



**Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Műszaki Pedagógia Tanszék
Szakképzés-pedagógiai doktori (PhD) program**

TÉZISEK

Sabjanics István:

**KOMPETENCIA ALAPÚ TÁVOKTATÁSOS KÉPZÉS
A BIZTONSÁGSZERVEZÉS TERÜLETÉN**

Témavezető:

Dr. Kovács Magda PhD

tanszékvezető, főiskolai tanár

Dr. Dános Valér CSc/PhD, főiskolai tanár

Budapest, 2001.

I. A témaválasztás indoklása és a kutatás előzményei

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

A közbiztonság megteremtése továbbra is állami feladat maradt, melyet a rendőrségnek kell garantálnia. 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 life-long education-nek még sohasem volt olyan aktualitása, mint a jelen időszakban, amikor főleg gazdasági változások miatt egy polgár többször is foglalkozást válthat élete során. A kvalifikált munkaerő számára ma már akkor is sürgető szükségszerűség „egy életen át tanulni”, ha nem kényszerül pályaváltoztatásra vagy pályakorrekcióra, hanem csupán szakmája minden eddiginél gyorsabb fejlődésével igyekszik lépést tartani.

Nem csak az egyénnek, hanem a társadalomnak is érdeke, hogy a munkaerő magasan kvalifikált legyen. Mindezeket figyelembe véve nagyobb körütekintést igényel a megfelelő tanulási, oktatási környezet kialakítása.

Napjainkban a humánerőforrás-gazdálkodás területén egyre korszerűbb modellek jelentek meg. Mivel a biztonságsszervezési tevékenységnek és az e területen folyó oktatásnak nincsenek mély gyökerei hazánkban, ezért a képzési struktúrában mind mennyiségileg, mind minőségileg komoly deficit mutatkozik. Elsősorban ez inspirált arra, hogy megkezdjem a kutatásokat a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdasági és Társadalomtudományi Kar Szakképzés-Pedagógia Doktori Programjának résztvevőjeként.

II. A kutatás alapvető célkitűzései

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

III. A kutatás hipotézisei

1. A fentiekből az a következtetés vonható le, hogy a kialakult helyzetben a rendőrség nem képes a probléma önálló, teljes körű 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 helyzet-hez képest - társadalmi szerepét és elismertségét, valamint szakmai presztízsét tekintve - várhatóan felértékelődik a magánbiztonsági szféra szerepe, valamint társadalmi jelentősége.
2. 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 segítené a szakmának, ha a felsőoktatás valamilyen módon részt vállalna a magasan kvalifikált, praxisorientált ismeretekkel rendelkező biztonsági szakértelmiség létrejöttében. Ennek érdekében szükségessé válik a biztonságszervező szakirány önálló szakká történő fejlesztése.

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

IV. 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 témakör kutatásához induktív és deduktív úton történő kutatási módszer elemeit használtam. Az adatok gyűjtésére, elemzésére, valamint analizálására a feltárás fázisában a megfigyelés, az interjú, a kikérdezés módszerét alkalmaztam. Az így összegyűjtött információkból arra következtettem, hogy a magánbiztonsági szféra jelenlegi helyzetének felmérése, megismerése érdekében a méréshez szükséges eszközök, kérdőívek elkészítését követően kérdőíves felmérést kell elvégezni.

A kérdőíveket a matematikai statisztika leíró módszereivel értékeltem ki és kaptam választ a magánbiztonsági szféra vizsgált területeinek jellemzőire.

V. Az értekezés rövid ismertetése

A témaválasztás indoklását tartalmazó 1. fejezetet követően a 2. fejezetben elemzem, hogy miként hat a világban végbement fejlődés a szakmai képzésre, milyen összefüggés mutatható ki egyes országok teljesítőképesége és a képzés színvonala között. Kifejtem az új oktatási környezet globális perspektívájával kapcsolatos korszerű képzési rendszerek és módszerek között a távoktatás, távtanulás főbb kritériumait. Ezek részleteiben az alábbiak:

- A tanulási-tanítási folyamat részletes megtervezettség
- A tanár és a tanuló térbeni és időbeli elkülönültsége a tanulási-tanítási folyamatban
- A korszerű technika eszközök használata
- A tanulási menet irányítása
- Individualizált egyéni tanulás, kiegészítve esetenként tantervi (face to face) kiscsoportos foglalkozásokkal
- Gyakori írásbeli ellenőrzés a visszacsatolás biztosítására

Bemutatom a képzési módszerek részletes tervezését, a programcsomagok készítését, az összeállítás technikáját, a tananyag továbbításának lehetőségeit, a hatékonyság vizsgálatát és az értékelést. A nemzetközi távoktatási tapasztalatok között bemutatom a tananyagkészítés korszerű, valamint a tudásanyag továbbításának leghatékonyabb módszereit, továbbá a kompetencia alapú képzés főbb jellemzőit.

Egy munkavállaló számára kompetensnek lenni, megfelelő kompetenciákkal rendelkezni annyit jelent, hogy képes a különböző cégek elvárásának, olykor gyorsan változó követelményeinek megfelelni. Kétségtelenül szükség van ehhez szakmai kompetenciákra, de ez természetesen nem elegendő. Általában négy fontos kompetencia területét különböztetünk meg.

1. Szakmai kompetencia
2. Módszerekre vonatkozó kompetencia
3. Szociális kompetencia
4. Együttműködési kompetencia

A tapasztalatok szerint a gazdaság részéről a kompetencia alapú képzés esetében legnagyobb a fogadókészség.

A 3. fejezetben áttekintem a magánbiztonsági szféra kialakulásának körülményeit, fejlődéstörténetét. 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 vagyonukat. A magánbiztonsági cégek számszaki növekedése mellett a folyamatos profilbővülés is kimutatható. Ez a tendencia napjainkban még inkább megfigyelhető, így a vállalkozások egyre bonyolultabb berendezéseket terveznek, telepítenek, üzemeltetnek. A magánbiztonsági cégek számszaki alakulását jól mutatják az 1., és 2. számú táblázatok.

Összefoglalom a szakmai képzésük rendszerét, valamint a számonkérést, bemutatom a képesítési követelmények különböző szintjeit.

A 4. fejezetben összehasonlítom néhány európai és tengerentúli ország magánbiztonsági struktúráját. A vizsgált országok azért kerültek kiválasztásra, mert úgy gondolom, hogy a témát reprezentáló kronológia ezekben az esetekben ad egzakt választ a magánbiztonsági szféra specialitásait érintő kérdésekre. Hat külföldi ország őrzés-védelmi feladatokat ellátó kiválasztási, valamint szakember képzési struktúráját áttekintve megállapíthatjuk, hogy a szolgáltatás törvényileg különböző jogszabályban van rögzítve a jogi környezet irigylésre méltó, a felek számára megnyugtatóan szabályozott.

Megállapíthatjuk, hogy a cégek létrehozása szigorúan a piaci igények függvénye. A kiválasztás szigorúbb körülmények között folyik, a képzés és a továbbképzés folyamatos.

Az 5. és 6. fejezetekben kerül sor az empirikus kutatás kérdéseinek tárgyalására, a kompetenciák definiálására, valamint az empirikus kutatás eredményeinek ismertetésére. A hazai szakmastruktúrában viszonylag új területként tekinthető a magánbiztonsági szakma. A magyar populáció szinte egyedüli ismeretterjesztő eszközei a médiumok voltak, melyek sokszínű képet rajzoltak a magánbiztonsági különböző szakterületeiről.

Első lépésként önkitöltős kérdőívet szerkesztettem külön a főiskolai hallgatók, külön a személy- és vagyonőrök számára.

Az volt a célom, hogy felmérjem, majd összesítsem a személy- és vagyonőrök és általában a magánbiztonsági szférával kapcsolatos attitűdöket, elképzeléseket, véleményeket, gondolatokat, azaz a szubjektív adottságokra utaló jegyek feltárását végeztem el. Arra objektív okok miatt nem volt lehetőség, hogy a megcélzott alapsokaságot, populációt a reprezentatív mintavétel szabályai alapján vizsgáljam, így kénytelen voltam megelégedni a véletlenszerű kiválasztással. Az értékelhető kérdőívek száma 220, a válaszadók életkori spektruma 18-50 évig terjed, a válaszadók nők és férfiak voltak. Az egyes kérdésekre adott válaszok elemszáma változó.

Miután a kérdőívek kiértékelése a leíró statisztika segítségével megtörtént, valós képet kaptunk a mai magánbiztonsági szférában különböző szinteken dolgozó személyekről, előmenetelüket, életpályájukat motiváló, befolyásoló tényezőkről. A kérdőív feldolgozásban a kiemelt fontosságú területek a következők voltak:

- pályamotivációk, pályairányultságra irányuló jegyek, a személy- és vagyonőr, valamint biztonságszervező menedzser foglalkozásokban,
- szubjektív motívumok,
- vagyonőr tulajdonságok,
- testőr szereptulajdonságok,
- szakmai presztízs és preferencia,
- biztonságszervező, személy- és vagyonőr képzés és oktatás,
- ismeretek, tudás, tantárgy fontossága.

Közel 200 személy – és vagyonőr, valamint biztonságszervező menedzser hallgató 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.

Napjainkban nincs egységes, a szervezet céljait szem előtt tartó humán erőforrás gazdálkodás. A meghozott intézkedések ad-hoc jellegűek, azok előzetes hatásvizsgálata nem történik meg. Ezek a problémák természetesen a magánbiztonsági szféránál is jelentkeznek. E kérdések megválaszolásához feltétlenül szükséges megtalálni azt az egységes kiindulópontot, amely alapján konzisztens módon meghatározható az egyes munkakörökhöz kapcsolódó valamennyi követelmény. E szempont együttes definiálása azonban nem lehet önkényes, annak kizárólag a munkakör konkrét tartalmához kell igazodnia. 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.

Az áttanulmányozott szoftverek közül a kitűzött feladatnak leginkább a Peodesey felelt meg. A kínálkozó lehetőségek közül a kompetencialapú erőforrás-menedzsment modell mutatkozott a legmeggyőzőbbnek fenti igények kielégítésére. A modell a munkakör és az azt betöltő személy kompetenciája egybeesésének elvén alapszik, (munkakör-analízis) azaz „a megfelelő embert a megfelelő helyre” tétel következetes érvényesítését jelenti.

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 vezetőknek, illetve az azt betöltő munkavállalónak feltett kérdések megválaszolatása útján. A munkakör analízist 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.

A kutatás során bizonyítást nyert, hogy a kompetencia-profil megmutatja azt, 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 szintezetten jelennek meg a javasolt modellben könnyen meghatározható, hogy az adott munkakörhöz előírt profil együttes milyen szintű iskolai végzettséget, illetve szakképzettséget igényel. Ha az említett kompetencia-profilok szintezetten 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.

Kidolgoztam a testőri munkához rendelt kompetencia-modellt, amely a következő attribútumokból tevődik össze. (A grafikus ábrázolás 3. sz. melléklet.)

1. Gyakorlat/tapasztalat:

- szolgálati idő
- vezetői gyakorlat
- vonatkozó tapasztalat

2. Kommunikációs készségek:

- beszéd és közlésértés
- beszédkésztség, kifejezőképesség
- meghallgatási készség
- szövegértés
- írásbeli kommunikáció
- non-verbális kommunikáció

3. Oktatás/képzettség:

- iskolai végzettség

4. Szellemi kapacitások:

- döntéskésztség
- fáradtságtűrés
- logikus gondolkodás
- problémaelemzés
- problémamegoldó gondolkodás

5. Személyi tulajdonságok:

- alkalmazkodás
- ambíció
- becsületesség
- belső motiváltság

- együttműködési készség
- egészség
- empátia
- megjelenés
- rábeszélőkészség
- stressztűrő képesség
- szociális érzés, gyakorlat
- önbizalom
- öntudatosság, magabiztosság

6. Szerzett készségek:

- gépjárművezetői tudás
- lökészség
- önvédelem (jogos védelem)

7. Tanult szakismeretek:

- a jog ismerete
- pszichológiai ismeretek
- személyvédelmi szakismeret
- protokollismeret
- tárgyalási készség
- vagyonvédelmi szakismeret

8. Vezetési/irányítási készségek:

- időbeosztási képesség
- szervezőkészség
- tervezési képesség.

A 7. fejezetben kidolgoztam és a jelenleg is alkalmazott tanterv segítségével bemutatom, hogy egy felsőoktatási intézetben miként működik a magánbiztonsági szféra képzése távoktatásos elemek felhasználásával. A vizsgálat során egyértelműen bizonyítást nyert, hogy a magánbiztonsági szféra vonatkozásában a legfontosabb presztízsképző elemek között kiemelt jelentőségű a magas fokú specializált tudás. A szakirányon folyó képzés időkeretét a hallgatók a meglévő tantárgyi struktúrához viszonyítottan is kevésnek minősítették. A szakirány önálló szakká történő átalakítását a kérdőíves felmérés eredményei is indokolták. Az empirikus

eredmények figyelembevételével kialakított új képzési struktúra a minőségi szakemberképzés iránti igényeket is képes kielégíteni.

VI. Az értekezés fontosabb megállapításai és javaslatok

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 vagyonőri 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, megfontolandó külön-külön a testőri és a vagyonőri munkakörökre nézve a kompetenciaprofilokra épülő pszichológiai, fiziológiai és fizikai alkalmassági szempontrendszer kimunkálása és általános gyakorlattá tétele. Erre a pályaprofil kompetenciaalapú definiálását követően nyílik meg a lehetőség.
- Ha a kompetenciaprofilok 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 vagyonőrök.
- Mindkét területet illetően be kell vezetni országosan az egységes képzés és számonkérés rendszerét. Tekintettel arra, hogy a képzés normatív alapú szabályozása csupán 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 továbbá egységes számonkérési gyakorlat.

- Az egymásra épülő (alap-, közép és felső), új képzési rendszer elemeként célszerű lenne az egységes továbbképzési struktúra kidolgozása, és az új képzési forma országos gyakorlattá tétele. Ennek szükségességét a személy- és vagyonőri munkát alapvetően meghatározó külső körülmények gyors és folyamatos változása, az akceleráció, az ismeretek gyors avulása, kicserélődése igazolja. E nélkül aligha képzelhető el a korábban megszerzett, illetve megtanult ismeretek szinten tartása, és a megnövekedett, illetve megváltozott igényeknek való megfelelés.

A felsőfokú szakképzés, illetve a felsőoktatás területét illetően:

- A kutatási eredmények alapján indokoltnak látszik a felsőoktatásban a biztonságsszervező 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 biztonságsszervező továbbképzési szak képesítési követelményrendszer, ez a képzési forma csupán enyhíteni, és nem megszüntetni képes azt a vákumhelyzetet, 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 kompetenciaprofilokon 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.

VII. 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 szintezetten jelennek meg, a javasolt modellben könnyen meghatározható, hogy az adott munkakörhöz előírt profi-együttes, milyen szintű iskolai végzettséget, vagy szakképzettséget igényel, mindebből az következik, hogy szükséges kialakítani a pályaprofilnak megfelelő kompetenciaalapú oktatási szisztémát.
- 4) Kimunkálásra került a testőri munkához rendelt kompetencia-modell, amelyről a 6. fejezetben már részletesen szóltam.

- 5) A kutatás során ennek megfelelően kidolgozásra került a testőri munka kompetencialapú pályaprofil-modelljére épülő alapképzés tantárgyi programja, tematikája. A kutatás további feladatait képezi a felsőfokú képzésben felhasználható kompetencia-alapú curriculum kimunkálása.

VIII. A disszertációhoz kapcsolódó publikációk jegyzéke

1. A tudomány több jövedelmet termel, mint bármely más beruházás
Magyar Informatikusok I. Világtalálkozója
Budapest 1996.08.18. (Társszerző: Dr. Kovács Magda)
2. A számítógépipar és a képzés kölcsönhatásának trendjei
Informatika: 1997. Budapest (Társszerző: Dr. Kovács Magda)
3. Új szakirány a Gábor Dénes Főiskolán
Biztonság: 1997.11 Budapest
4. Személyvédelmi ismeretek
Főiskolai jegyzet: 1998. Budapest GDF
5. Szemelvények a testőrség történetéből
Biztonság: 1998. 4,5,6 szám. Budapest (Társszerző: Fazakas László)
6. A kompetencia alapú képzési program a személy és vagyonőröknél
Informatika: 1999. (Társszerző: Dr. Dános Valér)
7. Az új oktatási környezet globális perspektívája, a kompetencia alapú kiválasztás lehetőségei a biztonságszervezés területén
Informatika 1999. Budapest (Társszerző: Dr. Kovács Magda)
8. Az emberi erőforrás menedzsment alkalmasságának aktuális kérdései
Katedra (Szlovákia) 2001. ápr. VIII. évf. 8. sz.
9. A munkaerő struktúrájának meghatározása, kompetencia alapú kiválasztás
A Romániai Magyar Közgazdász Társaság szakmai közlönye,
2001. jún. IV. évf. 2. sz.

10. Definition of the human resource structure competence-based selection. Studia-Univ. Babes-Bolyai, Cluj (megjelenés folyamatban)