Dr. Lipták László

A személyi állomány szakmai képzése és a képzési rendszer korszerűsítésének irányai

Bevezető

A büntetés-végrehajtási rendszerek egyik kiemelt alapértéke a személyi állomány, amely a rendszer hatékony működésének legfontosabb forrása és elengedhetetlen feltétele. A személyzetre – még ha áttételesen is – a szervezeti célok kijelölésében, majd megvalósításában is meghatározó szerep hárul. A szervezeti célok elérésének sikerességét támogatja, ha az állomány tagjai lehetőséget kapnak a személyes fejlődésre, előmenetelre, potenciális lehetőségeik kiaknázására szakmai pályafutásuk során.

A büntetés-végrehajtás állományába kerülő új munkavállalóknak a szervezeti célokon túl mindenekelőtt világosan meg kell ismerniük, hogy a célok elérésében milyen szerep hárul rájuk, és szerepükhöz milyen felelősség tartozik. Ennek érdekében biztosítani kell számukra a munkájuk leghatékonyabb végzéséhez szükséges tájékoztatást és képzést.

A szolgálati beosztások szintjeihez kapcsolódó optimális képzés alapozza meg a szolgálatellátás során megkívánt szakmai magabiztosságot, kezdeményezőkészséget, kreativitást, felelősségtudatot, az önálló mérlegelési körben való döntést, és támogatja a szervezethez tartozás, kötődés kialakulását és elmélyülését.

Mindezek az elvárások, képességek és készségek nem új keletű igényként fogalmazódnak meg a személyzettel szemben. Kisebb-nagyobb eltérésekkel és súlyponti változásokkal ezek az elvárások és a képzési rendszert alakító törekvések jellemezték az állomány szakmai képzését az elmúlt évtizedekben. Ugyanakkor azt is láthatjuk, hogy a bv. szakmai képzés megreformálására irányuló, időről – időre felélénkülő törekvések rendre szükségmegoldásokhoz vezettek, a reális szakmai igények és a megvalósításukhoz rendelkezésre álló (főleg személyzeti és pénzügyi) háttérfeltételek eltérései miatt. A képzés struktúra fejlesztése, optimalizálása mára már nem csak belső szakmai igény, hanem elkerülhetetlen szükségszerűség, a szakmai munka folyamatos fejlesztésének feltétele, záloga és hajtóereje is egyben.

E dolgozat terjedelmi keretei közt nincs mód a személyzet képzési palettájának minden területét részleteiben elemezni. A későbbiekben ezért elsősorban a Bv. Szervezet Oktatási Központjában és felügyelete alatt folyó képzések múltjával, jelenével, problémáival és korszerűsítésük fontosnak tartott kérdéseivel fogok foglalkozni.

Történeti visszatekintés

A börtönszemélyzettel szembeni követelmények fokozódásáról és e követelmények egységes megfogalmazásáról a múlt század első harmadától találhatunk írásos dokumentu-

mokat. A börtönszemélyzet képesítéséről szóló 12.000/1926. IM. sz. utasítás az általános erkölcsi és jogi követelményeken túl már képesítési előírásokat is meghatároz az alkalmazás előfeltételeként (pl. igazgatónál és fogalmazónál jogi végzettség, főtiszteknél, tiszteknél érettségi, őrszemélyzetnél fegyverforgatásban, írásban, olvasásban, elemi számolásban való jártasság, nőfelügyelőknél további követelmény a házi és női ipari munkában való jártasság stb.). Az őrszemélyzetet évente szervezett, négyhetes fogházőri tanfolyamokon képezték, főleg a büntetőtörvények elemi ismeretére és a fogházrendtartásra. A képzést az intézeti vezetők és tisztek helyben végezték.

A II. világháború után a korábbi szakszemélyzetnek csak egy kis része – az igazoló eljárás során alkalmasnak minősítettek – kerültek vissza a szolgálatba (77/1945 ME. számú rendelet az igazoló eljárás alá vontak alkalmazási módjáról.) Nagy számban kerültek a szervezet vezetői és végrehajtó állományába munkáskáderek, akik felmentést kaphattak a közalkalmazottak képesítési követelményeiről szóló 1150/1945 ME sz. rendelet előírásai alól.

A letartóztató intézetek személyzetének szervezett, egységes szakmai képzése, annak nyilvánvaló indokoltsága ellenére nem került a figyelem előterébe. A szolgálattal túlterhelt, gyenge és hiányos ellátású, felszereltségű személyi állomány alapvető szakismeretekre való felkészítése csak intézeti keretek közt – jellemzően az őrszemélyzetre kiterjedően – történt meg. Az új állomány szervezetszerű képzése a tiszti tanfolyamok (6 hónapos) szervezésével kezdődött meg 1948 tavaszán, az IM. LI. Főosztálya utasítása (71.699/1948. IM. VI.) alapján. A tisztek gyorsított képzése három kurzuson keresztül folyt 1951-ig. Önálló képzőhely hiányában a tanfolyamok részére a Gyűjtőfogház „M" épületében alakítottak ki előadótermeket és szálláskörletet. A képzést azonban már önálló, a politikai oktatók kivételével régi büntetés-végrehajtási előadókból álló tanári kar végezte. A tananyagban a politikai ismeretek, valamint a közismereti tárgyak (számtan, helyesírás, földrajz, történelem) oktatása dominált. A szakanyagok feldolgozására (őrszolgálat, jog, anyagi-pénzügyi ismeretek, lő- és harcászati kiképzés, hivatalos levelezés, büntetés-nyilvántartási ismeretek) a képzési idő harmada állt rendelkezésre.

Az őri állomány két hónapos szakmai felkészítését először az országos intézetekben (Szeged, Vác, Sopronkőhida, Gyűjtőfogház) kezdték meg, de a rendszer kiszélesedése ellenére az alapkiképzésben egyre nőtt a lemaradás. A képzési lemaradások pótlására hozott központi utasítások sem érték el a kívánt eredményt, ezért döntés született (51.800/1949. IM. VI. sz. utasítás) az Őri Újonc Iskola létesítéséről. Az iskola a tiszti tanfolyamok helyén működött. A 6 hetes képzési idő alatt a tiszti tanfolyamok tanárai végezték az oktatást.

Az 1951-es év döntő változást hozott a bv. szakmai képzés szervezeti rendszerében. A X. kerület Maglódi út 125. szám alatti, volt egyházi ingatlant a büntetés-végrehajtás kapta meg abból a célból, hogy ott a személyzet teljes képzési és továbbképzési igényeit kielégítő oktatási intézményt létesítsen. Itt alakult meg 1951 végén a Büntetés-végrehajtási Központi Kiképző Iskola. A tisztképzést és a tiszthelyettes-képzést egyaránt folytató intézmény, amely parancsnoka neve után „Bakondi Akadémia" néven vált ismertté, 1960-ig működött az objektumban. Ez az iskola volt a bv. szervezet első önálló működtetésű, kizárólag a személyzet egységes, központosított képzésére létrehozott intézménye, amely minden szempontból megfelelt rendeltetésének. Működése alatt, a mindenkori személyzeti helyzet függvényében, va-

lamennyi képzési szakon többször változott a képzési idő, de az iskola a politikai determináltságtól függetlenül mindvégig elsősorban szakmai képzőhely tudott maradni.

A büntetés-végrehajtás 1952. március elsejével a Belügyminisztérium irányítása alá került, ami a személyzet képzési rendszerében is jelentős, egyes elemeiben máig kiható változásokat hozott. 1953 közepétől a bv. tisztképzés a BM Tisztképző Iskoláján folytatódott (Budapest, IV. Istvántelki út 19.).

Az 50-es éves zaklatott belpolitikai viszonyai a büntetés-végrehajtást és a személyzetét sem hagyták érintetlenül. A személyzet gyakori és nagyarányú cserélődése miatt, az egyébként méreteiben alkalmas és a viszonyokhoz rugalmasan alkalmazkodó képzési rendszer ellenére folyamatosan nőtt a képzési lemaradás. Emiatt a központi képzésekkel párhuzamosan, időről-időre a bv. intézetekre is hárultak szakmai képzési feladatok, különösen az 1956-os forradalom leverését követően.

A Központi Kiképző Iskolában szervezték meg 1960-ban az első rabnevelői tanfolyamokat, de időben ezzel párhuzamosan megkezdődött az önálló bv. oktatási rendszer leépítése és a bv. személyzet szakmai képzésének integrálása a BM Rendőrség képzési rendszerébe. Ez a rendszer a közoktatás rendjének megfelelően hármas tagolódást mutatott. Szintenként külön struktúra alakult ki a tisztek (felsőfokú), a zászlósok (középfokú) és a tiszthelyettesek, tisztesek (alapfokú) képzésére.

A bv. szervezet tiszti állományának (tisztjelöltjeinek) képzése az 1959-ben létesített BM Rendőrtiszti Akadémián folytatódott, ahol a Bv. Szakcsoport két tanára látta el a szakanyag oktatását. Időközben 1 éves tiszti tanfolyamokat is szerveztek, a tiszti beosztást betöltő tiszthelyettesek részére. A bv. testület középfokú szakmai képzése 1960-ban kezdődött el a BM Kun Béla Tiszthelyettes-képző Iskolán (1981-től Zászlósképző Iskola). A testület tisztesi és tiszthelyettesi állományának alapfokú szakmai képzése, a Bv. Központi Kiképző Iskola felszámolását követően, 1960-tól Kistarcsán, a BM Alapfokú Rendőriskolában történt 1975-ig, hat hónapos, bentlakásos tanfolyamon. Az iskola azonban évente csupán 60-80 fő bv. dolgozót tudott fogadni, ezért az alapképzésben állandósult a lemaradás. Ennek kezelésére 1965-től ismét az országos intézetekben szervezett, körzetesített alapfokú képzés került előtérbe.

A büntetés-végrehajtásnak az Igazságügyi Minisztérium felügyelete alá kerülését követően (1964. jan. 1.) a bv. személyzet szakmai képzési rendszere, a képzés intézményi háttere lényegileg nem változott.

A tisztképzés terén újabb érdemi változást jelentett a BM Rendőrtiszti Főiskola megalapítása. Első „vendég" tanszékén, a büntetés-végrehajtási szakon, 1972. szeptember 1-én indult a tisztképzés, és az intézmény azóta folyamatosan biztosítja a bv. szervezet tiszti utánpótlásának egy részét. Szintén 1972-ben kezdődött a nevelőtisztek képzése Szegeden, a Juhász Gyula Tanárképző Főiskolán. Ez a szakirányú képzési forma, kisebb megszakításokkal a 90-es évek első feléig működött.

Említést érdemelnek még a 70-es évek végén indított szaktiszt-képzések közül a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán, valamint a katonai felsőoktatási intézményekben szervezett képzések, ezek azonban sem volumenüket, sem bv-s specializáltságukat tekintve nem hasonlíthatók az előző két képzési formához. A 90-es évek második felétől, különösen pedig

az utóbbi években érzékelhető, hogy a bv. számára fontos szakképesítések többségénél túlkínálat van diplomás szakemberekből. Emiatt szükségesnek látszik átgondolni és módosítani a munkavállalói ambíción alapuló felsőfokú tanulmányok támogatási rendszerét, és nagyobb hangsúlyt kell helyezni a hiányszakmák megszerzésére, illetve a diplomás új dolgozók bv. szakmai képzésére.

Mint arra a korábbiakban már utaltam, az Alapfokú Rendőriskola a bv. tiszthelyettes képzési igényeinek csak töredékét volt képes kielégíteni. Emiatt, valamint az intézetek helyi képzés alóli mentesítése céljából 1973 júniusától Tökölön is szerveztek 4 hetes, majd 1975-től 6, később pedig 8 hetes bentlakásos alapfokú őri tanfolyamokat. Hasonlóan a korábbi szükségmegoldásokhoz, ez a módszer sem volt alkalmas az elmaradások felszámolására és a folyamatosan jelentkező új igények kielégítésére.

A tiszthelyettes-képzésben újabb változást jelentett a Bv. Alapfokú Iskola (1984. április 12-től Bv. Tiszthelyettes-képző Iskola) 1976-os megalapítása. Az új intézmény a központi szakmai képzés szervezését, tartalmát és a képzés minőségét illetően komoly előrelépést jelentett, azonban kapacitását illetően már az indulástól kezdve szűknek bizonyult. Az elmaradások halmozódását csak fokozta a képzési idő 1 évre történő felemelése.

A szakmai képzés nélkül nagy számban szolgálatot teljesítők miatti tarthatatlan helyzetre reagált az országos parancsnok 0130/1979. sz. utasítása, amely átfogóan szabályozta a hivatásos állományba kinevezettek képzési rendszerét. 1980. januártól előírta a kinevezést követő 14 napos kiképzést, amely a legalapvetőbb szolgálati ismeretek elsajátítását volt hivatott biztosítani. Az utasítás az őrszolgálati állomány részére 10 hetes bentlakásos, a többi szolgálati ághoz tartozók részére 12 hónapos levelező rendszerű alapfokú képzést vezetett be (a képzési idő 1984-től nappali tagozaton 5 hónapra nőtt, levelező tagozaton 10 hónapra csökkent). Az iskola egyébként is elégtelen kapacitását 1982-ben az elhúzódó épület-felújítás, majd 1984-ben a sorkatonai állományból kinevezettek soron kívüli képzésére szánt, közel egy tanév tovább szűkítette.

A következő közel tíz év a szakmai képzés egyetlen színterén sem hozott számottevő változást. A büntetés-végrehajtás személyzeti viszonyait és aktuális képzési gondjait a változó mértékű létszámhiány, a „feltöltetlenség" és az állománycserélődés magas aránya határozta meg. E tényezők hatására a tisztképzésben a beiskolázott létszám, a zászlóképzésben az aktuális igényeknek megfelelő szakirányú képzés, a tiszthelyettes-képzésben pedig a képzési idő tekintetében történtek kisebb korrekciók. Miközben az iskolai keretek között folyó képzések tartalmi vonatkozásban és a felkészítés minőségét illetően is döntően kielégítették a szakmai igényeket, az alapfokú képzésre kötelezettek körében egyre halmozódtak a hátralékok. Ebben a körben 1992-ben mintegy 1200 fős képzési elmaradást regisztráltak, ami azt jelentette, hogy a fogvatartotti közegben szolgálatot teljesítő tiszthelyettesi állomány közel egyharmada nem rendelkezett a beosztásához előírt szakmai képesítéssel.

A büntetés-végrehajtás vezetése ekkor ismét a már évtizedekkel korábban bevált szükségmegoldáshoz nyúlt. A kijelölt országos intézetekre támaszkodva tíz körzeti képzési központ alakult ki, melyekben egységes követelményrendszer, tematika és módszertan alapján 1993-ban kezdődött meg a tiszthelyettesek 5 hónapos, levelező rendszerű felzárkóztató képzése. A körzetesített tiszthelyettes-képzést az országos parancsnok által megbízott, az okta-

tásügyben jártas nyugállományú bv. szakemberek felügyelték és ellenőrizték. A körzetesített képzés két év alatt látványos eredményeket hozott: 1995-re a képzési elmaradás 200-300 fős nagyságrendben stabilizálódott. A körzeti képzési központok jelenleg is működnek, de csak azokban a körzetekben, ahol és amikor a képzési igények azt indokolják.

A képzésben jelentkező gondok ellenére 1992-ben kidolgozásra került egy új alapképzési szisztéma, amely a 8 hónapos képzési időszak alatt az iskolai elméleti és intézeti gyakorlati képzési szakaszok változtatására épült. Az 1992-93-as kísérleti tanév igazolta a módszer helyességét és a képzés hatékonysága, gyakorlatra orientáltsága folytán a szolgálati igényeknek való magasabb szintű megfelelését. Általános érvényű bevezetésére azonban az iskolai kapacitás elégtelensége miatt nem kerülhetett sor.

A képzési rendszer reformjára irányuló kísérletek mégsem voltak eredménytelenek. Ráirányították a szakmai közvélemény figyelmét arra, hogy a tiszthelyettes-képzés intézményi, személyi és tárgyi feltételrendszere már nem képes kielégíteni a szervezet folyamatosan újratermelődő igényeit. Az 1994-95-ben végzett tervező, elemző munka eredményeként tisztázódott, hogy a váci iskola szükséges méretű fejlesztéséhez nem biztosítható a beruházási forrás. A megoldás-keresés másik szálán megüresedett, illetve megvásárolható honvédségi és közoktatási intézmények kerültek látókörbe.

A büntetés-végrehajtás vezetői ezek közül választották ki és vásárolták meg 1995 végén a X. kerület Újhegyi út 9-11. szám alatti, volt önkormányzati általános iskolát. Az épület felújítása, a felnőttképzés követelményeinek megfelelő átalakítása és felszerelése után itt kezdte meg működését az 1996. szeptember 4-ei dátummal alapított új bv. intézmény, a Bünte-



tés-végrehajtási Szervezet Oktatási Központja (Bv. OK). Az intézmény a Váci Tiszthelyettes-képző Iskola jogutódjaként, megalapítása óta szervezi, koordinálja és végzi a személyi állomány alap, közép és felsőfokú bv. szakmai felkészítését.

Az új intézményben az első, 1996-97-es tanévben a képzési rendszer elemei nem változtak, miután a szervezeten belül a képzés módszereit kényszerűen kialakító körülményekben sem következtek be alapvető változások. A képzési kötelezettségeket meghatározó jogszabályi háttér vonatkozásában azonban jelentős változást hozott, hogy 1996. szeptember 1-jén hatályba lépett a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.). A törvény előírja, hogy a hivatásos állomány tagját a fegyveres szerv jellegének megfelelő, illetve beosztásához szükséges képzésben kell részesíteni, mert annak hiányában a szolgálati viszony nem tartható fenn. E követelménynek megfelelően a Bv. OK-ban mint a szervezet központi szakmai képzőhelyén minden beosztási szintre (a magasabb vezetői beosztások kivételével) folyik szakirányú felkészítés.

A történeti visszatekintésből jól nyomon követhető, hogy a bv. személyzet szakmai képzési rendszerének alakítását, fejlődését mindig szakmai igények és szükségletek motiválták. Ugyanakkor az is látható, hogy a szakmai igényeket jól érzékelő szakemberek által optimálisnak tartott és az adott korszak viszonyai közt megvalósítható képzési struktúra között jelentős eltérések, esetenként visszalépések is tapasztalhatók. Ennek okai – a kérdéskör történelmi távlatban való szemlélése alapján is – a büntetés-végrehajtás gyakran változó feladatrendszerében és az ehhez szorosan kapcsolódó személyzeti feltételrendszerében keresendők.

A jelenlegi képzési rendszer felépítése és hiányosságai

A bv. személyzet jelenlegi szakmai képzési rendszerének felépítését sem újnak, sem ideálisnak nem nevezhetjük. A rendszer egyes elemei – pl. bevezető képzés, középfokú képzés (zászlósképzés) – évtizedekkel ezelőtt alakultak ki, míg az új elemek (OKJ-s szakképzések, bv. szakvizsga) a 90-es évek második felében megváltozott igények eredményeként kerültek a rendszerbe.

1.) A bevezető képzés

Az 1980-ban bevezetett 14 napos kiképzés időtartama már korábban 15 napra nőtt, elnevezése azonban 1998-ban változott bevezető képzésre. Az új elnevezés egyrészt megegyezik az Európai Tanácsnak a börtönszemélyzet képzésére vonatkozó ajánlásaiban szereplő elnevezéssel (Európai Tanács Miniszterek Tanácsa 1966. évi 26. sz. határozata és 1997. évi 12. sz. ajánlása), másrészt pontosan és egyértelműen fejezi ki rendeltetését, a képzési rendszerben betöltött funkcióját.

A bevezető képzés célja a büntetés-végrehajtás állományába kinevezett tisztek (kivéve az RTF. Bv. szakán végzettek), tiszthelyettesek és felsőfokú állami iskolai végzettséghez kötött álláshelyekre kinevezett közalkalmazottak elsődleges felkészítése, a szolgálatba állításhoz (munkakör betöltéséhez), továbbá a bv. intézeteken belüli tevékenységhez elengedhetetlenül szükséges, minimum ismeretek elsajátítása. Ennek a funkciónak a képzési forma eleget tud tenni, de többre nem alkalmas. A 94 óra képzési idő alatt nem lehetséges az isme-

retanyagot olyan mélységben feldolgozni, hogy az a napi szolgálatellátáshoz elégséges és megalapozott háttértudást nyújtson.

A bevezető képzés legnagyobb hiányossága (amit a szolgálatellátás kényszere alatt álló munkáltatók többnyire előnynek tartanak), hogy a képzést záró vizsga sikeressége esetén a dolgozó munkajogi szempontból teljes értékű és felelősségű munkaerőként szolgálatba állítható, miközben nyilvánvaló, hogy felkészítése erre nem tette alkalmassá. Emiatt az önálló foglalkoztatás komoly szakmai és biztonsági kockázatokat hordoz és a további képesítés mielőbbi megszerzésére sem ösztönöz. Hiányosságként értékelhető az is, hogy a rövid képzési idő alatt a fegyveranyag-ismeret és lőkiképzés kivételével nincs szakmai gyakorlati képzés, ezért az alapvető szakmai jártasságokat is a szolgálatellátás közben kell elsajátítani.

A felsorolt és szakmai szempontból nagyon fontos hiányosságok mellett nagyon fontos pozitívum, hogy a bevezető képzésben az új dolgozó pontos, objektív képet kap a szervezetről, amelynél munkát vállalt, illetve annak feladatairól, követelményeiről, de a pálya előnyeiről, perspektíváiról is. Így még a próbaidő elején módosíthatja döntését. A szervezet is fontos információkhoz jut az új dolgozóról (pl. fegyelmi problémák, tanulási hajlam, képesség stb.), így módja van időben felszámolni a tartósnak nem ígérkező foglalkoztatási jogviszonyt.

2.) Az alapfokú képzés

A tiszthelyettesek alapfokú képzése a rendszer talán legfontosabb, ugyanakkor a szakmai igényekhez képes a realitások által leginkább torzított eleme. Az alapfokú képzés jelenleg a Bv. OK-ban és a kihelyezett tagozatokon (körzetesített intézeti képzésben) is, 5 hónapos levelező rendszerű képzés keretében folyik. A tanterv szerinti ismeretanyag elméleti feldolgozása és az ismeretek elsajátításának ellenőrzése havi 1 hetes összevonásokon történik. Az összevonások közti időben a hallgatók egyéni felkészüléssel sajátítják el a tananyagot, és teljesítik a beosztásuk szerinti szolgálati feladatokat. A sikeres záróvizsga alapján alapfokú szakmai képesítést szereznek, és további képesítési előírás nélkül, tartósan betölthetnek felügyelői szintű beosztásokat.

Az alapfokú képzés volumenét tekintve is a legnagyobb igényt támasztó képzési forma. Ez abból adódik, hogy a tiszthelyettesek számára kötelező, továbbá itt képződött évtizedeken keresztül a legnagyobb képzési elmaradás. Az elmúlt 8 év átlagában, évente közel 500 fő vett részt alapfokú képzésben. A képzési forma legnagyobb hiányosságát a képzési idő rövidsége és az egységes tematikán nyugvó, szervezett szakmai gyakorlati képzés hiánya jelenti.

A bevezető képzésnél már részletezett előzmények után a tiszthelyettes úgy szerezheti meg a beosztásához előírt képesítést, hogy a gyakorlati munkában nélkülözhetetlen fogásokat, technikákat, eljárásokat a képzés során nem gyakorolhatta. Jó esetben szolgálati helyén van kitől megtanulnia, ellesnie a gyakorlati tudást, de egyre több helyen már ez a feltétel sem adott.

Az alapfokú képzésben jelentkező mennyiségi igény nagyban függ attól, hogy milyen mértékű a tiszthelyettesi állomány cserélődésének mértéke. Ez az arány a büntetés-végrehajtásnál évtizedek óta irreálisan magas. A fluktuációs adatok az egész állományra vetítve szerény javulást mutatnak az utóbbi években, azonban a pályaelhagyók között a tiszthelyet-

tesek aránya még ebben az időszakban is egyenletesen nőtt, 1999. és 2003. között 65%-ról, 74%-ra, miközben a tiszthelyettesek összlétszámon belüli aránya egyenletesen 69% körül volt. Így az adott beosztási körben, vagy konkrét beosztásban a képzési igény újra és újra megjelenik. Ez lényegében azt jelenti, hogy jórészt az állományból próbaidő alatt távozókra fordítjuk az erőforrásokat és kapacitást, pedig azt a képzés minőségi fejlesztésére kellene fordítanunk.

3.) A középfokú képzés

Ez az a képzési forma, amely a bevezetés óta eltelt több mint negyven év alatt leginkább megőrizte értékeit és szakmán belüli elfogadottságát, elismertségét. Célja, hogy felkészítsen a magasabb besorolású tiszthelyettesi (zászlósi) beosztásokban jelentkező szakmai és vezetői feladatok szakszerű ellátására, az intézeti szakszolgálatok (biztonsági, fogvatartási, büntetés-nyilvántartási, egészségügyi, anyagi-pénzügyi) közötti együttműködés napi szervezésére és végrehajtására.

A képzési forma hatékonyságát és népszerűségét az alapozza meg, hogy résztvevői olyan tiszthelyettesek, akik a szervezetnél már megállapodtak és a szükséges elméleti és gyakorlati előképzettséggel rendelkeznek, hosszabb távra terveznek, és beosztásban, illetményben, rendfokozatban való előmenetelük a képesítés megszerzésétől függ. A képzés hagyományosan biztonsági, gazdálkodási, igazgatási és egészségügyi szakokon folyik. 1998-tól csak levelező tagozatos képzés szervezésére kerül sor. A 10 hónapos képzési idő alatt 6x1 hetes összevonással és konzultációkkal támogatott egyéni felkészüléssel kombinált képzési módszer igazolja, hogy a képzés hatékonysága a módszer mellett nagymértékben függ a képzésben résztvevők motiváltságától, hosszabb távú céljaitól.

4.) A büntetés-végrehajtási felügyelő és főfelügyelő szakképzés

Hosszú előkészítő munka eredményeként 1997 végén fogadta el az Országos Szakképzési Tanács a büntetés-végrehajtási szakképesítések bevezetésére és Országos Képzési Jegyzékbe történő felvételére vonatkozó igazságügy-miniszteri előterjesztést.

A két szakképesítés a szaktanfolyami rendszerű alap, illetve középfokú képzés alternatívájaként kerül képzési rendszerünkbe. A szakképzés előnyeiről és hátrányairól eltérőek az álláspontok, bár a szaktanfolyami rendszerrel szembeni már megtapasztalt és hosszabb távon is valószínűsíthető magasabb hatékonyságát valójában senki sem vitatja.

A képzési szolgáltatást nyújtó intézmény részéről egyértelmű előny a hosszabb képzési idő, a tartalmában és eljárási szabályaiban is jogszabályokban meghatározott képzési rend, a független vizsgabizottság előtt letett szakmai vizsga, az oktatás rendszerébe szervesen beépülő szakmai gyakorlati képzés és gyakorlati vizsga, valamint az államilag elismert és igazolt szakképesítés.

A beiskolázó bv. szervek részéről inkább hátránynak tartják a hosszabb képzési időt, mert dolgozójukat nélkülözniük kell a szolgálatból, ami szervezési gondokat és többletköltséget jelent. Szakmai szempontból szükségesnek tartják ugyan, de hiányosságként értékelik, hogy az iskola irányításával az intézetben folyó gyakorlati képzéshez az oktatókat az intézet állományából kell biztosítani.

Ennek a többletfeladatnak azonban sem a személyi, sem a pénzügyi feltételei nem biztosítottak. Szintén hátrányosnak tartják, hogy az államilag elismert képesítést a pró-

baidő alatt megszerző dolgozó indoklás nélkül leszerelhet, a képesítést máshol hasznosíthatja és az intézet még költség-visszatérítést sem követelhet, mert a képzésre kötelezés alapján került sor. A szakképzés kétségtelenül költségesebb, mint a szaktanfolyami képzés és ennek hatásai is hátrányosan érintik a beiskolázó bv. szerveket.

A szakképzés lehetőségének bevezetése óta bv. felügyelő szakon mintegy 100 fő, bv. főfelügyelő szakon 30 fő szerzett szakképesítést. A szakmai tapasztalatok a Bv. OK-tól független szakértők szerint is egyértelműen kedvezőek, amit nem rontanak le a szervezési, finanszírozási, személyügyi anomáliák. A szakképzésben részt vett dolgozók körében végzett felmérések is minden tekintetben pozitívak és nagyfokú elfogadottságot, elégedettséget mutatnak. Körükben leggyakrabban hátrányként a családtól való hosszabb távollétet és emiatt személyes kiadásaik emelkedését említették.

Szervezeti szinten a szakképzés általános bevezetésének legjelentősebb hátránya és következménye, hogy adott intézményi befogadóképesség mellett lényegesen kisebb az átbocsátó képessége. Így tehát a szakképzés csak akkor válhat általánossá, ha a személyzet feltöltött és stabil, az állomány átlagos cserélődésének mértéke pedig tartósan 10 % alatt marad. Ezek a feltételek együttesen még nem valósultak meg, de egyes elemeiben az elmúlt 3 évben reménykeltő változások történtek.

5.) Felsőfokú szaktanfolyami képzés

Az egységes bevezető képzés 1998. évi bevezetése óta a felsőfokú végzettséggel állományba vett munkatársaknak a próbaidőn belül el kell végezniük a felsőfokú szaktanfolyamot és bv. szakvizsgát kell tenniük. A bevezető képzés 3. hetében kezdődik a szakvizsgára történő felkészítés, az RTF Bv. Tanszék tanárainak közreműködésével. A felkészülés ezt követően, konzultációs lehetőségek biztosításával az önképzésre épül. A képzésben résztvevő saját felkészültségének függvényében maga dönti el, hogy a rendelkezésére álló 11 hónapon belül, az előre közzétett vizsganapok közül mikor tesz szakvizsgát a Bv. OK-ban, a Bv. Tanszék szaktanárai előtt. Ez a képzési forma jórészt szervezettségének és az érintett személyi körnek köszönhetően jól, elmaradások nélkül működik.

6.) Az alap és középfokú állami iskolai végzettséghez kötött álláshelyeket betöltő közalkalmazottak képzése

A jelenlegi szabályozásnak megfelelően a közalkalmazottak alapfokú bv. szakmai felkészítése az intézetekben, a középfokú felkészítés a Bv. OK-ban történik. Ez utóbbi képzési formában a közalkalmazott előadók ugyanazt a szakmai felkészítést kapják, mint a középfokú képesítés megszerzésére kötelezett tiszthelyettesek.

A megoldás indokoltságát illetően megoszlanak a szakmai vélemények. Az egyik álláspont szerint ezek a közalkalmazott kollégák nem végeznek olyan speciális feladatot, amely a hivatásos állománnyal azonos tartalmú (pl. biztonsági ismeretek, jogi ismeretek) képzést indokolná. Szaktevékenységük bv. specialitásait intézeti keretek között folyó felkészítésben is el lehetne sajátítani, ami a költségeket is kímélné. A másik álláspont szerint, amennyiben a hivatásos és közalkalmazotti állományú dolgozó munkakörre tartalmilag azonos (ez a hivatásos állományú speciális többletkötelezettségei miatt nem lehetséges), akkor képzésüknek is azonosnak kell lennie. A vitára a közalkalmazot-

tak képesítési követelményeit meghatározó jogszabály tervezett felülvizsgálata és esetleges módosítása tehet pontot. A középfokú szakmai képzésben azonban a jelenlegi szabályok fenntartása sem okozhat jelentős zavarokat.

Jelenlegi képzési rendszerünkről összegző értékelésként azt mondhatjuk, hogy nem optimális ugyan, de az ideálisnak nem nevezhető feltételrendszerben képes rugalmasan igazodni a változó igényekhez, és a szakmai felkészítés színvonalát képes tűréshatáron belül tartani. Legmeghatározóbb hiányossága, hogy nem gyakorlatra orientált, pedig arra a személyzet belső átalakulása, jelentős megfiatalodása miatt minden eddiginél nagyobb szükség lenne.

A korszerűsítést sürgető legfontosabb tényezők

A büntetés-végrehajtás életében, a szervezettel szemben támasztott társadalmi elvárások tekintetében jelentős változások történtek az elmúlt 15 évben. Új követelmények és elvárások fogalmazódtak meg a szervezettel és személyzetével szemben az Európai Uniós csatlakozással összefüggésben is. Hosszú évek óta érik a változtatás igénye, és közben formálódnak maguk a változást sürgető okok, illetve a képzési rendszer reformjára vonatkozó konkrét megoldási javaslatok, elképzelések is.

a.) A változtatást sürgető tényezők közül a gyakorlati képzés, a személyzetnek a beosztási szinteken jelentkező gyakorlati tevékenységekre való, és a képzési rendbe beépülő felkészítése a legfontosabb. Ezt a szükségletet csak erősítette az állomány jelentős megfiatalodása. Az állományból nagy számban váltak ki, néhány intézetben szinte teljesen eltűntek a nagy tapasztalattal rendelkező és társaik előtt szakmai tekintélyt kivívott kollégák. Országos viszonylatban az elmúlt öt évben 30%-ról 23%-ra csökkent a 41 év feletti korcsoportokhoz tartozók aránya. Ez közvetlenül is kihat a személyzet szakmai felkészültségének, napi munkája színvonalának alakulására.

A szakma írott szabályai elolvashatók, megtanulhatók. Íratlan szabályai, fortélyai, felgyülemlett személyes tapasztalatai azonban nem. Azokat az idősebb generációk a közös munka során hagyományozzák az őket követő nemzedékekre. Ezek az ismeretek, a szolgálati fegyelem, a munkakultúra és más fontos tudás egyéb forrásból nem szerezhetők meg. Ezt az űrt a lehetséges mértékben a beosztásokra történő felkészítés során a képzési rendszer szerves részét képező gyakorlati oktatásban kell kitölteni.

A képzés gyakorlatiasabbá tételét más tényezők és indokolják. Nagy számban kerülnek a szervezet állományába olyan fiatalok, akik koruknál fogva ugyan már nem pályakezdők, azonban tanulmányaik befejezése után nem, vagy csak rövid időszakokra tudtak elhelyezkedni. Munkatapasztalatokkal alig rendelkeznek, így nem csak büntetés-végrehajtási pályájukon, hanem általában is, gyakorlatilag pályakezdőknek tekinthetők.

Ehhez a problémakörhöz tartozik a katonai előképzettség kérdése is. 2003 júliusáig főszabályként csak a sorkatonai szolgálatot teljesített férfiak kerülhettek a bv. hivatásos állományába. A jövőben egyre gyakoribb lesz az olyan jelentkező, aki a fegyveres szolgálatra semmiféle felkészítést nem kapott. Ez azt is jelenti, hogy a bv. szolgálatban változatlanul szükséges katonai ismereteket elméleti és gyakorlati vonatkozásban egyaránt a szervezett szakmai képzés keretében kell elsajátítani.

b.) A szervezet létszámviszonyainak és az állomány feltöltöttségének alakulása is közvetlen összefüggést mutat a szakmai képzési rendszer korszerűsítésének lehetőségével és időszerűségével. Az elmúlt nyolc évben mintegy 1200 fővel nőtt a személyzet összlétszáma. Ezzel csökkent ugyan a relatív létszámhiány (a feladatok ellátásához szükségesnek tartott és az engedélyezett létszám közti különbség), de változatlanul magas volt az abszolút létszámhiány (az engedélyezett költségvetési létszám és a tényleges átlaglétszám különbsége). Ennek mértéke a 2000-ben regisztrált mélyponton, éves átlagban 450-500 fő körül mozgott.

A feltöltetlenség hatása a képzési rendszer vonatkozásában azt jelentette, hogy a bv. szervek szolgálati kötelezettségeik miatt nem iskolázták be állományuk egy részét, ezzel ismét felszöktek a képzetlenségi mutatók. A folyamat törvényszerű eredménye az lett, hogy a felügyelői állományból több száz fő teljesítette szolgálatát tartósan a bevezető képzésben megszerezhető elméleti alapismeretek birtokában. Nem volt és jelenleg sincs elkerülhetetlen kényszer az alapfokú szakmai képesítés lehető legrövidebb időn belül történő megszerzésére. Az tehát, hogy az egyes intézetekben időszakosan jelentkező rövidtávú érdekek (vagy kényszerek) felülírhatják az alapvető és hosszú távú szakmai érdekeket, minden józan szakmai megfontolással szemben áll.

Az állomány feltöltöttségében a Hszt. 2001. július 1-jei módosítását követően – az illetmények jelentős emelkedése hatásaként – következett be látványos fordulat. Az utóbbi két év 97,7–98,3% közötti feltöltöttségi mutatója azt jelzi, hogy a folyamatos létszámhiány az állomány természetes cserélődésével együtt járó mértékre csökkent. Ezzel párhuzamosan a képzés iránti munkavállalói érdeklődés is megnőtt, különösen középfokú képzésben, miután a képesítés megszerzésének illetménybesorolási konzekvenciái is vannak. Az intézetek beiskolázási hajlandósága is nőtt, mert a feltöltött állományból nagyobb létszámot tudtak képzésre vezényelni és időszakosan nélkülözni a szolgálatból. Ez a folyamat kedvezően hatott és hat még ma is a képzési elmaradások felszámolására, bár különösen a fővárosi intézetekben – amelyekben számszerűen legnagyobb az elmaradás – már ismét nő a feltöltetlenség és az állománycserélődés mértéke.

A büntetés-végrehajtás teljes személyzetét jellemző pozitív folyamatok folytatódása teremtheti meg annak lehetőségét, hogy a Bv. OK-ban folyó képzésekben folyamatosan csak az új állomány képzésére kelljen összpontosítani.

c.) A képzési rendszer korszerűsítésének szintén fontos eleme a rendszer intézményi és tartalmi integrálása a közoktatás rendszerébe. Az intézményi integráció azt jelenti, hogy a Bv. OK-nak is át kell alakulnia közoktatási intézménnyé, és annak legcélravezetőbb formája a Szakképző Iskola.

Az intézményi átalakulásnak előnyei és kötöttségei is vannak. A közoktatási intézményként működő központi iskolára ugyanis a jelenlegi belső szabályokon túl a közoktatási és szakképzési jogszabályokban előírt követelmények is kötelezőek. Ez működési, finanszírozási, oktatásszervezési, tanügy-igazgatási és ellenőrzési szempontból garanciákat jelent a szakképesítésért felelős igazságügy-miniszter, a felügyeletet ellátó középirányító bv. szerv és a megrendelői oldalt képviselő bv. szervek számára egyaránt.

Így a kötöttség a szervezet számára valójában előnyt jelent. Konkrét anyagi előnyt jelent a közoktatási rendszerben, a tanulói jogviszonyból eredően, a diákigazolványok igénybevételének lehetősége. Potenciális lehetőséget jelent az is, hogy közoktatási intézmények számára a kiírt nagy számú pályázatra az iskola is pályázathatna és a költségvetésből nem biztosítható fejlesztési forrásokhoz juthatna, mert a jelenlegi működési rendben ezekből eleve ki van zárva.

A szakképzés folytatása esetén a képzés és vizsgáztatás rendje, a képzés tartalma, ezen belül a szakmai gyakorlati képzés, és még számos más kérdés jogszabályokban részletesen szabályozott. Ezek egyrészről kötöttséget jelentenek, de egyben biztosítékot is arra, hogy a személyzet számára a különböző szintű beosztásokban szükségesnek tartott, a szakmai munka színvonalának fejlődését eredményező szakmai felkészítés minden tekintetben megvalósul.

d.) A képzési rendszer fejlesztését sürgető okok és körülmények számbavételénél végül, de nem utolsó sorban az Európai Uniós csatlakozással összefüggő követelményekről is szólni kell.

A 90-es évek első felében született országos parancsnoki döntés értelmében a tiszthelyettesek képzésének kötelező, vizsgatantárgy szintű elemévé vált – Nemzetközi dokumentumok – címmel a legfontosabb emberi jogi egyezmények és uniós ajánlások oktatása. A csatlakozást követően, illetve a jogharmonizáció eredményeként a szabályok a magyar jog részévé váltak, így azokat, valamint az Európai Tanács ajánlásainak oktatását célszerű beépíteni a szaktantárgyak (biztonsági, szolgálati ismeretek, jogi ismeretek stb.) tananyagába.

A nemzetközi szervezetek által folytatott korábbi vizsgálatok során a bv. személyzet képzését illetően is fogalmazódtak meg kritika észrevételek magyar büntetés-végrehajtással szemben. A kritikák főleg a képzési idő rövidségére (3 hét) vonatkoztak. E tekintetben a vizsgálatot folytató és a hazai szakemberek véleménye egybeesik.

A már korábbiakban is részletezett probléma megoldása csak az lehet, hogy az állományba kinevezett dolgozó képzésbe kerülése legyen elsődleges, elkerülhetetlen és a munkakör, szolgálati beosztás ellátásához szükséges ismeretek és gyakorlati jártasság elsajátítása nélkül önálló szolgálat teljesítésére ne kerülhessen sor.

A képzési rendszer korszerűsítése érdekében tett erőfeszítések és a szakmai képzés fejlesztésének irányai

A személyi állomány képzési rendszere korszerűsítésének gondolata az elmúlt tíz év során szinte folyamatosan napirenden volt. A feltételek kedvező alakulásának időszakában a konkrét tervező munka felgyorsult, majd ismét leállt, mert a feltételek javulása nem bizonyult tartósnak. A rendszer teljes körű átalakítására, korszerűvé tételére nem volt esély, de részeredmények születtek (pl. a bevezető képzés kiterjesztése minden állománycsoportra, a bv. szakvizsga új rendszerének bevezetése, a bv. felügyelő és főfelügyelő szakképesítések OKJ-be vétele és bevezetése).

A jelenleg zajló korszerűsítési folyamat 2001. második felében erősödött fel, amikor a személyzet bérrendszerét, és ezáltal a szervezet munkaerő-piaci helyzetét érintő jogszabályi változások egyértelműen éreztetni kezdték pozitív hatásukat.

A koncepció a szakmai képzési rendszeren túl a személyzet képzésének, továbbképzésének más szegmenseit is felöleli (pl. a központi és helyi továbbképzések rendszere, vezetői továbbképzés, közép- és felsőfokú állami képzésben való részvétel támogatása, kredit-rendszerű továbbképzések, idegen nyelvi képzések támogatása), amelyekben párhuzamosan folyik a kidolgozó és a szabályozó munka.

2002 tavaszától folyik a témakörben született javaslatok vitája, melyben a szakmai közvélemény széles körben véleményt nyilvánított. Az előterjesztéseket a Bv. OP Oktatási Bizottsága, a Parancsnoki Kollégium, végül pedig a bv. vezetők, parancsnokok országos értekezlete is több körben megvitatta, kiegészítette, illetve módosította.

A szakmai képzési rendszer tekintetében 2003 júniusában születtek meg azok az országos parancsnoki döntések, melyek a fejlesztés fő irányait és konkrét megoldási változatait kijelölték. Ekkor született döntés arról is, hogy a 2003-2004-es tanévben minden kapacitást a képzés elmaradásának pótlására kell mozgósítani, hogy a feltételek optimális alakulása esetén az új képzési rendszer 2004 őszétől bevezethető legyen.

Az átmeneti tanévben a Bv. OK-ban elkészültek azok a dokumentumok és jogszabálytervezetek, amelyek kiadása után a közoktatási intézmény működéséhez, illetve a szakképzés megkezdéséhez és folytatásához szükséges engedélyek megkérhetők és a nyilvántartásba vétel is megtörténhet.

2004 júniusában vezetői értekezlet ismét tárgyalta az új képzési rendszerre való felkészülés helyzetét, az áttérés feltételeinek biztosíthatóságát. A körülmények együttes értékelése alapján (különösen a még mindig jelentős képzési elmaradásra és a pénzügyi takarékossági intézkedésekre tekintettel) az országos parancsnok a program bevezetésének további egy tanévvel való elhalasztásáról döntött. A döntés arra is kiterjedt, hogy minden részletkérdésekben tovább kell folytatni a felkészülést, mert **a korszerűsítés fő elemei és irányai** nem változtak.

Vegyük sorra ezeket!

1.) Az állományba vétel rendje:

– A jelenlegi, havi két alkalommal történő állománybavételi rend nem tartható fenn, mert ilyen időközönként nem tudunk szakképzést indítani. Ezért az állománybavételi rendnél a 6 hetenkénti ütemezésre kell áttérni, mert ezt a kiesést az intézetek még elviselik, a szakképzés is rugalmasan szervezhető, és az ilyen időközönként átlagosan állományba vett létszámot (90-105 fő) az iskola még fogadni tudja.

– Az állományba vett új dolgozó a kinevezéstől a képzés megkezdéséig tartó időszakot (legfeljebb 2 hét) az intézetben tölti. Ezalatt történik meg a felszerelése, a munkakör és az intézet bemutatása.

– Az iskolában induló következő képzési időszakra – állománycsoporttól függetlenül – minden új dolgozó (kivéve az alap és középfokú végzettségű közalkalmazottak) beiskolázása (vezénylése, kirendelése) kötelező. Az nem kerülhető el és nem is halasztható, mert szakmai képzés nélkül semmiféle tevékenység nem végezhető a bv. szerveknél.

2.) A szakmai képzés új modellje: szakképzés minden beosztási szinten

– Az állományba kinevezett dolgozók (tiszthelyettesek, tisztek, diplomás közalkalmazottak) tehát együtt kezdik meg szakmai felkészülésüket az iskolában és a jelenlegi bevezető képzést felváltó első 6 hetes elméleti képzési időszakot együtt teljesítik. Ezt a szakaszt részvizsga zárja, amelynek sikeressége a továbblépés feltétele. A diplomás munkatársak szakmai előképzése itt lezárul, kiválnak a tiszthelyettesekkel közös rendszerből, és számukra elkezdődik a felsőfokú szakképzés.
– A tiszthelyettesek szakképzése az intézeti gyakorlati képzéssel folytatódik, melynek időtartama 8 hét. A központi képzési programban előírt gyakorlati programot az iskola által felkészített, intézeti gyakorló szakemberek (nem feltétlenül tisztek) irányítják, ellenőrzik és értékelik. Ebben a képzési szakaszban a képzésben résztvevő tanuló önálló szolgálatra nem oszthatók be.
– A gyakorlati képzés első részét újabb 4 hetes iskolai elméleti képzési szakasz követi, amit a második részvizsga zár le.
– A képzés negyedik szakaszában ismét 8 hetes intézeti gyakorlat következik. Ebben a képzési szakaszban azonban – a részvizsgán nyújtott teljesítményre is tekintettel – a tanuló már alacsonyabb szakmai és biztonsági kockázattal járó, egyszerűbb szolgálati feladatokat önállóan is elláthat. A képzési szakasz végén a gyakorlati oktató értékeli és minősíti a tanuló gyakorlaton végzett tevékenységét, írásos feladatainak teljesítését.
– A felügyelők szakképzésének utolsó időszaka újabb 3 hetes elméleti képzéssel folytatódik, majd ezt 1-1 hét kötelező egyéni tanulás és konzultációs időszak követi. Ebben az időszakban (az állományba vételt követő 31-33. héten) kell döntenie az állomány-illetékes parancsnoknak a véglegesítés kérdésében. Ehhez az iskolában letett két részvizsga eredménye, valamint az intézetben eltöltött két gyakorlati képzési időszak során szerzett tapasztalatok elégséges információval szolgálnak.
Az összességében 34 hetes képzési idő – összesen: 1130 óra, 490 óra (45%) elmélet, 640 óra (55%) gyakorlat – utolsó hetében a tanulók az állami szakképzés rendje szerint írásbeli, gyakorlati és szóbeli szakmai képesítő vizsgát tesznek. A vizsga szintje azonban eltérő, annak függvényében, hogy a tanuló rendelkezik-e érettségivel, vagy sem.
Az érettségizettek a „Felügyelő – I." (OKJ: 52891204), az érettségivel nem rendelkezők a „Felügyelő – II." (OKJ: 32891201) szintű szakképesítést szerezhetik meg a sikeres szakmai vizsga eredményeként. A két szint közötti lényeges különbség nem a szakmai képzés tartalmában van, hanem a későbbi szakmai előmenetel lehetőségeiben. Az érettségizett és szakképzett bv. felügyelő kinevezhető főfelügyelői, vagy azzal azonos besorolású beosztásokba, előléptethető zászlósi rendfokozatokba és tanulmányait folytathatja a szakképzés következő szintjén, illetve felsőfokú képzésre is jelentkezhet. A Felügyelő II. szakképesítést szerzett tiszthelyettesre ezek a lehetőségek nem terjednek ki, illetve azokra akkor szerezhetnek jogosultságot, ha utóbb érettségi vizsgát tesz.
– Azoknak a felügyelőknek, akiket magasabb beosztásba neveztek ki, vagy terveznek kinevezni, részt kell venniük az 53891203-as OKJ számú bv. főfelügyelő el-

nevezésű szakmai képzésben is. Ez a szakképesítés, nem szakosított, 7 hónapos levelező rendszerű képzésben (7x1 hét iskolai összevonás) szerezhető meg. A képzési idő összesen 850 óra, ebből elméleti képzés 210 óra (25%), szakmai gyakorlat 640 óra (75%). A bv. főfelügyelő szakképzés, a bv. felügyelő szakképzés tananyagára épül, ezért a részvétel feltétele a bv. felügyelő szakképesítés megléte.

Azok a kollégák, akik nem a szakképzés rendjében szerezték meg a felügyelői beosztásokhoz előírt szakmai képesítést, egyéni tanrend alapján felkészülve szakmai képesítő vizsgát tehetnek, így szakmai előmenetelük nem ütközik képesítési akadályokba.

– Az új képzési rendszerben a szervezet állományába kinevezett és szakirányú végzettséggel nem rendelkező tisztek és diplomás közalkalmazottak jelenlegi felsőfokú szaktanfolyami képzését a „Bv. szervező" elnevezésű (OKJ: 71891203) szakképzés váltja fel. Az összesen 380 óra képzési időből 140 óra (35%) az elméleti, 240 óra (65%) a gyakorlati felkészítésre biztosított idő.

A felsőfokú szakképzés megkezdéséhez szükséges szakmai alapismereteket – mint azt már korábban láttuk – a tiszthelyettesekkel közös iskolai képzés (első 6 hetes időszak) alatt szerzik meg a diplomás kollégák.

Az előzőekben vázolt képzési struktúra bemutatta a személyzet szakmai képzési rendszere fejlesztésének fő irányait, azaz a szakképzés általánosság válását a képzési rendszer mindhárom szintjén. Ez a szakképzési rendszer messzemenően biztosítja a képzések egymásra épülését és gyakorlatiassá tételét.

A személyzet képesítési követelményei

Jelenlegi rendszer

Állománycsoport	Bevezető képzés	Alapfokú képzés	Középfokú képzés	Bv. szakvizsga	Közalkalm. alapfokú bv. képz.	Bv. felügy. szakképz.*	Bv. főfelügy. szakképz.*
Bv. felügyelő és vele azonos besorolású tts-i beosztások	X	X				X	
Bv. főfelügyelő és vele azonos besorolású tts-i, zászlósi beosztások	X	X	X				X
Tisztek (kivéve az RTF-en végzettek)	X			X			
Diplomás közalkalmazottak	X			X			
Középfokú végzettségű közalk. (ka-i szakterületi előadó)			X		X		X
Alapf. és középf. végz. igénylő egyéb közalk-i beoszt.					X		

(A *-gal jelölt képzési formák az alap-, illetve a középfokú képzést váltják fel.)

A személyzet képesítési követelményei

Tervezett új képzési rendszer

Állománycsoport	Bv. felügy. szakképz. első 6 hete	Bv. felügy. szakképz.	Bv. főfelügy. szakképz.	Bv. szervező szakképz.	Közalkalm. bv. alapfokú képzése
Bv. felügyelő és vele azonos besorolású tts-i beosztások	X	X			
Bv. főfelügyelő és vele azonos besorolású tts-i, zászlósi beosztások	X	X	X		
Tisztek (kivéve az RTF-en végzettek)	X			X	
Diplomás közalkalmazottak	X			X	
Alapfokú és középfokú képesítéshez kötött közalk-i beosztások					X

(A *-gal jelölt képzési formák az alap-, illetve a középfokú képzést váltják fel.)

3.) A szakmai képzés intézményi háttere és a bővítés lehetőségei

A Bv. OK 1996-os alapításakor méretét, fogadóképességét, személyi és tárgyi feltételeit illetően alkalmas volt arra, hogy a szervezet akkori létszámviszonyaiból és képzési struktúrájából eredő oktatási igényeket kielégítse. Azóta a személyi állomány összlétszáma mintegy egyhatodával megnőtt. Ez a többletkapacitás a Bv. OK-ban – főleg az átbocsátóképesség tekintetében – már nem áll folyamatosan rendelkezésre.

Az új képzési rendszerben a képzési színvonal joggal elvárt emelkedését csak hosszabb képzési idő alatt lehet elérni, ami az adott idő alatt fogadható és kibocsátható képzett létszámot illetően kapacitás-vesztést jelent. A Bv. OK (közoktatási intézménnyé átalakulása után: Büntetés-végrehajtási Szakképző Iskola) a jelenlegi infrastruktúrával akkor tudja ellátni szakképzési feladatait, ha az évenkénti állománycserélődés mértéke tartósan 700 fő (tiszthelyetteseknél 600 fő) alatt marad. Amennyiben pedig létszámfejlesztés történik, ami a létesítendő új bv. intézetek miatt valószínű, akkor a bv. szervezet végleg „kinövi" jelenlegi oktatási intézményét.

A képzési kapacitás (és az ezzel együtt járó szolgáltatások) bővítésére többféle megoldási lehetőség kínálkozik. Ilyen lehet a jelenlegi iskola bővítése, regionális rendszerben működő képzőhelyek kialakítása saját, vagy akár bérelt objektumban (pl. önkormányzati közoktatási intézményben), más szakképző intézmény(ek) bevonása a bv. személyzet szakmai képzésébe, és még más lehetőségek is szóba jöhetnek. Ezek között a lehetőségek között ma még rangsort sem lehet felállítani, de az egyes változatok költségvonzata között komoly eltérések lehetnek.

A költséghatékonyság szempontjából a jelenlegi infrastruktúra bővítése látszik legelőnyösebbnek, mert ott a fajlagos költségek alacsonyabb szinten tarthatók. Amennyiben a Bv. OK területén tervezett kollégium építésére beruházási forrást sikerül találni, azzal egy ütemben, a beruházás részeként a szükséges tantermi bővítést is meg lehetne

valósítani. A szociális infrastruktúra bővítésére pedig a jelenlegi iskolaépületben nem is lenne szükség.

Az új képzési rendszerben a szakképzés várható volumene és az iskola leterheltsége miatt arra nem lesz mód, hogy az addig, főleg a fővárosi intézetekben be nem pótolható képzési elmaradások is az iskolát terheljék. Az elmaradások olyan mértékűek, hogy azokat a jelenlegi szaktanfolyami módszerrel, kihelyezett tagozatokon kezelni lehet. Azt azonban el kell kerülni, hogy az új szakképzési rendszer bármilyen módon és külön engedélyekkel kijátszható és kikerülhető legyen. Ezért az elmaradásokat kezelő szaktanfolyami rend engedélyezését is szigorú szabályok közé kell szorítani.

Mit várhatunk a szakmai képzési rendszer korszerűsítésétől?

– Mindenekelőtt azt, hogy a rendszer felépítése, működése legyen világos, áttekinthető és kiszámítható, azaz tervezhető a munkáltató és a munkavállaló számára egyaránt. Zárja ki annak lehetőségét, hogy szakmai képzés nélkül kerüljön sor szolgálati feladatok teljesítésére.
– Joggal várható el, hogy nőjön a képzés általános színvonala, ezáltal javuljon a szolgálati feladatok ellátásának színvonala is.
– Fokozott elvárás a szakmai gyakorlati képzés erősödése, melynek eredményeként nő az állomány szakmai magabiztossága, javul az intézkedések szakszerűsége, kultúráltsága, azaz összességében a büntetés-végrehajtási munka minősége.
– A korszerű, hatékony képzési rendszertől azt is joggal várhatja el a szakmai közvélemény, hogy hatékonyan segítse a szervezet humán erőforrás- gazdálkodását. Ez főleg úgy valósulhat meg, hogy pozitív hatásaival (pl. szakmai tudás és magabiztosság, kiegyensúlyozottság, nem várt helyzetek kezelése, pszichikai és fizikai felkészítés, intézkedés-technikai és taktikai ismeretek elsajátítása, empátiás készség fejlesztése) csökkenti, illetve a személyzet számára is kezelhetővé teszi a szolgálattal együtt járó stresszhatásokat. Ezek a pozitív hatások növelik a munkavállaló sikerességét és elismertségét is.

  Mindez úgy hat vissza a szervezet aktuális humán erőforrás viszonyaira, hogy csökken a felkészületlenségből eredő stressz, a bizonytalanság (esetleg félelem), a sikertelenség stb. miatti pályaelhagyók száma. Így csökken a személyzeti utánpótlási és képzési igény, javul a személyzet képzésére, felszerelésére, foglalkoztatásra fordítható források hatékonysága, és ezek a ráfordítások a tartós foglalkoztatás során megtérülnek.
– Végül, de nem utolsósorban a szakmai képzés rendszerével összefüggően a személyzetnek is vannak sajátos elvárásai. Ilyen követelmény az, hogy adjon teret az egyéni ambícióknak, biztosítsa az előmenetel lehetőségét a magasabb elismertséggel járó beosztások és rendfokozatok felé. A munkavállaló oldaláról az is érthető, reális elvárás, hogy amennyiben életkörülményei úgy alakulnak, hogy a pálya elhagyására kényszerül, szakképesítése legyen államilag elismert, és biztosítson munkavállalási lehetőséget a büntetés-végrehajtási munkával rokon szakterületeken.

Összegzés

A büntetés-végrehajtási személyzet szakmai képzési rendszerének korszerűsítése a szervezet egyik kiemelt jelentőségű szakmai programja. Olyan program, amelynek véghezvitele – hasonlóan a szervezet munkáját meghatározó jogszabályi háttér megteremtéséhez, vagy a szervezeti rendszer korszerűsítésére irányuló programok megvalósításához – sürgető feladat, mert sikere, vagy sikertelensége hosszú távon kihat a szervezet kiemelt közfeladatainak teljesítésére, illetve annak színvonalára. A szervezeti célok megvalósítását, s a büntetés-végrehajtással szemben jelentkező társadalmi elvárások teljesítését leginkább szolgáló képzési struktúra kialakítása és működtetése, számos feltétel és körülmény együttes hatásától függő, emellett magas költségráfordítást igénylő feladat.

Az elmúlt évtizedek ez irányú törekvései igazolják, hogy az adott viszonyrendszerekben elérhető optimális megoldás is komoly eredménynek számít. Ennek elfogadása mellett sem mondhatunk le arról, hogy képzési rendszerünk ne csak az aktuális igényeket követő, azokra reagáló megoldásokból álljon, hanem az igényeket tudatosan alakító, előremutató rendszer legyen.

A korszerűsítés elengedhetetlen feltétele, hogy pontosan és reálisan értékeljük személyzetünk szakmai képzésének hiányosságait és azok okait, de ugyanilyen racionálisan kell értékelni azokat a tényezőket is, amelyek a változást sürgetik. Ez utóbbi tényezők közül a képzés minden szintjének gyakorlatiasabbá tétele – jól láthatóan – meghatározó szakmai igény. A képzési szolgáltatást végző intézménynek pedig működési rendjében és szolgáltatása tartalmát illetően is a képzésben érdekeltek (irányító és felügyeleti szervek, a képzést „megrendelő" bv. szervek, a munkavállalók stb.) igényeit kell kielégítenie.

Ezeknek a szerteágazó igényeknek a kielégítésére a jogszabályokkal körülhatárolt rendben zajló, de a szakma által tartalommal kitöltött szakképzési rendszer alkalmas. Ily módon az alkalmasnak ígérkezik arra is, hogy hosszú távon formálja a szervezet szakmai arculatát, támogassa a megfiatalodott személyzet szervezethez való kötődésének kialakulását, s – a személyes sikerek, a büntetés-végrehajtási munka elismertsége és megbecsültsége révén – annak elmélyülését.