

RENĐŐRSÉGI KIKÉPZŐ KÖZPONTOK VAGY RENDESZETI KOMPETENCIA KÖZPONTOK?

*„Az oktatás célja, hogy a fiatalokat felkészítse arra,
hogy tudják magukat tanítani életük során”
(Robert Hutchins)*

E publikációm – a tudományos életben talán nem megszokott módon – egy rövid mesével kezdem.

Egyszer volt, hol nem volt, nem az Óperenciás, hanem az Atlanti óceánon túl, valahol az Amerikai Egyesült Államokban egy tiszti kaszinó. Az ajtó kinyílt és belépett egyenruhájában Joe. Fürkésző tekintettel körbenézett, majd szemé megállapodott a bal kettős asztalnál. Joe az asztaltársasághoz lépett, majd az ilyenkor szokásos „Hi” köszönést követően zsebébe nyúlt, és elővette a Kentucky Állambeli Fort Knox Kiképzőbázison elvégzett tanfolyamának igazolásául szolgáló emlékérméjét. Az asztalra tette, majd várt. Az asztalnál ülők az érmére pillantottak, ők – bár más típusú érméknek birtokosai voltak - ilyennel nem rendelkeztek, viszont dolgukat tudták, és intézkedtek... „Pincér, rendelni szeretnénk az úrnak...”⁸⁷

Ennek az egyesek számára talán kicsit komolytalannak tűnő, azonban valós alapokon nyugvó történetnek számomra komoly mondanivalója van. A valamennyi levonható következtetés közül remélem az olvasó mindenképpen elfogadja tőlem azt, hogy e történet igazolja annak a szervezeti kultúrának létét, amelyben tisztelik azokat a kollégákat, akik másoknál magasabb, vagy eltérő képzettséggel, szaktudással rendelkeznek, és ehhez íratlan szabályként kapcsolódik a történetben szereplő magatartási norma is mint elvárás.

Az elismerésen túl azonban e történet gondolkozóba is ejtett. A kérdés kézenfekvő, vajon nálunk, a különböző rendőri képzésben résztvevő kollégáink, hasonló módon büszkék lehetnek-e arra, hogy elvégeztek valamilyen rendőri szaktanfolyamot, részt vettek valamilyen továbbképzésen. Társaik vajon felnéznek-e rájuk az amerikai mintához hasonlóan. És ha az előző két kérdésre a válasz esetleg nemleges lenne, akkor annak mi az eredője, illetve mit kellene másképp tenni azért, hogy az íratlan szabályokat alkotó és egyben befogadó kollégáink rendőri képzésekről alkotott véleménye pozitívan változzon. Természetesen nem vitatható az alapvetés, amely szerint a sikerhez vezető út meghatározó, legfontosabb jellemzője kell, hogy legyen a hatékonyság. Azok a javaslatok, vagy érvelések, amelyek a hatékonyság csökkenését eredményeznék nem fogadhatók el.

A történet kapcsán bennem felmerülő kérdések megválaszolására teszek most kísérletet. Bár azt gondolom, hogy a tárgykörben folytatott elemzésem megállapításai akár általános érvényűek is lehetnének valamennyi rendőrségi képzési fajtára és formára, a

⁸⁷ Az említett mese Szabó Zoltán rendőr alezredestől, a Rendészeti Szervek Kiképző Központ alosztályvezetőjétől származik

magam részéről azonban nem érzem tisztelnem az iskolarendszerű rendőri képzésekre vonatkozó véleményformálást.

Ahhoz, hogy a címben magamnak feltett kérdésre, amely arra irányul, hogy a modern kor rendőrségének rendészeti kiképző központokra, vagy valami másra (ez lenne a rendészeti kompetencia központ) van szüksége válaszolni tudjak, először a kompetencia fogalmának meghatározásán keresztül, annak oktatásban, képzésben történő alkalmazási lehetőségeinek vizsgálatán át vezet az út.

A címben szereplő fogalomnak, a „kompetenciának” meghatározására már számtalan kísérlet történt. Vizsgálódásom kapcsán, különböző kombinációkban beírtam a Google keresőjébe a kompetencia, az oktatás, illetve a kompetencia alapú oktatás kifejezéseket, s minden kombinációban igen tekintélyes számú honlapot találtam. A véletlenszerűen kiválasztott honlapok között azonban szinte alig találtam olyat, amelyben világos fogalom-meghatározás lett volna. A teljesség igénye nélkül ezek közül most néhány:

- szofisztikai értelmezés szerint a kompetencia egyenlő illetékességgel és hatáskörrel,⁸⁸
- a kompetencia a megtanult ismeretek új helyzetben való alkalmazásán túl magába foglalja a született adottságokat, az élettapasztalatokat, és még egyéb tényezőket, ebből következően nem más, mint ösztönös mechanizmusok összetett működése,⁸⁹
- a „kompetencia” jelentése: Hatáskör, illetékesség, hozzáértés, alkalmasság, képesség,⁹⁰
- arra való képesség, hogy az élet különböző szituációiban alkalmazni tudjuk tudásunkat, tapasztalatainkat, személyes adottságainkat,
- a kompetencia egy felfogásban az ismeretek, ezek alkalmazási képessége és az alkalmazáshoz szükséges megfelelő motivációt biztosító attitűdök összessége. Kompetencia alapú oktatáson a képességek, készségek fejlesztését, az alkalmazásképes tudást középpontba helyező oktatást értjük, mely lehetővé teszi, hogy a külön-külön fejlesztett kompetenciák szervesüljenek, és alkalmazásuk életszerű keretet, értelmet nyerjen,
- a kompetencia nem más, mint egy kognitív rendszer, amelynek vannak ismeretekre, képességekre és attitűdökre vonatkozó részelemei. Ha ennek a kognitív struktúrának valamelyik eleme hiányzik, akkor nem vagyunk képesek bizonyos ténykedések, cselekvések megtételére⁹¹,
- a kompetencia az ismeretek, képességek és attitűdök egysége⁹²
- az ismeretek, képességek és attitűdök hármassága a kompetenciadefiníció fontos eleme, mivel ez a három tényező szorosan összefügg. Az ismereteket át lehet ugyan adni, de az ismeretek csak akkor mobilizálhatók, ha ezeknek a működtetési

⁸⁸ Magyar Értelmező Kéziszótár szerint

⁸⁹ [www.google.hu/search?hl=hu&source=hp&q=kompetencia&aq=f&aqi=g10&aql=&oq=&gs_rfai=\(2010.07.04.-i állapot\)](http://www.google.hu/search?hl=hu&source=hp&q=kompetencia&aq=f&aqi=g10&aql=&oq=&gs_rfai=(2010.07.04.-i%20%C3%A1llapot))

⁹⁰ www.mimi.hu/pszichologia/kompetencia.html, (2010.07.04.-i állapot)

⁹¹ Radó Péter definíciója, www.ofi.hu/tudastar/kompetencia/kompetencia-ismeretek, 2010. 06.20.-i állapot

⁹² www.ofi.hu/tudastar/kompetencia/kompetencia-ismeretek, Kerekasztal vita a kompetenciafejlesztésről és a kompetencia alapú oktatásról, 2009. 06. 17.

technikáit és azokat a személyiségjegyeket is fejlesztjük, amelyek e technikák működtetését valóban szándékszerűen, motivációszerűen meg tudják jeleníteni.

Az itt felsorolt különböző kompetenciafogalmak megismerése lehetőséget ad egy – lehet, hogy nem annyira pontos és precíz- de a kiindulási kérdés megválaszolása szempontjából fontos új értelmezés, vagy összegzés készítésére. Megítélésem szerint a kompetencia tehát nem más, mint az ismeretek (ezek alkalmazási képessége) és az alkalmazáshoz szükséges megfelelő motivációt biztosító attitűdök összessége. Kompetencia alapú oktatáson a képességek, készségek fejlesztését, az alkalmazásképes tudást középpontba helyező oktatást értem, amely lehetővé teszi, hogy a külön-külön fejlesztett kompetenciák összegződjenek, és alkalmazásuk életszerű keretet, értelmet nyerjen.

A pedagógiai alapvetések között egyik fontos elem (magam részéről ezt már több mint húsz éve is így tanultam) az egymásra épülő ismereti, tudási és készségszintek meghatározása, a különböző szintek eléréséhez szükséges pedagógiai módszerek alkalmazása. A sikeres komplex vizsgálat megköveteli ezeknek a fogalmaknak (ismételt?) tisztázását, újboli felelevenítését.



Az ismeret: a valóságról szerzett, kapott, elraktározott és reprodukálható elemi információkat, tényeket, egyedi és általános konkrét és absztrakt fogalmakat, az ezekből fakadó következtetéseket, szabályokat, tételeket, nézeteket, törvényszerűségeket jelenti. Jellemzői, hogy önmagában egy pusztán tény vagy tények sorozatának felidézése még nem ismeret, továbbá az ismeret nélkülözhetetlen kritériuma a reprodukálhatóság. Az ismeret legmagasabb foka a megértés.

A tudás (knowledge): az egyén által megszerzett (megszerezhető) ismeretek összessége, az élet legkülönbözőbb területeiről.

A jártasság, készség (skill): egy adott feladat vagy munka során felhasználható, ahhoz szükséges tudás, amely oktatás, képzés (tanulás) és egyéni tapasztalatszerzés során alakul ki, és viszonylag új meghatározásként, mintegy magasabb „szintet” feltételezve vált pedagógiai fogalomként is egyre népszerűbbé:

A kompetencia (competence): arra való képesség, hogy az élet különböző szituációiban alkalmazni tudjuk tudásunkat, tapasztalatainkat, személyes adottságainkat.

Ha ezeket a fogalmakat az ORFK Rendészeti Szervek Kiképző Központjára (a továbbiakban: RSZKK) vetítve kezdem vizsgálni a téma törvényszerűségei azonnal felfedezhetők. Ezeket a megállapításokat igyekszem most pontokba szedve az olvasó elé tárni.

1. A képzési igények és fajták törvényszerűségei

Általános alapelv az, hogy a rendőri képzéseket mindenkor a megrendelői igények, valamint az „élet” által megfogalmazott kritériumoknak megfelelően kell szervezni, tervezni és végrehajtani. Csak azok a képzési típusok és fajták kaphatnak létjogosultságot, amelyeket a mindennapi rendőri szolgálati tevékenységek indokolnak.



A rendőrségi igény tehát világos, olyan képzéseket kell folytatni, amelyek eredményeként a gyakorlatban (általánosan, vagy részterületeken) intézkedőképés rendőr a végkimenet. Ebben a folyamatban a képzési központok szolgáltató tevékenysége kell, hogy meghatározó legyen. A rendőrségi képzések bevált –megítélés szerint jól felépített rendszerében- a képzési fajták tanfolyamokra, szaktanfolyamokra és továbbképzésekre tagozódnak. Anélkül, hogy részleteiben taglalnám a képzési fajták közötti különbséget, azt hiszem nem túlzott bátorság a részemről megállapítani, hogy az alap célkitűzést („intézkedőképés rendőr”) leginkább a szaktanfolyamok szolgálják. A tanfolyamok és a továbbképzések tananyagainak elsajátítása természetesen elősegíti a rendőri munkát, azonban a készségszintet, azon túlmenően a kompetencia kialakulását csak korlátozott mértékben képesek elősegíteni, leginkább időtartamuk és gyakran túlzott elméleti jellegük miatt. A képzési formák csoportosítása esetén gyakorlatilag ugyanezen következtetésre jutunk. A továbbképzési formák elsősorban az ismereti szintet célozhatják meg, az átképzések talán a tudás és a készségszintet, míg a kiképzési forma lehet az, amelyik a készségszintet nagybiztonsággal, de talán a kompetencia szintet is képes lehet reális célként maga elé támasztani, és el is érni azt.

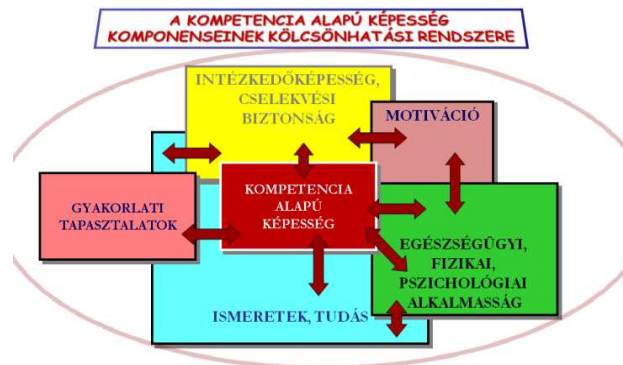


2. Az egyénnel, a képzésen résztvevő rendőrrel szemben jelentkező elvárások:

A képzésen résztvevő rendőrnek rendelkeznie kell:

- a) Egyéni, hozott képességekkel – A képzésbe bevont, vagy kötelezett rendőr természetesen individuum, aki rendelkezik sajátos, rá jellemző tulajdonságokkal, képességekkel. Ilyenek lehetnek a fizikai képességek, szellemi képességek, pszichés képességek (állapotok) stb.
- b) Specifikus képességekkel – E képességi csoport alatt értem azokat a speciális egyéni tulajdonságokat, amelyek megléte kritériuma annak, hogy az adott illető speciális rendőri feladatot ellásson. Az ilyen típusú képesség hiánya kizáró ok is lehet, például vízirendészként nehezen képzelhető el az, aki nem vagy nem jól tud úszni.
- c) Alapismeretekkel, alaptudással – Azok a képzések, amelyek a kompetencia alapú tudás elérését jelölik meg célként, már meglévő „általános” rendőri tudásra kell, hogy alapozzanak. Valójában az általában a valamennyi rendőr számára szükséges tudások és képességek egy csoportját kiemelve és azokat egy magasabb szintre emelve, oktatható lehet elérni a kívánt célt. Nem valószínű, hogy valakiből úgy lesz mesterlövész, hogy előtte semmilyen rendőri lökiképzésen nem esett át.
- d) Tapasztalati tőkével – A rendőri munka egésze nem más, mint egy tanulási folyamat. A szakmai tapasztalat általánosságban és gyakran használt fogalom, azonban az egyén számára azért fontos, mert a szakmai munka során megszerzett és elraktározott gyakorlati tudás talán a legmélyebb és legbiztosabb tudásnak nevezhető. Az egyszer már sikeresen megélt rendőri helyzeteket gyakran analóg módon lehet újra alkalmazni, az új kihívásokat pedig sztereotípiák alkalmazásával könnyebben lehet kezelni. Úgy gondolom igen nagy, objektív hiányosságunk ma az, hogy nagyon fiatal rendőri, végrehajtói állománynak kellene, tapasztalati tőke nélkül, megfelelnie a mai kor rendőri kihívásainak.
- e) Helyes motivációval – A leginkább neuralgikus elvárás a rendőrrel szemben. Az egyéni motiváció vizsgálata mindig egyszerű és könnyű, de gyakorta elfelejtjük vizsgálni az adott szervezet felelősségét abban, hogy kialakul-e a kollégánkban a helyes motiváció. Úgy gondolom, hogy a megfelelő motiváció kialakulása mindkét fél, az egyén és a szervezet közös felelőssége és egyben érdeke kell, hogy legyen. A parancs-uralmi rendszerek jellemző sajátossága, hogy esetenként egyéni motiváció (szakmai elfogadottság) nélkül is végre kell hajtani a meghatározott feladatokat. Nyilvánvaló azonban, hogy az ilyen jellegű, parancsba adott feladatok végrehajtási hatékonysága gyakran hagy kívánni valót maga után. Helyes motiváció alatt tehát ebben a kontextusban azt értem, amelyik képes mindkét fél számára előny jelentő módon támogatni a feladat-végrehajtást.
- f) Egyéb más fontos tulajdonságokkal – Számtalan olyan területe van a rendőri munkának, amely a fent felsoroltakon kívül megkövetel még egyéb más egyéni tulajdonságokat is. Ezeket szerteágazóak lehetnek, ezért most nem teszek rá kísérletet, hogy bemutassam őket.

3. A kompetencia alapú képesség komponensei



Az előző megállapításaim alátámasztják azt a vélelmemet, amely szerint a rendőri kompetenciák kialakítása, fejlesztése hosszú és bonyolult folyamat, amely számos összetevőből, komponensből áll. Ezek a kompetencia komponensek szoros, és dinamikus kölcsönhatásban vannak egymással. A kompetencia alapú képesség az általam vizsgált kérdéskör tekintetében egyenlővé tehető az intézkedő rendőr képességével. Ennek a képességnek a kialakulásához mindenképpen szükség van a következőkre:

- egészségügyi, fizikai, pszichikai alkalmasságra,
- ismeretekre, tudásra,
- motivációra,
- gyakorlati tapasztalatokra,
- intézkedőképességre, cselekvési biztonságra

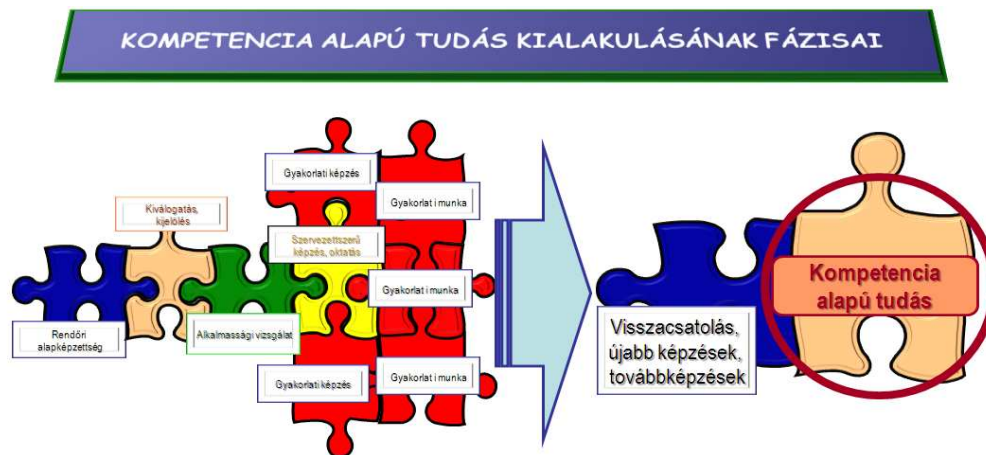
A fent felsorolt öt alapkomponeus bármelyikének hiánya, részben vagy egészében gátolhatja a jogszerű és szakszerű rendőri intézkedési képesség kialakulását.

4. A kompetencia alapú rendőri képesség kialakulásának fázisai

A kompetencia alapú tudás kialakulása hosszú folyamat, amely egymástól élesen el nem különíthető fázisokra, szakaszokra bontható.

Természetesnek tekintem azt a mai „rendőri” jelenséget, amely szerint minél hamarabb kell, minél magasabb szintű tudással, megkockáztatom kompetenciával, rendelkező rendőrt képezni. Az elmúlt évek történései (a több okra visszavezethető magas számú fluktuáció) okozta szakember hiány pótlása valós igény, tehát a különböző fázisok lerövidítésére tett kísérletek számomra egyrészt érthetőek, másrészt azonban esetenként a minőség jelentős rovására tett intézkedéseknek tűnnek. A különböző szempontok alapján végzett vizsgálataim egyértelműen azt igazolták, hogy a képzésekre fordított (természetesen okosan és értelmesen felhasznált) idő semmiképpen sem fordítottan, hanem mindenkor

egyenes arányban aránylik a képzés minőségével. Ez a fontos megállapítás különös jelentőséggel bír akkor, ha a képzések megítélése, értékelése jelen esetünkben nem más, mint a képzésben résztvevő rendőri állomány input és output állapotának különbözősége, és természetesen az output nem lehet más, mint kompetencia alapú tudással felvértezett, intézkedőképes rendőr.



Megítélésem szerint a képzési kimenetel minőségét leginkább befolyásoló körülmények a különböző fázisokban –nem a teljesség igényével- a következők:

- a) Kiválogatás fázisában – Leggyakoribb problémának tekintem a nem megfelelően átgondolt humán erőforrás gazdálkodást. Gyakori jelenségként találkozhatunk a „küldeni kell valakit” szindrómával. Ebben az esetben nehéz az egyéni motivációt olyan szintre emelni, amely a felkészítés hatékonyságát garantálná. Fontosnak tartom szintén e fázisban azt, hogy a küldő (képzést igénylő szerv) mindenkor valós és pontos információval rendelkezzen a válogatás, és az alkalmasság feltételeivel kapcsolatban, ellenkező esetben a képzési feltételeknek az egyén nyilvánvalóan nem tud megfelelni.
- b) Képzési szerv általi válogatás fázisában – A képzési szervek ma már pontosan tudják, mely képzési fajtához milyen alkalmassági vizsgálatokat kell elvégezniük, vagy végeztetniük. A képzési válogatón „meg nem feleltek” kategóriájával szemben más alapokon történő megközelítést, vizsgálatokat kellene alkalmazni. A meg nem felelés okaihoz igazodva különböző kategóriákat látok célszerűnek felállítani. Azok, akik objektív és vissza nem fordítható okok miatt esnek el a képzés lehetőségétől, velük e tényt kell közölni (állandó egészségügyi alkalmatlanság, szervi betegség stb). Azokkal, akik viszont egy pillanatnyi állapotuk miatt (pld. fizikai erőnlétük hiányossága) nem felelnek meg a kritériumoknak, a tényközlésen túl célszerű lenne közölni azt is, hogy milyen paraméterét kell változtatnia az egyénnek, továbbá, hogy ő milyen eszköztár segítségével tudja leggyorsabban és leghatékonyabban elvégezni a szükséges feladatait. Ha az egyéni motiváció ennél a kollegánál kellően erős, akkor nem

veszítünk el egy szakképzésre amúgy alkalmas kollégát, hiszen a következő, hasonló képzésbe talán már bevonható lehet.

- c) Képzés folyamatában – Általánosságban igaz, hogy a képzések ma elsősorban a tudás átadására koncentrálnak. Még akkor is igaz ez, ha a képzési központok általában a készségszintet jelölik meg, mint output célt. A kompetencia alapú képzés még több gyakorlatiasságot, és ami talán ennél is fontosabb alkalmazási képességet feltételezne. Ez nem valósulhat meg a képzésen résztvevő állománnyal való állandó foglalkozás nélkül, a képzési hatékonysággal kapcsolatos különböző mérések és visszacsatolások folyamatos értékelése nélkül. Kiemelten fontosnak tartom, a képzési folyamatban az egyén motivációjának figyelemmel kísérését, alakítását, formálását. A képzéseink anyagi-technikai deficitjét követően ezt a problémát tartom az egyik legsarkalatosabbnak.
- d) Gyakorlati munka során – A kompetencia alapú tudás fontos eleme lenne, a gyakorlati munka során hivatalosan, vagy „csak” a szervezet által elfogadott, önállóan működő normák alapján a mentorok által mutatott példakép. A gyakorlati rendőri munka átörökítése ma komoly problémát jelent, hiszen a végrehajtói állományunk jelentős része fiatal. Az elmúlt évek során eltűntek azok a jó értelemben vett „dörzsölt zsaruk” akik valóban – sok esetben a saját kárukon tanulva is – ismerték a rendőri szakma savát-, borsát, ők azt hiszem a mai értelemben vett igazi kompetenciatudással rendelkeztek.

A képzési hatékonyság fontos záloga a visszacsatolás, az úgynevezett bevélelviszsgálat.

5. Részösszegzés

Az előző, 1-4. pontokban leírt érveimre alapozva azt gondolom, hogy helyes az a következtetésem, hogy ha a rendőri képzést megrendelő igényként az intézkedőképes („profí”) rendőrt nevesíti, mint képzési célt, akkor ennek az igénynek a teljesítéséhez a kompetencia alapú képzést, mint formát kell választanunk. A kompetencia alapú képzés a rendőri szaksargonban még nem alkalmazott, sokak számára még idegen fogalom. Gyakorlati tapasztalom alapján néha még azok számára is furcsa és értelmezhetetlennek tűnő fogalom, akik olyan területeken, szerveknél dolgoznak, ahol szinte minden ismerve a kompetencia alapú képzésnek fellelhető.

6. A Rendészeti Szervek Kiképző Központja

Azt követően, hogy elköteleztem magam a kompetencia alapú tudás és képzés szükségessége mellett kötelességemnek érzem megvilágítani azt, hogy jelenlegi szolgálati helyem az RSZKK hogyan viszonyul a tárgykörhöz, és milyen képzési potenciálokkal rendelkezik.

6.1. Az RSZKK története röviden

A rendszerváltást megelőzően az RSZKK jogelődje, alosztály jogállású, sportot irányító szervezet volt. Országosan koordinálta a magyar rendvédelmi szervek sporttevékenységét, ellenőrizte és irányította a BM országos sportversenyeit, kiképezte és

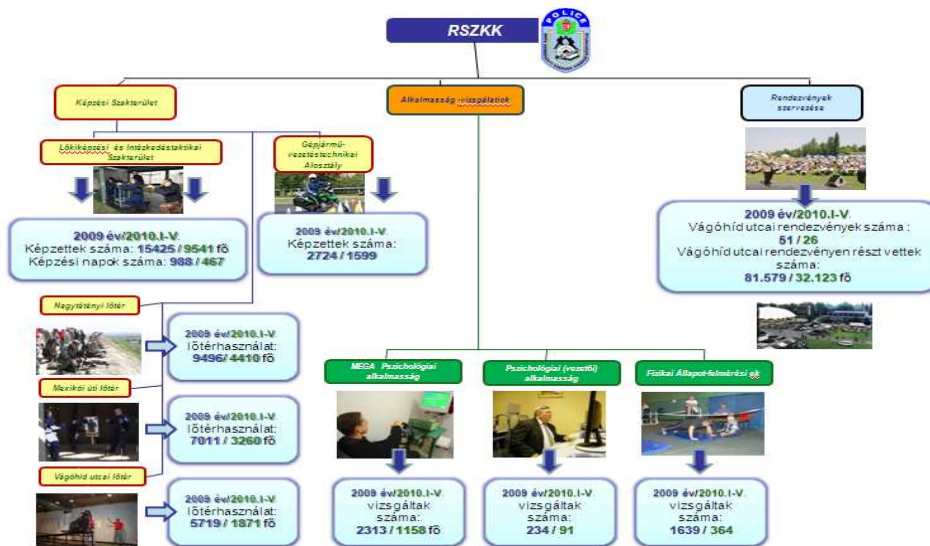
tovább képezte a központ és területei szervek sporttisztjeit, valamint a rendőriskolák testnevelő tanárait. Feladatköre 1990-ben a sport és a fizikai állapot (erőnlét) felmérésével, majd pedig a lökiképzés országos szakirányításával bővült. 1991-ben a BM Kiképző Központja lett. 1993-ban az Országos Rendőr-főkapitányság alárendeltségébe került, és ugyanebben az évben tevékenységi köre kibővült a szolgálati gépjárműveket vezető rendőri állomány vezetés-technikai képzésével. Feladatrendszere 2004-ben tovább bővült a megkülönböztető gépjárműveket vezető alkalmassági vizsgálatával, majd pedig a rendőri vezetői állomány pszichológiai alkalmassági vizsgálatának végrehajtásával.

6.2. Az RSZKK jelene röviden

Az RSZKK jelenleg a jogszabályokban, és az állami irányítás egyéb jogi eszközeiben meghatározottak szerint, az országos rendőrfőkapitány által biztosított feltételek mellett, a jóváhagyott ügyrendjében rögzítettek alapján, valamint az éves képzési és rendezvénytervében előirányzottaknak megfelelően hajtja végre a feladatait, amelyek közül kiemelten fontosak a következők:

- a rendészeti szervek személyi állományának a munkakör betöltéséhez szükséges, iskolarendszeren kívüli képzéseinek országos hatáskörű szervezése, szakfelügyelete és végrehajtása,
- a hivatásos állomány fizikai (erőnléti) állapotfelmérésének végrehajtása illetve országos hatáskörrel történő szakmai irányítása,
- a rendőri vezetők időszakos pszichológiai alkalmasságának, valamint a megkülönböztető jelzést használó gépjárművek vezetőinek alkalmassági vizsgálata és képzése,
- gondoskodás az ORFK Főigazgatóságok és társ rendészeti szervek, polgári nemzetbiztonsági szolgálatok szakmai továbbképzéseinek lebonyolításáról, lehetőség biztosítása az aktív és nyugdíjas állomány szabadidős, illetve sport tevékenységéhez.
- Az elmúlt időszakban az RSZKK jelentős erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy a rendelkezésre álló anyagi-tárgyi eszközök és pénzügyi finanszírozás mellett, végre tudja hajtani a számára meghatározott feladatokat, hiszen esetenként a biztosított feltételek a működőképességét veszélyeztették.

Az objektumok biztosította lehetőségek mellett az RSZKK rendelkezik a talán mindennél fontosabb potenciállal, mégpedig a megfelelő, kiképzői állománnyal. Közöttük megtalálható olimpiai bajnok, világbajnokok, magyar bajnokok, országosan és nemzetközileg elismert képzési szakemberek, szakértők (példálózó felsorolással egyikőjüket sem akarom megsérteni). A különböző pszichológiai felméréseket és vizsgálatokat végző kollégák magas szintű és lelkiismeretes munkájukat általános megelégedésre végzik.



6.3. Az RSZKKI lehetséges jövője

Vizsgálataim és elemzéseim alapján –függetlenül attól, hogy biztos elfogult is vagyok, saját szolgálati helyemmel kapcsolatban- nyugodt szívvel kijelenthetem, hogy az RSZKK már most rendelkezik azon képességekkel, személyi, tárgyi feltételrendszerrel, amely feljogosíthatja arra, hogy kompetencia alapú képzést folytató rendőri bázissá válhasson. Erre vonatkozó elgondolásom a következő ábra híven szemlélteti.



Meggyőződésem, hogy az RSZKK már most, részben vagy egészében, az általam korábban definiált rendőri kompetencia alapú képzéseket folytat. Annak érdekében, hogy intézményünket „Rendészeti Kompetencia Központként” nevezhessük, számomra az alábbi feladatok körvonalazódnak:

- tovább kell erősíteni a szolgáltató jelleget, a végrehajtói igényeknek történő megfelelés szintjét pedig tovább kell emelni. Ennek érdekében még mélyebb, folyamatosabb, és naprakészebb kapcsolatot kell tartani a képzésekre delegáló szervezetekkel,
- a különböző képzési fajtáknál még pontosabba és világosabban nyilvánvalóvá kell tenni az előzetes megfelelés minimumszintjeit a helyes kiválogatás érdekében,
- a képzés megkezdésekor szükséges mérni az input állapot mutatóit, amelyek alatt nem csak a szűkebb értelemben vett szakmai paramétereket, hanem az egyén motivációs mutatóit és mentális állapotát is értem. Hasonló vizsgálat szükséges a képzés végén is, amely eredmények alapján (output és input állapotok összevetésével) a szakmai tudásszint növekedésén túl az egyén megszerzett tudásszintjének alkalmazási képességéről is jelzést kaphatunk,
- folytatni kell a visszacsatolások adta információk képzésekbe történő visszatelepítését. Az ún. „feedback technika alkalmazása” mellett keresni kell annak a lehetőségét is, hogy a kiképzők a képzett állomány gyakorlati tevékenységének mutatóival, jelzőivel, vagy jellemzőivel folyamatosan megismerkedhessenek,
- valamennyi képzésünk során mélyebb figyelmet kell fordítanunk a képzésen résztvevő állomány mentálhigiénés állapotára is, aktívabban kell használni objektumaink adta lehetőségeinket sportolási és rekreációs célokra is,
- a lehetséges képzési formák közül a hosszabb távú szakképzések preferálása jobban biztosítja a kompetencia alapú tudás kialakulását, ezért e forma kiemelt támogatása indokolt a továbbiakban.

Az általam megjelölt feladatok javarésze önerőből megvalósítható, azonban nyilvánvaló számomra az is, hogy a kompetencia alapú képzés, képzési rendszer kialakítása nem lehet csak és kizárólag az RSZKK feladata. Az általam hivatkozott elveknek, felismeréseknek talán más rendőri képzést folytató szervek is hasznát vehetik. Meggyőződésem, hogy a kompetencia alapú képzési rendszerek kialakítása és alkalmazása közel sem indokolna oly mértékű pénzügyi-, anyagi-, technikai befektetést, mint amekkora hozadékot rövid idő alatt eredményezhetne. Merem remélni, hogy rövid idő múlva az RSZKK kampuszán arra leszek figyelmes⁹³, hogy

„az ajtó kinyílik és belép egyenruhájában János. Fürkésző tekintettel körbenéz, majd szeme megállapodik a bal kettes asztalnál, az asztalhoz lép és leteszi az RSZKK címerét is tartalmazó érméjét az asztalra...”

⁹³ Köszönet az együttgondolkodásért Simon Géza rendőr ezredesnek, Virág László nyá. határőr alezredesnek, dr. Kurucz Sándor rendőr alezredesnek és Weglarz Iván rendőr alezredesnek.