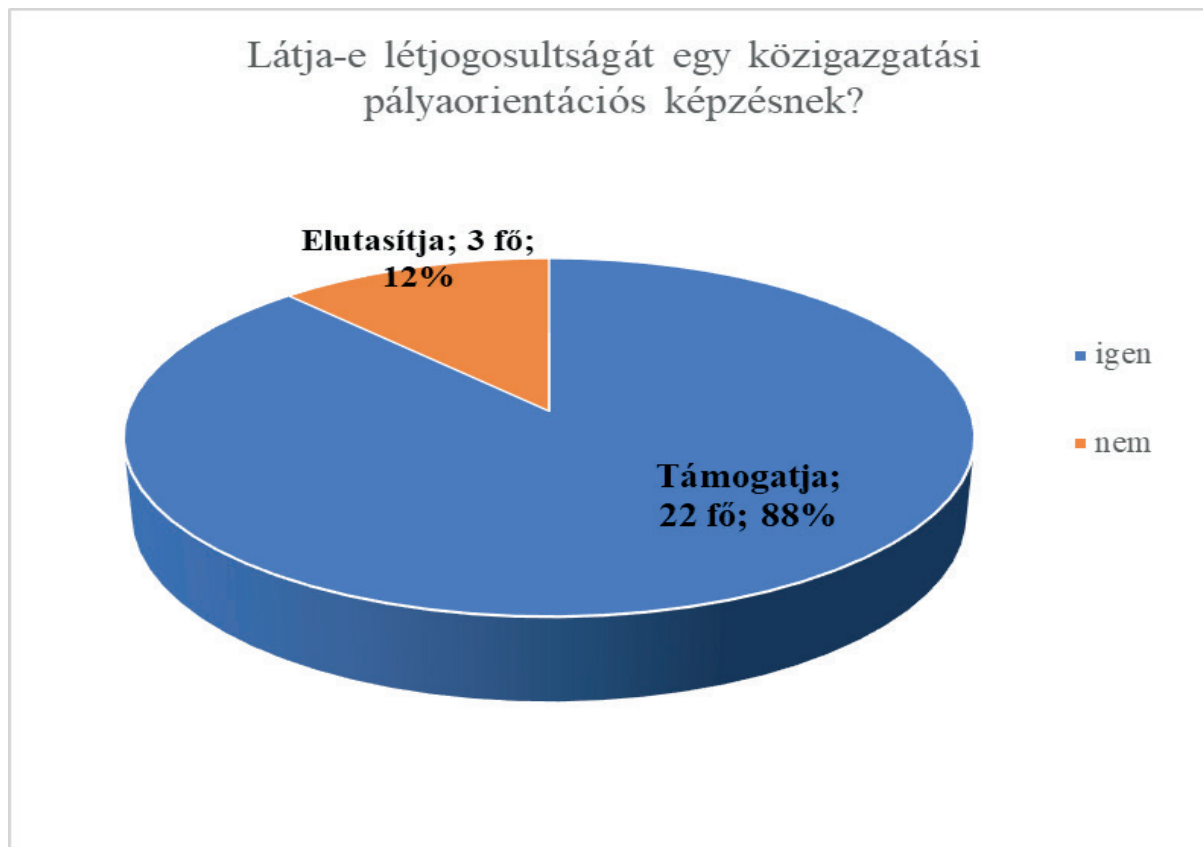
24. ábra: Mely ismereteik hiányosak a pályakezdőknek?

Forrás: Saját szerkesztés.

Az ábrán meg nem jelenített, egyszer előforduló ismeretek, képességek, készségek: a szervezőkészség, az értő olvasás, a kommunikáció, a folyamatismeret, a hivatali stílus és

nyelvezet ismerete, a diplomáciai érzék, a diplomatikus viselkedés, a politikai logika és a felelősségtudat.

3.3.4 LÁTJA-E A LÉTJOGOSULTSÁGÁT (EGY, A RENDÉSZETI PÁLYAORIENTÁCIÓ MINTÁJÁRA KIDOLGOZOTT) PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS LÉTREHOZÁSÁNAK A CIVIL KÖZIGAZGATÁS TERÜLETÉN? MIÉRT?



25. ábra: Látja-e a létjogosultságát (egy, a rendészeti pályorientáció mintájára kidolgozott) pályorientációs képzés létrehozásának a civil közigazgatás területén?

Forrás: Saját szerkesztés.

Az interjúalanyaink nagy része erre a kérdésre igennel felelt. Többen úgy gondolják, lenne létjogosultsága bevezetni az iskolákba a közigazgatási pályorientációs képzést, mert ez talán segítené a szakmát, hogy a jelenlegi holtpontról ki tudjon mozdulni. Hangsúlyozták, hogy a pályorientációs képzés - ha gyakorlatot, tapasztalatot és önismeretet ad - akkor nagy segítség diáknak, közigazgatásnak egyaránt. Ugyanakkor hasznos lenne az iskolákba bevezetni a pályorientációs képzést, mivel segítené a tanulókat a pályaválasztásban, ami így sokkal objektívebb lehetne, megmutatná, hogy a közigazgatás is egy alternatíva. Egy ilyen képzés segíthetne a közigazgatásnak abban, hogy kialakítson egy „elit pályaképet” a szakmáról, ezzel megfelelő szakemberek kerülhetnének a rendszerbe. Ezen kívül az életre való felkészülésben is segítené az általános állampolgári ismeretekkel. Egy ilyen lehetőséggel meg lehet szólítani a fiatalokat, ami nagyon jót tenne a rendszernek.

Egy interjúalany szerint elég volna a Társadalomismeret című tantárgy keretében az általános ismeretek oktatása. Volt, aki kifejezetten jónak látta, hogy átvegyük a rendészeti pályorientációs képzés tapasztalatait, gyakorlatát, mert az véleménye szerint évek óta jól működik.

A közigazgatási pályaeorientáció támogatásának indoka
(említések száma - db)

segítene a pályaválasztásban 3	a szakember utánpótlás fontossága miatt 2	máshol is jól működik 1	mert hiányzik a rendszerből 1	kellenének alapvető állampolgári ismeretek 1	szükséges a szakma megismertetése... miatt 1
		az életre való felkészítést is jelentené 1	széles körből kell szakembereket vonzani, sokfajta képzésből 1	aki nem végez orientációt, nem lesz sikeres 1	az "urambátyám rendszer" megszüntetése miatt 1

26. ábra: A közigazgatási pályaeorientáció bevezetését támogató érvek

Forrás: Saját szerkesztés.

3.3.5 MILYEN ELŐNYEIT LÁTNÁ ENNEK A KÉPZÉSNEK?

Azért lenne hasznos a pályaeorientációs képzés, mert nagyobb merítési lehetőséget biztosítana a közigazgatási szerveknek, illetve a fiatalok tudatosabban választanák a pályát, és nem ad hoc jelentkeznének a meghirdetett állásokra, továbbá gyakorlati felhasználásban felkészültebbek lennének (főleg fejben). A középfokú végzettségű fiatal, ha kap szakmai támogatást, gyorsabban betanul, mint a felsőfokú végzettségű, azonban bizonyos munkakörök esetében ez utóbbiakra van szükség.

A képzéstől azt várják, hogy több jelentkező legyen a közigazgatási képzésre és állásokra, illetve ne hagyják el annyian a pályát, csökkenjen a fluktuáció, a fiatalok reálisabb önképpel és világlátással rendelkezzenek, ezáltal jobban boldoguljanak a világban. A közigazgatásnak segítene az utánpótlásban, a toborzásban. Az iskolák tudatosabban tudnák felkészíteni a fiatalokat a munka világára, a munkafolyamatokra. Egy ilyen képzésből az élet minden területén profitálnának a tanulók, aki bekerülne a képzésbe, az hamarabb „hadra fogható” lenne a munkában, még akár a versenyszférában is, ráadásul gyorsabban beilleszthetők lennének a napi munkafolyamatokba.

Ha egy pályaeorientációs képzés elindulna, azzal javulhatna a szakma közképe, jobban felkészítené az egyéneket erre a feladatra és növelné a motivációjukat is. Fontos lenne, hogy a diákok megismerjék a közigazgatást és általában az ügyintézkést, a hivatalokat, néhány eljárásrendet. Ez egyetlen diáknak sem válna hátrányára, jobban eligazodna a közigazgatás rendszerében. Különösen nagy segítség, ha a képzés gyakorlatot, tapasztalatot és önismeretet is ad. A lényeg, hogy könnyebben el tudja dönteni a fiatal, hogy mennyire alkalmas és mennyire szeretné ezt a területet.

Volt, aki elegendőnek tartotta az osztályfőnöki órákat mint pályaeorientációt, érettségi tárgyként azonban nem tudta elképzelni. Megfogalmazódott olyan vélemény is, amely szerint semmilyen előnyét nem látná a képzés elindításának.



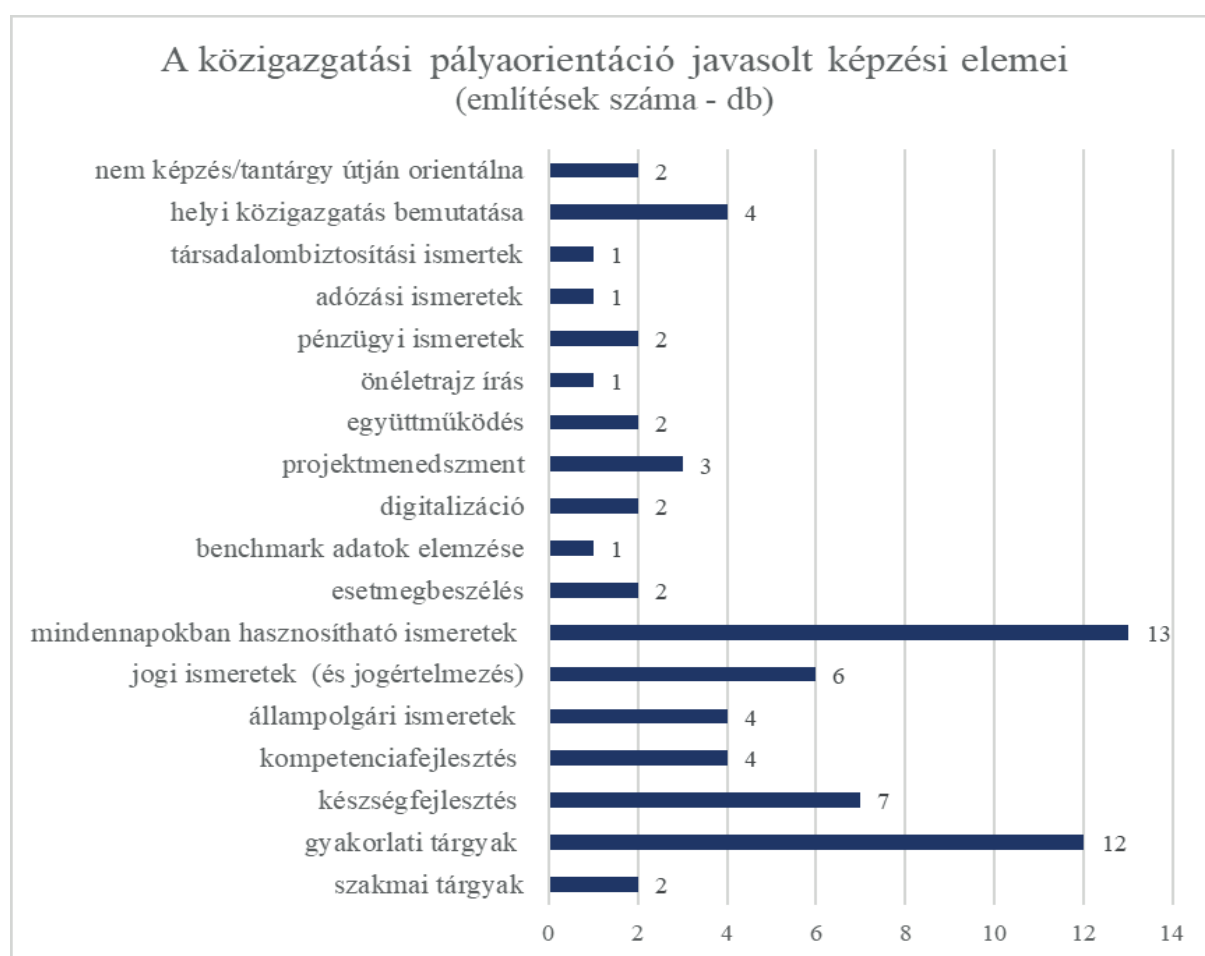
27. ábra: Milyen előnyeit látná a közigazgatási pályorientációs képzésnek?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.3.6 MILYEN KÉPZÉSI ELEMET TUDNA ELKÉPZELNI EGY ILYEN KÉPZÉSBEN? MINEK LÁTJA SZÜKSÉGESSÉGÉT?

A kérdés kapcsán többen úgy vélik, hogy életszerű elemeket kellene oktatni, és olyanokat, amivel a leghamarabb találkozik a fiatal: például: felvételi eljárás, diákigazolvány, személyi igazolvány és különböző hatósági igazolások igénylése. Megtanulná, hogy mi intézhető el a kormányablakokban, és mi intézhető az önkormányzatoknál. Ugyanakkor szükség lenne készségfejlesztésre is, mint például: a konfliktuskezelési ismeretek, az emberismeret és ügyféltípus-ismeret, az önismeret, valamint a szituációk gyakorlása, és az ügyfélszolgálati kommunikáció. A képzésben a képességek felmérése során szükség lenne önértékelő kérdőívek kitöltésére is. Azt is kifejtették, hogy a pályorientációs képzésben szükség lenne közigazgatási ismeretekre, jogi alapismeretekre, munkajogi ismeretekre, továbbá úgynevezett „vizuális ismeretekre” (etikett, protokoll, viselkedéskultúra), valamint pszichológia oktatására is. A tanulókkal meg lehetne ismertetni, hogyan kell önéletrajzot, motivációs levelet, hivatalos beadványt, kérelmet stb. írni. A képzést interaktív módon lehetne elindítani, sok esetben bemutatásával, sok beszélgetéssel, külföldi példával. Vonjunk be egyéb szakembereket, hoz-

zunk szociológusokat, közgazdászokat, nyissunk más területek felé. Fontos a digitalizáció, szimulálni a folyamatokat, fontos, hogy tanuljanak projektmenedzsmentet, fejlesszük a döntésképességet, adjon a képzés praktikus tudást a mindennapokhoz. Javasolták például, hogy tanulhatnának alapvető pénzügyi ismereteket, adózási, társadalombiztosítási ismereteket és jogszabályok értelmezését, az államigazgatás felépítését. Azt javasolták a megkérdezettek, hogy a képzés legyen nagyon gyakorlatias, ezzel is segítve az elhelyezkedést és a munkába állás kezdeti időszakát. Az is felmerült ötletként, hogy a szülőket is képezni kellene, mert azok nagy része nem tájékozott. Már az általános iskola 7. osztályában el lehetne kezdeni sok alap lefektetését, amelyre később ráépülhet a középiskolai tananyag. A középiskolások önkéntes munkában a hivatalokat megismerhetnék, ezt esetleg be lehetne építeni a jelenlegi önkéntes programokba. Ha egy fiatal belelát a hivatal életébe, talán vonzóbbá válik számára a pálya. Volt két olyan interjúalanyunk is, akik közül az egyik nem tudta elképzelni a pályaorientáció rendszerét, működését, míg a másik nem válaszolt a kérdésre.

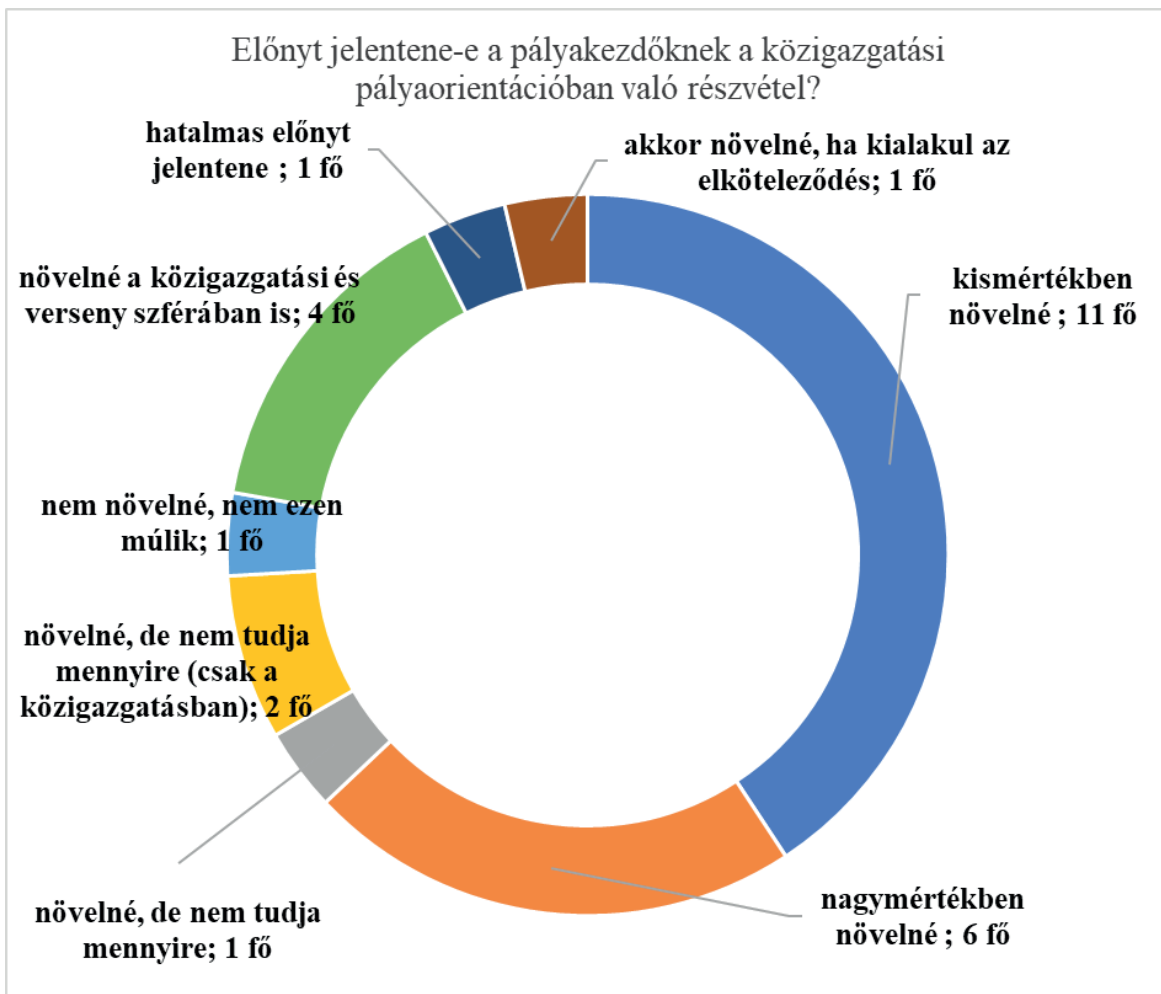


28. ábra: Milyen képzési elemeket tudna elképzelni egy ilyen képzésben? Minek látja szükségességét?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.3.7 A MUNKAERŐPIACON EZ MENNYIRE NÖVELNÉ A PÁLYAKEZDŐ FIATAL ESÉLYEIT?

A munkaerőpiacon a pályakezdő fiatal esélyeit a pályorientációs képzésben való részvétellel úgy növelné, hogy ráirányítaná a figyelmét a közigazgatásra, a képzés eredményeként a fiatalok magabiztosabbak lennének, növelné az elhelyezkedés vagy a továbbtanulás esélyeit, többen jelentkeznének a hirdetésekre, így nagyobb lenne a merités lehetősége a toborzásnál a közigazgatáson belül. Volt, aki szerint a fiatalok könnyebben el tudnának helyezkedni, mert az állásinterjúkon már megjelenne a képzés hatása. Mások úgy gondolták, csak a közigazgatásban növelhetné az elhelyezkedési esélyeket, és ennek meg is kellene teremteni a feltételeit. Fontosnak tartották, hogy a közigazgatást is informálni kellene arról, hogy létezik ilyen képzés, hogy könnyebb dolga lesz egy olyan munkaeörvel, aki végzett ilyen kurzusokon, és nem kell a munkáltatónak megtanítani az alapokra, mivel az alapokkal együtt kapja készen a szervezet az ilyen munkavállalót. Az ilyen képzést végzett fiatal könnyebben venné fel a ritmust, gyorsabb lenne a beilleszkedés, könnyebben eligazodna a hivatali világban. Többen is úgy gondolták, nagyon növelné a fiatalok esélyeit, sőt felülről nyitottá kellene tenni a rendszert és elmondani a fiataloknak azt, hogy az itt szerzett tudás mindenhol jó, nem csak a közigazgatásban. Ezzel ellentétes vélemények is megfogalmazódtak, mert voltak, akik úgy vélték, hogy a közigazgatáson kívül sehol sem tudják majd hasznosítani a fiatalok a megszerzett tudást.



29. ábra: A munkaerőpiacon ez mennyire növelné a pályakezdő fiatal esélyeit?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4. A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓ KERETFELTÉTELEI

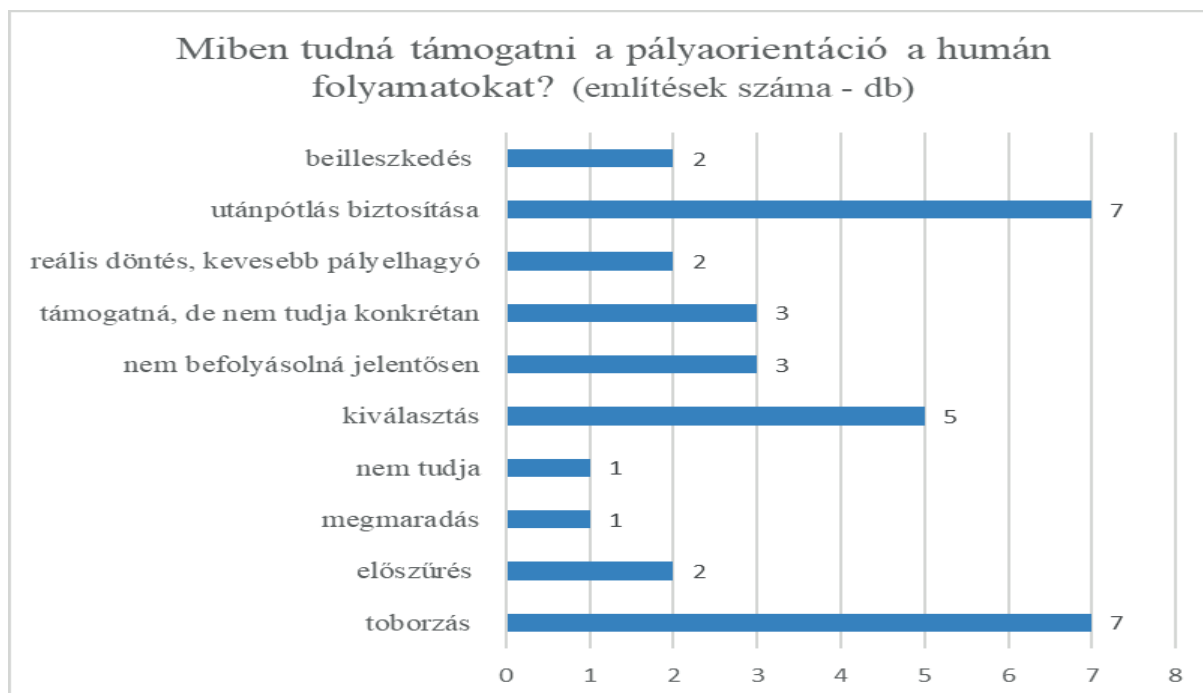
Ebben a kérdéskörben a közigazgatási pályáorientációs képzés humán folyamatokban betöltött jelentőségére, javasolt helyszínére, felépítésére, kulcstémáira, oktatási módszereire, időtartamára és ütemezésére, tanáira, a közigazgatási szervek ebben betöltött szerepére, illetve vélhető fogadókészségükre, a számukra biztosított előnyeire kérdeztünk rá. Az interjúalanyok nagyrészt informatív válaszokat adtak, amelyeket könnyű volt elemezni, összegezni. Esetenként előfordult, hogy nem tudtak válaszolni, vagy félreértették a kérdést, de ez kis számban fordult elő, így nem befolyásolja a végeredményt.

3.4.1 ÖN SZERINT MIBEN TUDNÁ TÁMOGATNI A KÖZIGAZGATÁS HUMÁN FOLYAMATAIT EGY KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS?

A kérdésre a 25 interjúalany közül 4 fő nem tudott válaszolni, mondván, nem lát bele a folyamatokba. Másik 3 interjúalany szerint a pályáorientációs képzés önmagában nem befolyásolná jelentősen a közigazgatás humán folyamatait, mivel előbbinek inkább csak végrehajtó szerepe van.

A többi 18 válaszadó egyetértett abban, hogy elsősorban a toborzás-kiválasztás folyamatában csapódna le a pozitív végeredmény, illetve kisebb lenne a fluktuáció. Voltak, akik kizárólag a közigazgatási szerv oldaláról közelítették meg a kérdést (9 fő), mások kizárólag a fiatal pályakeresők szempontjából (3 fő), megint mások mindkét oldal érdekeit figyelembe vették (6 fő).

Ez utóbbi körből egy jellemző válasz: „A közigazgatási pályáorientációs képzés következtében nagyobb lenne a merités a toborzáskor, több jelentkezőből lehetne válogatni, a fiatalok pedig tudnák, hová jelentkeznek.”



30. ábra: Ön szerint miben tudná támogatni a közigazgatás humán folyamatait egy közigazgatási pályáorientációs képzés?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4.2 ÖN SZERINT MILYEN TÍPUSÚ KÖZÉPISKOLÁKBAN VOLNA CÉLSZERŰ ELINDÍTANI A KÉPZÉST?

A feltett kérdésre 5 interjúalanynak nem volt elképzelése, 2 fő pedig kifejezetten kételkedik abban, hogy volna helye közigazgatási pályaeorientációs képzésnek a középiskolákban. A többi, 18 fő viszont egyetértett abban, hogy célszerű lenne elindítani a képzést.

Közülük 5 fő szerint bármelyik középiskola alkalmas lehet erre, 6 fő kizárólag gimnáziumokban, 6 fő gimnáziumokban és szakgimnáziumokban, 1 fő pedig híres és nagy múltú iskolákban indítaná el a képzést, mert „ez a jó színvonalra biztosíték lenne, és azonnal egy magasabb megbecsülést kapna.”



31. ábra: Ön szerint milyen típusú középiskolákban volna célszerű elindítani a képzést?

Forrás: Saját szerkesztés.

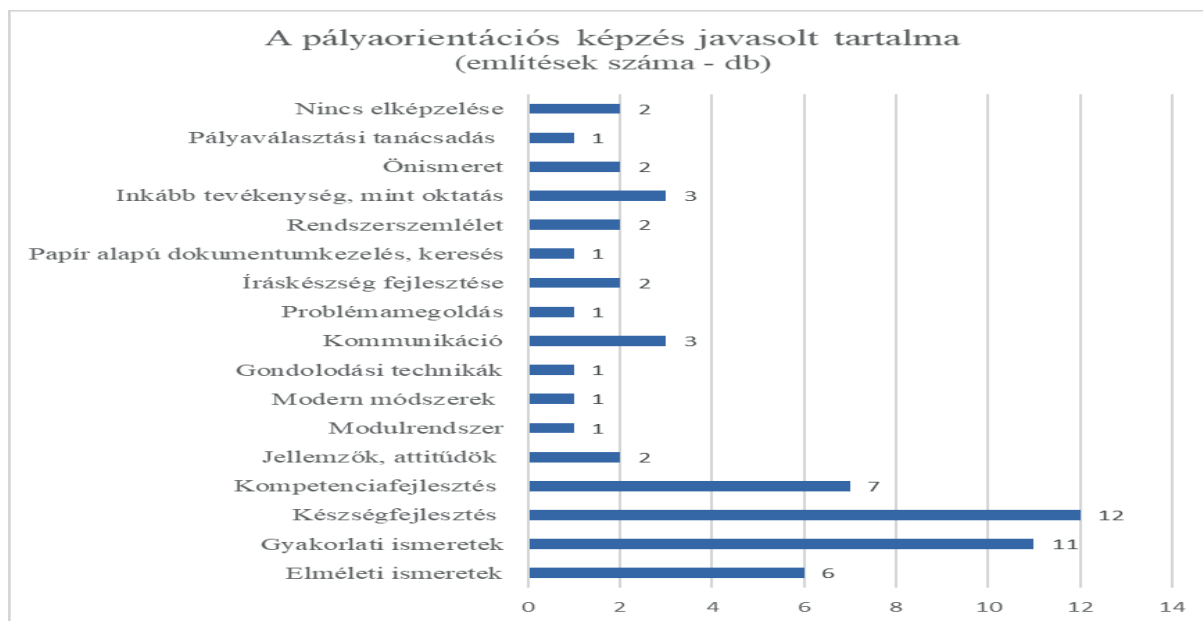
3.4.3 ÖN SZERINT HOGYAN ÉPÜLNE FEL EGY KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAEORIENTÁCIÓS KÉPZÉS, AMELY TÁMOGATJA A KÖZIGAZGATÁS EMBERI ERŐFORRÁS FOLYAMATAIT A PÁLYÁRA IRÁNYÍTÁSSAL ÉS BIZONYOS KOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSÉVEL?

A kérdésre 1 fő nem tudott válaszolni, 6 fő pedig nyilván félreértette a kérdező szándékát, mert vagy a képzési intézmény típusát jelölték meg (3 fő), vagy a tantárgy típusára gondoltak (2 fő), vagy a képzési eszközökre (1 fő).

A többi, 18 válaszadó a képzés általános vagy speciális, elméleti vagy gyakorlati felépítésére gondolt: szerintük vagy csak általános kompetenciákat (például: önismeret, kommunikáció)

kellene fejleszteni (2 fő), vagy csak általános közigazgatási elméleti ismereteket (3 fő), vagy csak az elmélyült írásbeli elemzőképeséget (3 fő), a többség (10 fő) szerint viszont elméleti és gyakorlati ismereteket, illetve készségeket kellene fejleszteni.

Egyikük javaslata szerint: „*Tanulmányi út keretében ellátogatnának egy polgármesteri hivatalba, ahol megfigyelhetnék a munkát: például: részt vennének egy esküvőn, látnák, hogyan zajlik, vagy kirándulnának egy mezőőrrel, aki közben elmondaná, mi a munkája.*”

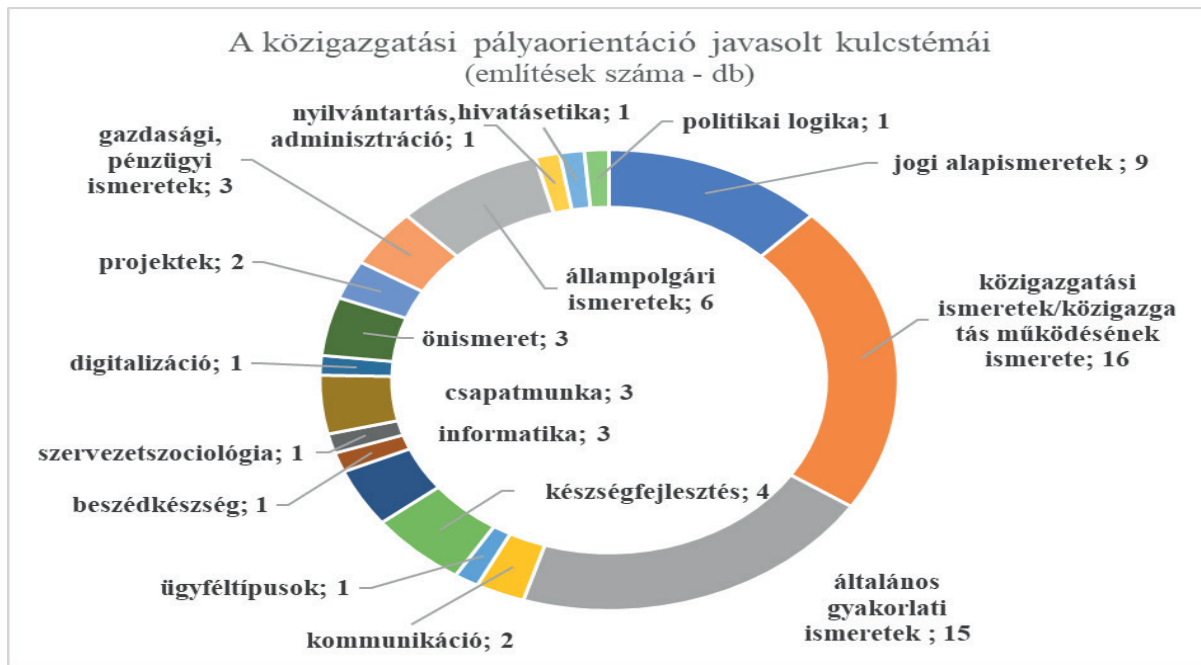


32. ábra: Ön szerint hogyan épülne fel egy közigazgatási pályaaorientációs képzés, amely támogatja a közigazgatás emberi erőforrás folyamatait a pályára irányítással és bizonyos kompetenciák fejlesztésével?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4.4 MILYEN KULCSTÉMÁKAT HATÁROZNA MEG A PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉSBEN (AMELYEK FELTÉTLENÜL SZÜKSÉGESEK A MUNKAVÉGZÉSHEZ ÉS/VAGY REÁLIS PÁLYAVÁLASZTÁSI DÖNTÉSHEZ)?

A kérdésre adott válaszok erősen szóródnak: 2 fő nem tudott válaszolni, 9 fő kizárólag a közigazgatásra vonatkozó különböző elméleti ismereteket (például: általános igazgatási és szakigazgatási), 2 fő kizárólag a közigazgatásra vonatkozó különböző gyakorlati ismereteket (például: ügyintézés) javasol, 4 fő az elmélet mellé gyakorlati ismereteket is beemelné a képzésbe. Érdekességképpen: 5 fő kizárólag a szociális kompetenciákat fejlesztené (önismeret, kommunikáció, konfliktuskezelés) a későbbi ügyfélkapcsolatok miatt, 2 fő kizárólag a digitális kompetenciákra tenné a hangsúlyt, 1 fő pedig inkább folyamatként kezelné a pályaaorientációt, és az önkéntes munkához hasonlította: „*egy folyamatnak kellene lenni, sok gyakorlati és aktív elemmel. Időszakonként – amerikai példa – a sportot, a testnevelést úgy tanítják, hogy mindig van 3 szemeszter, amikor kipróbálhatja magát több dologban. Nem hiszek az egy év című dolgokban, mert ha ez egy folyamat, akkor lehet akár szülői élményt, látogatásokat hozzákapcsolni, szervezeteket bemutatni, rendezvényekhez kötni stb. ... az oktatás és szabadidős tevékenység közti típusú lehetne...mint az önkénteskedés.*”

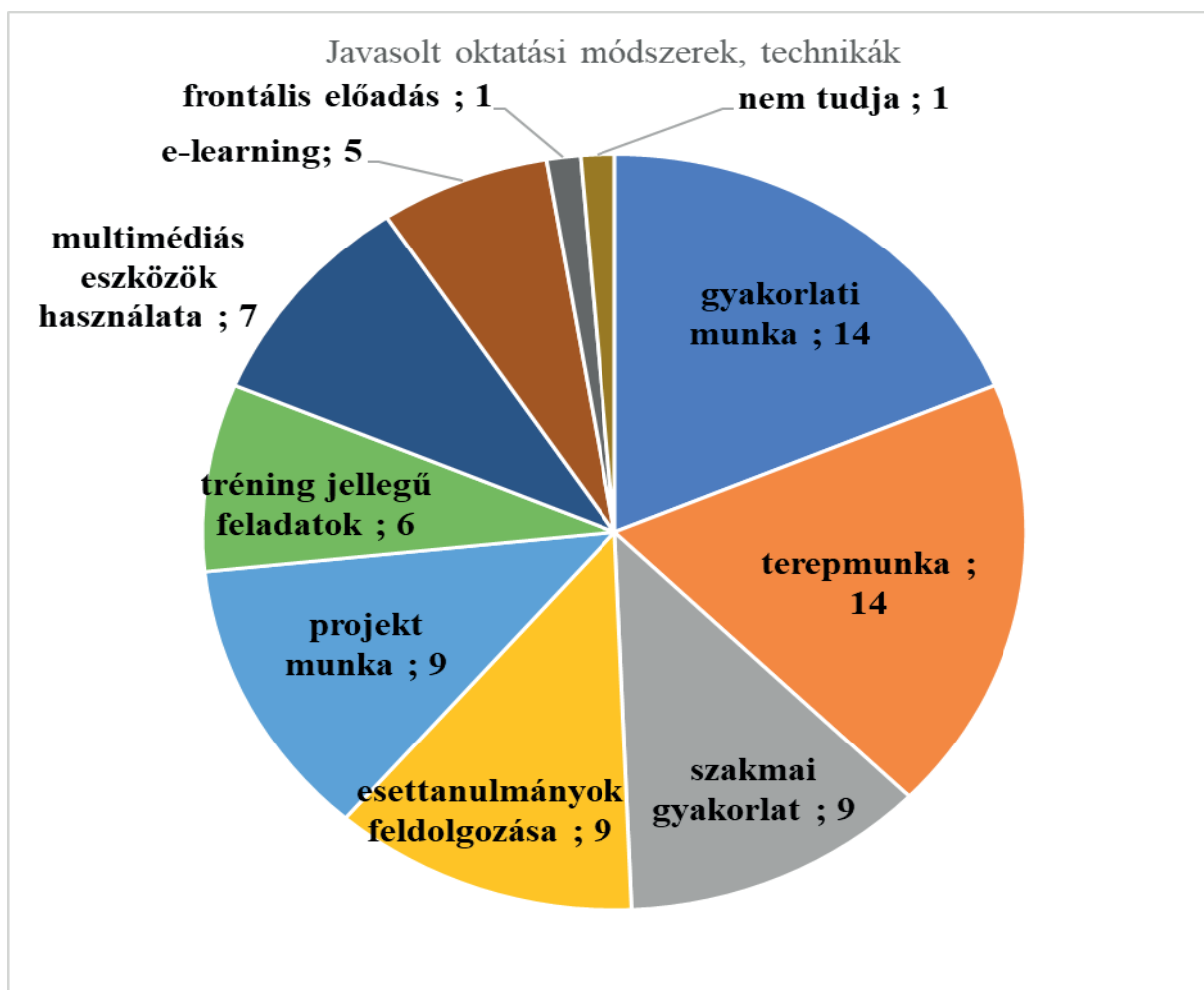


33. ábra: Milyen kulcstémákat határozna meg a pályorientációs képzésben?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4.5 MILYEN OKTATÁSI MÓDSZEREKET JAVASOLNA, HOGY A KÉPZÉS EBBŐL A SZEMPONTBÓL IS VONZÓ ÉS HATÉKONY LEGYEN? (FRONTÁLIS, INTERAKTÍV, PROJEKTALAPÚ, MULTIMÉDIÁVAL TÁMOGATOTT, TEREPMUNKA, GYAKORLATTAL EGYBEKÖTÖTT STB.)

A kérdésre 2 fő nem tudott válaszolni, 3 fő javasolta a frontális és interaktív oktatási módszerek kombinálását. A túlnyomó többség – 18 fő – kizárná a frontális módszert, és kizárólag interaktív technikákat alkalmazna: így a projektoktatást, kiscsoportos gyakorlatokat, szituációs- és szerepjátékokat, és szinte mindenki megemlíti a terepgyakorlatot vagy a terepre látogatást. Érkezett még 1-1 érdekes javaslat is: az egyik az iskolai verseny, a másik a kampány ötlete. Ez utóbbi mellett szóló érvek: „Kampányolni kell, én egy fiatal vagy fiatalnak kinéző, lendületes csapattal mennék az iskolákba, egy dinamikus csapatként mutatnám be, hogy mi a közigazgatás. Egyelőre fogalmuk sincs erről, ezekről nem tanulnak semmit. És mindezt több alkalommal (vagy járásban és nagyvárosban) megcsinálni, 3-4 alkalmat szánni arra, hogy 1, hogy néz ki a közigazgatás (szintek), 2, mi ez az életpálya, 3, hogy nézzen ki ezek az emberek.... hiteles, csillogó szemű, vonzó tisztviselők menjenek. Ismétlem, fontos a megjelenés, fontos hogy fiatal kosztümös, öltönyös hölgyeket és urakat lássanak. Odamegy egy 35 éves fiatalember, aki viszonylag jól néz ki, összekapcsolják azzal, hogy ez csak jó lehet, ha ilyen emberek mozognak a rendszerben. A szervezet magasabb szintű vezetője azért szólaljon meg egy ilyen rendezvényen, persze lehet alkalmas erre vagy nem, sokan nyűgnek fogják tartani, sokan nem fognak ráérni, ezért kell, hogy legyen egy csapat, egy kiépített rendszer. A szervezetek különböző vezetői szintjein verbuvált csapat, akik ebben elkötelezettek és oda lehet őket küldeni. Olyanok, akikről tudom, hogy ha odamennék és beszélnek, ők hitelesek lesznek, ez jó lesz.”



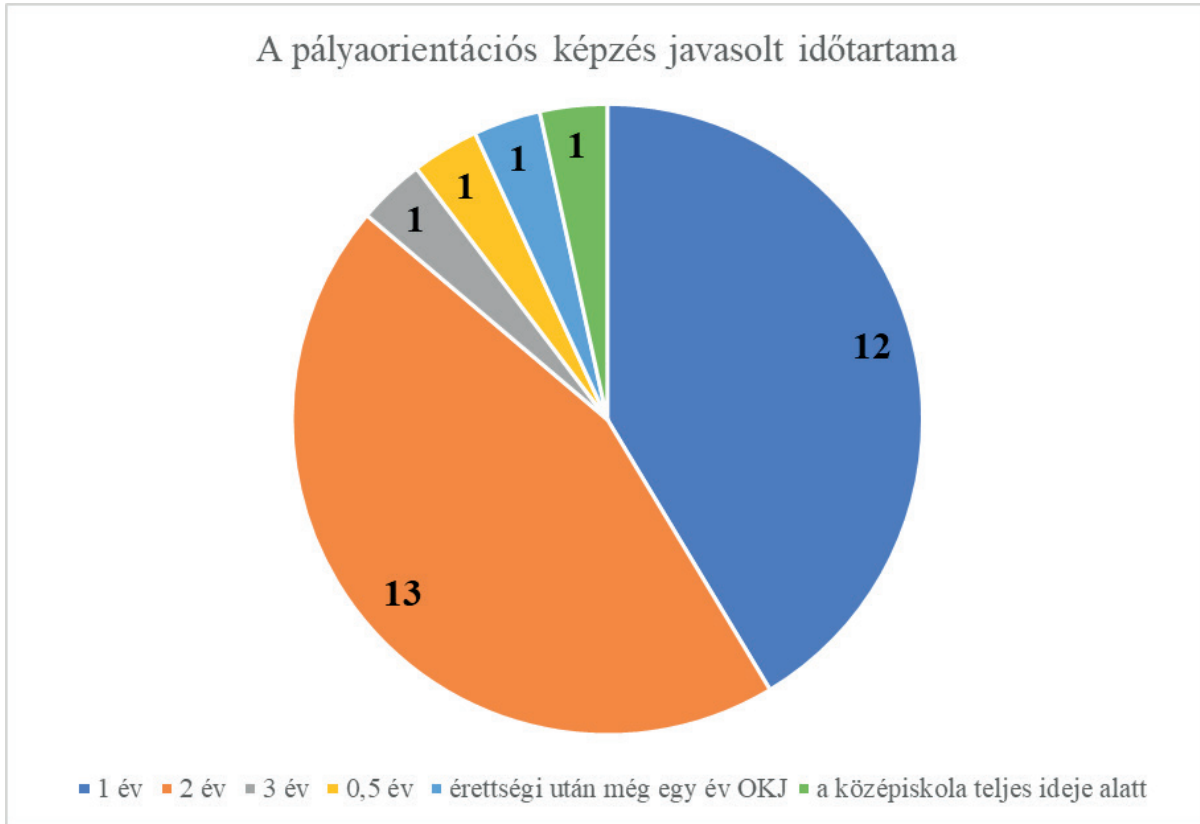
34. ábra: Milyen oktatási módszereket javasolna, hogy a képzés ebből a szempontból is vonzó és hatékony legyen? (frontális, interaktív, projektalapú, multimédiával támogatott, terepmunka, gyakorlattal egybekötött stb.)

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4.6 MILYEN IDŐTÁVON ÉS ÜTEMEZÉSBEN (LÉTSZÁM KERETEK KÖZÖTT) TARTJA CÉLSZERŰNEK A PÁLYAEORIENTÁCIÓS KÉPZÉST? (1-4 FÉLÉV, HETI/HAVI VAGY ÉVES ÓRAKERET, TANULÓI TERHELÉS, KÖZÉPISKOLAI TANULMÁNYOK LEGVÉGE, TELJES OSZTÁLYOK VAGY HALLGATÓI CSOPORTOK)

A kérdést 1 válaszadó félreértette, 3 válaszadó pedig nem tudta eldönteni. A túlnyomó többség (22 fő) szerint viszont több féléven keresztül lenne szükséges a pályaeorientációs képzés, heti 1-2 órában. Ebből 6 fő szerint elegendő lenne egy éven keresztül, 9 fő szerint két éven keresztül kellene, 3 fő bizonytalan abban, hogy egy vagy két évig, míg 3 fő szerint a középiskola teljes ideje alatt kellene biztosítani a pályaeorientációs képzést. Egy figyelemre méltó vélemény, ami a rövidebb idejű képzés mellett érvel:

„Ne legyen hosszantartó, nem biztos, hogy van értelme, akkor talán olyan frontális oktatásban csúsznánk, ami az egyetemen megvan, például: jogi alapismeretek kurzus, vagy állampolgári, például: hogy a kereskedelmi törvényt hogy kell alkalmazni, bele lehet menni, csak nem hiszem, hogy sok értelme lenne.”



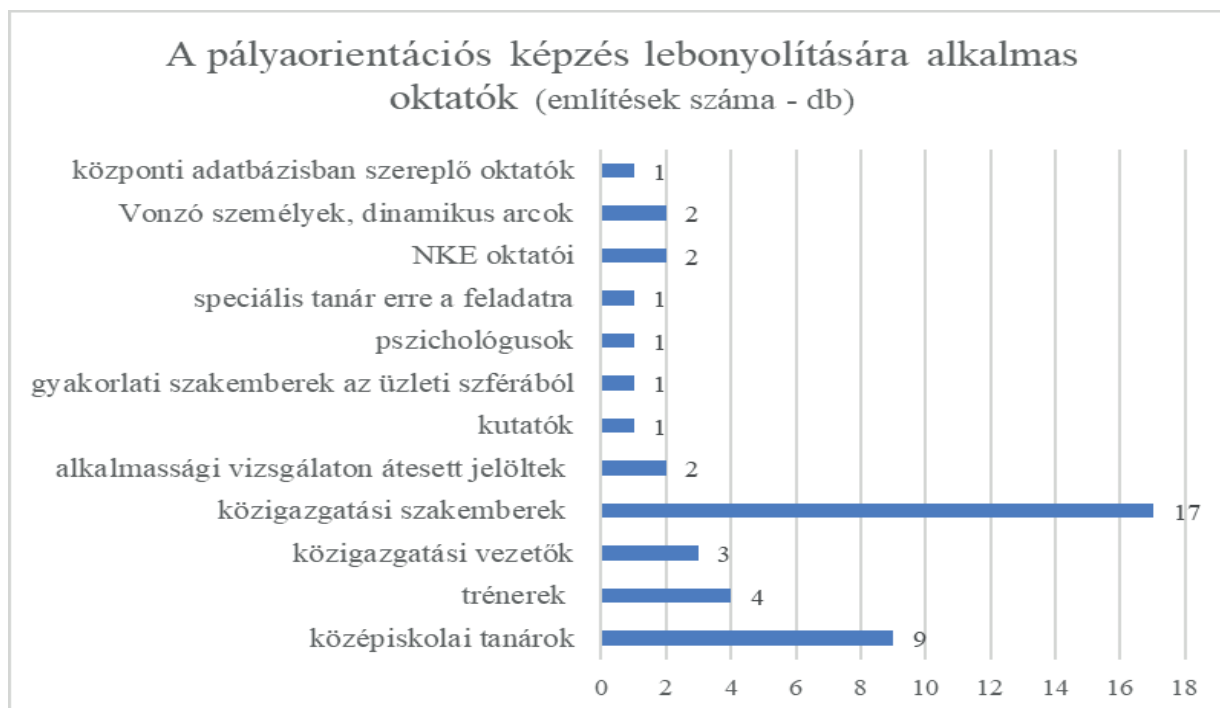
35. ábra Milyen időtávon és ütemezésben (létszám keretek között) tartja célszerűnek a pályorientációs képzést? (1-4 félév, heti/havi vagy éves órakeret, tanulói terhelés, középiskolai tanulmányok legvége, teljes osztályok vagy hallgatói csoportok)

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4.7 ÖN SZERINT MILYEN TANÁROK, OKTATÓK LENNÉNEK ALKALMASAK A KÉPZÉSEK LEBONYOLÍTÁSÁRA? (VÉGZETTSÉG, TAPASZTALAT, OKTATÓI FELKÉSZÍTÉSBEN/KÉPZÉSBEN VALÓ RÉSZVÉTEL, EGYÉB SZEMÉLYES TULAJDONSÁGOK STB.)

A kérdésre a legtöbben (10 fő) a közigazgatásban dolgozó szakembereket javasolta, akik pedagógiai felkészítés után kapnának jogosultságot a pályorientációs képzésre. Voltak, akik inkább a pedagógusokat javasolták erre a szerepre (4 fő), természetesen a közigazgatásra vonatkozó felkészítésüket követően, és mások vegyesen alkalmaznák a pedagógusokat és a közigazgatási szakembereket (7 fő). Érdekesképpen, voltak, akik nem kötnék konkrét szakmai végzettséghez a közigazgatási pályorientációs képzésben való közreműködést (4 fő), és volt, aki egyenesen „új típusú” tanárról beszélt:

„Ez nehéz kérdés. Egy új típusú tanár kellene, hogy legyen. Ezt semmiképpen nem bízám középiskolai és/vagy egyetemi tanárookra. És nem bízám közigazgatási szakemberekre sem, mert mindegyiknek más ismerete hiányzik. A tanárnak nincs szakmai, a gyakorlati szakembernek nincs pedagógiai ismerete. El lehetne látni a feladatot vegyesen is. De el tudom képzelni azt is, ha ez a szak beindul, esetleg lehetne rá speciális önálló tanári szakot is indítani.”



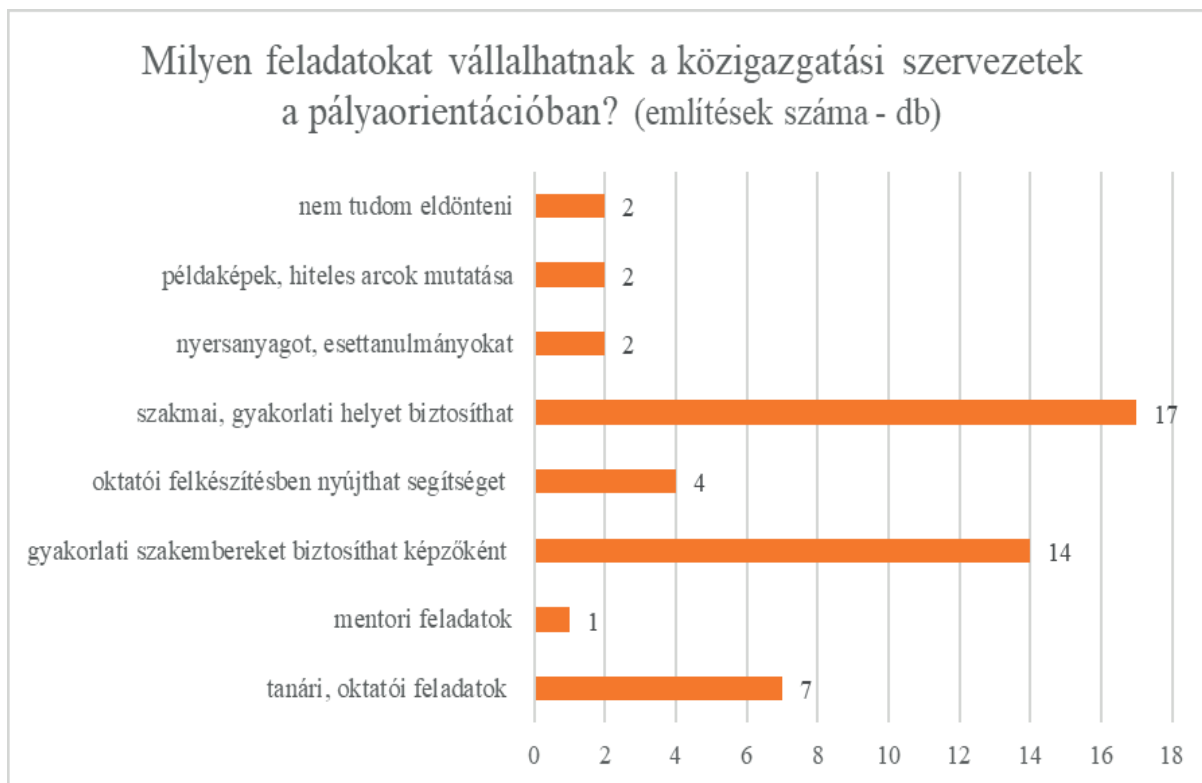
36. ábra: Ön szerint milyen tanárok, oktatók lennének alkalmasak a képzések lebonyolítására? (Végzettség, tapasztalat, oktatói felkészítésben/képzésben való részvétel, egyéb személyes tulajdonságok stb.)

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4.8 ÖN SZERINT MILYEN FELADATOKAT TUDNÁNAK ELLÁTNI A KÖZIGAZGATÁSI SZERVEK A PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉSBEN A KÖZÉPISKOLÁK PARTNEREIKÉNT?

A kérdésre 1 fő nem tudott válaszolni, és 2 fő úgy nyilatkozott, hogy a közgazgatási szervezetek nem tudnak ezzel foglalkozni, mivel már így is túl vannak terhelve. A nagy többség (23 fő) viszont nagyon nyitottan fogadta a kérdést: 8 fő gyakorlati helyként tudta ajánlani a közgazgatási szervezetet, ahol a tanulók konkrét tapasztalatokat szerezhethetnének a szakmáról, 6 fő a közgazgatási szakembereket mint oktatókat javasolta, 8 fő szerint pedig a közgazgatási szervezetek mind gyakorlati helyet, mind oktatókat biztosíthatnának a pályáorientációs képzéshez. Egy figyelemre méltó vélemény az információ szerepéről ebben a témában:

„Az előzőekből következik, hogy a közgazgatás a tanárokat adná. Ehhez azonban először is tudniuk kellene, hogy van ilyen oktatás. A szervezeteknek nyitottaknak kell lenni, hogy diákot fogadjanak, akikre sok időt kell szánni és tanítani kell őket. Azt is el tudom képzelni, hogy akár mentorként is foglalkozzanak a fiatalokkal a képzés folyamán, esetleg úgy, ahogyan a duális képzésben.”



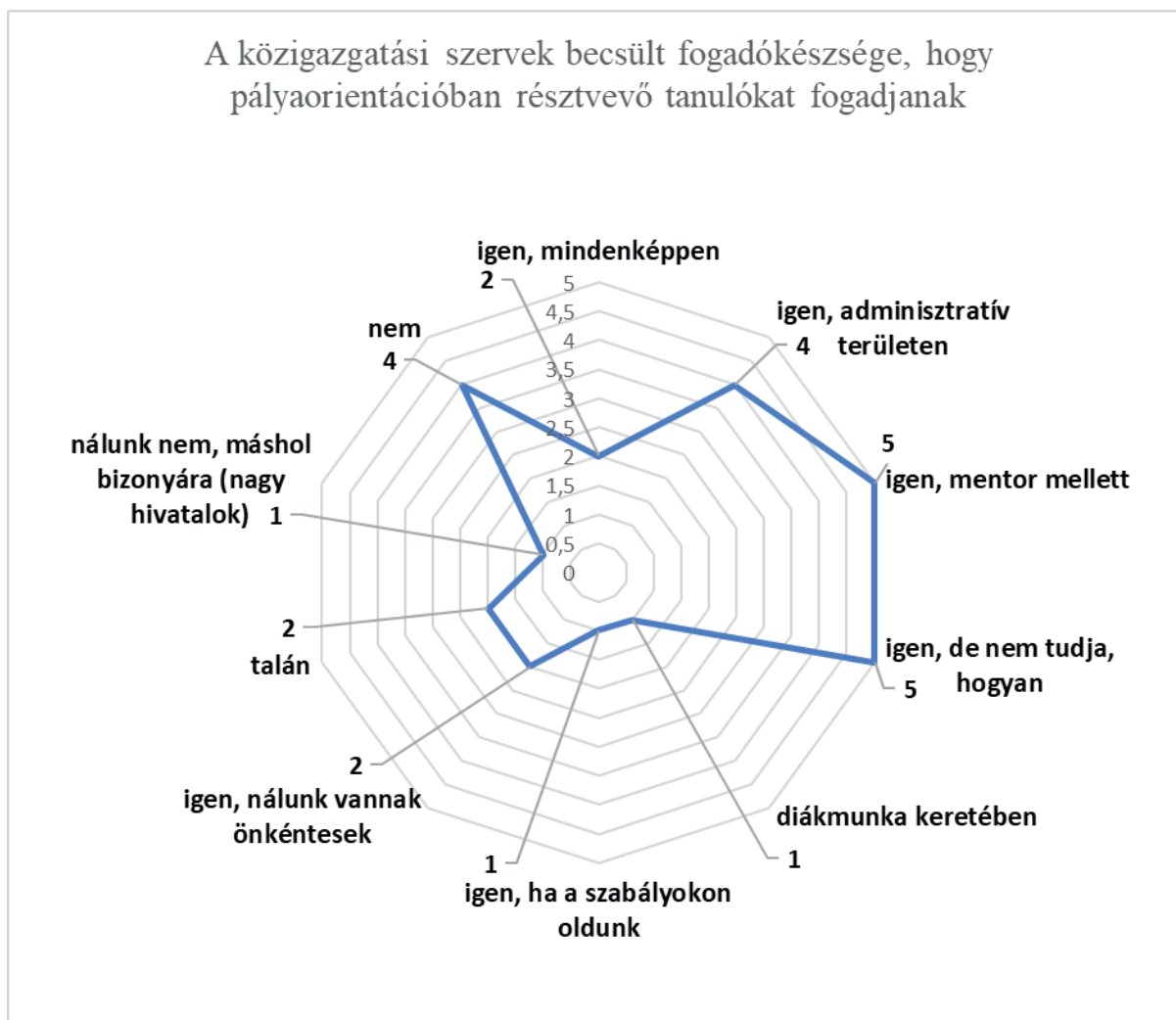
37. ábra: Ön szerint milyen feladatokat tudnának ellátni a közigazgatási szervek a pályorientációs képzésben a középiskolák partnereiként?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4.9 ÖN SZERINT LENNE-E FOGADÓKÉSZSÉG A HIVATALOK RÉSZÉRŐL AZ ÉRETTSÉGIZETT, PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉSBEN RÉSZT VETT FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁRA? (ELŐBB AKÁR GYAKORNOKI, MAJD RÉSZMUNKAIIDŐBEN VAGY TELJES ÁLLÁSÚ FOGLALKOZTATÁSÁRA)

A kérdésre 1 fő nem tudott válaszolni, 11 fő viszont biztos benne, hogy szükség lenne érettségizett, pályorientációs képzésben részt vett fiatalok foglalkoztatására a közigazgatásban. Ezzel szemben, 6 fő bizonytalan ebben, illetve 2 fő határozottan állítja, hogy nem lenne szükség rájuk, mivel inkább a felsőfokú végzettségűekre van igény, 5 fő pedig differenciál: gyakornoki programban vagy ügyviteli munkakörben tartja elképzelhetőnek a jelenlétüket. Egyikük a következőképpen érvel:

„Nem nagyon, ritkán van erre lehetőség, mivel az a probléma, hogy a közszolgálati szabályok szerint felsőfokú végzettsége kell, hogy legyen már szinte minden szakterületen dolgozónak. El tudom képzelni azt is, hogy ha oldunk a szabályokon, akkor az alapfolyamatokban részt vehetnének ilyen végzettséggel dolgozók.”



38. ábra: Ön szerint lenne-e fogadókészség a hivatalok részéről az érettségizett, pályáorientációs képzésben részt vett fiatalok foglalkoztatására? (előbb akár gyakornoki, majd részmunkaidőben vagy teljes állású foglalkoztatására)

Forrás: Saját szerkesztés.

3.4.10 MILYEN ELŐNYÖKKEL JÁRNA A KÖZIGAZGATÁSI SZERVEK SZÁMÁRA, HA A PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉSBEN RÉSZT VETT JELENTKEZŐK KÖZÜL TOBOROZNÁNAK?

A kérdésre 2 fő nem tudott választ adni, 2 fő egyetértett azzal, hogy előnyökkel járna a közigazgatási szervek számára, ha a pályáorientációs képzésben részt vett jelentkezők közül toboroznának, de nem tudta megnevezni azokat, 1 fő pedig pesszimistán nyilatkozott ezzel kapcsolatban. A többség viszont (20 fő) konkrét előnyöket nevezett meg, amelyek vonatkoznak úgy a közigazgatási szervre (például: könnyebb beillesztés, hatékonyabb munkavégzés, kisebb fluktuáció), mint a pályakezdő fiatalra (például: tudatosabb választás, könnyebb tájékozódás, kevesebb pályaelhagyás). Egy jellemző példa:

„Ez egy járható út, nálunk is van példa arra, hogy gyakornokból teljes állású munkatárs lett valaki. Ide jött, tetszett neki, mi is elégedettek voltunk vele, és felajánlottuk, hogy dolgozzon itt. A hivataloknak is előnyére válhat, ha olyat választanak, aki már „kvázi bedolgozta magát”,

akit ismernek, és aki érti a dolgokat és tudjuk, de legalább sejtjük, hogy jó szakember válhat belőle.”

3.5. A PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS HATÉKONYSÁGÁNAK KÉRDÉSEI

A félig strukturált interjúk utolsó két kérdésblokkja (az V. és a VI. blokk) azt igyekezett feltérképezni, hogy a megkérdezett közigazgatási vezetők szerint milyen előnyökkel jár a pályáorientációs képzésben való részvétel a fiatalok (16-18 éves korosztály) számára. Mit profitálhatnak leendő munkavállalóként a tervezett képzésből? Nőhet-e a piac-, illetve versenyképességük a munkaerőpiac bármely szegmensében, akár a közigazgatás szférájában, akár a magánszférában a képzés során elsajátított ismeretek révén? Ugyancsak e kérdésblokkban kaptak helyet a képzés hatékonyságával, a monitorozás eszközeivel kapcsolatos kérdések, illetve a képzési programok elindítását kísérő kommunikációra vonatkozó javaslatok a 3 alapvető célcsoport – a pályaválasztás előtt álló fiatalok (döntően a középiskolások), a közigazgatási szervezetek és szakemberek, illetőleg a leendő képző helyek – vonatkozásában.

Mivel a kutatás fókuszában mindvégig a közigazgatási utánpótlás kérdéseinek kulcsfigurája, a pályaválasztó fiatal állt, ezen esetekben arra vonatkozott az első kérdés, hogy milyen hasznokat, előnyöket jelenthet számára, ha középiskolás éve alatt időt fektet a közigazgatással kapcsolatos ismeretek megszerzésébe. Abban (majdnem) minden interjúalany egyetértett, hogy „kárára nem válik” a fiataloknak a képzés, de a konkrét hasznokat illetően mutatkozott némi bizonytalanság.

E helyen célszerű visszautalni azonban arra, hogy a megszerzendő ismeretek tartalmára és az ismeretek átadásának módjára vonatkozóan igen sokféle válasz született: választható iskolai tantárgyak keretében (elsősorban projekt- és terepmunka alapú oktatás); iskolán kívüli szakmai, ismeretterjesztő programok; játékos, interaktív szabadidős tevékenységek; intézménylátogatások stb. keretében történjen.

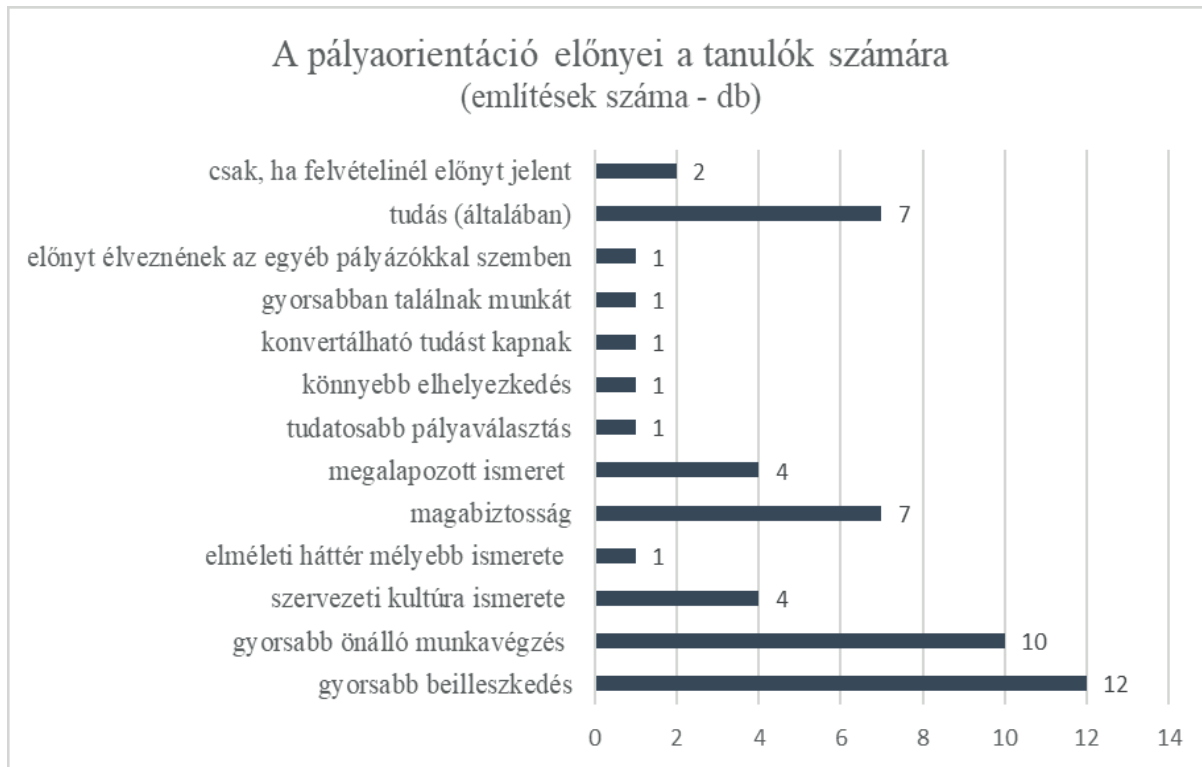


39. ábra: Milyen előnyökkel járna a közigazgatási szervek számára, ha a pályáorientációs képzésben részt vett jelentkezők közül toboroznának?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.5.1 ÖN SZERINT MILYEN ELŐNYÖKKEL JÁRHAT A KÉPZÉSBŐL KIKERÜLŐ TANULÓK SZÁMÁRA A KÉPZÉS ELVÉGZÉSE?

Ha a számszerű eredményeket nézzük, 12 interjúalany mondta azt, hogy gyorsabb beilleszkedést eredményez a pályorientációs képzés elvégzése, hiszen általa lesz a fiataloknak egy alapvető szakmai- és folyamatismerete, valamennyi közvetlen tapasztalata a munka jellegéről. 10 fő a gyorsabb önálló munkavégzést említette mint legfőbb előnyt, amellyel lerövidül a betanítás időszaka. Ezzel időt és energiát, munkaórákat lehet spórolni. 7 fő értékelte úgy, hogy növeli (növelheti) a képzés a fiatalok általános (hétköznapi) és ügyintézésrel kapcsolatos tájékozottságát, jártasságát, megismerhetik általa a helyi közigazgatást, kvázi alapvető állampolgári ismereteik bővülnek. Ugyanennyien hangsúlyozták, hogy a megszerzett ismeretek révén nő a fiatalok magabiztossága. 4-4 fő megkérdezett tartotta fontosnak, hogy a pályakezdők hitelesebb képet kapnak a közigazgatási pályáról és így megalapozottabb pályaválasztási döntést hoznak, valamint megismerik a szervezeti kultúrát. Ellenoldalként megfogalmazódott, hogy eljuthatnak a fiatalok annak kizárásához, hogy közszolgálati pályára lépjenek, ha a képzés során nyilvánvalóvá válik, hogy nem illeszkedik a közszolgálati karrierút és szakma az elvárásaikhoz, habitusukhoz, értékrendjükhöz stb. A legtöbb válaszadó úgy találta, hogy összességében növelné a fiatalok elhelyezkedési esélyeit a képzés elvégzése, magabiztosabbak lennének a munkavégzésben, de már azt megelőzően egy állásinterjún is. Többen érveltek úgy, hogy a versenyszférában is hasznos tudás birtokába kerülhetnek. Emellett az önismeret elmélyítése és a személyes, munkával kapcsolatos elvárások tisztázása merült fel közvetlen haszonként. Több interjúalany adott hangot azon véleményének, hogy tényleges hasznót a pályorientációs képzés csak valamilyen közvetlen elhelyezkedési lehetőséget is biztosító ösztöndíjprogrammal ötvözve vagy a felsőoktatási felvételi eljárásban többletpontot, előnyt biztosítva jelenthet. Tehát csak akkor, ha közvetlen kapcsolat van a későbbi elhelyezkedés és/vagy továbbtanulás és a középiskolában közigazgatási ismeretekre szánt munkaórák között.



40. ábra: Ön szerint milyen előnyökkel járhat a képzésből kikerülő tanulók számára a képzés elvégzése?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.5.2 ÖN SZERINT HOGYAN MONITOROZHATÓ EGY PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS?

A megkérdezettek többsége nem képviselt határozott álláspontot e kérdésben, inkább ötletek, semmint megalapozott szakmai javaslatok érkeztek az alábbiakban összesített válaszok szerint.

A legtöbb vezető olyan általános és magától értetődő *iskolai eszközöket* említett, mint a megszerzett iskolai érdemjegyek, azok átlaga, a sikeres vizsgák száma vagy az osztályátlag. Ezek mind olyan információk tehát, amelyek egyöntetűen és kötelezően rendelkezésre állnak (már, ha a formális és kötelező tanórák szerinti értékelés alá esik a fakultációs tárgy is, és a féléves értékelés osztályzattal zárul).

A legtöbbben, de így is kevesebben, mint az interjúalanyok fele (mindösszesen 39%) tartja fontosnak megkérdezni a tanulók véleményét a képzésről. Általában a válaszok e területen is megmaradtak ezen az általános szinten, nem részletezve, hogy az oktatóra, oktatási körülményekre vagy az ismeretek hasznosságára, tényleges pályamotivációkra és pályaválasztásra, vagy ezek összességére vonatkozna-e a kérdések összessége. Több esetben mint „klasszikus elégedettségmérés” jelent meg a válaszokban. A legtöbb válaszadónak nem volt elképzelése az értékelés gyakoriságát illetően. Olyan vezető is akadt, aki az első (kétéves képzésben résztvevő) évfolyam végzése után készítené először bármiféle felmérést (így kimaradna az első évfolyam képzésében a menet közbeni korrekció lehetősége). A megkérdezettek közül mindössze 6 fő emelt szót az *után-követéses vizsgálatok* fontosságáért, de ezek lefolytatásának módjával, tartalmával kapcsolatos elgondolásait nem mindegyikük fejtette ki. Ugyanakkor - az után-követésbe beleértendő - elhelyezkedési arányszámokat 13 fő nevezte meg

mint lehetséges mérőeszközt, a képzés hatékonyságának fokmérőjeként. További 5 fő a be-
válás-vizsgálat mellett tette le a voksát (nem ezt a terminust használva és megint az után-kö-
vetés rendszerébe illeszkedő elemet megjelölve). A hosszú távú beválás (pályán maradás
időtávja) már mindössze 1 főnél merült fel.

Meglepő, hogy mindössze 4 válaszadó kérdezné meg a munkáltatókat a képzés hatékony-
ságáról, illetve a náluk elhelyezkedő pályakezdekről (a tekintetben, hogy a pályorientáció va-
jon hozzájárult-e a sikeres boldogulásukhoz a szervezetben, vagy, hogy mennyire találják őket
felkészültnek, így más jelentkezőkhöz képest mennyivel felkészültebbnek gondolják őket).

A megkérdezettek 12%-a (mindössze 3 fő) a folyamatos és erős kontrollt jelentő monitoring
ellen foglalt állást. Ők úgy látják, nem biztos, hogy kell folyamatos és közvetlen monitoring,
szigorú formális ellenőrzés a pályorientációs folyamatban. 1 fő fogalmazott úgy, hogy nem
biztos, hogy bármilyen monitoring eszközt is telepítene egy ilyen orientáló és egyelőre formá-
lódó, gyerekcipőben járó programra (képzésre). 1 fő említette a bemeneti és kimeneti teszte-
ket, tehát a képzésbe belépéskor és kilépéskor is elvégzett tudásszint és/vagy attitűd mérését.
1 fő az oktatók 360 fokos, az érintettek teljes körét felölelő (de legalább 270 fokos) értékelését
tartja szükségesnek. Ugyancsak 1 fő az, aki a szülői véleményeket is becsatornázná a további
fejlesztési folyamatokba. Ez annak tükrében meglepő, hogy a szülők mennyire fontos szerep-
et játszanak a gyermekük pályaválasztásában, mennyire fontos a támogatásuk, elfogadásuk
a gyermek karriertörekvéseit illetően. 1 fő válaszolta azt, hogy nem tudja, hogy mi volna a jó
monitoring eszköz és egy további megkérdezett más tudományterületek bevett mérőszámait
alkalmazná. Néhány interjúalany azt mondta, sokkal fontosabb volna a képzésben résztvevők
attitűdváltozásait mérni, mintsem a tudását, a megszerzett közgazgatási, jogi stb. ismeretek
fokát. Arra kellene helyezni a hangsúlyt a hatékonyságmérésben, hogy kedvezőbb-e a köz-
igazgatás megítélése, a közgazgatási pálya elfogadottsága, vonzósága emelkedik-e.

Tehát – még ha nem is explicit módon - az attitűdváltozások mérése mellett többen érveltek.

A tanárok tevékenységének, teljesítményének monitorozása alig kapott hangsúlyt a vá-
laszokban, miközben a „kik tudnának oktatni a képzésben?” kérdésblokkban szinte kivétel
nélkül mindenki kiemelte az oktatók sikert vagy kudarcot eldöntő szerepét. Az oktatók visz-
szajelzéseit mindösszesen 2 fő tartotta fontosnak megemlíteni, miközben ők lesznek, akik a
legközvetlenebb módon, saját bőrükön tapasztalják meg a fiatalok képzésben mutatott aktivi-
tását, motivációját, képességeit, karrierambícióit és ők mérik elsőként az elsajátított ismeretek
fokát. (Bár saját tevékenységüket illetően lehetnek természetesen elfogódottságaik, ami az
érintettek teljes körének bevonását veti fel az értékelésbe.) E kérdésben a korábban említett
hallgatói elégedettségmérés merült fel, másrészt az oktatói önértékelés.

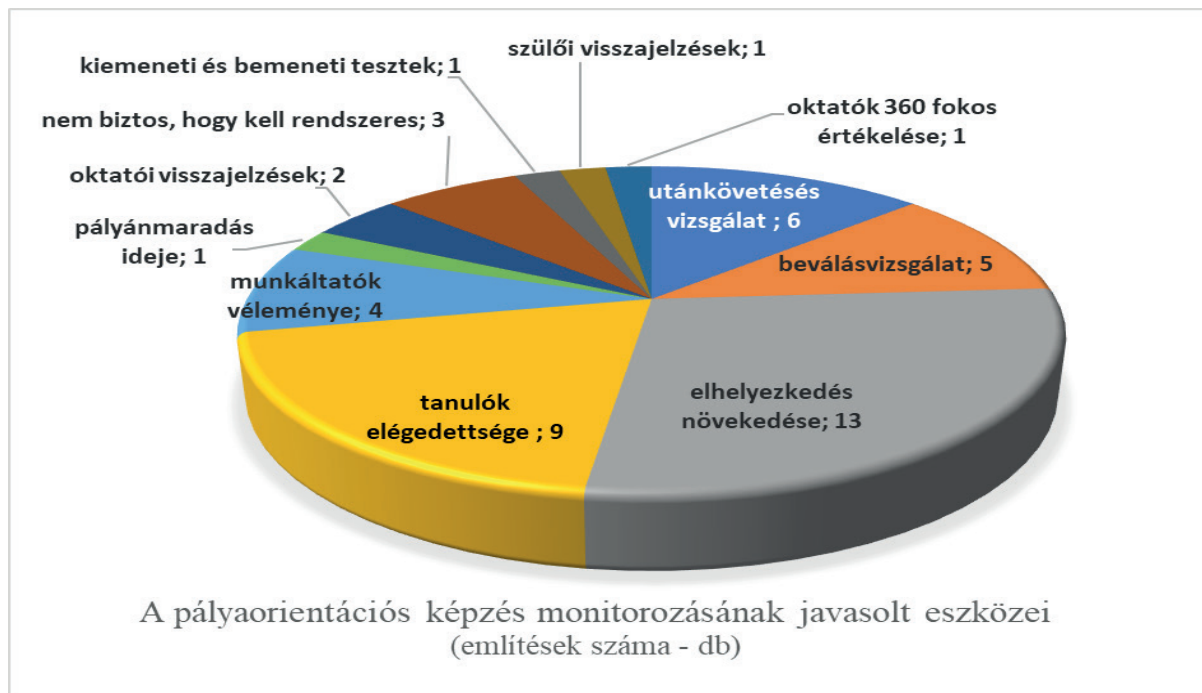
Közvetett értékelési módként (egy interjúalany válaszában) megjelent a szülői vélemények
összegyűjtésének fontossága: mit látnak a szülők a gyermekük viselkedésében, képzéshez
való hozzáállásában, mikről beszél otthon a fiatal, kedvet kap-e, érdeklődik-e a közgazgatás
iránt vagy éppen ellenkezőleg.

Egy fő említette a komparatív elemzés szükségességét és hasznait, hogy az iskolák közötti
összevetésekre is szükség lenne, hiszen az azonos tematika és tananyagtartalom más okta-
tók munkáján, más intézményi körülmények között és más emberanyagon „vizsgálják”. Egy fő
adott hangot azon véleményének, hogy az iskolának is lehetnek olyan releváns visszacsato-
lásai a képzés vonatkozásában, amely miatt érdemes strukturáltan gyűjteni az intézmények
véleményeit a képzéssel kapcsolatos előzetes várakozások és későbbi tények tárgyában. Do-
minánsan a kérdőív mint módszer jelent meg legnagyobb gyakorisággal a válaszokban.

Szembetűnő, hogy kvalitatív eszközöket (interjú, fókuszcsoport, narratívaelemzés, teljesít-
ménybeszélgetés stb.) 1 fő kivételével senki sem nevezett meg. Rendhagyó elemként azon-
ban megjelent a szituációs játék (vagy szimulációs gyakorlat), amellyel szondázható lenne a

fiatalok pályáorientációja, motivációja és megszerzett számos ismerete.

A monitoring eszközökre vonatkozó kérdéseket igyekeztünk tovább árnyalni azzal, hogy a képzés hatékonyságának fokmérőjére konkrétan is rákérdeztünk. Azt reméltük, hogy itt az általános folyamatmenedzsmenten túl az output mérése számára nyerünk majd fontos információkat, kapunk konkrét javaslatokat. Az előbbiekből azonban már kitűnik, hogy főként az eredményre (és nem a folyamatra) koncentráltak a válaszadók.



41. ábra: Ön szerint hogyan monitorozható egy pályáorientációs képzés?

Forrás: Saját szerkesztés.

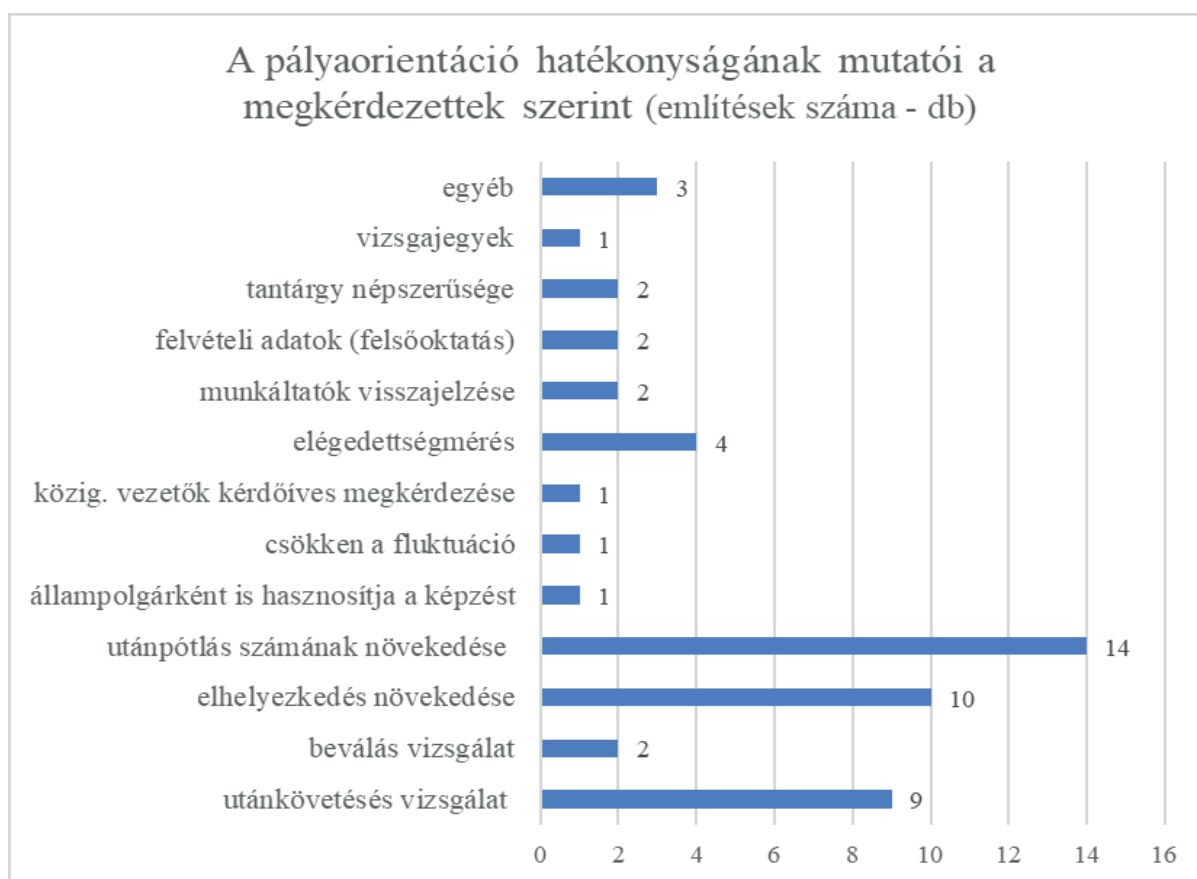
3.5.3 ÖN SZERINT HOGYAN MÉRHETŐ EGY PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS SIKERE ÉS HATÉKONYSÁGA?

E kérdés (szoros egységben az előzővel) arra kereste a választ, hogy mi lenne a siker és hogyan lenne az mérhetővé tehető a pályáorientációt illetően. Ha közgazdasági szemmel nézzük, ez a kérdés mutatna rá a képzési programba fektetett források és energiák megtérülésére.

A válaszok ugyanakkor összességében azt mutatják, hogy a közigazgatási vezetők még nem látják maguk előtt (és főként nem rendszerbe foglaltan) a közigazgatási pályáorientáció kérdéseit, nincs a lelki szemeik előtt egy határozott karakterű, letisztult képzési program (gyakran még annak elemei sem). Ennek tükrében nehéz volt értékelhető, konkrét válaszokat kapni tőlük a képzés részleteit, hatékonyságát, sikerét és annak mérőeszközeit, módszereit érintő kérdésekre. A (majdani) képzési tartalom ismerete nélkül a konkrét hasznok nevesítése is akadályokba ütközött. A monitoring eszközök vonatkozásában a megkérdezettek egyrészt ragaszkodnának a már bevett, tradicionális metódusokhoz és eszközökhöz (után-követés, elégedettségmérés, tanulmányi átlag, felvett hallgatók száma és aránya stb.), másrészt tartanak a nagyon mereven és szigorúan kontrollált folyamatok elidegenítő hatásától. Harmadrészt felmerült, hogy nem látják a vállalkozás volumenét, milyen széles körben válik elérhetővé a

pályaorientációs képzés, körülbelül hány fiatal kerül(het) a képzésbe, mi lesz az ő további sorsuk, milyen kapcsolatba kerülnek a pályaorientáció során a közigazgatási szervekkel, azok napi munkavégzésével, és ez milyen feladatokat ró a közigazgatási szakemberekre mindennapi munkájuk során.

14 fő említette azt, hogy egyértelműen az utánpótlás számának megnövekedésében kell megmutatkoznia a majdani sikernek. 11 fő nevezte meg általában – a munkaerőpiac bármely szegmensében – az elhelyezkedést. 9 fő az után-követés fontosságát hangsúlyozta (általánosságban). 4 fő jelölte meg az elégedettségmérést, 1 fő a közigazgatási szervezetekben mutatózó csökkenő fluktuációt, 1 fő a közigazgatási vezetők rendszeres – kérdőív útján történő – megkérdezését. 2 fő hisz a munkáltatói visszajelzések erejében, 2 fő a felvételi adatokban, 2 fő a tantárgy népszerűségét mérné, 1 fő hagyatkozna a megszerezett érdemjegyekre. Más válaszokba ágyazottan azért megjelentek olyan „puha mutatók” is, mint hogy egy fiatal mennyire sajátította el a közigazgatási (szak)nyelvet, a hivatalos/hivatali szóhasználatot. Olyan közvetetten kapcsolódó adatok is megjelentek, mint a fiatalok munkanélküliségi rátája, a közigazgatás korösszetétele (fiatalodása), a munkáltatók elégedettsége. Olyan vélemény is volt, hogy egyéni szinten 1-2 tanár személyes hatása, vagy 1-2 módszer, konvertálható tudás megszerzése is sikermutató. Tehát fontos, hogy ne csak a közigazgatás perspektívájából tekintsünk a programra, mikor a képzés sikeréről beszélünk.



42. ábra: Ön szerint hogyan mérhető egy pályaorientációs képzés sikere és hatékonysága?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.6. A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓT KÍSÉRŐ KOMMUNIKÁCIÓ

A pályáorientációs képzést kísérő kommunikáció kérdései zárták az interjú vezérfonalát. Szükségét éreztük megtudni, hogy milyen ötletei, javaslatai, akárcsak ráérzései vannak a megkérdezett közigazgatási vezetőknek a tekintetben, hogy hogyan kellene népszerűsíteni a pályáorientációs kezdeményezést.

Feltételeztük, hogy ha a siker receptjét nem is, de néhány hibalehetőséget nevesítenek, hiszen új kezdeményezések, intézkedések kapcsán számos alkalommal találkozunk a közigazgatás kommunikációs gépezetének jó és rossz megoldásaival.

A legfőbb kérdés az volt, hogy a vonzó/hasznos képzés üzenetei hogyan juthatnak el a tanulók széles köréhez és hogyan bírható partnerségre a közigazgatási szféra. Utóbbi vonatkozásában az lenne a legfőbb cél, hogy az új kezdeményezésben, amelyben természetesen oroszánrészt kell vállalni szakemberek, ismeretek, gyakorlati helyek biztosításával, a tanuló ne újabb teherként lásson, hanem egy üdvözlendő, hosszútávon kifizetődő, a humánerőforrás menedzsment folyamatokat támogató eszközt. Nem utolsósorban szükségét éreztük, hogy a képzőhelyek bevonásával kapcsolatban is megtudjuk, milyen üzenetek mentén szólíthatók meg és tehetők elkötelezetté a fiatalok a közigazgatási pályára irányítása iránt.

3.6.1 ÖN SZERINT HOGYAN LEHETNE MEGISMERTETNI ÉS NÉPSZERŰSÍTENI EGY PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉST A TANULÓK ÉS SZÜLŐK KÖRÉBEN?

A megkérdezettek jelentős hányada maga is gyakorló szülő (sok esetben éppen kamaszokat nevelő szülő), e kérdésben mégis igen óvatos kijelentéseket tettek, eléggé bátortalanul la-
tolgattak. Egyértelműen az új médiaeszközök felé történő elmozdulás tanúi vagyunk, de sok a feltételezés és kitérés a válaszokban, illetve makacsul tartják magukat a konvencionális iskolai eszközök is (amelyek vonzóságáról és/vagy hasznosságáról egyébként az interjúalanyok egyáltalán nincsenek meggyőződve). Volt olyan vezető, aki egyértelműen a szülő befolyását hangsúlyozta a pályaválasztási és különösen a középiskolai tanulmányi döntésekben, ezért azt mondta, elsőként a szülőknek kell „ajánlatot tenni”, velük kell felvenni a kapcsolatot az iskolán keresztül, még a tantárgy elindítása előtt. Közvetlen párbeszédet biztosító fórumon kell bemutatni a képzés előnyeit és a tanulók számára ezzel megnyíló lehetőségeket.

Más megkérdezettek a biztos megélhetésre, kényelmes állásra helyeznék a hangsúlyt és az életre nevelés üzenetével kapcsolnák össze a konkrét képzést, magát a tantárgyi programot. E tekintetben felmerült az a javaslat is, hogy a pálya szó kerüljön idézőjelbe, helyezzünk hangsúlyt a képességfejlesztésre, az élet komplexitását toljuk előtérbe. Többeknél visszaköszött, hogy „közigazgatási dinasztikák” vannak, ami a családi háttér fontosságát, egy meglévő, a fiatal számára gyermekkorában készen kapott értékrendet is jelent. Megkerülhetetlennek mutatkozott a szülői értekezlet, az osztályfőnöki óra és a közérdekű munka, amelyet szerencsés volna a közigazgatási szerveknél végezhető munkával kiváltani (kiválthatóvá tenni).

Helyet követelnek maguknak a multimédia üzenetek, a közösségi média, különösen a közösségi oldalak. Ugyanakkor, bár magas költségigényű eszközökként jelennek meg, jelen vannak a hagyományos marketing eszközök, tájékoztató füzetek, szórólapok. Szülők és gyermekeik megszólítására kiváló alkalmat nyújthatnak a megkérdezettek szerint a különféle tematikus rendezvények, a toborzó napok, a tanácsadási szolgáltatások. Itt is megjelenik az ösztöndíjprogram szükségessége, amely jól kommunikálható és anyagi vonzást is jelent. A szakmai gyakorlat kiemelt helyet foglal el mint közvetlen valós tapasztalatot és élményt biztosító eszköz a legszorosabb bevonást képviselve. A megkérdezettek egy szűkebb köre szerint a kortárs csoportok és vloggerek is szerepet kaphatnak.



43. ábra: Ön szerint hogyan lehetne megismertetni és népszerűsíteni egy pályaeorientációs képzést a tanulók és szülők körében?

Forrás: Saját szerkesztés.

(Az üzenetekre vonatkozó említések, mivel azok korábbi kérdések tárgyai voltak, az ábrán nem szerepelnek: életre nevelés üzenete (1), előnyök és a szakma komplexitásának hangsúlyozása (5), kiszámíthatóság és biztonság üzenetei (2).)

Ez a széleskörű kommunikációs eszköztár, a sokféle javaslat is rámutat, hogy a kommunikáció nélkülözhetetlen elem, ahogyan azt több megkérdezett is hangsúlyozta, fontos a stratégia-ailag koordinált társadalmi kommunikáció. Kellenek társadalmi célú reklámok, kell egy brand, egy vonzó arculat, annak rendszerszintű végiggondolása és megjelenítése. Meg kell mutatni a széles társadalomnak, – nemcsak a fiataloknak és a pályaválasztás előtt állóknak – hogy a közigazgatás egy szakma, egy segítő, támogató terület, egy mások segítségéről szóló hivatás.

3.6.2 ÖN SZERINT HOGYAN LEHETNE MEGISMERTETNI ÉS NÉPSZERŰSÍTENI A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAEORIENTÁCIÓS KÉPZÉST A KÖZIGAZGATÁSBAN?

A közigazgatás mint célcsoport vonatkozásában elsőként a szemléletformálás szükségessége és a hosszú távú (stratégiai) perspektíva láttatásának igénye merült fel. E kérdésben nagyon hamar megfogalmazást nyert a politikai ráhatás miatt, hogy a politikai ciklusokon túlmutató gondolkodásmód válik szükségessé, hogy a helyi igazgatásban a politikai vezető elköteleződése adhatja az alapját az utánpótlás pályaeorientációs képzésen keresztüli biztosításának. Ha van politikai akarat és támogatás, a rendszer gördülékenyebben indul és lesz fogadókészség a hivatalok részéről a fiatalok fogadására, kapacitás az oktatástámogatásra.

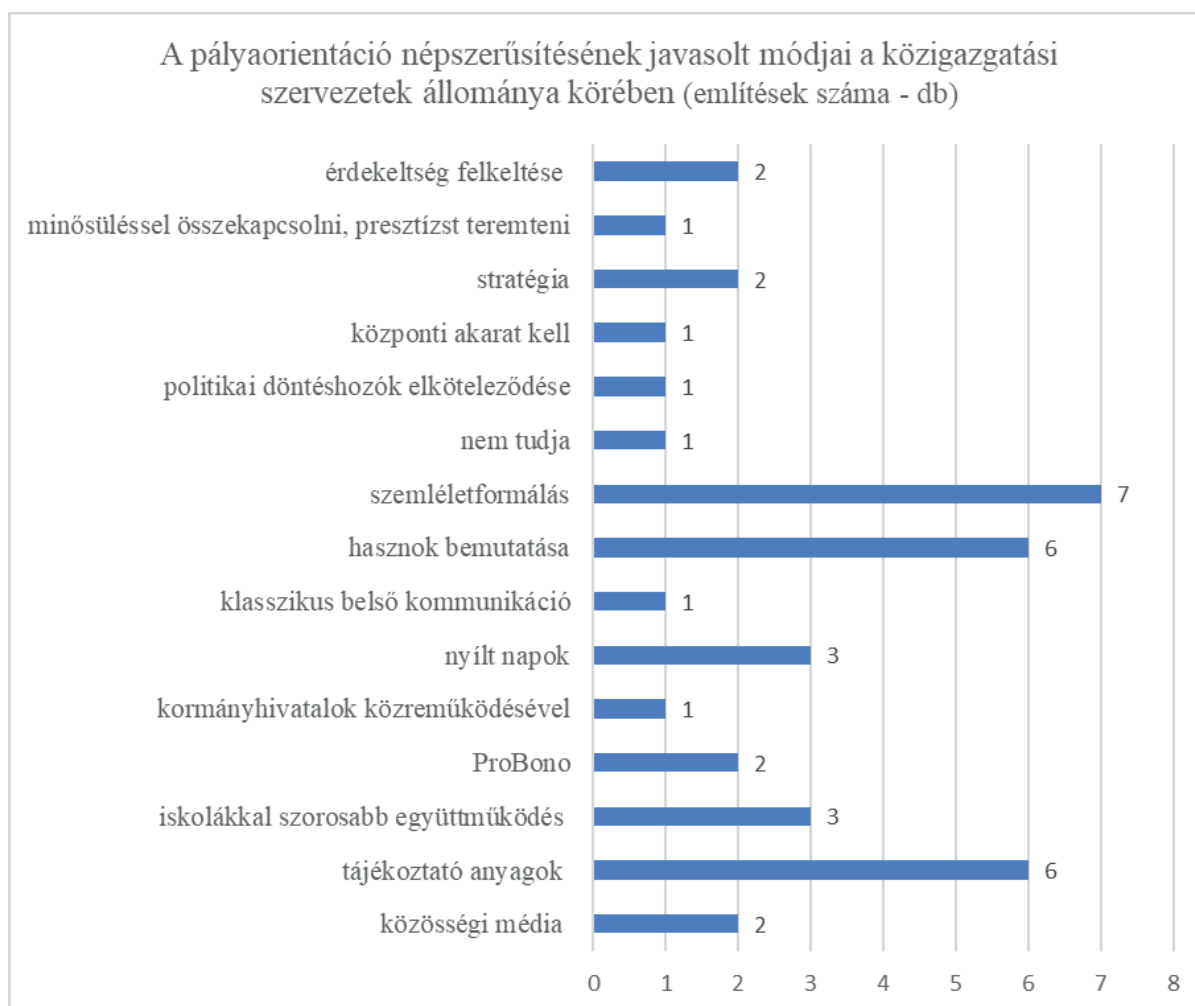
Az akadályok között említették a megkérdezett vezetők, hogy a gyakornoki programok is megfeneklenek, mert a tényleges munkavégzésbe sok esetben nem kapcsolódhatnak be a gyakornokok és az ösztöndíjasok (számukra jogszabály írja elő, hogy érdemi munkát csak

közszolgálati tisztviselő végezhet). Ezt az ellentmondást szükséges lenne feloldani, ha átfogó, gyakornoki munkát is előirányzó képzésről lesz szó.

A vezetők egy része úgy látja, hogy az utánpótlás biztosításába bekapcsolódó tisztviselőknek plusz juttatásokat, bónuszpontokat, munkaidő-kedvezményt stb. kell biztosítani ahhoz, hogy egy működőképes rendszert hozzunk létre motivált résztvevőkkel. Kell a tisztviselők díjazása, formális és nyilvános elismerése, minősítése, és – ez alapján is – az előmenetel biztosítása. Rangot, presztízst kell teremteni a mentori, oktatói munkának, az utánpótlás-nevelésnek.

A tisztviselők legtöbbször ragaszkodnak az önkéntes részvételhez, akár oly módon, hogy egy központi adatbázisba jelentkezve lehessen bekapcsolódni képzőként, oktatóként, mentorként a fiatalok pályáorientációjába, mentorálásába. A legtöbbször elutasítják a kötelező, felülről vezérelt, személyes alkalmasságot/alkalmatlanságot figyelmen kívül hagyó részvételt. Más vezetők meglátása szerint nem a közigazgatás megszólítása a lényeges kérdés, hiszen az oly mértékben centralizált, hogy a döntések keresztülvihetők. Sokkal inkább arról van szó, hogy a közigazgatás érezze ebben a feladatát, felelősségét, tegye meg azt, ami a saját maga kötelezettsége az utánpótlás kérdésében. (Nem a pályáorientáció oldja meg a közigazgatás problémáit, hangzott a sommás válasz.)

E körben is felmerült a nyílt napok és workshopok rendezésének lehetősége, de a belső körlevelek és értekezletek útján történő tájékoztatás is. A kormányhivatalok kommunikációban betöltött szerepét is többen hangsúlyozták. Bekerült a lehetséges eszközök listájára a Probono felülete is (hiszen az már ismert, széles körben amúgy is alkalmazott eszköz). A legnagyobb egyetértés a szervek részéről szükséges attitűdváltás kérdésében és a szélesebb lakossági tájékoztatás, tájékozottság megalapozásának szükségességében mutatkozott.



44. ábra: Ön szerint hogyan lehetne megismertetni és népszerűsíteni a közigazgatási pályáorientációs képzést a közigazgatásban?

Forrás: Saját szerkesztés.

3.6.3 ÖN SZERINT, HOGYAN TEHETŐ VONZÓVÁ A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS A KÉPZŐHELYEK SZÁMÁRA?

E kérdés kevésbé okozott fennakadást a beszélgetésben, mint az előzőek. Két végletes álláspont köszönt rendre vissza: vagy az, hogy ez a középiskolák alapfeladata (felkészíteni az életre, pályaválasztásra, munkavégzésre), vagy az, hogy az iskolák úgyis azt teszik, amit a fenntartójuk mond (központi vezérlés, központi kommunikáció). A differenciáltabb közelítés azért itt is árnyalta a képet. Mindenképpen hangsúlyozandó, hogy egy képzőhely versenyképesebb (a szülők és a tanulók számára is vonzóbb), ha közvetlen kapcsolata van a munkaerőpiaccal, a mindennapokban hasznosítható ismerteket ad, felkészít az életre, tudatosabb állampolgárrá nevel (tehát a korábbi válaszokban elhangzó érvek itt is megjelentek). A fenntartásukért küzdő iskolák esetében saját stabilitásuk elősegítése is motiváló érv lehet a bekapcsolódásra. Kulcskérdésként merült fel, hogy mekkora terhet jelent az iskolák számára a képzés bevezetése, elindítása, mekkora támogatást kapnak a közigazgatási szervektől, akár a toborzásban, a kommunikációban, a szakemberek, képzők biztosításában, gyakornoki férőhelyek biztosításában. Fontos annak láttatása, hogy a közigazgatási pályáorientáció tartalmi

és modernizációs kérdés a curriculumok és a képzőhelyek számára, amely önmagában vonzó lehet a szülőknek és tanulóknak egyaránt.



45. ábra: Ön szerint hogyan tehető vonzóvá a közigazgatási pályaorientációs képzés a képzőhelyek számára?

Forrás: Saját szerkesztés.

4. ÖSSZEGZÉS, KÖVETKEZTETÉSEK

A fő kérdéskörök mentén, a következőkben összesítésre kerülnek az interjúalanyok egyes kérdésekre adott válaszai, és a szintetizált információk alapján olyan következtetéseket is le tudunk vonni, amelyek a későbbiekben segítik a közigazgatási pályaorientációs képzéssel kapcsolatos javaslatok megfogalmazását.

4.1. A PÁLYAORIENTÁCIÓRÓL ÁLTALÁBAN

A pályaorientáció kérdését az interjúalanyok általában két oldalról közelítik meg: egyfelől az egyén oldaláról, azaz a veleszületett képességek és a spontán érdeklődés, másfelől a környezet, azaz a család és az iskola befolyásoló hatásának irányából. Ugyanakkor, a szakmát illetően megkülönböztetik a tanulással és az álláskereséssel összefüggő pályaorientációt, és az időhorizont is megjelenik a válaszokban.

A pályaorientáció jelentése valóban azoknak a személyes kompetenciáknak a megszerzését jelenti, amely előkészíti az ember – pálya (szakma) – környezet megfeleltetését. Ebből következik, hogy nem csupán a különböző szakmákról, de az egyén önmagáról, és az őt körülvevő társadalmi környezetről szerzett ismereteit is magába foglalja. Így a pályaorientáció segít összhangba hozni az egyéni képességeket a társadalmi igényekkel és a választott szakmával. A pályaorientáció nem egy egyszeri esemény, hanem egy folyamat és a megfelelő döntést készíti elő.

A válaszokban az egyén valamilyen szakma felé orientálása kapcsán meghatározó tényezőként megjelenik egyrészt a személyiség mint az egyén érdeklődésének meghatározó drive-ja, másrészt az adott szakmáról szerzett ismeretek és személyes gyakorlati tapasztalatok. Leginkább úgy lehet segíteni a folyamatot, ha megfelelő információt és a kipróbálás lehetőségét

is megkapja a fiatal. *A pályorientáció folyamata három nagy szakaszra osztható:*

Az első, megismerő szakaszban az egyén személyes tulajdonságait (mint érdeklődés, képesség, értékek stb.) ismeri meg.

A második, fejlesztő szakaszban azoknak a tulajdonságoknak a megerősítése, fejlesztése történik, amelyek a szakmai célok elérését segíthetik.

A harmadik, szintetizáló szakaszban történik egy olyan kép kialakítása önmagunkról, amely középpontjában az elképzelt pályakép áll, és amihez a személynek a pályorientáció során tudatosított valódi (rá ténylegesen is jellemző) tulajdonságai kapcsolódnak.

Az utánpótlás vonzása a válaszadók szerint valami olyan pozitívum, ami felkelti a fiatalok érdeklődését vagy számukra fontos. Ilyenek lehetnek az adott szakma végzésének sajátos jellemzői, a társadalmi megbecsültsége, illetve a kereseti lehetőség, amit nyújtani tud.

Ezek megismerését különféle programokkal lehet támogatni: ilyen a gyakornoki program, az ösztöndíj, a szakmai gyakorlat, a diákmunka stb. illetve célzott marketing akciókkal. *A kívülről jövő információkat fontos lenne összevetni a személy belső képességeivel, indíttatásával, lehetőségeivel. Ahhoz, hogy jó döntést hozhassunk ebben a fontos kérdésben szükségesek tehát: reális kép önmagunkról; széleskörű ismeretek a választható szakmákról; a piaci környezet ismerete; a képzési lehetőségekre vonatkozó információk.*

A pályorientáció feladatát, annak felelősét illetően a vélemények korrelálnak: első helyen áll a család és az iskola, de bevonhatóak a képzett szakemberek és a szakma prominens képviselői, illetve a potenciális munkáltatók is. *A pályorientáció vonatkozásában az egyén életkorának különböző szakaszaiban más-más személyek befolyása a legjelentősebb. A folyamat elején a család, a szülők szerepe a leglényegesebb, később a tanárok és a kortársak befolyásoló hatása is egyre erősebb lesz, míg a pályakezdés és a pályavitel során a szakmai és munkacsoportok, kollégák és felettesek befolyásoló hatása válik a legerősebbé.*

Hosszabb távon egy adott szakma iránti figyelem és elköteleződés fenntartására az interjúalanyok szerint az egyediség, a különleges előnyök és lehetőségek, valamint a pálya perspektívája lehetnek alkalmasak. *Kérdés azonban, ha csak az előnyöket ismeri meg a fiatal, később, amikor a hátrányokkal is szembesül, lesz-e annyira elkötelezett, hogy meghozza a szükséges áldozatokat, vagy inkább elhagyja a pályát? Ez utóbbi elkerülése érdekében érdemes lenne reális információkat nyújtani, ami hozzájárul a megalapozottabb döntések meghozatalához. Fontos azonban figyelembe vennünk, hogy a pályaválasztás nem egy életre szóló választás, hanem egy irány, ami érdeklődésünknek, képességünknek jelenleg megfelel, és ami életpályánk alakulása során megváltozhat.*

Közszolgálati pályorientációs tevékenységről a válaszadóknak jellemzően nincs információja. *A jövőre nézve érdemes lenne erősíteni a közszolgálati és a képzéssel kapcsolatos PR tevékenységet, hogy a releváns információk eljussanak az érintettekhez.*

Az interjúalanyok egy része már hallott a rendészeti pályorientációs tevékenységről. *Azok a tevékenységek, amelyek megfelelő publicitást kapnak (például a médiában) sokkal ismeretebbek a közönség köreiből, ami fontos jelzés a közigazgatás számára.*

4.2. A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓ ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEI

Általános vélemény a válaszadók körében, hogy a potenciális jelöltek egy része a fizetés – versenyszférához képest – alacsony mértéke miatt nem választja a közigazgatást, ami főként az önkormányzati igazgatásra jellemző. Ez azt eredményezi, hogy toborzásnál kisebb a merités lehetősége, és a kiválasztásnál kénytelen az alacsonyabb színvonalú munkaerővel megalkudni a hivatal. *Fontos lenne a bérek színvonalának kiegyenlítése, ha azonban ez nem lehetséges, más előnyökkel lehetne vonzóvá tenni a közigazgatást, például lehetne családba-*

rát munkahelyként pozicionálni a munkaerőpiacon, ami a speciális helyzetű minőségi munkaerőt is vonzaná.

A közzolgálati életpálya vonzó elemei között elsősorban a közért végzett munka mint hivatás, illetve a pálya biztonsága, kiszámíthatósága jelenik meg a válaszokban. *A közigazgatás érdeke, hogy megtalálja azokat a jelölteket, akiket azon előnyök vonzanak, amiket a közigazgatás nyújtani tud. Ez azért nehéz, mert maga a közzolgálat is rendkívül sokszínű, a szakmák sokaságára épülő komplex rendszer, így nem lehet egységes képet adni erről a szektorról.*

A közzolgálati pálya a fiatalok számára történő vonzóvá tételét illetően megoszlanak a vélemények: van, aki szerint az izgalom, a kihívás, más szerint a megbecsültség vagy a „könnyebb bekerülés” lehet vonzó. *Tény, hogy nagyon sokféle érdeklődésűek a fiatalok, és sokféle dolog lehet számukra vonzó a közzolgálatban. Ezen kívül figyelembe kell venni a generációs sajátosságokat, például a Z generáció nagyon eltér az előzőektől, számukra sokkal fontosabb a kötetlenség, a mobilitás, amit a későbbiekben a munkáltatóknak is kezelniük kell.*

A közzolgálatot a fiatalok körében népszerűsítő üzenetek irányulhatnak: az életpályamodellre, a befutható karrierre vagy a munka jellegére, a feladatok sajátosságaira a válaszadók szerint.

Egyfelől a fiatalok sokféle érdeklődése, másfelől a közzolgálat sokszínű, sokszor egymástól eltérő jellege miatt nehéz egy egyöntetű, markáns, vonzó üzenetet megfogalmazni, egy nagyon komplex (egy adott szakmát egyébként jól tükröző) üzenet pedig zavart okozhat a potenciális érdeklődők fejében.

Az interjúalanyok szerint a kommunikációs csatorna lehet: virtuális (például: internet, közösségi média) vagy személyes (például: találkozás ismert, karizmatikus szakemberekkel), mindkettőnek megvan az előnye: az egyik könnyen elérhető, a másik hatásosabb, mélyebb érintettséget biztosít. Abban mindannyian megegyeztek, hogy az üzenet hangneme legyen fiatalos, ugyanakkor a pálya komolyságát is tükröző. *A virtuális csatornákon rengeteg inger, információ éri a fiatalokat nap mint nap, ezeket nehéz befogadni, megjegyezni. A módszer olcsó, de nem feltétlenül hatásos. Egy személyes találkozás óhatatlanul is érzelmeket vált ki, ami mélyebben elraktározódik a memóriában, ezért érdemes időt és figyelmet szánni a kommunikáció ezen csatornájára.*

A válaszadók megegyeznek abban, hogy a fiatalok közzolgálat melletti hosszú távú elköteleződését anyagi és erkölcsi megbecsüléssel lehet elérni, illetve azzal, ha a hivatalnak fontos és elismert személynek érzi magát. *Fontos figyelembe venni a motivációs faktorokat: az anyagi és a szociális, emberi tényezőket. Ha a fizetés emelésére nincs lehetőség, akkor érdemes a munkahelyi légkörrel, a közzolgálati munka elismerésével, a pálya társadalmi presztízsének emelésével motiválni a fiatalokat.*

4.3. A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAORIENTÁCIÓ SZÜKSÉGESSÉGE

Az interjúalanyok általánosan jelentkező problémaként a pályakezdő fiatalok gyakorlati tudásának hiányáról számolnak be. Emellett esetenként a generalisták elméleti tudása hézagos, illetve a specialisták esetében nincsenek meg a közigazgatási szakmai alapok. *A specialisták generális közigazgatási ismereteit illetően, a közigazgatási alapvizsga és felkészítő tanfolyam hivatott arra, hogy az elméleti tudást pótolja, ám a képzés rövidege miatt ez teljes mértékben nem lehetséges. A gyakorlati tudás hiánya, amely szinte minden pályakezdő problémája, szintén megoldásra vár.*

A válaszadók megegyeznek abban, hogy a fiatalok elsősorban a személyes és szociális kompetenciáikra tudnak támaszkodni a munkába álláskor, ez teszi őket képessé a sikeres munkavégzésre. *A gyorsan elévülő tárgyi tudás mellett/helyett valószínűleg egyre nagyobb*



szerepet kapnak azok a kompetenciák, amelyek az egyén folyamatos tanulását és a változtatósi képességét támogatják.

Eltérő válaszok érkeztek a hiányosságokat illetően. Ami általában közös ezekben, az a fiatalok jellemző életkori sajátosságaiból fakad: önismeret, emberismeret, gyakorlati ismeretek. *A hiányzó szociális kompetenciákat már az iskolás kortól kezdődően, célzott módszerekkel lenne érdemes fejleszteni, hogy jó alapokkal lépjenek ki a fiatalok a munkaerőpiacra.*

A válaszadók nagyrészt egyetértenek abban, hogy érdemes lenne bevezetni a középiskolákba a közigazgatási pályaeorientációs képzést. Ez sokban segítené a fiatalokat a tudatos pályaválasztásban, de később ügyfélként, a saját ügyeik intézésében is. *Sokszor tapasztalható, hogy a fiatalok választanak egy szakot a felsőoktatásban, majd, miután felvételt nyernek és elkezdik tanulmányaikat, rájönnek, hogy tévedtek, így vagy abbahagyják a szakot, vagy elvégzik, de más területen helyezkednek el, esetleg megtanulnak valami mást, ami jobban érdekli őket, mást választanak a továbbtanulást illetően*

Számos előnye lenne a közigazgatási pályaeorientációs képzésnek a megkérdezettek szerint. Ezek mind a pályakezdő fiatalok, mind a közigazgatási szervek előnyeit szolgálnák azzal, hogy nagyobb lenne a tudatosság a pályaválasztásban, és ennek eredményeként kisebb lenne a fluktuáció a munkahelyeken. *A közigazgatási pályaeorientációs képzés a speciális szakmai előnyökön túl olyan általános előnyökkel is járhatna a fiatalok számára, ami az életben való boldogulásukat is szolgálja, amennyiben a tematika és az oktatási módszerek ezt támogatják.*

Az interjúalanyok sokféle képzési elemet felsoroltak, ezek között vannak elméleti szakmai alapismeretek, de főként olyan kompetenciák, amelyek később ügyintézőként válhatnak majd hasznukra az ügyfelekkel folytatott munkában. *A képzési célokhoz és tartalmakhoz megfelelő oktatási módszereket érdemes választani, olyanokat, amelyek főként a fiatalok sokrétűen használható (például: szociális) kompetenciáit fejleszti.*

A válaszadók megegyeztek abban, hogy a közigazgatási pályaeorientációs képzés növelné a fiatalok esélyeit a munkaerőpiacon, de ezt inkább a munkáltatók szempontjából közelítették meg. *A pályaeorientációs képzés eredményeként megjelenő felkészültség mindkét fél – hivatal és tisztviselő – számára hasznos lenne, hiszen a pályakezdő fiatal jobban teljesítené, ezáltal neki is több sikerélménye lenne.*

4.4. A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAEORIENTÁCIÓ KERETFELTÉTELEI

A megkérdezettek szerint a közigazgatási pályaeorientációs képzés eredménye elsősorban a toborzás és kiválasztás folyamatában csapódna le: több potenciálisan alkalmas jelölt pályázna a közigazgatási állásokra, több megfelelő ember kerülne a számára legideálisabb munkahelyekre. *A képzés eredményei csak hosszabb távon és közvetetten jelennének meg a közigazgatási szakmában, leginkább a jobb pályaválasztási döntések formájában.*

A válaszadók többsége megegyezett abban, hogy a közigazgatási pályaeorientációs képzést gimnáziumokban és/vagy szakgimnáziumokban lenne érdemes elindítani. *A tervezésnél és a döntéshozatalnál azt is érdemes figyelembe venni, hogy a szakgimnáziumokban már van tapasztalat – például a közszolgálati ügykezelő ügyintézők esetében – amelyeket fel lehet használni a tervezés során.*

Általánosságban az interjúalanyok azt javasolták, hogy a képzésnek legyen egy elméleti része és egy gyakorlati része, illetve legyen benne szakmai alapismeret átadása és készségfejlesztés is. *A szakmai ismeretek esetében fontos lenne átgondolni azok elévülési idejét, a készségfejlesztés esetében ez kevésbé okoz problémát.*

A megkérdezettek konkrét, főleg alapozó jellegű közigazgatási szakmai témákat és az ügyintézői munkában hasznos kompetenciákat javasoltak a kulcstémák tekintetében. *A pályakez-*

dő tisztviselő munkaköri kulcskompetenciáinak meghatározása segítené a képzés kulcstémáinak meghatározását.

A válaszadók szinte kivétel nélkül az interaktív oktatási módszereket javasolták, emellett sok helyen megjelent a „terepre való látogatás” ötlete is. Érdeemes lenne „kétoldalúvá” tenni a képzést: a közigazgatást „bevinni” az iskolákba (például. szakembereket meghívhatnának az órákra), illetve az iskolákat „kivinni” a közigazgatásba (például.: intézménylátogatás szervezése a tanulóknak).

Az interjúalanyok többsége szerint 1-2 éven keresztül, heti 1-2 alkalommal, 1-2 órában lenne érdemes közigazgatási pályorientációs képzést tartani. *A közigazgatási pályorientációs képzésen belül bizonyos tevékenységek időigénye miatt (például: intézménylátogatás) a foglalkozásokat lehetne tömbösítve is tartani.*

A képzés oktatóira vonatkozó javaslatok között a pedagógusok, és az erre felkészített közigazgatási szakemberek szerepelnek. *Ha az iskolai órákat pedagógusok tartják majd, számukra szakmai felkészítést kell biztosítani. Amennyiben közigazgatási szakemberek is részt vesznek az oktatásban, nekik pedagógiai felkészítést kell nyújtani.*

A közigazgatási szervek pályorientációs képzésben betöltött szerepére vonatkozóan két-féle javaslat érkezett: az egyik az órátartó oktatók biztosítása, a másik a gyakorlati hely biztosítása. *A képzés kapocs lehetne az iskola és a munkahely között, egy olyan közvetítő közeg, ami megkönnyítené az átjárást a közigazgatásba, illetve a későbbi ügyintézők és ügyfelek kapcsolatát is.*

Többségi vélemény, hogy lenne fogadókészség a hivatalok részéről a közigazgatási pályorientációs képzésben részt vett fiatalok foglalkoztatására, *azonban figyelembe kell venni, hogy a közigazgatásban csak korlátozott mértékben van lehetőség a középfokú végzettségűek foglalkoztatására (például: a központi közigazgatásban ügykezelői munkakörben vagy az önkormányzati igazgatásban ügyintézői munkakörben).*

A megkérdezettek szerint többféle előnyt is jelenthetne a közigazgatási szervek számára, ha a pályorientációs képzésben részt vett jelentkezők közül toboroznának, illetve választanának, de ezek közül kiemelkedik a jelentkezők tudatosabb pályaválasztása, jobb felkészültsége, várható könnyebb beillesztésük és az alacsonyabb fluktuáció.

Nemcsak a pályorientációs képzésben részt vett középfokú végzettségű fiatalok kiválasztása és felvétele jelenthet előnyt a hivatalok számára, hanem a felsőfokú végzettségű specialista fiataloké is, amennyiben korábban ők is részt vettek ilyen képzésben.

4.5. A PÁLYAORIENTÁCIÓS KÉPZÉS HATÉKONYSÁGÁNAK KÉRDÉSEI

A válaszadók szerint a képzésből kikerülő tanulók számos előnyben részesülnének a felkészülés eredményeként. Ezek egy része azzal a kompetenciafejlesztéssel függ össze, ami csak a közigazgatással kapcsolatos, másik része azokkal a szociális készségekkel, amelyek az életben való boldogulásukat általánosságban is támogatják. *Mindenképpen előnyös a tanulók számára a képzésben való részvételük, még akkor is, ha a későbbiekben nem választják szakmájuknak a közigazgatást. Az itt szerzett ismeretek megvédhetnek a téves pályaválasztástól, ami felesleges költségektől kíméli meg az egyént és a társadalmat, illetve később ügyfélként könnyebben boldogulhatnak majd az ügyintézésben.*

Az interjúalanyok különbséget tesznek az eredmények monitorozhatósága között: rövidtávú helyi felmérésekkel (például: kérdőívekkel), hosszabb távon statisztikai adatokkal (például: elhelyezkedési mutatókkal, pályakövetéssel) lehetne mérni a képzés eredményét. *A monitorozás esetében azonban figyelembe kell venni számos más tényezőt is, amelyek a képzésben résztvevő fiatalok pályáját befolyásolják.*



A pályaeorientációs képzés sikere és hatékonysága a megkérdezettek többsége szerint részben objektív (például: munkaerő-piaci adatok), részben szubjektív (elégedettségi) mutatókkal mérhető. *A kiválasztott mutatókat mindig óvatosan kell kezelni az elemzés során, hiszen számos befolyásoló tényező hat a fiatal pályakezdeők életére.*

4.6. A KÖZIGAZGATÁSI PÁLYAEORIENTÁCIÓT KÍSÉRŐ KOMMUNIKÁCIÓ

A válaszadók egy része szerint a pályaeorientációs képzés megismerésének és népszerűsítésének elsőszámú színtere a tanulók körében az iskola lehetne, ahol osztályfőnöki órán, pályaválasztási tanácsadáson kaphatnának információkat. Ezen kívül megemlítették a virtuális tér, így az internet, a közösségi média szerepét is.

Az információkat illetően érdemes differenciálni: mit és hogyan közölnek az iskolában, illetve a virtuális térben; és a tanulók mellett a szülőket mint a döntéshozatalban résztvevő szereplőket is be kellene vonni a tájékoztatásba.

A közigazgatásnak megvannak a szokásos (hagyományos és virtuális) hírközlési csatornái, elsősorban ezeken keresztül lenne érdemes megismertetni és népszerűsíteni a közigazgatási pályaeorientációs képzést a válaszok alapján. *Valószínűsíthetően a többcsatornás megkeresés és a személyes konzultáció lehetősége erősítené az üzenet célba érését és annak hatásosságát.*

Az interjúalanyok véleménye szerint a közigazgatási pályaeorientációs képzés hozzáadott értéket jelent az iskola és a tanulói számára, ami az iskolák versenyképességét növeli az oktatási piacon. *Fontos lenne, hogy a képzőhelyek megfelelően kommunikálják a képzésből fakadó előnyöket a tanulók, a szülők, valamint a közigazgatási partnerintézmények körében is.*

5. A HIPOTÉZIS VIZSGÁLATÁNAK EREDMÉNYEI

A kutatás adatainak feldolgozása érdekes eredményekkel szolgált, részben vagy teljes mértékben igazolva a felállított hipotéziseket és fontos inputot adva a javaslatok megfogalmazásához. *A kutatás szakmai tervében a kutatók 4 hipotézist állítottak fel, ezek a következők voltak:*

1. A közigazgatási karrier mint életpálya-lehetőség nem jelenik meg frekvenciánként a köztudatban. (H1)
 2. A pályaeorientációs képzés jövőbeli érintettjei jelenleg kevés állampolgári és közszerződési ismerettel rendelkeznek, mely a tudatos pályaválasztás mellett a hétköznapiak menedzselését is hátráltatja. (H2)
 3. A közigazgatási pálya választása nem egészében és eléggé egy megalapozott és tudatos döntés eredménye, gyakran kényszerpálya vagy a véletlen műve. (H3)
 4. A közigazgatási pályaeorientációs modell felállítása és bevezetése hosszú távon növelné a közigazgatás minőségi utánpótlását és ezáltal a közigazgatás hatékonyságát is. (H4)
- A válaszok jelentős része igen informatív volt, amelyek alapján lehetőség nyílt a hipotézisek vizsgálatára.

1. A közigazgatási karrier mint életpálya-lehetőség nem jelenik meg frekvenciánként a köztudatban. (H1)

Ezt a kutatás 1. kérdésköre: A pályaeorientációról általában, különösen az 1.6. kérdés vizsgálta részletesen, miszerint:

Van-e információja arról, hogy a közszerződés bármely területén működik-e pályaeorientációs

tevékenység?.

A válaszok egyértelműen megerősítették ezt a feltételezést.

1.6.

A megkérdezettek nagy része (16 fő) egyáltalán nem rendelkezett információval arról, hogy a közszolgálat területén létezne pályorientáció. A fennmaradó 9 fő közül 5 fő megemlítette a rendészetet és a honvédelmet, 4 fő pedig olyan információval rendelkezett, ami nem volt releváns. Ebből levonható az a következtetés, hogy a rendészetben, esetleg más területeken működő pályorientációs tevékenység kommunikálása, propagálása sem megfelelő, az ezekkel kapcsolatos információk nem jutnak el az állampolgárok széles köréhez, de még a közigazgatásban dolgozók sem tudnak információkról ezzel kapcsolatban.

2. A pályorientációs képzés jövőbeli érintettjei jelenleg kevés állampolgári és közszolgálati ismerettel rendelkeznek, mely a tudatos pályaválasztás mellett a hétköznapiak menedzselését is hátráltatja. (H2)

Ezt a kutatás 3. kérdésköre volt (A közigazgatási pályorientáció szükségessége), különösen a 3.1. kérdés (Hogyan látja, a közigazgatásba ma bekerülő pályakezdő fiatalok felkészültségét?); a 3.2. kérdés (A pályakezdő fiatalok milyen ismereteikre tudnak támaszkodni a munka során? Mely képességeik funkcionálnak sikertényezőként?); valamint a 3.3. kérdés (Mely ismereteik hiányosak? Hogyan volna ez pótolható?) vizsgálta részletesen.

A válaszok csak részben támasztották alá ezt a feltételezést, mivel vannak a hipotézisnek ellentmondó vélemények is.

3.1.

A megkérdezettek szinte mindannyian egyetértettek abban, hogy a pályakezdő fiatalok jó elméleti tudással kerülnek ki az egyetemekről, azonban nagyon kevés a gyakorlati tudásuk, tapasztalatuk. Fontosnak tartották az egyéni ambíciókat, a rátermettséget, az önkormányzatok esetében a helyismeretet, amely egy-két év alatt szerezhető meg. Azok a személyek, akik a közigazgatási karon végeznek, megfelelő utánpótlást biztosítanak a közszolgálat számára. A munkáltatók tapasztalata az, hogy a fiatalok a korábbiaknál sokkal tudatosabbak, jók a nyelvekben, az online világban. A specialisták – építészek, informatikusok, stb. – tudása teljes mértékben hiányzik a közigazgatásra nézve, és nehezen is tanulják meg azt. A generalisták tudása megfelelő a közigazgatásról. Ugyanakkor el kell mondani azt is, hogy sok kritika is érte a pályakezdők felkészültségét, hozzáállását. Megfogalmazták, hogy kritikus a fogalmazási, értelmezési képességük, nem tudnak elvégezni egyszerű statisztikai műveleteket sem, az analitikus képességük hiányzik, bizonytalanok, nem tudnak és/vagy nem akarnak dönteni. Hiányolják az ügyviteli ismereteiket, az igazgatási ismereteket, valamint a természettudományos képességeket, illetve azt, hogy az egyetemek nem tanítják meg őket arra, hogyan kell majd emberekkel bánniuk.

3.2.

A megkérdezettek szinte valamennyien megemléstették, hogy a pályakezdő fiatalok nagyon jók az informatika területén, gyorsabban tanulják az informatikai programokat és rendszereket, jól kezelik az adatbázisokat, a táblázatokat, logikusabban gondolkodnak, mint az idősebb kollégák. A közigazgatási munkához is szükségesnek látják az önállóságot, magabiztosságot, a rugalmasságot, alaposágot, és az önismeretet. A szakmai tudás természetes, ez magától értetődő, de nagyon fontosnak tartják a komplex gondolkodást, a rendszerlátást, a stratégiaalkotás képességét is. A fiatalok rendelkeznek határozott fellépéssel, beszélni is jól tudnak, jó a fogalmazókészségük, általában ismerik a jogi nyelvezetet és a hivatali nyelvezetet is. Ugyanakkor a válaszadók megfogalmazták azokat a képességeket, készségeket, amelyek

tapasztalataik szerint hiányoznak a fiatal pályakezdő kollégákból. Ilyenek például: az információkereső képesség, az információelemző képesség, az adatelemzés, az adatvizualizáció, a döntések előkészítése, a komplex látásmód, több szakma együttműködése, a csapatmunka, a kollaboratív készségek, a kommunikáció. Meg kell tanítani a fiatalokat arra is, hogy miként kell dolgozni a közigazgatásban, mi az a hivatali felelősség.

3.3.

A megkérdezettek szinte teljes összhangban egyetértettek azzal, hogy a pályakezdő fiatalok gyakorlati ismeretei hiányosak. Megjegyezték, hogy hiányzik az emberismeretük, hiányoznak a konfliktuskezelési képességeik. Elsősorban az önismeret terén vannak hiányosságaik: felülértékelik vagy alulértékelik magukat. A szaktudásuk megvan, de nem ismerik a reális lehetőségeket. Sok az elvárásuk a világ felé, de sokszor hiányzik a szociális intelligenciájuk. A fiataloknak fejletlen a szociális kompetenciájuk, amelyeket a válaszadók szerint úgy lehetne fejleszteni, hogy az iskolákban csoportmunkát, gyakorlati feladatokat kell végeztetni a tanórákon. Szakmai kérdésekben hiányosságként említették az eljárásjogot, valamint azt, hogy a fiatalok kevésbé tudnak jogszabályokat olvasni és értelmezni, valamint az egyszerű értelmező olvasás is nehézkes. Alig vannak „bürokratikus” ismereteik (például: az iktatás, ügyiratkezelés, folyamatok terén), hiányosak a kommunikációs ismereteik, valamint a problémamegoldás is. Volt olyan megkérdezett, aki szerint a konkrét közigazgatási ismeretek is hiányoznak a pályakezdők készletéből. A pályakezdők nagy része jogász, bár minden jogi egyetemen van közigazgatási tanszék, kevésbé fordítanak figyelmet a gyakorlatra. Ebből a szempontból a Nemzeti Községi Egységen megszerezhető közigazgatási képesítések, továbbképzési lehetőségek jobban alkalmazhatók a közigazgatási gyakorlati munkában. A fiatal jogászok nem tudnak egy egyszerű levelet megírni, főleg nem egy határozatot, vagy más olyan iratot, amely az eljáráshoz kötődik. Kevésbé tájékozottak olyan szempontból, hogy mit jelent egy állam működése, milyen közjogi méltóságok vannak, mit jelentenek a vezetői szintek.

3. A közigazgatási pálya választása nem egészében és eléggé egy megalapozott és tudatos döntés eredménye, gyakran kényszerpálya vagy a véletlen műve. (H3)

Ezt a kutatás 2. kérdésköre (A közigazgatási pályaeorientáció általános kérdései), különösen a 2.1. kérdés (Hogyan látja a közigazgatás személyi állományának utánpótlás kérdéseit? Biztosított-e a megfelelő mennyiségű és minőségű szakember?); a 2.2. kérdés (Ön szerint a községi életpálya mely elemei lehetnek alkalmasak arra, hogy munkaerőt vonzzanak?) és a 2.3. kérdés (Ön szerint tud-e fiatalokat vonzani a községi életpálya? Mivel? Mit nyújthat a mai fiataloknak a községi életpálya?) vizsgálta részletesen.

A válaszok csak részben támasztották alá ezt a feltételezést, mivel vannak a hipotézisnek ellentmondó vélemények is.

2.1.

A főváros és a központi közigazgatás vonatkozásában a megkérdezettek arról számoltak be, hogy van megfelelő mennyiségű fiatal munkaerő (a hazai jogász képzés és az NKE biztosítja az utánpótlást a létszámot illetően), de nagyon nehéz a fiatalok pályán tartása, amelynek elsődleges oka az alacsony bérezés. A közigazgatásban 1-2 év alatt megszerzett munkatapasztalatot, szervezeti gyakorlatot a fiatalok gyakran a versenyszférában kívánják magasabb jövedelemre váltani. A helyi közigazgatás nehezebben vonz munkaerőt, még ösztöndíjas és gyakornoki programjai ellenére is. Az önkormányzatok hivatalaiban dolgozók emellett felhívták a figyelmet arra, hogy az önkormányzati igazgatás ma már annyira specializált, önálló szakterület, hogy a közigazgatás más területeiről érkezőket is jóformán pályakezdőnek kell tekinteniük szakmai felkészültségeiket illetően. Problémás, utánpótlási nehézségekkel küzdő

területként jelölték meg a megkérdezettek szinte egyöntetűen a városfejlesztést, a közigazgatási költségvetést (és általában a pénzügyi igazgatást), az adó, a közlekedés és az erdészet területét, összességében a műszaki-informatikai területet, és egészében rossznak ítélték a helyi közigazgatás (önkormányzati igazgatás) utánpótlás kérdését. A helyi közigazgatásban problémaként merült fel, hogy az állományt felülről lefelé töltik fel, ezért a végrehajtási területeken erős kontraszelekció érvényesül.

2.2.

Furcsa ellentmondásként először a kiszámíthatóság, a tervezhetőség és a biztonság fogalmazódott meg a válaszokban, amelyről azonban majdnem minden megkérdezett elmondta, hogy közel sem olyan erős, mint amikor ők maguk kerültek a közigazgatásba. Sokszor ez inkább már csak érzet, emlék, de még él a köztudatban és érvként említik maguk a jelentkezők is az állásinterjúk során. Az anyagiak terén ez mérsékelt javadalmazást jelent a versenyszférához képest, de ritkán fordul elő fizetésképtelenség, a tisztviselők biztosak lehetnek benne, hogy minden hónapban megkapják a járandóságukat. Hangot kapott a szabályozottság, a tiszta keretek megléte és a munkavégzést övező nyugalom. E körben a nők számára vonzó szempont a gyermekvállalás lehetősége, a *szülés utáni ismételt munkába állás* lehetősége, valamint a kiskorúak után járó *munkaidő-kedvezmény*.

2.3.

A megkérdezett 25 főből 18 volt azon a véleményen, hogy tud a közszolgálat fiatalokat vonzani, vannak szerethető és értéket jelentő jegyei. A rendszer változékonysága ellenére a pozitívumok között említésre került a stabilitás, de mellette rögtön a sokszínűség, a sokrétű munkavégzés, a szerteágazó feladatrendszer. A közigazgatás mint szakma alacsony társadalmi elismertségével kapcsolatban az interjúkban kifejezésre juttatott erősen negatív percepciók éles ellentétben állnak azzal, ahogyan maguk a tisztviselők beszéltek saját munkájukról, ambícióikról, sikereikről. Többen adtak hangot azon véleményüknek, hogy a misszió, a „hivatás lelkülete” lehet még vonzó: tenni a közjóért, a társadalomért, egy jobban működő országért és közigazgatásért. A helyi igazgatás a maga családias, közvetlen, igazi csapatmunkát biztosító karakterét említették még ezenfelül. A központi közigazgatásban dolgozók is kiemelték, hogy látni és érezni kell az elvégzett feladat, munka fontosságát, az komoly vonzerőt jelenthet bárki számára. Megint más úgy fogalmazott, hogy a közigazgatás egy olyan világ, amelynek jó a tagjává válni. Vonzerőt jelenthet a konkrét szervezet a maga jó hírnevével, az ott végzett szakmai munka elismertségével, említették többen is, hozzátéve, hogy ezt azonban nem gondolják általánosnak a közigazgatásban. Megfogalmazódott annak szükségessége, hogy a közigazgatásban dolgozók professzionalizmusát, szakmai felkészültségét és tisztességét kellene bemutatni a széles közvélemény számára. Ehhez természetesen szükségesek a megfelelő hívószavak, amelyek a kommunikációs (kampány) üzenetek alapját adhatják. Azok a vezetők, akik sok pályakezdővel dolgoznak együtt, a tanulás, a szakmai fejlődés és fejlesztés lehetőségét tartják indokoltnak hangsúlyozni a fiatalok megszólításakor. Szerintük ezek fontos és vonzó lehetőségei a közigazgatási pályának, és egy megfelelő előmeneteli renddel összekötve komoly megtartó erőt jelenthetnek. A területi közigazgatásban és a kormányhivataloknál a közigazgatási ösztöndíjprogram került még említésre, mint vonzó tényező (és azután a fiatal jelölteket a pályán tartani is képes eszköz).

4. A közigazgatási pályaaorientációs modell felállítása és bevezetése hosszú távon növelné a közigazgatás minőségi utánpótlását és ezáltal a közigazgatás hatékonyságát is. (H4)

Ezt a kutatás 3. kérdésköre (A közigazgatási pályaaorientáció szükségessége), különösen a 3.4. kérdés (Látja-e a létjogosultságát pályaaorientációs képzés létrehozásának a civil közigazgatás területén? Miért?); a 3.5. kérdés (Milyen előnyeit látná ennek a képzésnek?); valamint a 3.7. kérdés (A munkaerőpiacon ez mennyire növelné a pályakezdő fiatal esélyeit?) vizsgálta részletesen.

A válaszok egyértelműen megerősítették ezt a feltételezést.

3.4.

Az interjúalanyok nagy része erre a kérdésre igennel felelt. Többen úgy gondolják, lenne létjogosultsága bevezetni az iskolákba a közigazgatási pályaaorientációs képzést, mert ez talán segítené a szakmát, hogy a jelenlegi holtpontonról kimozduljon. Hangsúlyozták, hogy a pályaaorientációs képzés – ha gyakorlatot, tapasztalatot és önismeretet ad – akkor nagy segítség a diáknak, a közigazgatásnak egyaránt. Ugyanakkor azért is hasznos lenne az iskolákba bevezetni a pályaaorientációs képzést, mert segítené a tanulókat a pályaválasztásban, ami így sokkal objektívebb lehetne, megmutatná, hogy a közigazgatás is egy alternatíva. Egy ilyen képzés segíthetne a közigazgatásnak abban, hogy kialakítson egy „elit pályaképet” a szakmáról, ezzel megfelelő szakemberek kerülhetnének a rendszerbe. Ezen kívül az életre való felkészülésben is segítene az általános állampolgári ismeretekkel. Egy ilyen lehetőséggel meg tudnák szólítani a fiatalokat, ami nagyon jól tenne a rendszernek.

3.5.

Azért lenne hasznos a pályaaorientációs képzés, mert nagyobb merítési lehetőséget biztosítana a közigazgatási szerveknek, illetve a fiatalok tudatosabban választanák a pályát, nem ad hoc jelentkeznének a meghirdetett állásokra, és a gyakorlatban felkészültebbek lennének.

A pályaaorientációs képzéstől azt várják, hogy több jelentkező legyen a közigazgatási képzésre és állásokra, illetve ne legyen annyi pályaelhagyás, kisebb legyen a fluktuáció, a fiatalok jobban boldoguljanak a világban, realisabb önképpel és világlátással rendelkezzenek. A közigazgatásnak segítene ez az utánpótlásban, a toborzásban. Az iskolák tudatosabban tudnák felkészíteni a fiatalokat a munka világára, a munkafolyamatokra. Egy ilyen képzésből az élet minden területén profitálnának a fiatalok, aki bekerülne, az hamarabb hadra fogható lenne a munkában, akár a versenyszférában is. Ha egy pályaaorientációs képzés elindulna, azzal javulhatna a szakma közképe, jobban felkészítené az egyéneket erre a feladatra és növelné a motivációjukat is. Fontos lenne, hogy a diákok megismerjék a közigazgatást (és általában az ügyintézés, a hivatalokat, néhány eljárásrendet). Ez egyetlen diáknak sem válna hátrányára, jobban eligazodna a közigazgatás rendszerében. Különösen, ha a képzés gyakorlatot, tapasztalatot és önismeretet ad, akkor nagy segítség. A lényeg, hogy könnyebben el tudja dönteni a fiatal, hogy mennyire alkalmas és mennyire szeretné ezt a területet.

3.7.

A munkaerőpiacon a pályakezdő fiatal esélyeit ez úgy növelné, hogy ráirányítaná a figyelmet a közigazgatásra, a képzés eredményeként a fiatalok magabiztosabbak lesznek, növelné az elhelyezkedés vagy a továbbtanulás esélyeit, többen jelentkeznének a hirdetésekre, így nagyobb lenne a merítés lehetősége a toborzásnál a közigazgatáson belül. Volt, aki szerint a fiatalok könnyebben el tudnának helyezkedni, mert az állásinterjúkon megjelenne a képzés hatása. Az ilyen képzést végzett fiatal könnyebben venné fel a ritmust, gyorsabb lenne a beilleszkedés, könnyebben eligazodna a hivatali világban. Többen is úgy gondolták, hogy felülről

nyitottá kell tenni a rendszert, elmondani a fiataloknak azt, hogy az itt szerzett tudás mindenhol jó, nem csak a közigazgatásban.

A fentiekből kiderül tehát, hogy a hipotézisek nagyrészt igazolódtak: a közigazgatási pályáorientációs képzés jelenleg hiányzik, viszont szükség lenne rá, úgy a közigazgatási szervek, mint a potenciális pályaválasztók oldaláról. A többi kérdéskör (4. A közigazgatási pályáorientáció keretfeltételei, 5. A pályáorientációs képzés hatékonyságának kérdései, 6. A közigazgatási pályáorientációt kísérő kommunikáció) nem a hipotézisek vizsgálatát szolgálta, viszont fontos inputként szolgál a közigazgatási pályáorientációs képzés kialakításához.

6. JAVASLATOK

Összegezve, a közigazgatási pályáorientációs képzést megalapozó kutatás és a hipotézisek vizsgálata alapján megfogalmazhatók az ennek kialakításra vonatkozó alapvető javaslatok.

HIPOTÉZIS 1 – A közigazgatási *pályáorientációs képzésre szükség van, ugyanakkor megfelelően kell propagálni* azért, hogy a képzéssel kapcsolatos információk eljussanak a közigazgatási szervekhez és az állampolgárok széles köréhez.

HIPOTÉZIS 2 – A közigazgatási pályáorientációs képzés során *elsősorban a gyakorlati jellegű szakmai ismeretek erősítésére kell helyezni a hangsúlyt*, mivel a pályakezdők esetében főleg ezek hiányosak, ugyanakkor nagyon fontosak, és a későbbiekben akár ügyintézőként, akár ügyfélként hasznára válik a tanulóknak. *Egy másik fontos célja a képzésnek az analízáló-szintetizáló képességek, illetve a szociális kompetenciák (önismeret, emberismeret, kommunikáció, konfliktuskezelés stb.) fejlesztése* kell, hogy legyen. Ezek segítik majd a tanulókat a majdani munkahelyükön való beilleszkedésben, kollégákkal, ügyfelekkel való együttműködésben. Emellett szükség lenne még a szövegértelmezési és a fogalmazási képességek fejlesztésére, gyakorlására.

HIPOTÉZIS 3 – A közigazgatási pályára sok irányból érkezik a munkaerő: mind generalista, mind specialista végzettségűek, ami nagyon heterogén összetételű humánerőforrást eredményez. Maga a szakma is rendkívül komplex, ezért *a közigazgatási pályáorientációs képzés kialakítása során figyelembe kell venni ezt a sokszínűséget. Be kell mutatni a pálya speciális jellemzőit, vonzónak számító elemeit* azért, hogy azok válasszák ezt a pályát, akiket valóban vonzanak azok az értékek, amiket a közigazgatás képvisel. Ugyanakkor érdemes megismertetni a tanulókkal a közigazgatási szerveknél betölthető munkakörök sokrétűségét is.

HIPOTÉZIS 4 – A közigazgatási pályáorientációs képzésben *való részvétel* - akár választják majd ezt a pályát a tanulók, akár nem, - mindenképpen előnyös: *hozzájárul a megalapozott döntéshez, és sokkal felkészültebb fiatalok kerülnének ki az iskolákból, ami nemcsak számukra, hanem bármelyik munkáltató számára hasznos lenne.* Ennek hatása az álláskeresés, elhelyezkedés során is érezhető lenne, így például a közigazgatási szektor ismerete, a tudatosság már az állásinterjúkon is megjelenne.



Figyelembe véve a fentieket, illetve a kutatás többi kérdésének elemzése kapcsán kapott eredményeket, megfogalmazhatóak a közigazgatási pályorientációs képzés jellemzői:

1. A képzés célcsoportja: középiskolás tanulók.
2. A tantárgy típusa: fakultatív.
3. A képzés tartalma: közigazgatási elméleti és gyakorlati ismeretek, készségfejlesztés.
4. A képzés módszere: e-tananyaggal (e-learning) támogatott korszerű interaktív módszertan.
5. A képzés oktatói: közigazgatási szakemberek és pedagógusok.
6. A képzés helye: középiskolák (elsősorban gimnáziumok, szakgimnáziumok).
7. A képzés ideje, ütemezése: 2 év (11. és 12. év), heti 1-2 óra.

A közigazgatási pályorientációs képzés kidolgozására a projekt következő szakaszában kerül sor.

A Nemzeti Közszołgálati Egyetem kiadványa.

Kiadó: Nemzeti Közszołgálati Egyetem; Államtudományi és Közigazgatási Kar
www.uni-nke.hu

Felelős Kiadó: Prof. Dr. Kis Norbert Dékán
Címe: 1083 Budapest, Üllői út 82.

Kiadói szerkesztő: Strángli Szandra Letícia

Tördelőszerkesztő: Bödecs László

ISBN 978-963-498-001-8

A kiadvány a KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001
„A versenyképes közszolgalat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása”
című projekt keretében készült el és jelent meg.

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM