

JADRANKA HERCEG*, DIJANA GRACIN**, DAVORKA MARTINJAK***

CJELOŽIVOTNO UČENJE I PROFESIONALNI RAZVOJ POLICIJSKOG SLUŽBENIKA – NASTAVNIKA OBRAZOVNIH POLICIJSKIH PROGRAMA

Sažetak

Znanja, vještine, stavovi i vrijednosti u današnje vrijeme brzo zastarijevaju te inicijalno obrazovanje nikoga, pa ni policijskog službenika, ne može osposobiti za uspješno funkcioniranje i suočavanje sa svim trenutačnim i budućim profesionalnim izazovima. Policijskim službenicima – nastavnicima, koji izvode nastavu u nekom obliku policijskog obrazovanja, kvalitetno policijsko i andragoško obrazovanje trebaju biti na raspolaganju tijekom cjeloživotne karijere. Sinteza navedenog poslužit će kao polazna točka u kreiranju budućih kvalitetnih policijskih obrazovnih programa temeljenih na održivim vještinama i znanjima s dubljim razumijevanjem zakonodavnog okvira, poslovnih procesa, prakse i organizacijske kulture. Stoga je iznimno važno policijske službenike osvijestiti o potrebi neprestanog usavršavanja i preuzimanja odgovornosti za vlastiti profesionalni razvoj.

Cilj ovoga istraživanja jest razvijanje kompetencijskog profila policijskog službenika – nastavnika. Analizirajući različite dimenzije nastavničkih kompetencija, u radu će se promišljati o onima koje čine kompetencijski profil policijskih službenika – nastavnika, a to su: pedagoške, psihološke, metodičke, komunikacijske, socijalne, informacijsko-komunikacijske, interkulturalne, organizacijske te kompetencije za rad u profesionalnom policijskom obrazovanju. Kreiran kompetencijski profil policijskog službenika – nastavnika poslužit će za daljnji razvoj policijskog obrazovanja u kontekstu cjeloživotnog učenja.

Ključne riječi: profesionalni razvoj, policijski službenik, cjeloživotno učenje, zakonodavni okvir, kompetencijski profil.

* doc. dr. sc. Jadranka Herceg, Sveučilište u Zagrebu, Hrvatsko vojno učilište „Dr. Franjo Tuđman“, Zagreb, Hrvatska

** doc. dr. sc. Dijana Gracin, Sveučilište u Zagrebu, Hrvatsko vojno učilište „Dr. Franjo Tuđman“, Zagreb, Hrvatska

*** dr. sc. Davorka Martinjak, prof. struč. stud. u trajnom izboru, Ministarstvo unutarnjih poslova, Zagreb, Hrvatska.

1. UVOD

Zakonom o policiji (NN 34/11., 130/12., 89/14., 151/14., 33/15., 121/16. i 66/19.) u članku 43., stavku 5., propisana je klasifikacija radnih mjesta policijskih službenika, i to ovisno o složenosti poslova, obrazovanju, osobnom zvanju, stupnju odgovornosti i ovlasti za donošenje odluka te samostalnosti u radu, u tri kategorije: radna mjesta rukovodećih policijskih službenika, radna mjesta viših policijskih službenika i radna mjesta nižih policijskih službenika. Radna mjesta rukovodećih policijskih službenika uključuju planiranje, organiziranje, vođenje i nadziranje radnih procesa u policiji te usmjeravanje, koordiniranje i nadzor policijskih službenika, dok radna mjesta viših i nižih policijskih službenika uključuju neposredno obavljanje policijskih poslova i s njima usko povezanih poslova. Klasifikaciju i mjerila za utvrđivanje radnih mjesta policijskih službenika utvrđuje Vlada Republike Hrvatske *Uredbom o klasifikaciji radnih mjesta policijskih službenika* (NN 34/11., 130/12., 89/14. – vjerodostojno tumačenje, 151/14., 33/15., 121/15. i 66/19.).

Uredbom o klasifikaciji radnih mjesta policijskih službenika (NN 7/22.) propisano je da su radna mjesta unutar kategorije viših policijskih službenika klasificirana od vrlo visoke, visoke i niže razine u četiri potkategorije i to: glavni policijski izvršitelj, samostalni policijski izvršitelj, viši policijski izvršitelj i policijski izvršitelj. Popisom naziva radnih mjesta policijskih službenika klasificirano je da se policijski službenik – nastavnik nalazi u potkategoriji samostalni policijski izvršitelj/razina potkategorije 1. *Uredbom o klasifikaciji radnih mjesta policijskih službenika* (NN 7/22.) propisana su i standardna mjerila za radna mjesta.

Pravilnikom o policijskom obrazovanju (NN 113/12., 81/13., 5/14. i 155/22.) u članku 14. stavku 2. propisano je da se stručno usavršavanje policijskih službenika, raspoređenih na radna mjesta nastavnika i predavača u Policijskoj akademiji, provodi obnavljanjem praktičnih iskustava, odnosno odrađivanjem redovne prakse u operativnim službama najmanje jednom godišnje u trajanju od pet dana.

Kvalitetno policijsko i andragoško obrazovanje policijskim službenicima – nastavnicima treba biti na raspolaganju tijekom cjeloživotne karijere. Osobe koje su uključene u obrazovnu djelatnost, tijekom razvoja karijere preuzimaju više profesionalnih uloga: nastavničku, upravljačku, istraživačku te doprinositelja društvu i zajednici. Za realizaciju svake od navedenih uloga, osoba mora ovladati odgovarajućim skupom profesionalnih kompetencija koje ujedno i čine kompetencijski profil te osobe. Profesionalna kompetencija određuje se kao dinamički sklop konceptualnih, proceduralnih i činjeničnih znanja, kognitivnih i praktičnih vještina te uvjerenja i vrijednosti, čija primjena u odgovarajućem obrazovnom kontekstu omogućuje učinkovito djelovanje. Odgovarajući skup profesionalnih kompetencija čini kompetencijski profil profesionalne uloge.

Cilj i svrha ovog rada jest dokazati potrebu za kreiranjem kompetencijskog profila policijskog službenika – nastavnika u Republici Hrvatskoj koji će poslužiti za daljnji

razvoj policijskog obrazovanja u kontekstu cjeloživotnog učenja (nastavnika u policijskom obrazovanju).

Ovaj rad sadrži neobjavljene rezultate znanstvenih istraživanja i to tematski prvi put provedenih u Republici Hrvatskoj te pruža izvorni znanstveni doprinos unapređenju sustava policijskog obrazovanja u kontekstu cjeloživotnog učenja.

2. CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE POLICIJSKIH SLUŽBENIKA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Sustav policijskog obrazovanja i stručnog usavršavanja zahtijeva organizacijsku složenost kako bi mogao odgovoriti na obrazovne potrebe policijskog sustava.

Kvaliteta takvog sustava mjeri se u njegovoj horizontalnoj i vertikalnoj prohodnosti. Horizontalna se prohodnost očituje u velikom broju različitih specijalnosti i radnih mjesta, dok je vertikalna vezana uz razvoj hijerarhijske organizacije sustava na više razina. Samo takav sustav može omogućiti napredovanje u policijskoj karijeri, i to stjecanjem i razvojem kvalifikacija, omogućavajući napredovanja u policijskim zvanjima. Suočen sa stalnim promjenama i novim izazovima, policijski se sustav mora kontinuirano razvijati, a upravo bi obrazovanje policijskih službenika mogao biti odgovor na te potrebe.

U *Zakonu o policiji* (NN 34/11., 130/12., 89/14., 151/14., 33/15., 121/16. i 66/19.) kao polazište policijskog obrazovanja navodi se da se policijsko obrazovanje temelji na načelu cjeloživotnog obrazovanja.

Cjeloživotno obrazovanje i unapređenje kompetencija za obavljanje profesionalnih zadaća, logičan je temelj za organizaciju sustava policijskog obrazovanja i usavršavanja jer omogućuje razvoj kvalitete same organizacije, a s druge strane policijskim službenicima omogućuje osobni razvoj u kontekstu vlastitih interesa i prioriteta.

Sustav policijskog obrazovanja može se, s kurikulumskeg aspekta, definirati i kao sveobuhvatnost obrazovnih procesa usmjerenih na razvoj policijskih službenika i stjecanje kompetencija za obavljanje njihovih poslova (Brajković, 2015). Isto se tako može promatrati i s različitih aspekata; s aspekta organizacije i funkcioniranja, sadržajnog aspekta (područja i programi), aspekta usklađenosti s nacionalnim obrazovnim sustavom i međunarodnim policijskim obrazovnim sustavima, s aspekta usklađenosti s načelima i ciljevima cjeloživotnog učenja i sl.

U ovom radu bavimo se sadržajnim aspektom koji se odnosi na vrste cjeloživotnih programa koji se provode za potrebe policijskih službenika – nastavnika. U sklopu sustava policijskog obrazovanja i usavršavanja u Republici Hrvatskoj provode se programi temeljnoga policijskog obrazovanja u obliku prekvalifikacije, programi visokoškolskog policijskog obrazovanja te programi specijalizacije, stručnog osposobljavanja, usavršavanja i policijskog treninga. Sustav policijskog obrazovanja i usavršavanja, a s aspekta razvoja policijske karijere od samih početaka (temeljno

policijsko obrazovanje) te cjelokupnog trajanja, policijskim službenicima treba pružiti obrazovnu potporu u obliku stjecanja kompetencija za različite smjerove kretanja u karijeri i time im omogućiti mobilnost unutar policijskog sustava.

3. KOMPETENCIJSKI PROFIL POLICIJSKE PROFESIJE

Kompetencijski profil policijske profesije, koji je potrebno razviti, ima teorijsko ishodište u shvaćanju pojma kompetencija kao kombinacije znanja, vještina, samostalnosti i odgovornosti koje se očituju u kontekstu izvršavanja određenog zadatka. Upravo takvo određenje podrazumijeva i različite stupnjeve kompetencija za početnike,iskusne i stručnjake u nekom području.

Punnitama (2002) ističe da pod utjecajem društvenih i gospodarskih promjena u rastućem gospodarstvu svijeta ljudski kapital postaje temelj konkurentnosti napretka. Središnje mjesto u njemu zauzimaju motivirani, vješti i sposobni djelatnici koji će stvarati vrijednosti i prilike shodno strategiji i viziji organizacije. Takvo okruženje zahtijeva postojanje kompetentnih pojedinaca spremnih na prilagođavanje novim situacijama i izazovima koje pred njih postavljaju različiti dionici profesionalnog ili društvenog okruženja.

Orr, Sneltjes i Dai (2010) govore o nekoliko etapa u razvoju uspješnoga kompetencijskog profila. Polaze od toga da je za utemeljenje kompetencijskog profila potrebno:

- uporište prije svega potražiti u literaturi i rezultatima do tada provedenih istraživanja
- kompetencijski profil uskladiti s misijom, vizijom i vrijednostima organizacije ili profesije
- definirati ključna područja, odnosno sadržaje kompetencijskog profila
- provesti konzultacije s istraživačima i stručnjacima o kompetencijama ključnim za uspjeh u različitim kontekstima
- definirati ključne dionike koji će sudjelovati u procjeni i provjeri kompetencijskog profila
- klasificirati kompetencije shodno rezultatima prethodnih etapa
- implementirati kompetencijski profil u organizaciju ili profesiju.

Campion i sur. (2011) ističu devet ključnih prednosti uporabe kompetencijskog profila organizacije ili specifične profesije. Posjedovanje kompetencijskog profila tako omogućuje:

- definiranje kriterija za zapošljavanje koji se temelje na definiranim kompetencijama
- organizaciju obrazovanja zaposlenika shodno definiranim kompetencijama potrebnim za rad u organizaciji ili profesiji

- vrednovanje postignuća koje se temelji na precizno izrađenim instrumentima pogodnim za ispitivanje kompetencijskih ishoda
- napredovanje u organizaciji ili profesiji na temelju kompetencijski mjerljivih postignuća
- razvoj karijera na temelju kompetencijskog profiliranja pojedinaca
- razvoj ključnih znanja, vještina i sposobnosti za organizaciju i profesiju te izbjegavanje trošenja resursa na marginalne djelatnosti
- diferencijaciju financijskih primanja shodno kompetencijskim postignućima
- osmišljavanje smjera razvoja organizacije ili profesije u budućnosti
- redefiniranje zahtjeva spram zaposlenika te stalnu konkurentnost, napredak i bolje rezultate.

Kompetencijski profil policijske profesije treba svoje teorijsko ishodište pronalaziti u holističkom shvaćanju pojma kompetencija kao složenih kombinacija znanja, vještina, samostalnosti i odgovornosti koje se očituju u kontekstu izvršavanja određenih zadataka. Takvo određenje podrazumijeva i različite stupnjeve kompetencija za početnike, iskusne i stručnjake u određenom području.

Pri izradi kompetencijskog profila policijske profesije treba koristiti nehijerarhijski pristup koji se temelji na modelu višestrukih kompetencija jer se tako omogućuje sagledavanje kompetencija policijske profesije u mnogo širem kontekstualnom okviru. Upravo to omogućuje i specifičan pristup određenim kompetencijskim skupinama te se zato može primijeniti na širokom rasponu djelatnika policijske profesije, neovisno o pojedinim disciplinama, a s obzirom na specifičnost policijske profesije.

Posljedično, predloženi kompetencijski profil policijske profesije može pridonijeti promjenama u obrazovnim i kadrovskim politikama ustanove, kao i ulaganju u programe obrazovanja policijskih službenika.

4. KOMPETENCIJSKI OKVIR – OSNOVA KVALITETE POLICIJSKOG OBRAZOVANJA

Kompetencijski okvir je skup kompetencija potrebnih za učinkovito izvođenje posla ili struke, a može ispunjavati nekoliko funkcija (Ingvarsson, 2002):

- definira kompetencije koje treba razvijati na treningu i usavršavanju
- služi kao osnova za analizu potreba podučavanja za usavršavanje i cjeloživotno učenje
- alat je za samoprocjenu, izradbu i nadopunjavanje osobnog puta cjeloživotnog učenja
- definira profesionalne standarde, a time i kriterije profesionalnih kvalifikacija

- može služiti kao osnova za vrednovanje radnog iskustva stručnjaka i za odabir novih djelatnika u organizaciji.

Tijek upravljanja kompetencijama sastoji se od četiri komponente: kompetencijskog modela, kataloga kompetencija, profila radnog mjesta (kompetencije kao dio standarda zanimanja) te mehanizama provjere.

Kompetencijski model ključna je analitička komponenta okvira upravljanja kompetencijama. U njemu se analizira koje su kompetencije potrebne za obavljanje aktivnosti. Kompetencijski model može se razviti različitim metodologijama i alatima od kvalitativnog do kvantitativnog. Predlažemo kreiranje kompetencijskog modela koji vodi prema razvoju standarda zanimanja za odabrana radna mjesta. Također, preporučujemo definiranje popisa preporučenih kompetencija za odabrane profile radnih mjesta (profile kompetencija) kao dio standarda zanimanja (dokazuje se posjedovanje stručnih/profesionalnih kompetencija).

Katalog kompetencija sadrži preporučene kompetencije potrebne za primjenu u policijskom obrazovnom sustavu. Katalog je potrebno kontinuirano ažurirati kako bi se gradila kvaliteta primjenom iskustva u provedbi standarda zanimanja u poslovnoj praksi, ali i kao odgovor na stalni tehnološki razvoj. Takvim modelom definiraju se preporučene kompetencije i profil radnog mjesta. Preporučene kompetencije čine zajedničku standardiziranu okosnicu za aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima.

Opis radnog mjesta, kao dio standarda zanimanja, i uz njih pripadajućih kompetencija prikazuju preporučene kompetencije potrebne za uspješno obavljanje radnih zadataka i aktivnosti na pojedinom radnom mjestu. Tako preporučene kompetencije čine profil radnog mjesta. Profil radnog mjesta, kao dio standarda zanimanja za odabrana radna mjesta, i katalog kompetencija, izrađeni su na temelju kompetencijskog modela, sukladno postojećim opisima poslova koji odgovaraju potrebama radnih mjesta za izvršiteljima s određenim kompetencijama.

Oblikovanjem standarda zanimanja stvara se pretpostavka za izradu standarda kvalifikacija, što bi omogućilo oblikovanje profesije policijskog službenika – nastavnika, i to stjecanjem djelomične ili cjelovite kvalifikacije (nastavnik u policijskom obrazovanju).

Mehanizam provjere, kao kontrolna komponenta sustava, omogućuje procjenu kompetencija. Taj mehanizam olakšavao bi jedinstveno upravljanje kompetencijama u cjelokupnom policijskom obrazovnom sustavu.

Pri izradi i usvajanju kompetencijskog okvira postoje logički koraci: analiza uvjeta rada, uključenost stručnjaka koji izvode posao, sastavljanje preliminarnog popisa kompetencija, uključujući i stručnjake i dionike, grupiranje kompetencija u osnovne kompetencije ili skupine i njihovo imenovanje te provjera valjanosti i revidiranje okvira nakon osvrta i iskustava s njim.

Kreiranjem kompetencijskog okvira stvaraju se uvjeti za izradu standarda zanimanja za pojedina radna mjesta, a time i pretpostavka za novi standard kvalifikacije.

Slijedom navedenog stvaraju se efikasni skupovi ishoda učenja i programi formalnog i neformalnog obrazovanja u svrhu cjeloživotnog obrazovanja. Obrazovanje s orijentiranošću na cjeloživotno obrazovanje temelji se na ishodima učenja, a to znači da se obrazovanje usmjerava prema onim sadržajima koji su primjenjivi i provjerljivi u realizaciji, tj. pri obavljanju neke aktivnosti (Herceg, Zovko, 2016).

5. HRVATSKI KVALIFIKACIJSKI OKVIR – OSNOVA RAZVOJA STANDARDA U POLICIJSKOM OBRAZOVANJU

Hrvatski kvalifikacijski okvir je reformski instrument kojim se uređuje cjelokupni sustav kvalifikacija na svim obrazovnim razinama u Republici Hrvatskoj.

Za razumijevanje Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira važna je hipoteza da obrazovni programi sadržavaju ishode učenja koji su temelj za podršku ključnim poslovima na različitim radnim mjestima. Hrvatski kvalifikacijski okvir nastoji osigurati poveznicu između nužnih kompetencija na našim radnim mjestima i ishoda učenja u obrazovnim programima. Instrument je podržan alatima koji daju empirijsku potvrdu potrebama tržišta rada, primjerice anketa o standardu zanimanja. Instrument je također dinamičan, a alati su namijenjeni praćenju tržišta rada pa Hrvatski kvalifikacijski okvir te potrebe pretvara u standardizirane ishode koji su transparentni, dostupni svima i prenosivi u različite obrazovne programe.

Proces povezivanja tržišta rada i policijskog obrazovanja, na primjeru kvalifikacije namijenjene tržištu rada, počinje definiranjem sektorskih zanimanja (ako postoje) i ispitivanjem u kojim se djelatnostima zapošljavaju osobe s tim zanimanjima. Nakon toga se anketiraju poslodavci u djelatnostima u kojima je uporaba znanja i vještina primarna za potrebe tih radnih mjesta, a zatim definiraju kompetencije i na temelju njih izrađuju ishode učenja i skupovi ishoda učenja koji postaju dijelom obrazovnih programa. Upravo su izrađeni standardi cilj instrumenta kvalifikacijskog okvira te osiguravaju kvalitetu i jamče ishode učenja za iste kvalifikacije (MRMS, 2016).

Poveznica između standarda zanimanja i standarda kvalifikacije istražuje se uporabom anketa o standardu zanimanja. Da bi se provelo kvalitetno korištenje tim instrumentom, važno je poznavati poveznicu između zanimanja, radnih mjesta, ključnih poslova i skupova kompetencija kao elemenata razvoja standarda zanimanja, ali i skupova ishoda učenja koji su dio standarda kvalifikacije (Herceg, Zovko, Vrcelj, 2018).

Zaključimo da jedno zanimanje (policijski službenik – nastavnik) može objedinjavati više srodnih radnih mjesta, a da je središte same ankete o standardu zanimanja na ključnim poslovima koji se provode na odgovarajućim radnim mjestima, a unutar njih na znanjima, vještinama te samostalnosti i odgovornosti, tj. kompetencijama. Nakon toga slijedi grupiranje kompetencija u skupove kompetencija koji bi se trebali odražavati u standardu kvalifikacije.

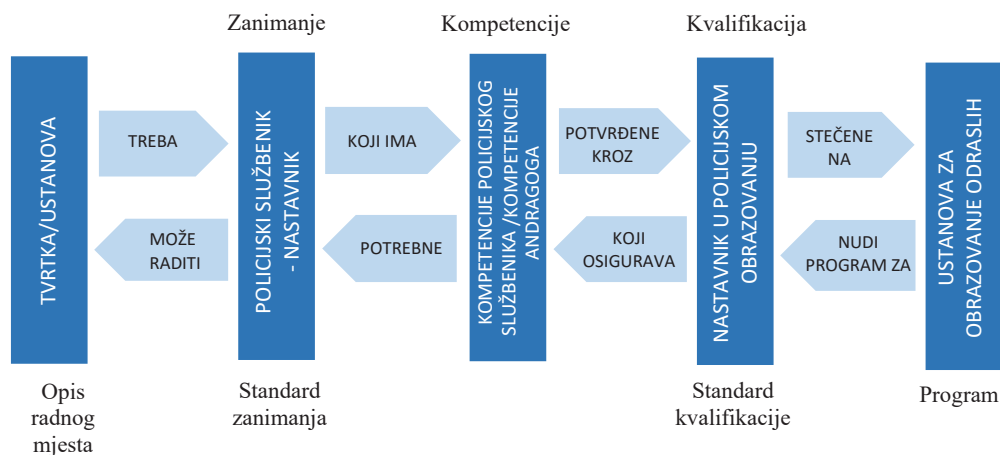
Standard kvalifikacije je podloga s kojom se povezuju obrazovni programi. Tri su osnovna razloga zašto nam trebaju standardi, a to su transparentnost (uključujući umanjene utjecanje sukoba interesa), pouzdanost, odnosno osiguranje kvalitete te stvaranje podloge za vrednovanje neformalnog obrazovanja i informalnog učenja. Ishodi učenja zapisani u standardu kvalifikacije koja se stječe završetkom određenog programa, polazniku će učiniti jasnijima kompetencije koje se stječu završetkom programa za stjecanje kvalifikacije.

Standardiziranost minimalnih zajedničkih ishoda učenja koji nužno moraju biti sadržani u programima koji se s tim standardom kvalifikacije povezuju, a koji su dogovoreni između relevantnih dionika u sustavu, predstavljaju nacionalni standard koji postaje podloga za osiguranje kvalitete i pouzdanost za stjecanje kvalifikacije. Osim u obliku ishoda učenja, standardiziranost je važna i za uvjete stjecanja određenih skupova ishoda učenja i vrednovanja. U standardu kvalifikacije propisuje se koji akademski profil treba imati osoba koja provodi vrednovanje određenih skupova ishoda učenja te u kakvim uvjetima, kojim resursima i primjenom kojih metodologija se vrednovanje treba odvijati. Tako će se kompetencije povezati s ishodima učenja, što je i cilj cjelokupnog procesa Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (Herceg, Zovko, Vrcelj, 2018).

6. PROGRAMI POLICIJSKOG OBRAZOVANJA KAO NACIONALNI OBRAZOVNI STANDARDI

Ključna novost uvedena u obrazovni sustav, a potaknuta europskim politikama, jesu obrazovni programi utemeljeni na ishodima učenja. Za razumijevanje Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira važna je hipoteza da programi obrazovanja sadržavaju ishode učenja koji su temelj za podršku ključnim poslovima na različitim radnim mjestima. Hrvatski kvalifikacijski okvir osigurava sponu između nužnih kompetencija na radnim mjestima i ishoda učenja u obrazovnim programima. Instrument je povezan alatima koji daju empirijsku potvrdu potrebama tržišta rada, primjerice anketa o standardu zanimanja. Isto tako instrument je dinamičan, a alati su namijenjeni praćenju potreba na tržištu rada pa Hrvatski kvalifikacijski okvir potrebe pretvara u standardizirane ishode koji su transparentni, dostupni svima i prenosivi u različite obrazovne programe (MRMS, 2016).

Koncept povezivanja tržišta rada i policijskog obrazovanja na primjeru kvalifikacije namijenjene tržištu rada (autorice ovog rada predlažu da kvalifikacije u sustavu policijskog obrazovanja budu namijenjene tržištu rada), možemo prikazati na sljedeći način:



Slika 1: Koncept povezivanja tržišta rada i policijskog obrazovanja

Proces počinje definiranjem sektorskih zanimanja (ako su postojeća) i ispitivanjem u kojim se djelatnostima zapošljavaju osobe s tim zanimanjem. Nakon toga slijedi anketiranje poslodavaca u djelatnostima u kojima je uporaba znanja i vještina primarna za potrebe tih radnih mjesta te definiranje kompetencija na temelju kojih se izrađuju ishodi učenja i skupovi ishoda učenja koji postaju dijelovi obrazovnih programa.

Upravo su tako izrađeni standardi cilj instrumenta kvalifikacijskog okvira te osiguravaju kvalitetu i jamče iste ishode učenja za iste kvalifikacije (MRMS, 2016).

Poveznica između standarda zanimanja i standarda kvalifikacije istražuje se korištenjem ankete o standardu zanimanja. Kako bi se provelo kvalitetno korištenje tog instrumenta, važno je poznavati poveznicu između zanimanja, radnih mjesta, ključnih poslova i skupova kompetencija, kao elemenata za razvoj standarda zanimanja, ali i skupova ishoda učenja koji su dio standarda kvalifikacije.

Jedno zanimanje može objedinjavati više srodnih radnih mjesta, dok je središte same ankete o standardu zanimanja na ključnim poslovima koji se provode na odgovarajućim radnim mjestima, a unutar njih na znanjima, vještinama te samostalnosti i odgovornosti, tj. kompetencijama. Nakon toga slijedi grupiranje kompetencija u skupove kompetencija, koji bi se trebali odražavati u standardu kvalifikacije.

Standard kvalifikacije su sadržaj i struktura određene kvalifikacije, a uključuje sve podatke za određivanje razine, obujma i profila kvalifikacije te podatke koji su potrebni za osiguranje i unapređenje kvalitete standarda kvalifikacije (minimalni zajednički ishodi učenja koji trebaju biti sadržani u svakom programu koji se povezuje s tim standardom kvalifikacije, npr. nastavnik u policijskom obrazovanju). Standard kvalifikacije je podloga s kojom se povezuju obrazovni programi.

Ishodi učenja, koji su zapisani u standardu kvalifikacije koja se stječe završetkom određenog obrazovnog programa, poslodavcu, obrazovnoj ustanovi i samom polazniku obrazovnog programa učinit će jasnijima kompetencije koje se stječu završetkom programa za stjecanje kvalifikacije.

Standardiziranost minimalnih zajedničkih ishoda učenja, koji nužno moraju biti sadržani u programima i povezani sa standardom kvalifikacije, konsenzusom se moraju dogovoriti između relevantnih dionika u sustavu jer jedino tako predstavljaju nacionalni standard koji postaje podloga za osiguranje kvalitete i pouzdanost za stjecanje kvalifikacije. Osim u obliku ishoda učenja, standardiziranost je važna i za uvjete stjecanja određenih skupova ishoda učenja i uvjete vrednovanja. U standardu kvalifikacije propisuje se koji akademski profil treba imati osoba koja provodi vrednovanje određenih skupova ishoda učenja te u kakvim se uvjetima, kojim resursima te primjenom kojih metodologija vrednovanje treba odvijati. Tako će se kompetencije povezati s ishodima učenja, što je i cilj cjelokupnog procesa Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira.

Kvalitetan nastavnik u policijskom obrazovanju jedan je od najvažnijih čimbenika koji utječe na uspješnost učenja. On osposobljava buduće generacije za napredovanje u okruženju brzih, trajnih i temeljnih promjena. Nastavnička profesija vrlo je važna u razvoju obrazovanja i često se nalazi pred iznimno promjenjivim zahtjevima koji iziskuju razvoj novih kompetencija. Upravo razvijanje tih kompetencija zahtijeva kvalitetnu koncepciju programa, a time i nove metodičke pristupe poučavanju/učenju.

7. ZAKLJUČAK

Postojanje jasno definiranoga kompetencijskog okvira omogućilo bi planiranje i organizaciju nastavnika u policijskom obrazovanju u skladu s definiranim kompetencijama potrebnim za njihov rad, ali bi i upućivalo na potrebu za stalnim učenjem i praćenjem trendova i primjena u struci te osiguravanje boljih individualnih, ali i institucionalnih rezultata i postignuća. Takav kvalitetan kompetencijski okvir omogućio bi snažnije povezivanje s jasno definiranim kompetencijskim ishodima policijske i andragoške profesije koji se mogu operacionalizirati u obliku predloženih uvjeta napredovanja i profiliranja pojedinca u sustavu policijske profesije. Isto bi tako kvalitetan kompetencijski okvir omogućio i jasnije definiranje kriterija zapošljavanja i napredovanja, temeljem kompetencija, potrebnih za ulazak ili napredovanje u policijskoj profesiji. Kompetencijski okvir, koji su predložile autorice ovoga rada, pruža izvorni znanstveni doprinos unapređenju sustava policijskog obrazovanja u kontekstu cjeloživotnog učenja te razvoja kompetencijskog profila policijskog službenika – nastavnika.

LITERATURA:

1. Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64 (1), 225-262.
2. Herceg, J., Zovko, A. i Vrcelj, S. (2018). Nacionalni standardi u andragogiji kao uvjet kvalitete cjeloživotnog obrazovanja. U: Rajić, V. i Kušić, S. (ur.). *Upravljanje kvalitetom u obrazovanju odraslih*. Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, 81-89.
3. Herceg, J., Zovko, A. (2016). Programi obrazovanja odraslih kao temelj razvoja osiguranja kvalitete. U: Matijević, M.; Žiljak, T. (ur.) *Komu treba obrazovanje odraslih?* Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, 40-47.
4. Ingvarsson (2002). *Development of a National Standards Framework for the Teaching Profession*. Melbourne: Australian Council for Educational Research
5. Orr, J. E., Sneltjes, C, Dai, G. (2010). Best practices in developing and implementing competency models. *Korn Ferry Institute Report*, July, 1-16.
6. *Pravilnik o policijskom obrazovanju* (NN 113/12., 81/13., 5/14. i 155/22.)
7. Punnitamai, W. (2002). The application of competency modeling for human resource management: a holistic inquiry. *The Journal of Public Administration*, 3, 113-132.
8. *Smjernice za izradu standarda zanimanja*. (2016). Ministarstvo rada i mirovinskog sustava.
9. *Upute za izradu standarda kvalifikacija*. (2015). Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta.
10. *Uredba o klasifikaciji radnih mjesta policijskih službenika* (NN 7/22.).
11. *Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru* (NN 22/13., 41/16., 64/18., 47/20. i 20/21.
12. *Zakon o policiji* (NN 34/11., 130/12., 89/14., 151/14., 33/15., 121/16. i 66/19.).

JADRANKA HERCEG*, DIJANA GRACIN**, DAVORKA MARTINJAK***

Lifelong Learning and Professional Development of Police Officers - Teachers of Educational Police Programs

Abstract

Knowledge, skills, attitudes and values are rapidly becoming obsolete today, and the initial education of no one, not even a police officer, can be qualified to function and face all current and future professional challenges successfully. Quality police and andragogical education should be available to police officers – teachers conducting classes in any form of police education throughout their careers. The synthesis of the above will serve as a starting point in the creation of future quality police education programs based on sustainable skills and knowledge with a deeper understanding of the legislative framework, business processes, practice and organisational culture. Therefore, it is of utmost importance to make police officers aware of the need for continuous training and taking responsibility for their own professional development.

The aim of this research is to develop the competency profile of a police officer–teacher. Analysing the different dimensions of teaching competences, the paper will reflect on those that make up the competence profile of police officers–pedagogical, psychological, methodical, communication, social, information-communication, intercultural, organisational and competencies for working in professional police education.

The created competency profile of a police officer–teacher will further develop police education in the context of lifelong learning.

Keywords: *professional development, police officer, lifelong learning, legislative framework, competence profile.*

* Jadranka Herceg, Assistant Professor, Croatian Military Faculty

** Dijana Gracin, Assistant Professor, Croatian Military Faculty

*** Davorka Martinjak, PhD, Ministry of the Interior