



Európai rendőrségek bemeneti követelményei a szervezeti és képzési jegyek tükrében: esettanulmány Skóciáról

The selection of police in Europe in consideration of the attributes
of the organization and the education: the case study of Scotland

Mogyoródi Gergely

mb. főosztályvezető, doktorandusz, rendőr őrnagy
Nemzetközi Bűnügyi Együttműködési Központ Bűnügyi Együttműködési Főosztály
Nemzeti Közszolgálati Egyetem,
Rendészettudományi Doktori Iskola
mogyorodig@nebek.police.hu



Absztrakt

Cél: A publikáció célja, hogy áttekintést nyújtson a skót rendőrség felvételi rendszeréről, kiegészítése az Egyesült Királyság rendőri erőinek bemeneti követelményeivel foglalkozó hazai publikációkat.

Módszertan: A kutatás a vonatkozó szakirodalom feldolgozásával valósult meg.

Megállapítások: A kutatás révén feltárássra kerültek a skót rendőrség toborzásának hangsúlyos területei, a kiválaszthatósági feltételek, valamint az alkalmasságvizsgálati kritériumok, s ezek összességével átfogó rendszerkép jött létre.

Érték: A publikáció legfőbb értéke, hogy bővíti a témával foglalkozó hazai szakirodalom ismeretrendszerét, emellett az adatok összehasonlító elemzéshez és további kutatáshoz is felhasználhatók.

Kulcsszavak: a skót rendőrség, szervezeti jellemzők, toborzás, kiválasztás, alkalmassági kritériumok

Abstract

Aim: The aim of this article is to provide an overview of the selection of the Scottish Police and to complete the previous publications related to the entry requirements of UK police forces.

Methodology: The research was performed by elaborating the relevant literature.

Findings: The research identified the major areas of the recruitment, the eligibility criteria and the entry requirements of Scottish Police. The article provides a detailed overview about the selection procedure of police in Scotland.

Value: The article expands the knowledge of Hungarian literature related to police reinforcement, appropriate for comparative analysis and for further researches.

Keywords: The Police of Scotland, organizational marks, recruitment, selection, eligibility criteria

Bevezetés

A tanulmány egy publikációsorozat¹ részét képezi, amelyben a kutatás tárgya és annak kérdései teljes mértékben megegyeznek. Ezek összefoglalva a következők. A magyar és a nemzetközi szakirodalom a humánfunkciókkal, ezen belül a személyzet kiválasztásával részletesen foglalkozik. Ebbe tartozik a közszolgálatban, illetve a rendőrségen dolgozók szelekciója. A különböző kutatások, függően az adott tudományterületet érintő kérdésköröktől, meghatározott aspektusok szerint vizsgálják és elemzik a témakört. Ezek közül – a teljesség igénye nélkül – példaként említhetők a képzéssel kapcsolatban Főríz munkásságai (2011a; 2011b; 2011c; 2011d; 2011e), az alkalmassági vizsgálatok vonatkozásában pedig Csatai (2010) vagy akár Malét-Szabó (2013). Jellemzően külföldi folyóiratokban jelentek meg egy-egy ország bemeneti követelményeit, alkalmassági vizsgálatait vagy akár a teljes eljárást leíró és összehasonlító tanulmányok, lásd Inzunza (2016) vagy Bäck, Vallès és Padyab (2017), azonban idehaza kisebb számban, mára nem naprakész minőségben állnak rendelkezésre tudományos és szakmai jellegű művek, például Révai (2010). A publikációsorozat ez utóbbi okán, hiánypótlásként összegzi az egyes európai országok rendőrségeinek a kiválasztási procedúráját. A kutatások rendszerszintűek, beletartoznak a személyi és képzési követelmények, az alkalmassági vizsgálatok, valamint az eljárás menetének ismertetése is. Ennek tükrében – a teljesség igénye nélkül – a cikk olyan kérdésekre keres választ, mint: Melyek az adott külföldi rendőrség személyi követelményei? A bemenethez milyen képzési követelmények

1 A tanulmányok egy doktori disszertáció részét képezik majd, ahol az ismertetett rendszerek együttes elemzésére kerül sor. A cikkekben elsősorban a kutatási kérdések megválaszolására, valamint a rendszeradatok feldolgozására kerül sor. Az Egyesült Királyság rendőrségei közül az angliaiáról és walesiéről a Magyar Rendészetben (Mogyoródi, 2016a), míg az észak-íról a Belügyi Szemle – Ordinem Facere folyóiratban (Mogyoródi, 2018) jelentek meg írásaim. Ezek mellett a Magyar Rendészetben az ír (Mogyoródi, 2016b), továbbá cseh és a máltai rendszer közlése pedig a Belügyi Szemlében (Mogyoródi, 2019) történt meg.

szükségesek? Milyen alkalmassági vizsgálatokat alkalmaznak? Ezek hogyan, milyen eljárásrend szerint épülnek egymásra a rendszeren belül? Milyen képzésre történik a kiválasztás?

A kutatási módszer leírása általában külön címet kap, azonban jelen esetben csak a nyílt és a szakirodalmi források feldolgozására került sor, ezen belül is főleg a skót kormány és a skót rendőrség által üzemeltetett weboldalakra, így a módszer vonatkozásában különösebb részletezés nem szükséges. A források használata azzal magyarázható, hogy ezeken a felületeken a rendszerrel jellemző adatok transzparensten és elektronikusan, angol nyelven hozzáférhetők, emiatt interjú vagy kérdőív alkalmazására nem volt szükség (sem lehetőség). Az adatgyűjtés 2019 februárjában történt, ezért az itt leírtak az ennek megfelelő állapotokat tükrözik.

A tanulmány szerkezete a következők szerint épül fel. Először Skócia földrajzi és népességadatait², valamint a rendőrségük történetét, szervezeti és állománysajátosságait tekintem át. Ezután kerül sor a képzési rendszerrel, valamint a bemeneti követelményekkel kapcsolatos ismertek, majd pedig az alkalmassági kritériumok vázolására. A tanulmányt végül a megállapítások összegzésével zárom. A fentiekben már utaltam arra, hogy a kutatás a rendszerre vonatkozó alapvető ismereteket vizsgálta, ami az információk összegzése során rendezőelv volt. A követelmények között a pszichológiai alkalmassági vizsgálatnak hangsúlyos szerepe van, ezért a tanulmány mellékletében ez teljes részletességgel kerül bemutatásra. Az ott történő szerepeltetést az indokolta, hogy ezzel a megoldással az információk átláthatósága könnyebben biztosítható volt, emellett a szövegben nem okozott aránytalan méretű címetet.

Skócia és a skót rendőrség

Skócia az Egyesült Királyság északi részén fekvő ország, amelynek a területe 28 168 négyzetmérföld, azaz 80 077 négyzetkilométer, fővárosa Edinburgh ([URL13](#)). A Skót Statisztikai Hivatal honlapján 2018. augusztus 1-jén publikált 2017-es népességadatok szerint a lakosság száma 5 424 800 volt ([URL23](#))³. Az

2 Ezek a tényezők közvetetten befolyásolják a rendőrség szervezetét, társadalmi rendeltetését, ezáltal pedig az állományt és annak kiválasztást.

3 Ugyanitt megjegyzik azt is, habár a népességnövekedés lelassult, ez a lélekszám volt a valaha mért legmagasabb. A skót kormány weboldalán Ethnic Group Demographics címmel közzétett 2011-es census eredményei szerint ([URL1](#); [URL2](#)) a lakosságnak csak a négy százaléka (211 000 fő) tartozik etnikai kisebbséghez, amelynek a jelentős része (141 000 fő) ázsiai. A magukat fehérnek vallók között a legnagyobb számban (61 000 fő) lengyel bevándorlók találhatók. Annak ellenére, hogy a kisebbség aránya alacsonynak tekinthető a korábbi, 2001-es felméréshez képest a számuk megduplázódott.

itt közzétett elemzés arról is beszámol, hogy 2026-ra ez a szám – főleg a nemzetközi migrációs folyamatok miatt – (feltételezhetően) 5,58 millióra növekszik. Az utóbbi társadalmi jelenséggel, az egyedüllét általános jelenséggé válásával, a beszélt nyelvek variációjával (országszerte 140 nyelv), valamint a társadalmi rétegek közötti szakadék tágulásával és a demens személyek számának emelkedésével a *Skót Rendőrség Stratégiai Terve* (URL22) is számol. A skót rendőrség (angol nyelven: Police Service of Scotland, illetve kelta nyelven: Seirbheis Phoilis na h-Alba) honlapja (URL13) szerint a szervezet 2013 óta centrális modellben működik. Korábban decentralizáltan – ahogy Angliában és Walesben is – nyolc különálló rendőri egység funkcionált⁴, azonban 2011-ben az erőforrások racionalizálása érdekében törvényjavaslatot nyújtottak be, amit 2012-ben a rendőrségről és a tűzoltóság reformjáról szóló törvényként (továbbiakban: rendőrségi törvény – (URL29) a skót parlament úgy fogadott el, hogy az intézkedés társadalmi támogatottsága tíz százalék alatti volt (Fyfy, 2015). A honlapjukon található bemutatkozás szerint a jelenlegi szervezeti felépítés a skót rendőrséget 13 helyi körzetre osztja, amelyek mellett különböző, szolgáltatáspecifikus feladatokat ellátó egységek dolgoznak, például a terrorelhárítási vagy a szervezetenüldözés elleni szervek.⁵

Skócia rendőrségének fenntartásáért, folyamatos fejlesztéséért a Skót Rendőrségi Hivatal (Scottish Police Authority, röviden: SPA) felel, amelynek a rendőrfőkapitány beszámolási kötelezettséggel tartozik (URL21).⁶

A skót kormány weboldala a hivatásos állomány létszámáról (URL12) azt közölte, hogy 2018. december 31-én a számuk 17 175 fő volt. Ez az egy évvel korábbi adathoz képest 81 fővel több. Az itt közzétett grafikon kimutatása alapján, míg 2007-ben 16 234 rendőr volt, addig 2009 második negyedévére a létszám 17 200-ra nőtt, ami napjainkig kisebb eltérésekkel hasonló maradt. Az állomány duzzasztása a Skót Nemzeti Politikai Párt⁷ intézkedéseinek köszönhető. Kormányra kerülésükkor 1000 fős növelést és ennek megtartását vállalták (URL3).

A rendőrségi törvény (2. fejezet 11. cikk) rendelkezik a különböző beosztásokról is (URL30). Eszerint a szervezet vezetője a rendőrfőkapitány, akinek a munkáját a parancsnoki gárda⁸ segíti (URL10), amely a négy főkapitány-helyettesből,

4 A nyolc decentralizált rendőrségből álló szervezeti felépítés 1975 óta állt fenn. A rendőri egységek száma, különböző megfontolásokból folyamatosan csökkent. Míg 1850-ben Skóciában körülbelül 90, addigra száz évvel később ennek a fele, 1970-re pedig már csak 22 különböző egység látta el a körzeti feladatokat (Fyfy, 2015).

5 Az általános szervezeti feladatokkal kapcsolatban lásd a közrendőrökre vonatkozó 12. lábjegyzetet.

6 Skóciában az irányítási és ellenőrzési feladatokat tehát nem minisztériumi szinten látják el, hanem a rendőrség kvázi független szervezetként működve, egy különálló testület felé tartozik beszámolási kötelezettséggel, amely szerv emellett ellátja a fejlesztési irányok meghatározását és kivitelezését is.

7 A párt honlapján írt információk szerint 2007 óta folyamatosan kormánypárt.

8 Eredeti nyelven: executive team.

a kilenc segédparancsokból (területi szervek vezetői), valamint a négy igazgatóból áll.⁹ Utóbbiak nem hivatásos állományúak.

A beosztási skála a magasabbtól az alacsonyabb felé haladva a következők szerint épül fel: rendőrfőkapitány, főkapitány-helyettes, segédparancsnok, főfelügyelő, felügyelő, fővizsgáló, őrmester és közrendőr (URL25).¹⁰

A hivatásos állomány mellett a polgári alkalmazottak¹¹ is a skót rendőrség részét képezik, míg munkájukat a felesküdt polgárőrök¹² segítik.

A skót rendőrség képzési rendszere

A skót rendőrség honlapján közzétett információk szerint (URL18) a közrendőrök képzése moduláris rendszerű, amelyben az elméleti és gyakorlati ismeretek oktatása felváltva, több helyszínen zajlik: a skót rendőrség oktatási és toborzási központjaiban, a Tulliallan-i Skót Rendőr Akadémián (továbbiakban: Akadémia), illetve a hallgató leendő szolgálati helyén. A kiképzés hossza két év.

Az Akadémián 11 héten keresztül tartó első modul¹³ hat almodulból áll, ezek név szerint és sorrendben a következők: a rendőrség és a közösség; a bizonyíték; a bűncselekmény; az általános rendőrségi feladatok; a közlekedésrendészet; az íráskészségek.

A tananyagok jogszabályi, személyi biztonsági, elsősegélynyújtási ismereteket is tartalmaznak, illetve nagy hangsúlyt fektetnek az erőnléti felkészítésre is. A hallgatók értékelése vizsgákkal és gyakorlati feladatokkal történik, emellett két fizikai alkalmassági vizsgálaton is meg kell felelniük.

A második modult öt-hét napon keresztül a körzeti egységeknél folytatják, ahol a vonatkozó informatikai szakismeretek elsajátítására koncentrálnak.

A harmadik, úgynevezett műveleti modult egy közrendőr (oktató/mentor) segítségével, helyszíni gyakorlatokon keresztül kell végrehajtani. A hallgató értékelését a mentor és az illetékes őrmester végzi.

9 A beosztásokat aktuálisan betöltő személyek a rendőrség honlapján megtalálhatók.

10 A közrendőrök feladata a törvényes élet és vagyonvédelem, a közbiztonság megőrzése, a bűnmegelőzés és a bűnelkövetők észlelése, továbbá, hogy meghatározott területen hatékonyan járőrözzön és a felmerülő problémákra reagáljon. Viselkedjen a közösség részeként, ápoljon és tartson fenn udvarias viszonyt, legyen elkötelezett az egyének biztonsága iránt. Minden körülmény között nyújtson minőségi szolgáltatást (URL9).

11 Különböző szervezeti funkciókat ellátó, nem hivatásos állomány, akiknek a létszáma a 2018. december 31-i adatok szerint 5399 volt (URL32). A teljes létszám ennek megfelelően 22 574 főből állt.

12 A felesküdt polgárőrök, angol nyelven *special constable*, azok a személyek, akik a rendőrök munkáját önkéntes alapon segítik, részt vesznek a rendfenntartásban és a bűncselekmények megelőzésében (URL31).

13 A képzés bevezető szakasza, amelyben az első és a hetedik héten kell fizikai alkalmassági vizsgálaton átesnie a hallgatóknak.

A helyszíni oktatás során elsajátított ismeretekről beszámolót kell készíteni, ami szintén az értékelés részét képezi. Ebben a modulban a hallgatóknak online képzéseket is teljesíteniük kell.

A negyedik modul tulajdonképpen a végső értékelés. A hallgatóknak három alkalommal kell a körzeti továbbképzési központokban megjelenniük (oktatásra és vizsgázásra).

A képzés 44. hetében csak fizikai alkalmassági vizsgálat van, a 60. és 92. héten elméleti és fizikai alkalmassági vizsgákra is sor kerül.¹⁴

A toborzás és a jelentkezés¹⁵

Ahogy fent is olvasható volt, 2007 és 2009 között a decentralizált skót rendőrségek létszáma körülbelül 1000 fővel nőtt, azóta pedig kisebb-nagyobb mértékben stagnál. Emellett más, jelentős toborzási kampány megvalósulásával kapcsolatos adatot a kutatás során nem találtam.

Még a centrális szervezet létrehozása előtt, 2011-ben a BBC weboldalán (Canny, 2011) megjelent cikk arról számolt be, hogy a skót rendőrség egyre többet használja az elektronikus platformokat a lakossággal való kapcsolattartáshoz, ideértve a toborzást is. Jelenleg is több ismert közösségi média és videómegosztó oldalon (Facebook, Twitter vagy YouTube) is képviseltetik magukat, de a kiválasztási eljárással kapcsolatban a legtöbb és legrészletesebb információ a saját weboldalukon érhető el.

Az angol és walesi rendőrségnél látott, a pályaalkalmasság eldöntését segítő önellenőrző kérdőívet ebben a rendszerben nem használják, emellett a toborzást és a kiválasztást is saját erőből, nem külső gazdasági társaságra bízva hajtják végre.

Ehhez a részhez kapcsolódóan, egyben visszautalva a fentiekben írt létszám- elvárásokra is, a www.independent.co.uk weboldalon *Police Scotland considers changing fitness tests under plans to encourage new recruits*¹⁶ címmel (Green, 2015) közölt cikk arról számolt be, hogy a kormánypárt rendőrségi létszám- elvárásának (17 234 rendőr) a szervezet nem képes eleget tenni, ezért a szigorú

14 Amennyiben a hallgató sikertelenül teljesíti a vizsgálatot, hat hét elteltével ismételt megpróbálhatja. Két sikertelen vizsgálat alkalmatlanságot jelent.

15 A tanulmány kizárólag a közrendőrök (URL20) jelentkezését, toborzását és kiválasztását vizsgálja, más beosztási és állománykategóriákkal nem foglalkozik. Az ide vonatkozó információkat a skót rendőrség honlapján található jelentkezési útmutató (URL5), valamint a gyakran ismételt kérdések (URL17) alapján tanulmányoztam.

16 Magyarul: A skót rendőrség a fizikai alkalmassági vizsgálatának megváltoztatását fontolgatja, hogy bátorítsa a jelentkezőket.

fizikai követelmények enyhítésén, valamint olyan bemeneti követelmények (például a tetoválásokkal kapcsolatos elvárások, tartózkodásra vonatkozó szabályok) átalakítását vizsgálják, amelytől a kiválasztható személyek számának növekedését várják.¹⁷

A skót rendőrségre történő jelentkezéshez egy formanyomtatványt kell kitölteni, amit kézzel vagy elektronikus módon kitöltve, a toborzásért felelős egységnek¹⁸ e-mailben kell elküldeni.¹⁹ Az adatlappal a jelentkező motivációját²⁰, szakmai elvárásait, előzetes tapasztalatait és a felkészültségét (mit tett a jelentkező annak érdekében, hogy rendőr lehessen) vizsgálják, amit csak abban az esetben tekintenek érvényesnek, ha valamennyi kérdést megválaszolnak. A jelentkezési lapon túl még egy formanyomtatványt és egy kérdőívet is ki kell tölteni. Az előbbi a pályázók esélyegyenlőségét és az állomány diverzitását méri²¹, az utóbbi pedig a tervezett szolgálati helyre vonatkozik.²²

A kiválasztási eljárás részei és az eljárás menete²³

A www.askthepolice.co.uk weboldal (URL24), valamint a kiválasztásról szóló tájékoztató (URL6) szerint a folyamat hossza az egyéni teljesítmény függvényében változhat, de általában hat-kilenc hétig tart. Az eljárás alatt alkalmazott vizsgálatokat és azok sorrendjét a következő ábra mutatja.

17 A reformok megvalósításával kapcsolatban információt a kutatás során nem találtam.

18 A nyugati és keleti parancsokság illetékességi területén, valamint a Skócián kívül lakók jelentkezési kérelmét a Kelet Kilbride-i, míg Fife és az északi parancsokság illetékességében élőkét az Abeerden-i Toborzási Központ végzi.

19 Alapvetően elektronikus úton kell jelentkezni, de a szükséges dokumentumok alternatív megoldásként postai úton eljuttathatók a Kelet-Kilbride-i Toborzási Központnak is.

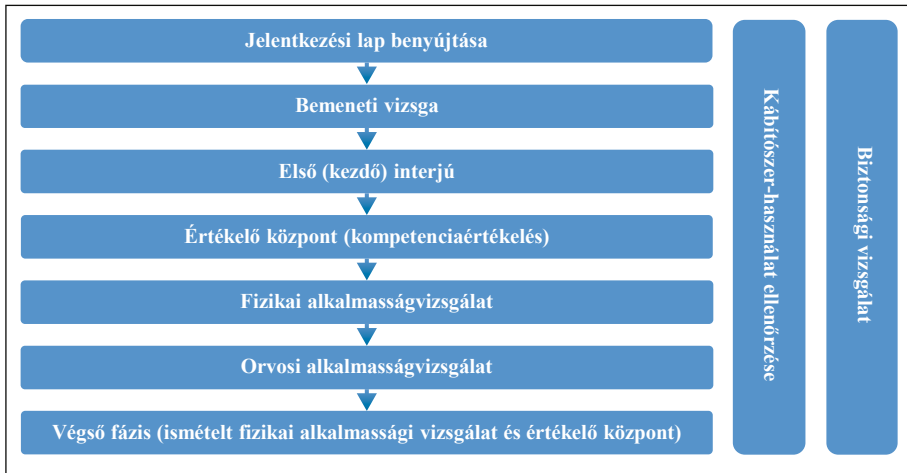
20 A motivációról legalább 150, de 200 szót meg nem haladó fogalmazást kell készíteni.

21 A formanyomtatvány kitöltésének a jelentkezés elbírálása szempontjából nincsen jelentősége. A lapon koresoportról, nemről (ideértve a transzneműséget is), fogyatékoságról, szexuális beállítottságról, válásról és hitről, etnikai hovatartozásról lehet nyilatkozni (URL15). Az adatok kezelése az Európai Unió adatvédelmi szabályai (GDPR) szerint történik.

22 A lapon kerületi egységek vannak felsorolva, amelyek mellett egytől háromig terjedő preferenciaértékek adhatók meg (URL16).

23 Az idevonatkozó információk feldolgozásához a skót rendőrség honlapján a kiválasztásról közzétett tájékoztatót használtam fel (URL6 és URL11).

1. számú ábra: Az eljárás menetéről



Forrás: A szerző saját szerkesztése.

A fentiekén túl a jelentkezési lappal vizsgálják a személyi és képesítési követelmények meglétét, emiatt nem minden jelentkezőt hívnak be a bemeneti vizsgára (Standard Entrance Test, röviden: SET), ami matematikai, nyelvi és információkezelési feladatokból áll.²⁴

Amennyiben a SET-en a pályázó megfelel, akkor a kiválasztás következő szakaszára, a kezdő interjúra invitálják, ahol két helyi toborzó vagy egy helyi rendőr és egy toborzó vannak jelen, akik az alábbiakat vizsgálják: kommunikáció, személyes hatékonyság, csapatmunka, a társadalmi sokféleség tisztelete, önismeret, szolgálatkészségi és szolgálati ismeretek²⁵, valamint az etikai kódex ismerete.²⁶

Ezt a szakaszt követi az egynapos értékelő központ (assessment centre), ami három gyakorlati feladtból és egy interjúból áll, a közrendőri beosztáshoz szükséges képességek és tulajdonságok vizsgálatára. Mindkét szakaszban feltérképezik a kommunikációs, a személyi hatékonysági és az önismereti kompetenciákat.

24 A tesztek tehát három lapból állnak és háromféle verziójuk van. Összesen három alkalommal lehet megpróbálni, de valamennyi részteszten meg kell felelni. A felkészüléshez a skót rendőrség ingyenesen elérhető tesztfeladatokat állított össze. Megjegyzés: a tanulási nehézségekkel (például diszlexiával) rendelkezők a toborzásért felelős egységnél külön tanácsadásban részesülnek.

25 Látható, hogy már ebben a szakaszban is vizsgálják a szükséges kompetenciákat.

26 A felvételi eljárás menetéről szóló tájékoztató itt külön felhívja a pályázók figyelmét az interjúra való felkészülésre, különösen a próbaidős rendőrök szerepének megtanulására, amit a honlapjukon elhelyezett anyagokból, illetve a helyi rendőrségeknél végzett személyes elbeszélgetésekkel lehet elsajátítani.

Az előbbi – a felsoroltak mellett – a csapatmunkát, a megoldási képességeket és a társadalmi sokféleség tiszteletét, az utóbbi pedig a szakismeretet, az irányítási és a más szervekkel való kapcsolattartási kompetenciákat vizsgálja.

Amennyiben a jelentkező értékelő központban nyújtott teljesítménye megfelelő, a fizikai alkalmassági vizsgálatra (eredeti nyelven: Multi Stage Fitness Test) bocsátják, ami egy (állóképességi) ingafutás. Ezt követően az eredményes hallgatóknak az orvosi alkalmassági vizsgálaton kell részt venniük ([URL14](#)). Az eljárás része továbbá a kábítószer-használat ellenőrzése, amit a kinevezés előtt kell végrehajtani.

A biztonsági és vagyoni helyzet vizsgálatára az értékelő központot követően kerül sor. Az előbbi a szakmai elvárásoknak való megfelelést, a társadalmi integritást és a jelentkező becsületességét ellenőrzi, amelyhez széles körben végeznek adattári ellenőrzést, illetve hajtanak végre környezettanulmányt (a közeli hozzátartozók bűnügyi tevékenységére). Részté képezi emellett a pénzügyi átvilágítás is, amelynek a célja elsősorban a korrupció megelőzése, a közrendőr befolyásolhatóságának (például túlzott adósságok vagy gazdasági érdekeltségek miatt) elkerülése.

A biztonsági kérdőívek kitöltésére és leadására csak az értékelő központ sikeres elvégzését követően, míg az ellenőrzés lefolytatására az eljárás későbbi szakaszaiban kerül sor.

A kiválasztási eljárás során a kinevezés előtt ismételt ellenőrzik a fizikai állapotot, illetve az értékelő központban még egyszer megvizsgálják a kommunikációra, a személyi hatékonyságra, a csapatmunkára, a társadalmi sokféleség tiszteletére, az önismeretre és a problémamegoldásra vonatkozó képességeket.

Személyi feltételek és az alkalmasságvizsgálatok

A skót rendőrség honlapja tételesen felsorolja a közrendőrré válás követelményeit ([URL8](#)).²⁷ Az elsődleges személyi feltételek közé az állampolgárság tartozik.

Eszerint skót rendőr lehet, aki brit, az Európai Gazdasági Térség országainak és Svájcnak állampolgára, valamint az Egyesült Királyság területén munka és tartózkodási joggal rendelkezik. Rajtuk kívül jelentkezhetnek még a brit nemzetközösség²⁸ és más ország állampolgárai is, akik korlátozás nélkül, szabadon

27 A személyi feltételek melletti elvárások közé a következőket sorolják: a közrendőr társadalmi szerepének és kötelességeinek tudomásulvétele, a kulcsfontosságú területeken (képzési program, fizikai felkészültség, életvitel) a szükséges tudásszint bizonyítása, a fedhetetlenség, kifogástalan életvitel, valamint a becsületesség. Ezeket a skót rendőrség szolgálati szabályzata foglalja magába ([URL30](#)).

28 Ennek jelenleg 53 ország a tagja ([URL28](#)).

élhetnek az Egyesült Királyságban. Utóbbiak vonatkozásában a személyi biztonsági ellenőrzések elvégzéséhez igazolni kell a tartózkodás jogát, illetve azt, hogy a tartózkodás legalább három éve megkezdődött.²⁹

A jelentkezés alsó korhatára 17,5 év, azonban a közrendőri kinevezéshez a 18. életév betöltése szükséges. Felső korhatár nincsen, de az elbíráláskor figyelembe veszik, hogy ebből a beosztásból az alkalmazottakat rendszerint 60 évesen nyugdíjazzzák, ami a kétéves próbaidő kitöltését nem befolyásolhatja.

A pályázati feltételek közé tartozik továbbá a jelentkező fizikai és orvosi alkalmassága is, amely vizsgálatokról külön, a tanulmány további részében írok. Követelményként határozzák meg a megfelelő személyiséget és a közrendőrtől elvárt kompetenciákat ([URL7](#); [URL19](#)).³⁰

Emellett a biztonsági (és a vagyoni helyzet) vizsgálat pozitív eredménye is a személyi feltételek részét képezi.

A tetoválás a szolgálati viszony létesítésének akadálya lehet. Minden esetben egyedileg vizsgálják annak helyét, kiterjedését, jellegét és jelentését. Azok a tetoválások, amelyek arcon helyezkednek el, szégyent hoznának a rendőrség szervezetére vagy aláásnák annak szerepét, provokálóan hatnak, valamely társadalmi csoportra nézve sértők, illetve durva, szexista, rasszista, homofób jellegűek, további mérlegelés nélkül alkalmatlanságot jelentenek.

Ahogy egyes tetoválások, úgy a büntetett előélet sem jelent önmagában kizáró okot, mindig egyénileg bírálják el a szolgálati viszony létesítésének lehetőségét.

A skót rendőrség kompetenciaalapú értékelése ([URL19](#)), és egyben a pszichológiai alkalmassági vizsgálata az úgynevezett STAR eljárás³¹, amely során a pályázóknak strukturált interjúkérdésekre olyan szituációkat kell kifejteniük³², amiket korábban már átéltek. Ez az interjú első fázisa.

A következő szakaszban az adott élethelyzet megoldásának elképzeléseit, lehetőségeit ismertetik, majd a harmadik részben a tényleges végrehajtást kell kifejteni.

A feladat a szituáció lezárásának bemutatásával zárul, ahol a tapasztalatokra, a tanult és fejlesztett képességekre is kitérnek.

A fizikai alkalmassági vizsgálat³³, ahogy a fentiekben már utaltam rá, egy ingafutás, amelyen egy előre meghatározott ritmus alapján kell a jelentkezőknek

29 Az igazolás az útlevel másolatának csatolásával történik.

30 Az elvárt kompetenciákkal kapcsolatban lásd a tanulmány mellékletében található részletes leírást (fordítást).

31 STAR egy mozaik szó, amely a következőkből áll össze: Situation (szituáció), Task (feladat), Action (cselekvés), Result (eredmény).

32 Az értékelés központjában a megfelelő kontextusba helyezés, a tömör, lényegre törő és informatív fogalmazás áll.

33 A fizikai alkalmassági vizsgálatra való felkészüléshez külön útmutató áll rendelkezésre ([URL4](#)).

15 métert lefutniuk. Alkalmas az lesz, aki a futás során az 5.4-es értéket eléri, de a feladat alatt a lehető legtöbbször kell adott ritmusra, színtidőn belül teljesíteni.³⁴ Férfiak és nők esetében a követelmények egyeznek, az értékelés során minden korosztályt eltérés nélkül, egyformán ítélik meg.

Az egészségügyi alkalmassági vizsgálatra³⁵ a kiválasztási eljárás végső szakaszában kerül sor, ami a 18/2004-es rendőrségi körlevélben foglaltak szerint (Guidelines on Medical Standards for Police Recruitment, magyarul: a rendőrségi toborzás egészségügyi követelményeinek irányelvei; [URL27](#)) zajlik. Az irányelv táblázatba foglalva tartalmazza az alkalmasságot befolyásoló betegségeket (például szív és érrendszeri, légzés stb.), azonban az orvosok itt csak az alkalmasság valószínűségéről (valószínűleg megfelel, vélhetően nem felel meg) döntenek.

A toborzási tájékoztató külön felhívja a figyelmet a testtömegindex értéknek (18 és 30 közötti), valamint a látásra vonatkozó nemzeti követelményeknek ([URL26](#)) való megfelelésre is (amelyek a rendőrségi törvény mellékletében kerültek meghatározásra).³⁶

Összegzés

A skót rendőrség az angolszász rendőrségek jellemzőit hordozza a képzés és a kiválasztás területén.

A vizsgált kérdésekre válaszolva elmondható, hogy a bemeneti feltételek ebben a rendszerben is a személyi, képzési és alkalmassági követelmények köré csoportosulnak.

Kiemelendő, hogy a pszichológiai vizsgálatok nem klinikai jellegűek, hanem a rendőri munkához szükséges kompetenciákat térképezik fel.

Látható az is, hogy a skót rendőrség létszámának szinten tartása (a politikai szinten elvárt minimum) érdekében a szakma által meghatározott bemeneti követelmények csökkentésére, átalakítására különböző elképzelések merültek fel.

34 Eleinte lassabb, majd fokozatosan gyorsul a hangjelzések tempója. Az idő előtti érkezéseket, tehát a gyorsabb teljesítést büntetik.

35 A 2010-es esélyegyenlőségi törvény alapján a fogyatékossgal élőknek, amennyiben megfelelnek az alapvető követelményeknek, lehetőséget biztosítanak a felvételi elbeszélgetésre.

36 A kiválasztási tájékoztató javaslata szerint, a csalódások elkerülése érdekében, a jelentkezés előtt érdemes optikussal konzultálni.

Felhasznált irodalom

- Bäck, T., Vallès, L. & Padyab, M. (2017). Police students' perceptions of professional competences: a comparative study of Catalonia and Sweden. *Police Practice and Research*, 18(5), 478–491. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1288121>
- Canny, E. (2011). *Social media becoming more popular with Scottish police*. www.bbc.com/news/uk-scotland-15066518
- Csatai T. (2010). A rendőrré válás és szolgálatellátás alatti pályaaalkalmassági követelmények alakulása az 1800-as évektől napjainkig. *Belügyi Szemle*, 58(7–8), 84–109.
- Fórizs S. (2011a). Rendőrtiszt képzés Berlinben. *Magyar Rendészet*, 11(4), 43–52.
- Fórizs S. (2011b). A Cseh Rendőr Akadémia. *Magyar Rendészet*, 11(3), 43–52.
- Fórizs S. (2011c). *A rendvédelmi elvárások tükröződése négy ország rendőrtiszt-képzésében*. Konferenciaelőadás-absztrakt. *Rendvédelem Történeti Hírlevél*, 20(35–36), 86–87.
- Fórizs S. (2011d). A Szlovák Köztársaság rendőrtisztai főiskolája. *Magyar Rendészet*, 11(1), 103–108.
- Fórizs S. (2011e). Az osztrák rendőrtiszt-képzés. *Magyar Rendészet*, 11(2), 105–112.
- Green, C. (2015). *Police Scotland considers changing fitness tests under plans to encourage new recruits*. www.independent.co.uk/news/uk/crime/police-scotland-considers-changing-fitness-tests-under-plans-to-encourage-new-recruits-a6763941.html
- Inzunza, M. (2016). Selection practitioners' views on recruitment criteria for the profile of police officers: A comparison between two police organizations. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 45, 103–119. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2015.12.001>
- Malét-Szabó E. (2013). A belügyi vezetési-kiválasztási rendszer tudományos megalapozása, avagy egy belügyi kutatás első eredményei. In Gaál Gy. & Hautzinger Z. (Szerk.), *Tanulmányok „A változó rendészet aktuális kihívásai” című tudományos konferenciáról* (pp. 141–149). Pécsi Határőr Tudományos Közlemények 14. Magyar Hadtudományi Társaság.
- Mogyoródi G. (2016a). Anglia és Wales hivatásos rendőri állományának kiválasztási eljárása és annak összevetése a hazai követelményekkel. *Magyar Rendészet*, 16(6), 93–108.
- Mogyoródi G. (2016b). Az An Garda Síochána (az ír rendőrség) képzési és állománykiválasztási rendszere. *Magyar Rendészet*, 16(5), 123–137.
- Mogyoródi G. (2018). Észak-Írország hivatásos állományú rendőreinek alkalmassági követelményei és a felvételi eljárás menete. *Belügyi Szemle – Ordinem Facere*, 1(1), 56–64.
- Mogyoródi G. (2019). Európai rendőrségek bemeneti követelményei a szervezeti és képzési jegyek tükrében: Csehország és Málta esete. *Belügyi Szemle*, 67(7–8), 133–146. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2019.7-8.7>
- Révai R. (2010). *Az egészségi alkalmassági vizsgálatok és a prevenció szerepe a megváltozott életkörülmények és veszélyhelyzetek tükrében a rendészeti szerveknél*. Doktori (PhD) értekezés. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem.

A cikkben található online hivatkozások

- URL1: *Az Esélyegyenlőség keresőportál.* <https://scotland.shinyapps.io/sg-equality-evidence-finder/>
- URL2: *A Skót Nemzeti Nyilvántartó honlapja – Summary: Ethnic Group Demographics.* <https://www.nrscotland.gov.uk/news/2013/census-2011-release-2a>
- URL3: *A Skót Nemzeti Párt honlapja – Történet.* <https://www.snp.org/history/>
- URL4: *A skót rendőrség honlapja – a fizikai alkalmassági követelmények.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327948/police-scotland-national-fitness-standard-guidance?view=Standard
- URL5: *A skót rendőrség honlapja – a jelentkezési lap.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327952/application-form-for-police-officers?view=Standard/
- URL6: *A skót rendőrség honlapja – a kiválasztási eljárás.* www.scotland.police.uk/recruitment/police-officers/selection-process/
- URL7: *A skót rendőrség honlapja – a közrendőr kompetenciának leírása.* <http://www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327976/328769/personal-competency-descriptors-police-constable?view=Standard>
- URL8: *A skót rendőrség honlapja – a közrendőr személyi követelményei.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327976/328769/person-specification-police-constable?view=Standard
- URL9: *A skót rendőrség honlapja – a közrendőr szerepe.* www.scotland.police.uk/recruitment/police-officers/eligibility/role-of-a-police-constable/
- URL10: *A skót rendőrség honlapja – a parancsnoki gárda.* www.scotland.police.uk/about-us/police-scotland/executive-team/
- URL11: *A skót rendőrség honlapja – a rendőrség előnyei.* <http://www.scotland.police.uk/recruitment/police-officers/benefits/>
- URL12: *A skót rendőrség honlapja – a skót rendőrség létszáma.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/138327/212520/Police-Scotland-Officer-Numbers-Quarter-3-31st-December-2018?view=Standard
- URL13: *A skót rendőrség honlapja – a skót rendőrségről.* www.scotland.police.uk/about-us/
- URL14: *A skót rendőrség honlapja – alkalmassági követelmények.* www.scotland.police.uk/recruitment/police-officers/eligibility
- URL15: *A skót rendőrség honlapja – formanyomtatvány a diverzitásról.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327952/equality-and-diversity-monitoring-form?view=Standard
- URL16: *A skót rendőrség honlapja – formanyomtatvány a preferált beosztási helyről.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327952/posting-preference-questionnaire?view=Standard
- URL17: *A skót rendőrség honlapja – gyakran ismételt kérdések.* www.scotland.police.uk/recruitment/police-officers/police-officer-faqs/

- URL18: *A skót rendőrség honlapja – képzés.* <http://www.scotland.police.uk/recruitment/police-officers/training/>
- URL19: *A skót rendőrség honlapja – kompetencia alapú értékelés.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327952/competency-based-assessment-star-method?view=Standard
- URL20: *A skót rendőrség honlapja – közrendőr munkakörének leírása.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327976/328769/job-specification-police-constable?view=Standard
- URL21: *A skót rendőrség honlapja – Scottish Police Authority.* www.scotland.police.uk/about-us/police-scotland/how-the-authority-is-run/
- URL22: *A skót rendőrség tíz éves stratégiai terve.* www.scotland.police.uk/assets/pdf/138327/386688/policing-2026-strategy.pdf
- URL23: *A Skót Statisztikai Hivatal honlapja – 2018 a skót népesség.* <https://www.nrscotland.gov.uk/news/2018/scotlands-population-2017>.
- URL24: *Ask the Police – Q845: How long does the recruitment process take?* <https://www.ask-the.scottish.police.uk/content/Q845.htm>
- URL25: *Ask The Police – Q300: What is the structure of the ranks in the police?* www.askthe.scottish.police.uk/content/Q300.htm
- URL26: *Eyesight Standards: Police Recruitment.* <https://www.scotland.police.uk/assets/pdf/327931/327936/327948/eyesight-standard-police-officer?view=Standard>
- URL27: *Guidelines on Medical Standards for Police Recruitment - Police Circular No: 18/2004.* www2.gov.scot/Resource/Doc/1101/0051705.pdf
- URL28: *A Brit Nemzetközösség weboldala.* <http://thecommonwealth.org/about-us>
- URL29: *Police and Fire Reform (Scotland) Act 2012.* <http://www.legislation.gov.uk>
- URL30: *Police Service of Scotland Regulations 2013.* <http://www.legislation.gov.uk>
- URL31: *A skót rendőrség honlapja – felesküdt polgárőr (special constable).* <https://www.scotland.police.uk/recruitment/special-constables/>
- URL32: *A skót rendőrség honlapja – kiadvány a skót rendőrség negyedévente megjelenő létszámhelyzetéről (2018. december 31).* <https://www.scotland.police.uk/spa-media/dzupxk5j/police-scotland-officer-numbers-quarter-3-31st-december-2018.pdf?view=Standard>

Alkalmazott jogszabály

57/2009. (X. 30.) IRM–ÖM–PTNM együttes rendelet egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról

Melléklet

1. Hatékony kommunikáció	Általános jellemzők: <ul style="list-style-type: none">• az ötleteket és az információkat hatékonyan közvetíti szóban és írásban,• a helyzethez és a személyekhez igazított nyelvezetet és stílust használ,• képes másokat meggyőzni és befolyásolni különféle élethelyzetekben.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none">• tisztán és tömören beszél,• az információt és az utasításokat magabiztosan és megfelelő stílusban adja át,• helyesírása, mondat szerkesztése és a nyelvtana megfelelő,• az információkat úgy foglalja össze, hogy azt az emberek megértik,• ellenőrzi, hogy beszéde szabatos és a megfelelő időben közölt,• figyelmet fordít és érdeklődést mutat a másik által közöltekre,• a releváns adatokat rögzíti és a fontosabb elemeket kiemeli,• tisztázásra törekszik, ha valamiben bizonytalan,• a hatékony kommunikációjával személyeket és helyzeteket befolyásol.	
2. Személyes hatékonyság	Általános jellemzők: <ul style="list-style-type: none">• személyes felelősséget vállal az események bekövetkezéséért és a kívánt elvárásokhoz eredményeket ér el,• motiváltak, elkötelezettek, kitartónak, kifogástalannak látszik és etikus cselekszik,• tervez, szervez és menedzseli a saját munkáját, hogy hatékonyan érje el a szervezeti célokat,• nehéz élethelyzetekben megbízhatónak és ellenállóknak tűnik,• felismeri a változás szükségét és hajlandó ehhez alkalmazkodni.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none">• megérti, hogy a saját szerepe mit jelent a szervezeti célok elérésében,• saját idejét jól szervezi, képes sorrendet felállítani, eléri a szükséges eredményeket és betartja a határidőket,• saját magának reális célokat állít, és azokat következetesen éri el,• a munkaidőt hatékonyan használja ki,• kevés felügyeletet igényel, de ha szükséges tisztázza a vitás kérdéseket,• magas személyi és szakmai standardokat támaszt,• pontos, megbízható és élénk, a változásokhoz pozitívan áll hozzá,• hajlandó új, másfajta felelősségi köröket vállalni és szerepet váltani,• érti és használja a technológiát a fejlődéshez.	
3. Csapatmunka	Általános jellemzők: <ul style="list-style-type: none">• erős munkakapcsolatokat fejleszt a csapaton belül és kívül, hogy a közös célokat elérjék,• a csoporton belül kommunikál, vitákban és döntésekben figyelembe veszi a másik véleményét, aktívan segíti és támogatja a többieket.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none">• a csapatmunkában részt vesz, nyitott és megközelíthető,• mások véleményét figyelembe veszi és értékeli a hozzájárulásukat,• produktív kapcsolatot ápol a kollégáival, segítséget kér és elfogad, ha kell, irányítja és támogatja az új kollégákat,• kétoldalú bizalmat épít, hűséges a tagokhoz és a döntésekhez,• kevésbé népszerű, rutin feladatokat is vállal,• együttműködik és segíti a másikat,• megosztja a tudást és a tapasztalatot.	

4. Sokféleség tisztelete	Általános jellemzők: <ul style="list-style-type: none"> tisztelettel az értékeket és figyelembe veszi a véleményeket, a körülményeket, az érzéseket a kollégáikat, valamint a közvéleményét is (tekintettel van a különböző személyi hátterekre), diszkrét és diplomatikus, amikor emberekkel dolgozik, méltósággal kezeli az embereket és mindig tiszteletudó, megértő, emellett érzékeny a társadalmi, a kulturális és az etnikai különbségek, igények iránt.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none"> azonosítja és tiszteletben tartja más emberek értékeit és véleményét, elfogadja és tiszteli a széles társadalmi, kulturális szokásokat, hiteket, ellenszegül az olyan nem megfelelő viselkedésnek és viszonyulásnak, amely visszaélést sugall, agresszív és diszkriminatív, udvarias, toleráns, mindenkit méltósággal és tisztességgel kezel, odafigyel, megérti mások szükségleteit és érdekeit, megfelelően beszél és viselkedik, érzékenyen érinti hogyan hat a viselkedése más emberekre, tiszteli a bizalmasságot. 	
5. Szakmai ismeretek	
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none"> járatos a skót rendőrség feladataiban, reálisan érti a főbb feladatokat és a felelősségi köröket, ismeri a lakhelye szerinti rendőri egységet, annak főbb feladatait, megérti a próbaidős képzési programot, hajlandó tanulni és a tudás szintjét naprakészen tartani, betartja a magatartási és életviteli szabályokat, megfelel a társadalmi elvárásoknak, betartja a jogszabályokat, az elveket és eljárásokat, a rendőri szerep fizikai és érzelmi kihívásaira alkalmas. 	
6. Önismeret	Általános jellemzők: <ul style="list-style-type: none"> felismeri, hogy az érzései és érzelmei miként hatnak a teljesítményére és másokra, empatikusan és diplomatikusan kezel nehéz szituációkat.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none"> odafigyel, megértést és érzékenységet mutat mások nézetei, szükségletei és érzelmei iránt, érdeklődést mutat, bizalmat és bizalmi kapcsolatot épít, képes a humorra, rugalmasságra, ahol szükséges, megbízja saját képességeiben. 	
7. Problémamegoldás	Általános leírás: <ul style="list-style-type: none"> széles körben gyűjt információt a probléma azonosítására, majd logikus következtetést von le és hatékony megoldást vázol, szükség esetén új ötletekkel áll elő.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none"> kipróbált és tesztelt eljárásokban dolgozik, a központi kérdésekre koncentrálnak, az összefüggéstelen információkat azonosítja, hatékonyan használja a forrásait és kérdéseket old meg, értékeli a helyzeteket, ellenőrzi a kritikus információkat, figyelembe veszi a lehetőségeket, logikus következtetéseket von le, értékeli a döntései hatását, nyugodt marad, pártatlan és kerüli a hirtelen következtetések levonását, határozott ítélőképességet mutat és megalapozott döntéseket hoz, megfelelő időben cselekszik, elfogadja a döntéseivel kapcsolatos felelősséget és tanul a hibáiból, szükség esetén kreatív, összegyűjti és megfelelően használja a bizonyítékokat és az információkat, a legjobb eredmény eléréséhez korábbi tudását és tapasztalatait használja. 	

8. Más szervezetekkel való együttműködés	Általános jellemzők: <ul style="list-style-type: none"> • felismeri a munkakapcsolat és a konzultáció jelentőségét, • felépíti és fenntartja a partnerügynökségekkel a kapcsolatot az együttes problémamegoldás maximalizálására.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none"> • szakmailag megfelelően képviseli a szolgálatot, • bátorítja és kifejleszti a közös problémamegoldás megközelítését a partnerügynökségekkel, • egy multiügynökség tagjaként, csapatban hatékonyan dolgozik, • kialakítja, fenntartja és használja a releváns partneri kapcsolatait, • ragaszkodik a szervezeti elvekhez, ami kiemeli a felelősségi köröket a más szervezetekkel való együttműködés esetén, • megosztja a partnerügynökségekkel az információt, • biztosítja, hogy a szakvezetés és a kollégák az adott tevékenységről minden információt megosszanak. 	
9. Odaadás	Általános jellemzők: <ul style="list-style-type: none"> • az egyén szükségleteire és aggályaira koncentrálnak, ezekre reagál, • megfelelő látszatot kelt.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none"> • olyan szervezeti stratégiákat támogat, amelyek az ügyfeleket támogatják, • megfelelő időn belül kezeli az ügyfélpanaszokat, • célja, hogy a megállapodásokat időre teljesítse, • válaszol és sorrendbe állítja az ügyfélkéréseket, • biztosítja az ügyfeleket a legjobb szolgáltatásról és érezteti velük, hogy értékesek, • kezeli a fogyasztói elvárásokat, naprakészen tartja őket és folyamatosan kapcsolatban áll velük, • meghallgatja és tanul a releváns fogyasztói visszajelzésekből. 	
10. Vezetői képességek	Általános jellemzők: <ul style="list-style-type: none"> • mintaszerűen irányít és a munkatársak példaképe.
Részletes leírás: <ul style="list-style-type: none"> • szükség esetén átveszi az irányítást, • megfontolt és igazságos, • mintaszerűen irányít, a jó cselekedetek képviselője, • józan ész és magabiztos határozottság jellemzi, • tiszta és tömör instrukciókat ad, • a csapata megbízik benne, • mások gondolatait és véleményét is figyelembe veszi, • a cselekedetek morális és etikai konzekvenciáit is figyelembe veszi. 	

A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

Mogyoródi G. (2021). Európai rendőrségek bemeneti követelményei a szervezeti és képzési jegyek tükrében: esettanulmány Skóciáról. *Belügyi Szemle*, 70(SI3), 124–140. <https://doi.org/10.38146/BSZ.SPEC.2022.3.7>