

**Sabjanics István**

**Kompetencia alapú távoktatásos képzés  
a biztonságsszervezés területén**

**DOKTORI (PhD) értekezés**

**Budapest**

**2001**

**Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem**  
**Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar**  
**Műszaki Pedagógia Tanszék**

**Sabjanics István**

**Kompetencia alapú távoktatásos képzés**  
**a biztonságsszervezés területén**

**DOKTORI (PhD) értekezés**

**Témavezető: Dr. Kovács Magda PhD      tanszékvezető, főiskolai tanár**  
**Dr. Dános Valér PhD                      főiskolai tanár**

**Szakképzés-pedagógia**

**2001**

**„Ha a tudományos kutatás megbénul,  
akkor elposványosodik a nemzet szellemi élete,  
és elsorvadnak a jövő fejlődésének különböző lehetőségei.  
Ezt kell megakadályozni.”**

**A. Einstein**

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>1.</b>	<b>BEVEZETÉS .....</b>	<b>6</b>
1.1.	Előszó, a témaválasztás indoklása .....	6
1.2.	A kutatás alapvető célkitűzése.....	8
1.3.	A kutatás hipotézisei.....	8
1.4.	A kutatás stratégiái, módszerei és eszközei .....	9
<b>2.</b>	<b>AZ ÚJ OKTATÁSI KÖRNYEZET GLOBÁLIS PERSPEKTÍVÁJA – KOMPETENCIA ALAPÚ KÉPZÉS.....</b>	<b>11</b>
2.1.	Az emberi intelligencia fejlődése .....	11
2.2.	Az oktatás és a társadalmi fejlődés .....	11
2.3.	A világban végbement fejlődés hatása a szakmai képzésre.....	12
2.4.	Egy-egy ország teljesítőképességének összefüggése a képzés színvonalával.....	13
2.5.	Elvárások a felsőoktatással, a képzéssel szemben .....	14
2.6.	A kialakítandó szakirodalombázis követelményei.....	15
2.7.	Új képzési rendszerek és módszerek, a képzés, mint infrastruktúra .....	17
2.8.	Távoktatás, távtanulás .....	18
2.9.	Képzési módszerek részletes tervezése.....	22
2.10.	Nemzetközi távoktatási tapasztalatok.....	25
2.11.	A távoktatás infrastrukturális kérdései.....	28
2.12.	A tudásanyag továbbítása korszerű módszerekkel.....	30
<b>3.</b>	<b>A MAGÁNBIZTONSÁGI SZFÉRA KIALAKULÁSÁNAK KÖRÜLMÉNYEI, FEJLŐDÉSE, A JELENLEGI HELYZET .....</b>	<b>35</b>
3.1.	A magánbiztonsági szféra rövid fejlődéstörténete .....	35
3.2.	A személy és vagyonőrök szakmai képzésének rendszere, és a velük szemben támasztott képesítési követelmények megjelenése a jogszabályokban.....	39
<b>4.</b>	<b>KÜLFÖLDI KITEKINTÉS, NÉHÁNY EURÓPAI ÉS TENGERENTÚLI ORSZÁG MAGÁNBIZTONSÁGI SZFÉRÁVAL KAPCSOLATOS ÖSSZEHASONLÍTÁSA .....</b>	<b>42</b>
4.1.	Norvégia .....	42
4.2.	Dánia.....	43
4.3.	Svédország.....	44
4.4.	Olaszország .....	45
4.5.	Amerikai Egyesült Államok.....	47
4.6.	Német Szövetségi Köztársaság.....	48

<b>5.</b>	<b>AZ EMPÍRIKUS KUTATÁS MÓDSZERTANI KÉRDÉSEI, A KOMPETENCIÁK DEFINIÁLÁSA.....</b>	<b>51</b>
5.1.	Az empirikus kutatás elvi felépítése.....	51
5.2.	A kérdőíves felmérés módszertani kérdései .....	51
5.3.	A kompetencia alapú emberi erőforrásmenedzsment integrált modellje .....	52
5.4.	A kompetenciaprofilok meghatározása .....	54
<b>6.</b>	<b>AZ EMPÍRIKUS KUTATÁS EREDMÉNYEI .....</b>	<b>56</b>
6.1.	Az alkalmasság, mint kiválasztási szempont.....	56
6.2.	A kérdőíves felmérés eredményei.....	60
6.3.	Testőrszerep és tulajdonságok.....	69
6.4.	A szakmai presztízs és preferencia.....	76
6.5.	Biztonságsszervező, személy- és vagyonőr képzés és oktatás .....	88
6.6.	Ismeretek, tudás (tantárgyak) .....	97
6.7.	A kompetenciák vizsgálatára irányuló kikérdező felmérés eredményei .....	102
<b>7.</b>	<b>JAVASOLT MODELLEK A MAGÁNBIZTONSÁGI SZFÉRA FELSŐFOKÚ KÉPZÉSÉRE .....</b>	<b>116</b>
7.1.	Szakirányú képzés fajtája, formája és módszere .....	116
7.2.	A biztonságsszervező menedzser szak indításának indokai és lehetősége .....	125
<b>8.</b>	<b>BEFEJEZÉS .....</b>	<b>154</b>
8.1.	A téma összefoglalása .....	154
8.2.	Az ajánlások megfogalmazása .....	159
8.3.	A kutatás főbb eredményei .....	161
	<b>Felhasznált irodalom, a kutatás forrásmunkái .....</b>	<b>150</b>

# 1. BEVEZETÉS

## 1.1. Előszó, a témaválasztás indoklása

### 1.1.1. A személy és vagyonvédelem kérdései

Magyarországon 1989-90-ben években megindult társadalmi és gazdasági változások új helyzetet teremtettek a biztonság, illetve a biztonságvédelem területén is. A rendszerváltoztatás előtt a személy- és vagyonvédelem szigorúan állami monopólium volt, majd ezt követően a piacgazdaság kialakulásának hatására a biztonság árúvá, a biztonságvédelem pedig szolgáltatássá vált, magával vonva a biztonság fogalmának tartalmi megváltoztatását is.

A közbiztonság megteremtése továbbra is állami feladat maradt, amelyet a Magyar Köztársaság Rendőrsége szavatol. A magánbiztonság oltalmazása viszont alapvetően az egyéni és társas vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelem területére tevődött át. A magánbiztonság szavatolására, így különösen a polgárok, a vállalatok, az egyéni és társas vállalkozások személy- és vagyonvédelmének ellátására alkalmas szakemberek iránt jelentősen megnövekedett a társadalom részéről támasztott mennyiségi és minőségi igény.

Napjainkban a magánbiztonsági szféra körülményei kialakulásának megértéséhez célszerű megvizsgálni, hogy a rendszerváltoztatástól kezdődően a bűnözés struktúrája miként alakult át, és mennyiben gyorsította fel a magánbiztonság iránti szükségszerű igényt.

Az elmúlt évek bűnözését, mind a bűncselekmények mennyiségét, mind a bűnözői magatartást tekintve alapvetően az átalakulás jellemezte. A személy és vagyon elleni támadások jellege más lett, kegyetlenebbé, erőszakosabbá vált, melyet hűen tükröz az 1. sz. mellékletben megtalálható robbantási kronológia.

Amíg a 70-es 80-as években a bűncselekmények számának alakulására a néhány % trendszerű növekedés volt a jellemző, addig 1990-től a bűncselekmények száma dinamikusabban növekszik. A rendszerváltoztatás első évében, 1990-ben 51%-kal, a következő évben 29%-kal emelkedett az előző évihez képest, majd 1992-ben a növekedés üteme 1,6%-ra mérséklődött.

Az 1993-94. években 10, illetve 3%-os csökkenés volt kimutatható, majd 1995-ben ismét emelkedett 29%-kal a bűncselekmények száma. (A számszaki mutatók a BM Adatfeldolgozó Hivatal statisztikájából gyűjtve.) 1990-től a társadalmi változások, „jelesül a tulajdonformaváltás” előrehaladtával a bűnözés a dinamikus változások mellett minőségi változáson is átment. A korábbi évtizedek „amatőr”

bűnöző típusa helyébe, a hierarchikusan szerveződő, a piacot és a profi-  
lokat egymás között felosztó, tervszerűen „dolgozó” kvalifikált, profi  
bűnöző típus lépett. A gazdaság és a társadalom különböző területein ma  
már nem egyszerűen a bűnözés hagyományos formái jelentik a legna-  
gyobb veszélyt, hanem a szervezeten elkövetett, illetve a szervezett  
bűnöző társulások, egyes területeken pedig a maffiaszervezetek által  
elkövetett, esetenként milliárdos károkat okozó kriminokrácia  
megjelenése. Csupán az illegális szoftverkereskedelem területén,  
mintegy 20 milliárd forintnyi kár éri évente az államkincstárat, illetve a  
szoftverforgalmazókat. Megjelentek hazánkban a szomszédos országok -  
Ukrajna, Szerbia, Oroszország és Szlovákia - szervezett bűnöző  
csoportjai. Az ilyen megváltozott gazdasági és társadalmi viszonyokhoz  
rendkívül gyorsan, deviáns módon alkalmazkodni képes, a ma-  
gánbiztonságot veszélyeztető bűnszövetkezetek által elkövetett cselek-  
ményekkel szemben nem áll rendelkezésre megfelelő felkészültségű  
szakembergárda. A kialakult helyzet szükségessé tette egy átgondolt tör-  
vényi szabályozás megalkotását, valamint rohamosan megnőtt az igény a  
jól képzett szakemberekre, oktató, kiképző bázisokra.

### **1.1.2. A képzés forradalmi átalakulásának szükségessége**

Magyarországon a gazdasági rendszer átalakulása mind a társadalmi,  
mind a politikai szférát érinti. Az átalakuláshoz az objektív alapot a  
tudomány eredményei teremtik meg, de csak akkor, ha az oktatásunkat  
átformáló oktatástechnológiai és módszertani fejlesztést végzünk. A  
gazdasági átalakulás a tudományos eredmények gyakorlati  
alkalmazásának hatására jön létre, amelyet széleskörű, modern  
eszközöket és módszereket alkalmazható képzés kell, hogy megelőzzön.  
Tanulnunk kell gyorsan fejlődő országok oktatási módszereinek,  
rendszerének alkalmazási lehetőségeiből, melyek sikere nem véletlen,  
mivel a tudományos eredmények gyors gyakorlati alkalmazását a  
széleskörű képzés lehetővé teszi.

**Egy rendszer a fejlődés mozgásszakaszaiban annál hosszabb  
eseménysor objektíválására képes, minél szélesebb struktúrában,  
minél több tudásanyag halmozódik fel, mely rendszerében alapvető  
kritérium az intelligencia érvényesülése, lényeges új alkotások  
létrejötté.**

Az Európai Parlament már 1987-ben megvizsgálta a közösség  
országaiiban működő „Nyitott Egyetemek” tapasztalatait, és  
összességében a távoktatás helyzetét. A vizsgálat eredménye alapján  
kinyilvánította, hogy a hatékony oktatási-képzési rendszer a  
továbbiakban elképzelhetetlen távoktatás nélkül. A vizsgálat alapján  
olyan határozat született, hogy az egyes országokon belüli, de

természetesen a közösség szintjén összehangolt oktatástechnológiai fejlesztésre van szükség azzal a perspektivikus céllal, hogy létrehozzák az egységes távoktatási rendszert.

Az eredmények ismeretében, a távoktatási rendszerek és módszerek fejlődésével új korszakot nyitottak a közösség országai. Az intézményrendszerek fejlődésével párhuzamosan tisztázódott a távoktatás szerepe és viszonya a hagyományos képzési formákhoz. Kialakult egy minőségileg új oktatási struktúra, és a távoktatás sajátos metodológiája. A távoktatásban résztvevők száma világviszonylatban milliós nagyságrendű.

Tartós gazdasági növekedéshez a munkaerő teljeskörű képzése és kutatásfejlesztéssel megalapozott tőkeberuházások szükségesek. A gazdasági felemelkedés megalapozásának egyik leghatékonyabb módszere a távoktatás.

Az említett képzési rendszerek és módszerek mellett a tanár elsősorban moderátor vagy menedzser, és csak másodsorban oktató. Az új típusú rendszerek hatékonysága növelhető azáltal is, ha a curriculumokat kompetencia alapú curriculumokká alakítjuk át.

## **1.2. A kutatás alapvető célkitűzése**

- Választ kívánok adni arra, hogy indokolt a magánbiztonsági szféra feladatorientált szétválasztása, valamint e biztonsági tevékenység szereplőinek kompetencia alapú rendszerspecifikus, célirányos kiválasztása, oktatása, képzése.
- A munkakörök elemzése alapján kompetencia alapú modell kidolgozása.
- A jelenlegi képzési forma hiányosságainak felvázolásán túl javaslatot teszek egy új típusú, a távoktatás elemeit is magába foglaló képzési rendszer kialakítására.

## **1.3. A kutatás hipotézisei**

- A fentiekből az a következtetés vonható le, hogy a kialakult helyzetben a rendőrség nem képes a probléma önálló kezelésére, ezért törvényszerűen jelennek meg a magánbiztonsági szolgálatok. Állítható, hogy ezeket az egységeket nem olyan minőségi és mennyiségi mutatók jellemzik, amelyeket a kialakult helyzet megkövetelne.

A megváltozott társadalmi, jogi, magán- és közbiztonsági helyzethez képest - társadalmi szerepét és elismertségét, valamint szakmai presztízsét tekintve - várhatóan felértékelődik a magánbiztonsági szféra szerepe, valamint társadalmi jelentősége.

- Ebből következik az a felvetés, hogy nem kellően differenciált, azaz túl általános szinten marad a magánbiztonsági



tevékenység. A valóságban - elemezve és értékelve a megtörtént eseményeket - a személy- és vagyon elleni támadások jellege minőségében más lett, durvábbá, erőszakosabbá, keményebbé és profibbá vált. Ezekre a változásokra a biztonsági szakma képzési rendszere nem reagált adekvát módon.

Az egységes és jól előkészített tervezés, valamint a szakszerű végrehajtás jelentős lépés a siker útján. Ehhez azonban nem elégséges a jól kiképzett középfokú szakember gárda jelenléte, hanem szükség van megfelelően képzett szakértelmiségre is.

A jelenlegi képzési struktúrát ismerve állítható, hogy e vonatkozásban a piacon komoly deficit mutatkozik. Várhatóan sokat segítene a szakmának, ha a felsőoktatás valamilyen módon részt vállalna a magasan kvalifikált, praxisorientált ismeretekkel rendelkező biztonsági szakértelmiség létrejöttében. Ennek érdekében szükségessé válik a biztonságsszervező szakirány önálló szakká történő fejlesztése.

- Álláspontom szerint kimutatható olyan specifikus kompetenciaegyüttes a testőrmunkában, amely ebben a konstellációban semelyik más foglalkozási ágra, munkakörre nem jellemző.
- Amennyiben sikerül egy sajátos kompetenciamodellt definiálni a vizsgált munkakör esetében, úgy fel lehet építeni egy kiválasztási-kiképzési és továbbképzési programrendszert.

#### **1.4. A kutatás stratégiái, módszerei és eszközei**

A kutatás során alapvetően saját tapasztalataimra támaszkodtam, amelyeket hazai és külföldi körülmények között szereztem. Az előkészítés során könyvtárkutatást végeztem mind a hazai, mind a külföldi szakirodalomban, valamint az Internet adta lehetőségeket is kihasználtam.

A magánbiztonsági szféra jelenlegi helyzetének felmérése, megismerése érdekében kérdőíves felmérést végeztem. A kérdőív nyílt és zárt válaszadási lehetőségeket tartalmazott. A vizsgált személyek az érintett két területen (személy- és vagyonőr) tapasztalattal rendelkeznek, akik utólag szerzik meg a képesítést, míg a másik terület (biztonságsszervező menedzser) a végzettség birtokában szándékozik elhelyezkedni.

Mindkét vizsgált területen a minta homogénnek tekinthető, mivel a többségük jelenleg is már alkalmazottként dolgozik, miközben végzi felsőfokú szakirányú tanulmányait. A vizsgált személyek képzése és majdani alkalmazása mind szakmailag, mind szervezetileg közvetlen kapcsolatban van egymással.

A kérdőív (2., 3. sz. melléklet) segítségével pontos képet kaptunk arról, hogy melyek a jellemzői a magánbiztonsági szféra vizsgált területeinek. Ennek ismeretében a kiválasztási szempontrendszer tökéletesítése érdekében egy szabályalapú, nagyteljesítményű szoftver segítségével alternatívát biztosítunk a testőrök szakszerűbb kiválasztásához. Ennek érdekében a szoftver tudásbázisát, munkaköri specifikációját kidolgoztam.

## **2. AZ ÚJ OKTATÁSI KÖRNYEZET GLOBÁLIS PERSPEKTÍVÁJA – KOMPETENCIA ALAPÚ KÉPZÉS**

### **2.1. Az emberi intelligencia fejlődése**

Arról, hogy az emberi intelligencia fejlődését mi indította el körülbelül 20 millió évvel ezelőtt csak sejtéseink lehetnek.

A kölcsönös segítség, az összefogás szükségessége nemcsak segítette az embert az evolúciós mechanizmusokban a túlélésre, hanem az emberi intelligencia exponenciális fejlődését is elindította. Az emberi közösségeknek ügyesebbeknek, ravaszabbnak kellett lenniük, mint a szintén csoportokba tömörült ellenfeleiknek.

### **2.2. Az oktatás és a társadalmi fejlődés**

Az embert nem a túlélésért vívott küzdelem emeli az alkotó funkcionális magasságába, a nyugalmat felborító és a változásokon átsegítő állapotába, hanem a maga választotta cél, a cél elérését követő eredmény a siker öröme. Vizsgálódásaink során eszközök, szerszámok felsorakoztatása ad egy szerény bepillantási lehetőséget abba a társadalomba, amely azokat elkészítette, de tény az, hogy eredményt eredményre halmozva az ember felépítette a civilizációnak vagy kultúrának nevezett épületet, és ennek során önmaga is az intelligencia máig páratlan magasságaiba emelkedett.

Azt, hogy hogyan alakul a fejlődés menete az ötlettől a megvalósulásig, hogyan valósul meg az innováció társadalmi diffúziója ill., hogy hogyan segítik azt a technikai lehetőségek, részfolyamatokra bontva vizsgálhatjuk.

Az új tudás befogadásának szakaszai a következők:

- felfedezés,
- társadalmi elterjedés, befogadás,
- továbbítás a következő generációhoz.

Hosszú út vezetett el az emberiség történetében, amíg az új tudás befogadását, elterjedését, olyan eszközökkel segíthette, mint az írás, számolás, rajzolás, képi megjelenítés ill. azok a technikai eszközök, szervezési lehetőségek, amelyek a tudásanyag továbbítását meggyorsították.

A tudás konkrét problémák megoldási módja, feltételezés vagy tárgyiasított formájú információs bázis, amely a képzés alapjául szolgál.

A technológiai fejlődés nem egy összefüggő folyamat, hanem az állandóan születő részfolyamatok egybeolvadó szövevénye.

Az emberi tényező elsődlegessége mellett a technológiapolitika, a megvalósított lehetőségek színvonala alapján történő építkezés megteremti az átvehető, oktatható tudásanyag előretörésének mechanizmusait is.

Az emberiség tudástárának szilárd szerkezete a technika. Ha a lényegi funkcióit vizsgáljuk, az anyag megmunkálása a jövőt szolgálja, vagyis maradandó formában adja át eredményeit az utódoknak. A megmunkált anyag információt hordoz, hidat létesít a múlt és a jövő között, meghatározza a fejlődést.

Fékezte a fejlődést az oktatás monopolizálása, a kevés számú iskola, elsősorban a „dolgok rendjét” tartották szükségesnek elfogadtatni a jövő adminisztrátorokkal. A tudás megszerzése a történelem folyamán csak kevesek jussa volt. Kevés olyan iskolarendszer működött, amely mindenki számára mindig is ajánlatossá vagy kötelezővé tette a tanulást. A XIX. században bekövetkezett oktatási forradalomig a tudás terjedésének, átörökítésének mechanizmusa jóformán kialakulatlan volt. Forradalminak nevezhetjük azt a korszakot, amikor a vallási és világi iskolák gyarapodása, a könyvnyomtatás feltalálása és az oktatási intézmények egyre terebélyesebbé válása volt a jellemző. A XIX. század közepén pedig már a tömegoktatás világjelenséggé vált. A tudományos-technikai forradalomban a műszaki fellendülés ennek a tömeghatásnak, illetve a képzés és a képzéssel szemben támasztott igény kölcsönhatásának tulajdonítható.

### **2.3. A világban végbement fejlődés hatása a szakmai képzésre**

#### ***Helyzetelemzés***

A hagyományos egyetemi, főiskolai szakoktatás nem tud lépést tartani a technika fejlődésével. Az oktatás az egész világon válságban van, különösen a mikroelektronika, számítástechnika, informatika szakokon, ahol a fejlődési ütemet multinacionális monopóliumok diktálják, amire a "Szilikon Völgy" világviszonylatban tömörített agykoncentrátuma mutat példát. (v.ö.: Barlik 92. oldal [41.]

A oktatás válsága az egyes országokban különbözőképpen jelentkezik. A fejlett ipari országokban válság jelei nem látszanak, mert az ipar kiváló szervezése, a szakosítás és az iparvállalatoknál a jól szervezett speciális oktatás a szakmai képzés hiányosságait elfedi. A kevésbé fejlett országokban, ahol az ipar rosszul szervezett, teljes mértékben jelentkeznek az oktatás hiányosságai. A fejletlen országokban pedig, ahol a fejlődés egyedüli útja az oktatás megszervezése lenne, a helyzet katasztrofális.

A fejlett országok között folyó gazdasági versenyben egy jobb oktatási rendszer feltétlenül előnyösebb helyzetet biztosít. A közepesen fejlett országokban a szakmai képzésen múlik, hogy végleg lemaradnak-e a fejlett országok mögött vagy rálépnek a fejlődés útjára. A fejletlen országoknak pedig létérdekük egy jó képzési rendszer kialakítása.

#### **2.4. Egy-egy ország teljesítőképességének összefüggése a képzés színvonalával**

A fejlett iparral rendelkező országokban:

- a minőség,
- a megbízhatóság,
- a választék célszerű kialakítása,
- a rugalmas alkalmazkodási készség,
- a gazdasági siker valószínűségének becslése korszerű módszerekkel,
- a fegyelmezett, jól szervezett termelés alapvető követelmény.

A technika rohamos fejlődésével egyre nehezebbé válik a szükséges ismeretanyag elsajátítása. A hagyományos oktatás nem tudott lépést tartani ezzel a fejlődéssel és ez erősen gátolja számos ország gazdaságának továbbfejlesztését, különös tekintettel a teljes körű képzésre.

Egyre inkább nyilvánvalóvá válik, hogy az oktatás - ezen belül elsősorban a szakmai oktatás - színvonala döntő módon meghatározza egy ország gazdaságát, életszínvonalát, a termelés mennyiségét és minőségét. Nem járunk messze az igazságtól, ha egy ország teljesítőképességét - az illető ország lehetőségeinek a határain belül - a pénzügyi feltételek mellett a megfelelő társadalmi réteg szaktudására vezetjük vissza.

Elég egy pillantást vetni a térképre, hogy megállapítsuk: a világ legtöbb országában a tényleges állapotok nagyon messze vannak a reális lehetőségektől. Kérdés, hogy ez a távolság egy korszerű képzési rendszer megszervezésével csökkenthető-e? A válasz egyértelmű, igen.

Világszerte jelentős próbálkozások figyelhetők meg a képzés színvonalának az emelésére. De a hatalmas anyagi és szellemi befektetések ellenére az oktatás határfoka változó. A ténylegesen átadott tudás mennyisége - és ami még fontosabb, a minősége - nem mindig megfelelő.

Ahhoz, hogy az oktatásban előrehaladást érnünk el, feltétlenül szükséges, hogy a jelenlegi oktatási rendszert kiegészítsük olyan képzési lehetőségekkel, amelyek a népesség széles rétegének biztosítják, hogy a világban bekövetkezett gyorsuló technikai fejlődést követni tudja.

A szervezés és a helyes döntések meghozatala elsősorban tudás kérdése, így végeredményben minden probléma az illető szakterület teljes körű ismeretére vezethető vissza. A teljes körű szakismeretbe beletartoznak a gazdasági, prognosztikai és humán aspektusok is. (v.ö.: Bourassin, Ph.; Le Bellec, N.: 70. o. [65])

## **2.5. Elvárások a felsőoktatással, a képzéssel szemben**

### ***Színvonal***

Az iskolai tanulónak, az egyetemi hallgatónak, a munkásnak, a szakmunkásnak, a mérnöknek és az egyetemi tanárnak nap mint nap újabb és újabb ismeretekre van szüksége. Az oktatásnak az a feladata, hogy az új ismeretanyag gyors megtanulását élvezetes módon segítse.

A tudomány rohamos fejlődésével az oktatás igyekszik lépést tartani, a színvonalat növelni. Nehéz definiálni, hogy mit is értünk "színvonalon" sokszor vissza is élnek ezzel a szóval. Vegyük a színvonal meghatározójának az ismeretanyag mennyiségét és az oktatás eredményességét. Az oktatás eredményességét jellemzi, hogy az olvasó vagy a hallgató mennyit értett meg és mennyit tud hasznosítani az oktatott tananyagból.

Nevezzük ezt az elért színvonalnak.

### ***Tankönyvek, szakkönyvek***

A tananyagot leíró tankönyvek, írásos anyagok előállítását könnyen érthető tartalommal - világviszonylatban - elsődleges fontosságúnak tartják.

Az egymásra épülő tantárgyak tananyagai vonatkozásában a tankönyvek elején ismertetni kell, milyen ismeretanyagra épít és meddig jut el az ismeretek bővítésében.

A tananyagok alapján az oktatás színvonala egyértelműen elbírálható, kiértékelhető. Egy oktatási reform annak alapján ítéltető meg, hogy annak megvalósítása során létrehozott írásos anyagok megfelelőek-e a gyors és szakszerű megtanulás követelményeinek.

## 2.6. A kialakítandó szakirodalombázis követelményei

A szakkönyvekben kiemelt fontossága van az ábráknak. Az ember vizuális lény, egy-egy ábra sokszor sokkal többet mond, mint egy hosszú magyarázat. Egy szakkönyv annál alkalmasabb az oktatásra, az önképzésre, minél több benne az áttekinthető, szemléltető ábra.

A felsőfokú oktatásban, illetve a megfelelő szakirodalomban a komolyabb elméleti részeknél, főleg ha azok megértéséhez magasabb fokú matematikai ismeretek szükségesek, sokszor áthidalhatatlan nehézségek lépnek fel. Az oktatás formálissá válik, a hallgatók illetve az olvasók többsége leszakad. A matematikai formulákat részletes szöveggel és ábrákkal kiegészítve - ami mindenestre sokkal nehezebb feladat, mint kizárólag matematikai formulákat közölni - az eredmény lényegesen javul.

Az egyetemi és főiskolai jegyzeteknél gyakran szembevetendő a kiállítás sivársága. Ha ehhez hozzávesszük a tartalmilag nehezen érthető részeket, akkor nem csodálkozhatunk, hogy a tanulni vágyó már néhány oldal elolvasása után elfárad, és sokszor véglegesen abbahagyja a tanulást. Ez az utóbbi 1-2 évben jelentős mértékben javult.

Igen sokat segít a megértésben, ha a tananyagot jól tagoljuk.

Szakirodalom írásánál jelenleg az a helyzet, hogy a megírt művet egy vagy több, a szerzővel azonos gondolkodású lektor ellenőrzi. Ez a módszer jó arra, hogy a hibákat kijavítsa, de, amint a tapasztalat is mutatja, semmiféle garanciát sem ad arra, hogy az elkészült mű oktatásra is alkalmas legyen. Feltétlenül szükséges, hogy minden oktatási célra készült könyvet legalább 2-3 különböző képességű olvasóból álló didaktikai bizottság felülbíráljon.

Egy tankönyv készítésének első lépése a forrásmunkák kijelölése kell, hogy legyen. Ugyanakkor megfontolandó a szerzői jog vásárlás. A fejlett ipari országokban már kikristályosodott egy-egy témakörben a tankönyv-vásárlás. Vagyis megvásárolhatjuk a didaktikailag lehető legjobban kidolgozott tankönyvek szerzői jogát. Ezzel az alaptudományokban példaértékű tankönyv-sorozattal lehet megtanítani a legfontosabb alapokat, amelyeket minden oktatási intézmény kiegészíthet a specialitásainak megfelelő jegyzetekkel.

### *A tanár szerepe*

A felsőfokú képzésben minél jobb az írott anyag, annál kevésbé kritikus az előadó szerepe. Természetesen egy jó előadó sokban segítheti – de

csak segítheti – az írott anyag megértését. De hangsúlyozni kell, hogy az anyag megírásánál az oktatás minősége már eldőlt: „A szó elszáll, az írás megmarad”. Ha az írott anyag kiváló, az előadás lehet konzultáció jellegű is. Ekkor a tanár szaktudása lényeges, nem a rossz anyagot kell magyarázgatni. Az az optimális, ha az előadás, konzultáció az írott anyagra épül. Ez azzal a nagy előnnyel jár, hogy később a hallgató könnyen fel tudja idézni az előadott anyagot (az oktatásnak tulajdonképpen ez a célja). A tanár ilyen körülmények között jobban kifejezheti egyéniségét színes előadómódjával, szimpatikus megjelenésével, jó előadói képességével.

Az eddigiekben csak az írott anyag fontosságát hangsúlyoztuk. Ha kiváló az írott anyag – és csakis akkor –, a mai technika viszonylag olcsó eszközeivel lehetővé teszi annak számítógépre vitelét, a multimédiás tananyagok előállítását. Videoszalagokra, diszkekre lehetőleg a legkiválóbb előadók előadását kell rögzíteni.



## ***Számítógéppel vezérelt oktatás***

A számítógéppel vezérelt oktatás eszközei a legkülönbözőbb hardverek és szoftverek, de az internetet is ide sorolhatjuk. A komputerezált tanulás elterjedése nemcsak azért várható, mert egyre több és olcsóbb lesz a személyi számítógép világszerte, hanem pedagógiai értéke miatt is. A számítógép ugyanis úgy irányítja a tanulást, hogy a hallgató minden lépésnél ellenőrizni tudja saját magát, vagyis minden lépésnél megerősítést kaphat, illetve azonnal kiegészítheti, korrigálhatja ismereteit.

### **2.7. Új képzési rendszerek és módszerek, a képzés, mint infrastruktúra**

Tény, hogy a pedagógiát évszázadok óta nem érte olyan kihívás, mint századunk utolsó harmadában. Számolni kell azzal, hogy az emberek nagy részének életpályája során mesterséget kell váltania, vagy teljesen új tudományágot kell megtanulnia élethivatásán belül.

Mindez azt jelenti, hogy már a közeljövőben a jelenleginél sokkal több felnőtt korú vesz részt egyidejűleg, szervezett képzésben. Ezt a feladatot a hagyományos oktatási rendszerrel megoldani még gazdag országokban sem lehet. Más megoldást kell tehát keresni! Olyan oktatási formát, amely alkalmas a képzésre, a továbbképzésre, az átképzésre, de nem igényel a jelenleginél sokkal több objektumot, nem vonja ki a munkahelyről és a családból az éppen tanuló dolgozót és nem is kerül sokba.

Az új képzési formákat, rendszereket és módszereket a tudományos technikai forradalomban elsősorban a mikroelektronikai fejlődés és annak forradalmi jelentőségű gazdasági háttere provokálja ki.

A hazánknál gazdaságilag fejlettebb országok tapasztalatai azt mutatják, hogy az eddig legjobban bevált képzési módszer a távoktatás, melyet országonként a helyi adottságoknak megfelelően dolgoznak ki.

A távoktatás ma már polgárjogot nyert a műszakilag élenjáró országokban. Az iparilag fejlett országok központilag támogatják a távoktatást, hiszen ezzel minden országban a leggyorsabban fejlődő iparágak infrastruktúráját lehet úgy kialakítani, hogy szükséges számban legyenek olyanok, akik alkalmasak a fejlődési folyamatba való bekapcsolódásra.

## 2.8. Távoktatás, távtanulás

Hogy mi a távoktatás, nehéz röviden meghatározni. Egyes országok, világrészek sajátosságainak megfelelően módosítják, alakítják ki a távoktató rendszerekbe belefoglalható képzési módszereket.

Íme néhány klasszikus megfogalmazás:

- A távoktatás "zárt rendszerű, kötött, feszesen irányított tanulási folyamat, amely meghatározottan felépített ismeretek elsajátítására szerveződik, meghatározott követelmények teljesítése érdekében. A tanulás irányítása arra törekszik, hogy a tanulási-tanítási folyamat minden mozzanata megvalósuljon, s ezt a visszacsatolások, értékelések rendszerével ellenőrizze is".
- "A távoktatás a tanítási-tanulási folyamat két szakaszának egymáshoz való sajátos viszonyát fejezi ki. Az ún. irányított tanulás olyan esete, amelyben a tanítás-tanulás két pólusa, más néven: az irányított rendszer és az irányító rendszer egymástól térben és időben a lehető legtávolabbra kerül. A tanulás irányításának sajátosságait az eltávolodás ténye határozza meg."

A távoktatás főbb kritériumai:

- A tanulási-tanítási folyamat részletes megtervezettsége.
- A tanár és a tanuló térbeni és időbeni elkülönültsége a tanulási-tanítási folyamatban.
- Korszerű technikai eszközök használata.
- A tanulási menet irányítása.
- Individualizált egyéni tanulás, kiegészítve esetenként tantermi (face to face) kiscsoportos foglalkozásokkal.
- Gyakori írásbeli ellenőrzés a visszacsatolás biztosítására.

A távoktatásnál az ismeretsajátítási folyamatban a tanításról a tanulásra helyeződik át a hangsúly, anélkül, hogy a tanítás szerepe csökkenne. Amíg az osztályfoglalkozásnál a tanár közvetlenül irányítja a tanulást, addig itt közvetetté válik a tanulás irányítása. Ez az alapvető különbség a két forma között. A közvetett irányításnál lényegesen megváltozik a tanár szerepe. A tanulás és a tanítás térben és időben elválik egymástól. Az élőszó szerepe és a folyamatba menetközben való beavatkozás lehetősége csökken. A tananyag és a tanulás-tanítás módszerei a különböző ismerethordozókon, a médiákon jelennek meg. A tanár tárgyi és mód-szertani tudása, egész személyiségének hatása "átköltözik" a médiákba. A médiák elkészítése maga a tanítási folyamat, illetve annak nagyobbik része. A tanulási folyamat sikerét döntően befolyásolhatja tehát az, hogy milyen sikeresen tudjuk megtervezni a médiákon keresztül

a tanítási folyamatot. Minél részletesebb és pontosabb a tervezés, annál könnyebb, gyorsabb és eredményesebb az ismeretsajátítás. A tervezés végeredménye a távoktatási programcsomag. Azonban a legtökéletesebb programcsomagok mellett is kell tervezni a folyamatba személyes találkozásokot - egyéni és csoportos foglalkozások formájában - azzal a céllal is, hogy ha a közvetett irányítás akár a tervezők, akár a befogadó hibájából, (esetleg mindkettőből) nem éri el a kívánt hatást, mód legyen a korrekcióra, a hiányok pótlására.

A csoportos és személyes találkozás alkalom a motivációra, a megerősítésre, és az ellenőrzésre is.

### ***Tantárgyi program tervezése, a kompetenciák fontossága***

A tantárgyi program összeállítása az oktatástechnológiai tervezés első fázisa.

A tantárgyi programnak a következőket kell tartalmaznia:

- a tantárgy tanulásának célját,
- a kapcsolódó tudományterületeket, tantárgyakat
  - azokat a tantárgyakat, amelyre alapoz
  - azokat a tantárgyakat, amelyek megértéséhez szükség van erre a tárgyra.
- a tantárgy megtanulásához szükséges
  - óraszámot
  - a tananyag teljes vertikumát.

Álláspontom szerint a tantárgyi program tervezésének alapjául a kompetenciák szolgálnak.

Kiszter István szerint „Az oktatási célok meghatározása a tantárgy központi programja, illetve a szakképesítés szakmai követelményrendszere alapján végezhető el.”

Az oktatás végső célja ugyanis az, hogy a szakember képes legyen az adott témakör feladatainak elvégzésére. Ez azt jelenti, hogy a személy rendelkezik azokkal a kompetenciákkal, amelyek őt alkalmassá teszik a munkakör betöltésére.

### ***A tantárgyak megtanulásához szükséges tananyagrendszer***

A távoktatásra lehetőség csak akkor van, ha van olyan tananyag, amely azt egyáltalán lehetővé teszi.

Ennek érdekében az iparilag fejlett országokban olyan oktatástechnológiai fejlesztést végeztek, amely lehetővé teszi bárki számára az önálló felkészülést az egymást egyre sűrűbben követő új technikai, technológiai eszközök hatékony alkalmazására.

A jól technológizált oktatás, illetve távoktatás tananyagrendszerének eszköztára napjainkban a következőket tartalmazza:

- témakörönként elméleti moduláris rendszerben felépített szakkönyvsorozat az egyéni felkészüléshez - kérdésfelvetéssel, példákkal, levezetésekkel, ellenőrző kérdésekkel;
- a tananyag önálló elsajátítását, ütemezését bemutató összefoglaló útmutatók;
- a rendelkezésre álló egyes eszközök, berendezések, rendszerek tanulmányozását, mérését segítő részletes mérési útmutatók;
- az elméleti összefoglalást és méréseket támogató numerikus - végigszámolt - példatárak;
- a modern oktatástechnológia eszközei, videoszalagok, hangszalagok, hardver tanulókitek, számítógépek, videodiszkek stb.
- oktatási programokat tartalmazó floppy-lemezek, diszkek, videoszalagok, amely programok személyi számítógépeken futtathatók.

### ***A tananyagok hallgatókhoz továbbításának módszerei***

Következő lépés a távoktatás lehetőségét biztosító tananyag eljuttatása a tanulni vágyókhöz, illetve a felkészülés segítése és ellenőrzése.

E célra az egyes országok fejlettségétől, anyagi lehetőségétől függően a következő megoldásokra van példa:

- A könyvek, videoszalagok, diszkek postázása. Jó példa a Thaiföldön működő OPEN UNIVERSITY rendszer, ahol félmillió hallgató van és a munkában, a vizsgáztatások lebonyolításában még a rendőrségi hálózatra is támaszkodhatnak.
- Tananyagsugárzás rádión keresztül. Tananyagsugárzás tv-n keresztül.
- Tananyagok, példatárak, házi feladatok leközlése különböző újságokban.
- Vizsgaelőkészítő konzultációk tartása - az igényeknek megfelelően.
- Házi feladatok és zárthelyik kidolgoztatása.
- Óraadás, előadások, bemutatók, interaktív kapcsolattartás a tanulókkal hálózaton keresztül - elsősorban a fejlett elektronikai iparral rendelkező országokban.
- Műholdon keresztül történő tananyagsugárzás, előadások, bemutatók stb.

### ***A tananyagok hatékonyságának vizsgálata***

Az egyes tudományágak fejlődésének kölcsönhatása többek között olyan műszaki és gazdasági eredményekhez vezetett, mint amelyeket napjaink elektronikai fejlődése fémjelez.

Az elektronikai eszközrendszer gyors fejlődése és az azok által nyújtott lehetőségek hatással vannak minden iparágra, minden tudományágra, hatásai életünk minden területét behálózzák. Ez a bonyolult hatás különösen szembeűnő az oktatás területein. Így követelmény lett, hogy olyan tananyagok készüljenek - nemcsak a távoktatáshoz -, amelyek didaktikailag úgy vannak felépítve, hogy élvezetessé teszik egy-egy tantárgy megtanulását.

A távoktatáshoz a legtöbb ország elkészítette saját tananyagrendszerét. Az angliai szakértők véleménye szerint kb. 2 éves, 10-20 fő közreműködésével készülő alkotói és technológizálási munka eredményeként lehet előállítani távtanulást támogató tananyagot.

Az oktatásban minden szakterületen elsődleges szerepük van a tananyagot leíró tankönyveknek. Minden más eszköz arra szolgál, hogy a tankönyvekben rögzített tudásanyagot magyarázza, illusztrálja, építse és alakítsa.

Az olyan tankönyvek, amelyek megfelelnek a távoktatási követelményeknek, általában zseniális tankönyvalkotók munkájának eredményeként jönnek létre.

Egy-egy szakterület távtanulásra alkalmas tankönyvellátásához országos összefogásra, esetleg országokra kiható, világversenyre van szükség.

### ***Auditív és videotechnikai eszközök eredményességének értékelése***

Viszonylag csak kevés távoktató rendszer él műszaki eszközök használatával. Még ma is kevés a jól kivitelezett szoftver. A gyors műszaki fejlődés nem hatolt be eléggé a távoktatásos pedagógiai módszerekbe. Kevés a számítógépes interaktív kapcsolattartás és a telekonferenciás oktatás. Pedig ezek az eszközök a távolság ellenére egyidejű kapcsolatot tudnak fenntartani az előadó és a tanuló között.

Az oktatási operációs munkát jól segítheti a film, a rádió, a televízió és a video.

Az oktatástechnika legtöbbet ígérő területe az attraktív kommunikáció, melynek során az információt naprakészen kell tartani, állandóan új dokumentumokat kell szolgáltatni. Az attraktív kommunikációval a képzés párbeszédés formában folyik, így alkalmazkodási lehetőséget biztosít a tanár és tanuló kapcsolatban. A rugalmas oktatás, véleménycsere fokozza a hatékonyságot.

## **2.9. Képzési módszerek részletes tervezése**

A képzési módszereket a cél, a tartalom és az eszközök által determináltnak, azok ismeretében lehet tervezni.

A tervezés fő szempontjai:

- a tanulás irányítása,
- a felkészülés ellenőrzése.

Egy-egy tantárgy megtanulásához szükséges eszközök közreadására világviszonylatban bevált módszer, hogy oktatócsomagokban - programcsomagokban összeállítva juttatják el azokat a hallgatókhoz.

### ***Programcsomagok készítése, jelentősége a képzésben***

Két alapvetően különböző oktatócsomag készül az önálló felkészülésen alapuló képzési rendszerekben: a tanári és a hallgatói oktatócsomag.

Az oktatócsomagok oktatástechnológiai tervezésének eredménye tehát a tanulási-tanítási folyamat terve. Lényegét tekintve tartalmazza azt, hogy mit kell megtanítani és megtanulni, továbbá azt, hogy hogyan kell megtanulni egy-egy tantárgy tananyagát, kitérve az egyes témakörök specialitásaira.

A tanári oktatócsomag egy tantárgy témaköreinek teljes képzési vertikumát felöleli.

A hallgatói oktatócsomagnak olyan segítséget kell adnia a felkészüléshez, hogy az átlagos képességű hallgató ugyanolyan idő- és szellemi energiaráfodítással, ugyanolyan színvonalon sajátíthassa el az adott ismeretanyagot, mint bármelyik más képzési formában.

### ***Az oktatócsomagok "programcsomagok" egy-egy tantárgy megtanulásához***

A programcsomagok között a hasonlóság annyi, amennyit a rendszer egésze megkíván, és annyi a különbözőség, amennyi a tantárgyak sajátosságaiból következik. Összeállításuknál egyszerre kell figyelembe venni a célt, a tartalmat, az eszközöket, a módszereket és a hallgatók képességét. Egy-egy tantárgy képzésének célját és tartalmát a tanterv és a részletes tantárgyi program tartalmazza. A tantárgyak programcsomagjait team-munka keretében célszerű kidolgozni a tantárgy vezető professzorának irányításával. Egy-egy tantárgy létjogosultságát, szükségességét az adott szak megvalósítási követelményei, előírásai és a szakmai vezetői döntések határozzák meg. A team célszerűen a következő személyi összetételű:

- a tantárgy vezető professzora készíti el a tantervet és a tantárgy programot; a kidolgozáshoz elvégzi a szükséges prognosztikai, szakirodalmi és módszertani kutatásokat, továbbá kutatási munkája alapján felel azért, hogy a tananyag az adott képzési szintnek megfelelő tudásanyagot tartalmazzon.
- tanulmány szervező végzi vagy végezteti el a tantárgyközi összehangolást.
- oktatástechnológus szabja meg a különféle médiára készülő tananyag gyakorlati kivitelezésére vonatkozó előírásokat.
- didaktikai bizottsági tagok felülvizsgálják, hogy a tananyag megfelel-e az önálló megtanulhatóság követelményeinek.

### ***A programcsomagok összeállításának módszerei***

A programcsomagok összeállítása során a gyakorlat általában kétféle módszert követ.

Az egyiknél a tananyag (tankönyv) egybe van építve a tanulási útmutatóval és az önellenőrző feladatokkal, a másiknál meglévő tananyagokhoz írnak tanulási útmutatót és ellenőrző tesztcsomagot.

A képzéshez a leggyakrabban használt média a nyomtatott anyag, de nem a hagyományos tankönyv. Először is abban különbözik tőle, hogy moduláris rendszerben van felépítve, esetenként külön füzetekben jelentetik meg.

A programcsomagok a tanítási-tanulási folyamat megtervezésének "színterei". A tervezés csak akkor lehet jó, ha minden tanulási egység feldolgozásánál minden didaktikai feladatot rögzít, és a tanulás-tanítás ütemét pontosan meghatározza egy-egy tantárgy módszertani útmutatójában. Vagyis a tantárgy módszertani útmutatója a tanulás - a távoktatás - vezérlésének eszköze.

### ***Fogalmi magyarázat***

A fogalmi magyarázatok szerint a tantárgy módszertani útmutatója az a korszerű, írásos didaktikai eszköz, amelynek alapvető feladata a tanulás vezérlése, és amelyben a tanár a tanulás és az önálló feldolgozás módszereire vonatkozó didaktikai tanácsokat, utasításokat ad. Biztosítja a gyakorlást, az ellenőrzést (illetve önellenőrzést) és az értékelést. Tanácsaival, utasításai segítségével megtanítja a hallgatót az önálló munkára, a szaktárgy sajátosságaihoz igazodóan.

### ***Az útmutató didaktikai funkciói:***

- az ismeretek közvetítése,
- a készségek fejlesztése,
- az ismeretek és készségek megszilárdítása,
- a gyakorlati elsajátíttatás,
- az ismeretek és készségek ellenőrzése,
- az ismeretek és készségek értékelése.

### ***Az útmutató felépítése, sajátosságai***

Az útmutató írásos oktatóanyag; az egyéni, önálló tanulás olyan segédeszköze, amely egy megtervezett és ellenőrzött folyamatot irányít.

### ***Az útmutató szerkezete***

- Önteszt
- Bevezetés
  - A tantárgy megnevezése
  - A tantárgyfelelős neve, címe
  - A konzulensek neve, címe
  - A tantárgy tanulásának célja; az elsajátításhoz kb. szükséges óraszám; kapcsolódása - felfelé és lefelé - más tantárgyakhoz.
- Foglalkoztatási terv - az adott tanévre, félévenként.
  - Tartalmazza a kötelező és a fakultatív, az egyéni és csoportos foglalkozások, a kötelező beszámolók és vizsgák idejét és helyét.
- Instrukciók és tanácsok a tanuláshoz és az önellenőrzéshez.

Ez a tanulási útmutató lényegi része.

- A tananyagok felsorolása tanulási egységenként, tömörítve, címszavakban vagy tézisszerűen.
  - A tartalomban az elsajátítandó ismeretek jelölése más-más betűtípussal történik az ismeret, a jártasság, a készség, illetve az alkotó alkalmazás szintjéig.
- Hogyan tanulja meg és hogyan ellenőrizze tudását tanulási egységenként. Minden didaktikai feladathoz meg kell adni az ajánlásokat és az utasításokat.
  - Hogyan használja a tankönyvet és más nyomtatott médiákat az ismeretszintig való elsajátításhoz.
  - Hogyan egészítse ki ismereteit a kötelező és az ajánlott irodalomból.



- Hogyan használjon egyéb médiákat.
  - Hogyan ismétljen, rögzítsen.
  - Mit milyen médiával és hogyan gyakoroljon.
  - Ismertetni kell a kötelező vagy ajánlott foglalkozások időpontjait, amelyek a gyakorlást szolgálják.
- A tanári ellenőrzés tartalma, formája, módja.  
A kötelező beszámolók mely tanulási egység mely részéből, milyen mélységben, milyen módon (szóban, írásban, gyakorlatban) kerülnek sorra.
  - A vizsgák tartalma, formája, módja.

### ***Összefoglalva:***

- Az útmutató olyan motiváló utasításokat tartalmaz, amelyek nem azonosak a tankönyvek megszokott információival; esetleg feleleteket követelnek meg.
- Rögzíti a képzési időn belül a hallgató által elérendő célt.
- Módszertani tájékoztatást ad és "lépéseket" jelöl ki a tanulás menetére vonatkozóan.
- Módszertani tanácsokat ad a tankönyvekben, jegyzetekben, illetve különféle médiakon rögzített tananyag feldolgozására.
- Tanulási ütemtervet ad, részletes tematikával.
- Kiemeli az anyag kulcsfontosságú pontjait, a lényegét, illetve azt szükség esetén bizonyos fokig kiegészíti.
- Lehetővé teszi a gyakorlást, az önellenőrzést, a tanári ellenőrzést és értékelést.
- Segíti a tanári irányítást, bizonyos fokig irányítja a teljes tanulási folyamatot.
- Az útmutató más írásos és nem írásos eszközökkel közösen járul hozzá az oktatási folyamat teljessé tételéhez.

## **2.10. Nemzetközi távoktatási tapasztalatok**

Az Európa Parlament 1987-ben megvizsgálta a közösség országaiban működő "Nyitott Egyetemek" tapasztalatait, és általánosságban a távoktatás helyzetét. A vizsgálat eredménye alapján az Európa Parlament elismerte az eredményeket és kinyilvánította azt a véleményét is, hogy hatékony oktatási-képzési rendszer a továbbiakban elképzelhetetlen távoktatás nélkül. A vizsgálat alapján olyan határozat született, hogy az egyes országokon belüli, de a közösség szintjén összehangolt oktatástechnológiai fejlesztésre van szükség azzal a perspektivikus céllal, hogy létrehoznak egy Nyugat-Európára kiterjedő egységes

távoktatási rendszert. Az elemzések, értékelések világviszonylatban hasonló eredményekre vezettek.

Az eredmények ismeretében, a távoktatási rendszerek és módszerek fejlődésével új korszakot nyitottak a közösség országai. Új intézmények, szervezetek születtek, hálózatok épültek ki. Bilaterális és többoldali kapcsolatok szövük át a térséget, melyek minden eddiginél erőteljesebben integrálták az európai közösség országainak távoktatásra is alkalmas képzési rendszerét.

Az intézményrendszerek fejlődésével párhuzamosan tisztázódott a távoktatás szerepe és viszonya a hagyományos képzési formákhoz. Kialakult egy minőségileg új oktatási infrastruktúra és a távoktatás sajátos metodológiája. A távoktatásban résztvevők száma világviszonylatban milliós nagyságrendű.

Tartós gazdasági növekedéshez a munkaerő teljes körű képzése és kutatás-fejlesztéssel megalapozott tőkeberuházások szükségesek. Nyugat-Európában, Észak-Amerikában és a Távol-Keleten igen magas színvonalú oktatási és kutatási rendszer támogatja a gazdasági tevékenységet. A gazdasági felemelkedés megalapozásának egyik leghatékonyabb módszere a távoktatás.

Jellemző, hogy az angol nyelvterülethez tartozó országok műszaki értelmiségi rétegének létszáma az informatikai szakterületen átképzés, továbbképzés, betanítás stb. révén erőteljesen növekedett.

Az 1960-as években a fejlődési trendek ismeretében, azok követésére az egész világon - talán minden országban - távoktató bázisokat hoztak létre. Napjaink távoktató központjai azonban alapvetően eltérnek a klasszikus, lassan fél évszázados filozófiában megfogalmazottól, az akkori metodikától, rendszerektől, formáktól.

A távoktatásban a legfontosabb momentum nem a távolság - a hallgató akár egy szomszéd épület szobájában is lehet - , hanem a képzés módszere, formája, rendszere, eszközeinek minősége, a megtaníttatni akarás. Lehet, hogy a "táv" szócska megállja a helyét a képzés mindennapjaiban, de elsősorban az "idő" lesz hosszú távú (élethosszig tartó) a "tér" pedig az elektronikus eszközök, a műholdak jóvoltából egyre inkább zsugorodik a közvetlen (face to face) képzés tekintetében is.

Módszerek:

- Minden tantárgy megtanulásához speciális tananyagot, oktatócsomagokat küldenek.

- Kialakítják a konzultációs szolgálat minden formáját pl. levélben, telefonos szolgálattal, terminálrendszeren stb.
- Támogatják a felkészülést a dolgozatok gyors értékelésével, az értékelés visszaküldésével, vagyis gyors visszaigazolással.
- Vizsgaelőkészítő tanfolyamokkal készítik fel a hallgatókat a vizsgára.

A távoktatás formai és didaktikai újdonságot jelent minden országban. A képzés súlypontja áthelyeződik a tanításról a tanulásra.

### ***Metodika, tapasztalatok***

- A távoktatás feladata a tananyagfeldolgozó tanulás teljesítményének javítása, segítése, színvonalának fejlesztése, a feladatmegoldó képesség, készség kifejtése.
- A hibák elkövetése a példák megoldása során a tanulás hasznos eleme, mert okulni lehet belőle.
- Ha a tanulók a hagyományos képzésben, hibákat követnek el azt kellemetlen eseménynek tartják, a távoktatásban viszont a tévedés nem jár elmarasztalással, mivel a feladat problémamegoldó jellegű.
- A távoktatásban tanulónak meg kell szokni, hogy a vizsgához vezető úton is állandóan bizonyítani kell a felkészültséget, a vizsgára tanulás nem elegendő; ki kell fejleszteni a kérdezni tudást, hogy a tanulás párbeszéddé váljon; tudni kell egy hibából következtetéseket levonni.
- A távtanulás önként vállalt aktivitás, a hagyományos oktatásban pedig az aktivitás tanári készítésre jön létre.
- A távoktatásban a hallgatók önállósága fokozódik, asszociációs készséget, következtető képességet feltételez; önálló tanterv alapján tanulhatnak.
- A távoktatás hátránya, hogy a tanár nincs mindig jelen, ekkor nincs azonnali segítségadás.
- A távoktatás logikus rendszerű, didaktikailag jól kidolgozott új tananyagot kell készíteni, ami pozitívan hat vissza a képzés minden területére.
- A tananyagok a képzés első szakaszában könnyebbek kell, hogy legyenek, ami önbizalmat adhat a tanulni vágyóknak.

A gyakorlati tapasztalatok alapján a távoktatási tananyag kidolgozása és felépítésének legfontosabb szempontjai a következők:

- ellenőrző kérdéseket kell feladni minden témakörhöz
- példákat kell feladni, később a kidolgozást közre kell adni;
- indításkor a hozott tudásanyagra kell rákérdezni, majd az új információkkal összekapcsolva, a meglévő tudást is aktivizálni kell.
- a teljes tananyag egyes részei egymásra épülnek, vagyis a később következők feltételezik a korábbi részek ismeretét.

A távoktatást általában úgy szervezik, hogy a tanulónak lehetősége van a tanulás menetének a megválasztására. A felnőtt hallgató számára a tanulásnak akkor van igazán értéke, ha igazodik a gyakorlat szükségleteihez, érvényre juttatja tapasztalatait. A tananyagok lépésről lépésre kell, hogy vezessék a tanulókat a részleteiben kidolgozott problémáson keresztül. A tanulás a távoktatásban intenzívebb munkát követel, mint a hagyományos képzésben. A távoktatás a legtöbb országban feszesen tervezett.

A célok megadása sikeres befejezésre inspirálhatja a hallgatókat. Jellemző, hogy bizonyos időegységen belül mindig csak egy témakör feldolgozásával foglalkoznak. Így a munka célja közeli és ösztönző. Tudatosítják, hogy az éppen tanított tárgynak melyik részét miért kell megtanulni. Lássák a hallgató, hogy felesleges terhelés nincs. A képzést minden országban módszertani útmutatókkal "vezérik".

## **2.11. A távoktatás infrastrukturális kérdései**

A műholdas kommunikáció a technikai fejlődés eredményeképpen ma már rendelkezésre áll, amivel hatékonyan lehet áthidalni a térbeli és időbeli korlátokat. Magyarország számára a nemzetközi távoktatásba való bekapcsolódás nagy lehetőséget teremtene a képzettség színvonalának, gyors emelésére, valamint lehetőséget adna az európai és a nemzetközi oktatási és kutatási rendszerbe való gyors integrálódásra.

Az USA-ban, Kanadában és Európában már kiterjedt műholdas távoktatási és videokonferencia hálózatok vannak, melyeket rendszeresen használnak és ezáltal már beépültek a mindennapi gyakorlatba.

A műholdas rendszerek mind a technikai megoldások tekintetében, mind a hálózatok kiterjedtségét illetően, mind az alkalmazási területek sokszínűségében igen változatos képet mutatnak.

A legnagyobb kiterjedésű és technikailag is legtöbbet tudó hálózatok az USA-ban, Kanadában, Angliában, Németországban, Franciaországban, Olaszországban, Finnországban, Norvégiában és Ausztriában vannak.

### ***A tananyagkészítés korszerű módszerei:***

#### ***– Alkotói (Authoring) rendszerek (TBT, Technology Based Training)***

Képzésünket a fejlett ipari országokban már ismert oktatástechnológiai módszerekkel készülő korszerű tananyagokkal kell ellátni:

Az alkotói rendszerek elemei:

- olyan szoftver termékek, amelyek lehetővé teszik a technológián alapuló oktatás - Technology Based Training (TBT) - kidolgozását anélkül, hogy számítógép programozásra lenne szükség;
- olyan programozási nyelvek, amelyek számítógépen alapuló tananyagok kidolgozására hivatottak. Előnyük, hogy nagy szabadságfokot biztosítanak a tananyag-tervezők számára;
- olyan programozási nyelvek, amelyek általános célú szoftverek készítésére szolgálnak.
- olyan eszközök, rendszerek, amelyek felgyorsítják vagy leegyszerűsítik a kódolás és tervezés folyamatát.

Néhány éve elkészültek az első magyar fejlesztésű alkotói rendszerek. Ezek előnye, hogy magyar karaktereket használnak.

– ***Interaktív videora, CD-re rögzített tananyagok***

Felvetődhet a kérdés, hogy az egyéb lehetőségeket is figyelembe véve miért éppen az interaktív videotananyagok fejlesztését, sokszorosítását és széleskörű elterjesztését tartjuk célszerűnek. A válasz erre a kérdésre az, hogy a hazai lehetőségek ezen a területen hozhatnak leggyorsabb eredményt.

- Az interaktív video, CD tananyagok alapvető elemei a következőkből állnak:
  - A videoforrás; CD: ez szolgáltatja a képet és a hangot.
  - Számítógép, mely felméri a tanuló előzetes felkészültségét, a bemutatott tananyag megértésének fokát, visszajelzést ad a tanuló válaszára, átviheti a tanulót egy javító folyamatba, ha a válasz nem helyes vagy a probléma megértése nem teljes, nyilvántartja a tanuló haladását, amit a tanár később elemezhet.
- Az interaktív video ill. CD tananyagrendszerek típusai:
  - szalagra alapozott interaktív video (szalagos videomagnó és számítógép)
  - lemezes interaktív video (videodiszk lejátszó és számítógép); korszerűbb és gyorsabb az előzőnél: jobb a képe, korlátlan ideig kimerevíthető, nem használódik el olyan hamar, mint a szalag.

Ezek a rendszerek lehetővé teszik a video, audio szöveg, grafika és animáció egyetlen számítógépen való kombinációját az adatoknak a számítógép mágneslemezen vagy kompakt diszken való tárolásával.

- Multimédiákon rögzített tananyagok
  - Compact Disc-Interaktív (CD-I)
  - Digitális Video-Interaktív (DV-I)
  - Compact Disc-Television (CD-TV)
  - Compact Disc Read Only Memory eXtend Architecture (CD-ROM XA)

– Hipermediák (pl.: hiperszöveg alkalmazása)

A hiperszöveg, elektronikus könyvhöz hasonlítható, mely egyaránt tartalmaz szöveget, ábrákat és lehetővé teszi a tanuló számára, hogy elektronikus lánkjegyzetek segítségével egyre mélyebb információs rétegeket tárjon fel.

– Interaktív szatelit

- Interaktív televízióprogramok sugárzása. A képanyagot normál műsor keretében adják le, amit videomagnóra lehet rögzíteni. Ugyanebben az időben datacast és teletext felhasználásával leadják a számítógép vezérlésű programot. A számítógép programot speciális teletext adapterrel lehet fogni és a számítógépben lehet tárolni. Ezt követően a videomagnót és számítógépet kell speciális adapterrel összekötni, ami után már működtethető a rendszer.
- Fejlettebb változatában a televízióprogramok sugárzásánál több csatornát vesznek igénybe, ezek rögzítése lehetővé teszi a tanuló számára, hogy párhuzamos ágakon haladhasson végig.

– Háromdimenziós interaktivitás

A ma belátható fejlődés (fejlesztés) legnagyobb vívmánya a háromdimenziós interaktivitás elérése lesz. Ennek megvalósítását az interaktív hologramok vagy egy úgynevezett virtuális valóságrendszer megteremtésével lehet elérni.

## **2.12. A tudásanyag továbbítása korszerű módszerekkel**

Egy nemzetközi távoktatási hálózattal való kapcsolattartás, valamint az egyes regionális központok felé történő tudásanyag továbbítás egy budapesti központ feladata, amit korszerűen műholdas csatornákkal lehet megoldani. A jelenlegi számítógépes hálózat csak részben segítené a távoktatáshoz szükséges információk átvitelét, mert grafikus oktatóprogramcsomagok online használatát nem képes biztosítani.

A műholdas távoktatás fejlettebb, interaktív rendszerei videokonferenciák lebonyolítására is alkalmasak. Az oktatók tudományos munkájának támogatását és ezáltal az oktatás színvonalának emelését korszerű tananyagok átvételével lehet megvalósítani.

A műholdas tananyagtovábbítás látszik legmegfelelőbbnek a környező országbeli hallgatók képzésére.

A műholdas távoktatás főbb speciális előnyei:

- személyes, interaktív kapcsolat alakítható ki az előadóval, aki egy külföldi egyetem kitűnő előadója, ami erős motivációt jelenthet a hallgatók számára,
- a szoros kapcsolat révén az európai egységes diploma fokozatosan Magyarországon is bevezethető, ami a Nyugat-Európába irányuló migrációt jelentősen csökkentheti, ha helyben is a legmodernebb ismeretek sajátíthatók el,
- a kiépített műholdas távoktatási infrastruktúra további tőkebefektetéseket vonz,
- segíti a hallgatók megfelelő szintű szakmai nyelvismeretét.

További előnyök:

- jelentős az utazási költségmegtakarítás,
- interaktivitás + konzerválhatóság (mind a tanár, mind a hallgatók részéről),
- flexibilitás,
- integrált felhasználás,
- közvetlen elérhetőség,
- nemzetköziség,
- jövőorientáltság (saját oktatási programok sugárzási lehetősége).

A geostacionárius műholdak transzponder-kapacitása és a földi állomások teljesítménye az utóbbi időben oly mértékben növekedett, hogy lehetőség van Európa és a világ távoli pontjain levő egyetemek, képzési centrumok, kutatóintézetek összekötésére.

A műholdas távoktatási rendszerhez tartozó stúdiók segítségével egyidőben kétirányú kép-, hang- és adatátvitel biztosítható a távoli helyszínek között. A rendszerhez parabolaantenna és rádiófrekvenciás egységet tartalmazó kültéri egység, valamint kamerák, monitorok, mikrofonok és hangszórók, számítógépek, scanner, laserprinter és képlemezt tartalmazó beltéri stúdióberendezések tartoznak. A legfontosabb technikai jellemzők: digitális műholdas jelátvitel, kódolás,

dekódolás és videokép-komprimálás, amelyet az ún. VIDEOCODEC berendezés végez.

A műholdas rendszer optikai kábeleken keresztül tovább osztható és ily módon kiterjedt lokális intézményi hálózat alakítható ki. A meglévő ill. kifejlesztés alatt álló IIF hálózat optikai kábeles részéhez csatolva városi, illetve regionális kábelhálózattá bővíthető a műholdas központi stúdió.

A budapesti műholdas távoktatási stúdió a "Műsorszóró Vállalattal" együttműködve sugározhatja egyedi otthoni vételre a távoktatási stúdióhálózat programjait.

Az oktatási és konferencia alkalmazások mellett a rendszer szakmai értekezletek és project management céljaira is alkalmazható.

### **2.1.3. Kompetencia alapú képzés előnyei és főbb jellemzői (Competency-Based-Training, CBT)**

Az ezredfordulóval együtt érkezik a tudományra és a csúcstechnológiára alapozott ipari világ korszaka.

Óriási méretű és mélységű termelési és társadalomszerkezeti változások indultak el és várhatók.

A termelési folyamatok egyre bonyolultabbá válásával mind nagyobb igény alakult ki egy olyan szempontrendszer kimunkálására, amely lehetővé teszi, hogy a teljesítmény előre jelezhető és érzékelhető legyen, illetve mód nyíljon a munkaerő fejlesztésére. Valamilyen szempontrendszer mindig is létezett, amely alapján eldőlt kit, milyen teljesítményért, mennyi pénzzel fizetnek ki. A teljesítmény kimutatása egyszerűbb a fizikai munkakörökben és egyre bonyolultabb a nem teljesen körülhatárolható szellemi tevékenységet végzők esetében, vagy esetleg a menedzsereknél. (v.ö.: Drobek, R.; Abele, U.; Badscher, S. 82. o. [95.]

Az OECD országok szakértői szerint a vállalatok számára egyre fontosabb, hogy munkatársaik kompetenciáival tisztában legyenek, mert csak a kompetencia portfóliók ismeretében lehet reális vállalati stratégiát kialakítani.

A "kompetenciakényszer" feszültté teszi a viszonyt a vállalatok és a munkaerőpiac között. A vállalatok a rendelkezésükre álló emberi erőforrás intenzív felhasználására törekszenek, a munkaerőpiacon és a szakképzésben ez a törekvés nem, vagy csak nehézkesen tükröződik.

A kompetencia fogalmának meghatározásában nagy a bizonytalanság, a fogalom bevezetésének a háttérében általában a szakképzés minősége javításának igénye húzódik meg. A fogalom definícióját markánsan



alakítják az adott országok problémái, az általánosságok szintjén mindig nemzetközi célok szerepelnek.

Kétségtelen, hogy a kompetencia fogalmának a figyelem középpontjába kerülését a nemzetközi kvalifikáció, az eurokvalifikációk, az eurokompetenciák meghatározásának igényét a gazdaság internacionalizálódása hozta létre. (v.ö.: Lawson, T.E.; Limbrick, V. 76. o. [201.]

A csúcstechnológia berobbanása és az ennek következtében átalakult munkaszervezet, az erre épülő meredeken szigorodó minőségi követelmények, a megváltozott piaci viszonyok, a munka módjának megváltozása másfajta munkaerőt igényel, és tovább bonyolítja a dolgot a "tér megnagyobbodása". A nemzetközivé váló gazdasági tér megfelelő kvalifikációs teret igényel, amiben a munkavállalók mobilitása, vagy általánosabban a kvalifikációk, kompetenciák mobilitása lehetséges. A képzés és a munkaerőpiac mobilitását kell elősegíteni, ezt célozza a kompetencia fogalmának bevezetése.

Kiszter István álláspontját elfogadva kompetencia alapú képzésnek azt a képzést nevezzük, amely „az adott munkakörök betöltéséhez szükséges, a tanulókkal előre ismertetett, ismeretek-készségek-beállítódások (kompetenciák) kialakítása érdekében, rendszerelvűen tervezik és építik fel”.

A fenti értelemben egy munkavállaló számára kompetensnek lenni, megfelelő kompetenciákkal rendelkezni annyit jelent, hogy képes a különböző cégek követelményeinek, olykor gyorsan változó követelményeinek megfelelni. (v.ö.: Silvfast, R.O.; Quagliari, P.L. 65. o. [277.]

Kétségtelenül szükség van ehhez szakmai kompetenciákra, de ez természetesen nem elegendő. Általában négy fontos kompetencia területet különböztetnek meg:

### **1. Szakmai kompetencia**

A munkaterülethez tartozó feladatokhoz szükséges ismeretek és készségek.

### **2. Módszerekre vonatkozó kompetenciák**

A munkafeladatok és a váratlanul adódó szokatlan feladatok önálló megoldása, a tapasztalatok átvitele más munkaszituációkra.

### **3. Szociális kompetencia**

Kommunikációs és kooperációs készségek és képességek, team-munkára való alkalmasság.

### **4. Együttműködési kompetencia**

Konstruktív részvétel a munkahely, a munkakörnyezet, a munkafeladat kialakításában. Döntésképeség és felelősségvállalás.

A kompetencia portfilió része a team-munkára, a csoportmunkára való alkalmasság.

A tapasztalatok szerint a gazdaság részéről a kompetencia alapú képzés esetében a legnagyobb a fogadókészség. Ez azzal magyarázható, hogy a képzésben résztvevők csak az adott tevékenységi kör szempontjából legfontosabb kompetenciákat sajátítják el, olyan szinten, hogy az adott tevékenységgel járó feladatokat nem szükséges tovább gyakoroltatni.

A képzési folyamat rendszerelvű, melynek tervezése során csak a szükséges ismeretek, készségek kialakítását veszik figyelembe, így a képzés nem hosszabb a szükségesnél. A képzés tervezése során, a modulok közötti áttérésnél elengedhetetlen feltétel mindig az előző feladat megkívánt szintű elsajátítása, tehát az egymásra épültség. Erre alkalmas képzési módszer a távoktatás és a nyitott képzési forma.

A kompetenciára épülő képzés, a megrendelő által megfogalmazott, az egyéni igényekhez illeszkedő, személyre szabott képzés megvalósítását teszi lehetővé úgy, hogy a képzés tartalmát a munkakör és feladatelemzés alapján határozzák meg.

Ezáltal lehetőség nyílik arra, hogy a képzésben résztvevő személy saját előrehaladását önmaga értékelje.

### **3. A MAGÁNBIZTONSÁGI SZFÉRA KIALAKULÁSÁNAK KÖRÜLMÉNYEI, FEJLŐDÉSE, A JELENLEGI HELYZET**

#### **3.1. A magánbiztonsági szféra rövid fejlődéstörténete**

Annak ellenére, hogy 1991-ben parlamenti döntés kimondta, hogy a tevékenységi kört törvényi szinten kell szabályozni, ez csupán 1998-ban született meg. Ezt megelőzően kormány és belügyminiszteri rendeletek határozták meg a tevékenységet folytató vállalkozások működését, valamint az alkalmazottak szükséges szakképesítését illetve alkalmazási feltételeit.

A biztonsági cégek megalakulását 1990-ben kormányrendelet tette lehetővé. A szabályok azóta is tartó állandó szigorítása ellenére gombamód szaporodnak az ilyen típusú társaságok. 1994 végén még mindössze 341 céget és 575 kisvállalkozást jegyeztek, napjainkra azonban a vállalatok száma 759-re, míg a vállalkozásoké 890-re emelkedett. Bár az engedéllyel rendelkezők közül „csak” 759 nagyobb és 7954 kisebb vállalkozás működik ténylegesen, azonban a számok az őrző-védő piac gyors növekedését tükrözik.

Az ágazat látványos fejlődése annak tudható be, hogy a magántulajdonban lévő vállalkozások, valamint a bankok, a biztosítók és a hazánkban befektető multinacionális vállalatok biztonságban akarják tudni a vagyonukat. Mivel a korábban alkalmazott - többnyire nyugdíjasokat foglalkoztató - portaszolgálatok és éjjeliőrök már nem nyújtottak kellő védelmet a behatolókkal szemben, a nagyvállalatok hivatásos, azaz főállásban őréssel és védelemmel foglalkozó vállalkozókat, illetve vállalkozásokat kezdtek alkalmazni. Ma már szinte minden nagyobb létesítményt, irodát, pénzügyintézetet, azok értékszállítmányait, ipari üzemeket, intézményeit az ilyen vállalkozások által foglalkoztatott biztonsági alkalmazottak őrzik. Ugyancsak ezek a szervezetek tervezik, telepítik és üzemeltetik a biztonsági berendezéseket és az egyre bonyolultabb védelmi rendszereket.

Az újonnan kialakult piaci kereslet a személy- és vagyonvédő cégek munkaerő igényeinek növekedését is magával vonta. A 90-es évek elején az e területen foglalkoztatottak száma még olyan alacsony volt, hogy arról nem is készültek statisztikai összesítések.

A továbbiakban a KSH adatainak alapján tekinthetjük át, hogyan alakult az OKJ szerinti 7492 Nyomozási és biztonsági tevékenységet végző cégek és egyéni vállalkozók számszaki mutatója.

Év, negyedév	Összesen	10 fő és alatta	11-20 fő	21-50 fő	51-300 fő	300 fő felett	Kft.	Rt.	Szövetkezet
1992. I.									
II.									
III.									
IV.	165		120	25	18	2	155	4	6
1993. I.	189	66	69	26	25	3	179	4	6
II.	210	81	70	29	27	3	200	4	6
III.	228	95	71	30	29	3	216	4	8
IV.	246	108	73	33	29	3	233	5	8
1994. I.	272	128	71	36	35	2	256	7	9
II.	293	144	71	40	36	2	275	9	9
III.	315	157	75	44	37	2	297	9	9
IV.	341	181	76	45	37	2	323	9	9
1995. I.	378	238	49	54	30	7	358	10	10
II.	400	259	50	54	30	7	381	10	9
III.	434	286	53	57	31	7	415	10	9
IV.	472	320	58	56	31	7	453	10	9
1996. I.	517						496	12	9
II.	552						531	12	9
III.	587						566	12	9
IV.									
ebből működő	639	470	72	52	35	10	617	12	9
1996. I.	443							11	5
II.	484							11	5
III.	519							11	5
IV.		426	55	50	31	10	555	11	5
1997. I.									
II.									
III.									
IV.	759	595	56	62	33	13	740	12	6

1. táblázat: 7492 Nyomozási és biztonsági tevékenység  
Jogi személyiségű gazdasági szervezetek

Év, negyedév	Összesen	10 fő és alatta	11-20 fő	21-50 fő	51-300 fő	300 fő felett	Kkt.	Bt.	Gmk.	Egyéb
1994. I.										
II.										
III.										
IV.	575						18	524	30	3
1995. I.	610						19	559	30	2
II.	634	608	14	10	2	-	18	587	27	2
III.	658	631	15	10	2	-	17	614	26	1
IV.	677	649	16	10	2	-	19	631	26	1
1996. I.	754						22	703	28	1
II.	790						26	737	26	1
III.	840						29	784	26	1
IV.										
Ebből működő	893	864	19	10	-	-	29	838	25	1
1996. I.	526						17	494	15	-
II.	604						22	567	15	-
III.	653						25	613	15	-
IV.	711	686	17	8	-	-	25	672	14	-
1997. I.										
II.										
III.										
IV.	890	853	26	10	1	-	26	852	13	1
Egyéni vállalkozó	7954	7949	4	1	-	-				
Mindösszesen	8844	8802	30	11						

2. táblázat: Jogi személyiség nélküli társaságok



### **3.2. A személy és vagyonőrök szakmai képzésének rendszere, és a velük szemben támasztott képesítési követelmények megjelenése a jogszabályokban**

A rendelkezéseket hozó állami szervek is felismerték, hogy a megbízók gyakorlatilag átadják az őrző-védő cégeknek a tulajdonuk, illetve a testi épségük védelmére vonatkozó jogaikat, ezért az őrzés-védelemmel foglalkozó társaságok tevékenységét szigorú szabályok közé kell szorítani, hogy a rájuk bízott jogokkal a szolgálatok ne élhessenek vissza. Azaz szükségessé vált, hogy a bizalmi alapon nyugvó szolgáltatás kockázatmentességét törvényileg is garantálják, mind a megrendelő, mind a megbízott számára. A tevékenységet folytatni kívánó személyekkel szemben két fajta követelményrendszert állíthatunk fel: az egyik a szakképzést megelőző felvételi alkalmassági szint, a másik a képesítést már megszerzett, hatóság által kiállított, igazolvánnyal rendelkező személlyel szemben a leendő munkaadó által támasztott, vagy előírt követelmény és alkalmassági szint.

A személy- és vagyonőri képesítés megszerzésére irányuló oktatás és vizsgáztatás tekintetében a szakképesítésért felelős miniszter a belügyminiszter. A személy- és vagyonőri tevékenység végzéséhez szükséges szakképesítési és vizsgáztatási követelményeket a 38/1997 (VI.27.) BM rendelet foglalja magában, amely szerint a képesítés megszerzésének előfeltételei a büntetlen előélet, az alapfokú iskolai végzettség, a cselekvőképesség, az állandó belföldi lakóhely és a betöltött 18. életév.

A személy- és vagyonőri tevékenység az egyre nagyobb méreteket öltő bűnözés és a védendő értékek mennyiségének, minőségének ugrásszerű növekedése következtében egyre inkább nagyfokú önfegyelmet, határozottságot, széles körű elméleti és gyakorlati felkészültséget, fejlett problémamegoldó képességet és megfelelő fizikai erőnlétet igényel. Az oktatás ideje alatt résztvevőknek el kell sajátítani a tevékenység ellátásához szükséges jogi (alkotmányjogi, és államigazgatási jogi, polgári jog, büntetőjogi és büntetőeljárás-jogi) rendelkezéseket, kriminalisztikai és pszichológiai elveket, a védett személy és vagyontárgy őrzése, védelme illetve azok biztonsága ellen irányuló fenyegetés, támadás elhárítására kidolgozott szakmai elveket, szabályokat és módszereket.

A képzés időtartama 300 óra, ebből 180 óra jut az elméleti anyag elsajátítására, és 120 óra gyakorlati jellegű, amelyek a szakmai tananyaghoz kapcsolódnak. A minimál követelményeket tartalmazó képzés elvégzése során a hallgatóknak szakmai vizsgát kell tenniük az 5 főből álló szakmai bizottság előtt. A vizsgakövetelmények megegyeznek a képzési követelményekben tantárgyanként meghatározott követelményekkel. A

szakmai vizsga elméleti és gyakorlati részből áll. Az elméleti részből egyrészt írásban kell a hallgatóknak az egyes tantárgyak témaköreiből összeállított tételek szerint a szakképesítés egészét átfogó feladatot megoldani, a szóbeli tételsorokból pedig a jogi ismeretek tantárgyból és a szakmai ismeretek tantárgyból egy-egy témakör felhasználásával kialakított tételt kell elmondaniuk. Gyakorlati vizsgát egyrészt a szakmai ismeretek tantárgyból kell tenni, amelyen a jártasság követelményszintű témakörök felhasználásával kialakított szituáció megoldása, az önvédelmi ismeretek tantárgyból pedig 3 meghatározott gyakorlat bemutatás kötelező.

Gyakorlatilag bárki, aki a hatósági vizsgabizottság előtt eredményes vizsgát tett, feddhetetlen múltját igazolni tudja, a rendőrhatalóság által kiállított fényképes igazolvánnyal személy- és vagyonőri tevékenységet folytathat. A feddhetetlen múlt igazolása szigorúbb követelmény, mint a büntetlen előéletet igazoló hatósági erkölcsi bizonyítvány megszerzése. A feddhetetlen múltnál kizáró ok lehet például, ha valakivel szemben 3 évnél súlyosabban büntethető szándékos bűncselekmény miatt, akárcsak gyanúsítottként eljárást folyt, vagy folyik.

A jelenleg igazolvánnyal rendelkező közel 200 ezer fős létszám (ORFK forrás) arra enged következtetni, hogy etikailag rendkívül heterogén, eltérő szintű szakmai ismeretekkel és felkészültséggel rendelkező állományról van szó. A társadalom előtt sem ismeretlen, hogy csúszópénzek ellenében az előírt tanfolyam elvégzése nélkül több ezer „pályamódosító” jutott már igazolványhoz. A megfelelő ismeretekkel nem rendelkező, de igazolvány birtokában lévő személyek számára egyre inkább gondot okoz az elhelyezkedési lehetőség, hiszen egy őrző-védő céghez történő felvételi során már néhány perces beszélgetés után kiderül, hogy valójában ki végzett tanfolyamot, az ott oktatásra került anyagot milyen mértékben sajátította el, milyen a felkészültsége, és alkalmas-e az adott munkakör betöltésére. A jelenleg uralkodó helyzetben a komolyabb cégek rákényszerültek arra, hogy a toborzásnál és a kiválasztásnál a kiképzetlen, felkészületlen személyeket kiszűrjék és elutasítsák.

Az őrző-védő szolgálatok tagjainak kiválasztásakor még mindig csak az általános iskolai végzettség az alapkövetelmény, de a valamit magukra adó vállalkozások egyre inkább a középiskolai végzettséghez kötik az alkalmazást. A kiválasztásnál a másik legfontosabb alapelv a 40 éves felső korhatár megkötése. Sok szolgálatnál nagy hangsúlyt fektetnek a jó fizikai állóképesség, valamint a megfelelő kommunikációs készség meglétére. A jelentkezőknek 7 oldalas pszichológiai tesztet kell kitölteni, ezen felül a későbbiekben fegyveres szolgálatot ellátóknak pedig külön orvosi és pszichológiai vizsgálaton is meg kell felelniük.



A törvény végrehajtásáról szóló BM rendelet alapján - amely szinte „összefésüli” a 12/1995 (VIII.18.), illetve a 29/1997 (IV.18.) BM rendeletben felsoroltakat - személy- és vagyonőri képesítésként kell elfogadni:

- az egyetemek állam- és jogtudományi karán,
- a Rendőrtiszti Főiskolán,
- a Rendőrtiszti Főiskola átképző tagozatán,
- az Államigazgatási Főiskola igazgatási rendszerszervező szakán,
- a Zrínyi Miklós Katonai Akadémia katonai biztonsági és általános fel-derítő szakán szerzett diplomát,
- a Rendőri Szakközépiskolában szerzett bizonyítványt,
- a katonai felsőfokú oktatási intézményben szerzett oklevelet,
- a Rendőrtiszti Akadémián,
- a rendőri szakiskolán,
- a határrendészképző szakiskolán,
- a büntetésvégrehajtás tiszthelyettes képző szakiskolán,
- a középfokú katonai szakképzési intézményben szerzett képesítést,
- a kutyavezető szakképesítést,
- a biztonságsszervezői szakképesítést,
- a 14/1960 (III.24.) Kormányrendelet és a 6/1988 (II.12.) MT rendelet alapján szerzett rendészképesítést, ha a kérelmező igazolja, hogy az e rendelet hatályba lépését megelőző 10 éven belül legalább 3 évet rendész munkakörben dolgozott.

Összefoglalva megállapítható, hogy a vagyonbiztonság területén a szakképzés egyrészt iskolarendszerű, másrészt pedig iskolarendszeren kívül, tanfolyam keretein belül folyik. A középfokú személy- és vagyonvédelmi szakemberek képzését iskolarendszeren kívüli szakképzés keretén belül végzik az erre szakosodott oktatási vállalkozások. Iskolarendszerű oktatásban felsőfokú, tanfolyamon pedig közép- és felsőfokú biztonságsszervezői képesítést lehet szerezni, amellyel a tűzrendész, üzemrendész és az egyéb védelmi szolgáltatási foglalkozások mellett betölthető a személy- és vagyonőri munkakör is. Az e témában felmerülő problémákat és hiányosságokat mindenképp két nézőpontból kell vizsgálni. Részben az oktatási rendszer hibáit, részben az oktatásban résztvevő hallgatók jellemzőit érdemes megvilágítani. Megítélésem szerint mind a mai napig nem született egységes, a személy- és vagyonőroket megfelelő szinten felkészítő tananyag. Jelenleg is a 38/1997 (VI.27.) BM rendelet szakképesítési és vizsgáztatási követelményei vannak érvényben.

Az őrző-védő munka Magyarországon relatíve rosszul fizetett, komoly fizikai és pszichikai munkának számít, amely főleg az alacsonyabb iskolázottságú fiataloknak nyújt megélhetési lehetőséget. Az alacsony bérezés és iskolai végzettség pedig lehetőséget ad arra, hogy a szolgál-  
tók tagjai korrupttá váljanak.

#### **4. KÜLFÖLDI KITEKINTÉS, NÉHÁNY EURÓPAI ÉS TENGERENTÚLI ORSZÁG MAGÁNBIZTONSÁGI SZFÉRÁVAL KAPCSOLATOS ÖSSZEHASONLÍTÁSA**

Felmerül a kérdés, miért pont ezek az országok kerülnek bemutatásra? Úgy gondolom azért, mert a témát reprezentáló kronológia ezekben az országokban ad egzakt választ a magánbiztonsági szféra specialitásait érintő kérdésekben. Mert ezekben az országokban van a legnagyobb hagyománya és a legjelentősebb jogi szabályozása e témának. Ezek után tekintsük át néhány ország magánbiztonságával kapcsolatos kutatási eredményeket.

##### **4.1. Norvégia**

Norvégiában a privát biztonsági szolgálatok iránti igény meglehetősen új keletű és jelenleg kevéssé elterjedt a bankvilágban és a magánszektorban. A norvég bankok többsége saját biztonsági részleggel rendelkezik, amely a bank biztonságpolitikáját megfogalmazza. A tárgyalt biztonsági szolgálatok és bankszervek fontos partnerei a bankoknak és javaslatokkal, szaktanácsokkal látják el a biztonságot érintő kérdésekben. E vonatkozásban a bankok a rendőrséggel is együttműködnek. A norvég bankokban nagyon kevés biztonsági őr található, jöllehet cégeik magas szakmai színvonalat képviselnek. Mindez a biztonsági rendszabályok kidolgozása során eszközölt jelentős ráfordításoknak tulajdonítható. Ez vonatkozik a fizikai-védelmi eljárások és a legfejlettebb technikai megoldások kombinált alkalmazására a biztonsági munka szervezésére és az alkalmazottak kiképzésére. A privát biztonsági ügynökségek tevékenységét Norvégiában jelenleg külön törvény nem szabályozza. Egy munkacsoport azonban nemrégén foglalkozott a kérdéssel és egy törvényjavaslatot terjesztett elő. A jelenlegi állás szerint az Igazságügyi Minisztérium szakmailag vizsgálja az indítványt.

A magánügynökségek feltehetően korlátozott mértékű törvényes eljárási jogkört kaphatnak a felmerülő problémás helyzetek kezelésének vonatkozásában. Szerepük nagy valószínűség szerint a tanácsadás és a szakirányú konzultáció területein fog érvényesülni. A legtöbb ügynökség magasan képzett szakemberekkel rendelkezik, akik a rendőrség és a hadsereg állományából kerültek felvételre. Az ügynökségek a biztonsági munka területén magas fokú gyakorlati tapasztalatokat szerzett személyek közül a legjobb referenciával rendelkezőket alkalmazzák. A munkáltató megfelelő szakképesítést követelhet meg a munkavállalójától. Minden komolyabb ügynökség rendelkezik kiképzési programmal és szervezett továbbképzési lehetőségeket kínál az alkalmazottai számára.

A továbbképzések során külön hangsúlyt fektetnek a biztonsági kockázati vagy veszélyhelyzetek felismerésére, a konfliktuskezelésre és a gyakoribb bűncselekmények szabályozásának ismeretére. Egy örnekes bizonyos - a büntetlenséggel és a személyi alkalmassággal összefüggő - szempontoknak kell megfelelnie. Az örkutyás szolgálatot ellátók részére, valamint a biztonsági szállítás és a személyvédelem vonatkozásában kiegészítő tanfolyamok indulnak. A korhatár az ör esetében minimum 18 éves életkor, magasabb szakmai tudást igénylő munkák - pl. pénz és értékszállítás, személyvédelem - esetében minimum 20 éves életkor. A rendelkezésre álló információk szerint a magánbiztonsági szolgálatokkal szemben csupán néhány esetben merült fel kifogás, de ezek nem voltak meghatározóak.

## **4.2. Dánia**

Dániában a biztonsági és magánügynökségek helyzetét meghatározó jogi szabályozás megalkotásának háttere az volt, hogy a társadalom bizonyos mértékű ellenőrzést kíván gyakorolni a biztonsági magánügynökségek tevékenysége felett. Mielőtt a dán parlament elfogadta a törvényt, egy különböző magáncégek és közhivatalok képviselőiből álló bizottság átfogó tanulmányt készített.

A közhivatalok részéről igény merült fel a biztonsági ügynökségek és alkalmazottaik tevékenysége engedélyeztetésére vonatkozóan.

A biztonsági magánügynökségek rendőrségi hatáskörrel nem rendelkeznek.

A már engedélyezett biztonsági magánügynökség felel az alkalmazottak felvételéért, akiknek már azt megelőzően hatósági engedéllyel kell rendelkezniük. Az engedélyeztetési eljárást a területileg illetékes megyei rendőrfőkapitány folytatja le. A felvételre kerülőknek legalább 18 éves kort elért személyeknek kell lenniük és meghatározott követelményeknek kell megfelelniük.

Legkésőbb az engedélyeztetést követő 14 nap elteltével, az alkalmazottakat egy 120 óra időtartamú örképző alaptanfolyamra kell beiskoláznia. Amennyiben a tanfolyam az engedély átvételétől számított 6 hónapon belül nem fejeződik be, a biztonsági ügynökség köteles értesíteni a rendőrfőkapitányt.

A tanfolyam elvégzését hitelesítő okirat másolatát meg kell küldeni az érintett személy engedélyét kiadó rendőrfőkapitánynak.

Az alapfokú örképző tanfolyam munkaerőpiaci kurzusként Koppenhágában és Aarhusban működik és az alábbi főbb témaköröket öleli fel:

- (ön)tudatfejlesztés
- személyvédelem
- tűzvédelem
- munkakapcsolatok
- vásárló-szolgálat
- jelentéstétel
- elsősegélynyújtás
- jogi szabályozás hatáskör.

A magánügynökségek alkalmazásában lévők többsége 30 és 50 éves kor között, középiskolai végzettséggel rendelkező személy, akik a nemzeti rendőr akadémián vagy a tisztképző iskolán szereztek képesítést, vagy más biztonsági jellegű szakképzésben vettek részt. Dániában ezt a munkát általában elfogadják, a magánügynökségek alkalmazottai és az állampolgárok között nincsenek ellentétek.

A Dániában működő ügynökségek mind komoly cégek, ezért a nyilvánosság elfogadja őket.

Egy effajta magánügynökség legfontosabb feladatai a norvég magánszektorra érintő bűncselekmény fajtákkal kapcsolatban jelentkeznek. Példa erre a sikkasztás, üzletszegés, vállalati lopások, stb. Mivel a rendőrség nem képes a megfelelő mértékben kiemelten kezelni ezeket az ügyeket, a magánszektor egyre inkább ezekhez az ügynökségekhez fordul segítségért. Ugyanez vonatkozik a magánszektorban alkalmazottak bűnözésével összefüggő megelőző jellegű tanácsadásra is. Ezen túlmenően üzletek és üzletközpontok felügyeletét is képesek lesznek ellátni, a bolti lopások megelőzése céljából, vagy azért, hogy biztosítsák a vásárlók csupán a kijelölt területeken tartózkodjanak.

### **4.3. Svédország**

Svédországban a személyek és vagyontárgyak védelmét illetve felügyeletét a rendőrség ezirányú tevékenységén túlmenően magánügynökségek és biztonsági társaságok is ellátják.

Az ezen társaságok által alkalmazott személyek megnevezése: ör.

Egy magánszemélyhez viszonyítva az ör semmiféle különleges intézkedési jogkörrel nem rendelkezik, pl. letartóztatás. A büntető törvénykönyv rendelkezéseinek értelmében a személyét ért közvetlen támadás elhárítására védelmi eszközökkel van ellátva. A biztonsági társaságok tevé-

kenységét a 191/1974-es a Biztonsági társaságokról szóló törvény és a 149/1989-es rendelet szabályozza. A biztonsági társaságok tevékenységét, kiképzését és felszerelését a nemzeti rendőrhivatal utasításokban szabályozta.

A biztonsági ügynökség tevékenységét engedélyeztetni kell, azaz a megfelelő hivatal jóváhagyása szükséges (ez esetben a megyei közigazgatási hivatal), amely felügyeletet is gyakorol.

A nemzeti rendőrhivatal állást foglal minden engedélyeztetési ügyben. Jelenleg 280 engedélyezett biztonsági társaság működik, melyekben kb. 13 ezer őr alkalmaznak.

A bankok speciális védelemben nem részesülnek. A felügyelet legelterjedtebb módja az „őrzés”, pl. járőrözés formájában ipari körzetekben vagy gyártelepeken, stb. Testőri feladatokat kizárólag a rendőrség lát el. A biztonsági társaságok e vonatkozásban csak annyit tehetnek, hogy ellátják egyes magánszemélyek őrzés-védelmét. Erre rendszerint akkor kerül sor, amikor a rendőrség nem érintett az adott személy védelmében. Ilyenfajta megbízások ritkán adódnak és csak néhány biztonsági cégnek van rá felhatalmazása. A bankiparban a pénz és értékszállítás felügyeletét speciálisan kiképzett és felszerelt őrök látják el.

Összehasonlításként egy rendőrtiszt 3 éves képzettségi háttérrel rendelkezik. Ugyanez egy őr esetében 217 óra, amiből 120 óra gyakorlati munka.

Egy őrnek bizonyos, hogy a büntetlenséggel és a személyi alkalmassággal összefüggő szempontoknak kell megfelelnie. Az őr-kutyás szolgálatot ellátók részére, valamint a biztonsági „VAN”-nal történő szállítás és a személyvédelem vonatkozásában kiegészítő tanfolyamok indulnak.

A korhatár őr esetében: minimum 18 éves életkor, magasabb szakmai tudást igénylő munkák - pl. pénz- és értékszállítás - esetében min. 20 éves életkor.

A biztonsági társaságokkal szemben csupán néhány esetben merült fel kifogás.

#### **4.4. Olaszország**

Olaszországban a magánbiztonság szférájában tevékenykedő cégeket a fogadóországban nem nevezik szolgálatoknak, azok a mai modern kor termékei. Tulajdonképpen a II. Világháborút követően jelentek meg ilyen szervezetek, számuk azonban az elmúlt húsz évben megsokszorozódott. Pontos számuk nem is ismert, mert gyakorlatilag

több ezer cég tevékenykedik. Vannak óriáscégek, mint például a MONDIALPOL, amely értékek szállítására specializálódott, többségük viszont kis létszámmal működik, nagyságuk elsősorban az adott város nagyságától függ. Ezen cégek megjelenése abból az igényből fakadt, hogy az állam a számára kötelező és az alkotmány által garantált biztonságon túl többre nem vállalkozott, a magántulajdon fokozott védelmét mindenkinek magának kell megszerveznie.

A fogadóországban minden állami vonatkozású feladatot a kettős alárendeltségben (Belügyminisztérium, Védelmi Minisztérium) tevékenykedő csendőrök látják el. E testület egységei találhatóak meg a központi olasz banktól, a Banca d' Italia-tól kezdve az Egészségügyi Minisztériumig.

Közfeladatot látnak el továbbá a városi rendőrségek, amelyek az adott város szolgálatában állnak, jogkörük viszont jóval szűkebb, mint a csendőröké.

Ami a magáncégek létrehozását illeti, azt az adott város közigazgatási szerve engedélyezi, ezen engedélyek kiadásánál mérlegelik: van-e az adott szolgáltatásra igény, hány ilyen profilú cég tevékenykedik már az adott területen, megfelel-e a cégalapítás általános feltételeinek, stb. A cégek alkalmazottainak kiválasztása általában hirdetés, illetve ismeretség útján történik. Kifejezett előnyt jelent a speciális katonai képzettség, külföldi katonai misszióban való részvétel. A tagok vizsgáztatásának nincsenek általános szabályai, minden cég maga dönti el mik a kritériumok.

A jól prosperáló cégek természetesen nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy a jelöltek rendelkezzenek referenciával, szellemi, fizikai állapotuk legyen jó, büntetlen előéletűek legyenek, rendelkezzenek fegyverviselési engedéllyel. A tagok kiképzését saját módszereik alapján végzik, a fegyverhasználatra általában nagy hangsúlyt fektetnek (magánlőtereken gyakorolnak). A tagok biztonsági ellenőrzését szintén a cég végzi, a továbbképzés szükségességének mérlegelése, illetve végrehajtása is az ő kompetenciája.

Az egyenruha használatával kapcsolatban az a szabály, hogy az alaki megjelenést illetően a Védelmi Minisztérium jóváhagyását kell kikérni. Általános követelmény, hogy az adott egyenruhán nem lehet rendfokozatra utaló csillag.

A civil biztonsági feladatot ellátó személyek nem rendelkeznek hatósági jogkörrel. Mindenkor tiszteletben kell tartani az állampolgárok személyiségi jogait, nem rendelkeznek igazoltatási jogkörrel sem.

Ezek a szolgáltató cégek gyakorlatilag nem tartanak hivatalos kapcsolatot az állami rendőrséggel, mivel nem látnak el közfeladatot. Az állami rendőri szervezetek - kivéve ha az általános jogi normákat megsértik - ezeket a cégeket nem ellenőrzik, nem gyakorolnak felügyeletet felettük. A fogadóországban fegyveres testületek objektumvédelmében civil biztonsági szervezetek nem vesznek részt.

#### **4.5. Amerikai Egyesült Államok**

Az Amerikai Egyesült Államokban a fizikai őrzésvédelmi tevékenységet, azaz objektum és nem személyvédelmet lényegében három fajta szervezet lát el:

1. a haderő aktív (gárda) tartalék állománya részét képező külső biztonsági szolgálatok (bázisok kapuőrsei)
2. rendőri jellegű szervek (szövetségi rendőrség, államok saját rendőrségei, rendfenntartó szervei), amelyek elsősorban közhivatalok őrzésvédelmét látják el. Ezek az FBI alárendeltségében, illetve annak részeként is működhetnek, és
3. a civil szolgálatok, amelyeknek „civil” jelleget csak az ad, hogy polgári vállalatok szerződéses alapon látnak el fizikai őrzésvédelmi feladatokat fegyveresen, vagy fegyver nélkül a tömlakóházak őrzésétől a bankokon keresztül akár katonai létesítményeken belüli feladatokig is. Ezek a cégek alkalmazhatnak rendőröket is, akik szolgálati idejükön kívül, civilben vagy egyenruhában, de rendőri jogosultságaik teljes meghagyásával láthatnak el biztonsági feladatokat folyamatosan, időlegesen, járőröző jelleggel stb. Ez utóbbi főleg a szállodáknál jellemző, ahol a területi, helyi rendőrség (kapitányság, őrs, járőr) és a helyi szállodák közös igénye találkozik, úgy hogy a szolgálatos rendőr járőrözés közben, a szolgálaton kívüli pedig mellékállásban vigyázza a rendet.

A polgári biztonsági cégek létrehozása a piaci igényeknek függvénye csupán, annak jogi feltételeit törvényi előírások rögzítik általánosságban (működési terület körülírása, a tagokkal szemben követelmények: erkölcsi feddhetetlenség, korhatár, fegyverviselési jogosultság). Lényeges a cégek alapításánál és működtetésénél a megfelelő biztosítások megkötése a tagok által esetlegesen okozott anyagi és személyi károk fedezésére, enélkül semmilyen tevékenység nem

folytatható, tekintve az igen magas kórházi, orvosi, ügyvédi stb. költségeket és a jól bevált kártérítési (pénzszerző) gyakorlatot.

Az engedély kérhető állami (state) és szövetségi (federal) szinten, a működés jellegétől függően. Jellemzőbb azonban a csak helyi (local), városi, kerületi, megyei működési körzet. A cégek az alkalmazottakat saját igényeik szerint képezik ki specifikusan arra a munkára, amit végeznek. A kiképzési óraszám 100-140 óra körül van pl. egészségügyi intézmények biztonsági feladatai ellátásához. Elméleti felkészítést adnak munkáltatói jogból, veszélyhelyzetek kezeléséből, jog (törvény) érvényesítésből (law enforcement), személyi szabadság korlátozásának lehetőségeiről és fegyverhasználatból. Gyakorlati kiképzésük feladatfüggő, de a fizikai felkészítés és a fegyverhasználat része a kiképzésnek.

A cégek alkalmazottaikat egyenruhával is ellátják, ami összességében „rendőri jellegű”-nek nevezhető, általában fekete színű, feltüntetve rajta az őrző-védő biztonsági cég nevét. A téma kiterjedtségére tekintettel, mintegy „mintaként” megkértük a Pentagon biztonsági szolgálatának működésével kapcsolatos általános ismertetőt, amire egyelőre még mindig várunk. Az azonban ismert, hogy a Pentagonnak saját, nem katonai biztonsági szolgálata van, a washingtoni helyőrség ingatlanokkal és létesítményekkel foglalkozó irodája alárendeltségében. Feladata a Pentagon fizikai őrzésvédelme (parkolás, gépkocsi mozgás, ki-, beléptetési rendszer, zárt belső körletek ellenőrzése) éjjel és nappal.

#### **4.6. Német Szövetségi Köztársaság**

Az eddigiekben a magánbiztonsági szféra tevékenységét a civil területen vizsgáltuk, de a Német Szövetségi Köztársaságban a civil biztonsági szolgálat bizonyos katonai létesítményeket is őriz. Az ezzel kapcsolatos szabályzók az alábbiakban foglalhatók össze:

Az NSZK-ban a katonai létesítményekben végzett polgári őrzés-védelmi tevékenység szorosan szabályozott. A szabályozás lényegét két okmány képezi:

1. Őrszolgálat a német hadseregben (Szabályzat)
2. Törvény a katonai és polgári őrségek által használható közvetlen kényszerítő eszközökről és különleges jogokról (A polgári őrségek közül csak azokra vonatkozik, akik a hadsereg részére végeznek őrzés-védelmi munkát.)



Ez a két okmány további törvényhez, vagy érvényes jogszabályhoz kapcsolódik, amelyeket figyelembe vesz és összhangban van velük.

A törvény meghatározza azokat a területeket és objektumokat, ahol polgári őrzés-védelem alkalmazható. Részletesen előírja az őrzés-védelmet ellátó személyekkel szemben támasztott követelményeket, a kiképzés, az oktatás és a gyakorlás, valamint az őrszolgálatok ellátásának rendjét, az anyagi és erkölcsi felelősséget. Az előírások betartásáért az őrzést vállaló testületet és annak minden tagját személyesen is felelőssé teszi.

Részletesen szabályozza az őrzést végrehajtó alkalmazottak különleges jogait, kötelezettségeit és az általuk foganatosítható kényszerintézkedéseket, a kényszerintézkedések folyamán követendő magatartást és a következtében előállt helyzet megoldásának kezelését.

A konkrét őrzés-védelmi feladatok ellátására zártkörű pályázatnak tekinthető módszerrel választanak ki cégeket. Azokat a cégeket tájékoztatják a lehetőségekről, akiket biztonsági, anyagi, büntetőjogi és szervezeti szempontból megbízhatónak tartanak. A pályázatnak szigorú és részletesen előírt alaki és tartalmi követelményei vannak. Az eredmény megváltoztatására jogi vagy jogorvoslati lehetőség nincs a pályázók részére. A pályázattal kapcsolatos anyagokat kötelesek titkosan kezelni.

A pályázatot elnyert céggel minden részletet szabályozó szerződést kötnek. (Még az őrkutyák beteglapjának vezetési rendjét is előírják).

A megbízó a szerződést a Német Szövetségi Köztársaság nevében köti. A szerződés tartalmazza azokat a jogszabályokat, amelyek felhatalmazása révén a megbízónak szerződéskötési joga keletkezett.

A szerződésben szabályozott területek tartalomjegyzéke:

1. A szerződés tárgya.
2. Követelmények az őrszeméllyel és az őrkutyákkal szemben.  
(Törvényi, jogszabályi és a megbízó által előírt.)
3. Az őrszemélyzet felszerelése.
4. Az őrszemélyzet fegyverzete, kiképzése.
5. Biztonságvédelmi kötelezettség.
6. Az őrszemélyzet oktatása.
7. Az örök ellenőrzése.
8. Az őrszemélyzet szabadsága, leváltása és cseréje.  
Az őrkutyák cseréje.

9. A felek követendő magatartása sztrájk esetén.
10. Elhelyezés, elhelyezési anyagok, felszerelés.
11. Javadalmazás (Mi kinek a költségére megy.)
12. Felelősség (Személyi és anyagi. Biztosítás.)
13. A szerződés megsértésének kezelése.
14. Érvény, felmondás, jogorvoslat.
15. Mellékletek.

A mellékletek még további 12 témában írnak elő részletes utasításokat a felek részére.

Összességében megállapítható, hogy az NSZK-ban a polgári cégek katonai objektumok őrzésével már évtizedek óta foglalkoznak. A jogi környezet irigylésre méltóan és mindkét fél részére megnyugtatóan szabályozott.

Az őrzés-védelmet végrehajtó személyzetnek törvényekben és más jogszabályokban rögzített jogai és kötelezettségei vannak.

Figyelemre méltó például, hogy amennyiben az őrzést végző cég fegyveres erő, testület vagy szerv tagját vagy öt évnél nem régebben leszerelt alkalmazottját foglalkoztatja, köteles kikérni a szolgálati hely vezetőjének véleményét (kvázi engedélyét). E nélkül ilyen személyek nem alkalmazhatók.

## **5. AZ EMPÍRIKUS KUTATÁS MÓDSZERTANI KÉRDÉSEI, A KOMPETENCIÁK DEFINIÁLÁSA**

### **5.1. Az empirikus kutatás elvi felépítése**

A hazai szakmastruktúrában viszonylag új területként tekinthető a magánbiztonsági szakma. A magyarországi történeti visszatekintésből is látható, hogy nem túl hosszú időre nyúlik vissza a magánbiztonsági szférával kapcsolatos szakirodalom. A magyar populáció szinte egyedüli ismeretközvetítő eszközei a médiumok voltak, melyek sokszínű képet rajzoltak a magánbiztonság különböző szakterületeiről. Kiemelten vonzóvá vált a fiatalok számára e speciális terület, míg az idősebbek számára mint elhelyezkedési lehetőség merült fel. Különösen vonzó volt mindkét korosztály számára a változatos munka, a változó környezet, a fizikum, a sportolási lehetőség (judo, karate stb.) és nem utolsósorban a fegyverviselés lehetősége.

### **5.2. A kérdőíves felmérés módszertani kérdései**

Többek között ezek az impulzusok késztettek arra, hogy felmérjem és összesítsem a személy- és vagyonőrök és általában a magánbiztonsági szférával kapcsolatos attitűdöket, elképzeléseket, véleményeket, gondolatokat, stb. Ennek eszközéül a már bevált kérdőíves technikát alkalmaztam. A kérdőív végleges formáját széles körben a személy- és vagyonvédelem területén (bankbiztonság, vagyonvédelmi cégek, oktatással, képzéssel foglalkozó cégek, stb.) dolgozóitól nyert információk és interjúk alapján alakítottam ki. Nyilvánvalóvá vált, hogy a minél szélesebb körű információkhoz való jutás céljából önkitöltős kérdőíveket kell szerkeszteni.

#### **A kérdőív általános jellemzői**

- személy- és vagyonőr, valamint biztonságszervező menedzser hallgatók számára összeállított kérdőív (2-3. sz. melléklet) a vizsgált terület jellegéből adódóan megfogalmazva,
- 25 kérdés nyílt és zárt válaszadási lehetőséggel,
- a kérdőívek kitöltése önkéntes,
- a kérdéseket egyénileg válaszolták meg,
- 98 személy- és vagyonőr, valamint 121 biztonságszervező menedzser által megválaszolt kérdőív adatait dolgoztuk fel,
- a válaszadók életkori spektruma 18-50 éves korig terjedt, férfiak és nők,
- az egyes kérdésekre adott válaszok elemszáma változó, az elemszámokat a táblázatokban mindig feltüntetjük,

- a válaszadók többsége már dolgozik és közben végzi a főiskolát illetve a tanfolyamot, így mint munkavállaló és mint hallgató is kompetens válaszadónak tekinthető,
- a kérdőív célja a személy- és vagyonőr, valamint biztonságszervező menedzser munkakörben dolgozó, illetve hallgatók véleményének a feltárása, a kiválasztással és a képzésekkel kapcsolatosan, azaz az alkalmassági rendszerben a szubjektív adottságokra utaló jegyek feltárása,
- a kérdőív feldolgozásában is a kiemelt fontosságú területek a következők voltak:
  1. pályamotivációk, pályairányultságra irányuló jegyek, a személy- és vagyonőr, valamint biztonságszervező menedzser foglalkozásokban,
  2. szubjektív motívumok,
  3. vagyonőr tulajdonságok,
  4. testőr szereptulajdonságok,
  5. szakmai presztízs és preferencia,
  6. biztonságszervező, személy- és vagyonőr képzés és oktatás,
  7. ismeretek, tudás, tantárgyak fontossága.

### **5.3. A kompetencia alapú emberi erőforrásmenedzsment integrált modellje**

A hazai profitorientált és non-profit szervezetek emberi erőforrás menedzsmentje – így a személy és vagyonvédelmi terület is – mind a mai napig adós maradt a korszerű, a változásokhoz igazodni képes menedzsment kultúra, illetve gyakorlat megteremtésével. Különösen a vezető kiválasztás, az utódlástervezés és a munkaköri értékelés területén mutatható ki súlyos deficit. Nem ritka, hogy az emberi erőforrás menedzselés még mindig a személyzeti, munkaügyi feladatokkal kapcsolatos adminisztratív tevékenység szintjére degradálódik. Nincs egységes, a szervezet céljait szem előtt tartó humán erőforrás gazdálkodás. A meghozott intézkedések ad-hoc jellegűek, azok előzetes hatásvizsgálata nem történik meg. Ezekről a problémáktól a természetesen a magánbiztonsági szféra sem mentes. A téma konkrét vizsgálatakor az alábbi megválaszolatlan kérdésekkel találkozhatjuk szembe magunkat:

- Milyen elvek alapján határozható meg általában a kiválasztás szempontrendszere?
- Az egyes beosztások képesítési és munkaköri követelményrendszere milyen jellemzők alapján határozható meg?

- Az egyes munkakörökhez tartozó fizetési fokozatok megállapítása milyen szempontok alapján történjen?
- Milyen körülményeket kell figyelembe venni a képzési rendszer vertikális és horizontális struktúrájának, illetve a tantervek kialakításánál?
- A folyamatos alkalmasság kritériumainak meghatározásánál milyen szempontokat kell vizsgálni?

E kérdések megválaszolásához feltétlenül szükséges megtalálni azt az egységes kiindulópontot, amely alapján konzisztens módon meghatározható az egyes munkakörökhez kapcsolódó valamennyi követelmény, illetve járulék. E szempontegyüttes definiálása azonban nem lehet önkényes, annak kizárólag a munkakör konkrét tartalmához kell igazodnia. Vagyis az egyes munkakörök konkrét tartalmának vizsgálatával juthatunk el az egyedüli, objektív, tervszerű és koherens emberi erőforrás gazdálkodáshoz, és csakis az így nyert adatok válhatnak valamennyi humánerőforrás tevékenység alapjává. Mindez úgy biztosítható, hogy munkakörelemzéssel tárjuk fel a vállalkozásoknál meglévő egyes munkakörök valódi tartalmát.

A kompetencia alapú erőforrás menedzsment modell a fenti igényeket kielégítve körvonalaz egy empirikus adatokon nyugvó egységes humánpolitikai stratégiát. A modell, a munkakör és az azt betöltő személy kompetenciája egybeesésének elvén alapszik, azaz „a megfelelő embert a megfelelő helyre” tétel következetes érvényesítését jelenti.

A korábban feltett kérdések megválaszolásához az egyes személy és vagyoni munkakör valóságos tartalmának megismerésén keresztül juthatunk csak el. Bár az ilyen irányú igény az elméleti szakemberek részéről már néhány alkalommal már korábban is felvetődött, a megoldás azonban érthetetlen okok miatt sorra elmaradt.

A szakirodalomban használt különböző kifejezések, így pl. az attribútum, a kompetencia, az alkalmassági feltétel nem mutat lényegi tartalmi eltérést témánk szempontjából, mivel azok többnyire abban különböznek csupán, hogy éppen mely tudományterület képviselői szólalnak meg. Az attribútum szót - a köznyelvi gyakoriságot nem tekintve - inkább a számítástechnikai szakemberek alkalmazzák, a kompetencia kifejezést többnyire a nyugati vezetéstudományi szakirodalomban olvashatjuk. Nálunk a pszichológia kiválasztási gyakorlatból átvett alkalmassági feltételek kifejezés gyakoribb, ismertebb. (Attribútum: valaminek lényeges jegye, a tárgytól elválaszthatatlan tulajdonsága. In: Pszichológiai Értelmező Szótár. AK Kiadó Budapest, 1981. 289.p. [258.]) A magam részéről a kompetencia,

profil kifejezést tartom a legteljesebbnek. A kompetenciák definiálása alapján nyílik lehetőségünk az egyes beosztásokhoz, munkakörökhöz kapcsolódó ún. pályaprofil és személyi munkavállalói profil megalkotására.

#### **5.4. A kompetenciaprofilok meghatározása**

A külföldi és a hazai szakirodalom tanulmányozása során az alábbi személyzeti szoftvereket vizsgáltam meg:

- ORGWARE, integrált bér, munkaügyi és TB rendszer
- OPUS, humán ügyviteli rendszer
- SAP HR, személyügyi adminisztráció és személyzeti fejlesztés
- ORACLE, emberi erőforrás gazdálkodási rendszer
- PEODESY, munkakörkezelő, munkavállalókezelő, felméréskezelő, továbbképzéskezelő, toborzáskezelő, alkalmazáskezelő, rendszerkezelő.

Megállapítható, hogy a vonatkozó feladatok megoldása a legkoherensebben és legteljesebben a kompetencia alapú humán erőforrás menedzselés keretében valósítható meg. Ennek megfelelően a modell meghatározó valamennyi alkotórészére kiható elemének a kompetenciaprofilok meghatározását, a munkakörelemzést tekintjük. Az áttanulmányozott szoftverek közül a kitűzött feladatnak leginkább a Peodesey felelt meg. A munkakörelemzést a vizsgált szoftverek közül egy nagyteljesítményű szabályalapú szakértői szoftvereszköz, a Peodesy (People Development System) segítségével végezzük.

A munkakörelemzés úgy történik, hogy a Peodesy szoftver munkaköranalizátorával a szakértői interaktív párbeszéd módszerét alkalmazva gyűjtjük be az adott munkakör tartalmára vonatkozó információkat. Mégpedig az adott munkakört jól ismerő vezetőnek, illetve az azt betöltő munkavállalónak feltett kérdések megválaszolatása útján. A munkaköranalízist egymástól függetlenül több személy vagy a munkakör tartalmát kiválóan ismerő team végzi el, majd a különböző eredményeket egy konszolidált munkakör definícióvá fésüljük össze. Ezzel a többoldalú empirikus felméréssel biztosítható, hogy nem egy spekulatív, irodaszagú kompetenciaprofil áll elő, hanem a munkakör valóságos tartalmát lefedő attribútumegyüttes.

A kompetenciaprofilok szintekre tagozódnak a konkrét munkakör által támasztott igényeknek, követelményeknek megfelelően. Minden egyes munkakörhöz tehát meghatározott szinttel körülírt kompetenciaprofilok vannak rendelve, ami jelzi az egyénnel szemben támasztott alkalmassági szintet is. Nyilván nem minden munkakörhöz van rendelve minden kompetenciaprofil, és ugyanaz a kompetenciaprofil sem azonos szinttel

jelentkezik minden egyes munkakörnél. A szint „rangját” tehát nem a beosztás rangja, hanem a tartalma határozza meg.

A fentiekből is jól látható, hogy mindkét módszer kitüntetetten kezeli az alkalmasság, a kiválasztás kérdéskörét.

## 6. AZ EMPÍRIKUS KUTATÁS EREDMÉNYEI

### 6.1. Az alkalmasság, mint kiválasztási szempont

Általában véve igaz állításnak veendő, s ezt tapasztaljuk is, hogy aki munkatevékenységét életpályáján eredményesen és harmonikusan tudja végezni, az az ember foglalkozásában, beosztásában bevált. Azonban arról, hogy valaki bevált-e vagy beválik-e egy munkakörben vagy pályán, feltétlen bizonyosságot csak hosszabb idő elteltével szerezhethünk. Ez legalább egy teljes munkaév, de a legtöbb pályán, ahol a tevékenység eredményessége nem közvetlenül látható, tapasztalható, még több év. A pszichológiai ismeretek, tulajdonságok, személyiségjegyek, képességek, készségek az ezeket mérő módszerek segítségével - akár alkalmasság, akár képesség vizsgálata - meglehetősen pontossággal mérhetőek. A mérések objektivitása növelésével bizonyosan megállapíthatók konkrét pálya- és munkakörben a kívánatos személyiségjegyek és jellegzetességek, fizikai képességek az adott személyre jellemző kombinációi. Számos személyiség irányultságára jellemző jegy (pl.: érdeklődés, beállítódás, motivációs hierarchia) megléte, illetve hiánya feltérképezhető. Mindezek ma már korszerű - standardizált módszerek - eljárások kidolgozását is feltételezik, amelyeket a különböző tanácsadó, alkalmasság vizsgáló intézményekben, stb. profi módon (szakemberek, hiteles adatok) alkalmaznak a jelentkező munkavállalónál vagy egyre inkább az alkalmazó cég megbízásából.

Magyarországon több évtizedes múltra tekinthetünk vissza a munka- és pályaalakmasság területén is. (v.ö.: Kiss György, 136. p. [170.]).

Munka- és pályaalakmasságon az egyéni tulajdonságoknak, képességeknek, adottságoknak és a munkaadottságoknak azt a szükséges összhangját értjük, amely megadja a beválás feltételeit. A legszélesebb értelemben véve leírható állítás az, hogy az ember igen sok munka végzésére, illetve foglalkozás eredményes és harmonikus betöltésére alkalmas, abban az esetben, ha a munka (foglalkozás) tárgyával, természetével, körülményeivel az egyéni tulajdonságok képességszintek összhangban állnak.

Lehetőség szerint tehát olyan munkát, foglalkozást kell választani, amelyben a fentebb említett összhang a lehető legtökéletesebben megvalósul. Ennek az összhangnak igen biztos és lényeges ismertetőjegye a személy megelégedettsége valamint komfortérzése. Természetszerűleg gyakran előforduló jelenség, amikor a személy adott munkakörben, beosztásban, foglalkozásban mutatott teljesítménye kívánnivalókat vet fel, ő azonban „jól érzi” magát. Ennek a jelenségnek az elkerülésére szükséges egyre több munkakörben az



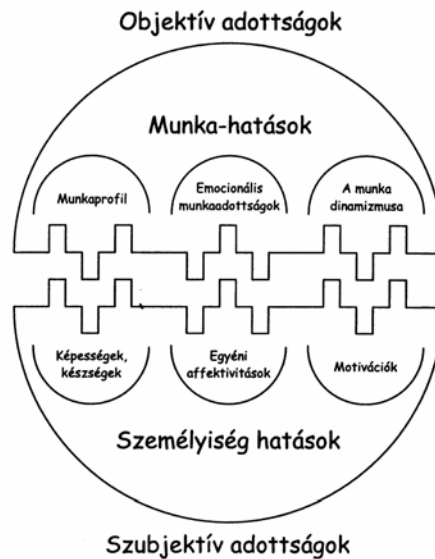
alkalmasságvizsgálat bevezetése, amely révén a beválást, mint célt szem előtt tartva objektív módszerekkel kiszűrhetők az alkalmatlanok. Így egyrészt az ember szempontjából is elkerülhetőek a csalódások, az esetleg később jelentkező szubjektív tényezők vagy okok pl: elégedetlenség elkerülése és a fluktuáció. Másrészt a munkakör (foglalkozás) betöltése az intézmény számára a vizsgálat objektivitása miatt a lehető legteljesebb módon „előre” megjósolhatóvá teszi az eredményes munkavégzést. A gazdasági, intézményi haszon pénzben is jól kifejezhető az adott cég számára.

A közlekedés valamint már régebben az ipar területén számos pszichológiai alkalmassági vizsgáló állomás tapasztalatából tudjuk, hogy „megéri” az előzetes szelekció.

A legszélesebb irodalmi áttekintést adta és a hazai tapasztalatokat már 60-as évek közepén összegezte Csirszka János. (v.ö.: Csirszka János [80.]

### **6.1.1. Az alkalmasság tényezőinek rendszere**

Klein Sándor összegzése alapján, valamint munka- és pályaalkalmasság (foglalkozás) tekintetében legalább a továbbiakban felsorolt tényezőket kell (v.ö.: Klein Sándor [176.]) megkülönböztetni mind a munka, mind az egyén adottságai között. Kedvező esetben ezek megfelelnek egymásnak, kiegészítik egymást. Azaz milyen a munkakövetelmény, pl.: precíz, pontos adatbevitel, monoton terhelés elviselése, és az ehhez szükséges személyi tulajdonság, pontosság, figyelem, gyorsaság, stb. megvan-e az ember részéről. Ezt például a fizikai körülmények módosíthatják jól, rosszul is (pl.: megvilágítás, az adat szervezése, stb.). Személy- és vagyonöröknél pl. személyiségjegyként megbízhatatlanság, szétszórtság, nem kielégítő fizikai állapot, valamint testi, testalkati jellemzők.



**Az alkalmazás tényezőinek rendszere**

## **Munkaprofil**

A munka és pálya (foglalkozás) azon tárgyi jellegzetességeinek összessége, amelyek a:

- munkavégzés, illetve pályavitel feladatait,
- a munkavégzés módjait,
- a munka anyagát,
- a használatos eszközöket,
- a megvalósítás konkrét feltételeit tartalmazzák.

**A munkaprofillal szemben állnak az emberi képességek, készségek, a munka emberrel szemben támasztott követelményei. Így:**

- a megismerés (érzékelés, észlelés), emlékezés, gondolkodás, valamint más mentális funkciók szintje (pl. reakcióidő),
- különböző, különféle ügyességek, adottságok.

Formai szempontból a képességek mindkét fajtája lehet egyszerű és összetett, pl. számemlékezet, ujjmozgékonyosság, valamint összetett: lényeglátás, időbecslés, ok-okozati, a mozgáskoordinációban például (autóvezetés) döntés.

**A munka (foglalkozás) emocionális adottságai, jellegzetességei:**

- a munkavégzés,
- a tárgyi, személyi körülményei, pl.: vezetés,
- a munkakörnyezet.

### **Az emocionális adottsággal szemben állnak az egyéni affektivitások:**

- a személy érzelmi állapota,
- jellegzetességei (kifejezi-e érzelmeit, közömbösség, stb.)
- aktivitás,
- külső érzelmi hatások felfogása és ezekre való reagálás.

### **A munka (foglalkozás) dinamizmusa**

A lehetőségek és a követelmények olyan rendszere, amely a munka elvégzését lehetővé teszi. (pl. kötött, szabályozott munkamozdulatok, vagy saját vezérlés).

### **A fentivel szemben állnak a személy motivációi:**

A munka természetéből, dinamizmusából származó hatásokkal szemben az ember egyéni motívumai, amelyek szükségletekből, kielégítésre ösztönző fiziológiai és magasrendű pl. önkifejtés motívumokból állnak (v.ö.: Klein Sándor [176.]). Lásd az „Alkalmasság tényezőinek rendszere” című ábrát.

## **6.1.2. Munkaköri és pályaalkalmasság**

### **Foglalkozási alkalmasság**

Az alkalmasság kérdése, valamilyen meghatározott feladat elvégzésére, (munka) meghatározott foglalkozásra vonatkozóan merül fel (pl. orvos, operátor, mozdonyvezető, diszpécser, személy- és vagyonőr, műszerész, menedzser stb.). A személyiség különböző adottságainak, képességeinek és tulajdonságainak fejlettségi foka különböző szinten van. Nem egyformán vagyunk fejlettek minden szinten és tulajdonságainkban. Ha valaki a szóban forgó foglalkozásra, munkára alkalmatlan, ez nem zárja ki azt, hogy más vagy több foglalkozásra ne legyen alkalmas. Általában ebből akkor származik veszély, ha a vágyak, elképzelések és a reálisan meglévő adottságok, tulajdonságok fejlettsége, szintjei nem mutatnak megegyezést. Ha valaki mégis ragaszkodik ahhoz a foglalkozáshoz, (pályaválasztás jelentősége a képességvizsgálatoknál), akkor általában nem eléggé rugalmas ahhoz, hogy a realitásokhoz alkalmazkodjék.

### **Munkaköri alkalmasság**

Az ember társadalmilag, gazdaságilag valamilyen szinten szervezett környezetben dolgozik. Az emberek a munkamegosztás révén valamely nagyobb feladat azon részét végzik, amelyet a munkakör magában foglal (a munkaköri leírás általában ezt tartalmazza). A munkakör több

feladatot is tartalmazhat, amelyek kapcsolatban állnak egymással, lehetséges azonban eltérő jellegű is, másfajta tevékenységet és tevékenységfajtákat, valamint másfajta személyiségjegyeket kívánnak. Pl: a bolti vezető a bolti kereskedelemben nemcsak vezető, hanem személyi vezetői tevékenységet is végez, vagy más területen pl. irányító és beosztott munkaköri vonások. Pl. ha valaki tanár, de nem tud irányítani, vagy osztályfőnöki teendőket ellátni. Kiváló szakember, de nem alkalmas vezetőnek. Azaz lehetséges, hogy a munkaköri alkalmasság eltér a foglalkozási alkalmasságtól. Nem véletlen napjainkban a menedzserirányultság munkakörre válása sem. Oktatási szinten - pl. szakirányok, szakok is - megjelenik a foglalkozások szétválása a munkakörök bővülése miatt, így közigazgatási menedzser, műszaki menedzser, közoktatási menedzser vagy éppen biztonságsszervező menedzser, személy- és vagyonőr, testőr.

## **Pályaalkalmasság**

Az életpálya az emberi élet során egymás után következő és folyamatos láncot alkotó munkatevékenységek sorozata. A legszélesebb körű hatások között értelmezzük az alkalmasság fogalmát e tekintetben: a pályaalkalmasság, a munkaalkalmasságnak azon széles skálája, amely magában foglalja az egyén és a valószínű beosztások, munkakörök, foglalkozások adottságainak megfelelését.

Összefoglalásként leszögezhetjük, a mindennapi gyakorlatban növekszik az alkalmasság, (pszichológiai, egészségügyi értelemben is) és vizsgálata jelentősége a munkaerő kiválasztásában és alkalmazásában. A munkaerő drágasága miatt még tökéletesebb alkalmassági rendszerek, szűrővizsgálatok kialakítására törekszenek a szakemberek.

Tehát az alkalmasság döntően az egyéni képességek, készségek, mentális affektivitás, motiváció, valamint az ezeknek megfelelő munkaprofil, emocionális munkaadottságok és a munka dinamizmusának összhangján múlik. Az egyéni tényező csoportok szintjének bevizsgálása a valóságban alkati, egészségi, érzékszervi adottságok, képességek és a személyiség szintjén jelennek meg.

## **6.2. A kérdőíves felmérés eredményei**

### **6.2.1. Pályamotiváció, pályairányultság vizsgálata**

**Pálya:** miért jelentkeznek, mit tudnak a foglalkozásról?

Mindkét vizsgált területen közös a foglalkozás újszerűsége, a fegyverhez vonzódás, valamint az elhelyezkedés. A konjunkturális háttér az egyéni motívumokban is realizálódik. A személy- és vagyonőrnél további

motívum a képzettség megszerzése, ami viszonylag rövid képzési idővel történik. A jelentkezők többségének nincs szakmája, a pálya agresszivitást, agresszív beállítottságot kíván. A biztonságszervező menedzsereknél a sokoldalúság, az újszerűség, a személyi és más környezet biztonságának szavatolása fontos pályajellemző még. Az érdekesség, a humán érdeklődés, a konvertálható ismeretek mellett a jövő szakmájának tartják.

### **A jelentkezők jellegzetességei: milyen emberek jelentkeznek?**

A személy- és vagyonőröknél a megfelelő erőnlét, a küzdősportok ismerete a sportos felépítés, az agresszivitás és a kalandvágy a meghatározó. Míg a biztonságszervező menedzsereknél az irányító képesség, az intelligencia, a kombinációs és koncentráció képesség a preferált tulajdonság. Mindkettőnél egyformán jellegzetesség: a „rendes világ eléréséhez” szükséges foglalkozás. Kiemeltek a jellemző tulajdonságok, becsületesség, kíváncsiság, humán beállítottság, igazságérzés és a társadalom számára hasznosság tudata. Mindkét foglalkozásra jelentkezőknél fontos vonás az, hogy azonnal és legálisan fegyverhez juthat, vélik a válaszadók.

Részletesen a teljes mintára vonatkozóan az általános pályamotívumok listáját, a jelentkezők jellegzetességeit az alábbiakban láthatjuk.

### **Pályamotiváció**

#### **Általános pályamotívumok (személy- és vagyonőr, biztonságszervező menedzser hallgatók szerint)**

##### **Válaszadó: személy- és vagyonőr**

- felkapott foglalkozás
- vonzódás a fegyverekhez
- szükség van a vagyon védelmére
- erő kifejtés, testi adottság, sportos külsővel rendelkezik
- kedvező, törvényes jövedelemszerzés
- már fegyveres erőknél dolgozik
- bűnözés elkerülése, maffia veszély miatt szükség van erre a foglalkozásra
- pénz
- munkalehetőség
- divat
- fiatalok munka nélkül
- a jelenlegi munkaköréhez szükséges a képzettség utólagos megszerzése
- szakma és képzettség nélküliek
- rövid képzési idő

- nincs szakmája
- középkorúak máshol nem tudnak elhelyezkedni
- ismerős is ilyen területen dolgozik
- nem vették fel pl. rendőrnek
- utólag meg kell szerezni a képzettséget
- hivatástudat
- végrehajtó szerepkör
- irányító képesség birtoklása
- kényelmesség
- megfelel a képességeinek
- könnyű szakma
- kisebbségi érzés miatt
- agresszivitás

### **Válaszadó: biztonságszervező szakirány**

- érdekesség
- humán érdeklődés
- akik a számítástechnikában a programozást nem szeretik tanulni és alkalmazni
- lehetőség van ezzel a képzettséggel elhelyezkedni
- kereseti lehetőség megfelelő, jó
- bővülő piac miatt munkalehetőség
- a jövő szakmája
- fokozott igény van a biztonság és a személyvédelem irányában
- sokoldalú szakma, sok helyen hasznosítható ismeretek
- fontos a személyi és a más környezet biztonságának biztosítása, s ebben a vezető szerep
- vonzódás a fegyveres erőkhöz
- irányító munkakör
- lehetőség van elméletben és gyakorlatban irányítani
- új oktatási szakirány
- logikus tananyag
- megfelelő szakmai oktatási színvonal
- változatos tantárgyi struktúra
- vezetői képességek kifejtésére alkalom
- szervezőképesség kifejtése
- felelősségvállalás
- hivatástudat
- agresszív tulajdonságok megléte: agresszív beállítottság

### **Pályamotiváció**

## A jelentkezők jellegzetességei

<b>Személy- és vagyonőr</b>	<b>Biztonságszervezői szakirány</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• erőnlét</li><li>• sportos testalkat</li><li>• kalandvágy</li><li>• agresszivitás</li><li>• küzdősportok ismerete</li><li>• sportos életmód</li><li>• vezető</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• kombinációs képesség</li><li>• koncentrációs képessége</li><li>• speciális irányító szakemberre van szükség és ez a jelleg kihangsúlyozott</li><li>• magasabb intelligencia a beosztáshoz</li><li>• nő is lehet</li></ul>

### Általánosan említett jellegzetességek

- becsületesség
- kíváncsiság
- humán beállítottság
- tanulékonyosság
- tudásvágy
- tervezőképesség
- szervezői képesség
- kreativitás
- gyors reagálóképesség
- igazságérzés
- bátorság
- bizonyos szintű izgalom érzése
- önkontroll szükségessége
- a társadalom számára hasznosság érzése
- a munka „kihívás” jelleg érvényesülése
- szociális érzékenység
- empátikus képesség
- a munka könnyebb mint más tevékenység
- a mai világban szükséges a javak és a személy védelme
- fegyverhez juthat azonnal és legálisan
- nem mechanikus munka, hanem humán jellegű
- a számítástechnika felhasználásában új ág
- a három szak a „rendes világ elérésé”-hez szükséges foglalkozásokhoz tartozik

### 6.2.2. Szubjektív motívumok

A szakirány, illetve a szakma választásában a konkrétan megnevezett motívumokat csoportosítottam és felsoroltam.

A személy- és vagyonöröknél a legjellemzőbb okok az alábbiak: a pénzkereseti lehetőség, a megszűnt más munkahely, a szakmanélküliség, valamint a fegyveres, katonás munka iránti vonzódás.

A biztonságszervezőknél elsődleges a szakirány érdekessége, a tanulható tárgyi ismeretek, a szakiránynak (szakmának) jövője van, valamint az, hogy a biztonság szervezése és az informatika együtt van. Sokan vélik úgy, hogy kereslet van a szakirány (szakma) iránt. Ez vonzóbb pálya, mint a rendőri. Véleményük szerint a munkakör lényeges és vonzó jellegzetessége a mozgékonyosság, a flexibilitás és a változatosság.

Mind a személy- és vagyonöröknél, mind a biztonságszervezőknél a szubjektív motívumoknál felül preferáltak a foglalkozás anyagi és tárgyi körülményei, illetve jellegzetességei a többi szubjektív motívumhoz viszonyítva.

**Szubjektív motívumok** (személy- és vagyonőr, biztonságszervező menedzser hallgatók szerint)

### **Szubjektív motívumok a szakma, illetve szakirány választásban**

#### **Személy- és vagyonőr**

- pénzkereseti lehetőség
- megszűnt a munkája
- máshol nem találna munkát, mert nincs szakmája
- máshol nem találna munkát, mert nincs semmilyen végzettsége
- sokan azért választják, mert régebben nem volt képzéshez kötve
- nem szereti a fizikai munkát
- megélhetés
- kedvező időbeosztás, időtervezhetőség
- fegyveres, katonás munka iránti vonzódás
- küzdősport szeretete
- fogékonyság
- rátermettség
- a biztonság igénylése az emberek részéről elvárás
- érdekli és van adottsága
- konfliktushelyzetekben feltalálja magát
- szereti a konfliktusokat

#### **Biztonságszervező**

- a szakirány érdekessége
- tudásvágy
- nincs programozás a tananyagban
- jog ismereteket is tanulhat



- a három választható szakirány közül a legjobb
- felsőfokú diplomát lehet szerezni
- a biztonságtechnikai eszközök iránti érdeklődés
- a szaknak van jövője
- érvényesülni lehet biztonságsszervezőként
- könnyebb elhelyezkedni.

### 6.2.3. Vagyonőr tulajdonságok

Az intézményi munkahelyen, az alkalmazásban, a személy- és vagyonőr, valamint a biztonságsszervező szoros kapcsolatban van egymással. Ezt a munkaszervezési összefüggést, sok esetben a válaszadók is érezték. Ez tükröződik a feltétlenül szükséges és a nem kívánatos tulajdonságok megítélésében mindkét foglalkozás esetében, mind a vagyonőr, mind a biztonságsszervezők által adott válaszokban. **A szükséges tulajdonságok** a jó vagyonőr személyiségére utalnak, mint elvárások. Formailag mentális képességek, valamint magatartásformák.

Így a legszükségesebb tulajdonságok a következők:

- a határozottság, (Megjegyzem, hogy a határozottságot tartják az elsődlegesen szükséges elvárásnak.)
- a jó helyzetfelismerés,
- fegyelmezettség
- a gyors felfogás.

A szükséges tulajdonságok megítélésében összesen tizenötféle tulajdonság, képesség, jellembeli elvárás került említésre.

Még szükségesnek, de nem a legfontosabbaknak minősítették az alábbi tényezőket:

- intelligencia,
- jó fellépés,
- udvariasság,
- türelmesség,
- segítőkészség,
- nyelvtudás.

(Lásd 6.2.3.1. táblázat és diagram)

#### 6.2.3.1. Feltétlenül szükséges vagyonőri tulajdonságok

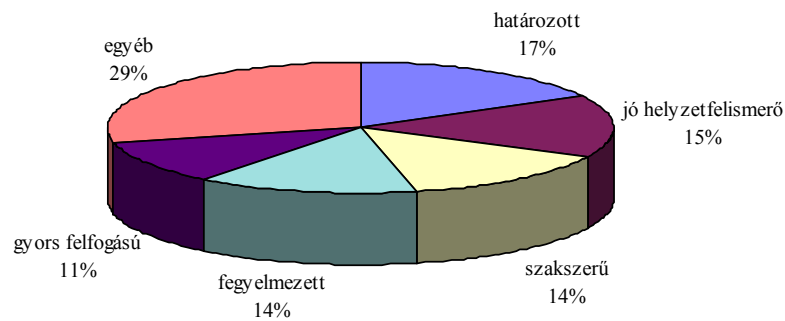
Válaszadó: biztonságsszervező szakirány

Tulajdonságok	Megoszlás (%)	Válasz
---------------	---------------	--------

1.	határozott	16,97	103
2.	segítőképz	1,81	11
3.	udvarias	3,13	19
4.	jó helyzetfelismerő	15,16	92
5.	idegen nyelveket ismerő	2,64	16
6.	felvilágosítást szívesen adó	2,31	14
7.	fegyelmezett	14,33	87
8.	vidám	0,66	4
9.	türelmes	2,14	13
10.	intelligens	8,07	49
11.	jó modorú	2,47	15
12.	erélyes	1,15	7
13.	szakszerű	14,00	85
14.	jó fellépésű	4,28	26
15.	gyors felfogású	10,87	66
Összesen		100,00	607

	Válasz
határozott	103
jó helyzetfelismerő	92
szakszerű	87
fegyelmezett	85
gyors felfogású	66
egyéb	174

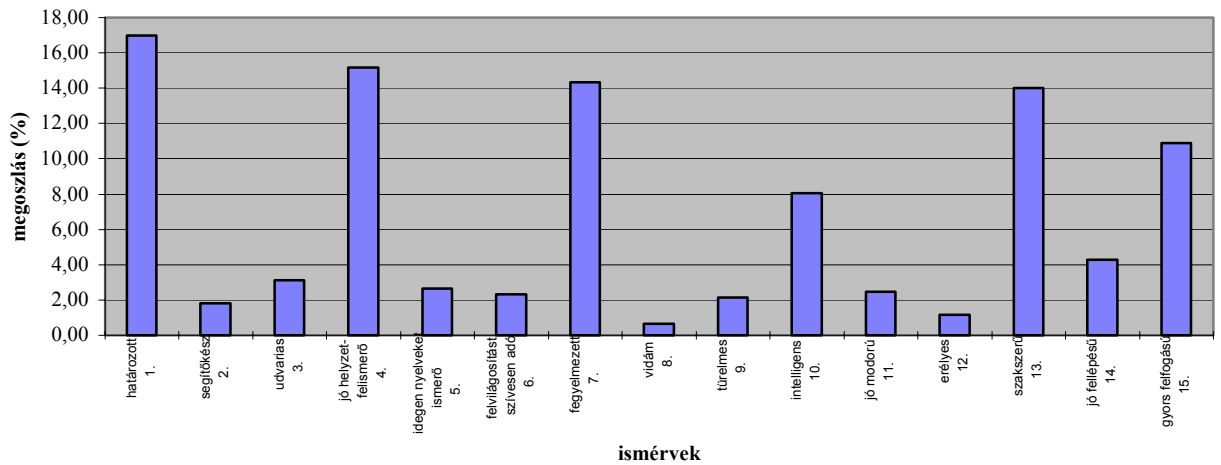
Vagyonőr: feltétlenül szükséges tulajdonságok megoszlása (%)



### 6.2.3.2. A jó vagyonőr ismérvei

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

## A jó vagyonőr ismérvei



A társas kapcsolatokban a célszeméllyel kapcsolatosan az adott humán környezetben megnyilvánuló szociális képzettségek, tulajdonságok meglétét, mint elvárásokat, bár igen alacsony szinten, de szükségesnek ítélik meg. Ezek: vidámság, erélyesség.

Összességében elmondható, hogy a magatartás és a személyiség kevésbé tudásbázisú elemeit tartják elsődlegesen szükséges tulajdonságnak a személy- és vagyonőrök saját maguk minősítése során.

### Nem preferált, nem kívánatos tulajdonságok:

- szakmailag képzetlen,
- korrupst,
- agresszív,
- határozatlan,
- buta.

Eltérés mutatkozik a fenti tulajdonságok között a rangsorban, mivel a biztonszervezők szerint a vagyonőrnél elsődleges kizáró tulajdonság az agresszivitás. Saját magukról a vagyonőrök az elsődleges kizáró tulajdonságnak a szakmai képzetlenséget jelölik meg.

Mind a vagyonőrök, mind a biztonszervezők ugyanazon tulajdonságlistát minősítették.

Kizáró a munkakörben, illetve a szakmában negatívnak, nem kívánatosnak jelölt tulajdonságformák mindkét magánbiztonszági területen megegyezők, s ugyanazok.

Eltérés mutatkozik a fenti tulajdonságok között a rangsorban, mivel a biztonszervezők szerint a vagyonőrnél elsődleges kizáró tulajdonság

az agresszivitás. Saját magukról a vagyonoőrök elsődleges kizáró tulajdonságnak a szakmai képzetlenséget jelölik meg, alig marad el ettől a korruptság megítélése.

Nagyon fontos jellegzetességnek tartom azt is, hogy közel azonos szinten mérlegelve (18% és 17%) szinte egyformán jelentős alkalmassági tényezőnek tartják a szakmai képzettséget, azaz a szakmai képzetlenség igen nem kívánatos jelenség. (lásd 6.2.3.3. és 6.2.3.4. táblázatok és diagram.

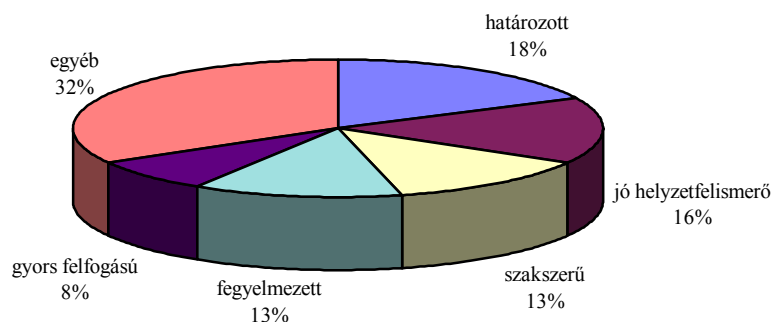
### 6.2.3.1. Szükséges vagyonoői tulajdonságok

Válaszadó: személy- és vagyonoőr

Tulajdonságok		Megoszlás (%)	Válasz
1.	határozott	17,76	87
2.	segítőképz	3,88	19
3.	udvarias	4,29	21
4.	jó helyzetfelismerő	15,51	76
5.	idegen nyelveket ismerő	1,22	6
6.	felvilágosítást szívesen adó	2,45	12
7.	fegyelmezett	12,65	62
8.	vidám	0,20	1
9.	türelmes	3,06	15
10.	intelligens	7,76	38
11.	jó modorú	3,06	15
12.	erélyes	1,02	5
13.	szakszerű	12,87	63
14.	jó fellépésű	6,33	31
15.	gyors felfogású	7,96	39
Összesen		100,00	490

	Válasz
határozott	87
jó helyzetfelismerő	76
szakszerű	63
fegyelmezett	62
gyors felfogású	39
egyéb	163

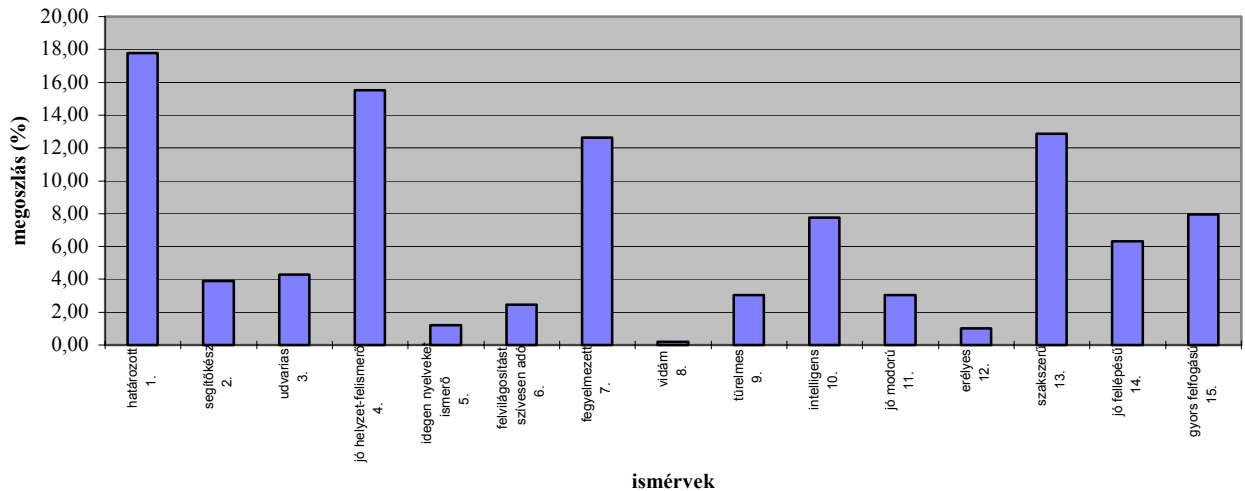
Vagyonoőr: feltétlenül szükséges tulajdonságok megoszlása (%)



#### 6.2.3.4. A jó vagyónőr ismérvei

Válaszadó: személy- és vagyónőr

##### A jó vagyónőr ismérvei



### 6.3. Testőrszerep és tulajdonságok

A közvéleményben a testőr foglalkozás valószínűleg a személy- és vagyónőr és a biztonságszervező között áll, amennyiben ez utóbbi az új kiképzési szakirányról is tud. Amennyiben nem, akkor is a testőr fogalma minőségileg más, „több”, mint a vagyónőr. Vagyis a fogalom régebb óta ismert a köznyelvben és a köztudatban, mint a biztonsági szakember kategóriák. Így joggal tehetjük fel a kérdéseket a testőrt jellemző tulajdonságokat illetően, amelynek során rákérdeztünk ***a testőrt jellemző tulajdonságokra, valamint a testőrnél tipikusan hiányzó, a nem kívánatos, nem preferált tulajdonságokra.***

A testőrt jellemző tulajdonságok megítélésében mind a vagyónőr, mind a biztonságszervező válaszokra építettem, összesen 17 féle tulajdonságot, képességet kellett minősíteni. A legjellemzőbb 6 tulajdonság megegyező mindkét vizsgált területen, így:

- határozottság,
- megfigyelőképesség,
- magabiztosság,
- szakszerűség,
- logikus gondolkodás,
- kisportolt testalkat.

**Jellemző, de ezen belül kevésbé jellemző, tehát másodlagos jellemző jegyek csökkenő sorban:**

- udvariatlan,
- szakmailag képzetlen,
- felületes,
- elfogult,
- határozatlan,
- hangulatember (lásd 6.3.1. és 6.3.2. táblázatok és diagram)

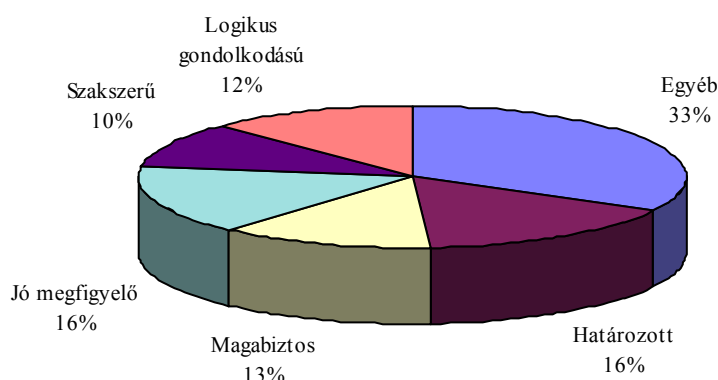
### 6.3.1. Testőrt jellemző tulajdonságok

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

Tulajdonságok		Megoszlás (%)	Válasz
1.	szívós	4,60	29
2.	határozott	15,85	100
3.	magabiztos	12,84	81
4.	bátor	6,18	39
5.	udvariatlan	0,95	6
6.	jó megfigyelő-képességű	15,53	98
7.	közömbös	1,74	11
8.	elfogult	0,63	4
9.	érzelemmentes	4,60	29
10.	határozatlan	0,63	4
11.	szakmailag képzetlen	0,95	6
12.	felületes	0,63	4
13.	szakszerű	10,46	66
14.	erélyes	3,01	19
15.	hangulatember	0,32	2
16.	kisportolt	8,87	56
17.	logikus gondolkodású	12,20	77
Összesen		100,00	631

	Válasz
egyéb	208
határozott	100
magabiztos	81
jó megfigyelő	98
szakszerű	66
logikus gondolkodású	77

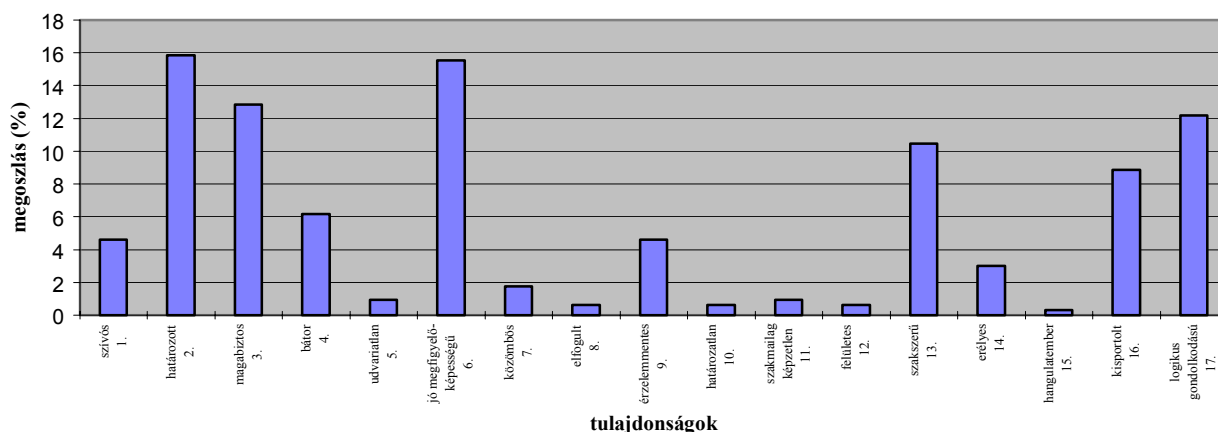
### Vagyonőr: feltétlenül szükséges tulajdonságok megoszlása (%)



### 6.3.2. Testőr szerep és tulajdonság

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

Testőr: Jellemző tulajdonságok



A testőröknél a hiányzó tulajdonságok megítélésében is mindkét biztonsági terület adataira támaszkodtam. Összesen 15 féle tulajdonság megítélését kértük.

Megjegyzem, hogy leginkább erre a kérdésre adott válaszokban tükröződött a társadalmi elvárásban realizálódó vágyak szintjén megfogalmazott igények, sajátosan mint hiányzó, hiányolt képességek. A hiányzó tulajdonságlista csökkenő mértékben sorba szedve a következő:

**Mindkettőnél leginkább hiányzó:**

- idegennyelvtudás,

- iskolázottság,
- műveltség,
- intelligencia,
- szakszerűség.

**Legjelentéktelenebb, de hiányzó tulajdonság:**

- magabiztosság,
- gyorsaság,
- határozottság. (lásd 6.3.3. és 6.3.4. táblázatok)

**6.3.3. Testőr szerep és tulajdonságok**

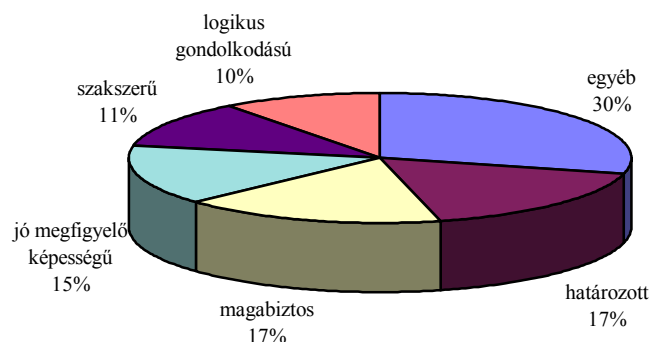
Válaszadó: személy- és vagyonőr

Tulajdonságok		Megoszlás (%)	Válasz
1.	szívós	4,86	22
2.	határozott	16,88	78
3.	magabiztos	15,15	70
4.	bátor	5,63	26
5.	udvariatlan	0,65	3
6.	jó megfigyelő-képességű	17,10	79
7.	közömbös	0,65	3
8.	elfogult	0,43	2
9.	érzelemmentes	4,55	21
10.	határozatlan	0,22	1
11.	szakmailag képzetlen	0,87	4
12.	felületes	0,87	4
13.	szakszerű	10,39	48
14.	erélyes	1,52	7
15.	hangulatember	0,43	2
16.	kisportolt	8,44	39
17.	logikus gondolkodású	11,47	53
Összesen		100,00	462

	Válasz
egyéb	134
határozott	79
magabiztos	78
jó megfigyelő képességű	70
szakszerű	53
logikus gondolkodású	48



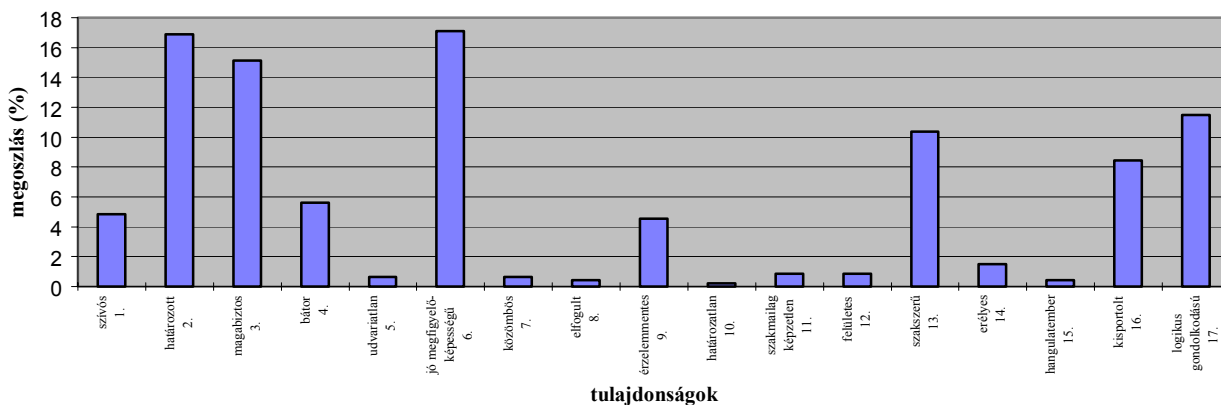
### Vagyonőr: feltétlenül szükséges tulajdonságok megoszlása (%)



### 6.3.4. Testőr: jellemző tulajdonságok

Válaszadó: személy- és vagyonőr

#### Testőr: jellemző tulajdonságok



#### Nem kívánatos tulajdonságok a testőröknel:

A kizáró, nem preferált tulajdonságok listája 15 negatív tartalmú, elsősorban jellembeli tulajdonságot tartalmazott. Mind a biztonságszervezőknél, mind a személy- és vagyonőröknel a legsúlyosabb kizáró tulajdonságok a szakmailag képzetlenség és korruptság.

A biztonságszervezőknél abszolút elsődlegesen kizáró a szakmai képzetlenség, míg a vagyonőröknel a korruptság, amely csekély mértékben, de előbbre került, mint a szakmai képzetlenség.

A legkevésbé jelentős, de kizáró tényező a külső megjelenés mindkét populáció esetében. Megjegyzem, hogy a saját foglalkozás, tulajdonságok megítélésében negatívan elítélt legnagyobb mértékben

nem kívánatosnak minősített az agresszivitás (6.3.3. és 6.3.4. táblázat) elutasítása nem kihangsúlyozott a testőr esetében (lásd 6.3.5. és 6.3.6.).

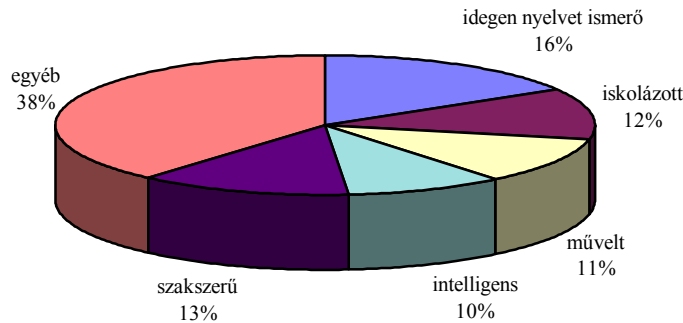
### 6.3.5. Testőrből hiányzó tulajdonságok

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

Tulajdonságok		Megoszlás (%)	Válasz
1.	idegen nyelvet ismerő	16,27	90
2.	türelmes	4,70	26
3.	határozott	1,08	6
4.	gyors felfogású	6,15	34
5.	magabiztos	0,72	4
6.	jó helyzetfelismerő	2,17	12
7.	intelligens	11,93	66
8.	szakszerű	4,16	23
9.	gyors	1,08	6
10.	emberséges	5,24	29
11.	jó modorú	10,85	60
12.	iskolázott	9,58	53
13.	udvarias	7,78	43
14.	művelt	12,66	70
15.	becsületes	5,61	31
Összesen		100,00	553

	Válasz
idegen nyelvet ismerő	90
iskolázott	66
művelt	60
intelligens	53
szakszerű	70
egyéb	214

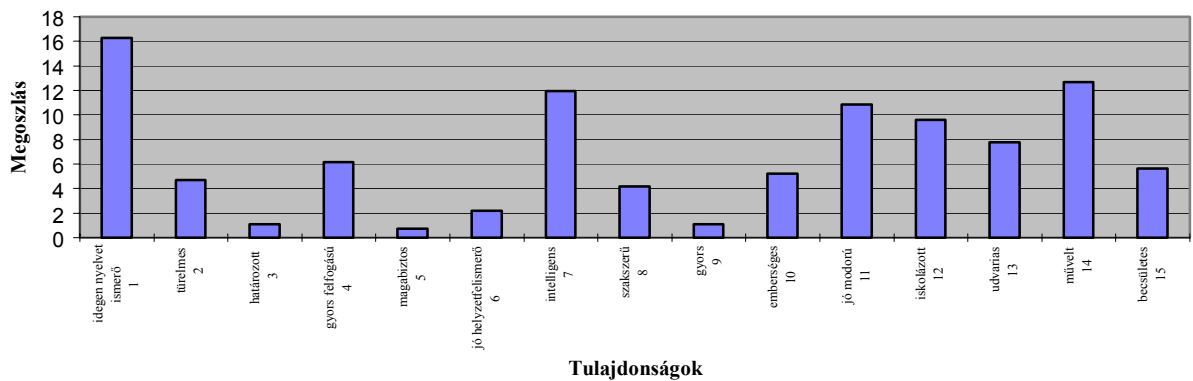
### Testőrökből hiányzó tulajdonságok megoszlása (%)



### 6.3.6. Testőr: hiányzó tulajdonságok

Válaszadó: biztonságtechnikai szakirány

#### Testőr: hiányzó tulajdonságok



### Összegzés

Mind a vagyonőröknél, mind a biztonságsszervezőknél egyforma tulajdonságlistákat kaptam, ahol nagyon egyformán mérlegelik a személyiségjegyeket.

### Így a preferált tulajdonságok:

- a határozottság,
- a megfigyelőképesség,
- a magabiztosság,
- a szakszerűség.

### **Tipikusan hiányzó jegyek a testőrnél:**

- idegnyelvtudás,
- szakszerűség,
- iskolázottság,
- műveltség,
- intelligencia.

### **Nem kívánatos kizáró tulajdonságok:**

- szakmailag képzetlenség,
- korruptség,
- gyávaság,
- butaság,
- határozatlanság.

Megjegyzem, hogy a kívánatos, preferált és nem kívánatos kizáró jegyek az alkalmassági rendszerben a személyiség, a képességek, az egyéni afferentáció és a motívumok szükségleteket jelenítenek meg, mint szubjektív adottságok. A hiányzó tulajdonságok elsősorban az életút során az iskolázottság kapcsán objektív módon mérhető és szerzhető tudást, ismeretet jelentenek.

### **6.4. A szakmai presztízs és preferencia**

Az ember munkája - ami napjainak közel 1/3-át tölti ki - több, mint csupán a létfenntartás eszköze, vagy mint energiáinak levezetésére szolgáló alkalom. A munka, foglalkozás, a munkakör közvetlen hatással van az egzisztenciájára a munkaidőn túl is. Társadalmi helyzetét, anyagi létét, jólétét, esetleg szokásait is meghatározza, hogy milyen munkát végez. Az alábbi kérdések a köznapi felfogásban mindig felmerülnek: milyen alapon választják az emberek - ha tehetik - munkájukat, szakmájukat? Milyen alapon kellene, hogy válasszanak? Hogyan tükröződnek az emberekben a különböző szakmák, foglalkozások? Milyen a presztízse a foglalkozásoknak?

A tapasztalatok szerint vizsgálatok is bizonyítják, hogy a legfontosabb presztízsképző tényezők a magas fokú specializált tudás, és a közjóért érzett felelősség. A legmagasabb presztízssű, megbecsültségű foglalkozásokban e kettő tulajdonság, mint elvárás mások mellett legtöbb esetben együtt megtalálható, pl. bíró, orvos, stb. Ahol a kiszolgáló jelleg erős a foglalkozásban, az hátul van a rangsorban. Átalakuló társadalmunkban a presztízis és a preferencia alakulás fontos

mutató akkor, amikor a gazdasági, pénzügyi vonzat kerül előtérbe, átmenetileg felborul a tudás, a szakértelem és egyéb humán tulajdonságok szerepe.

### **A magánbiztonsági szféra megítélése**

Mindkét biztonsági szféra válaszadói véleménye: leginkább a szolgáltatás jellege a jellemző a szakma vagy a foglalkozás megítélésében.

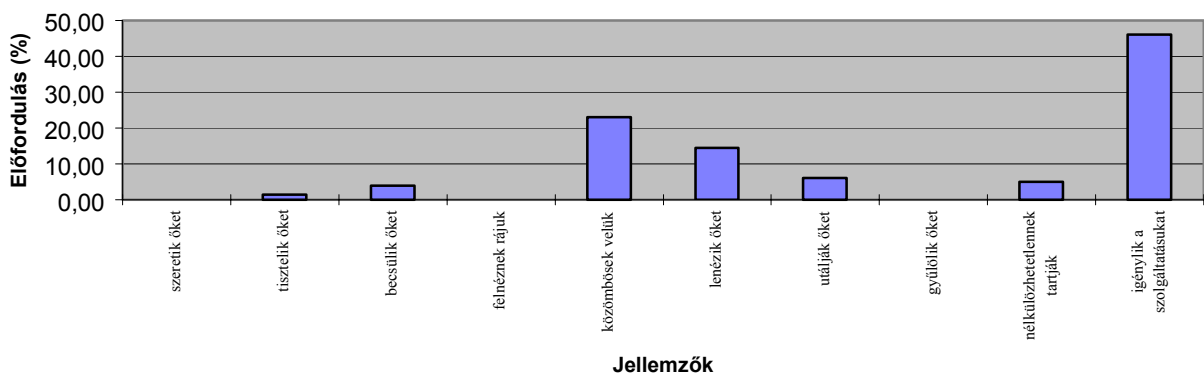
Azonban közel 1/5-e a válaszadóknak úgy ítélte meg, hogy a magánbiztonsági szférában dolgozók irányában közömbösséget is tanúsít a társadalom. Ez egyaránt érvényes a személy- és vagyonőrre és a biztonságszervezőre is. A szakmai státusz megítélésében, tehát a szolgáltatási jelleg az elsődleges. (lásd 6.4.1. és 6.4.2., 6.4.3. táblázat és grafikon).

### 6.4.1. Magánbiztonsági szféra megítélése

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

Tulajdonságok		Előfordulás (%)	Válasz
1.	szeretik őket	0,00	0
2.	tisztelik őket	1,50	3
3.	becsülik őket	4,00	8
4.	felnéznek rájuk	0,00	0
5.	közömbösek velük	23,00	46
6.	lenézik őket	14,50	29
7.	utálják őket	6,00	12
8.	gyűlölik őket	0,00	0
9.	nélkülözhetetlenek tartják	5,00	10
10.	igénylik a szolgáltatásukat	46,00	92
Összesen		100,00	200

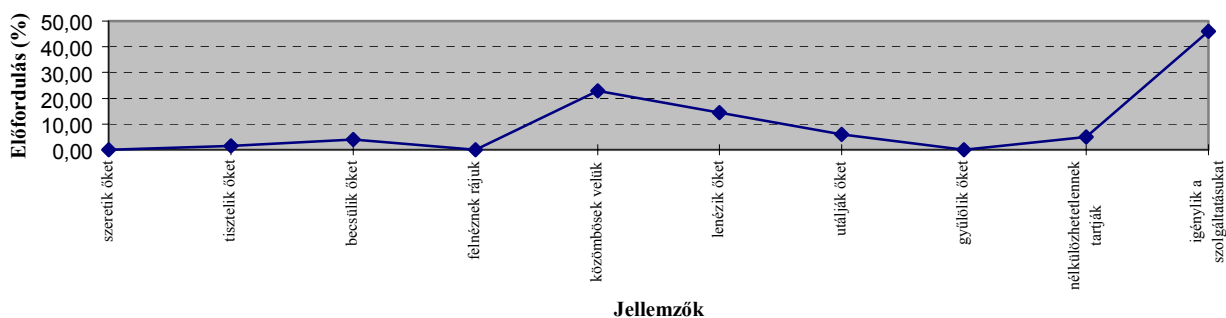
Magánbiztonsági szféra megítélése



### 6.4.2. Magánbiztonsági szféra megítélése

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

Magánbiztonsági szféra megítélése



## A személy- és vagyonőr foglalkozás preferálása

Örömmel tapasztaltuk a személy- és vagyonőrök pozitív identitás megnyilvánulását, ami abban nyilvánul meg, hogy közel minden második vagyonőr becsüli, tiszteli és szereti a szakmát.

A preferencia-vizsgálatot személy- és vagyonőr foglalkozásra mindannyian a már vagyonőröknél dolgozók közül 128-an vállalták. Ugyanígy felbecsültettük a Biztonságszervező menedzser szakirányon tanulókkal is.

A személy- és vagyonőr preferencialista a legpreferáltabbtól a legkevésbé preferáltig 9 fokú skálán az alábbiak szerint állítható fel:

- becsüli
  - tiszteli
    - közömbös
      - egyéb (pl. megveti, elutasítja, stb.)
        - szereti
          - felnéz rájuk
            - lenézi őket
              - utálja, gyűlöli őket

(Lásd 5.4.3. tábla és grafikon)

A vagyonőrökről a biztonságszervezők megítélésében a preferencialista a következőképpen alakult előfordulás, gyakoriság és sorrendiség szerint:

<b>Biztonságszervezők szerint:</b>	<b>Vagyonőrök magukról:</b>
• közömbös,	• becsüli,
• becsüli,	• tiszteli,
• tiszteli,	• közömbös,
• egyéb (megveti, elutasítja)	• egyéb,
• lenézi	• szereti,
• felnéz rájuk	• felnéz rájuk,
• szereti,	• lenézi,
• utálja,	• utálja,
• gyűlöli.	• gyűlöli.

A biztonságszervezők értékelésében a vagyonőri legkedvezőbb attitűd a közömbösség. A biztonságszervezők nem kritikusak, hanem közel 70%-ban

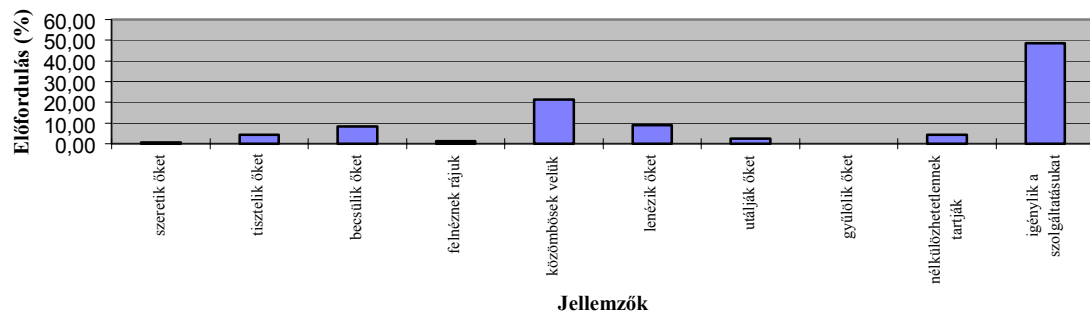
közömbösek. A szakmai elhatárolódást elősegítendően nem nyilatkoznak, hanem közömbös attitűddel válaszolnak, valószínűleg ez az „egymás mellett élés” szindróma miatt. (Lásd 6.4.2. és 6.4.3. grafikonok)

### 6.4.3. Magánbiztonsági szféra megítélése

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

Tulajdonságok		Előfordulás (%)	Válasz
1.	szeretik őket	0,61	1
2.	tisztelik őket	4,24	7
3.	becsülik őket	8,49	14
4.	felnéznek rájuk	1,21	2
5.	közömbösek velük	21,21	35
6.	lenézik őket	9,09	15
7.	utálják őket	2,42	4
8.	gyűlölik őket	0,00	0
9.	nélkülözhetetlennek tartják	4,24	7
10.	igénylik a szolgáltatásukat	48,49	80
Összesen		100,00	165

Magánbiztonsági szféra megítélése

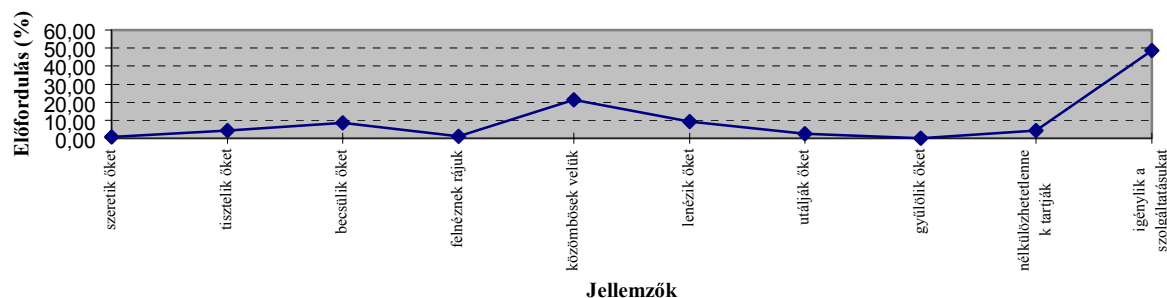


### 6.4.4. Magánbiztonsági szféra megítélése

Válaszadó: személy- és vagyonőr



## Magánbiztonsági szféra megítélése



### Foglalkozási rangsor

A foglalkozási rangsorban egyaránt tükröződik a szakmák, a foglalkozások minősítése, preferenciája (kedveltség) és a szakmai hierarchiában elfoglalt helye.

A válaszadók szerint a 20 féle szakmai foglalkozás rangsorgörbéje, az indexek alapján (1. egyenlő első 20. egyenlő utolsó) megegyezik a tapasztalattal, miszerint a kvalifikált és a társadalomra kihatással és felelősséggel rendelkező szakmákat rangsorolják az első öt helyre (orvos, egyetemi tanár, bíró, mérnök, pedagógus).

Jelentősen egybeesik mind a személy- és vagyonőröknél, mind a biztonságsszervezőknél a vagyonőr és a testőr ranghelyezése egyaránt a 12-15. helyen.

Mind a biztonságsszervezőknél, mind a vagyonőröknél a legmagasabb és legalacsonyabb ranghelyen lévő három-három foglalkozás megegyező.

Ezek:

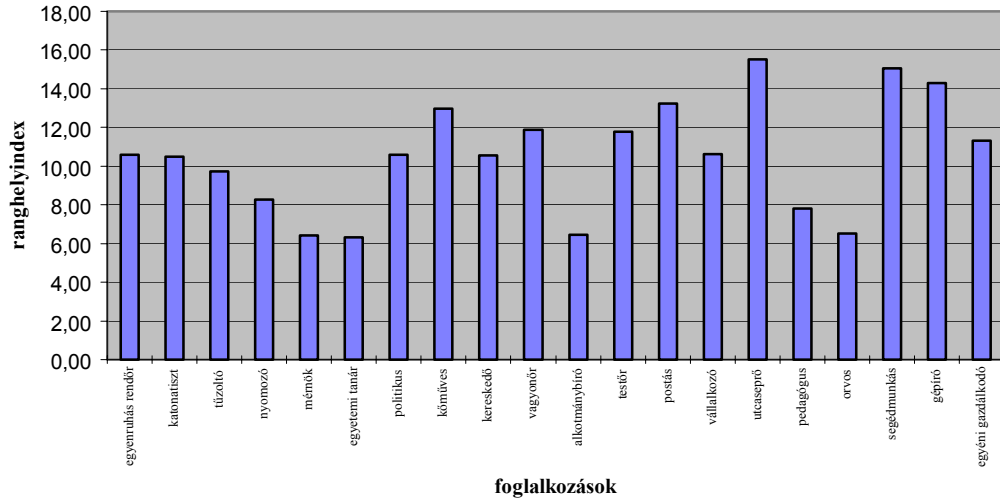
- utcaseprő (20.)
- segédmunkás (19.)
- gépipró (18.)
- alkotmánybíró (1-2-3.)
- mérnök és orvos (1-2-3.)
- egyetemi tanár (1-2-3.)

(Lásd 6.4.5. és 6.4.6. grafikon)

### 6.4.5. Foglalkozási rangsor (személy- és vagyonőr)

Válaszadó: személy- és vagyonőr

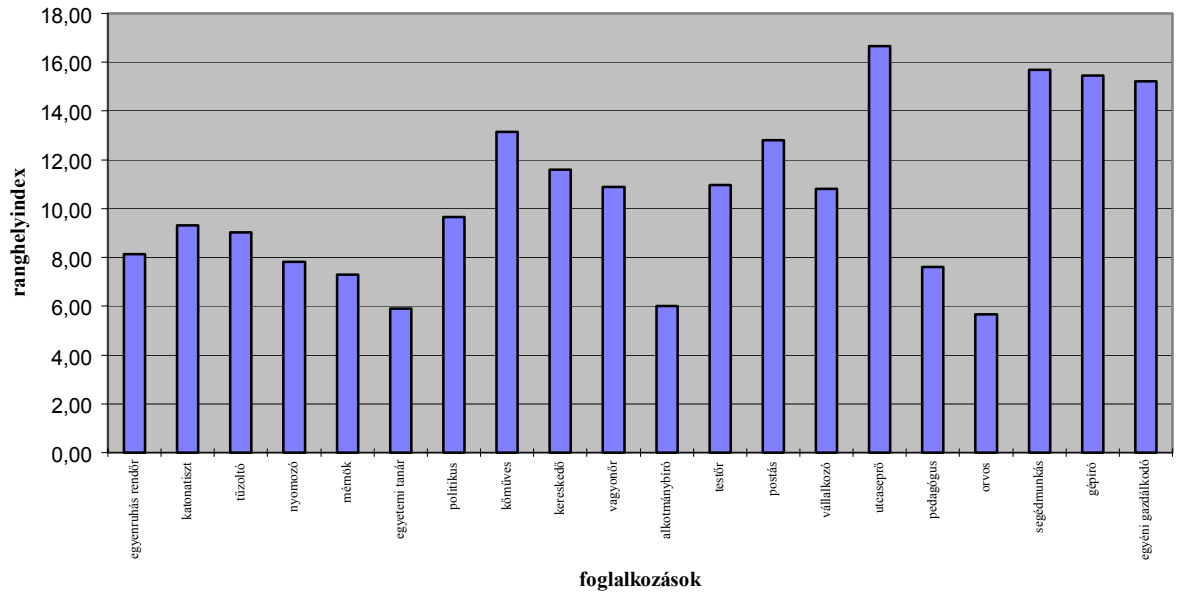
### Foglalkozási rangsor (biztonságszervező szakirány)



### 6.4.6. Foglalkozási rangsor

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

#### Foglalkozási rangsor



A finomabb elemzés alapján a ranghelyekből és gyakoriságból képzett index alapján pontosan tájékozódni tudunk a tesztőr és a vagyongőr megítélésében lévő különbözőség mértékéről is.

A biztonságszervezők értékelésében *a testőr index: 11,79, a vagyonőr index: 11,89.*

Hasonló presztízsű foglalkozás:

- egyéni gazdálkodó: 11,31.
- vállalkozó: 10,61.

(Lásd: 6.4.7. és 6.4.7.1. táblák)

### 6.4.7. Foglalkozási rangsor tábla

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Össz.	Index
Egyenruhás rendőr	1	3	3	6	5	6	6	5	9	5	4	8	5	6	5	3	2	5	3	5	95	10,60
Katonatiszt	1	2	5	2	7	1	9	5	8	10	9	7	8	4	3	3	1	3	5	3	96	10,48
Tűzoltó	1	2	3	7	5	4	6	11	6	10	7	7	8	3	6	0	4	0	4	0	94	9,74
Nyomozó	3	5	3	8	8	13	11	9	8	2	6	6	1	5	3	4	1	0	0	3	99	8,28
Mérnök	6	10	11	12	19	8	3	4	3	0	1	0	3	0	3	4	1	4	1	0	93	6,42
Egyetemi tanár	10	21	14	9	3	4	3	2	3	2	1	4	3	3	3	3	2	2	1	1	94	6,33
Politikus	3	6	2	6	7	7	3	5	9	7	6	1	3	1	6	6	2	3	2	13	98	10,58
Kőműves	1	2	0	4	3	3	4	5	2	2	8	3	4	7	5	15	10	15	3	0	96	12,98
Kereskedő	0	1	4	2	3	4	5	9	10	5	11	12	11	5	5	3	4	1	1	0	96	10,56
Vagyonőr	0	1	1	0	2	4	3	5	5	19	6	10	7	8	6	9	6	3	1	1	97	11,89
Alkotmánybíró	28	6	8	3	6	7	5	3	5	2	6	1	3	1	2	2	5	2	1	1	97	6,44
Testőr	1	3	2	2	1	4	8	3	4	10	6	4	7	10	12	3	6	7	3	1	97	11,79
Postás	0	0	2	2	3	2	1	5	1	3	7	6	10	7	13	18	11	4	2	0	97	13,24
Vállalkozó	3	3	5	4	2	3	8	6	8	4	4	8	6	12	8	3	3	3	3	2	98	10,61
Utcaseprő	3	1	3	4	4	1	1	0	0	5	1	1	0	2	1	2	7	9	14	35	94	15,51
Pedagógus	6	8	10	8	9	8	5	7	7	9	4	5	2	6	3	1	0	1	3	2	104	7,80
Orvos	15	12	13	11	3	4	6	7	2	2	2	3	1	1	1	0	0	1	2	8	94	6,52
Segédmunkás	1	5	2	2	2	1	4	1	3	1	1	1	1	1	4	3	7	12	32	10	94	15,05
Gépiró	4	1	3	1	2	1	2	1	2	4	1	1	7	4	8	8	18	15	10	5	98	14,28
Egyéni gazdálkodó	4	1	2	4	5	5	3	3	5	10	5	3	7	9	9	5	6	6	0	4	96	11,31

### 6.4.7.1. Foglalkozási rangsor tábla (megoszlás %)

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Össz.
Egyenruhás rendőr	1,1	3,2	3,2	6,3	5,3	6,3	6,3	5,3	9,5	5,3	4,2	8,4	5,3	6,3	5,3	3,2	2,1	5,3	3,2	5,3	100,0
Katonatiszt	1,0	2,1	5,2	2,1	7,3	1,0	9,4	5,2	8,3	10,4	9,4	7,3	8,3	4,2	3,1	3,1	1,0	3,1	5,2	3,1	100,0
Tűzoltó	1,1	2,1	3,2	7,4	5,3	4,3	6,4	11,7	6,4	10,6	7,4	7,4	8,5	3,2	6,4	0,0	4,3	0,0	4,3	0,0	100,0
Nyomozó	3,0	5,1	3,8	8,1	8,1	13,1	11,1	9,1	8,1	2,0	6,1	6,1	1,0	5,1	3,0	4,0	1,0	0,0	0,0	3,0	100,0
Mérnök	6,5	10,8	11,8	12,9	20,4	8,6	3,2	4,3	3,2	0,0	1,1	0,0	3,2	0,0	3,2	4,3	1,1	4,3	1,1	0,0	100,0
Egyetemi tanár	10,6	22,3	14,9	9,6	3,2	4,3	3,2	2,1	3,2	2,1	1,1	4,3	3,2	3,2	3,2	3,2	2,1	2,1	1,1	1,1	100,0
Politikus	3,1	6,1	2,0	6,1	7,1	7,1	3,1	5,1	9,2	7,1	6,1	1,0	3,1	1,0	6,1	6,1	2,0	3,1	2,0	13,3	100,0
Kőműves	1,0	2,1	0,0	4,2	3,1	3,1	4,2	5,2	2,1	2,1	8,3	3,1	4,2	7,3	5,2	15,6	10,4	15,6	3,1	0,0	100,0
Kereskedő	0,0	1,0	4,2	2,1	3,1	4,2	5,2	9,4	10,4	5,2	11,5	12,5	11,5	5,2	5,2	3,1	4,2	0,0	1,0	0,0	100,0
Vagyonőr	0,0	1,0	1,0	0,0	2,1	4,1	3,1	5,2	5,2	19,6	6,2	10,3	7,2	8,2	6,2	9,3	6,2	3,1	1,0	1,0	100,0
Alkotmánybíró	28,9	6,2	8,2	3,1	6,2	7,2	5,2	3,1	5,2	2,1	6,2	1,0	3,1	1,0	2,1	2,1	5,2	2,1	1,0	1,0	100,0
Testőr	1,0	3,1	2,1	2,1	1,0	4,1	8,2	3,1	4,1	10,3	6,2	4,1	7,2	10,3	12,4	3,1	6,2	7,2	3,1	1,0	100,0
Postás	0,0	0,0	2,1	2,1	3,1	2,1	1,0	52,0	1,0	3,1	7,2	6,2	10,3	7,2	13,4	18,6	11,3	4,1	2,1	0,0	100,0
Vállalkozó	3,1	3,1	5,0	4,1	2,0	3,1	8,2	6,1	8,2	4,1	4,1	8,2	6,1	12,2	8,2	3,1	3,1	3,1	3,1	2,0	100,0
Utcaseprő	3,2	1,1	3,2	4,3	4,3	1,1	1,1	0,0	0,0	5,3	1,1	1,1	0,0	2,1	1,1	2,1	7,4	9,6	14,9	37,2	100,0
Pedagógus	5,8	7,7	9,6	7,7	8,7	7,7	4,8	6,7	6,7	8,7	3,8	4,8	1,9	5,8	2,9	1,0	0,0	1,0	2,9	1,9	100,0
Orvos	16,0	12,8	13,8	11,7	3,2	4,3	6,4	7,4	2,1	2,1	2,1	3,2	1,1	1,1	1,1	0,0	0,0	1,1	2,1	8,5	100,0
Segédmunkás	1,1	5,3	2,1	2,1	2,1	1,1	4,3	1,1	3,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	4,3	3,2	7,4	12,8	34,0	10,6	100,0
Gépiró	4,1	1,0	3,1	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	4,1	1,0	1,0	7,1	4,1	8,2	8,2	18,4	15,3	10,2	5,1	100,0
Egyéni gazdálkodó	4,2	1,0	2,1	4,2	5,2	5,2	3,1	3,1	5,2	10,4	5,2	3,1	7,3	9,4	9,4	5,2	6,3	6,3	0,0	4,2	100,0

### 6.4.8. Foglalkozási rangsor tábla

Válaszadó: személy- és vagyonőr

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Össz.	Index
Egyenruhás rendőr	4	6	3	6	3	7	4	5	4	9	4	4	2	4	2	0	0	3	0	1	71	8,14
Katonatiszt	1	1	2	4	4	6	10	3	9	5	8	6	7	2	2	0	0	2	2	0	74	9,31
Tűzoltó	0	2	6	5	3	2	7	7	9	5	7	4	4	4	4	0	2	1	0	0	72	9,03
Nyomozó	2	3	2	9	11	6	8	9	3	1	2	4	2	1	3	4	1	0	0	1	72	7,81
Mérnök	0	4	7	11	7	11	4	3	5	4	5	1	2	1	0	3	2	1	0	0	71	7,30
Egyetemi tanár	4	12	17	6	4	6	5	4	2	1	3	2	0	1	1	1	1	0	2	1	73	5,90
Politikus	8	8	2	2	0	5	2	5	7	6	0	4	5	1	2	2	3	4	2	6	74	9,66
Kőműves	0	0	1	1	0	4	2	3	3	1	5	9	3	9	9	9	5	5	1	2	72	13,15
Kereskedő	1	0	0	1	6	0	3	5	4	3	8	9	6	6	8	4	3	1	2	0	70	11,59
Vagyonőr	0	1	3	3	4	3	3	4	3	7	7	6	8	6	5	2	2	3	0	2	72	10,88
Alkotmánybíró	18	6	8	6	5	2	1	6	1	3	1	0	2	0	4	2	0	1	1	2	69	6,01
Testőr	2	0	0	0	6	0	4	4	10	10	4	7	3	9	3	3	2	1	2	1	71	10,96
Postás	1	0	3	1	2	1	2	5	1	2	4	3	9	4	6	11	9	3	2	1	70	12,81
Vállalkozó	2	5	3	1	3	4	4	1	1	3	7	4	6	8	3	8	2	1	2	2	70	10,81
Utcaseprő	1	4	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	2	4	3	2	8	6	22	18	73	16,66
Pedagógus	4	8	4	6	6	4	5	5	2	6	1	1	5	2	4	2	0	1	0	1	67	7,60
Orvos	19	6	6	4	5	7	2	3	3	2	3	1	2	1	0	1	1	2	0	1	69	5,67
Segédmunkás	2	1	0	2	1	0	2	0	1	0	0	0	3	3	1	4	11	13	12	7	63	15,70
Gépipró	0	0	1	1	1	0	2	0	2	2	2	1	1	6	4	11	11	16	9	1	71	15,45
Egyéni gazdálkodó	1	3	2	1	1	0	1	0	3	0	1	3	2	2	9	4	5	6	4	22	70	15,21

### 6.4.8.1. Foglalkozási rangsor tábla

Válaszadó: személy- és vagyonőr

MEGOSZLÁS (%)																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Össz.
Egyenruhás rendőr	5,6	8,5	4,2	8,5	4,2	9,9	5,6	7,0	5,6	12,7	5,6	5,6	2,8	5,6	2,8	0,0	0,0	4,2	0,0	1,4	100,0
Katonatiszt	1,4	1,4	2,7	5,4	5,4	8,1	13,5	4,1	12,2	6,8	10,8	8,1	9,5	2,7	2,7	0,0	0,0	2,7	2,7	0,0	100,0
Tűzoltó	0,0	2,8	8,3	6,9	4,2	2,8	9,7	9,7	12,5	6,9	9,7	5,6	5,6	5,6	5,6	0,0	2,8	1,4	0,0	0,0	100,0
Nyomozó	2,8	4,2	2,8	12,5	15,3	8,3	11,1	12,5	4,2	1,4	2,8	5,6	2,8	1,4	4,2	5,6	1,4	0,0	0,0	1,4	100,0
Mérnök	0,0	5,6	9,9	15,5	9,9	15,5	5,6	4,2	7,0	5,6	7,0	1,4	2,8	1,4	0,0	4,2	2,8	1,4	0,0	0,0	100,0
Egyetemi tanár	5,5	16,4	23,3	8,2	5,5	8,2	6,8	5,5	2,7	1,4	4,1	2,7	0,0	1,4	1,4	1,4	1,4	0,0	2,7	1,4	100,0
Politikus	10,8	10,8	2,7	2,7	0,0	6,8	2,7	6,8	9,5	8,1	0,0	5,4	6,8	1,4	2,7	2,7	4,1	5,4	2,7	8,1	100,0
Kőműves	0,0	0,0	1,4	1,4	0,0	5,6	2,8	4,2	4,2	1,4	6,9	12,5	4,2	12,5	12,5	12,5	6,9	6,9	1,4	2,8	100,0
Kereskedő	1,4	0,0	0,0	1,4	8,6	0,0	4,3	7,1	5,7	4,3	11,4	12,9	8,6	8,6	11,4	5,7	4,3	1,4	2,9	0,0	100,0
Vagyonőr	0,0	1,4	4,2	4,2	5,6	4,2	4,2	5,6	4,2	9,7	9,7	8,3	11,1	8,3	6,9	2,8	2,8	4,2	0,0	2,8	100,0
Alkotmánybíró	26,1	8,7	11,6	8,7	7,2	2,9	1,4	8,7	1,4	4,3	1,4	0,0	2,9	0,0	5,8	2,9	0,0	1,4	1,4	2,9	100,0
Testőr	2,8	0,0	0,0	0,0	8,5	0,0	5,6	5,6	14,1	14,1	5,6	9,9	4,2	12,7	4,2	4,2	2,8	1,4	2,8	1,4	100,0
Postás	1,4	0,0	4,3	1,4	2,9	1,4	2,9	7,1	1,4	2,9	5,7	4,3	12,9	5,7	8,6	15,7	12,9	4,3	2,9	1,4	100,0
Vállalkozó	2,9	7,1	4,3	1,4	4,3	5,7	5,7	1,4	1,4	4,3	10,0	5,7	8,6	11,4	4,3	11,4	2,9	1,4	2,9	2,9	100,0
Utcaseprő	1,4	5,5	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	2,7	5,5	4,1	2,7	11,0	8,2	30,1	24,7	100,0
Pedagógus	6,0	11,9	6,0	9,0	9,0	6,0	7,5	7,5	3,0	9,0	1,5	1,5	7,5	3,0	6,0	3,0	0,0	1,5	0,0	1,5	100,0
Orvos	27,5	8,7	8,7	5,8	7,2	10,1	2,9	4,3	4,3	2,9	4,3	1,4	2,9	1,4	0,0	1,4	1,4	2,9	0,0	1,4	100,0
Segédmunkás	3,2	1,6	0,0	3,2	1,6	0,0	3,2	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	4,8	4,8	1,6	6,3	17,5	20,6	19,0	11,1	100,0
Gépíró	0,0	0,0	1,4	1,4	1,4	0,0	2,8	0,0	2,8	2,8	2,8	1,4	1,4	8,5	5,6	15,5	15,5	22,5	12,7	1,4	100,0
Egyéni gazdálkodó	1,4	4,3	2,9	1,4	1,4	0,0	1,4	0,0	4,3	0,0	1,4	4,3	2,9	2,9	12,9	5,7	7,1	8,6	5,7	31,4	100,0

A vagyonőrök értékelésében *a testőr index: 10,96, a vagyonőr index: 10,88.*

Hasonló presztízsű foglalkozás:

- kereskedő: 11,59.
- vállalkozó: 10,61.

(Lásd 6.4.8. és 6.4.8.1. táblák)

Anélkül, hogy további elemzéseket végeznénk, valószínűsíthető, hogy minél felnőttebb valaki, annál inkább képes megbízhatóan mérlegelni és összehasonlítani a szakmákat egymással. A rangsorállítás megbízhatóságára utaló jegyként minősítjük azt, hogy figyelmesen végezték a nem kis figyelmet kívánó rangsorolást, például a „pedagógus” a kérdés felsorolásában a 16. sorszámon szerepel. Egyéb, itt nem tárgyalandó foglalkozás preferáltsága a jelen társadalmi összetételt és véleményt is tükrözi, például a vállalkozó státusz megítélése (ranghely 10. 81).

Összességében elmondhatjuk, hogy közepes presztízsű és preferenciájú, valamint a hierarchia közepén álló szakmáknak tartják foglalkozásukat, illetve választott munkájukat.

## **6.5. Biztonságszervező, személy- és vagyonőr képzés és oktatás**

### **A képzésre jelentkezés feltételei és fontossága**

A **biztonságszervezőknél** a jelentkezés feltételeinek fontossági sorrendje:

- pszichológiai alkalmasság,
- büntetlen előélet,
- 18. életév betöltése,
- erkölcsi bizonyítvány,
- szakirányú szakmai végzettség,
- magyarországi állandó lakos.

A felsorolásból nyilvánvaló, hogy az oktatásban - a mintánk alapján - igen egységes jelentkezési feltételeket állítanak mindkét biztonsági szférában.



Csekély eltérés tapasztalható a személy- és vagyonöröknél: az alkalmassági vizsga és a pszichológiai kiválasztást együttesen fontosnak tartják.

Ugyancsak megjegyezzük, hogy a biztonságsszervező képzésre jelentkezésben a büntetlen előélet és a betöltött 18 év erősebb feltétel, mint a személy- és vagyonöröknél.

(Lásd 6.5.1. és 6.5.2. táblázat)

### 6.5.1. Biztonságsszervező szakirányra való jelentkezés feltételeinek fontossága

	nincs válasz	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	Összesen	Index
18 évet betöltött	8	5	3	6	18	82	122	4,19
büntetlen előélet	6	1	3	13	14	85	122	4,32
szakirányú szakmai végzettség	11	9	1	17	24	60	122	3,75
pszichológiai és alkalmassági vizsgálat (fegyverhasználathoz)	9	0	2	5	13	93	122	4,39
erkölcsi bizonyítvány	7	3	6	20	28	58	122	3,91
magyarországi állandó lakos	11	16	10	26	21	38	122	3,18
								<b>Átl.: 3,96</b>

### 6.5.2. Biztonságsszervező szakirányra való jelentkezés feltételeinek fontossági rangsora

Pszichológiai alkalmasság	4,39
Büntetlen előélet	4,32
18. évet betöltötte	4,19
Erkölcsi bizonyítvány	3,91
Szakirányú szakmai végzettség	3,75
Magyarországi állandó lakos	3,18
<b>Összes feltétel átlagosan</b>	<b>3,96</b>

A finomabb elemzés alapján látható, hogy igen differenciáltnak, de egységesen mindkét területen rangsorolható a hatféle feltétel.

Valószínűleg a munkába álláskor, a munkaviszony létesítésében meglévő jelenlegi nem mindig átlátható feltételrendszer - a magyar munkaerőpiac és foglalkoztatás anomáliái - tükröződik abban is, hogy a magyarországi állandó lakos státusz, a szakirányú végzettség, - s nem elsősorban - az erkölcsi bizonyítvány alacsony fontosságúnak ítélik.

Mindezek figyelemfelkeltő vélemények, amelyekre a képzési feltételek kialakításánál is célszerű gondolni.

(Lásd 6.5.3. rangsor diagramot).

### 6.5.3. Személy- és vagyonőri tanfolyamra való jelentkezés feltételeinek fontossága

	nincs válasz	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	Összesen	Index
18 évet betöltött	9	3	4	7	9	66	98	4,06
Büntetlen előélet	6	2	3	5	7	72	98	4,19
Szakirányú szakmai végzettség	9	6	2	12	9	60	98	3,90
Pszichológiai és alkalmassági vizsgálat (fegyverhasználathoz)	9	1	1	6	9	72	98	4,26
erkölcsi bizonyítvány	9	4	4	8	12	61	98	3,97
Magyarországi állandó lakos	9	8	8	18	10	45	98	3,50
								<b>Átl.: 3,98</b>

Megoszlás %							
	nincs válasz	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	Összesen
18 évet betöltött	9,18	3,06	4,08	7,14	9,18	67,35	100,00
Büntetlen előélet	9,18	2,04	3,06	5,10	7,14	73,47	100,00
Szakirányú szakmai végzettség	9,18	6,12	2,04	12,24	9,18	61,22	100,00
Pszichológiai és alkalmassági vizsgálat (fegyverhasználathoz)	9,18	1,02	1,02	6,12	9,18	73,47	100,00
erkölcsi bizonyítvány	9,18	4,08	4,08	8,16	12,24	62,24	100,00
Magyarországi állandó lakos	9,18	8,16	8,16	18,37	10,20	45,92	100,00

#### További ajánlott kiválasztási szempontok az oktatásban a nyílt kérdésre adott válaszok alapján:

- A személy- és vagyonőr jelentkezésénél pszichológiai alkalmassági vizsgát nemcsak a fegyverviseléshez ajánlanak, hanem a személyiség megismerési és a mentális képességeinek vizsgálatát is.
- A biztonságsszervezőknél ajánlott szempontok elsősorban az intelligencia és személyiségvizsgálat, a családi háttér, a referencia és az időszakos alkalmassági vizsga.
- Mindkettőnél a magyar állampolgárság, a katonaviseltség, a korhatár emelése és a feddhetetlenség is szerepel mint ajánlott kiválasztási szempont.

A kiválasztási szempontokban mindkét területen igen jelentős és sokrétű a fizikai és a pszichológiai alkalmasság összetevői.

A biztonságszervezői szakirányra kiválasztásban megjelenik a pályaválasztási motívumok feltárási igénye. Ezt igen komoly jelzésnek vehetjük a felsőfokú végzettség és tanulmányok iránti igény alakulására. (Lásd 6.5.4. lista).

#### **6.5.4. Személy- és vagyonőr tanfolyamra való jelentkezés feltételeinek fontossági rangsora (maximum érték: 5.00 volt)**

Pszichológiai alkalmasság	4,26
Büntetlen előélet	4,19
18. életévét betöltötte	4,06
Erkölcsei bizonyítvány	3,97
Szakirányú szakmai képzettség	3,90
Magyarországi állandó lakos	3,5
<b>Összes feltétel átlagosan</b>	<b>3,98</b>

#### **A képzési igény**

A jelenlegi helyzet szerint a biztonságvédelem területén csak egyfajta szakmai képesítés szerezhető. A válaszadók közel 90%-a konkrét feladatorientált és főleg többféle szakmai képesítést nyújtó képzést szeretne.

Javasolják, hogy szakma specializálása már a kiválasztásnál, a felvételnél érvényesüljön.

A személy- és vagyonőr területen a válaszadók egyidőben hallgatók és munkavállalók is.

A biztonságvédelem területén tanulók pedig főiskolai szinten biztonságszervezést tanulnak.

Véleményük a képzés szervezeti és tartalmi kérdéseiben nem elhanyagolhatók.

A feladatorientált és specializált szakmai képzés igényét több mint 2/3 válaszadó fogalmazta meg.

Szorgalmazzák a szakmai kiválasztás és a vizsgák szigorítását. (Lásd 6.5.5. táblázat)

#### **6.5.5. További kiválasztási szempontok**

##### **Személy- és vagyonőr**

- valóban büntetlen előéletű legyen

- legalább 23 éves kor
- fedhetetlenség
- sorkatonai szolgálat
- célirányos szakmai képzés
- komoly gyakorlati kiképzés
- alkalmassági vizsga, nemcsak a fegyverviseléshez, hanem a személy pszichológiai alkalmassága szempontjából
- fizikai rátermettség
  - testsúly optimális szinten a magassághoz viszonyítva
  - erőnlét
  - bizonyos szintű agresszivitás
  - monotónia tűrés
  - koncentráció képesség
  - stresszhelyzet feloldása és megoldásának képessége
  - átlagos intelligencia
  - cselekvőképesség felismerése

### **Biztonság szervező szakirány**

- magyar állampolgárság
- katonaviselt, sorkatonaság, fegyveres erőknél eltöltött valamennyi idő
- korhatár 21 és 50 év között
- érettségi
  
- alkat:
  - legalább 60 kg felett
  - 160-180 cm közötti magasság
- szívbetegség mentesség
- agresszió mentesség
  
- kultúrált megjelenés és viselkedés
- alapfokú idegnyelvtudás
- állóképesség
  
- pszichológiai alkalmasság
  - intelligencia
  - kapcsolatteremtő képesség
  - döntési képesség
  - magabiztosság
  - határozottság
  
- családi háttér vizsgálat és elemzés

- vagyoni háttér vizsgálat
- referencia
- pályaválasztási motívumok feltárása
- időszakos pszichológiai alkalmassági vizsgálat bevetése
- próbaidő: pl. 1-3 év bevezetése

### 6.5.6. A képzési idő minősítése

A képzésre, kiképzésre jelenleg biztosított időt elegendőnek tartják, de jelentős a biztonságszervezőknél azoknak a száma, akik ezt kevésnek minősítik. Ezt ábrázoljuk az alábbi kördiagramon.

### A képzési időre vonatkozó javaslatok és észrevételek

A képzés órakeretére kilencféle javaslatot tettek.

A biztonságszervezőknél javasolt mind a 4 x 150 óra, mind 550-600 óra. (Jelenleg, mint főiskolai szakirány 3 x 150 óra) A személy- és vagyonőröknél javasolt az 550-600 óra (jelenleg 300 óra 180 elmélet + 120 gyakorlat).

(Lásd 6.5.7. táblázat)

### 6.5.7. Képzési idő: biztonságszervező és személy- és vagyonőröknél

A képzési idő minősítése

Válasz	Szakirány			
	Biztonságszervező főiskolai szakirány		Személy- és vagyonőr	
	N	%	N	%
<b>Nem tudja</b>	17	17	27	28
<b>Kevés</b>	35	35	27	28
<b>Elegendő</b>	44	44	39	41
<b>Sok</b>	3	3	2	3
<b>Összesen</b>	99	100	95	100

Javaslat órákban	Biztonságszervező főiskolai hallgató	Személy- és vagyonőr
1,5 x 150 óra	50%	
2 x 150 óra	50%	
3 x 150 óra		50%
4 x 150 óra	100%	
6 x 150 óra		
4 x 200 óra	50%	
400 – 500 óra		50%

550 – 600 óra	100%	100%	
250 elm. + 250 gyak.		50%	

Megjegyzés: jelenleg a Biztonságszervező szakirányon - főiskolai hallgatók -  
3 x 150 óra

Személy és vagyónőr munkaterületen 300 óra (180 elmélet + 120 gyakorlat)  
Javaslat a képzési időre vonatkozóan

A képzési idővel kapcsolatos észrevételek gyakran a kiválasztással kapcsolatos megjegyzésekkel keverednek a személy- és vagyónői tevékenységre vonatkozóan, így:

- mint átképzés (munkaügyi központok) eléggé zavaros keretek között zajlik,
  - „gyermekcipőben” jár a képzés,
  - dupla képzési időre lenne szükség,
  - szükséges a széttagoltság vagyónőr és személyi ór irányokban,
  - most már jó irányba halad a képzés,
  - a számonkérést és a vizsgázást szigorítani kéne,
  - a képzésben a vizsgára kell a hangsúlyt helyezni
- 
- a személy- és vagyónőrök nem rendelkeznek a szükséges tudással,
  - több tudás szükséges,
  - jelenleg inkább kormányőrre bízna magát, mint személyi illetve vagyónőre,
  - régebben igazi gyorstalpaló volt,
  - régebben nem a tudás, hanem a papír megszerzése volt a cél,
  - a kiválasztás legyen igazi szelekció,
  - a személyiség tulajdonságokat is vizsgálni kellene, pl. megszólalási - kommunikációs képesség,
  - 3-5 évente szükséges lenne az alkalmasság megújítása, időszakos alkalmassági vizsga bevezetésével.

Tehát a személy- vagyónőr képzéssel kapcsolatban felvetik a személy- és vagyónőr széttagolás szükségességét, a tanulmányi követelmények és vizsgák szigorítását, a képzési idő növelését is.

Igen fontos információnak tekintjük a képzésben *az elmélet és a gyakorlat* arányaival kapcsolatos vélekedéseket.

Az elmélet és a gyakorlat arányát a személy- és vagyonőr képzésben a biztonságsszervező szakirány megítélése szerint változtatni kellene: növelni kellene a gyakorlati óraszámot.

A személy- és vagyonőrök megfelelőnek tartják a jelenlegi arányokat.  
A javaslatok igen szerteágazóak.

**Elmélet és gyakorlat aránya (lásd 6.5.8, 9, 10. táblázatok)**

**6.5.8. Személy- és vagyonőrknél a jelenlegi oktatásban az elmélet és a gyakorlat arányának minősítése**

Válaszadó: biztonságszervező

<b>Minősítések</b>	<b>Válasz</b>	<b>Megoszlás (%)</b>
jók az arányok	38	29,46
több kellene elméletből	14	10,85
több kellene gyakorlatból	43	33,33
nem tudom	2	1,55
nincs válasz	23	17,83
Egyebek	9	6,98
Összesen	129	100,00

**6.5.9. Személy- és vagyonőrknél a jelenlegi oktatásban az elmélet és a gyakorlat arányának minősítése**

Válaszadó: személy- és vagyonőr

<b>Minősítések</b>	<b>Válasz</b>	<b>Megoszlás (%)</b>
jók az arányok	38	36,89
több kellene elméletből	15	14,56
több kellene gyakorlatból	28	27,18
nem tudom	1	0,97
nincs válasz	9	8,74
Egyebek	12	11,65
Összesen	129	100,00

**6.5.10. Személy- és vagyonőr oktatásban a javasolt elmélet és gyakorlat aránya**

Megjegyzés: jelenleg 180 elméleti óra + 120 gyakorlati óra

<b>elmélet / óra</b>	<b>gyakorlat / óra</b>
60	40
90	120
100	200
120	180
150	150
180	180
180	120
200	100
200	150
200	300
220	80
250	250
360	120



A biztonságszervezőknél elsősorban a gyakorlatok óraszámát tartják kevésnek, míg a személy- és vagyonőröknél ezt az arányt megfelelőnek tartják. A javaslatok többsége a gyakorlati órák számát 100-tól 250 óráig módosítaná.

Emlékeztetőül jelenleg 180 elmélet és 120 gyakorlati óra.

## 6.6. Ismeretek, tudás (tantárgyak)

Ötfokozatú skálán súlyozták az egyes ismeretek fontosságát. Az elemzést elvégeztük a vagyonőrök és a biztonságszervezői szakirány tekintetében (1 - nem fontos, 5 - fontos).

Ugyanezek minősítették a vagyonőri képzés ismereti tárgyait is.

A biztonságszervezői szakirányon 11 féle ismeret rangsorában a három legfontosabb a következő:

- vagyonvédelem,
- jogi ismeretek,
- biztonsági pszichológia.

Személy- és vagyonőröknél a legfontosabbak:

- vagyonvédelem,
- személyvédelmi ismeretek,
- jogi ismeretek.

A teljes fontossági rangsort lásd az 6.6.1. és az 6.6.2. táblázatban.)

### 6.6.1. Ismeretek fontossága a biztonságszervező szakirányon

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	nincs válasz	Összesen	Index
Jogi ismeretek	2	2	12	28	79	2	125	4,463
Vagyonvédelem és biztonság-technikai ismeretek	3	0	5	19	96	2	125	4,667
Munkavédelmi ismeretek	10	19	38	34	22	2	125	3,317
Személyvédelmi ismeretek	3	5	19	26	70	2	125	4,260
Informatikai prevenció	4	10	16	43	50	2	125	4,016
Kriminológiai ismeretek	1	6	19	39	58	2	125	4,195
Biztonsági pszichológia	0	5	16	36	66	2	125	4,325
Tűzvédelem	3	12	45	36	26	3	125	3,574
Polgári védelem	5	17	39	45	17	2	125	3,423
Biztonságszervező menedzsment	3	3	11	46	60	2	125	4,276
Krízismenedzsment	3	5	16	44	55	2	125	4,163
<b>Átl.: 4,062</b>								

	Válaszok megoszlása %-ban						Összesen
	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	nincs válasz	
Jogi ismeretek	1,60	1,60	9,60	22,40	63,20	1,60	100,00
Vagyonvédelem és biztonságtechnikai ismeretek	2,40	0,00	4,00	15,20	76,80	1,60	100,00
Munkavédelmi ismeretek	8,00	15,20	30,40	27,20	17,60	1,60	100,00
Személyvédelmi ismeretek	2,40	4,00	15,20	20,80	56,00	1,60	100,00
Informatikai prevenció	3,20	8,00	12,80	34,40	40,00	1,60	100,00
Kriminológiai ismeretek	0,80	4,80	15,20	31,20	46,40	1,60	100,00
Biztonsági pszichológia	0,00	4,00	12,80	28,80	52,80	1,60	100,00
Tűzvédelem	2,40	9,60	36,00	28,80	20,80	2,40	100,00
Polgári védelem	4,00	13,60	31,20	36,00	13,60	1,60	100,00
Biztonságszervező menedzsment	2,40	2,40	8,80	36,80	48,00	1,60	100,00
Krizismenedzsment	2,40	4,00	12,80	35,20	44,00	1,60	100,00

### 6.6.2. Ismeretek fontossága a vagyonőröknél

Válaszadó: személy- és vagyonőr

	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	nincs válasz	Összesen	Index
Jogi ismeretek	3	1	10	10	72	2	98	4,531
Vagyonvédelem és biztonságtechnikai ismeretek	4	2	2	9	80	2	99	4,639
Munkavédelmi ismeretek	1	8	26	25	33	4	97	3,871
Személyvédelmi ismeretek	0	0	7	21	68	2	98	4,635
Informatikai prevenció	5	7	20	23	36	7	98	3,857
Kriminológiai ismeretek	3	3	22	20	46	4	98	4,096
Biztonsági pszichológia	3	2	18	25	46	3	97	4,160
Tűzvédelem	1	12	24	31	23	4	95	3,692
Polgári védelem	7	12	27	22	23	6	97	3,462
Biztonságszervező menedzsment	10	6	13	29	31	6	95	3,730
Krizismenedzsment	7	7	15	16	44	7	96	3,933
								Átl.: 4,055

	Válaszok megoszlása %-ban						Összesen
	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	nincs válasz	
Jogi ismeretek	3,60	1,02	10,20	10,20	73,47	2,04	100,00
Vagyonvédelem és biztonságtechnikai ismeretek	4,04	2,02	2,02	9,09	80,81	2,02	100,00
Munkavédelmi ismeretek	1,03	8,25	26,80	25,77	34,02	4,12	100,00
Személyvédelmi ismeretek	0,00	0,00	7,14	21,43	69,39	2,04	100,00
Informatikai prevenció	5,10	7,14	20,41	23,47	36,73	7,14	100,00
Kriminológiai ismeretek	3,06	3,06	22,45	20,41	46,94	4,08	100,00
Biztonsági pszichológia	3,09	2,06	18,56	25,77	47,42	3,09	100,00
Tűzvédelem	1,05	12,63	25,26	32,63	24,21	4,21	100,00
Polgári védelem	7,22	12,37	27,84	22,68	23,71	6,19	100,00
Biztonságszervező menedzsment	10,53	6,32	13,68	30,53	32,63	6,32	100,00
Krízismenedzsment	7,29	7,29	15,63	16,67	45,83	7,29	100,00

Mindkét területen ugyanazon 11 ismeretet minősítették.

A fontosság erősségét mérő indexek segítségével a finomabb tudás és ismeretek közti különbözősége is adatokat kaptunk.

Azonos mértékben legfontosabb ismeret mindkét képzési területen a vagyonvédelem és biztonságtechnikai ismeretek. A hallgatók a tárgy alapozó jellegét felismerték.

Igen kritikusak a tűzvédelem, polgári védelem és a biztonságszervező szakirányon a munkavédelmi ismeretek fontosságát illetően. Mindkét képzésben a legkevésbé tartják fontosnak.

A pszichológiai alapok ismeretét is közel azonos mértékben tartják fontosnak mindkét területen.

Jelentősen fontosnak minősített mindkét képzésben a kriminológiai ismeretek is.

Ugyancsak elvégeztettük a *vagyonőri képzés* tantárgyi struktúrájában az öt tantárgy minősítését is.

Teljesen megegyezően rangsorolták a tantárgyakat. Így a fontossági rangsor a következő:

- szakmai ismeretek,
- önvédelem,
- jogi ismeretek,
- pszichológia,
- kriminalisztika.

(Lásd 6.6.3., 6.6.4. és 6.6.5. táblázat.)

### 6.6.3. Ismeretek fontossági rangsora

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

Vagyonvédelem és bizt. techn. ism.	4,667
Jogi ismeretek	4,463
Biztonsági pszichológia	4,329
Biztonságszervező menedzsment	4,276
Személyvédelmi ismeretek	4,260
Kriminológiai ismeretek	4,195
Krízismenedzsment	4,163
Informatikai prevenció	4,016
Tűzvédelem	3,574
Polgári védelem	3,423
Munkavédelmi ismeretek	3,317
<b>Összes ismeret átlagosan:</b>	<b>4,062</b>

### 6.6.4. Ismeretek fontossági rangsora

Válaszadó: személy- és vagyonőr

Vagyonvédelem és bizt. techn. ism.	4,639
Jogi ismeretek	4,635
Biztonsági pszichológia	4,531
Biztonságszervező menedzsment	4,160
Személyvédelmi ismeretek	4,096
Kriminológiai ismeretek	3,933
Krízismenedzsment	3,871
Informatikai prevenció	3,857
Tűzvédelem	3,730
Polgári védelem	3,692
Munkavédelmi ismeretek	3,462
<b>Összes ismeret átlagosan:</b>	<b>4,055</b>

### 6.6.5. Vagyonőri tantárgyak fontossága a biztonság szervező megítélésében

Válaszadó: biztonságszervező szakirány

	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	nincs válasz	Összesen	Index
Jogi ismeretek	4	2	21	26	67	1	121	4,250
Kriminálisztika	9	8	36	34	33	1	121	3,617
Pszichológia	3	4	29	44	40	1	121	3,950
Szakmai ismeretek	3	0	2	9	106	1	121	4,792
Önvédelem	4	1	12	24	79	1	121	4,442
							Átl.:	4,21

Válaszok megoszlása %-ban							
	nem fontos 1	2	3	4	fontos 5	nincs válasz	Összesen
Jogi ismeretek	3,31	1,65	17,36	21,49	55,37	0,83	100,00
Kriminálisztika	7,44	6,61	29,75	28,10	27,27	0,83	100,00
Pszichológia	2,48	3,31	23,97	36,36	33,06	0,83	100,00
Szakmai ismeretek	2,48	0,00	1,65	7,44	87,60	0,83	100,00
Önvédelem	3,31	0,83	9,92	19,83	65,29	0,83	100,00

#### Elhagyható és felvehető tárgyak Hallgatói javaslatok

A kifejtő típusú válaszok elsősorban a tananyag bővítését, mint igényt jelezték. Sokkal több ismeretkörrel, illetve tantárggyal bővítenék a képzést, mint amennyivel csökkentenék.

#### Elhagyható tantárgyak a főiskolai képzésben:

- munkavédelem,
- jogi ismeretek,
- közlekedési ismeretek,
- biztosítási ismeretek,
- gazdasági ismeretek,
- menedzsment ismeretek,
- katasztrófaelhárítás.

## **Felvehető tantárgyak, illetve ismeretek és lehetőségek a főiskolai képzésben**

- önvédelem,
- küzdősportok,
- áthallgatás a Rendőrtiszti Főiskolára,
- fegyvertani ismeretek,
- lőfegyverhasználat,
- lövészet,
- robbanószerkezetek és robbanóanyag ismeret,
- elektrotechnikai alapok,
- személyvédelem,
- magasabb szintű műszaki képzés,
- protokoll ismeretek.

## **Elhagyható illetve felvehető tantárgyak és ismeretek a vagyoni tanfolyamokon:**

Felvehető:

- több fizikai tárgy szükséges,
- pszichológiai ismeretek,
- elméleti tárgyakkal bővíteni kellene a képzést,
- viktimológia,
- fegyverismeret,
- robbanóanyagok és szerkezetek ismerete,
- folyamatosan intelligencia, alkalmassági vizsga,
- a követendő ajánlott magatartási mintákkal foglalkozó tárgy bevezetése,
- a pszichológiai szűrést szigorítani és bővíteni,
- az ellenőrzés szükségessége a tanulmányok során.

Elhagyható:

- kriminalisztika.

## **6.7. A kompetenciák vizsgálatára irányuló kikerdező felmérés eredményei**

A kompetencia alatt ebben az összefüggésben a munkavállalónak azokat a lényegi, meghatározó munkateljesítményben manifesztálódó jellemzőit értjük, amelyek alapján a dolgozó az adott munkakör kritériumainak, elvárásainak a kívánt vagy előírt szinten képes megfelelni. Azokról a szerzett és tanult ismeretekről, továbbá adottságokról, képességekről és készségekről van szó, amelyek a vállalkozás részére előírt célkitűzések, feladatok sikeres teljesítése szempontjából fontosak.

Amikor az adott munkakörhöz tartozó kompetencia szerepének kiemelkedő fontosságáról beszélünk, akkor annak azt a funkcióját hasznosítjuk, hogy a kompetencia önmagában képes valószínűsíteni a munkavállalónak az adott munkakörben várható viselkedését, vagyis az adott munkaköri feladatoknak való személyi megfelelést.

„Kompetencia alatt én is a Mohácsi Gabriella féle fogalmat értem: „egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/kiváló teljesítménnyel”. (v.ö.: Mohácsi Gabriella [229.]) E helyen e fogalom két fontos jellemzőit emelem csak ki.” Az alapvető azt jelenti, hogy a kompetencia elég mély és tartós része a személyiségnek ahhoz, hogy valószínűsítse a viselkedést a helyzetek és feladatok széles skáláján (kiemelés tőlem). A kritériumnak megfelelés: a kompetencia ténylegesen bejósolja, ki fog valamit jól vagy rosszul csinálni egy specifikus kritériumnak megfelelően.” (v.ö.: Mohácsi Gabriella [229.]) Itt természetesen azokról a munkateljesítményben manifesztálódó jellemzőkről van szó, amelyek az adott cég (vállalkozás, szervezet, stb.) részére megfogalmazott célkitűzések, feladatok sikeres teljesítése szempontjából fontosak.

Az általunk elképzelt kompetencia alapú vagyoni humán erőforrás menedzselés modellje a munkakör és az azt betöltő személy kompetenciája egybeesésének elvén alapszik, azaz a megfelelő embert a megfelelő helyre tétel konzekvens érvényesítését jelenti. Másként szólva a pályaprofil és a személyi profil egybeesését jelenti.” (v.ö.: Bobák-Dr. Dános-Sabjanics 9.4.).

A modell integráltságának lényegét az adja, hogy a modell a humánerő gazdálkodás valamennyi, a testület számára fontos elemét koherens módon magába foglalja. A részterületek kölcsönös átjárhatóságát az biztosítja, hogy a rendszer valamennyi modulja bázisként ugyanazt az elemet, a kompetenciát értékesíti. Maga a rendszer úgy épül fel, hogy az magába foglalja:

- a munkakörelemzés útján nyert, a bázist jelentő információt értékesítő munkakörértékelést,
- a kiválasztás szempontjainak meghatározását,
- az utódlástervezés folyamatát,
- az igazságos bérbesorolást,
- a teljesítménymérést.

A képesítési követelmények kidolgozását követően pedig lehetővé teszi:

- a képzési rendszerek kiépítését, valamint

- a minősítések szempontjainak meghatározását, végső soron a karrierrendszer elemeinek a kimunkálását.

### **6.7.1. A munkakörelemzés**

A munkakörelemzés segítségével eljuthatunk az adott munkakör valóságos tartalmának megismerésén keresztül azokhoz a jellemzőkhöz (kompetenciákhoz), amelyek alapján valószínűsíthető, hogy a munkavállaló megfelel a munkaköri elvárásoknak, követelményeknek. Az elemzés megmutatja, hogy az egyes beosztások milyen tulajdonságokat, tanult és szerzett képességeket, adottságokat, ismereteket követelnek meg. Ez a fázis képezi a stratégia alapját, hiszen e folyamat eredményeként nyerjük azt a fundamentális információmennyiséget, amelyre épül a modell valamennyi további eleme. Ennélfogva a modell legfontosabb eleme maga a munkakörelemzés.

Tehát a munkakörelemzés konkrét célja a humán erőforrásmenedzselés folyamatában az, hogy megállapítsuk a vállalat, cég, vállalkozás szempontjából alapvetően fontos, az egyes munkakörökhöz kapcsolódó kompetencia profilokat vagy másként alkalmassági feltételeket (attribútumokat). Fontos hangsúlyozni, hogy nem általában a magánbiztonsági tevékenység végzéséhez szükséges alkalmassági feltételeket kívánjuk definiálni, hanem az egyes beosztásokban történő konkrét teljesítményszint eléréséhez szükséges alkalmassági feltételeket. Ennek megfelelően amikor alkalmassági feltételekről beszélünk, azt kettős értelemben használjuk: egyrészt értjük alatta a konkrét munkakör követelményeit, másrészt az egyéni, munkavállalói alkalmassági feltételeket. A munkakörelemzéssel végül is egy profilalkotás történik, amelynek eredménye az egyes beosztásokhoz kapcsolódó munkaköri és a személyi kompetencia profilok specifikált definiálása (5. sz. melléklet).

#### **6.7.1.1. A munkakör értékelés**

A munkakör értékelés célja minden egyes munkakör valóságos, a szervezet által elérendő célhoz és megoldandó feladathoz viszonyított értékének meghatározása. Az ilyen típusú munkakör értékelés megmutatja, hogy az egyes munkakörök milyen mértékben járulnak hozzá a vállalati célok, a vállalkozás céljainak eléréséhez, a feladatok megoldásához. A számítás alapját ugyanazok a kompetenciák képezik, ennél fogva a munkakörök egymáshoz viszonyított értékét, a rangsorba állítást is el tudjuk végezni.

A munkaköri értékelés eredményének közvetlen hasznosítása egy igazságos, objektív alapra helyezett egzakt bérbesorolási rendszer kialakításánál bír relevanciával. A besorolás a munkakör értékelésnél



nyert számértékek alapján történik, amelyek segítségével az egyes munkakörök csoportokba sorolhatók, így könnyen áttekinthető és összehasonlítható besorolási, bérezési táblázat állható elő.

A kompetencia alapú humánerőforrás-gazdálkodás integrált modellje nem csupán a személy- és vagyonörök esetében alkalmazható megoldás. Kiválóan hasznosítható egyéb állami szerveknél, magánvállalkozásoknál foglalkoztatott biztonsági vezetők képzésének kialakításánál, így a Biztonságszervező Menedzser Szakirány tantervi programjának későbbi reformja során is.

### **6.7.2. A testőri munkát meghatározó munkaköri specifikáció valamint az attribútum tudásbázis**

A kérdésekre adott válaszok alapján a Peodesy összeállít egy munkaköri specifikációt. Az analízissel begyűjtött információk alapján definiált kompetencia-profilokat, azaz attribútumokat osztályokba szervezi az egyszerűbb áttekinthetőség kedvéért. A kompetencia-profilok szintekre tagolódnak a konkrét munkakör által támasztott igényeknek megfelelően. Tehát minden egyes munkakörhöz meghatározott szinttel körülírt kompetencia-profilok vannak rendelve, melyek jelzik a munkakört betöltő egyénnel szemben támasztott alkalmassági szintet.

Nyilvánvalóan nem minden munkakörhöz vannak rendelve ugyanazon kompetencia profilok, illetve ugyanaz a kompetencia-profil nem azonos szinten jelentkezik minden egyes munkakörnél. Pl.: a személyvédelmi ismeretek szükséges kompetencia a testőrök és a rendezvénybiztosítók esetében, de a portásnál vagy diszpécsernél nem vizsgálendő. A jogi ismeretek pedig minden személy- és vagyonörnél szükséges kompetencia, de más-más alkalmassági szinten jelölik meg egy portaszolgálatot betöltő személynél és egy pénzszállítónál. Mindazonáltal nem szükségszerűen magasabb kompetencia-szint tartozik a hierarchia magasabb szintjén elhelyezkedő munkakörhöz. Így például a vállalkozást vezető személynek nem szükséges rendelkeznie a lőkészség legmagasabb szintjével, de a pénzszállító örnek igen.

A továbbiakban tekintsük át, hogy a testőr munkakörelemzésével nyert adatok alapján melyek a tevékenység betöltéséhez szükséges kompetenciák és azok szintjei. A szintek meghatározása az adott munkakör (jelen esetben a testőr) betöltéséhez nélkülözhetetlen minimum elvárások figyelembevételével történik.

#### **6.7.2.1. Munkaköri specifikáció**

***Attribútum osztály: Gyakorlat/tapasztalat***

**Attribútum: Szolgálati idő**

A munkában szerzett gyakorlati tapasztalat és tudás.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: 1 - 2 év(1)

**Attribútum: Vezetői gyakorlat**

A területi vagy helyi szerveknél 3 vagy több beosztott vezetése.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: 3 - 6 év(3)

3-nál több, de 6 évnél kevesebb vezetői munkakörben szerzett tapasztalata van.

**Attribútum: Vonatkozó tapasztalat**

Vonatkozó, speciális, az adott területen szerzett tapasztalat.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Speciális képzésben részesült és/vagy kevesebb, mint 3 év vonatkozó tapasztalatot szerzett a szakterületen.

**Attribútum osztály: Kommunikációs készségek**

**Attribútum: Beszéd- és közlésértés**

A kimondott szó, a beszéd megértésének képessége.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Minimális magyarázattal is képes az összetett közlések megértésére.

**Attribútum: Beszédkészség**

Gondolatok átadásának és elképzelések kifejezésének képessége a beszéd használatával.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Képes a legtöbb gondolat és elképzelés beszéd útján történő kifejezésére.

**Attribútum: Kifejezőképesség**

Az a képesség, hogy hatékonyan fejezze ki önmagát formális és informális csoportok előtt.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

A feladattal kapcsolatos szándékát és elképzeléseit képes hatékonyan átadni a vele kapcsolatba került személyeknek.

**Attribútum: Meghallgatási készség**

Készség arra, hogy meghallgassa és megértse azt, amit a többi ember mond.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Képes – befogadási értelemben is – követni és megérteni a beszélő szándékait.

**Attribútum: Szövegértés**

Az írott szó, az olvasott szöveg megértésének készsége.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Egyszerűbb tartalmú, nagy mennyiségű, vagy összetettebb tartalmú kevés írott szöveg értelmezésére képes.

**Attribútum: Írásbeli kommunikáció**

Hivatalos iratok (jegyzőkönyvek, határozatok, stb.), jelentések, elképzelések és koncepciók írásba foglalásának, megfogalmazásának képessége.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Tűrhető(1)

Önállóan képes a napi feladatokhoz kapcsolódó gondolatait írásban kifejezni.

***Attribútum: Nem verbális kommunikáció***

A nem verbális jelzések árama, mely alátámasztja, módosítja, vagy éppen ellentmond a verbális üzeneteknek. Akkor kongruens egy közlés, ha a verbális üzenet és a nem verbális üzenet megfelel egymásnak.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Tűrhető

A szándékát érthetően tudja közölni másokkal.

***Attribútum osztály: Oktatás/képzettség*****Attribútum: Iskolai végzettség**

Iskolában szerzett képesítés, végzettség, bizonyítvány.

Szintek maximum értéke: 7

Elengedhetetlen: Középiskola(1)

Érettségi bizonyítványt szerzett valamilyen államilag elismert középfokú oktatási intézményben, vagy általános iskolai végzettsége mellé szakképesítést is szerzett.

***Attribútum osztály: Szellemi kapacitások*****Attribútum: Döntéskészség**

Készség a helyzet súlyának megítélésére és a megfelelő tevékenység, intézkedés megtételére, vagy annak javaslatára.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

A közvetlen munkaköri felelősségi körében kevés útmutatással, vagy anélkül képes kimutatni döntéskészségét, és alkalmazkodik az új információkhoz.

**Attribútum: Fáradtságtűrés**

Megbirkózik az előző, vagy korábbi munkavégzés következményeként fellépő fizikai és szellemi fáradtsággal, teljesítménycsökkenéssel.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Tartós igénybevétel esetén is képes fáradtság érzetét legyőzni és a feladatára koncentrálni.

**Attribútum: Logikus gondolkodás**

A következetes, logikus gondolkodás (ok-okozati összefüggések felismerésének) képessége.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Képes a külső segítség nélküli logikus gondolkodásra.

**Attribútum: Problémaelemzés**

Képesség a vonatkozó adatok kikeresésére, komplex információk elemzésére, a hasznos információk megkeresésére az adott problémahelyzet fontos elemeinek meghatározásához.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Munkaköri felelősségi köréhez kapcsolódva képes az összefüggő problémaelemzésre és gondolatmenetének magyarázatára.

**Attribútum: Problémamegoldó gondolkodás**

Két, vagy több lehetőség közül a megfelelő megoldás kiválasztásának képessége, vagy egy új megoldás kitalálása.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Rendszerint képes minden külső segítség, útmutatás nélkül kiválasztani a megfelelő vagy új gondolkodást és meg tudja magyarázni a kiértékeléshez használt gondolkodási technikát.

A személy- és vagyonvédelmi tevékenység minden egyes területén kiemelten a testőr munkakörben rendkívül fontos kompetencia a tartós figyelem képessége. Az alábbiakban leírtak alapján belátható, hogy ez a képesség nagyon sok tényezőtől függ, ezért képtelenség lenne definiálni és szintjeit megállapítani. A tartós figyelem képessége függ az egyén belső motiváltságától, ambíciójától, monotonia tűrésétől és arousal-szintjétől. Az arousal a pszichológiában használatos kifejezés, éberséget, izgatottságot jelent. Az arousal szintet is különböző tényezők határozzák

meg, többek között a fiziológiai hiányállapotok (pl.: éhség, szomjúság) az érzelmi állapot. Ha az arousal szintje az egyénnek alacsony, a szenzoros információk nem keltik fel figyelmét, teljesítménye gyenge. Így fordulhat elő például az, hogy a szundikáló testőr (mint szállásbiztosító) nem veszi észre, hogy egy illetéktelen személy besétál az általa védett objektumba, hóna alatt egy fegyvert rejtegetve. Az arousal mérsékelt szintje segíti legjobban az éberség, az érdeklődés fenntartását, ahol a teljesítmény optimális. Minden ember az optimális arousalszint elérésére törekszik, de ez az optimális szint még egyénekenként is eltér. Magasabb szintjén azonban a teljesítmény rohamosan romlik, a figyelem szétesik.

A tartós figyelem képességéhez szorosan kapcsolódik az észlelési sebesség, mely a vizuális részletek gyors megoldásának, hasonlóságok és az eltérések gyors felfedezésének képességét jelenti. Ez a képesség is az egyén arousalszintjétől függ, ezért nem jelenik meg a kompetenciák felsorolásában.

### ***Attribútum osztály: Személyi tulajdonságok***

#### **Attribútum: Alkalmazkodás**

A változó és előre nem látható szituációk, valamint személyek elfogadásának képessége.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Saját közvetlen környezetében elfogadja a változtatásokat, változásokat, de nem segíti elő azokat. Feladatából adódóan új és ismeretlen emberekhez alkalmazkodik.

#### **Attribútum: Ambíció**

Eltökéltséget és indíttatást mutat a siker elérésére.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Van ambíciója, de csak kevés alkalma volt, hogy ezt ki is mutassa. Behatárolt célkitűzések, némi elhatározottság, állhatatosság jellemzi.

#### **Attribútum: Becsületesség**

Az egyén megbízhatósága, szavahihetősége, megvesztegethetetlensége.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Jó(2)

Érdekétől függetlenül képes megbízhatóságot tanúsítani.

#### **Attribútum: Belső motiváltság**

A közvetlen irányítás, útmutatás nélkül való munkavégzés képessége. Az a tulajdonság, hogy a jól végzett munka fontos a személyes elégedettséghez.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Jó(2)

Ha a feltételeket definiáljuk, kezdeményező készséget mutat, kérésre túlórázik is.

**Attribútum: Együttműködési készség**

A közös célok elérése érdekében mások szükség szerinti kölcsönös segítségének készsége.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Kiváló(4)

Minden esetben együttműködik minden szintű munkatársával.

**Attribútum: Egészség**

A személy általános fizikai, pszichikai egyensúlyi állapota.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Fitt, aktív, egészséges életmódot folytat, krónikus betegségei a múltból sem ismeretesek.

**Attribútum: Empátia**

Az a képesség, amely lehetővé teszi, hogy a szituációkhoz és emberekhez úgy viszonyuljunk, úgy értsük meg azokat, mintha magunk is azok közvetlen részesei vagy átélői lennénk.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Saját tapasztalatán alapulva, részlegesen képes magát más szituációkba, mások érzelmeibe és viselkedéseibe magát beleélni, azt megérteni és értelmezni.

**Attribútum: Megjelenés**

Fizikum, ápoltság, küllem, öltözet. Általános benyomás külső jegyek alapján.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Jó(2)

Megjelenése jó benyomást kelt, ruházata alkalomnak és helynek megfelelő, tiszta, jól ápol.

**Attribútum: Rábeszélő készség**

Mások befolyásolásának képessége, hogy azok bizonyos tevékenységeket elvégezzenek.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Kiváló(4)

Ismeretlen helyzetekben és személyek esetében is képes azok akaratát és viselkedését befolyásolni.

**Attribútum: Stressztűrő képesség**

Képesség, melynek segítségével szembe tudunk nézni a lélektanilag megterhelő helyzetekkel is.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Képes megoldani a váratlan nehéz helyzeteket nyomás alatt is, rövid felismerési idővel képes erőforrásait mozgósítani.

**Attribútum: Szociális érzék, gyakorlat**

Képesség arra, hogy minden társadalmi szinten lévő emberekkel találkozzunk, magunkat elfogadtassuk, velük elvegyüljünk, ill. befolyásoljuk őket.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Jó(2)

Tapintatos, segítőkész, udvarias, szociálisan korrekt.

**Attribútum: Önbizalom**

Az önismeretből fakadóan, bármely szituációban mutatott magabiztos viselkedés képessége.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Ismert és új helyzetekben magabiztosan viselkedik.

**Attribútum: Öntudatosság, magabiztosság**

A minden helyzetben mutatott állhatatos és pozitív tevékenység képessége.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Rendszerint képes elképzeléseit meggyőző, rábeszélő módon előtérbe helyezni, energikusan érvényre juttatni.

**Attribútum osztály: Szerzett készségek**

**Attribútum: Gépjármű vezetői tudás**

Hivatalos, vizsga útján szerzett minősítés, mely a gépjárművezetéshez szükséges.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Gépjárművezetői gyakorlata és engedélye van.

**Attribútum: Lőkészség**

Kézi lőfegyverből célzott lövés leadásának képessége.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Jó(3)

Mozgó célpontot is képes feltámasztás nélkül, változó testhelyzetből leadott lövéssel eltalálni.



**Attribútum: Önvédelem (jogos védelem)**

A védett személy, őrzött létesítmény vagy egyéb vagyontárgy biztonságát fenyegető támadás esetén, ellenszegüléskor, arányos mérvű kényszerítő testi erő alkalmazásának, az elkövetésükön tetten ért személy elfogásának és a hatóságnak történő átadásának képessége.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Jó(2)

Önállóan képes intézkedéseinek során a tanult taktikai és védelmi fogásokat hatékonyan alkalmazni.

**Attribútum osztály: Tanult szakismeretek****Attribútum: A jog ismerete**

A vonatkozó szakmai jogi formalitások ismerete és megértése.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Tűrhető(1)

A jogot alapfokon ismeri, képzésben tanfolyami keretek között részesült.

**Attribútum: Pszichológiai ismeretek**

A szakma gyakorlásához, feladatainak végrehajtásához szükséges pszichológiai ismeretek.

Szintek maximum értéke: 2

Elengedhetetlen: Átlagos(1)

Beosztotti szinten ismeri a pszichológia alapelveit, módszereit. A konkrét munkakörére vonatkozó ismereteit képes a gyakorlatban alkalmazni.

**Attribútum: Személyvédelmi szakismeret**

A személyvédelmi szakmai eljárások megértése, ismerete és gyakorlati alkalmazása.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Átlagos(1)

Beosztotti szinten ismeri a személyvédelem alapelveit, módszereit, képes a szakmai ismereteit a gyakorlatban alkalmazni.

**Attribútum: Protokollismeretek**

A diplomáciai érintkezés formáira vonatkozó szabályok összessége.

Bővebben a hivatalos, közéleti és diplomáciai rendezvényeken, szertartásokon követett eljárási, magatartási szabályok, valamint a rangbesorolási, a levelezési és az etikettszabályok összessége.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Szegényes

Minimális protokollismeretekkel rendelkezik, melyek a hétköznapi érintkezés szintjére szorítkoznak.

**Attribútum: Tárgyalási készség**

Az a készség, mellyel két, egymással ellentétben álló fél között kompromisszumot érhetünk el.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Közepes(2)

Részesült képzésben, illetve van némi gyakorlata a tárgyalásban és a megegyezések elérésében.

**Attribútum: Vagyonvédelmi szakismeret**

A vagyonvédelmi szakmai eljárások megértése, ismerete és gyakorlati alkalmazása.

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Átlagos(1)

Beosztotti szinten ismeri a vagyonvédelem alapelveit, módszereit, képes a szakmai ismereteit a gyakorlatban alkalmazni.

**Attribútum osztály: Vezetési/irányítási készségek**

**Attribútum: Időbeosztási képesség**

A prioritások felállításának, a hatékony munkaidő tervezésnek és munkaidő felhasználásnak a képessége.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

A saját munkaterületét érintő feladatok végzésekor alapvetően jól gazdálkodik munkaidejével.

**Attribútum: Szervezőkészség**

Képesség mások munkájának megtervezésére, időrendbe állítására és ellenőrzésére. Gyakorlat az erőforrások optimális kihasználásában.

Szintek maximum értéke: 4

Elengedhetetlen: Átlagos(2)

Kisszámú személyzet esetén illetve normális munkakörülmények között kevés segítséggel képes kimutatni szervezőkészségét.

**Attribútum: Tervezési képesség**

Képesség a munkafolyamatok meghatározására (idő, hely, személy).

Szintek maximum értéke: 3

Elengedhetetlen: Átlagos(1)

Alapszinten képes a munkafolyamatok elkülönítésére és a feladatok meghatározására.

A fentiekben felsorolt, valamint az 5. sz. mellékletben bemutatott kompetencia profil jelentősebb részének megléte és azok szintjei különböző személyiségtesztekkel és speciális képességtesztekkel mérhetőek. A személyiségtesztek kiértékelése folyamán megállapítható, hogy az adott személy rendelkezik-e a szükséges tulajdonságokkal,

jellemzőkkel az elvárt szintnek megfelelően, így eldönthető, hogy a jelentkező alkalmas-e egyáltalán erre a pályára, illetve az adott munkakör feladatainak ellátására. A képességtesztek pedig – ha azokat megfelelően alkalmazzák – rendkívül nagy segítséget adhatnak például a tanfolyamok megkezdése előtt a sok jelentkező közül a közel azonos képességűek kiválogatásában és a homogén tanulócsoportba helyezésében. A képességteszteket alkalmazhatjuk a továbbképzés, valamint az átképzés esetén is. Továbbképzéskor az adott személy ismételt felmérésével megismerhetjük azokat a kompetenciákat, amelyek a gyengébb vagy erősebb szinttel jelentkeznek, és az így nyert adatok útmutatóul szolgálhatnak az adott személy számára legmegfelelőbb fejlesztő program kidolgozására. Átképzéskor pedig az újonnan felmerülő kompetenciák meglétét, vagy a már eleve szükséges, de eltérő szinttel jelentkező kompetenciák meglétét kell vizsgálni, majd az eredményeknek megfelelően kell kialakítani a képzési programot.

## **7. JAVASOLT MODELLEK A MAGÁNBIZTONSÁGI SZFÉRA FELSŐFOKÚ KÉPZÉSÉRE**

### **7.1. Szakirányú képzés fajtája, formája és módszere**

Amint ez már korábban kifejtésre került, a megváltozott gazdasági és társadalmi viszonyokhoz rendkívül gyorsan, deviáns módon alkalmazkodni képes bűnözőkkel és bűnszövetkezetekkel szemben nem áll rendelkezésre megfelelő felkészültségű szakembergárda. Ez pedig azért alakulhatott ki, mert hosszú időn keresztül egyetlen hazai tanintézet sem vállalta - leszámítva a biztonságtechnikai képzést - a szakértelmiség oktatását.

Ezt a feladatot vállalta fel az általa kidolgozott képzési program alapján a Gábor Dénes Főiskola a biztonságsszervező menedzser szakirány indításával.

#### **7.1.1. A szakirányon folyó képzés tartalma és időtartama**

A Biztonságsszervező Szakirányon a képzést 1997. szeptemberében indítottuk el. A szakirány órakerete és az oktatott tantárgyak struktúrája (benne tantárgyi tematika és program) a már meglévő (OKJ-ben nevesített szakmák) képesítési követelmények alapján az oktatás-szakmai szokásoknak és a korábbi, e területen szerzett elméleti és gyakorlati tapasztalatoknak megfelelően került kialakításra az akkreditációs követelményeket is figyelembe véve.

A szakirányhoz tartozó órakeret összesen 420 óra, 12 tárgy. Valamennyi tantárgy felvétele kötelező a szakirányt választók számára. Bármelyik tantárgy elhagyása vagy szemeszterenkénti hiányos felvétele nehézséget okoz a szakirányra történő későbbi bekapcsolódáshoz. A szakirányra történt jelentkezés alapján megállapítható, hogy az előző évben a fakultatív tárgyakkal kapcsolatban kimondottan nagy volt az érdeklődés.

A továbbiakban nézzük meg, hogy a szakirányon folyó képzés tartama szemeszterenként hogyan áll össze:

5. szemeszter

Jogi ismeretek

Vagyonvédelmi- és biztonságtechnikai ismeretek

Munkavédelmi ismeretek

## 6. szemeszter

Személyvédelmi ismeretek  
Informatikai prevenció  
Pszichológiai ismeretek  
Polgári védelmi ismeretek

## 7. szemeszter

Kriminológia  
Biztonságszervezői menedzsment  
Tűzvédelem  
Krízismenedzsment.

## 8. szemeszter

Kriminalisztika

### **7.1.2. A szakirány tárgyainak bemutatása**

A biztonságszervező menedzser szakirányon oktató ismeretanyag bemutatása, az egyes tantárgyak oktatási céljának és tartalmának ismertetésével történik. Az alábbiakban szeretném bemutatni a szakirány 12 tárgyának célkitűzését és tematikáját szemeszterenkénti bontásban.

## 5. szemeszter

### **JOGI ISMERETEK:**

A biztonságszervezői tevékenység szinte minden fázisa érinti a természetes és jogi személyek élet- és vagyonbiztonságát, esetenként az emberek személyes szabadságát. Ezért nagyon fontos, hogy az élet- és vagyonvédelmet ellátó szakemberek megismerjék mindazokat a jogszabályi előírásokat, amelyek a tevékenység végzésének kereteit, az egyes eljárások törvényi feltételeit meghatározzák. Fontosnak tartjuk azt is, hogy a hallgatók sajátítsák el azokat az alapvető jogi kifejezéseket, amelyek feltétlenül szükségesek a jogszabályok megértéséhez, értelmezéséhez és alkalmazásához. A Jogi alapismeretek c. tantárgy célja az, hogy a hallgatók:

- ismerjék meg a jogállamiság, a népszuverenitás lényegét, az államszervezet működésének legalapvetőbb kérdéseit, valamint az alapvető állampolgári jogok mibenlétét és alkotmányos védelmének rendszerét.

- részletesebb áttekintést kapjanak a közigazgatás szervezetrendszeréről és működéséről.
- ismerjék meg a biztonságszervező munka szempontjából fontosabb büntető- és polgári jogi rendelkezéseket, különösen a személyiségi jogok védelmére vonatkozó joganyag, a tulajdonjog, a kötelmi jog tartalmára vonatkozó egyes rendelkezéseit.

A tantárgy keretében csak azokkal a jogszabályi előírásokkal foglalkozunk, amelyek a biztonságszervező munka törvényes végzéséhez elengedhetetlenül szükségesek. Nem a tételes jogszabályok elsajátíttatására, hanem egy adott jogi probléma megoldásához szükséges ismeretek átadására törekszünk. Ezért nem egy-egy jogág teljes anyagát dolgozzuk fel e tantárgy keretében, csupán a biztonságszervező-menedzser napi munkájában leggyakrabban előforduló joganyagot érintjük.

A tantárgy a következő öt jogág tananyagát foglalja magába: alkotmányjog, közigazgatási jog, polgári jog, büntetőjog, büntetőeljárás-jog.

**Alkotmányjog:** A jogról általában. Alkotmányfogalom, alkotmányosság, a hatályos magyar alkotmány jellemzői. A jogalkotás alkotmányos alapja, a jogforrási rendszer. Az alapvető állampolgári jogok és köteleességek megjelenése az alkotmányban. A magyar kormányzati rendszer. A helyi önkormányzatok. A igazságszolgáltatás rendszere.

**Közigazgatási jog:** A közigazgatás feladatai, funkciói, az irányítás, a felügyelet és az ellenőrzés. A közigazgatás szervezetrendszere és működése. A közigazgatási jogviszony. A hatósági jogalkalmazás jellemzői. A rendészet, a rendvédelem, a vagyonvédelem összefüggései. Az államigazgatási eljárás, a jogorvoslati eljárás, a végrehajtási eljárás.

**Polgári jog:** A polgári jog alapelvei, alanyai. A tulajdon alanya, tárgya és tartalma. A személyhez fűződő jogok védelme. A birtok, a birtok védelmének eszközei. A tulajdonjog és védelme A szerződés létrejötte, alakisága, tartalma és tárgya. Az egyes szerződések. A szerződés érvénytelensége. A szerződést biztosító mellékkötelezettségek, a szerződés megszegésének következményei. A polgári jogi felelősség szabályai. Az öröklés rendje, a hagyaték.

**Büntetőjog:** A büntetőjog alapfogalmai, a magyar büntetőjog forrásai, a jogértelmezés. A büntetőjogszabályok hatálya. A bűncselekmény tana,

tényállástan: a bűncselekmény, a tényállás fogalma, a tényállás fajtái, elemei. A büntethetőség akadályai. A bűncselekmény megvalósulási szakaszai, az elkövetők. Az egység és a bűnhalmazat. A jogkövetkezmények tana. Az egyes különös részi törvényi tényállások ismertetése: a X., a XII - XVIII., valamint a XX. fejezet bűncselekményei.

**Büntetőeljárás-jog:** A büntetőeljárás fogalma, alapelvei. A büntetőeljárás alanyai. A büntetőügyekben eljáró hatóságok hatásköre és illetékessége. A bizonyítás, a bizonyítás eszközei. A büntetőeljárás általános eljárási szabályai: a határidő és a határnap, az idézés és az értesítés, a jegyzőkönyv és a határozat. A kényszerintézkedések. A nyomozás: a büntetőeljárás megindítása, a feljelentés kiegészítése és a nyomozás megtagadása, a nyomozás teljesítése, a nyomozás felfüggesztése, a nyomozás megszüntetése, a nyomozás befejezése. Nyomozás a vétségi eljárásban. A jogorvoslat a nyomozásban. A vádemelés. A bírósági eljárás általános szabályai.

## **VAGYONVÉDELMI- ÉS BIZTONSÁGTECHNIKAI ISMERETEK:**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg a rendészeti, vagyonvédelmi tevékenység irányítására, szervezeti felépítésére, a vagyonvédelmi munka végzésére, személyi és tárgyi feltételeire vonatkozó előírásokat és ajánlásokat. Legyenek képesek a vagyonvédelmi és őrzési rendszerek megtervezésére, működtetésére, a területre vonatkozó szabályzatok elkészítésére, az elsajátított ismeretek alkalmazására a gyakorlatban.

**Tematika:** A vagyonvédelem kialakulása, fejlődése, a rendészet és a vagyonvédelem fogalma, feladata, területei, jogi szabályozása. A vagyonvédelmi szervezet felépítése, a beosztottak és a vezetők jogai és kötelezettségei. A biztonságtechnikai eszközök. Az objektumvédelem. Az őrség szervezeti felépítése, működési feltételei. A szolgálat-szervezés szabályai. A fegyveres őrszolgálat ellátásának szabályai. A rendezvénybiztosítás. A pénz- és értékszállítás, a szállítmányozás, a kísérés szabályai, személyi és technikai feltételei, a szervezés szabályai. A személy- és gépjárműforgalom objektumon belüli megszervezése, ellenőrzése. A rendészeti, vagyonvédelmi és őrzési szabályzat. Az ellenőrzés megszervezése és végrehajtása. A kárelhárítás megszervezése, a bevonható hatóságok feladata, más rendészeti szervekkel való együttműködés formái.

## **MUNKAVÉDELMI ISMERETEK:**

**Célkitűzés:** A hallgató ismerje meg azokat az elméleti és gyakorlati kérdéseket, amelyek alapján képessé válik az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek kialakítására, meglétük ellenőrzésére, munkavédelmi szabályzat elkészítésére.

**Tematika:** A munkavédelem főbb területei, módszerei, eszközei és szabályozási rendszere. Az időszakos biztonságtechnikai vizsgálatok, a balesetkivizsgálás és a munkavédelmi oktatás. A munkavégzéssel kapcsolatos veszélyforrások, a veszélyes és ártalmas tényezők, a munkahelyek komplex munkavédelmi értékelésének módszerei. A munkaléktan és a munkaegészségtan alapjai. A munkavédelmi eljárások. Az elsősegélynyújtás elméleti és gyakorlati kérdései. A környezetvédelem, a környezetkárosító anyagok. Az egészségre ártalmas anyagok, azok hatásai. A munkahelyi megbetegedések főbb okozói.

6. szemeszter

## **SZEMÉLYVÉDELMI ISMERETEK**

**Célkitűzés:** A hallgatók sajátítsák el a személyek életének, testi épségének és személyes szabadságának védelmére vonatkozó preventív és szükséges intézkedések alkalmazásának szabályait, a védett személy biztonságát fenyegető veszélyhelyzet felderítésére és felismerésére vonatkozó általános és speciális szabályokat, ajánlásokat. Legyenek képesek a személyvédelem megszerzésére, végrehajtásának ellenőrzésére.

**Tematika:** A személyvédelem története. A személyvédelem fogalma, területei, módszerei, eszközei, a személyvédelem megszervezésének szabályai. A végrehajtás feltételrendszere. A személyvédelemmel kapcsolatos elemző-értékelő tevékenység. A védelmi terv elkészítésének szempontjai, szabályai. A hivatalos szervekkel való együttműködés formái, szabályai. A testőr és a helyszínbiztosító munka ellátása során alkalmazható ellenőrző, átvizsgáló és elhárító tevékenységre vonatkozó szabályok, ajánlások. A személyvédelmi tevékenység ellenőrzése.

## **INFORMATIKAI PREVENCIÓ**

**Célkitűzés:** A hallgatók sajátítsák el a biztonságsszervezés alapfeltételét, a rendszerszemléletet, az adat és vagyonbiztonság alapismereteit, ismerjék meg a biztonságsszervezés fázisait, módszereit, végtermékeit, legyenek felkészülve a biztonságsszervezői tevékenység végzésére.



A tantárgy a fentieknek megfelelően ismereteket nyújt a fenyegetettség feltáráshoz, a védelmi intézkedések meghatározásához. A tantárgynak nem célja, hogy az egyes védelmi módszerek tervezéséhez, megvalósításához, kiépítéséhez nyújtson ismereteket, ugyanis ezen ismeretek szakmára épülnek és több képzési területet ölelnek fel.

### **Tematika:**

- a biztonság értelmezése, amelynek során a biztonság fogalmával kell megismerkedni,
- biztonsági alapismeretek, amelynek keretében el kell sajátítani a vagyon- és adatbiztonság alapfogalmait, a veszélyforrások feltárást, és a védelmi intézkedések kidolgozását,
- az alkalmazási példák lehetőséget nyújtanak a gyakorlatban a biztonsági alrendszer szervezésére, a gazdasági szervezet, mint mikrogazdasági rendszerben határozza meg a vagyon és az adatbiztonság helyét és szerepét,
- kitér a biztonságszervezés egyes fázisaira és foglalkozik a szervező munka végtermékeivel, ezek a biztonsági átvilágítási jelentés, a biztonsági politika, a katasztrófaterv és a biztonsági szabályzat,
- a biztonsági alrendszer üzemeltetése keretében el kell sajátítani a biztonsággal foglalkozó munkakörök feladat- és felelősségi köreit a biztonsági alrendszer teljes életciklusa során,
- a jelentkező biztonsági problémák megismerése.

### **PSZICHOLÓGIAI ISMERETEK**

**Célkitűzés:** A hallgató ismerje meg azokat az alapvető pszichológiai jelenségeket, az ember pszichés működésének jellemzőit, amelyek a személy- és vagyonvédelem szempontjából relevánsak. A tanultakat legyen képes hasznosítani gyakorlati munkájában, alkalmazni különböző élethelyzetekben.

**Tematika:** A pszichológia fogalma, tárgya, biológiai alapja. A pszichológiai vizsgálatok módszerei. A megismerési folyamatok: az érzékelés, az észlelés, a figyelem és az emlékezet. A képzelet és a gondolkodás. A személyiség alakulása, a szocializáció folyamata. A személyiség dinamikája. A motiváció és az érzelmek. Az emberi kapcsolatok pszichológiája, a csoportok sajátossága és működése. A befolyásolás és a meggyőzés pszichológiája. Az antiszociális

személyiség jellemzői. A pszichológia szerepe a személy- és vagyonvédelmi munkában.

## **POLGÁRI VÉDELMI ISMERETEK**

**Célkitűzés:** A hallgató legyen képes a polgári védelmi és katasztrófa-elhárítási feladatok ellátására vonatkozó javaslat, végrehajtási terv elkészítésére, gyakorlatok szervezésére, a polgári védelmi oktatás végrehajtására.

**Tematika:** A polgári védelem fogalma, feladatai, szervezeti és irányítási rendje. A polgári védelmi kötelezettség tartalma. A polgári védelmi tervek. A polgári védelmi szervezetek alkalmazási készenlétbe helyezése. A polgári védelmi szervezetek létrehozása. A polgári védelmi kiképzés. Az egyéni védőeszközök és műszerek. A sugárdózis, sugárszint és szennyezettségmérés eszközei. A vegyi anyagokat kimutató eszközök. A gázálcok, légzésvédő eszközök használata. A bőrvédő eszközök, a védőruhák használata. A műszaki mentés és mentesítés eszközei, módszerei. A minősített időszak fogalma, tartalma. A katasztrófa fogalma, fajtái, jellemzői. A rendkívüli események.

7. szemeszter

## **KRIMINOLÓGIA**

**Célkitűzés:** A hallgatók sajátítsák el azt a sajátos szemléletmódot, amelyet a kriminológiai gondolkodás ad az egyes bűncselekmények és a bűnözés természetének megismeréséhez. Ismerjék meg azokat az általános kriminológiai módszertani kérdéseket, amelyek alapján választ kaphatnak a bűnözés, mint tömegjelenség és a bűncselekmény, mint egyedi jelenség létrejöttének oksági kérdéseire, megelőzésük lehetőségeire. Váljanak képessé a tanultak alapján a személy- és vagyonvédelmi munkájukban a preventív, megelőzési programok kidolgozására és menedzselésére.

**Tematika:** A kriminológia tudományelméleti kérdései. Oksági magyarázatok a bűnös magatartásra vonatkozóan. A bűnözés morfológiai sajátosságai, etiológiai kérdései. A mikro- és makrokörnyezet szerepe a bűnözésben. A bűnözés megelőzésének lehetőségei. A bűnözés kontrollja. Félelem a bűnözéstől. A közvélemény és a bűnözés. A viktimológia. A vagyon elleni bűnözés, az erőszakos bűnözés, a gazdasági elleni bűnözés, a korrupciós bűnözés, a fiatalok bűnözése, a visszaeső bűnözés, a külföldiek által elkövetett bűncselekmények kriminológiája. A szervezett bűnözés. A terrorizmus.

A kábítószeres bűnözés. A nemzetközi bűnözés. A számítógépes bűnözés.

## TŰZVÉDELEM

**Célkitűzés:** A ismerje meg a tűzvédelem fogalmait, a tűz elleni védekezés személyi és tárgyi feltételeit, meglétük ellenőrzésének szabályait, legyen képes tüzmegeelőzési javaslatok, tűzvédelmi szabályzatok elkészítésére, tűzvédelmi oktatás megtartására.

**Tematika:** A termodinamika alapfogalmai, az égés feltételei és paraméterei. Az egyes oldóanyagok, az égéskésleltetés módszerei. A tűz kísérőjelenségei. A hő-, a láng-, a sugárzás- és a füstérzékelők, a gázveszélyjelzők működési elvei. A tűzjelző berendezések. A tűzveszélyesség jellemzői. A tűzszakaszok, a tűzgátló elválasztások meghatározása. A tűzterhelés-számítás. A hő- és füstelvezetés. A kiürítési számítások, a kiürítési útvonalak kijelölése. A szellőztetés és a csatornahálózat használata. Épületek tűzvédelmi előírásai, a villamosberendezések létesítésének és használatának szabályai, a villámvédelmi előírások, a gépjárművek tűzvédelmi előírásai. A tüzelő- és fűtőberendezések létesítése és használata. A raktározás tűzvédelmi előírásai. Az éghető gázok, folyadékok tárolása, szállítása. A tűz- és robbanásveszélyes tevékenység végzésének szabályai. A tűzoldó vízforrások kezelésének, karbantartásának módszerei. A tűzjelzés követelményei.

## KRÍZISMENEDZSMENT

**Célkitűzés:** A tananyag elsajátítása során a hallgatók megismerkednek a témával kapcsolatos hatályos jogi szabályozással, a közbiztonsági válsághelyzetek kezelése során együttműködő szervek állandó vagy ideiglenes célszervezeteivel. Megismerkednek továbbá azon intézkedés-sorozatok, megoldások alternatív lehetőségeivel, melyek alkalmazásával eredményt érhetnek el a tömeggel kapcsolatos közbiztonsági válsághelyzet kezelése során.

### **Tematika:**

- a sztrájk okozta közbiztonsági válsághelyzet kezelése,
- a gyülekezési jogról szóló törvény hatálya alá tartozó rendezvényeken kialakuló közbiztonsági válsághelyzetek kezelése,
- a tömegszerencsétlenséget, halálos tömegszerencsétlenséget okozó közúti, vasúti, légi közlekedési balesetek kezelése,
- az elemi csapás okozta közbiztonsági válsághelyzet kezelése,

- a sportrendezvények közbiztonsági kezelése,
- a terrorbűncselekmények okozta közbiztonsági válsághelyzetek kezelése.

## **BIZTONSÁGSZERVEZŐI MENEDZSMENT**

**Célkitűzése:** A hallgatók sajátítsák el azokat az informatikai szempontból fontos vezetési, szervezési ismereteket, amelyek a biztonságszervező menedzser feladatainak önálló ellátásához, az általa felügyelt területen dolgozók munkájának megszervezéséhez, a jelentkező problémák megoldásához, a döntések meghozatalához és végrehajtásához szükségesek. A hallgatók ismerjék meg továbbá a személy- és vagyonvédelemmel összefüggő ismeretek átadására, számonkérésére, és ellenőrzésére, valamint a személy- és vagyonvédelmi tevékenységgel szemben támasztott alkalmassági követelmények folyamatos meglétének ellenőrzésére vonatkozó módszertani ajánlásokat.

**Tematika:** A vezetés-szervezés elméleti alapjai, a személy- és vagyonvédelmi szervezet, mint rendszer. A vezetés emberi tényezői, a vezetés, mint szakma. Az alkalmasság speciális követelményei. A vezető kiválasztás szempontjai, a kompetenciaalapú humánerő-gazdálkodás a személy- és vagyonvédelemben. A vezetési elvek és célok sajátosságai. A vezetéstechnika. Az információ, a döntés-előkészítés, a döntés, a szervezés, az ellenőrzés a személy- és vagyonvédelmi munkában. A személy- és vagyonvédelmi szervezetek irányításának és vezetésének speciális jellemzői, a vezető sajátos feladatai. Az oktatási és továbbképzési rendszerek specifikumai a személy- és vagyonvédelmi munkában.

Az erőnlét, a fájdalom, a védekezés. A védekezés módjai, mozzanatai. Az eszköz nélküli önvédelem. A kényszerítő eszközök és használatuk. Lőfegyver- és lőszerismeret. Az oktatás és a képzés fogalma, folyamata, fajtái, módszertana. Felkészülés a foglalkozások megtartására. Az elméleti és a gyakorlati foglalkozások óravázlatának előkészítése, megtartásának egyes pedagógiai szabályai, jellemzői. Az ellenőrzés és a visszacsatolás jelentősége, végrehajtás. Az oktató magatartása.

### **8. szemeszter**

## **KRIMINALISZTIKA**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg azokat a kriminalisztikai alapismereteket, amelyek a személy- és vagyonvédelmi tevékenység szakszerűségét vannak hivatva biztosítani. Sajátítsák el a kriminalisztika mindhárom alrendszerének ismereteit, így különösen az egyes

cselekmények során létrejött nyomok, elváltozások közötti összefüggéseket, legyenek képesek azokból a helyes következtetéseket levonni. Ismerjék meg az adatgyűjtés alkalmazásának szabályait, taktikai ajánlásait. Legyenek a megtörtént események körülményeinek felderítésére. Ismerjék meg az egyes bűncselekmények elkövetési formáit, módszereit, a bűnözők elkövetési magatartását, taktikáját, a megelőzés kriminalisztikai módszereit és eszközeit.

**Tematika:** A krimináltechnika elméleti alapjai: a kriminalisztikai azonosítás elmélete, a nyomtan általános elmélete, a nyomok biztosítása, felkutatása és rögzítése. A nyomok alapján levonható következtetések. Az anyagmaradványok. A képrögzítési eljárások: a fényképezés, a videotechnika alkalmazása. A daktiloszkópiai vizsgálatok, a lábnyomok kriminalisztikai vizsgálata, eszköznyomok, a zárok, lakatok kriminalisztikai vizsgálata. A közlekedési eszközök nyomainak kriminalisztikai vizsgálata. Az igazságügyi ballisztika. A személyleírás és a személyazonosítási eljárás. Az írások és az okmányok vizsgálata. A kriminalisztikai csapdák alkalmazásának szabályai. A bűncselekmény tudomásra jutásának módjai, az ezt követő azonnali intézkedések megtételének szabályai. Az adatgyűjtés és az információszerzés taktikai ajánlásai és szabályai. A nyomozási cselekményekről általában. A személy- és vagyonvédelmi szervezetek szerepe a bűncselekmények elkövetésének megelőzésében, megakadályozásában és felderítésében, tájékoztatási feladataik. A vagyon elleni, a személyek elleni, a közrend és közbiztonság elleni, a közélet tisztasága elleni, a gazdaság elleni bűncselekmények nyomozásának egyes kérdései.

## **7.2. A biztonságszervező menedzser szak indításának indokai és lehetősége**

Magyarországon 1997 előtt a személy- és vagyonvédelem minden területe állami monopólium volt. A piacgazdaság kialakulásával a biztonság egyre inkább árujellegűt öltött, maga a biztonságvédelem pedig, mint szolgáltatás jelent meg a piacon. A biztonságfogalom tartalma ennek megfelelően jelentősen átalakult, a közbiztonság korábbi kizárólagossága mellett megjelent a magánbiztonság fogalma. Ettől kezdve elfogadottá vált, hogy a közbiztonság megteremtése alapvetően állami feladat, azt a magyar állami rendőrségnek kell szavatolnia. A fegyveres közrendvédelmi szakemberek képzésének minden szintje megoldott: a középfokú rendőri szakképzés a rendőrszakközépiskolákban, a felsőfokú tisztképzés a Rendőrtiszti Főiskolán, továbbá a vezetőképzés és a továbbképzés a Rendészeti Vezetőképző Továbbképző és Kutatóintézetben folyik. Ezek az oktatási intézmények

kizárólag a fegyveres rendvédelmi szervek részére képeznek rendvédelmi szakembereket.

A magánbiztonság oltalmazása alapvetően az egyéni és társas vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelem területére tevődött át. A magánbiztonság szavatolására, így különösen a polgárok, a vállalatok, az egyéni és társas vállalkozások személy- és vagyonvédelmének ellátására alkalmas szakemberek iránt jelentősen megnövekedett a társadalom részéről támasztott mennyiségi és minőségi igény. A középfokú személy- és vagyonvédelmi szakemberek képzését - a piaci igényeknek megfelelő mennyiségben - iskolarendszeren kívüli szakképzés keretében végzik, az erre szakosodott oktatási vállalkozások. Azonban a szakterület felsőfokú szakemberképzése területén különösen nagy deficit mutatkozik, nem született mindeddig olyan intézményes megoldás, amely kielégítette volna a piaci keresletet. Bár az OKJ-be 1993-ban felvételre került a mennyiségi igényeket részben kielégíteni képes felsőfokú biztonságszervezői szakképesítés, a szakértelmiséggel szemben támasztott minőségi követelményeknek ez a képzési forma nem felel meg.

A gazdaság és a társadalom különböző területein ma már nem egyszerűen a bűnözés hagyományos formái jelentik a legnagyobb veszélyt, hanem a szervezett bűnöző társulások, egyes területeken pedig a maffiaszervezetek által elkövetett, esetenként milliárdos károkat okozó kriminokrácia megjelenése. Csupán az illegális szoftverkereskedelem területén mintegy húszmilliárd kár éri évente az állami kincstárat, illetve a szoftverforgalmazókat. Ugyancsak kiemelkedően nagy kárt okoznak a feketegazdaság területén tevékenykedő vállalkozások és magánszemélyek egyaránt. A gazdasági és társadalmi alrendszerek változásához, valamint a törvényalkotói gyakorlatban fellelhető joghézagokhoz igazodva, hihetetlen gyorsan és deviáns módon alakult át a bűnözés. A bűnözés strukturális változásával párhuzamosan a magánbiztonsági szféra nem volt képes a változásokat követni, mivel nem állt rendelkezésre megfelelő felkészültségű szakembergárda. Ez pedig többek között abból következik, hogy a hazai felsőoktatási intézetek közül senki sem vállalta az érintett területen a versenyképes szakértelmiség képzését.

A biztonságszervező menedzser szak alapításával biztosítható, hogy a Gábor Dénes Főiskola olyan biztonságvédelmi szakismeretekkel rendelkező személyeket bocsát ki, akik a tanulmányaik során elsajátított ismeretek birtokában képessé válnak a nem fegyveres állami szervek, a vállalatok, az egyéni és társas vállalkozások, valamint a polgárok személy- és vagyonbiztonságát sértő vagy veszélyeztető cselekmények időben történő felismerésére, ezáltal azok megelőzésére, meg-

akadályozására és megszakítására. Ezáltal tiszta viszonyok alakulhatnak ki a rendvédelmi szakemberképzés területén is, hiszen a Rendőrtiszti Főiskola az állami fegyveres rendvédelmi szervek részére, a Gábor Dénes Főiskola pedig a vállalkozási szféra részére képez felsőfokú végzettséggel rendelkező biztonsági szakembereket. Az új szak alapítása azzal az előnnyel is jár, hogy jelentősen lecsökken, esetleg megszűnik a piacnak a rendőrtisztek irányába jelentkező óriási elszívó-hatása.

A vizsgálat során egyértelműen bizonyítást nyert, hogy a magánbiztonsági szféra vonatkozásában a legfontosabb presztízsképző elemek között kiemelkedő jelentőségű a magas fokú specializált tudás.

A Biztonságszervező Szakirányon folyó képzés időkeretét a hallgatók a meglévő tantárgyi struktúrához viszonyítottan is kevésnek minősítették. A képzési idő azonban akkor látszik valóban elégtelennek, ha figyelembe vesszük a hallgatók által további szükségesnek ítélt ismeretek óraigényét. Az általuk javasolt 11 új tantárgy órakerete legkevesebb további kb. 600 órát igényelne, így a kívánatos összes óraszám 1200 órában határozható meg. Mind ez nyilvánvalóan nem tartalmazza, az ún. „közismereti”, alapoó tárgyakat.

A szakirány önálló szakká történő átalakítását a kérdőíves felmérés eredményei is indokolják. Az empirikus eredmények figyelembevételével kialakított új képzési struktúra a fenti minőségi szakemberképzés iránti igényeket is képes kielégíteni.

Tekintettel arra, hogy a Gábor Dénes Főiskola ötvenegy konzultációs központja az ország valamennyi régióját átfogja, ezáltal a képzésbe való becsatlakozás lehetősége nem csupán a nagyobb városok, hanem a legkisebb településen élők számára is biztosított. Ezáltal szinte az összes település számára elérhetővé válik, hogy a helyi biztonsági érdekeket és értékeket védeni képes, magas szinten kvalifikált saját szakértelmiséggel rendelkezzen. A helyben jelentkező személy- és vagyónbiztonsági feladatok helyi megszervezésére képes szakember jelenléte nemzetgazdasági szintű érdekeket hordoz magában.

A biztonságszervezői szak indításának személyi és tárgyi feltételei a Gábor Dénes Főiskola által biztosítottak. Az új szak tantárgyai közül azoknál, amelyek oktatása már jelenleg is folyik a Főiskolán, adottak a vezetőtanárok, az új tantárgyak esetében a felkért vezetőtanárok mindenben megfelelnek a velük szemben támasztott oktatói és tudományos követelményeknek.

Az oktatás tárgyi feltételei szintén biztosítottak a Gábor Dénes Főiskolán. A korszerűen felszerelt előadótermek, a kiscsoportos foglalkozások megtartására alkalmas, oktatástechnikailag jól ellátott

tantermek biztosítják az ismeretanyag átadásának technikai feltételeit. A bemutatandó videofilmek előállítására nagy mennyiségben alkalmas stúdió áll rendelkezésre, a számítógépes laboratórium pedig lehetővé teszi a szimulációs és multimédiás oktatás folytatását is. A számítógépes olvasóterem egyszerre több hallgató egyéni tanulását segíti elő.

Az új szak alapításához maradéktalanul rendelkezésre állnak a Főiskolán az oktatásigazgatás, az oktatásszervezés, valamint a tananyagellátás személyi és tárgyi infrastruktúra-feltételei.

### **7.2.1. A képzés fajtája, formája, módszere és időtartama**

Az előző pontban kifejtett szempontokra, különösen a kérdőíves felmérés eredményeire, valamint a gyakorlat által diktált igényekre, továbbá a képzés sajátos követelményeire tekintettel a szakon folytatandó képzés főbb jellemzői a következőkben foglalhatók össze.

A tantárgyak oktatása koncentráltan történik. A szakmai tantárgyak nagyobb hányadához gyakorlatok kapcsolódnak. A hallgatók az irányított egyéni felkészülés során szerzett ismereteikről évközben tesztlapok kitöltésével adnak számot. Az egyes tárgyakat lezáró vizsgákra közvetlenül a tárgy oktatásának befejezése után kerülne sor.

Az új szak tematikája részben támaszkodik a biztonságszervező szakirányon oktatott tantárgyi tematikákra, részben azt kiegészítve, illetve új tantárgyak felvételével válik teljessé.

Figyelemmel a megfogalmazott reálisnak tekinthető társadalmi és szakmai szükségletekre, igényekre, a minőségi képzés oktatás-szakmai követelményeinek való megfelelési törekvésekre a képzés időtartama nyolc szemeszter, amelyből hét szemeszter elméleti oktatás, egy szemeszter gyakorlat, illetve diplomakészítés, összesen 5140 óra.

### **7.2.2. A szak tárgyainak bemutatása**

A biztonságszervező menedzser szakon oktatott ismeretanyag bemutatása az egyes tantárgyak oktatása céljának és tartalmának ismertetésével történik. Az egyes tantárgyak részletes ismertetését - az egyes tárgyak oktatására fordítható összes óraszám, a tantárgyhoz kapcsolódó gyakorlat, a számonkérés módja és formája, a tantárgy oktatásával kapcsolatos egyéb információ, a témához előírt kötelező és ajánlott irodalom megjelölésével - a tantárgyi program tartalmazza.

## **BEVEZETÉS A JOGTUDOMÁNYOKBA**



**Célkitűzés:** Megismertetni a hallgatókat azokkal a jogi alapfogalmakkal, általános kategóriákkal és tételekkel, amelyek az egyes jogágak értelmezéséhez és alkalmazásához elengedhetetlenül szükségesek. A tantárgy nagymértékben hozzájárul a további tantárgyak ismeretanyagának elsajátításához, ezért alaptantárgyi funkciója van.

**Tematika:** A jog kialakulása, fogalma és általános kérdései. A jogalkotás jellemzői, a jogalkotás folyamata, a jogforrás. A jogi norma fogalma, szerkezete, érvényessége és hatályossága. A jogérvényesülés kérdései. A jogviszony, a jogalanyok, a jogviszony tárgya és tartalma. A jogrendszer és tagozódása. A magyar jogrendszer jellemzői.

## **ALKOTMÁNYJOG**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg a jogállamiság, a népszuverenitás lényegét, az államszervezet működésének legalapvetőbb kérdéseit, a társadalomirányítás alkotmányos alapjait, az állam és az egyén viszonyát, valamint az alapvető állampolgári jogok mibenlétét és alkotmányos védelmének rendszerét.

**Tematika:** Alkotmányfogalom, alkotmányosság. A hatályos magyar alkotmány jellemzői, az államforma, a népszuverenitás, a népszavazás. A jogalkotás alkotmányos alapja, a jogforrási rendszer. Az állampolgárság kérdései, az alapvető állampolgári jogok és köteleességek megjelenése az alkotmányban. A magyar kormányzati rendszer, az államhatalom gyakorlásának elvei. A magyar választási rendszer, a választójog. Az országgyűlés, az alkotmánybíróság, a köztársasági elnök, a kormány. Az önkormányzati rendszer, a helyi önkormányzatok. Az igazságszolgáltatás rendszere, a bíróságok és az ügyészség helye és feladata.

## **KÖZIGAZGATÁSI JOG**

**Célkitűzés:** Részletesebb áttekintés nyújtása a közigazgatás szervezetrendszeréről és működéséről. Megismertetni a hallgatókat azokkal a tételes jogi ismeretekkel, amelyek elengedhetetlenül szükségesek a jogalkalmazói tevékenység végzéséhez.

**Tematika:** A közigazgatás fogalmi kérdései. A közigazgatás feladatai, funkciói. Az irányítás, a felügyelet és az ellenőrzés kérdései. A közigazgatás szervezetrendszere, az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás. A közigazgatás személyzete. A közigazgatás működése. A közigazgatási jog, a jogalkalmazás, az aktusok. A közigazgatási jogviszony. A hatósági jogalkalmazás jellemzői. A rendészet, a

rendvédelem, a személy- és vagyonvédelem összefüggései. A közbiztonsági rendészet, a rendőrség feladata. Az államigazgatási eljárás főbb jellemzői, hatáskör, illetékesség. Az eljárás menete, szabályai, a határozat. A jogorvoslati eljárás. A végrehajtási eljárás.

## **SZABÁLYSÉRTÉSI JOG**

**Célkitűzés:** A hallgató ismerje meg a szabálysértési jog azon főbb jellemezőit, amelyek a személy- és vagyonbiztonság körében történő jogalkalmazói tevékenység ellátásához szükségesek, ismerje fel a szabálysértés elkövetését, annak elhatárolását a bűncselekménytől. Ismerje meg a szabálysértési ügyben eljáró hatóságokat, azok hatáskörének és illetékességének szabályait.

**Tematika:** A szabálysértési jog helye a magyar jogrendszerben, a szabálysértés fogalma, a szabálysértési jog jogforrásai. A szabálysértési jog felelősségi viszonyai. A szabálysértési jog szankciórendszere, a büntetések és az intézkedések. A szabálysértési eljárás, a fórumrendszer, a hatáskör és az illetékesség szabályai. A szabálysértési eljárás lefolytatása. A jogorvoslati rendszer a szabálysértési jogban. A végrehajtás szabályai. Az egyes szabálysértési ügyekre vonatkozó külön rendelkezések. Az egyes szabálysértések értelmezése, a személy- és vagyonvédelem szempontjából fontosabb szabálysértések elemzése.

## **POLGÁRI JOG**

**Célkitűzés:** A hallgató ismerje meg az állampolgárok, valamint az állami, önkormányzati, gazdasági és társadalmi szervezetek, továbbá más személyek vagyoni és egyéb személyi viszonyait szabályozó, a személy- és vagyonvédelmi szempontból fontosabb polgári jogi rendelkezéseket. Szerezzék meg azokat az alapvető ismereteket, amelyeket gyakorlati munkájukban eredményesen tudnak alkalmazni, így különösen a személyiségi jogok védelmére vonatkozó joganyagot, továbbá a tulajdonjog és a kötelmi jog egyes rendelkezéseit.

**Tematika:** A polgári jog fogalma, rendszere, alapelvei, jogforrásai, a polgári jogviszony. A polgári jogviszony alanyai, a személyek. Személyiségi jogok és azok védelme. A tulajdonviszony fogalma, tartalma. A szerződéskötés általános szabályai. Az egyes szerződési típusok. A gazdálkodó szervezetek. Értékpapír kereskedelem, tőzsde működése.

## **GAZDASÁGI- PÉNZÜGYI JOG**

**Célkitűzés:** A hallgató ismerje meg azokat a személy- és vagyonvédelem szempontjából legfontosabb alapszintű pénzügyi, gazdasági jogi ismereteket, amelyek képessé teszik a gazdálkodás területén a biztonság feltételrendszerének kimunkálására és megteremtésére. Képesek legyenek a biztonság érdekében szükséges megelőző intézkedések meghozatalára.

**Tematika:** A pénz fogalma, funkciói. A pénzhitel rendszere. Az árszínvonal-emelkedés, az infláció. A bankműveletek. Az államháztartás. A költségvetés tervezése, végrehajtása és ellenőrzése. A nemzetgazdaság vállalkozói tevékenységet végző alanyai. A számviteli szabályok, az adójogszabályok, a társadalombiztosítás rendszere. A privatizáció. A csőd és a csődeljárás.

## **NEMZETKÖZI JOG**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg a nemzetközi jog alapelveit, alapintézményeit, a nemzetközi jog alanyainak egymás közötti kapcsolatát, annak fejlődését és módosulásait. Legyenek tájékozottak az Európai Unió nemzetközi jogi tapasztalatairól, az emberi jogok nemzetközi szintű szabályairól, a nemzetközi viták békés rendezésének lehetőségéről, a nemzetközi szervezetekről, a nemzetközi joggal kapcsolatos aktuális magyarországi kérdésekről.

**Tematika:** A nemzetközi jog alapfogalmai. A nemzetközi jogi általános szabályai. A nemzetközi jogalkotás. Az állam. A nemzetközi felelősség. A nemzetközi viták rendezése. Az ENSZ. Az Európai Unió nemzetközi jogai. A NATO, az Interpol, az Europol. A nemzetközi folyók. Tengerjog. A légtér nemzetközi jogi szabályozása. Világűrjog. A diplomáciai jog. Emberi jogok a nemzetközi jogban a II. Világháború után. Az egyén a nemzetközi jogban. A hadijog. Nemzetközi környezetvédelmi jog.

## **EMBERI JOGI ISMERETEK**

**Célkitűzés:** Olyan alapismeretek elsajátíttatása a hallgatókkal, amelyek segítségével napi munkájukban képessé válnak az emberi jogok tiszteletben tartása mellett a személy- és vagyonvédelmi feladataik maradéktalan ellátására.

**Tematika:** Az emberi jogok kialakulása és fejlődése. A nemzetközi és a hazai szabályozás. Az emberi jogok megjelenése az Alkotmányban és más jogszabályokban. Az Alkotmánybíróság és az országgyűlési

biztosok szerepe az emberi jogok védelmében. Az emberi jogok és a személy-, vagyonvédelem összefüggései.

## **BÜNTETŐJOG**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg azokat a büntetőjogi intézményeket, dogmatikai tételeket, amelyek képessé teszik őket az elkövetett bűncselekmények felismerésére, minősítésére. Ismerjék meg továbbá, hogy mely emberi magatartások minősülnek bűncselekménynek, és legyenek képesek azokat más, jogilag tilalmazott magatartásoktól elhatárolni.

**Tematika:** A büntetőjog alapfogalmai, a magyar büntetőjog forrásai, a jogértelmezés. A büntetőjogszabályok hatálya. A bűncselekmény tana, tényállástan: a bűncselekmény, a tényállás fogalma, a tényállás fajtái, elemei. A büntethetőség akadályai. A bűncselekmény megvalósulási szakaszai, az elkövetők. Az egység és a bűnhalmazat. A jogkövetkezmények tana. Az egyes különös részi törvényi tényállások ismertetése: a X., a XII - XVIII., valamint a XX. fejezet bűncselekményei.

## BÜNTETŐELJÁRÁS-JOG

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg azokat a büntetőeljárás-jogi általános normákat, tételes szabályokat, amelyek a büntetőügyekben eljáró hatóságok tevékenységére vonatkoznak, és amelyek e hatóságokkal való hatékony együttműködés kialakításához szükségesek.

**Tematika:** A büntetőeljárás fogalma, alapelvei. A büntetőeljárás alanyai. A büntetőügyekben eljáró hatóságok hatásköre és illetékessége. A bizonyítás, a bizonyítás eszközei. A büntetőeljárás általános eljárási szabályai: a határidő és a határnap, az idézés és az értesítés, a jegyzőkönyv és a határozat. A kényszerintézkedések. A nyomozás: a büntetőeljárás megindítása, a feljelentés kiegészítése és a nyomozás megtagadása, a nyomozás teljesítése, a nyomozás felfüggesztése, a nyomozás megszüntetése, a nyomozás befejezése. Nyomozás a vétségi eljárásban. A jogorvoslat a nyomozásban. A vádemelés. A bírósági eljárás általános szabályai.

## INFORMATIKAI ISMERETEK

**Célkitűzés:** A számítástechnikai alapképzettség megszerzése mellett az informatika elméletére alapozott gyakorlati ismeretek nyújtása a magánbiztonsági szférát segítő információrendszerek működéséről, azok felhasználási lehetőségeiről, szolgáltatásairól. A hallgatók szerezzenek elméleti alapot az informatikai rendszerek, adatbázisok megfelelő színvonalú használatához. Magabiztos tudói legyenek az informatikai és számítástechnikai fogalmaknak, szakkifejezéseknek. A gyakorlatok során a hallgatók ismerjék meg és gyakorolják be a szövegszerkesztő és a táblázatkezelő használatát olyan szinten, hogy képesek legyenek dokumentumok kulturált elkészítésére, illetve használhassák a szövegszerkesztőnek azokat a lehetőségeit, amelyekkel látványossá, szebbé tehetik, egyben megkönnyíthetik munkájukat.

**Tematika:** Az informatika tudományának alapvető társadalmi funkciója az informatika társadalmi szükségessége, szerepe a társadalmi fejlődésben. A számítógép és a társadalom. Adatfeldolgozás, ismeretfeldolgozás, mesterséges intelligencia és a szakértői rendszerek. Ismeret és információ, jel, jelentés, jelölet. Kommunikáció, rendszer, szervezet. A számítástechnika fejlődésének rövid története. A számítástechnika és az informatika kapcsolata. Az adatbiztonság jelentősége. Az operációs rendszer. A hálózat, hardver és szoftver feltételei. Belépés a hálózatba, a Novell hálózatos operációs rendszer kezelése, alapvető parancsok használatának szabályai. Egységes grafikus

felhasználói felület jellemzői, használata. A szövegszerkesztés általános szabályai. Dokumentum formázása. A táblázatkezelő lényege, a táblázatok létrehozása. Cellaműveletek, képletek, függvények használata. A leíró statisztika. Az eredmények grafikus ábrázolása. Az adatbáziskezelés általános alapelvei. Adatbázisok készítése. Internet.

## **GAZDASÁGI ISMERETEK**

**Célkitűzés:** Az anyag a gazdaságról szól, de nem közgazdász szakembereknek készült, hanem mindazoknak az egyéb szakterületen működő értelmiségieknek, akiket tevékenységük ezer szállal köt a gazdasághoz. Nem túl részletező, de korszerű szemléletű képet szeretnénk adni a hallgatóknak a nemzetgazdaság belső összefüggéseiről és társadalmi kölcsönhatásairól.

**Tematika:** A jómód, a jólét és ezek mérése. A nemzetgazdaságtannal kapcsolatos alapvető szempontok. A népjólét. A nemzetgazdaságtan célkitűzései. A nemzeti jövedelem és a társadalmi termékek. A jólét (életminőség). A gazdasági növekedés. A gazdasági növekedés. Növekedési politika. A gazdasági rendszerek. A különböző gazdasági rendszerek. A tiszta piacgazdaság. A szociális piacgazdaság (irányított piacgazdaság). A pénz és a konjunktúra. A pénz funkciói. A pénz formái. A pénzérték zavara. Az infláció. A stagfláció. A defláció. A konjunktúraingadozások. A konjunktúrapolitika. A külgazdaság. A fizetési mérleg. Az átváltási árfolyam. Az Európai Valutarendszer. Az európai integráció. Csehszlovákia, Lengyelország és Magyarország európai integrációja. A GATT.

## **PSZICHOLÓGIA**

**Célkitűzés:** A hallgató ismerje meg azokat az alapvető pszichológiai jelenségeket, az ember pszichés működésének jellemzőit, amelyek a személy- és vagyonvédelem szempontjából relevánsak. A tanultakat legyen képes hasznosítani gyakorlati munkájában, alkalmazni különböző élethelyzetekben.

**Tematika:** A pszichológia fogalma, tárgya, biológiai alapja. A pszichológiai vizsgálatok módszerei. A megismerési folyamatok: az érzékelés, az észlelés, a figyelem és az emlékezet. A képzelet és a gondolkodás. A személyiség alakulása, a szocializáció folyamata. A személyiség dinamikája. A motiváció és az érzelmek. Az emberi kapcsolatok pszichológiája, a csoportok sajátosságai és működése. A befolyásolás és a meggyőzés pszichológiája. Az antiszociális

személyiség jellemzői. A pszichológia szerepe a személy- és vagyonvédelmi munkában.

## **VEZETÉSI ÉS SZERVEZÉSI ISMERETEK**

**Célkitűzés:** A hallgatók sajátítsák el azokat a vezetés- szervezési ismereteket, amelyek a biztonságsszervező menedzser feladatainak önálló ellátásához, az általa felügyelt területen dolgozók munkájának megszervezéséhez, a jelentkező problémák megoldásához, a döntések meghozatalához és végrehajtásához szükségesek.

**Tematika:** A vezetés- szervezés elméleti alapjai. A szervezet, mint rendszer. A vezetés emberi tényezői, a vezetés, mint szakma. A vezető kiválasztás szempontjai, a kompetencia alapú humánerő-gazdálkodás. A vezetési elvek és célok. A vezetéstechnika. Az információ, a döntéselőkészítés, a döntés, a szervezés, az ellenőrzés. A személy- és vagyonvédelmi szervezetek és vezetésének speciális jellemzői, a vezető sajátos feladatai. Az oktatási és továbbképzési rendszerek specifikumai a személy- és vagyonvédelmi munkában.

## **POLITOLÓGIA**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg azokat a társadalomelméleti alapokat, módszereket, amelyek segítségével képesek lesznek a jelenkori társadalmi problémák lényegét és összefüggéseit felismerni, azokat elemezni és értékelni. A demokratikus közélet és a polgári lét kérdései elsősorban a gyakorlatban felmerülő kérdések oldaláról kívánjuk megragadni. Az eszmetörténeti részek a felmerülő problémák megfogalmazásához szükséges alapokat tartalmazzák, ezért elsősorban arra kell törekedni, hogy a hallgatók megismerhessék az önálló véleményformáláshoz nélkülözhetetlen történeti előzményeket és a legfontosabb kikristályosodott álláspontokat.

**Tematika:** A politikai gondolkodás rövid története, a modern politológiai kialakulása. Politikai eszmeáramlatok és ideológiák. A politika fogalma és összetevői. A politikai rendszer és működése. A hatalommegosztás. A magyar közjogi rendszer. A „legitim erőszak szervei”: a rendőrség és a politikai hatalom. A politikai pártok és érdekképviselői szervek. A politikai kultúra. Nemzetek, nemzeti kisebbségek, kisebbségi kérdés. Tömegkommunikáció, információszabadság, adatvédelem és politika.

## **SZOCIOLÓGIA**

**Célkitűzés:** A hallgatók sajátítsák el azokat a modern társadalomelméleteket és ismereteket, amelyek segítségével képessé válnak a társadalmi környezet törvényszerűségeit felismerve feladataik végrehajtására. A szociológia a társadalom viszonyairól és jelenségeiről empirikus ismereteket nyújtó elengedhetetlen tudomány. A társadalmi problémák, mindig egyéni problémák is. A szociológia az egyének életét, lehetőségeit, a többi egyénnel összevetve tárgyalja, az egyes embereket különböző szempontok alapján csoportokba rendezi és ezek helyzetét, sajátosságait vizsgálja.

**Tematika:** Bevezetés a szociológiába, a család, települési és helyi társadalom, társadalmi problémák, a társadalom szerkezete - társadalmi rétegződés - egyenlőtlenség, szervezetszociológia. A közvélemény szociológiája. Kisebbségek helyzete a társadalomban.

## **ADATVÉDELEM**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerkedjenek meg az adatvédelem alapelveivel, az adatvédelemre vonatkozó nemzetközi ajánlásokkal, szabványokkal hazai jogszabályokkal, a veszélyforrásokkal és a biztonság megteremtésének módszertanával.

**Tematika:** Történeti áttekintés. Az adatvédelem, alapfogalmak, nemzetközi ajánlások, a magyar adatvédelmi törvény, egyéb törvények adatvédelmi vonatkozásai, az adatvédelem intézményi működésének keretei, az adatvédelem és az Internet. Az adatbiztonság, a biztonsági rendszer szintjei, a biztonsági fokozatok, a védelmi igény feltárása, fenyegetettség elemzés, kockázatelemzés, ajánlások, szabványok, kriptográfia, programozott kártevők, az Internet és az adatbiztonság, számítógépes bűnözés.

## **VAGYONVÉDELMI- ÉS BIZTONSÁGTECHNIKA ISMERETEK**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg a rendészeti, vagyonvédelmi tevékenység irányítására, szervezeti felépítésére, a vagyonvédelmi munka végzésére, személyi és tárgyi feltételeire vonatkozó előírásokat és ajánlásokat. Legyenek képesek a vagyonvédelmi és őrzési rendszerek megtervezésére, működtetésére, a területre vonatkozó szabályzatok elkészítésére, az elsajátított ismeretek alkalmazására a gyakorlatban.

**Tematika:** A vagyonvédelem kialakulása, fejlődése, a rendészet és a vagyonvédelem fogalma, feladata, területei, jogi szabályozása. A vagyonvédelmi szervezet felépítése, a beosztottak és a vezetők jogai és



kötelezettségei. A biztonságtechnikai eszközök. Az objektumvédelem. Az őrség szervezeti felépítése, működési feltételei. A szolgálat-szervezés szabályai. A fegyveres őrszolgálat ellátásának szabályai. A rendezvénybiztosítás. A pénz- és értékszállítás, a szállítmányozás, a kísérés szabályai, személyi és technikai feltételei, a szervezés szabályai. A személy- és gépjárműforgalom objektumon belüli megszervezése, ellenőrzése. A rendészeti, vagyonvédelmi és őrzési szabályzat. Az ellenőrzés megszervezése és végrehajtása. A kárelhárítás megszervezése, a bevonható hatóságok feladata, más rendészeti szervekkel való együttműködés formái.

## **SZEMÉLYVÉDELMI ISMERETEK**

**Célkitűzése:** A hallgatók sajátítsák el a személyek életének, testi épségének és személyes szabadságának védelmére vonatkozó preventív és szükséges intézkedések alkalmazásának szabályait, a védett személy biztonságát fenyegető veszélyhelyzet felderítésére és felismerésére vonatkozó általános és speciális szabályokat, ajánlásokat. Legyenek képesek a személyvédelem megszerzésére, végrehajtásának ellenőrzésére.

**Tematika:** A személyvédelem története. A személyvédelem fogalma, területei, módszerei, eszközei, a személyvédelem megszervezésének szabályai. A végrehajtás feltételrendszere. A személyvédelemmel kapcsolatos elemző-értékelő tevékenység. A védelmi terv elkészítésének szempontjai, szabályai. A hivatalos szervekkel való együttműködés formái, szabályai. A testőr és a helyszínbiztosító munka ellátása során alkalmazható ellenőrző, átvizsgáló és elhárító tevékenységre vonatkozó szabályok, ajánlások. A személyvédelmi tevékenység ellenőrzése.

## **KRIMINALISZTIKA**

**Célkitűzés:** A hallgatók ismerjék meg azokat a kriminalisztikai alapismereteket, amelyek a személy- és vagyonvédelmi tevékenység szakszerűségét vannak hivatva biztosítani. Sajátítsák el a kriminalisztika mindhárom alrendszerének ismereteit, így különösen az egyes cselekmények során létrejött nyomok, elváltozások közötti összefüggéseket, legyenek képesek azokból a helyes következtetéseket levonni, ismerjék az adatgyűjtés alkalmazásának szabályait, taktikai ajánlásait, legyenek képesek a megtörtént események körülményeinek felderítésére. Ismerjék meg az egyes bűncselekmények elkövetési formáit, módszereit, a bűnözők elkövetési magatartását, taktikáját, a megelőzés kriminalisztikai módszereit és eszközeit.

**Tematika:** A krimináltechnika elméleti alapjai. A kriminalisztikai azonosítás elmélete, a nyomtan általános elmélete, a nyomok biztosítása, felkutatása és rögzítése. A nyomok alapján levonható következtetések. Az anyagmaradványok. A képrögzítési eljárások: a fényképezés, a videotechnika alkalmazása. Adaktiloszkópiai vizsgálatok, a lábnyomok kriminalisztikai vizsgálata, eszköznyomok, a záruk, lakatok kriminalisztikai vizsgálata. A közlekedési eszközök nyomainak kriminalisztikai vizsgálata. Az igazságügyi ballisztika. A személyleírás és a személyazonosítási eljárás. Az írások és az okmányok vizsgálata. A kriminalisztikai csapdák alkalmazásának szabályai.

A bűncselekmény tudomásra jutásának módjai, az ezt követő azonnali intézkedések megtételének szabályai. Az adatgyűjtés és az információszerezés taktikai ajánlásai és szabályai. A nyomozási cselekményekről általában. A személy- és vagyonvédelmi szervezetek szerepe a bűncselekmények elkövetésének megelőzésében, megakadályozásában és felderítésében, tájékoztatási feladataik.

A vagyon elleni, a személyek elleni, a közrend és közbiztonság elleni, a közélet tisztasága elleni, a gazdaság elleni bűncselekmények nyomozásának egyes kérdései.

## **KRIMINOLÓGIA**

**Célkitűzés:** A hallgatók sajátítsák el azt a sajátos szemléletmódot, amelyet a kriminológiai gondolkodás ad az egyes bűncselekmények és a bűnözés természetének megismeréséhez, a bűnös emberi magatartás. A hallgatók ismerjék meg azokat az általános kriminológiai módszertani kérdéseket, amelyek alapján választ kaphatnak a bűnözés, mint tömegjelenség és a bűncselekmény, mint egyedi jelenség létrejöttének oksági kérdéseire, megelőzésük lehetőségeire. Képesé váljanak a tanultak alapján a személy- és vagyonvédelmi munkájukban megelőzési programok kidolgozására és menedzselésére.

**Tematika:** A kriminológia tudományelméleti kérdései. Oksági magyarázatok a bűnös magatartásra vonatkozóan. A bűnözés morfológiai sajátosságai, etiológiai kérdései. A mikro- és makrokörnyezet szerepe a bűnözésben. A bűnözés megelőzésének lehetőségei. A bűnözés kontrollja. Félelem a bűnözéstől. A közvélemény és a bűnözés. A viktimológia.

A vagyon elleni bűnözés, az erőszakos bűnözés, a gazdaság elleni bűnözés, a korrupciós bűnözés, a fiatalok bűnözése, a visszaeső bűnözés, a külföldiek által elkövetett bűncselekmények kriminológiája. A szervezett bűnözés. A terrorizmus. A kábítószeres bűnözés. A nemzetközi bűnözés. A számítógépes bűnözés.

## **KIKÉPZÉSI ÉS ÖNVÉDELMI ISMERETEK**

**Célkitűzés:** Az intézkedésközpontú beavatkozási technikák integrálása a feladatorientált képzésbe. A hallgató ismerje meg a beavatkozási technikák célját, feladatát, eszközeit, mozgásanyagát, módszereit, fizikai, pszichológiai terhelés szabályozásának rendszerét. A szolgálatellátás minden területén tudja alkalmazni ezeket a technikákat. Legyen képes a fizikai megterhelést igénylő feladatok ellátására. Ismerje a különleges feladatokra való fizikai felkészülés módszereit.

**Tematika:** Segítségadás, elsősegélynyújtás, rávezetői gyakorlatok, kényszerítő feladatok, az egész- és résztanulósos oktatási módszerek, a „résztanulósos” módszer, a parciális tanítás.

Az Európai Unió támogatja az egyetemközi együttműködést abból a célból, hogy javuljon az oktatás minősége a hallgatók és a felsőoktatási intézmények javára. A tanulmányok és az oklevelek kölcsönös elismerése előfeltétele egy nyitott európai oktatási és képzési tér létrehozásának, amelyen belül a hallgatók és a tanárok korlátozások nélkül mozoghatnak.

Ezért dolgozták ki az Európai Kredit-átviteli Rendszert (ECTS).

Az ECTS eszköz az átláthatóság megteremtésére, az intézmények közötti hidak megépítésre, ahol a rendszer megkönnyíti az intézményeknek a hallgatók tanulmányi teljesítményének elismerését és elfogadását, általánosan megérthető elemek – kreditek és érdemjegyek – révén alkalom nyílik más országok felsőoktatási rendszerének értelmezésére is.

Az értekezésben törekedtem arra, hogy az ECTS alapján kerüljön kialakításra a szak kreditrendszere. A nemzeti felsőoktatási tanulmányi pontrendszer (kreditrendszer) bevezetéséről és az intézményi tanulmányi kreditrendszerek nyilvántartásáról a Kormány 90/1998. (V.8.) Kormányrendelet határoz.

## **A KÉPZÉS TARTALMA**

<b>I. MODUL</b>	<b>JOGI ISMERETEK</b>	<b>1500 óra</b>
	- bevezetés a jogtudományokba	150 óra
	- alkotmányjog	120 óra
	- közigazgatási jog	180 óra
	- szabálysértési jog	90 óra
	- polgári jogi ismeretek	150 óra
	- gazdasági-pénzügyi jogi ismeretek	120 óra
	- nemzetközi jogi ismeretek	60 óra
	- emberi jogi alapismeretek	60 óra
	- büntetőjog	390 óra
	- büntető eljárásjog	180 óra
<b>II. MODUL</b>	<b>INFORMATIKAI, GAZDASÁGI ÉS HUMÁN ISMERETEK</b>	<b>1170 óra</b>
	- gazdasági ismeretek	120 óra
	- informatikai ismeretek	480 óra
	- pszichológia	150 óra
	- vezetési, szervezési ismeretek	270 óra
	- politológia	60 óra
	- szociológia	90 óra
<b>III. MODUL</b>	<b>SZAKMAI ISMERETEK</b>	<b>2010 óra</b>
	- bevezetés a rendvédelmi ismeretekbe	150 óra
	- adatvédelem	90 óra
	- vagyonvédelmi- és biztonságtechnikai ismeretek	310 óra
	- személyvédelmi ismeretek	310 óra
	- kriminalisztika	270 óra
	- kriminológia	150 óra
	- kiképzési és önvédelmi ismeretek	720 óra
<b>IV. MODUL</b>	<b>DIFFERENCIÁLT ALTERNATÍV SZAKMAI ISMERETEK</b>	<b>810 óra</b>
<b>V. MODUL</b>	<b>NYELVI KÉPZÉS</b>	<b>720 óra</b>
<b>VI. MODUL</b>	<b>GYAKORLATI FÉLÉV</b>	<b>540 óra</b>
<b>VII. MODUL</b>	<b>SZAKDOLGOZATKÉSZÍTÉS</b>	<b>450 óra</b>
<b>összes óraszám:</b>		<b>7200 óra</b>

## TANANYAGARÁNYOK

I. MODUL	JOGI ISMERETEK	1500 óra	20,83%
II. MODUL	INFORMATIKAI, GAZDASÁGI ÉS HUMÁN ISMERETEK	1170 óra	16,25%
III. MODUL	SZAKMAI ISMERETEK	2010 óra	27,91%
IV. MODUL	ALTERNATÍV SZAKMAI ISMERETEK	810 óra	11,25%
V. MODUL	NYELVI KÉPZÉS	720 óra	10,0%
VI. MODUL	GYAKORLATI FÉLÉV	540 óra	7,5%
VII. MODUL	SZAKDOLGOZATKÉSZÍTÉS	450 óra	6,25%
összesen:		7200 óra	100%

## TANTERV

### I. MODUL JOGI ISMERETEK

#### I. MODUL JOGI ISMERETEK

Tantárgy megnevezése	szemeszter/óraszám								óraszám összesen	számonkérés
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Bevezetés a jogtudományokba	150								150	K
Alkotmányjog	120								120	K
Közigazdasági jog	90	90							180	K
Szabálysértési jog				90					90	K
Polgári jog					90	60			150	K
Gazdasági - pénzügyi jog					60	60			120	K
Nemzetközi jog						60			60	K
Emberi jogi ismeretek						60			60	K
Büntetőjog	120	120	90	60					390	K, SZ
Büntető eljárásjog					90	90			180	K
<b>ÖSSZESEN</b>	<b>480</b>	<b>210</b>	<b>90</b>	<b>150</b>	<b>240</b>	<b>330</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1500</b>	<b>10K; 2SZ</b>

GY- gyakorlati jegy; K- kollokvium; SZ- szigorlat

## II. MODUL INFORMATIKAI, GAZDASÁGI ÉS HUMÁN ISMERETEK

### II. INFORMATIKAI, GAZDASÁGI ÉS HUMÁN ISMERETEK

Tantárgy megnevezése	szemeszter/óraszám								óraszám összesen	számonkérés
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Informatikai ismeretek		120	120	120	120				480	GY;K;SZ
Gazdasági ismeretek		120							120	K
Pszichológia			150						150	K
Vezetési, szervezési ismeretek					120	150			270	K
Politológia		60							60	K
Szociológia				90					90	K
<b>ÖSSZESEN</b>	0	300	270	210	240	150	0	0	1170	<b>1GY;8K;1SZ</b>

GY- gyakorlati jegy; K- kollokvium; SZ- szigorlat

## III. MODUL SZAKMAI ISMERETEK

Tantárgy megnevezése	szemeszter/óraszám								óraszám összesen	számonkérés
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Bevezetés a rendvédelmi ismeretekbe	90	60							150	K
Adatvédelem				90					90	K
Személyvédelmi ismeretek			90	60	90	90			330	GY;K;SZ
Vagyonvédelmi- és biztonságtechnika ismeretek			90	60	90	90			330	GY;K;SZ
Kriminalisztika	90	90	60						240	SZ
Kriminológia			60	90					150	K
Kiképzési és önvédelmi ismeretek	120	120	120	120	120	120			720	GY;K;SZ
<b>ÖSSZESEN</b>	300	270	420	420	300	300	0	0	2010	<b>10GY;15K;2SZ</b>

## IV. MODUL DIFFERENCIÁLT ALTERNATÍV SZAKMAI ISMERETEK

### IV. MODUL KÖTELEZŐ DIFFERENCIÁLT ALTERNATÍV SZAKMAI TANTÁRGYAK

Tantárgy megnevezése	szemeszter/óraszám								óraszám összesen	számonkérés
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Választás szerint							690	120	810	K
<b>ÖSSZESEN</b>	0	0	0	0	0	0	690	120	810	<b>K</b>

GY- gyakorlati jegy; K- kollokvium; SZ- szigorlat

### A DIFFERENCIÁLT ALTERNATÍV SZAKMAI TANTÁRGYAK FELSOROLÁSA

Szoftvervédelem I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Hardvervédelem I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Bankbiztonság I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Biztonságtechnika I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Magánnyomozás I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Korrupció	(90; 6 kredit)
Terrorizmus	(90; 6 kredit)
Szervezett bűnözés	(90; 6 kredit)
Ifjúságvédelem I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Narkológia	(90; 6 kredit)
Kriminálpszichológia	(90; 6 kredit)
Bűnmegelőzés	(90; 6 kredit)
Viktimológia	(90; 6 kredit)
Pénzhamisítás	(90; 6 kredit)
Munkavédelem I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Tűzvédelem I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Katasztrófa-elhárítás I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Környezetvédelem I.-II.	(90 + 90 = 180; 6 kredit)
Kisebbségi jogok	(90; 6 kredit)
Csoportlélektan	(90; 6 kredit)
Szociálpolitika	(90; 6 kredit)

## V. MODUL IDEGENNYELVI KÉPZÉS

### VI. MODUL GYAKORLATI FÉLÉV

Tantárgy megnevezése	szemeszter/óraszám								óraszám	számonkérés
	1	2	3	4	5	6	7	8	összesen	
Idegennyelv	120	120	120	120	120	120			720	
<b>ÖSSZESEN</b>	120	120	120	120	120	120	0	0	720	

## VI. MODUL GYAKORLATI FÉLÉV

### VI. MODUL GYAKORLATI FÉLÉV

Tantárgy megnevezése	szemeszter/óraszám								óraszám	számonkérés
	1	2	3	4	5	6	7	8	összesen	
								540	540	
<b>ÖSSZESEN</b>	0	0	0	0	0	0	0	540	540	

## VII. MODUL SZAKDOLGOZATKÉSZÍTÉS

### VII. SZAKDOLGOZATKÉSZÍTÉS

Tantárgy megnevezése	szemeszter/óraszám								óraszám	számonkérés
	1	2	3	4	5	6	7	8	összesen	
							210	240	450	
<b>ÖSSZESEN</b>	0	0	0	0	0	0	210	240	450	



## TANTERVI ÖSSZESÍTŐ TÁBLÁZAT

Modul- szám	Tantárgy megnevezése	szemeszter/óraszám								óraszám összesen	számonkérés		
		1	2	3	4	5	6	7	8		GY	K	SZ
<b>I</b>	Bevezetés a jogtudományokba	150								150	-	1	-
	Alkotmányjog	120								120	-	1	-
	Közigazgatási jog	90	90							180	-	2	-
	Szabálysértési jog				90					90	-	1	-
	Polgári jog					90	60			150	-	2	-
	Gazdasági- és pénzügyi jog					60	60			120	-	2	-
	Nemzetközi jog						60			60	-	1	-
	Emberi jogi ismeretek						60			60	-	1	-
	Büntetőjog	120	120	90	60					390	-	3	1
	Büntető eljárásjog					90	90			180	-	2	-
<b>I. MODUL ÖSSZESEN</b>		480	210	90	150	240	330	0	0	1500	-	16	1
<b>II</b>	Informatikai ismeretek		120	120	120	120				480	1	2	1
	Gazdasági ismeretek		120							120	-	1	-
	Pszichológia			150						150	-	1	-
	Vezetési és szervezési ismeretek					120	150			270	-	2	-
	Politológia		60							60	-	1	-
	Szociológia				90					90	-	1	-
<b>II. MODUL ÖSSZESEN</b>			300	270	210	240	150	0	0	1170	1	8	1
<b>III</b>	Bevezetés a rendvédelmi ismeretekbe	90	60							150	-	2	-
	Adatvédelem				90					90	-	1	-
	Személyvédelem			90	60	90	90			330	2	2	1
	Vagyonvédelmi- és biztonságtechnika ismeretek			90	60	90	90			330	2	2	1
	Kriminalisztika	90	90	60						240	1	2	1
	Kriminológia			60	90					150	-	2	-
	Kiképzési és önvédelmi ismeretek	120	120	120	120	120	120			720	5	6	1
<b>III. MODUL ÖSSZESEN</b>		300	270	420	420	300	300	0	0	2010	10	16	3
<b>IV.</b>	Alternatív szakmai ismeretek							690	120	810	-	6	-
<b>V.</b>	Idegennyelv	120	120	120	120	120	120			720	-	-	-
<b>VI.</b>	Gyakorlati félév								540	540	-	-	-
<b>VII.</b>	Szakedzőképzés							210	240	450	-	-	-
<b>I-VII MODUL ÖSSZESE</b>		900	900	900	900	900	900	900	900	7200	11	46	5

## ÓRATERHELÉS SZEMESZTERENKÉNT ÉS MODULONKÉNT

### ÓRATERHELÉS SZEMESZTERENKÉNT ÉS MODULONKÉNT

MODULSZÁM	szemeszter/óraszám								óraszám összesen	Kredit
	1	2	3	4	5	6	7	8		
I.	480	210	90	150	240	330			1500	50
II.		300	270	210	240	150			1170	39
III.	300	270	420	420	300	300			2010	67
IV.							690	120	810	27
V	120	120	120	120	120	120			720	24
VI.								540	540	12
VII.							210	240	450	15
<b>ÖSSZESEN</b>	900	900	900	900	900	900	900	900	7200	234

**Az új tartalmú képzési rendszer elsajátításának mérése és az eredmények értékelése**

### A MINŐSÍTÉS FELTÉTELEI

#### **Követelmények:**

- az intézményi tanulmányi- és vizsgaszabályzatban előírtaknak megfelelően, a tantervben meghatározott vizsgák és szigorlatok letétele, illetve a gyakorlati jegyek megszerzése,
- a tantervben meghatározott differenciált alternatív szakmai tantárgyakból választott legalább két tantárgy felvétele és a kollokviumok letétele,
- az előírt vállalati, üzemi, vállalkozási, intézményi gyakorlat teljesítése,
- idegen nyelvből legalább alapfokú állami vagy intézményi vizsga,
- a végbizonyítvány megszerzése,
- diplomamunka elkészítése és megvédése.

### A gyakorlati félév teljesítése

A gyakorlati félév ideje alatt az oktatás során szerzett ismeretek valós körülmények közötti gyakorlati alkalmazására kerül sor. A hallgatók a biztonságszervezői gyakorlatot a nyolcadik szemeszterben hajtják végre. A gyakorlat színhelyét a hallgatók szabadon választhatják meg, de a gyakorlat egyes részei teljesítésének helyét a főiskola előírhatja.

### A végbizonyítvány

A végbizonyítvány (abszolutórium) azt tanúsítja, hogy a hallgató a tantervben előírt tanulmányi- és vizsgakötelezettségének mindenben eleget tett.

### A diplomamunka elkészítése és megvédése

A diplomamunka elkészítésével a hallgatónak tanúsítania kell, hogy a tanulmányaira támaszkodva, a vonatkozó szakirodalom feldolgozásával képes a tanult ismeretanyag gyakorlati alkalmazására és hasznosítására.

A hallgató a tanszékek által meghatározott témák közül választhat, vagy – előzetes tanszéki hozzájárulással – az általa választott témát dolgozza ki.

A diplomamunka értékelése ötfokozatú osztályzattal történik. Az értékelés eredménye a záróvizsga eredményébe beszámít.

A diplomamunkával szemben támasztott tartalmi és formai követelményeket, a megvédésének, elbírálásának, megvédésének körülményeit külön tájékoztató tartalmazza. A hallgatót a diplomakészítési munkájában konzulens segíti.

### A záróvizsga követelményei

A záróvizsga a főiskolai tanulmányok befejezéséhez szükséges számonkérés, amely során a hallgató tanúsítja, hogy a képesítés megszerzéséhez szükséges tudással rendelkezik, a tanult ismereteket összefüggéseiben érti és alkalmazni tudja.

A záróvizsgára bocsátás feltétele:

- a végbizonyítvány megszerzése,
- 234 kreditpont elérése,
- a benyújtott diplomamunka elfogadása.

A záróvizsga szóbeli vizsgából és a diplomamunkának a záróvizsgabizottság előtt történő megvédéséből áll.

### Az oklevél

A sikeres záróvizsga alapján az intézmény a jelölt számára a szakképesítés megjelölését tartalmazó oklevelet állit ki. Az oklevél minősítését a záróvizsga (a szóbeli vizsga és a szakdolgozat osztályzatai) és az alaptárgyi szigorlatok osztályzatának számtani átlaga adja.

Az oklevél minősítésének számítási módja:

$$M = \frac{S + Z + D}{7}$$

ahol: S = szigorlatok osztályzatainak összege

Z = záróvizsga szóbeli érdemjegye

D = a diplomamunka osztályzata

### Az oklevél minősítése

A kiszámított átlageredmény alapján az oklevelet a következők szerint kell minősíteni:

jeles:	4,51 - 5,00
jó:	3,51 - 4,50
közepes:	2,51 - 3,50
elégséges	2,00 - 2,50

Kitüntetéses oklevelet kap az a hallgató, aki a záróvizsga minden témaköréből jeles eredményt ért el, a diplomamunkája és valamennyi szigorlatának osztályzata jeles, összes többi vizsgájának és gyakorlati jegyének számtani átlaga legalább 4,00, továbbá osztályzatai között közepesnél alacsonyabb nincsen.

## **VÉGZETTSÉG**

### Végzettségi szint

főiskola

## **A DIPLOMA MEGNEVEZÉSE**

felsőfokú biztonságszervező menedzser

## **SZAKIRÁNYOK**

A biztonságszervező menedzser szakon belüli szakirány oktatását nem tervezzük.

## **TOVÁBBKÉPZÉS**

A biztonságszervező menedzser szakon végzetek informatikai biztonságszervező menedzser és gazdasági biztonságszervező menedzser továbbképzésben vehetnek részt.

## **EGYETEM- ÉS FŐISKOLAKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉS**

A biztonságszervező menedzser képzés a Gábor Dénes Főiskolán folyik, így élvezi a Főiskola már meglévő, igen kiterjedt felsőoktatási kapcsolatrendszeréből fakadó együttműködési lehetőségeket. A Főiskolának napi együttműködési kapcsolata van a Budapesti Politechnikum valamennyi tagjával, az adott szakterületeken dolgozó legkiválóbb oktatók látnak el vezetőtanári feladatokat a Gábor Dénes Főiskolán. Az új szak beindításával egyidejűleg a Főiskola kölcsönös oktatói, szakkönyvtári, oktatástechnikai és idegennyelv-képzési együttműködést kíván kialakítani a Rendőrtiszti Főiskolával, az Ybl Miklós Műszaki Főiskolával egyaránt. A képzés megindításakor a Főiskola támaszkodni kíván a társintézmények által használt tankönyvekre, tansegédletekre.

### **7.2.3. A kompetencia alapú képzési program kialakítása, jellemzői (javaslatok)**

A jelenleg érvényben lévő 38/1997. (VI.07) BM rendelet a személy- és vagyonőri tevékenység végzéséhez mindössze a következő kompetenciákat tartja szükségesnek: önfegyelem, határozottság, problémamegoldó képesség, fizikai erőnlét, jog ismerete, kriminalisztikai ismeretek, pszichológiai ismeretek, vagyónvédelmi szakismeret, önvédelmi ismeretek. Ezzel szemben állítható, hogy ezeknél lényegesen több kompetenciára van szükség akkor is, ha a személy- és vagyónvédelmi tevékenységet egészében vizsgáljuk, és akkor is, ha azt a konkrét testőri tevékenységre lebontva tanulmányozzuk. A kompetenciák meghatározására irányuló kikerdezéses empirikus kutatás eredménye ezt az állítást teljes mértékben igazolta.

Ha ismerjük a releváns kompetenciákat és azok szükséges szintjeit, az oktatással foglalkozó szakemberek ezt követően a konkrét szükségletekből fakadó igény alapján, nem pedig spekulatív módon határozhatják meg a tanterv elemeit, az egyes tantárgyak óraszámát és a képzés formáját.

A testőri tevékenységet ellátó személy képzési programjának javasolt órakeretét és formáját a tantárgyakat oktató kollégákkal folytatott konzultáció során alakítottuk ki az egyes kompetenciáknál definiált szintértékek figyelembevételével. Az így kialakított kompetenciákhoz rendelt tantárgyakat, óraszámokat az alábbi táblázat tartalmazza.

Kompetencia	Tantárgy	Óraszám			
		Jelenleg		Javasolt	
		Elmélet	Gyakorlat	Elmélet	Gyak./Tréning
Kommunikációs készség	Kommunikációs ismeretek	0	0	2	4
Kézügyesség / Billentyűzet használat Számítógép kezelése	Számítástechnikai ismeretek	0	0	0	6
Lőkészség	Lőkiképzés	0	0	4	20
Önvédelem	Intézkedés központú önvédelem	0	60	6	60
Tanult ismeretek	Személyvédelmi szakismeret	40	40	10	30
	Vagyonvédelmi- és biztonságtechnika ismeretek	40	40	10	30
	Jogi ismeretek	10	10	4	4
	Kriminálisztikai ismeretek	10	10	2	4
	Pszichológiai ismeretek	10	10	4	20
	Elsősegélynyújtás	10	10	2	6
	Protokoll ismeretek	0	0	4	6
			120	180	48

Az empirikus kutatás eredményeként előállt kompetencia-együttes egy része olyan, amely az alkalmasság kérdésköréhez és nem a képzés, oktatás területére tartozik. Ilyen például a problémaelemzés és a szociális érzék, stb. kompetencia. Egyes kompetenciák azonban, mint tanult vagy szerzett ismeretek bővíthetők, illetve mint készség fejleszthető. A képzési program kialakításánál nyilvánvalóan csak ez utóbbiak relevánsak.

***Kommunikációs készségek:***

- beszéd- és közlésértés
- beszédkészség
- meghallgatási készség
- szövegértés
- kifejezőkészség
- írásbeli kommunikáció
- nonverbális kommunikáció

Mindezen készségek fejlesztése egy kommunikációs tréning keretében könnyen elérhető, a képzés formája tehát kiscsoportos foglalkozás. Szükséges óraszám: 4

***Szellemi kapacitások:***

- döntéskészség
- logikus gondolkodás
- problémamegoldó gondolkodás
- problémaelemzés
- fáradtságtűrés

E készségek fejlesztésére a szakmai ismeretek egyes tantárgyainak gyakorlati foglalkozásai, továbbá a tréningek alkalmasak a különböző szituációs feladatok megoldására.

***Személyi tulajdonságok:***

- alkalmazkodás
- ambíció
- becsületesség
- belső motiváció
- együttműködési készség
- empátia
- rábeszélőkészség
- stressztűrő képesség
- önbizalom
- öntudatosság, magabiztosság
- tartós figyelem képessége
- problémamegoldó gondolkodás

Ezen készségek fejlesztésére külön célprogramot és ahhoz rendelt órakeretet meghatározni nem indokolt, de mint az elméleti, mind a gyakorlati foglalkozásokat és a tréningeket fel kell használni e tulajdonságok kívánt szintjének elérésére.

***Szerzett készségek:***

- kézügyesség / billentyűzet használat
- számítógép kezelés

E két, egymással szorosan összefüggő kompetenciára vonatkozó követelmény alacsony, mivel e munkakörben maximum a jelentések elkészítésekor, adatok regisztrációja esetén, illetve akkor van szükséges, ha az információs rendszer számítógépen van. Mindezek legfeljebb két-

három program használatát jelentik. Nincs tehát szükség a programok működésének megértésére, csupán tudni kell alkalmazni azokat.

- lökészség

A szakképesítésről szóló 38/1997. (VI.07.) BM rendelet nem írja elő, így a jelenlegi képzési programban nem is szerepel a fegyver használatának elsajátítása. A testőri tevékenység alapvetően igényli a lőfegyver készség szintű használatát, mégpedig a legváltozatosabb szituációkban. Véleményem szerint elengedhetetlen követelmény ez a kompetencia a személyvédelmi tevékenységet ellátó személy esetében. Mindezért a lökészségre vonatkozóan rendkívül magas követelményszint került megállapításra. Ez a kompetencia tehát az objektív szükségletből, és nem csupán a szubjektív óhajból fakad. A szükséges óraszámot ezért 4 órás tantermi és 20 órás, lőtéren történő gyakorlati foglalkozás keretében állapítottuk meg.

- önvédelem

A jogszabály az önvédelmi ismeretek megszerzéséhez 60 órát ír elő, amely egy hatórás elméleti blokk beiktatása mellett egybeesik az általunk kívánatosnak tartott órászámmal.

***Tanult szakismeretek:***

- személyvédelmi szakismeret
- jogi ismeretek
- kriminalisztikai ismeretek
- pszichológiai ismeretek
- elsősegélynyújtási ismeretek
- protokoll ismeretek

A jogszabály „generális” képzést ír elő, amely a megállapított kompetenciák és azok szintjei alapján túlzottnak tűnik. A felelőtlen őrző-védő cégek előszeretettel állítják alkalmazottaikat egyik munkakörből a másikba (testőr- vagyonőr), amellyel céljuk egy újabb munkavállaló munkabére kifizetésének és kiképzési költségének megspórolása. Így fordulnak elő az olyan esetek, hogy az adott személyek nem tudják szakszerűen ellátni az új munkakörben kapott feladataikat. A különböző területek különböző ismereteket, képességeket igényelnek, így a munkakör változtatása esetén továbbképzésen kellene részt vennie az illetőnek. Ez azonban egyik őrző-védő cégnek sem érdeke, hiszen ez is plusz költség kiadásával járna. Jelenlegi helyzetben viszont nem azon kell gondolkodni, hogy miként lehet a kiadásokat csökkenteni, hanem a szakemberek minőségi felkészítésén.



Az empirikus kutatás feltárt kompetencia szintek eléréséhez véleményem szerint a következőkben felsorolt tanult ismeretek kívánatosak.

Az előzőekben javasolt kompetencia alapú képzéssel, amely a személyvédelmi tevékenység területére kidolgozott speciális tananyagot tartalmaz, alaposabban és szakszerűbben felkészített testőrök kezdenek el munkájukat (6. sz. melléklet). A profi szakemberek profi szolgáltatást képesek nyújtani, amelyen keresztül tovább erősíthetik a szolgáltatást igénybe vevők bizalmát, ezáltal pozitív hatást fejtenek ki az egyéni biztonság mellett a közbiztonságra is.

## **8. Befejezés**

### **8.1. A téma összefoglalása**

Összefoglalva, értekezésemben az alábbi kérdések megválaszolására törekedtem.

Indokolt-e a magánbiztonsági szféra szétválasztása, feladatorientáltság szerint, azaz testőr, vagyonőr, stb. foglalkozásokra? Kell-e a biztonsági tevékenység ellátásához kompetencia alapú rendszerspecifikus szétválasztás? Szükséges-e munkaköri alkalmasság és a kiválasztás ezen foglalkozásokra? Felmerül a kérdés, hogy milyen képzési forma hol, hogyan kell, hogy megvalósuljon a jövőben. A kutatás és a vizsgálatok az alábbi válaszokat indukálták.

Az adatgyűjtés különböző módszerei így a szakirodalmi kutatás, az interjúk valamint a kérdőívekre adott válaszok egyértelműen igazolták, hogy törvényszerűen jelentek meg a magánbiztonsági szolgálatok a hazai magán- és állami gazdasági, társadalmi és egyéb területeken, mivel 1989 és 1990-ben Magyarországon megindult társadalmi és gazdasági változások új helyzetet teremtettek a biztonság, illetve a biztonságvédelem területén. Tehát a piacgazdaság kialakulásának hatására a biztonság áruvá, a biztonságvédelem pedig szolgáltatássá vált. A magánbiztonság szavatolása, így különösen a polgárok, a vállalatok, egyén és társas vállalkozások védelmének ellátására szükségszerűen alakult ki a magánbiztonsági szféra.

A magánbiztonsági szféra hazai kialakulásában a jelen és jövő szakember igényeinek optimális és jó szinten történő kielégítése érdekében ismernünk kell a múltbeli történéseket.

1990-ben kormányrendelet tette lehetővé a magánbiztonsági tevékenységet folytató cégek létrejöttét.

1991-ben parlamenti döntés született a tevékenység szabályozására.

1998-ban törvény jelent meg a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamaráról.

1991 és 1998 között kormányzati és belügyminiszteri rendeletek határozták meg a tevékenységet folytató vállalkozások, vállalatok

működését, az alkalmazottak szükséges szakképesítését és alkalmazási feltételeit.

Az ágazat fejlődése annak tudható be, hogy a magántulajdonban lévő vállalkozások, valamint a bankok, a biztosítók és a hazánkban befektető multinacionális vállalatok biztonságban akarják tudni a vagyonukat. Mivel a korábban alkalmazott, többnyire nyugdíjasokat foglalkoztató – portaszolgálat és éjjeliőrök már nem nyújtottak kellő védelmet a behatolókkal szemben, a nagyvállalatok hivatásos, azaz főállásban őrzéssel és védelemmel foglalkozó vállalkozókat, illetve vállalkozásokat kezdtek alkalmazni.

Napjainkra már a profilbővülés jellemzi e területeket: azaz nemcsak létesítményt, irodát, pénzügyintézetet, hanem azok szállítmányait is kísérik, őrzik, védik és egyre nagyobb gyakorisággal látnak el speciális testőri feladatokat is. Napjainkban megfigyelhető tendencia a további profilbővülés, így a vállalkozások egyre bonyolultabb biztonsági berendezéseket, rendszereket terveznek, telepítenek, üzemeltetnek. Ez a tendencia nagymértékben felgyorsíthatja a biztonsági szakértelmiség és szakembergárda felsőfokú képzését (lásd biztonságsszervező menedzser).

A piaci kereslet, a személy- és vagyonvédelmi cégek munkaerő igénye folyamatosan nő. A személy- és vagyonőri tevékenység végzéséhez szükséges szakképesítési és vizsgáztatási követelményeket a 38/1997 (VI.27.) BM rendelet foglalja magába. A személy- és vagyonőri képesítés megszerzésére irányuló oktatás és vizsgáztatás tekintetében a szakképesítésért felelős miniszter a belügyminiszter.

A jelenlegi képzése időtartama 300 óra. Ebből 180 óra elméleti és 120 óra gyakorlati ismeretek. A szakmai vizsga 5 tagú bizottság előtt zajlik és a vizsgakövetelmények megegyeznek a képzési követelményekkel. A szakmai vizsga elméleti és gyakorlati részből áll.

Tehát a jelenlegi helyzet megegyezik a középfokú szakmai képzés (Országos Képzési Jegyzék OKJ) követelményeivel.

Általános tapasztalat, hogy a vállalatok, amelyek biztonsági embereket alkalmaznak, szigorítják a felvételi követelményeket, pl. középiskolai végzettség, 40 éves felső korhatár, megfelelő kommunikációs képesség. A pszichológiai és egészségügyi alkalmasság iránti fokozottabb igény egyre erőteljesebben tapasztalható.

A szigorúbb kiválasztás, az egységes képzésre való törekvés a magáncégek részéről jelentkezik elsősorban. Öröndetes lenne, ha ehhez

folyamatosan egyre nagyobb támogatást adnának a képzésért szakmailag felelős állami szervek.

A szakképzés egyrészt iskolarendszerű, másrészt tanfolyami, azaz iskolarendszeren kívüli oktatás keretén belül folyik. A tűzrendészeti, üzemrendész, védelmi szolgáltatást végző munkakört biztonságsszervezői képesítéssel lehet betölteni, amely – jelenleg személy- és vagyonőri képesítéssel is betölthető. A mai gyakorlat szerint a képesítés közép és felsőfokon is megszerezhető.

Mivel a munkakörök rosszul fizetettek, ezért az alacsony bér és a szerény iskolázottsági elvárás, mint követelmény, a korrumpálás lehetőségét, mint veszélyt rejti magában. Az egységes tananyag a szakképesítési előírások és vizsgakövetelmények szükségessége, mint igény jelentkezik a személy- és vagyonőr területeken és mint feladat a felsőfokú képzési struktúra bővítésében.

Hat külföldi ország őrzési – védelmi feladatokat ellátó szakember képzési struktúráját áttekintve megállapíthatjuk, hogy az őrzés-védelmet ellátó szolgáltatás törvényileg és más-más jogszabályokban is rögzítve van. Mindenhol kiemelt a képzés, a hallgatókkal szemben támasztott követelmények rendszere, amely kiválasztásként működik. Emellett a munkaerő alkalmazásakor más alkalmassági rendszereket is működtetnek.

Napjainkra fokozatosan felértékelődött a magánbiztonsági szféra szerepe. Mindenki lehetőségéhez mérten védi vagyonát, illetve életét. A személy- és vagyon elleni támadások jellege napjainkra megváltozott, és ezt nem követte a biztonsági tevékenység vállalása, de főleg a képzésük, oktatásuk és felkészítésük. Ebből szinte logikusan kínálkozik a kérdés, miszerint rendelkezünk-e felkészült biztonsági szakembergárdával, van-e egységes szempontrendszer a kiválasztásban, megvan-e az európai kompatibilitás, milyen a minőségbiztosítása a különféle tanfolyamokon folyó oktatásnak, vizsgáztatásnak?

Mindezek egyértelműen csak hosszas vizsgálódások és módszerek kidolgozásával válaszolhatók meg kielégítően. Az értekezés elsősorban az egységes szempontrendszer kialakításához, illetve a szakmává alakulás folyamatához, valamint az oktatás-képzéshez próbált adatokat és szempontokat nyújtani. A magánbiztonsági szakmastruktúrában ma jelentős kérdés a továbbiakban, egyben feladatként is jelentkezik, hogy a jól képzett középfokú szakembergárda mellett - jelenleg személy- és vagyonőr – legyen megfelelően képzett biztonsági szakértelmiség is. Ezt támasztja alá a kérdőíves felmérés azon eredménye, amely a magas fokú, speciális tudásra helyezi a fő hangsúlyt.

A felsőfokú biztonsági szakemberképzés a személy- és vagyonvédelem kulcskérdése. A kutatás során bebizonyosodott, hogy ez jelenleg nem kielégítően biztosított: a munkaerőpiacon e tekintetben komoly deficit mutatható ki. A fent említett hiányosságok természetesen a személy- és vagyonőri képzésben is megtalálhatók. A más területekről a valamiben hasonló – főleg fegyveres erőktől -, fegyveres munkakörökből különféle okok alapján pályaelhagyókból verbuválódnak a biztonsági szakemberek. A felsőoktatás számára újabb feladatként és kihívásként jelentkezik az, hogy valamilyen módon a felsőoktatásban létrejőjön a praxisorientált biztonsági szakemberképzés, szakértelmiség. Kérdés, hogy egy ilyen felsőoktatási képzést és programot lehet-e építeni a testőrképzésre, lehet-e olyan kompetencia együttest találni, amely egyformán használható a biztonsági és testőrképzésben?

A személy- és vagyonőrképzés, valamint a munkaerő véleményének figyelembevétele és tapasztalataikat feldolgozó kiválasztási és oktatási rendszer létrehozása a nemzetközi tapasztalatok összegzése szükséges és indokolt. A kompetenciaalapú kiválasztási rendszer használhatóságában feltétlenül legyen hangsúlyozott az alkalmazás-orientáltság. Az értekezésemben kidolgoztam jelenleg a magánbiztonsági területen dolgozó személy- és vagyonőrök, valamint a Biztonságszervező Menedzser Szakirányon tanuló hallgatók számára egy több szempontos kérdőívet. A kérdőív feldolgozásában a kiemelt fontosságú területek az alábbiak voltak.

1. Pályamotivációk, pályairányultságra irányuló jegyek, a személy- és vagyonőr, valamint biztonságszervező menedzser foglalkozásokban.
2. Szubjektív motívumok.
3. Vagyonőr tulajdonságok.
4. Testőr szereptulajdonságok.
5. Szakmai presztízs és preferencia.
6. Biztonságszervező, személy- és vagyonőrképzés és oktatás.
7. Ismeretek, tudás, tantárgyak fontossága.

A magánbiztonsági szféra viszonylag új terület a hazai szakmastruktúrában. Elsősorban a médiákból tájékozódott az ez irányba nyitott, döntően fiatal korosztály. A fiatalabbak számára eleinte inkább a kaland, a fegyverviselés lehetősége és egyéb szempontok voltak a fő

motívumok, ebben a filmekből szerzett élmények domináltak. Ez a helyzet a 90-es évek elejére volt jellemző. Később mint elhelyezkedési lehetőség, munkaalkalom vált kedveltté.

Közel 200 személy- és vagyonőr, valamint biztonságszervező menedzser hallgató (ez utóbbi főiskolán tanul) által megválaszolt 25 kérdéses kérdőívet dolgoztam fel. A vélemények az alábbi területekre irányultak:

- pályamotívumok,
- a főiskolai szakirányra, szakmára jelentkezés egyéni, szubjektív okai, indítékok,
- személy- és vagyonőrrel szemben elvárt tulajdonságok, követelmények,
- az ismert „testőrszerep” összetevői,
- a biztonsági szakma presztízse,
- a szakma preferáltsága a hazai szakmák között,
- vélemények a személy- és vagyonőr és biztonságszervező menedzser hallgató oktatásáról,
- képzésben szereplő ismeretek, tudásszint, tantárgyak fontosságának megítélése és javaslatok a továbbfejlesztésre.

Szükség van a kompetencia alapú humán erőforrás menedzsment integrált modelljének kialakítására és bevezetésére. Ezen a területen hiányzik az egységes és az adott szervezet céljait szem előtt tartó humán erőforrás gazdálkodás. Ez egyaránt vonatkozik a képzési követelményekre, a kiválasztásra, az utánpótlás biztosítására, valamint a munkakör értékelésére is. A kompetenciaalapú erőforrás menedzsment, empirikus alapokon nyugvó, egységes humánpolitikai stratégia. A modell meghatározó elemei a kompetencia-profilok, amelyek a hazai gyakorlatnak megfelelően munkaköröket jelentenek. A munkakörelemzés egy nagy teljesítményű, szabályalapú szoftvereszköz a Peodesy segítségével történt. A munkakör valóságos tartalmát lefedő attribútumegyüttes létrehozását célozta meg a rendszer. A Peodesy nem más, mint egy szoftver munkaköranalizátor, ahol a kompetencia-profilok szintekre tagozódnak, a konkrét igényeknek, követelményeknek megfelelően. Minden egyes munkakörhöz meghatározott szinttel körülírt kompetencia-profilok vannak rendelve. Ez egyúttal jelzi az egyénnel szemben támasztott alkalmassági szintet is. Ugyanaz a kompetencia-profil több munkakörhöz is rendelt, de ez természetesen fordítva is igaz. Igen fontos jellegzetessége a modellnek az, hogy a szint rangját nem a beosztás rangja, hanem a tartalma határozza meg.

A kutatás során bizonyítást nyert az is, hogy a kompetencia-profil megmutatja, hogy az egyes biztonsági-személyvédelmi munkakörökhöz

milyen tudásanyag, tapasztalat (tanult és szerzett ismeret), továbbá milyen képességek, tulajdonságok szükségesek. Az is beigazolódott, hogy mivel az említett kompetencia elemek színtezetten jelennek meg a javasolt modellben könnyen meghatározható az, hogy az adott munkakörhöz előírt profil együttes milyen szintű iskolai végzettséget, illetve szakképzettséget igényel. Ha az említett kompetencia-profilok színtezetten is megjeleníthetők, könnyen definiálhatjuk a képzési program fő sarokpilléreit: milyen képzési formával és tartalommal lehet biztosítani azt, hogy az elmélet kellő szintű és mértékű elsajátítása mellett a szükséges profilok mint dinamikus sztereotípiák „beégetése” is sikeres legyen. Következésképpen korrekt eredményt hozó módon tudjuk meghatározni azt, hogy egy-egy ismeretet hány órában és milyen bontásban lehet átadni, illetve mely kompetencia elérését biztosíthatjuk gyakorlattal vagy tréninggel és hány órában.

Mindebből az következik, hogy nem csupán lehetséges, hanem szükséges is kialakítani a pályaprofilnak megfelelő kompetencia alapú oktatási-képzési szisztémát.

Mindezek a gondolatok a magánbiztonsági szférában a feladatorientált és rendszerspecifikusan elhelyezkedő szakmák kialakítására, a teljes körű felsőfokú szakértelmiség képzésére, valamint az egységes és objektív kiválasztási rendszer szükségességére hívják fel a figyelmet.

A kutatás során bebizonyosodott, hogy a magánbiztonsági szférára vonatkozó szakirodalmi anyag nem mondható szegényesnek, mind ez ideig nem történt meg a szakterület bibliográfiájának összeállítása, illetve rendszerezése. A kutatás egyik feladata volt, hogy ezt a hiányt pótolja, de legalább enyhítse. A disszertáció melléklete tartalmazza mindazt a szakanyagot, amely a vonatkozó biztonsági szakterület vonatkozásában meghatározó, illetve jelentősebb munkának minősíthető. A kutatás jövőbeni feladatának tekintem – e munka kereteit jóval meghaladó – biztonságszervező szak tantervi elemeinek kompetencia alapon történő definiálását. Tekintettel arra, hogy a kutatás befejezésekor került kihirdetésre a biztonságszervező szakirányú továbbképzési szak képesítési követelményrendszere, e szak kompetencia alapú tanterve is csak egy további műhelymunka keretében készíthető el.

## **8.2. Az ajánlások megfogalmazása**

### **1) Az alap és középfokú személy- és vagyonvédelmi szakemberek kiválasztásának, képzésének területet illetően:**

- Célszerűnek látszik a jelenleg egységes munkakörnek tekintett személy- és vagyonőri munkakört szétválasztani, külön testőri és

külön vagyoni munkakörökre. A kutatás igazolta azt a feltevést, miszerint e területen olyan mértékű profilbővülés mutatható ki, amely az egységes munkakörökhöz kapcsolódó kompetenciaprofilok markáns elkülönülését is jelzi.

- Tekintettel arra, hogy a jelenlegi kiválasztási gyakorlat nem az alkalmasságot, hanem indirekt módon az alkalmatlanságot (a szélsőértékeket) vizsgálja, megfontolásra ajánlom külön-külön a testőri és a vagyoni munkakörökre nézve a kompetenciaprofilokra épülő pszichológiai, fiziológiai és fizikai alkalmassági szempontrendszer kimunkálását és általános gyakorlattá tételét. Erre a pályaprofil kompetenciaalapú definiálását követően nyílik meg a lehetőség.
- Ha a kompetencia-profilok elkülönülése, továbbá a sajátos profilbővülés elfogadást nyer, akkor ezt a fajta elkülönülését tükröznie kell a ki- és továbbképzés rendszerének is. A profilbővülés, valamint az eltérő kompetenciák jelenléte, tehát megköveteli, hogy külön képzésben részesüljenek a testőrök, illetve a vagyoniőrök.
- Mindkét területen illetően be kell vezetni országosan az egységes képzés és számonkérés rendszerét. A kutatás kimutatta azt a nemkívánatos gyakorlat jelenlétét, amely szerint a személy- és vagyoni képzés területét a teljes káosz, rendezetlenség jellemzi. Tekintettel arra, hogy a képzés normatív alapú szabályozása csipán az oktatás elméleti és a gyakorlati arányait, valamint a számonkérés tárgykörét határozza meg, eltérő oktatási formákban, időtartamban és minőségben történik jelenleg a képzés. Nincs egységes, jegyzet, illetve tankönyv, nincs tovább egységes számonkérési gyakorlat.
- Az egymásra épülő, új képzési rendszer elemeként célszerű lenne az egységes továbbképzési struktúra kidolgozása és az új képzési forma országos gyakorlattá tétele. Ennek szükségességét a személy- és vagyoni munkát alapvetően meghatározó külső körülmények gyors és folyamatos változása, az akceleráció, az ismeretek gyors avulása, kicserélődése igazolja. Enélkül aligha képzelhető el a korábban megszerzett, illetve megtanult ismeretek szinten tartása, és a megnövekedett, illetve megváltozott igényeknek való megfelelés.

## **2) A felsőfokú szakképzés, illetve a felsőoktatás területét illetően:**

- A kutatási eredmények alapján indokoltnak látszik a felsőoktatásban a biztonságszervező szakterületet illetően a szakirányt önálló szakká fejleszteni, tekintettel az egyre fokozódó igények mennyiségi és minőségi vonatkozásaira. Bár a



közelmúltban az említett igények felismeréseként megjelent a biztonságszervező továbbképzési szak képesítési követelményrendszere, ez a képzési forma csupán enyhíteni és nem megszüntetni képes azt a vákuumhelyzetet, ami a tényleges igények és annak kielégítésére szánt képzés között állt elő. A javasolt új szak képesítési követelményrendszerének már nem spekulatív elemeken, hanem az objektivitást jelentő kompetencia-profilokon kell alapulnia.

- Az alapképzésben bevezetendő új szak mellett indokolt a szakirányú továbbképzési szak képesítési követelményrendszerének kompetencialapú meghatározása, és ennek megfelelő átdolgozása.

Az említett ajánlások lehetővé teszik az egységes, most már kompetenciaalapú humánstratégia teljes vertikumának létrehozását és gyakorlatának bevezetését. Ezzel nem csupán egyfajta profiltisztítás következhet be a gyakorlatban, hanem annak a társadalmi elvárásnak is képes az új képzési rendszer eleget tenni, amely a biztonság iránt az elmúlt évtizedben történt fokozott megnyilvánulásban határozható meg. Ugyanakkor a javasolt képzési struktúra a minőségbiztosítás követelményeinek is mindenben megfelel.

### **8.3. A kutatás főbb eredményei**

Az értekezés elején megfogalmazott célkitűzésekre figyelemmel a kutatás főbb eredményei az alábbiakban fogalmazhatók meg.

- 1) Az adatgyűjtés különböző módszerei, így a szakirodalmi kutatás, az interjúk, valamint a kérdőíves felmérés egyértelműen igazolták, hogy az általános biztonság átalakulásának következményeként szükségszerűen jelentek meg és terjedtek el a magánbiztonsági szolgálatok Magyarországon.
- 2) A társadalomban bekövetkezett változásokra, a biztonság iránti konkrét szükségletekre figyelemmel került kimunkálásra az önálló biztonságszervező szak tanterve az Európai Kredit-átviteli Rendszer (ECTS) alapján.
- 3) A kutatás során bizonyítást nyert, hogy kidolgozható és jól alkalmazható mind az alap- és középszintű, mind pedig a felsőfokú képzés rendszerében a tantervi elemek definiálásánál a pályaprofil objektív módon leírni képes, azt szintezetten megjelenítő kompetenciamodell. A kompetencia-profil megmutatja, hogy bizonyos személyvédelmi munkakörökhöz milyen tudásanyag,

tapasztalat, képességek, tulajdonságok szükségesek. Az is beigazolódott, hogy mivel az említett kompetenciaelemek színezetten jelennek meg, a javasolt modellben könnyen meghatározható, hogy az adott munkakörhöz előírt profilegyüttes, milyen szintű iskolai végzettséget, vagy szakképzettséget igényel, mindebből az következik, hogy szükséges kialakítani a pályaprofilnak megfelelő kompetencia alapú oktatási szisztémát.

- 4) Kimunkálásra került a testőri munkához rendelt kompetencia-modell, amelyről a 6. fejezetben már részletesen szóltam.