



Christián László – Erdős Ákos

Vészharang és jubileum?

A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei

**The perspectives of law enforcement higher education,
assessment and proposals**

Absztrakt

Immáron fél évszázados múltra tekint vissza az intézményesült rendészeti felsőoktatás hazánkban lévén a Rendőrtiszti Főiskola (továbbiakban: RTF) megalapítására 1971-ben a 39. számú törvényerejű rendelettel került sor, amelynek részletszabályait a 4/1971. (X. 19.) BM rendelet, illetve a 010/1971. BM parancs tartalmazta. 2012 óta a Nemzeti Közzolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán (továbbiakban: NKE RTK) folyik a rendészeti felsőoktatás. Jelen írás nem az említett kerek évforduló kapcsán készülő ünnepi hangvétellű visszatekintés az elmúlt 50 év fejlődéséről, sokkal inkább a jelenlegi helyzet alapos felmérése. A monopol helyzetéből adódóan kedvező felsőoktatási pozícióban lévő RTF, majd NKE RTK képzései kapcsán talán fordulóponthoz érkeztünk, amely okán a szerzők tényszerű, tárgyilagos, tudományos kutatásokkal is alátámasztott helyzetértékelést kívánnak adni a rendészeti felsőoktatás jelenéről, jövőbe mutató javaslatokkal.

Kulcsszavak: rendészeti felsőoktatás, tisztképzés, Rendőrtiszti Főiskola, Nemzeti Közzolgálati Egyetem, Rendészettudományi Kar

Abstract

Institutional higher education for law enforcement in our country has already a past of half-a-century, as the College for Police Officers (Hungarian abbreviation: RTF) was founded in 1971 by the Statutory Rule No. 39 of 1971, the detailed



regulations of that were specified in the Decree of the Ministry of Interior No. 4/1971 (X:19.), resp. in the Order of the Ministry of Interior No. 010/1971. Since 2012, the University of Public Service, Faculty of Law Enforcement (hereinafter: UPS FLE) has been providing higher education in for law enforcement. The primary aim of this study is not to the presentation of the events and changes in the last fifty years, but a detailed assessment of the current situation. Authors present a factual, objective situation assessment supported by scientific research on the current of law enforcement higher education, with proposals for the future.

Keywords: higher education of law enforcement, officer training, Police College, University of Public Service, Faculty of Law Enforcement

A magyar rendészeti felsőoktatás

A hazai rendészeti felsőoktatás mintegy fél évszázados történetének (Tóth, 2016) meghatározó állomásaként tekinthetünk a tisztjelölti jogállás 2016. július 1-jei bevezetésére. A tisztjelölti jogállás sajátos átmenetet képez az addig alkalmazott hallgatói és a hivatásos szolgálati jogviszony között (Szabó, 2018a). A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (továbbiakban: Hszt.) 284–289. §-hoz fűzött miniszteri indokolás szerint: „*A tisztjelölti jogviszony új jogintézmény, célja, hogy a hallgatók jogviszonyba helyezésével garanciákat nyújtson, és anyagilag is ösztönző módon támogassa őket.*” A tisztjelölti jogállás bevezetésének egyik meghatározó jogalkotói célkitűzése tehát a fiatalok rendvédelmi pálya iránti motivációjának kialakítása és a jogviszonyba kerülők megtartása, anyagi elismerése volt. Ezen túl egy olyan újszerű státusz született, amely az általános egyetemi hallgatói jogviszonyhoz képest különleges jogokat és kötelezettségeket hordoz magában, ezáltal képez sajátos átmenetet a hallgatói és a hivatásos szolgálati jogviszony között (Erdős et al., 2019). A tisztjelölti jogállásban felsőfokú tanulmányaikat folytató fiatalok a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek (ehelyütt: rendőrség, Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság, Nemzeti Adó- és Vámhivatal) személyzeti utánpótlása szempontjából kiemelt jelentőséggel bírnak (Kovács, 2012). Mindez kiegészül a büntetés-végrehajtási szervezet kettős jogállású hallgatóival, akik hivatásos állományúak lévén kívül esnek a tisztjelölti jogállás keretein, de fontos tiszt utánpótlását jelentik a rendvédelmi szervnek. A jövőbeni tervek szerint pedig a 2019-ben létrejött Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság is számol a tisztjelöltek utánpótlásként

való bevonásával (Hautzinger, 2019). Ezen hallgatói kör révén biztosítható egy olyan rendvédelmi értelmiség kibocsátása, amely a szükséges rendészeti szocializáció mellett magas fokú jogi és rendészeti felkészültséggel kezdheti meg tisztí pályafutását az egyes rendvédelmi szerveknél.

Problémafelvetés

Az amerikai Rendőri Vezetők Kutatási Fórumának (Police Executive Research Forum) 2019-ben készült jelentése szerint: „*jelenleg a rendészeti hivatás munkaerőválsággal kényszerül szembenézni*” (Police Executive Research Forum, 2019, 7).¹ Az említett kutatási fórum beszámolója – a munkaerőválság rendészeti olvasataként – rámutat arra, hogy egyre kevesebben döntenek a rendészeti hivatás mellett, ezzel együtt pedig egyre többen vannak azok, akik néhány év után elhagyják a pályát. A 21. század rendészeti szerveket érintő két legnagyobb kihívását tehát egyrészt a megfelelő utánpótlás biztosítása (toborzás), másrészt pedig a felvételt nyert személyek pályán tartása (megtartás) jelenti.

Az európai helyzet értékelése kapcsán az Európai Unió Statisztikai Hivatalának (Eurostat) adatait vizsgálva azt láthatjuk, hogy az Európai Közösség 27 tagállamában 1999 és 2018 között a rendőri szervek állományának létszáma érdemben semmit nem változott, stagnál (URL 1). Mindezzel együtt viszont az unió lakossága az elmúlt közel hat évtizedben 106 millió fővel, 26%-kal gyarapodott (URL 2). A hazai rendészeti szerveket (elsősorban a rendőrséget) érintő humánpolitikai kihívásokról – úgymint létszámhiány, a pályakezdekők toborzásával, bevonásával és az elvándorlással kapcsolatos nehézségek – az elmúlt években készült rendészettudományi tanulmányok is említést tesznek (Bartos, 2009; Christián, 2018; Kiskopárdi, 2018; Nagy, 2016; Vári, 2016; Vári, 2018). Egyes kutatások szerint hazánkban a rendészeti szervek személyi állományának részleges elvándorlása prognosztizálható, ezzel egyidejűleg pedig az utánpótlást jelentő új generáció tagjai a rendészeti hivatás gyakorlására csak korlátozott mennyiségben toborozhatók (Kovács, 2019).

A tiszthelyettesi (végrehajtó) rendészeti utánpótlás legjelentősebb bázisát a rendőrség esetében a rendészeti szakközépiskolák jelentik (Kiss, 2005; Mogyoródi, 2009). A pénzügyőr (Szabó, 2015), a büntetés-végrehajtási (Lőrincz, 2011), illetve a tűzoltó (Urbán, 2019) tiszthelyettesi állomány tekintetében pedig a saját, iskolarendszeren kívül történő szakmai képzések nyomán biztosított

1 A munkaerőválság kifejezés Dychtwald és munkatársai 2006-os munkájukban a magánszektorra érintő munkapiaci fenyegetésként jelenik meg (Dychtwald et al., 2006).

a szakemberek utánpótlása. A rendészeti szervek humán állományának másik jelentős utánpótlás bázisa – a tisztii állományát érintően – pedig a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán található (Kovács, 2012; Magasvári & Szabó, 2019; Urbán, 2019). Az egyetem létrehozásáról rendelkező törvény miniszteri indokolásában a jogalkotó ezzel kapcsolatban kihangsúlyozza: „A közszolgálati életpályák megújításának programjában a Nemzeti Közszolgálati Egyetem létesítéséről szóló törvényjavaslat létrehozza a közigazgatás, a rendvédelem, a honvédelem és a nemzetvédelem személyi állományának utánpótlás-képzési bázisintézményét.”² Az utóbbi évek statisztikai eredményei ugyanakkor azt sugallják, hogy a toborzás és a megtartás kihívása ma már nemcsak a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek, hanem az utánpótlási bázist jelentő rendészeti felsőoktatást is elérte.

Az Oktatási Hivatal adatai szerint, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar tisztjelölt jogállást érintő, nappali munkarendű szakirányokra, a 2012. évihez képest, mintegy 73,2%-kal (!) csökkent a jelentkezések száma.³ Az intézmény képzéseit első helyen megjelölő fiatalok száma 2020-ra pedig kevesebb mint a felére esett vissza. A felsőoktatási jelentkezéseket illető csökkenő tendencia más képzési ágazatokban (például agrár, természettudomány képzési terület) is megfigyelhető (Iharosi, 2019), ugyanakkor a csökkenés mértéke ezeken a területeken koránt sem ennyire jelentős (1. számú ábra).

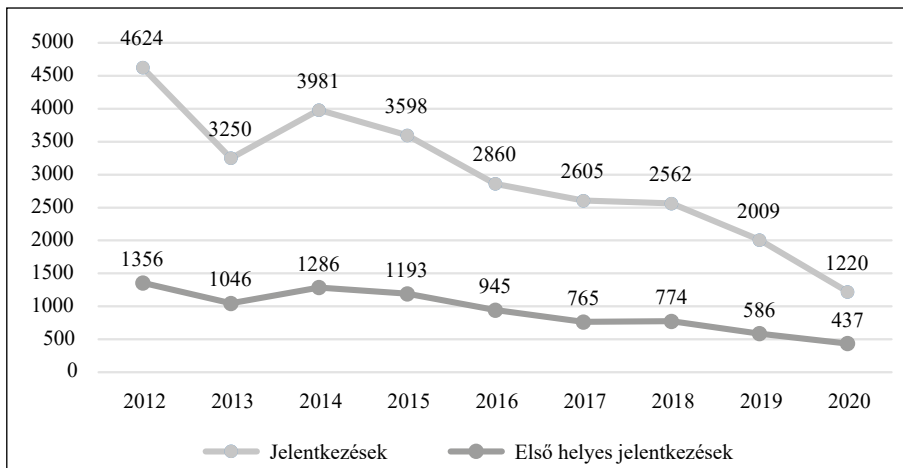
Miután az Oktatási Hivatal adatállománya tartalmazhat a vizsgálatunk szempontjából irreleváns – úgynevezett téves – jelentkezési rekordokat is, a helyzetkép minél inkább valósághű feltárása érdekében megvizsgáltuk az NKE RTK oktatási adatbázisát is. Ebből kiderül, hogy az alkalmassági vizsgálatra berendelték számát tekintve – vagyis, akik a jelentkezési feltételeknek mindenben meg is felelnek – a 2013-as és a 2020-as adatok összevetése alapján 64,4%-os csökkenés figyelhető meg (2. számú ábra).

A számadatok még inkább aggodalomra adhatnak okot, ha figyelembe vesszük, hogy a behívott személyek tekintélyes hányada az alkalmassági vizsgákon meg sem jelenik, illetve alkalmatlan minősítést szerez azokon (3. számú ábra).

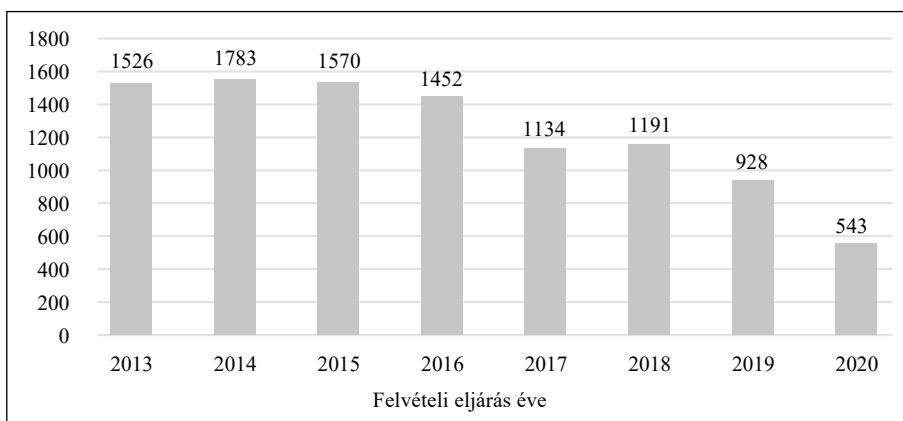
Ezeken a szakirányokon a jelentkezők számának csökkenésével egyidejűleg jelentős mértékben csökkent a felvételi ponthatárok átlaga, illetőleg alsó hatá-

2 A Nemzeti Közszolgálati Egyetem létesítéséről szóló T/2487. számú törvényjavaslathoz fűzött általános indokolás.

3 A jelentkezések száma a jelentkezők tényleges számához képest magasabb, miután ez előbbi magában foglalja például a hibás jelentkezéseket is.

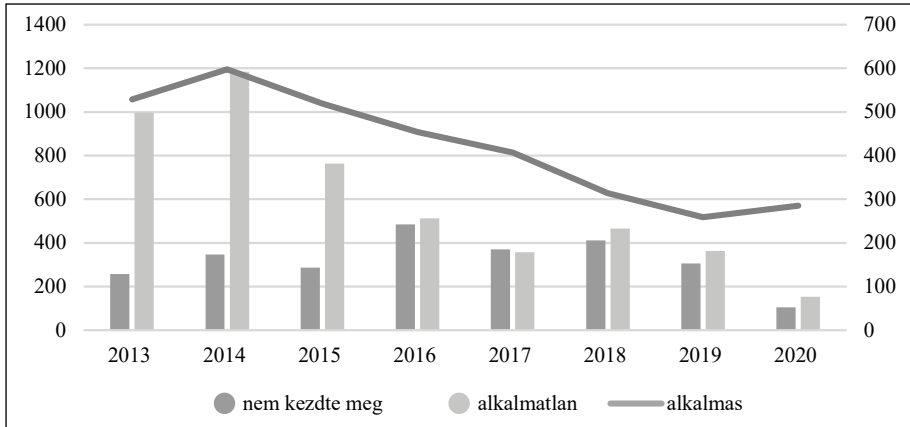


1. számú ábra: Az NKE RTK tisztjelölti jogviszonyban folytatható, nappali munkarendű képzéseire jelentkezők és a képzéseket első helyen megjelölők számának alakulása (2012–2020).
 Forrás: A szerzők saját szerkesztése az Oktatási Hivatal (felvi.hu) adatai alapján



2. számú ábra: Alkalmassági vizsgálatra behívott jelentkezők száma (2013–2020).
 Forrás: A szerzők saját szerkesztése az NKE RTK oktatási adatai alapján

ra is, amely kedvezőtlen folyamat, mert a képzések minőségbiztosítása szempontjából újabb kihívásokat generálhat a jövőben. Míg 2012-ben a legmagasabb felvételi ponthatár 416 (bűnügyi szakirány), a legalacsonyabb ponthatár pedig 375 (határrendészeti szakirány) volt, addig 2019-ben az egyes szakirányokon a ponthatárok maximuma 399 (bűnüldözési szakirány), a ponthatárok minimuma pedig 284 (vám- és pénzügyőri szakirány) ponton állt meg. A legfrissebb adatok szerint 2020-ban a legmagasabb ponthatár tekintetében pozitív elmozdulás



3. számú ábra: A felvételi eljárás végére alkalmas minősítést szerző jelentkezők számának alakulása, az alkalmassági vizsgálatot meg sem kezdők, illetve az alkalmatlan minősítést szerző személyekkel (2013–2020).

Forrás: A szerzők saját szerkesztése^{4 5 6}

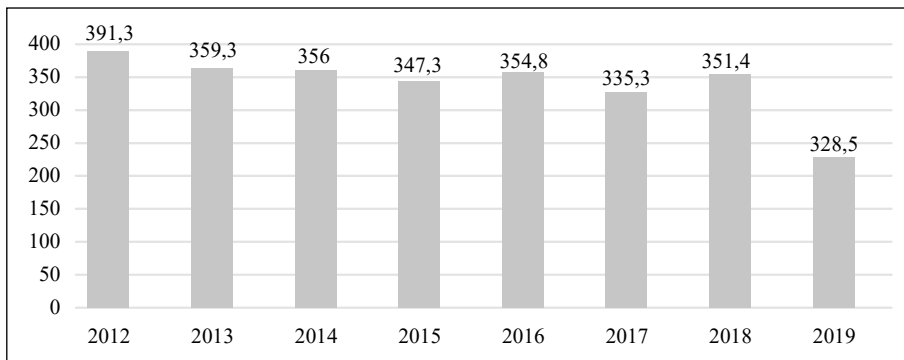
történt (434 pont, bűnüldözési szakirány), a legalacsonyabb ponthatár ugyanakkor 280 pontra esett (vám- és pénzügyőri szakirány). Amennyiben figyelembe vesszük az emelt szintű értettségiért járó pontokat is, akkor ez egyben azt jelenti, hogy erős kettes minősítésű érettségi bizonyítvánnyal be lehet kerülni az említett utóbbi képzésre. Ez pedig hatással van a felsőoktatási képzés további szakaszára is, hiszen gyengébb és kevésbé terhelhető hallgatókat kell ugyanarra a pályára felkészíteni. A különböző szakirányokra történő felvétel ponthatárainak összesített átlaga a 2012. évhez képest jelentősen és folyamatosan csökkent, nyolc év alatt több mint 60 ponttal. Az egyes szakirányok ponthatárainak összesített átlaga 2013 és 2018 között ugyanakkor viszonylagos stabilitást mutat (4. számú ábra).

A magyar rendészeti felsőoktatást is érintő másik humánpolitikai kihívást a megtartóerő gyengeségei jelentik, amely elsősorban a felvételt nyert, képzésüket

4 A 2020. évben a vírushelyzet miatt az utolsó év végi középiskolai testnevelés tantárgy jeles eredménye jelentette a fizikai alkalmassági vizsgálat alkalmas minősítését. Az egészségügyi és pszichológiai vizsgálat minősítése elektronikusan megküldött kérdőívek és leletek értékeléséből keletkezett. A pályamentációs beszélgetést egy motivációs levél értékelése váltotta ki.

5 A „nem kezdte meg” kategóriába tartoznak azok a jelentkezők, akik már az első alkalmassági vizsgálatukra sem jelentek meg.

6 Az „alkalmatlan” kategóriába tartoznak azok a jelentkezők, akik az első (fizikai) alkalmassági vizsgálaton alkalmatlan minősítést szereztek, illetve akik az ezt követő vizsgálatok valamelyikén már nem jelentek meg, vagy azokon alkalmatlan minősítést szereztek. Ezen szakirányok esetében ugyanis a képzés nem tisztjelölti jogviszony mellett zajlik, illetve azokra a teljes vizsgált időszak alatt nem került sor új hallgató felvételére.



4. számú ábra: A tisztjelölti jogviszonyban elvégezhető egyes képzési szakirányok felvételi ponthatárainak összesített átlaga (2012–2020)⁷.

Forrás: A szerzők saját szerkesztése az Oktatási Hivatal (felvi.hu) adatai alapján

épphogy megkezdő tisztjelöltek körében szembeűnő. Az elműt négy évben (2017–2020) a felvételt nyert tisztjelöltek közül több mint százán (n=107) léptek ki a rendészeti felsőoktatás intézményesített rendszeréből az első öt hétben. Az összlétszámot tekintve tehát ez időszakban csaknem egy teljes évfolyamnyi tisztjelölt hagyta el a pályát már a képzés legelején. Úgy tűnik, hogy jelen formájában a tisztjelölti jogállás intézménye egyfelől nem kellően vonzó a fiatalok számára, másfelől pedig a felvételt nyert hallgatók tekintetében minden évben prognosztizálható egy kimutatható számú lemorzsolódás is.

Módszertan

Tanulmányunkban a rendészeti felsőoktatás toborzásával és megtartásával kapcsolatos nehézségek hátterét kívánjuk alaposabban megvizsgálni. Az első kérdés vonatkozásában kvalitatív módszereket alkalmazunk, amely során a különböző szakirodalmi források, pályaorientációs és motivációs kutatások eredményei alapján megvizsgáljuk, hogy a fiatalok pályaválasztását milyen tényezők, igények befolyásolják, illetve ezeket mennyiben képes kielégíteni a rendészeti felsőoktatásban alkalmazott tisztjelölti jogállás jogosultsági- és követelményrendszere.

A megtartóerő gyengeségeinek háttere, illetve a korai pályaelhagyás lehetséges okainak megismerése céljából tartalomelemzés alá vontuk a 2019–2020. évek

7 Az adatokban nem szerepelnek: a bűnügyi hírszerző, bűnügyi felderítő, büntetés-végrehajtási, magánbiztonsági, migrációs szakirányok felvételi ponthatárai, továbbá azok, amelyekre nem történt felvétel.

során leszerelő tisztjelöltek beszámolóit. A leszerelő tisztjelöltek által készített beszámolók (jelentések) a civil szférában régóta alkalmazott, úgynevezett kilépő interjúkhoz képest (exit interview) eltérő formájú, de azonos célokat szolgáló mérőeszköz. A fluktuációs vizsgálatok egyik legfontosabb részét a kilépő interjúk elemzése képezi. „*A szóban elvégzett, de papír alapú kérdőíven vezetett interjúnak a célja, hogy a szervezet visszajelzést kapjon a távozást motiváló tényezőkről, melynek elemzése segítséget nyújt a maradó munkatársak megtartásában*” (Dajnoki & Kiss, 2015, 191.). A leszerelő tisztjelöltek által adott szóbeli, illetve írásbeli beszámolók (jelentések) szintén azt szolgálják, hogy megismerhetővé válhassanak a távozást motiváló tényezők, a kilépési interjúval ellentétben ugyanakkor ezek nem egy strukturált kérdőív mentén mérik a pályaelhagyás hátterét.

A vizsgálat során összesen 42 fő leszerelő beszámolóját elemeztük. Nemi megoszlásukat tekintve a vizsgált populáció több mint felét férfiak képezték (n=26), a nők száma 16 fő volt. A hivatásrendek szerinti megoszlásban 26 fő a rendőri, 9 fő a pénzügyőri, 7 fő pedig a katasztrófavédelmi szakirányok valamelyikéből távozott. A tisztjelöltek számos esetben több, egymástól tartalmilag jelentősen eltérő okot fogalmaztak meg a pályaelhagyás indokaként, a jelentésekben megjelölt, távozást motiváló tényezők és a leszerelők száma közötti eltérés ebből adódik. Vizsgálatunkat egy korábbi kutatás módszertanát követve végeztük el, ezáltal lehetőségünk volt a mostani eredményeket összevetni a korábbi kutatás megállapításaival. A hivatkozott vizsgálat során a 2017–2018. években összesen 65 pályaelhagyó tisztjelölt jelentésének tartalomelemzésére került sor. A mintában szereplő hallgatók közül 50 fő a rendőrség, 13 fő a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, további két fő pedig az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság állományába tartozott (Erdős, 2019).

A toborzást nehezítő és támogató tényezők

A toborzás elemi feltétele a kritikus mennyiségű, fogyatkozó humántőke, hiszen az új, fiatal generáció az egyetlen toborzási célcsoport. A hazai felsőoktatás teljes rendszerét tekintve általában elmondható, hogy a szűkülő utánpótlás a legtöbb intézmény számára kihívást jelent, amivel kapcsolatban elsődlegesen az elmúlt húsz év demográfiai folyamatait szokás hivatkozásként használni. A felsőoktatás szempontjából releváns társadalmi korcsoport létszáma ugyanis az elmúlt két évtizedben radikálisan csökkent, és a kutatási előrejelzések szerint e téren legjobb esetben is stagnálás várható (Polónyi, 2004; Expanzió, 2011) (1. számú táblázat).

Népesség korcsoportok szerint	2000	2005	2010	2015	2020	2030	2040	2050
14–17	511	503	476	398	408	417	387	352
18	141	128	129	108	100	105	100	89
18–21	605	510	509	463	398	421	410	363
22–25	707	581	518	516	454	427	428	388
26–29	564	692	561	527	518	420	437	417
30–34	678	746	855	695	662	551	553	549
35–39	622	681	746	855	697	650	539	558

1. számú táblázat: Magyarország felsőoktatás szempontjából releváns korcsoportjainak várható létszáma 2000–2050 (ezer fő).
Forrás: Polónyi, 2004, 8.

A rendelkezésünkre álló statisztikai adatok szerint a kedvezőtlen demográfiai változások a rendészeti felsőoktatás hallgatói utánpótlása szempontjából is érezhetővé váltak. Janza (2018) szerint a rendészeti felsőoktatás szempontjából „*az ország demográfiai helyzete még sokáig nem ad nekünk reményt nagyobb számú és fizikailag is teljesíteni képes fiatal jelentkezésére*” (Janza, 2018, 302). A fiatal generáció egészére jellemző populációcsökkenés mellett külön kihívást jelent, hogy a középiskolai pályaválasztás alkalmával egyre kevésbé népszerűek a rendészeti fókuszú oktatási intézmények. A rendészeti szervek tiszthelyettesi állománya mellett a rendészeti felsőoktatás utánpótlásának biztosítását is megnehezíti, hogy a rendészeti szakgimnáziumokba jelentkezők száma évről évre csökken, illetőleg, hogy jelentős részük nem jut túl az alkalmassági vizsgálatokon (Csóka & Szakács, 2018). A rendészeti tisztképzés utánpótlásának biztosítása érdekében így az NKE RTK részéről érdemes volna a rendészeti szakgimnáziumok mellett más – nem rendészetorientált – középiskolákkal is partnerkapcsolatokat kialakítani. Fontos eleme lehet a fiatalok toborzásának a social media (közösségi oldalak) felületeinek széleskörű használata is. A toborzás kapcsán nem hagyható figyelmen kívül, hogy a fiatalok pályaválasztását számos tényező befolyásolja, amelyeket a felsőoktatási intézményeknek szem előtt kell tartania, és lehetőség szerint reagálnia a felmerülő igényekre.

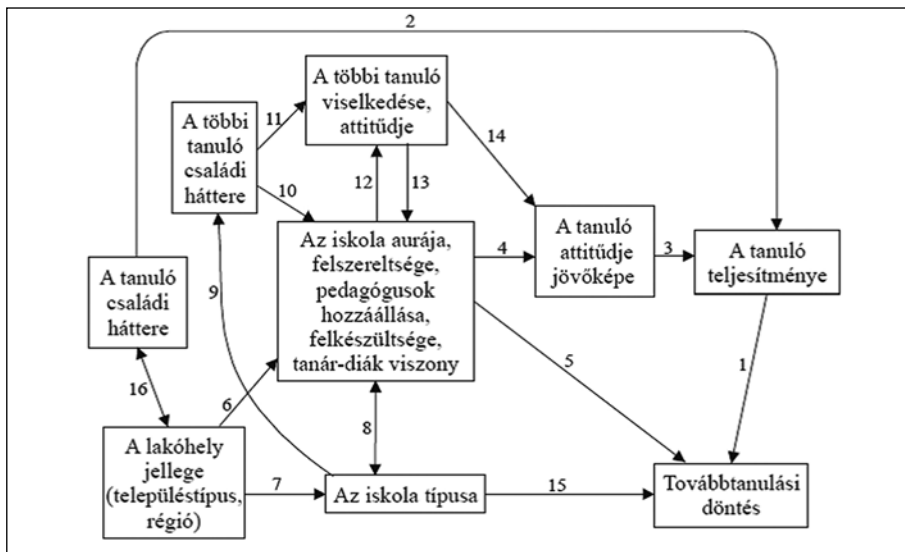
Lannert (2004) különböző elméleteket szintetizáló modellje szerint a továbbtanulási döntéseket alapvetően befolyásolja a tanuló iskolában elért eredménye, amely viszont szorosan összefügg a családi háttérrel, a család társadalmi tőkájével. A fiatalok teljesítményét közvetve a tanulással kapcsolatos attitűdjei, jövőorientáltsága is befolyásolja. Fontos szerepe van ezen kívül az iskola

típusának, aurájának, valamint a tanító pedagógusoknak, amelyek közvetve hatást gyakorolnak a tanuló teljesítményére. Ezzel együtt a pedagógiai munka közvetlenül hat a továbbtanulási elképzelésekre is. Az iskola típusa összefügg annak a településnek a jellemzőivel (erőforrásaival), ahol az adott intézmény működik, illetve ahonnan az iskola tanulói bejáznak. „*A beiskolázási politikán és lakóhely népességének jellemzőin át az iskola típusa és aurája az ott tanuló diákok családi hátterén, attitűdjén át hathat az egyes tanuló attitűdjeire, eredményeire és a továbbtanulási döntéseire*” – írja a szerző (Lannert, 2004, 64).

A pályaválasztást tehát olyan multidimenzionális háttértényezők befolyásolják, mint a közvetlen környezet (család, rokonok), tágabb környezet (az iskola, barátok, kortársak) jellemzői, a lakóhely és persze a pályaválasztó fiatal egyéni tulajdonságai. Nappali tagozatos rendőr szakirányon tanulmányaikat elkezdő tisztjelöltekkel készített kutatás alapján kirajzolódik, hogy a hallgatók (n=176) közel 90%-a nem rendelkezik a szakmában dolgozó felmenőkkel, tanulmányaikat (87%-ban) gimnáziumban végezték, és közel 40%-uk külső vidéki környéken vagy kis méretű községben vagy faluban, 25%-uk kisvárosban, a központtól távolabbi részen, 22%-uk pedig nagyvárosban nőtt fel (Baráth, 2020) (5. számú ábra).

A közvetlen környezet szerepe és az arra ható intézkedések

Tillery és munkatársainak (1968) korábbi vizsgálata rámutatott arra, hogy a magasabb és az alacsonyabb továbbtanulási szándékkal rendelkező fiatalok esetében egyaránt meghatározó szerepe van a közvetlen környezet befolyásoló hatásának. A különbség abban ragadható meg, hogy a határozottabb elképzelésekkel rendelkezők elsősorban szüleikkel, tanáraikkal tárgyalják meg a pályaválasztási kérdéseket, addig az utóbbi csoport tagjai inkább barátaik és kortársaik által befolyásoltak. A családi háttér önmagában is összetett háttértényező a pályaválasztás szempontjából. Annak ugyanis legalább három szintje van: pénzügyi, amelyben a család anyagi helyzete; emberi, amelyben a szülők iskolázottsága; és társadalmi, amiben pedig a szülők kapcsolatrendszere áll a fókuszban (Coleman, 1990). A családi befolyás pénzügyi dimenziójára hívja fel a figyelmet az a reprezentatív országos kutatás (n=1500) is, amely rámutatott arra, hogy a felnőtt lakosság – így a szülők – egy jelentős része a diploma kapcsán a „*drága, hitel, tartozás*” szavakra asszociál (Czakó, 2014). Két korábbi felmérés szerint a magyar fiatalok legalább felénél a kollégiumi férőhely biztosítása, illetve az ösztöndíjak (akár külföldön) kiemelt szereppel bír a felsőoktatási intézmény kiválasztásában (Rámháp, 2017). Megerősíti mindezt az



5. számú ábra: A továbbtanulásra ható tényezők modellje.
 Forrás: Lannert, 2004, 65.

a vizsgálati eredmény is, amely szerint a felvételiző diákok leginkább az adott intézmény által biztosított közösségi életről, szabadidős tevékenységekről, az egyetem szervezeteiről, a hallgatói önkormányzatról, valamint az ösztöndíjakról és hallgatói juttatásokról rendelkeznek a legtöbb információval (Tamándl, 2010); vagyis ezek érdeklik őket leginkább a felsőoktatási intézménnyel kapcsolatban.

Az ösztöndíj mértéke a hallgatók pénzügyi önállóságának megélése szempontjából is kiemelt jelentőségű. Egy korábbi nagymintás (n=4018) hazai kutatás eredményei rávilágítanak arra, hogy a felsőoktatásban tanuló magyar fiatalok pénzügyi forrásukat tekintve elsődlegesen a családjuk támogatásától, másodsorban saját jövedelmüktől, harmadrészt pedig az ösztöndíjaktól, hallgatói támogatásoktól függenek (Hámori, 2019). A hazai felsőoktatási szektor intézményei a fentieknek megfelelően igyekeznek kielégíteni a családok pénzügyi helyzetéből származó igényeket. Az NKE RTK képzéseinek természetéhez leginkább közel álló – általános hallgatói jogviszonyt létesítő – jogi képzések ösztöndíjainak tájékoztató jellegű mértékét a következő oldali 2. számú táblázat mutatja be.

Az adatokból kiderül, hogy más felsőoktatási intézmények által nyújtott rendszeres hallgatói juttatásokhoz viszonyítva a tisztjelölteket megillető ösztöndíj mértéke egyáltalán nem kiemelkedő, annak ellenére, hogy a rendszeti felsőoktatás

tisztjelöltjeit az általános egyetemi hallgatói jogviszonyhoz képest számos többletkötelezettség terheli. Másfelől a rendészeti felsőoktatás tisztjelöltjeinek saját kereseti lehetősége nagyon korlátozott, amiért részben a képzés szigorú rendje, a jelenléthez kötött oktatás, részben pedig a szolgálati, illetve jogállási törvények rendelkezései okolható, amely kizárja vagy korlátozza a tisztjelöltek számára a hallgatói tevékenységen kívüli (másodállás) kereső foglalkozás folytatását.

Intézmény ⁸	Tanulmányi ösztöndíj min. eredmény	Ösztöndíj mértéke (Ft/félév)	Szakmai, tudományos ösztöndíj (Ft/félév)	Közéleti ösztöndíj (Ft/félév)	Rendszeres szociális ösztöndíj (Ft/félév)	Hallgatói juttatások összesített átlaga (Ft/félév)
NKE RTK	3,51	125.450 - 231.600	–	–	–	178.525
DE ÁJK	20 kredit	45.000 - 135.000	50.000 - 150.000	40.000 - 120.000	58.700 - 119.000	358.850
ELTE ÁJK	3,4	29.000 - 175.000	17.500	50.000	110.500 - 552.500	501.000
KRE ÁJK	3,5	32.000	–	–	37.500	69.500
ME ÁJK	3,51	30.000 - 120.000	15.000 - 170.000	15.000 - 120.000	30.000 - 120.000	310.000
PTE ÁJK	3,93	40.000 - 90.000	–	–	30.000 - 170.000	165.000
SZTE ÁJK	–	53.500 - 178.250	5.000 - 50.000	–	40.000 - 70.000	198.375

2. számú táblázat: A 2020. tanév őszi félévében induló jogi képzésen, valamint az NKE RTK képzésén tanuló hallgatók részére adható rendszeres támogatások legfontosabb jogcímei és összegei.
Forrás: A szerzők saját szerkesztése a felvi.hu adatai alapján

Ezzel együtt a szigorú képzési, jelenléti rend – kiváltképp évközben –, a kötelező nyári szakmai gyakorlat pedig év végén nehezíti a munkavállalást.

Az ösztöndíj – nem mellesleg – nemcsak a rendészeti pálya kiválasztására, hanem a már felvételt nyert tisztjelöltek eredményesebb és sikeresebb tanulmányi eredményeinek elérésére is képes motiválni. A felsőoktatási intézmények hallgatóinak tanulási attitűdjeit ugyanis nagyban befolyásolhatja a magasabb ösztöndíj elérhetőségének lehetősége (Nagy, 2015). Az NKE RTK hallgatói között

8 Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar (NKE RTK); Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar (DE ÁJK); Eötvös Lóránt Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar (ELTE ÁJK); Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar (KRE ÁJK); Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar (ME ÁJK); Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar (PTE ÁJK); Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar (SZTE ÁJK).

végzett kvalitatív kutatás eredményei szerint a tisztjelöltek számára az ösztöndíj erőteljes szereppel bír a tanulási motivációban (Hegedűs, 2020). Feltehetően a fenti körülmények összességében vezettek arra, hogy az NKE RTK hallgatói körében végzett legutóbbi elégedettség-felmérés alkalmával a hallgatók a fejlődést, változtatást igénylő területek között külön kiemelték az ösztöndíj növelésének szükségességét (URL3). A családi befolyás pénzügyi dimenziójára tekintettel a rendészeti felsőoktatás tisztjelöltjei számára olyan további tanulást támogató eszközök kerültek bevezetésre, mint a természetben nyújtott oktatási eszköztámogatás (laptop, pendrive – kizárólag a Belügyminisztérium felügyelete alá tartozó szervek tisztjelöltjei esetében), valamint a félévenként folyósított tanszertámogatás (9.625.- forint/félév).

A hallgatókat terhelő felsőoktatási költségek legjelentősebb elemei között ugyanis a tandíj, az albérlet, az egyéb megélhetési költségek mellett a tankönyvekkel kapcsolatos ráfordítások nevesíthetők (Harsányi & Vincze, 2017). Egy korábbi kutatás eredményei szerint a vizsgált hazai felsőoktatási intézményekben (BCE, BME, DE, ÓE, PE, PTE, SZTE)⁹ „*az interneten szabadon elérhető oktatás során használt tankönyvek, jegyzetek aránya*” legfeljebb 20%-ban volt jellemző (Bánfi et al., 2014, 126.). Nem meglepő tehát, hogy a hazai felsőoktatási intézményekben az államilag támogatott hallgatók részére nyújtott egyéb támogatási formák között szerepel a tankönyv- és jegyzettámogatás, amely jellemzően egyösszegű és az adott intézmény belső szabályzata szerint folyósított (Fehérvári et al., 2016). A tankönyv- és jegyzettámogatás normatívái a rendszerváltás óta nem egyforma ütemben, de folyamatosan növekednek (Polónyi, 2013). A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény jelenleg hatályos rendelkezései szerint a civil hallgatói jogviszonyban állók részére biztosított tankönyv- és jegyzettámogatás, valamint a sport- és kulturális tevékenység normatívája 14.566.- forint/év. Ehhez viszonyítva a tisztjelölteket megillető, félévi bontásban folyósított tanszertámogatás összege – 19.250.- forint/év – szintén nem kiemelkedő.

A pályaválasztást befolyásoló családi háttér másik területe, a szülők iskolázottsága (emberi dimenzió), szintén meghatározó lehet. Magyarországon sokáig a gyerekek által elérendő iskolázottsági szintet a legtöbb esetben a szülők elvárásai határozták meg. S habár a rendszerváltozást követően már az alacsonyabb iskolai végzettségű szülők körében is fontossá vált a gyermekeik továbbtanulásának támogatása, a magasabb végzettségűek körében még ezt követően is

9 Budapesti Corvinus Egyetem (BCE); Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BME); Debreceni Egyetem (DE); Óbudai Egyetem (ÓE); Pannon Egyetem (PE); Pécsi Tudományegyetem (PTE); Szegedi Tudományegyetem (SZTE).

jellemzően nagyobb volt azoknak az aránya, akik továbbtanulásra ösztönözték gyermekeiket (Andor & Liskó, 1999). Egy tavalyi vizsgálat szerint a szülők számára általánosságban az a meghatározó szempont, hogy a gyermek a saját képességeihez illő, az érdeklődésének megfelelő, illetve olyan iskolát válasszon, ahol felsőfokú végzettséget szerezhet. A szülők iskolai végzettsége szerint vizsgálva az eredményeket ugyanakkor továbbra is az látszik, hogy a felsőfokú végzettség megszerzése elsősorban a diplomás szülők számára fontos (Kenderfi, 2019). A korábban idézett, Baráth (2020) által végzett hallgatói vizsgálatból kiderült, hogy a válaszadók édesapáinak 25%-a felsőfokú, 70%-a pedig középfokú végzettséggel rendelkezik. Az édesanyák iskolai végzettsége tekintetében pedig fele-fele arányban rendelkeznek közép-, illetve felsőfokú végzettséggel.

A rendészeti felsőoktatás hallgatói között végzett vizsgálat rámutat arra, hogy a jelentkezéskor – más, civil képzést folytató intézményekbe jelentkező fiatalokhoz hasonlóan – fontos motiváló tényezőként jelennek meg a szülők, rokonok (Erdős, 2018). A toborzás alkalmával tehát – nem elvonva a fiatalok döntési felelősségét – célszerű megszólítani a szülőket is. Miután a szülők iskoláztatási elképzelései elsősorban a saját iskolázottságukkal és az életben való boldogulásra vonatkozó élettapasztalataikkal vannak összefüggésben (Andor & Liskó, 1999), ezért a szülők számára kézzelfoghatóvá kell tenni azokat az eszközöket, amelyekkel a tisztjelöltek számára biztosítható a pénzügyi önállóság (például megfelelő mértékű ösztöndíj, versenyképes fizetés a későbbiekben), másrészt igazolni kell a felsőfokú végzettséggel járó előnyöket.

A tágabb környezet szerepe és az ezt befolyásoló intézkedések

A vizsgálati eredmények szerint a továbbtanulás előtt álló fiatalok számára a legfőbb információszerzési források között a közvetlen környezet (például szülő, rokon, barát), a különféle információs eszközök (például internet, médiumok, kiadványok) mellett az iskola (például pályaorientációs óra, iskolalátogatás, nyílt nap, osztályfőnök) szerepel (Suhajda, 2017). A pályára állítás és a pályakorrekció alkalmával az iskolára és a pedagógusokra kulcsfontosságú szerep hárul (Borbély-Pecze & Suhajda, 2017). Ugyan a pedagógusok ezzel sokszor nincsenek tisztában, mégis jelentős hatást gyakorolnak a tanuló viselkedésére és eredményeire (Tauber, 1998). Ez részben abból ered, hogy a tanári munka minősége – a tanítási folyamaton keresztül – befolyással bír a diákok teljesítményére, így közvetve a későbbi pályaválasztásra is (Sági & Ercsei, 2012). A tanár személye ugyanakkor a teljesítményen túl is hatást gyakorolhat a fiatal pályaorientációjára. Lannert (2004) szerint a középiskolások között a tanulási hajlandóság a lányok körében jellemzően magasabb, mint a fiúknál. A lányok tanulás iránti elkötele-

zottsága – feltehetően a jellemzőbb normakövetés miatt – tehát magasabb, viszont a fiúk esetében az iskola és a pedagógus szerepe a továbbtanulást illetően meghatározóbb, amit részben a tanár neme is befolyásolhat. A rendészeti képzésben résztvevők között a férfiak (68% férfi, 32% nő) mégis magasabb arányban nyernek felvételt (Baráth, 2020). A fentiekén túl, a tágabb környezetben élő barátok, kortárscsoport jelentőségét pedig azok a megállapítások erősítik, miszerint a továbbtanulás előtt álló diákok leginkább ismerősök útján, internetről és a baráti körből tájékozódnak a felsőoktatási intézményekről (Tamándl, 2010; Varga, 2014). Mindezekből számos fontos következtetést vonhatunk le:

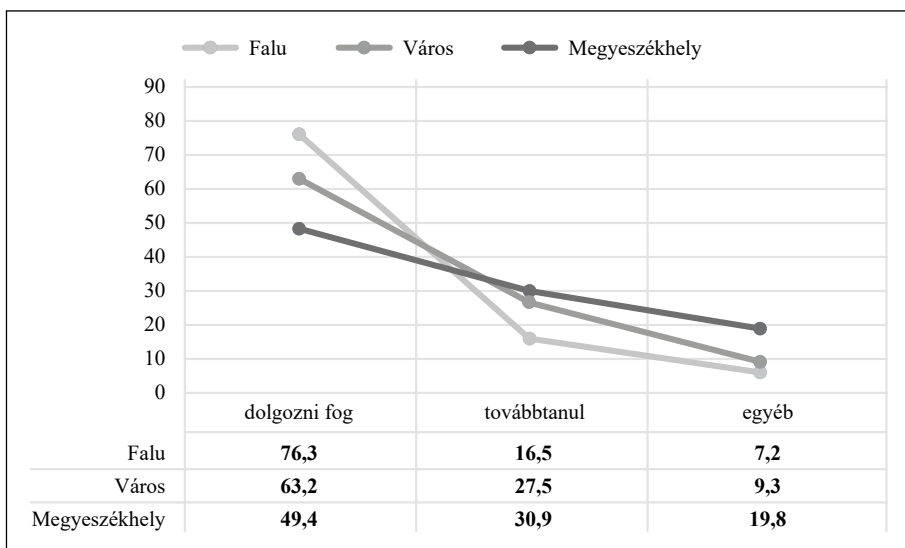
- a toborzás alkalmával a rendészeti felsőoktatás intézményének kiemelten kell kezelni a webes tájékoztatási felületeket;
- a szülők és a jövőbeni pályázók mellett kiemelt figyelmet szükséges fordítani a középiskolai pedagógusok tájékoztatására, a rendészeti képzéssel kapcsolatos naprakész felkészítésükre;
- törekedni kell arra, hogy a felvételt nyert és már a képzésben lévő hallgatók elégedettek legyenek a képzéssel, a képzési körülményekkel, hogy pozitív visszacsatolást adjanak a jövőben pályázni kívánó ismerőseiknek;
- érdemes a pályaválasztási tanácsadó szakemberekkel is felvenni a kapcsolatot.

A lakóhely szerepe és az arra ható intézkedések

Igazolt, hogy a pályaválasztók lakóhelyének településtípusa befolyásolja a továbbtanulási célokat (Andor & Liskó, 1999). A pályaválasztási különbségek ugyanígy megjelennek akkor is, ha nem településtípusokat, hanem az ország egyes régióit vizsgáljuk (Nagy, 1997).

Az elmúlt évek kutatási eredményei alapján nyilvánvaló, hogy a felsőoktatási továbbtanulásra – alapképzés, felsőoktatási szakképzés – való felvétel esélye különbözik a felvettek állandó lakóhelyének kistérségi hovatartozásától függően. Az ezredfordulót követően jelentős esélykülönbségeket tapasztalhatunk, s különösen a leghátrányosabb helyzetű kistérségek tanulóinak esélye csökkent az alapképzésben (Berács et al., 2015). Számos hazai kutatásban igazolták, hogy a lakóhely és a továbbtanulási szándék között szoros összefüggés húzódik (Liskó, 2003; Liskó, 2004; Lengyel & Török, 2012). Ez utóbbiak eredményeiből tudjuk, hogy sok fiatal inkább a lakóhelyéhez közeli felsőoktatási intézményt választ (Lengyel & Török, 2012). A lakóhely településtípusa és a pályaválasztás közötti korrelációt kiválóan szemlélteti Szentés (2016) kutatási eredménye, amely szerint a falusi diákokhoz képest a megyeszékhelyen lakók közül csaknem kétszer annyian tervezik a továbbtanulást.

Részben a lakóhely jellegéből származó hátrányok ellensúlyozásával, részben a családok pénzügyi helyzetének támogatásával képes befolyásolni a fiatalok pályaválasztását az ingyenes kollégiumi helyek biztosítása is.



6. számú ábra: Szakközépiskolások továbbtanulási szándéka településtípus szerint.
Forrás: Szentes, 2016, 104.

A pályorientációval és a továbbtanulási motiváció összetevőivel kapcsolatos vizsgálatok eredményei alapján kimutatható ugyanis, hogy a fiatalokat a felsőoktatási intézmény kiválasztásánál befolyásolja a kollégiumi elhelyezés lehetősége (Malatyinszki, 2019). „Magyarországon a kollégiumi helyek nem megfelelő mértékű kínálata és a mobilitási hajlandóság alacsony mértéke jobban kiszolgáltatottá teszi a fiatalokat a környező kínálatnak. A képzettebb családokból származó gyerekek könnyebben választanak lakóhelyüktől távol eső intézményeket, míg az alacsonyabban képzett családok gyermekeinek iskolaválasztásában az intézmény közelsége inkább meghatározó” (Lannert, 2004, 129–130).

Egy, az ország több neves egyetemén (BME, DE, PE, SE, SZE)¹⁰ végzett vizsgálat szerint a hallgatóknak alig 20%-a lakik az egyetemek vonzáskörzetében. A kutatásban megkérdezett hallgatók legnagyobb része albérletben (38,2%) és kollégiumban (34,2%) lakik. Továbbá a hallgatóknak mindössze 2,7%-a rendelkezik saját lakással (Pfau, 2017). Egyes számítások szerint Budapesten több

10 Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BME); Debreceni Egyetem (DE); Pannon Egyetem (PE); Semmelweis Egyetem (SE); Szent István Egyetem (SZE).

tízezer olyan diák tanul, akinek lakóhelye Pest megyén kívül található, így valamilyen lakhatást kell találnia. Következésképp a budapesti intézmények kollégiumai telítettek, a diákok számára elérhető albérletárak pedig magasak. A rendészeti felsőoktatásban megjelenő hallgatók jelentős része is a fővárostól távol eső településekről érkezik. Az NKE fejlesztési programjában ezért kiemelt szerepe volt a húszezer négyzetméteren elterülő oktatási és kollégiumi komplexum létrehozásának, amelyben mintegy hatszáz hallgatói férőhely került kialakításra (Boda, 2018). A toborzást illetően nem elhanyagolható jelentőségű hívószó az a törvényi rendelkezés, miszerint az első évben minden tisztjelölt számára kötelező és ennek megfelelően alanyi jogon biztosított a térítésmentes kollégiumi elhelyezés (Kovács, 2016; Szabó, 2018b). A harmadik szemeszertől azonban – a szakasz- és rajparancsnokokat kivéve – a kollégiumi elhelyezés önköltségessé válik. A kollégiumi díj – az NKE által meghatározott árszabás szerint – jelenleg 22.000.- forint/hó, amely az átlagosan realizált ösztöndíjak (38.650.- forint/hó) jelentős részét elvonja. Az említettekén kívül költségmentes kollégiumi elhelyezést az egyetem kizárólag szociális alapon, illetőleg bizonyos szervezeti tagsághoz kötve (például szakkollégium, hallgatói önkormányzat) biztosít. A HTJSZ 74. § (4) bekezdésnek megfelelően „*a kollégiumi díj befizetésének kötelezettsége alól szociális helyzete miatt mentesülhet az a hallgató, aki hátrányos helyzetű, aki árva, aki családfenntartó, vagy akinek gyámsága nagykorúsága miatt szűnt meg. A kollégiumi munkát végző hallgató számára a kollégiumi díjból kedvezmény, mentesség biztosítható*”.

A kollégiumi elhelyezést igénylő hallgatók teljes létszámához viszonyítva ugyanakkor az egyetemi szabályzók szerint térítésmentes elhelyezésben részesülő személyek aránya alig néhány százalék.

Félév	Kollégiumi elhelyezést igénylő tisztjelöltek száma ¹¹	Térítésmentes kollégiumi elhelyezésben részesülő hallgatók száma	Térítésmentes kollégiumi elhelyezésben részesülő hallgatók aránya
2018/19. I	215	6	3%
2018/19. II	215	9	4%
2019/20. I	171	4	2%
2019/20. II	171	6	4%

3. számú táblázat: A kollégiumi elhelyezést igénylő, illetve térítésmentes elhelyezésben részesülő hallgatók száma és egymáshoz való arányuk (2018–2020).

Forrás: Nemzeti Közszerződési Egyetem

¹¹ A létszámadatok nem tartalmazzák a kötelező kollégiumi elhelyezésben részesülő tisztjelölteket (első évfolyam), továbbá azokat, akik szolgálati feladatukból fakadóan alanyi jogon jogosultak térítésmentes elhelyezésre (szakaszparancsnokok, rajparancsnokok).

A kollégiumi férőhelyek korlátozott számára, valamint a budapesti átlagos al-bérletárakra való tekintettel a tanulmányi ösztöndíj mértékének megemelésén túl mindenképp szükséges volna, hogy a tisztjelöltek számára a szervek – általános jelleggel vagy szociális helyzet alapján differenciálva – megteremtsék az első két szemeszter után is a díjmentesen igénybe vehető kollégiumi elhelyezés vagy más lakhatási támogatási forma igénybevételének lehetőségét.

A fiatal egyéni tulajdonságainak szerepe és az arra ható intézkedések

Mind a pályaválasztás előtt álló fiatalok (Szentes, 2016), mind pedig szüleik (Kenderfi, 2019) kapcsán elmondható, hogy a felsőfokú intézmény megjelölésénél két szempont elsődlegességet élvez: 1) az oktatási intézmény által gondozott képzés illeszkedjen a gyerek képességeihez; 2) a kiszemelt képzési terület felkeltse a pályaválasztó érdeklődését. Egy korábbi hazai vizsgálat alkalmával ugyanakkor Kapor (1979) arra hívja fel a figyelmet, hogy a középiskolások tekintélyes hányadánál a kitűzött továbbtanulási tervek nem reálisak, ugyanis a fiatalok nem veszik kellő alaposan figyelembe sem a saját képességeiket, adottságaikat és felkészültségüket, sem pedig az egyetemek követelményeit. A pályaválasztást leginkább befolyásoló individuális jellemzők közül kiemelendő (Suhajda, 2017):

- önismeret, azaz saját céljaink, vágyaink, képességeink, adottságaink és korlátaink ismerete;
- érdeklődés, amely – pedagógiai értelemben – a motiváció konkrét formája, vagyis olyan irányultság, amelyet az egyén értékrendszere határoz meg;
- képesség, ami a személyiségnek olyan viszonylagosan állandó sajátosságai, amelyek az egyes területeken a sikeres tevékenység előfeltételei;
- értékek, vagyis az egyén számára a környezetében fontos entitások kiválasztása.

Az egyén tulajdonságainak figyelembe vételével a toborzás során mind a rendészeti szerveknek, mind pedig a felsőoktatási intézménynek kiemelt feladatai vannak. A kutatások szerint a felsőoktatásba történő belépést legtöbbször egzisztenciális (magasabb fizetéssel, diplomásként könnyebb állást találni), valamint presztízs (a diplomásokat jobban megbecsüli a társadalom) szempontok motiválják (Kispálné & Vincze, 2009). Az 1996 és 2010 között született, úgynevezett Z generáció tagjai körében végzett felmérések úgy találták, hogy a legfontosabb pályamotivációs szempont a későbbi anyagi függetlenség, a jövőbeni célok könnyebb megvalósíthatósága, egyszerűbb munkahelytalálás és

a biztos egzisztencia megteremtése (Juhász, 2017). A rendőr tiszthelyettesi pályát választó fiatalok pályaválasztási motivációit vizsgálva Oláh (2016) arra a következtetésre jutott, hogy legfőképp a szakma presztízse (a rendészeti szerv és a rendőri munkakör pozitív társadalmi megítélése) és a pálya iránti érdeklődés az („*vagány szakmának tartom*”, „*gyermekkoromban elhatároztam, hogy rendőr leszek*”), ami a rendészeti hivatás felé vezeti az újoncokat. Ezzel együtt viszont érdemi akadályt jelenthet, hogy a Z generáció tagjai nem hisznek a hierarchiában (Csóka & Szakács, 2018).

A rendészeti szervek részéről tehát elvárható, hogy a hatékony toborzás érdekében egyfelől kiharcolják a hivatás gyakorlóinak anyagi és társadalmi megbecsültségét, másfelől – a lehetőségek korlátai között – igyekezzenek alkalmazkodni az új belépők által támasztott újszerű elvárásokhoz. A rendészeti felsőoktatás intézményének kiemelt felelőssége van abban, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok megfelelő formában és kommunikációs csatornákon keresztül naprakész, lényegre törő információkhoz juthassanak az itt folyó képzésekről és a kimenetelt követően várható szervezeti elvárásokról. Megfelelő pályaismeret hiányában a fiataloktól nem várható realitásokon nyugvó döntés meghozatala. Szilágyi (2015) szerint: „*a pályaorientáció egyik legfontosabb, szinte tantárgy jellegű eleme a pályaismeret mind szélesebb körben való megismertetése. Nyilvánvaló, hogy a pályaismeret egy olyan egymásra épülő folyamat kell legyen, amely egyaránt támaszkodik az iskolai képzés különböző tartalmaira, illetve azokra a szocializációs hatásokra, amelyek a fiatalot a társadalom különböző szegmentumaiban, elsősorban a családban érik. A pályaismeret nemcsak a realitást tudatot kell erősítse, tehát olyan elemek tudatosítását, amelyek a pálya mindennapi gyakorlatában, ha úgy tetszik néha az árnyoldalon jellemzik az adott tevékenységet, hanem olyan érzelmi momentumokat is kell megjelenítsen, amely a pályához való kötődést, az elkötelezettséget, a hivatástudatot képes valamilyen módon fejleszteni*” (Szilágyi, 2015, 44.).

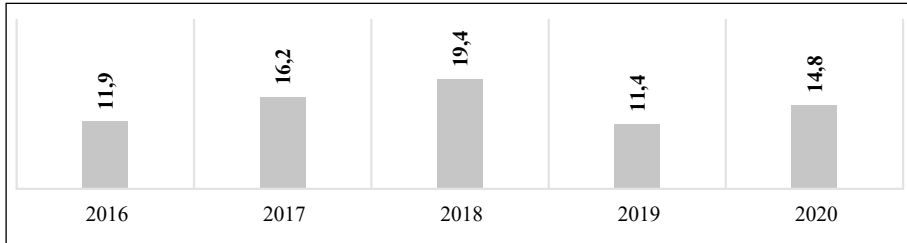
Szükség van továbbá arra, hogy a rendészeti felsőoktatás is reagáljon az új generáció megváltozott képzési igényeire. Egy, a különböző generációk tagjai között végzett felmérés szerint a fiatalabbak nyitottabbak a külföldi oktatással kapcsolatban, sokkal valószínűbbnek tartják (Z generáció tagjai: 75,9%), hogy külföldön is tanuljanak, illetve ott is szerezzenek diplomát, ami jórészt a nyitottságukkal magyarázható (Bernschütz et al., 2016). Az egyetem nemzetköziesítése, a használható idegennyelv-tudás fejlesztése, a rendészeti hivatásban hasznosítható külföldi jó gyakorlatok megtapasztalása mellett tehát a hallgatói igények kielégítése érdekében is szükség van arra, hogy minél több tisztjelölt számára biztosított legyen a mobilitás lehetősége. A külföldi képzésben részt vevő hallgatók tapasztalata, tudása mind a rendészeti felsőoktatás, mind pedig

az egyes rendvédelmi feladatokat ellátó szervek szempontjából előnyös. Czákó és Koltói vizsgálatukban ugyanakkor megállapították, hogy a felsőoktatásban résztvevő hallgatók külföldi tanulmányi terveit nagyban befolyásolja szüleik, családjuk anyagi helyzete (Czákó & Koltói, 2012). Fontos szempont tehát, hogy a tisztjelöltek számára biztosított legyen a lehetőség, anyagi és erkölcsi támogatás a külföldi tanulmányokat illetően, úgy az egyetem, mint a rendészeti szervek részéről. Erre tekintettel megfontolandó annak a lehetősége, hogy az arra érdemes hallgatók külföldi egyetemi tanulmányait (Erasmus, Erasmus+, Tempus stb.) a rendvédelmi szervek is támogassák egyszeri anyagi hozzájárulással. Illetve biztosítsák a szervek annak a lehetőségét, hogy az újonnan végzett hallgatók szolgálatba lépésük első félévében külföldön folytathassanak tanulmányokat (a NAV gyakorlatában erre már találunk példát).

A tisztjelöltek megtartásával kapcsolatos nehézségek és lehetőségek

A rendészeti felsőoktatást (is) érintő másik humánpolitikai kihívást a tisztjelöltek megtartása jelenti, amely ehelyütt elsősorban az újonnan felszerelő tisztjelölti állományt érinti. Az NKE RTK szakirányaira felvételt nyert tisztjelöltek a jelenleg hatályos jogszabályok szerint az első félév során úgynevezett rendészeti alapfelkészítésen (más néven: alapkiképzés) vesznek részt, amelynek első öt hetében *„szigorúan szabályozott, zárt rendben zajlik a képzés, azzal, hogy az állomány az első hétvégét is köteles az intézményben tölteni. Az alapkiképzés során a tisztjelöltek megismerkednek a rendészeti hivatás legfontosabb jellegzetességeivel, mint az egyenruha, a szigorú hierarchikus rend, a parancsuralmi rendszer, vagy az alaki és szervezeti szabályok előírásai”* (Erdős et al., 2019). Az elmúlt évek tapasztalatai szerint a felvételt nyert fiataloknak egy jól kimutatható hányada hagyja el a választott pályát még a képzés első öt hetének lezárulta előtt (7. számú ábra).

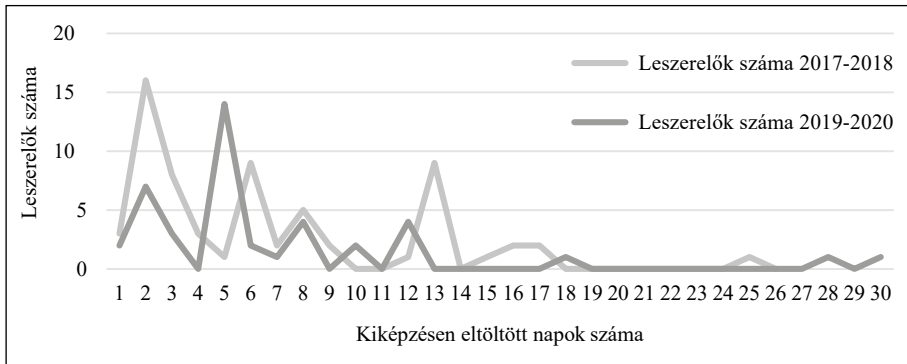
A 2017–2018. közötti időszakban végrehajtott alapkiképzések során összesen 65 fő tisztjelölt távozott, akik átlagosan 6,7 napot töltöttek el a kiképzésen (Erdős, 2019). A 2019. és a 2020. év kiképzésein összesen 42 fő döntött a korai pályaelhagyás mellett. Az első vizsgált időszakhoz képest tehát mintegy 35,3%-kal kevesebben szereltek le a képzés első öt hetében. A kiképzésen átlagosan eltöltött napok számát tekintve ugyanakkor nincs szignifikáns különbség. A 2017–2018 közötti időszakban a leszerelők átlagosan 6,7 napot töltöttek el a képzés intenzív szakaszában, ami 2019 és 2020 között 6,9 nap volt.



7. számú ábra: A rendészeti alapfelkészítés intenzív szakaszában (alapkiképzés) leszerelő tisztjelöltek aránya a bevonulók számához viszonyítva %-ban (2016–2020).

Forrás: A szerzők saját szerkesztése az NKE RTK adatai alapján

Szintén nincs különbség a két időszak között abban, hogy a legtöbben továbbra is a kiképzés első hetében, illetve akkor döntenek a pályaelhagyás mellett, miután legelőször hazamehetnek.



8. számú ábra: Leszerelők száma a kiképzésen eltöltött napok alapján (fő).

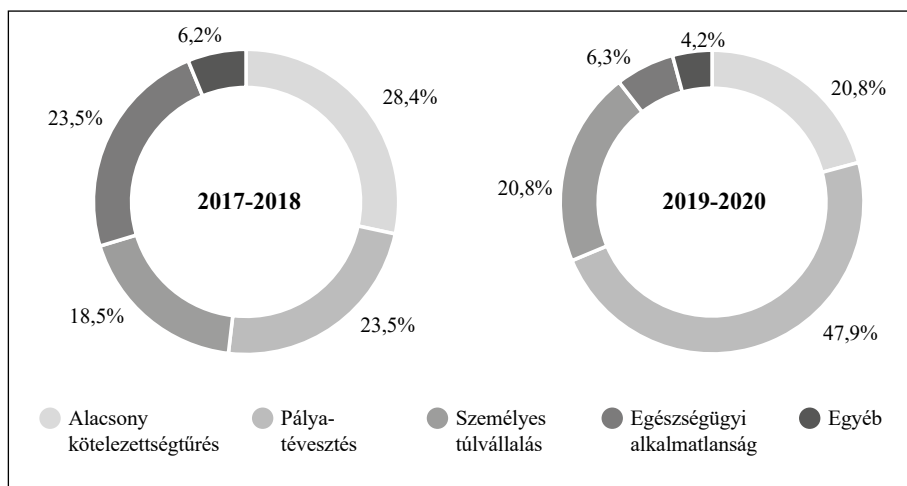
Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A korai pályaelhagyás pontos okainak vizsgálatára a már hivatkozott kutatásban (Erdős, 2019) is alkalmazott kvalitatív elemzési módszert választottunk. A távozást motiváló tényezőket (leszerelési okokat) mind a két vizsgált időszakban tartalmilag öt különböző csoportba sorolhatjuk:

- 1.) alacsony kötelezettségtűrés, vagyis azok az indokok, amelyek a tisztjelölti jogállás vagy a rendészeti hivatás jellegzetességeiből fakadó kötelezettségek elutasításával állnak kapcsolatban;
- 2.) pályatévesztés, vagyis azok az indokok, amelyek a tisztjelölt pályaválasztással kapcsolatos átgondolatlan vagy más által (például szülő) jelentősen befolyásolt, illetve téves elképzeléseken alapuló döntéséből származnak;
- 3.) személyes túlvállalás, azok az indokok tartoznak e csoportba, amelyekben

- a tisztjelölt saját fizikai, illetve pszichés teherbírását vagy tanulási képességeinek megfelelő potenciálját vonja kétségbe;
- 4.) egészségügyi alkalmatlanság, vagyis amikor a tisztjelöltet valamilyen korábbi sérülés tüneteinek kiújulása vagy pedig a képzésen szerzett sérülés akadályozza a kiképzés befejezésében;
 - 5.) egyéb indok, e kategóriába tartozik minden olyan távozást motiváló tényező, amely az előbbieken nem került nevesítésre.

Az elemzett jelentésekből kiderül, hogy a két vizsgált időszakban hasonló indokok merültek fel, ugyanakkor az egyes távozást motiváló faktorok csoportjai között jelentős súlyponti különbségek vannak. A 2017–2018 között leszerelő 65 tisztjelölt közül a legtöbben az alacsony kötelezettségűtűrés kategóriájába tartozó indokot jelölték meg leszerelésük okaként. De hasonlóan magas volt a pályatévesztés és az egészségügyi alkalmatlanság csoportjába tartozó indokok említése is. Ezzel szemben a 2019–2020. közötti időszakban tartott kiképzésekről távozók legtöbbször pályatévesztési, illetve a személyes túlvállalással összefüggő indikátorokat azonosítottak jelentésükben.



9. számú ábra: Pályaelhagyási okok csoportjai és megoszlásuk (%).
Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Pályatévesztés (n=24). A tavalyi és az idei évben szembetűnő a pályatévesztési okokat megjelölő hallgatók aránya. Ebben az időszakban a távozók közül többen említették, hogy inkább az egészségügy (mentőzés), a turizmus-vendéglátás vagy a civil szféra más területén képzelik el jövőjüket. Volt, aki családcentrikusabb munkát szeretett volna és volt olyan, aki tiszthelyettesként látta magát a jövő-

ben. Sokan egyszerűen azzal magyarázták döntésüket, hogy nem érzik magukénak ezt a hivatást, így pontosan nem is tudják mit szeretnének a jövőben csinálni, de bizonyára nem ezt. A legtöbb pályatévésztesztessel összefüggő indok (n=15) 2020-ban szerepelt a jelentésekben. Ebben az évben a jelentkezőknek a Covid19 humánfertőzés miatt bevezetett korlátozó intézkedések miatt nem kellett részt venniük a normál időszakban kötelező pszichikai, orvosi és fizikai alkalmassági vizsgálatokon, valamint a felvételi eljáráshoz kapcsolódó orientációs beszélgetésen. Az elmúlt évek számadatai azt mutatják, hogy az egyes alkalmassági vizsgálatokon a jelentkezők egy tekintélyes hányada meg sem jelenik, vagyis még a felvételi eljárás során meggondolja magát (Erdős, 2019). Részben talán ez is magyarázza, hogy 2020-ban a kiképzésről történő távozást a legtöbben pályatévésztesztési indokokkal támasztották alá. Ez évben ugyanis a jelentkezőknek – az egyébként egymást követő vizsgálatok hiányában – nem kellett megtapasztalniuk a rendészeti képzés vállalásával járó legelső nehézségeket, ezáltal a rendészeti felsőoktatásba történő bejutás folyamata nem is tért el érdemben más egyetemek felvételi eljárásától. A rendészeti felsőoktatást általában jellemző, kézzelfogható kihívásokkal (például fizikai igénybevétel, elhivatottság igénye) így első alkalommal csak a kiképzésen szembesülhettek a fiatalok.

Személyes túlvállalás (n=10). A 2019–2020. évi időszakban a leszerelések második leggyakoribb indikátorcsoportja a személyes túlvállalás volt. A tisztjelöltek e körben legtöbbször azzal magyarázták leszerelésüket, hogy nem tartják magukat kellően felkészültnek pszichésen és/vagy fizikailag erre a hivatásra, illetve képzésre. Volt, aki azzal indokolt, hogy a kiképzésen kapott információk alapján túlságosan nehéznek látja a választott szakirányt. A korábbi eredményekhez (Erdős, 2019) hasonlóan a 2019–2020. évek vonatkozásában is elmondható, hogy a nők körében a személyes túlvállalás leszerelési indokként gyakrabban megjelenik, mint a férfiaknál.

Alacsony kötelezettségtűrés (n=10). Az elmúlt két évben – csak úgy, mint korábban – kiemelt szerepe volt a leszerelésekben a hallgatóknak a tisztjelölti jogviszonyból, illetőleg a rendészeti hivatás jellegéből fakadó kötelezettségekkel szembeni tűrőképessége. Néhányuk a kiképzést átható parancsuralmi rendszert és szigorú szabályokat nem tudta elfogadni. Egy tisztjelölt úgy érezte, hogy az alapvetően katonai elveken nyugvó képzés módszerei sértik az emberi méltóságát. A 2019–2020 közötti időszakban az alacsony kötelezettségtűrés csoportjába tartozó indokok közül a legtöbbször ugyanakkor a tisztjelölti jogálláshoz kapcsolódó egyetlen konkrét kötelezettségvállalással nem tudtak azonosulni. Az e kategóriába tartozó indokokat megjelölő személyek 70%-a azzal magyarázta

távozását, hogy nem szeretne 12 évre elköteleződni a rendészeti hivatás mellett. A jelenlegi szabályok szerint ugyanis a tisztjelöltnek tanulmányi szerződése aláírásával vállalnia kell, hogy a hivatásos állományba vételét követően, legalább a képzési idő kétszeresének megfelelő időtartamban fog szolgálatot teljesíteni a vele ösztöndíjszerződést kötő rendészeti szervnél. Tekintve, hogy jelenleg a képzési idő négy év – ezt beleszámítva – a szerződő összesen 12 évre kötelezi el magát az egyenruhás hivatás mellett. Úgy tűnik, hogy sokak számára ez továbbra is elfogadhatatlan és ezért még a képzés kezdeti szakaszában távoznak. A pályaelhagyási okok csoportjait és megoszlásukat bemutató ábrán jól kivehető, hogy a korábbi években jóval többen hivatkoztak leszerelésük alkalmával olyan indokra, amely az alacsony kötelezettség-tűrés kategóriájába sorolható. A két vizsgált időszakban az ilyen okból leszerelők száma között megfigyelhető jelentős különbség nagy valószínűséggel annak a tudatos pedagógiai módszertanváltásnak köszönhető, amely az alapfelkészítést végző kiképzők munkáját jelenleg is áthatja. A kiképzések alkalmával ugyanis a hivatásos állományú kiképzők és oktatók – meghatározott keretek között – igyekeznek szem előtt tartani a fiatal generáció tagjainak sajátos jellemzőit és igényeit.

Égészségügyi alkalmatlanság (n=3). Az előző évekhez képest az egészségügyi alkalmatlanság miatt távozó személyek aránya jelentősen csökkent a 2019-es és a 2020-as években. Ez részben szintén magyarázható a kiképzést érintő módszertani változásokkal. Az elmúlt két évben – különösen 2020-ban, amikor a jelentkezők nem estek át alkalmassági vizsgálatokon – a kiképzésért felelős szakemberek kiemelt figyelmet fordítottak a fokozatos fizikai terhelésre, ezáltal kisebbé vált a sérülések kockázata és kevésbé jelentkeztek a korábbi sérülések tünetei.

Egyéb (n=2). Az egyéb kategóriába tartoznak azok az indokok, amelyek az előző csoportok egyikébe sorolhatók, illetve amikor a leszerelő egyáltalán nem kívánta kifejteni távozásának okait. Az elmúlt két évben leszerelő tisztjelöltek közül – e kategóriában – az egyik azzal magyarázta távozását, hogy idő közben családjá külföldre költözik. A másik érintett pedig túlságosan elméletinek találta a képzést.

Következtetések

Tanulmányunkban a rendészeti felsőoktatást napjainkban érintő utánpótlásbiztosítási és megtartási kihívásokra szeretnénk volna rámutatni. Ténykérdés, hogy

a megfelelő mennyiségű és minőségi utánpótlás toborzása és a felvételt nyert tisztjelöltek megtartása stratégiai jelentőségű nemcsak a rendészeti felsőoktatás, hanem a rendészeti szervek számára is. Az egyik Magyarországon végzett, tisztjelölteket és rendészeti vezetőket egyaránt vizsgáló kvalitatív kutatás eredményei arra mutatnak rá, hogy a rendészeti felsőoktatásba érkező hallgatók bevonásával és megtartásával kapcsolatos kihívásokra reagáló „*lehetséges megoldások forrásai több irányból, területről erednek, amelyek egymással szoros kapcsolatban állnak. Ezek pedig a következők: egyéni dimenzió, intézményi dimenzió, valamint társadalompolitikai dimenzió*” (Erdős et al., 2020, 153.). Az egyes dimenziókhöz tartozó felelősöket és a rájuk háruló feladatokat, célokat táblázatban foglalják össze a szerzők.

Dimenziók	Felelősök	Feladatok, elérendő célok
Egyéni dimenzió	Z generáció tagjai	Tájékozottság, önmaga reális értékelése, autonómia iránti vágy korlátozása.
	Idősebb generáció tagjai	Elfogadás, nyitottság, változásra való hajlandóság.
Intézményi dimenzió	Közoktatási intézmény	A testnevelés hatékonyságának növelése, a közösségi szolgálat hatékonyságának növelése.
	Rendészeti felsőoktatás	Felvételi előkészítő, elfogadható szervezeti értékrend, hátrányos helyzetű fiatalok megkeresése, az alapkiképzés újragondolása, a civil szférában is versenyképes diploma biztosítása, fiatalokat vizsgáló kutatások támogatása.
	Rendészeti szerv	Stabil szervezet, mobilitás, átjárhatóság biztosítása a munkaterületek között, lakhatási támogatás, szervezeti brand (márka) kialakítása, közösségi tájékoztatás, láthatóság.
Társadalmi dimenzió	Politikai döntéshozók	Rendészeti életpálya, a tiszthelyettesi állomány megbecsülése, a sorkatonai szolgálat visszaállítása, kedvezményes nyugdíj, a rendészeti pálya társadalmi megbecsültségének helyreállítása.

4. számú táblázat: A rendészeti felsőoktatásba érkező hallgatók bevonásával és megtartásával kapcsolatos feladatok, felelősök.

Forrás: Erdős et al., 2020, 157.

A tanulmány szerzői az NKE RTK szerepével kapcsolatban a következő megállapításokat teszik: „*A rendészeti felsőoktatásért felelős intézmény cselekvési alternatívái között szerepelt a felvételi előkészítő szervezése, olyan szervezeti értékrend kialakítása, amely könnyebben akceptálható az új generáció tagjai számára is, valamint fontos volna, hogy az intézmény felkeresse a hátrányos helyzetű, szegregált területeken élő tehetséges fiatalokat. A résztvevők külön nevesítették még a rendészeti alapkiképzés intenzív szakaszának (alapkiképzés) újragondolását is. Ez utóbbi kapcsán merült fel, hogy az alapkiképzést a felvételi*

eljárás részévé kellene tenni, a kiképzés idején intenzív felügyelet biztosításával, amely elsősorban a nehézségekkel, bizonytalansággal küzdő személyekre fókuszál. A résztvevők álláspontja szerint érdemes volna a hallgató számára hangsúlyozni a kiképzés csapatépítő jellegét, valamint a fizikai megterheléssel járó feladatokat játékosabbá lehetne tenni. Nem utolsósorban a felsőfokú intézmény felelőssége inspirálni és támogatni azokat a kutatásokat, amelyek többek között a rendészeti utánpótlás képzését érintő nehézségek megoldását, illetve azok lehetőségeit keresik. Szorgalmaznia kellene továbbá olyan képzési rendszer kialakítását, amelynek elvégzésével a hallgatók a rendészeti és egyéb közigazgatási területeken túl a civil szféra valamely szegmensében is versenyképes diplomához jutnak” (Erdős et al., 2020, 155–156.).

A toborzással kapcsolatos következtetések, javaslatok

Minthogy a rendészeti szakgimnáziumokba jelentkezők száma évről évre csökken, és jelentős részük nem jut tovább az alkalmassági vizsgálatokon (Csóka & Szakács, 2018), a rendészeti tisztképzés utánpótlásának biztosítása érdekében az NKE RTK részéről érdemes volna a rendészeti szakgimnáziumok mellett más – nem rendészetspecifikált – középiskolákkal is partnerkapcsolatokat kialakítani. Az utóbbi évek tapasztalatai, valamint a korábbi kutatások eredményei azt sugallják, hogy a toborzás alkalmával mindenképp célszerű elérni a fiatalok szüleit is. A szülő ugyanis kiemelt szerepet játszik a pályaválasztási motiváció alakításában. Andor és Liskó (1999) vizsgálatával igazolta, hogy a szülőknek a gyermekük pályaválasztására vonatkozó meggyőződéseit az életben való boldogulásukra vonatkozó életpasztalatok és saját iskolázottságuk befolyásolja. Ezért a toborzás alkalmával elengedhetetlen, hogy a rendészeti felsőoktatás a szülők számára kézzelfoghatóvá tegye azokat a tárgyi és természetbeni formájú eszközöket, amelyekkel a tisztjelöltek számára biztosítható a pénzügyi önállóság, másrészt igazolni kell a felsőfokú végzettséggel járó előnyöket. Mindehhez elengedhetetlen a tanulmányi ösztöndíjak mértékének jelentős növelése, a kollégiumi férőhelyek rendelkezésre bocsátása, illetőleg a kedvezményes vagy térítésmentes kollégiumi elhelyezés pályázati lehetőségének megteremtése. A rendészeti felsőoktatás intézményének kiemelt felelőssége van abban, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok megfelelő formában és kommunikációs csatornákon keresztül naprakész és lényegre törő információkhoz juthassanak az itt folyó képzésekről és a kimenetelt követően várható szervezeti elvárásokról. Miként a fiatalok számára elsősorban az internetes kommunikációs csatornák preferáltak, kiemelten kell kezelni a webes tájékoztatási felületeket. A szülők és a jövőbeni pályázók mellett kiemelt figyelmet szükséges fordítani a közép-

iskolai pedagógusok tájékoztatására, a rendészeti képzéssel kapcsolatos naprakész felkészítésükre. A felvételi kampány eredményességének fokozása érdekében indokolt volna bevonni a rendészeti szerveknél működő, toborzással megbízott szervezeti egységeket is. A rendészeti szervek toborzást végző helyi (megyei) szervezeti egységein keresztül elérhetővé válnának az adott térségi iskolában tanuló fiatalok (például pályaorientációs osztályfőnöki óra). Ehhez az NKE megfelelő háttér- és tájékoztatóanyagot, valamint módszertani felkészítést biztosíthatna. A különféle pályaorientációs programok megtartása az adott térség rendészeti- és általános középiskoláiban fontos információforrást jelentenek a leendő pályázók számára. Törekedni kell arra, hogy a felvételt nyert és már a képzésben lévő hallgatók elégedettek legyenek a képzéssel, a képzési körülményekkel, hogy pozitív visszacsatolást adjanak a jövőben pályázni kívánó ismerőseiknek. Érdemes volna a toborzás erősítésére fókuszálni a hátrányos helyzetű kistérségek tehetséges és elkötelezett tanulói körében. Mindezt segítheti a korábban már említett partneriskola-hálózat kiépítése, a rendészeti fakultációt biztosító középiskolák mellett más intézmények becsatornázása, valamint a folyamatos kapcsolattartás azokkal. Végezetül fontos, hogy a legintenzívebb toborzási tevékenységre a továbbtanulásról meghozott döntést közvetlenül megelőző időszakban kerüljön sor. Korábbi eredmények azt mutatják, hogy a magyar fiatalok jelentős része még a jelentkezést megelőző év decemberében is befolyásolható abban a kérdésben, hogy tanuljanak-e tovább vagy sem (Malatyinszki, 2019), és abban is, hogy pontosan melyik intézményt válasszák (Erdős, 2018). A toborzási stratégia kapcsán elsősorban az általános felvételi eljárásban részt vevő jelöltek szükséges megelőznie. Az elmúlt évek országos adataiból egyértelműen kitűnik, hogy a pótfelvételi jelentősége egyre inkább csökken. A felsőoktatásba felvettek 90%-a általános felvételi eljárás eredményeként jut be az intézményekbe (Polónyi, 2018). A felvételi kampány alkalmával tehát kiemelt jelentősége lehet a jelentkezést megelőző egy-két hónapnak, illetőleg az ekkor tartott tájékoztató, toborzó előadásoknak.

A megtartással kapcsolatos következtetések, javaslatok

A rendészeti felsőoktatásba felvételt nyert hallgatók meghatározott hányadának pályaelhagyása sajnos előre borítékolható, így az utánpótlásigények kialakításakor a megrendelő szerveknek erre figyelemmel kell lennie. Úgy a rendészeti felsőoktatásnak, mint az egyes rendészeti szerveknek tekintettel kell lennie – saját elvárásaik mellett – az újonnan belépő fiatal generáció sajátos tulajdonságaira és igényeire. A szervezeti elvárásokat a lehetőségekhez mérten ezek figyelembevételével szükséges kialakítani. Az elmúlt évek kutatási, valamint

a mostani vizsgálatunk eredményei is egyértelműen arra utalnak, hogy az ösztöndíjszerződésben szereplő, a képzési idő kétszeresének megfelelő időtartam (nyolc év) kikötése újragondolandó. Egyrészt, mert a tapasztalatok és mérések azt mutatják, hogy a fiatalok egy része csak a felvétel után szembesül a nyolc év szolgálati kötelezettséggel, és ez a felismerés aztán még a rendészeti felkészítés intenzív szakaszában leszereléshez vezet. Másfelől az is kimutatható, hogy az ösztöndíjszerződésben vállalt kötelezettség még a végzést követő pályaelhagyást sem képes megakadályozni. Egy vizsgálat szerint a rendészeti felsőoktatásban végzett hallgatók jellemzően még a szerződési kötelezettségvállalás ideje alatt – azaz nyolc éven belül – hagyták el a rendészeti pályát (Magasvári & Szabó, 2019). Javasolt volna az ösztöndíjszerződésben mindössze az alapképzés idejének megfelelő (négy év) mértékű szolgálatteljesítésre kötelezni a jelentkezőket.

Felhasznált irodalom

- Andor M. & Liskó I. (1999): *Iskolaválasztás és mobilitás. Iskolakultúra*. Soros Alapítvány
- Baráth N. E. (2020): A rendészeti modellek és rendőrhallgatók attitűdjeinek vizsgálata. *Ügyészek Lapja*, 27(1), 19–30.
- Bánfi L., Czibik Á., Demeter E., Hajdú M., Makó Á. & Várhalmi Z. (2014): *Felsőoktatási informatikai és hallgatói szolgáltatási területek felmérése*. Zárótanulmány. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet
- Bartos L. (2009): Gondolatok a rendészeti oktatásról. *Rendészeti Szemle*, 57(3), 3–15.
- Berács J., Derényi A., Kováts G., Polónyi I. & Temesi J. (2015): *Magyar Felsőoktatás 2014. Stratégiai helyzetértékelés*. Corvinus Egyetem Nemzetközi Felsőoktatási Kutatások Központja
- Bernschütz M., Dörnyei K. & Nováky E. (2016): A Z-generáció a jövőről – empirikus vizsgálat eredményei. In Tóth A. & S. Gubik A. (szerk.): *Magyarország 2025-ben és kitekintés 2050-re Tanulmánykötet Nováky Erzsébet 70. születésnapjára*. Arisztotelész Kiadó, 63–89.
- Boda J. (2018): A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar fejlesztésének tapasztalatai 2015–2018. *Belügyi Szemle*, 67(11), 15–29. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.2>
- Borbély-Pecze T. B. & Suhajda Cs. J. (2017): Pályaorientáció és tanárképzés. *Opus et Educatio*, 4(1), 62–75. <https://doi.org/10.3311/ope.166>
- Christián L. (2018): A helyi rendészeti együttműködés rendszere. *Iustum Aequum Salutare*, 14(1), 33–61.
- Coleman, J. S. (1990): *Foundations of Social Theory*. Belknap Press of Harvard University Press
- Czakó A. (2014): Egyetemkép és továbbtanulás. *Felsőoktatási Műhely*, 3, 29–40.
- Czakó A. & Koltói L. (2012): Hallgatói mobilitás. Milyen háttéren tervezik és valósítják meg az ELTE hallgatói és végzettei külföldi tanulmányaikat? *Felsőoktatási Műhely*, 3, 67–86.

- Csóka G. & Szakács G. (szerk.) (2018): *A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I. A rendészeti pályaaorientációs képzés tapasztalatai. A közigazgatási pályaaorientációs képzéssel kapcsolatos igényfelmérés eredményei.* Nemzeti Közszolgálati Egyetem
- Dajnokai K. & Kiss Á. A. (2015): Kilépési okok feltárása egy szolgáltató központban. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat*, 6(3-4), 187–197.
- Dychtwald, K., Erickson, T. J. & Morison, R. (2006): *Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent.* Harvard Business School Press
- Erdős Á. (2018): Alkalom vagy tervszerűség? A pénzügyőr tisztjelöltek pályára lépésének rövid vizsgálatáról. In Czene-Polgár V. & Zsámbokiné Ficskovszky Á. (szerk.): *Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment.* Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság, Vám- és Pénzügyőri Tagozata, 115–130.
- Erdős Á. (2019): A rendészeti tisztválas első nehézségei – A gyermeki elképzelések találkozása a realitással. *Új Pedagógiai Szemle*, 69(1-2), 76–99.
- Erdős Á., Magasvári A., Molnár K., Pócsi A., Szabó A. & Vas A. (2020): NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*, 20(1), 149–177. <https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10>
- Erdős Á., Magasvári A. & Szabó A. (2019): Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In Gaál Gy. & Hautzinger Z. (szerk.): *Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából.* Magyar Rendészettudományi Társaság, 89–102.
- Expanzió (2011): *A magyar felsőoktatás szabályozásának stratégiai megalapozása.* Az FTT stratégiai ajánlása a felsőoktatás törvényi szabályozásának előkészítéséhez. Expanzió Humán Tanácsadó
- Fehérvári A., Misley H., Széll K., Szemerszki M. & Veroszta Zs. (2016): *A felsőoktatás szociális dimenziója. Hátrányos helyzetű csoportok hozzáférése és részvétele a felsőoktatásban című kutatás.* Tempus Közalapítvány
- Hámori Á. (2019): Az agrár és a természettudomány képzési területek hallgatóinak szociális jellemzői. *Felsőoktatási Elemzési Jelentések*, 3(2), 15–26.
- Harsányi G. & Vincze Sz. (2017): A magyar felsőoktatás néhány jellemzője nemzetközi tükrökben. *Pénzügyi Szemle*, 57(2), 226–245.
- Hautzinger Z. (2019): Az NKE Rendészettudományi Kar képzési rendszerének változása, a migrációs képzés helyzete. In Teke A. (szerk.): *Az idegenrendészeti intézményrendszer átalakulásának tapasztalatai Magyarországon és kitekintés az intézményrendszer változásaira az Európai Unióban.* Magyar Rendészettudományi Társaság Migrációs Tagozat, 51–62.
- Hegedűs J. (2020): Rendészeti felsőoktatásban tanuló hallgatók tanulási szemléletmódjának alakulása. In Hegedűs J. (szerk.): *Magatartástudományi kutatások a rendészeti képzés megújítása érdekében.* Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 51–64.
- Iharosi T. (2019): Agrár- és természettudományos képzések. *Felsőoktatási Elemzési Jelentések*, 3(2), 2–3.

- Janza F. (2018): Elmélkedések. In Dobák I. & Hautzinger Z. (szerk.): *Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére*. Dialóg Campus Kiadó, 299–314.
- Juhász Cs. (2017): Z generációs hallgatók felsőoktatási motivációjának vizsgálata. *Közép-Európai Közlemények*, 10(2), 131–141.
- Kapor K. (1979): *A középiskolások pályairányulásának és pályaválasztásának vizsgálata Veszprém megyében*. Doktori értekezés, kézirat. Szegedi Tudományegyetem, Szeged
- Kenderfi M. (2019): A pályaaorientáció elmélete és gyakorlata hazánkban. *Munkaügyi Szemle*, 62(4), 52–61.
- Kiskopárdi Zs. J. (2018): A magyar büntetés-végrehajtás nemzetbiztonsági aspektusai. *Terror & Elhárítás*, 7(1), 45–71.
- Kispálné Horváth M. & Vincze Sz. (2009): Végzős középiskolások továbbtanulással kapcsolatos motivációi, döntései és az azokat befolyásoló tényezők. *Új Pedagógiai Szemle*, 59(12), 57–73.
- Kiss R. (2005): A belügyi rendészeti képzés Magyarországon. *Magyar Rendészet*, 5(2), 150–171.
- Kovács G. (2012): A Nemzeti Közszolgálati Egyetem, mint a közszolgálati képzés bázisa; a jelenlegi helyzetkép, jövőbeni változások, fejlődési tendenciák és kihívások. In Gaál Gy. & Hautzinger Z. (szerk.): *Tanulmányok „A biztonság rendészettudományi dimenziói – változások és hatások” című tudományos konferenciáról*. XIII. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények. Magyar Hadtudományi Társaság Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoportja, 371–378.
- Kovács G. (2016): A Nemzeti Közszolgálati Egyetem alapképzésben végzett rendőrtisztekkel szemben támasztott követelmények változásai. In Gaál Gy. & Hautzinger Z. (szerk.): *A határrendészettől a rendészettudományig. XVII. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények*. Magyar Hadtudományi Társaság Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoportja, 259–264.
- Kovács I. (2019): Egy valós kihívás: toborzás vezetői szemmel. Avagy hogyan tehető vonzóbbá a rendőri hivatás a pályaválasztás előtt álló Z generáció számára? *Rendőrségi Tanulmányok*, 2(2), 75–138.
- Lannert J. (2004): *Pályaválasztási aspirációk. A 13 és 17 évesek továbbtanulási aspirációi mögött munkáló tényezők három kistérségben*. Doktori értekezés, kézirat. Közgazdaságtudományi Egyetem
- Lengyel J. & Török T. (2012): 11-12. évfolyamos szegedi gimnazisták továbbtanulási elképzelései. *Iskolakultúra*, 22(10), 58–75.
- Liskó I. (2003): Továbbtanulási ambíciók és esélyek. *Educatio*, 11(2), 225–235.
- Liskó I. (2004): *Perspektívák a középiskola után*. Felsőoktatási Kutatóintézet
- Lőrincz J. (2011): Visszatekintés a személyi állomány felkészítésének múltjára. *Börtönügyi Szemle*, 30(1), 53–57.
- Magasvári A. & Szabó A. (2019): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. *Magyar Rendészet*, 19(2-3), 143–162. <https://doi.org/10.32577/mr.2019.2-3.8>
- Malatyinszki Sz. (2019): Pályaaorientáció és motiváció a XXI. században. *Perspective – Kitekintés*, 21(22), 217–227.

- Mogyoródi G. (2009): A bűnözés elleni háborútól a közösségi rendőrségig. A magyar rendőrség metamorfózisa a rendszerváltás után. *Rendvédelmi Füzetek*, 3, 6–18.
- Nagy I. K. (2015): *Továbbtanulási és intézményválasztási motivációk a Partiumi régió határmenti térségében*. Doktori értekezés, kézirat. Babes-Bolyai Tudományegyetem Szociológia és Szociális Munkaképző Kar Szociológia Doktori Iskola
- Nagy M. (1997): Tanárok, települések, régiók. *Educatio*, 6(3), 1–16.
- Nagy Zs. (2016): *Változások a katasztrófavédelmi képzésben*. Védelem Online: Tűz- és Katasztrófavédelmi Szakkönyvtár, 744, 1–11.
- Oláh K. (2016): A rendőri pálya iránti motiváció. In Láczy M. & Bocsi V. (szerk.): *Multikulturális Műhely 4*. Kolonél D Kft. – Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar – Esélyteremtő és Tehetséggondozó Multikulturális Műhely, 150–157.
- Pfau C. S. (2017): *A szabadidősport szervezési sajátosságai a felsőoktatásban*. Doktori értekezés, kézirat. Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Debrecen
- Police Executive Research Forum (2019): *The workforce crisis, and what police agencies are doing about it*. Police Executive Research Forum, Washington D. C.
- Polónyi I. (2004): *A hazai felsőoktatás demográfiai összefüggései a 21. század elején*. Felsőoktatási Kutatóintézet
- Polónyi I. (2013): *Az aranykor vége – Bezárnak-e a papírgyárak?* Gondolat Kiadó
- Polónyi I. (2018): A hazai felsőoktatás felvételi tendenciái és hallgatólétszámának néhány jellemzője. In Kováts G. & Temesi J. (szerk.): *A magyar felsőoktatás egy évtizede, 2008–2017*. Corvinus Egyetem Nemzetközi Felsőoktatási Kutatások Központja, 111–129.
- Rámháp Sz. (2017): *Felsőoktatási továbbtanulási motivációk Magyarországon a változó ifjúság és a piacosodó felsőoktatás tükrében*. Doktori értekezés, kézirat. Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola
- Sági M. & Ercsei K. (2012): A tanári munka minőségét befolyásoló tényezők. In Kocsis M. & Sági M. (szerk.): *Pedagógusok a pályán*. Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, 9–30.
- Suhajda Cs. J. (2017): *A pályaaorientációs tevékenység változása és megvalósulása a köznevelésben a rendszerváltozástól napjainkig különös tekintettel az információs folyamatokra*. Doktori értekezés, kézirat. Pécsi Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola
- Szabó A. (2015): A magyar pénzügyőr képzés intézményi kereteinek fejlődése 1867–2011. *Rendvédelem-történeti Füzetek*, 25(43-44-45-46), 117-126. <https://doi.org/10.31627/RTF.XXV.2015.43-44-45-46N.117-126P>
- Szabó A. (2018a): Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In Dobák I. & Hautzinger Z. (szerk.) *Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére*. Dialóg Campus Kiadó, 599–612.
- Szabó A. (2018b): A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In Erdős Á. (szerk.): *Integrált pénzügyőri ismeretek I. Kezdő pénzügyőrök kézikönyve*. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, 156–180.

- Szentes E. (2016): *A pályaszocializáció felsőoktatási lehetőségeinek vizsgálata*. Doktori értekezés, kézirat. Eszterházy Károly Főiskola Neveléstudományi Doktori Iskola
- Szilágyi K. (2015): *A fiatalok és felnőttek pályaaorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet
- Tamándl L. (szerk.) (2010): *A Széchenyi István Egyetem 2010-es hallgatói motivációs vizsgálata*. DPR Füzetek I. Universitas-Győr Nonprofit Kft.
- Tauber, R. T. (1998): *Good or Bad, What Teachers Expect from Students They Generally Get!* Washington D. C.: ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education,
- Tillery, D., Sherman, B. & Donovan, D. (1968): *Helpfulness of parents, school personnel, and peers to students with different educational aspirations*. American Psychological Association
- Tóth N. Á. (2016): *45 éves a rendészeti felsőoktatás*. Dialóg Campus Kiadó
- Urbán A. (2019): A katasztrófavédelem beavatkozó állománya képzéseinek sajátossága. *Műszaki Katonai Közlöny*, 29(1), 105–120. <https://doi.org/10.32562/mkk.2019.1.9>
- Varga A. (2014): Gondolatok a Nemzeti Közszerológati Egyetem „Nyílt napok” rendezvényeihez. *Hadtudományi Szemle*, 7(2), 223–232.
- Vári V. (2016): Hatékonyág a rendészeti tiszthelyettesképzés és a karrierrendszer fejlesztésének ütközözónájában. *Magyar Rendészet*, 16(6), 109–132.
- Vári V. (2018): A rendőri életpályamodell és a rendőri felsőoktatás összehangoltsága. *Magyar Rendészet*, 18(2), 205–222.

A cikkben található online hivatkozások

- URL1: Eurostat (2020) *Police, court and prison personnel statistics*. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/73212.pdf>
- URL2: KSH (2019) *Népesedési világnap, 2019. július 11. Statisztikai Tükör, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nepesedesi19.pdf>
- URL3: NKE (2019) *Hallgatói elégedettségmérés 2019. Nemzeti Közszerológati Egyetem Minőségügyi Irodája, Budapest*. <https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/Hallgat%C3%B3i%20el%C3%A9gedetts%C3%A9gi%20felm%C3%A9r%C3%A9s%20eredm%C3%A9nyei%202019.pdf>