

Мр Ненад МИЛИЋ
Криминалистичко-полицијска академија, Београд

Обука полицајца приправника

UDK: 377.35:351.74

Апстракт: Током трајања основне полицијске обуке кандидати за будуће полицајце оспособљавају се за обављање послова који произлазе из радног места полицајца опште надлежности. Међутим, колико год да је програм обуке добар, учионица никада неће моћи да симулира реално окружење. Увек ће постојати потреба за периодом „адаптације“ током којег ће се полицајци приправници уводити у праксу и оспособљавати за самосталан рад. Реч је о стручној (приправничкој) обуци. У раду се говори о томе какав значај она има за формирање доброг полицајца, даје се одговор на питање зашто се у основи сваког доброг програма оспособљавања приправника налазе добри ментори, и како статус нашег полицајца приправника може доћи у несклад са суштином института приправништва.

Кључне речи: полицијска обука, приправник, приправнички стаж, менторски рад.

Увод

Ниједна полицијска организација не може понети епитет модерне и ефикасне, а да не почива на добром систему стручног изграђивања кадра.¹ Улагање у људске ресурсе је од огромне важности за сваку професију, па тиме и за полицијску, што потврђује чињеница да је реформи полицијске обуке и школства дат приоритет у оквиру укупне реформе МУП-а.² У почетном периоду реформе највише времена утрошено је на реформисање образовног система у којем су школовани кадрови за потребе МУП-а (трансформација ВШУП и Полицијске академије). Несвесно се запоставила чињеница да полицију Србије, као и полиције већине других

¹ М. Пагон истиче да савремено обављање полицијског посла почива на четири стуба: сарадњи, обуци, образовању и истраживању. Наведено према: Pagon, M., (1996), *Policing in Central and Eastern Europe – The role and Importance of cooperation, training, education and research*. In: Pagon, M. (ed.), *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*, College of Police and Security Studies, Ljubljana, стр. 3-8.

² Значај реформе полицијског школства био је потврђен и стратешким реформским документом под називом „Визија, вредности, мисија и кључне области рада Министарства унутрашњих послова Републике Србије“. Такође, одмах по отпочињању реформе полицијског школства установљено је и радно место помоћника министра унутрашњих послова за полицијско образовање, да би касније у оквиру МУП-а била формирана Управа за стручно образовање, оспособљавање, усавршавање и науку са приоритетним задатком да ради на реформи полицијског школства.

земаља, пре свега чине „обични“ полицајци – позорници и полицајци у патроли. Полицајац позорник, најнижи субјект у хијерархији полицијске организације, и, по правилу, најмање обучен, едукован (поседује најниже формално образовање) и плаћен, у позицији је да примени највећу количину дискреције (да одлучи да ли ће, где, када и како да се умеша у приватну сферу грађана). Он или она се сматра „очима и ушима“ читаве полиције због интензивних контаката са грађанима и непосредног увида у проблеме на свом патролном подручју. Од тога како они врше послове из своје надлежности умногоме ће зависити ефикасност полицијске организације и односи полиције и грађана. Због тога свака полицијска организација са посебном пажњом приступа осмишљавању и реализацији програма стручног оспособљавања и усавршавања полицијског кадра.

Практичне вештине и теоријска знања неопходни за обављање полицијског посла се, пре свега, усвајају кроз процесе полицијске обуке и/или едукације. Без обзира на то што је данас разлику између обуке и едукације све теже утврдити,³ едукација и обука остају два фундаментално различита метода изграђивања кадра, а непознавање њихове суштине води ка томе да се полицијска обука исувише „обогатљује“ теоријским садржајима, што опет води занемаривању њене суштине – учењу практичних вештина, док, са друге стране, постоји могућност „разводњавања“ програма едукације претераним инсистирањем на учењу практичних вештина. Оваква пракса за последицу може имати то да се полицајци „едукују“ у установама задуженим за обуку, а „обучавају“ у образовним установама.⁴ Пренаглашавање теоријског аспекта у обуци отежава примену знања у стварности, док претерано наглашавање само практичног води у слепи практицизам. Чињеница је да теоријски и практични садржаји треба да буду присутни и током обуке и током образовања, али проналажење њихове оптималне равнотеже није лако решив задатак.

Дуги низ година оспособљавање основног полицијског кадра за полицијски позив вршено је у Средњој школи унутрашњих послова у Сремској Каменици (у даљем тексту Школа), а у складу са образовним системом Министарства просвете за средње школе. Осим у Школи, оспособљавање кадрова за полицијски посао вршило се и на курсевима. Док се у првом случају радило о четворогодишњој едукацији, у другом случају радило се

³ За разлику од ранијих времена, данас се све више инсистира на стварању „мислећег полицајца“, тако да изграђивање способности решавања проблема и критичког мишљења, које се традиционално везује за едукацију, постаје захтев обуке.

⁴ У Европи је потреба за већим знањем у полицији временом била све израженија, што је за последицу имало да су установе које се баве полицијском обуком уносиле све више и више образовања у процес обуке, до тачке где су еволуирале у образовну установу (у оквиру полицијске организације или изван ње) која се искључиво бави едукацијом полиције. Од тог тренутка оне се више нису бавиле обуком полиције, већ су уместо њих основане друге установе које су на себе преузеле послове обуке. Због тога се и каже да полицијско образовање у Европи води порекло из установа које су се бавиле полицијском обуком.

о шестомесечној обуци, при чему су свршени полазници и једног и другог вида оспособљавања заснивали радни однос на истом радном месту (полицајца), у истом статусу и без разлика у могућностима напредовања. Нерационалност оваквог система оспособљавања основног полицијског кадра увиђа се након 2000. године, када се и појављују прве идеје о стварању установе у којој би се, уважавајући најсавременије стандарде, оспособљавали кадрови за полицијски посао. Идеје и размишљања из овог периода профилисаће будући процес трансформације Школе у Центар за основну полицијску обуку (у даљем тексту Центар) који ће отпочети са радом 2005. године. Уз финансијску помоћ Владе Републике Србије и Мисије ОЕБС створени су услови да прва генерација Центра, новембра 2007. године, започне своје стручно оспособљавање за полицијски посао.⁵

Наставни план и програм основне полицијске обуке израђен је на основу анализе посла и задатака униформисаних полицијских службеника опште надлежности, којом су одређена знања, вештине, способности и ставови неопходни за компетентно обављање основних полицијских послова. Целокупна обука се реализује кроз три фазе током којих полазници проводе 36 недеља у Центру, при чему се у два наврата упућују у подручне полицијске управе где, у укупном трајању од 6 недеља, реализују практичну наставу. По завршетку треће фазе обуке полазници полажу завршни испит.⁶ Полазници који положи завршни испит заснивају радни однос у Министарству унутрашњих послова, и у статусу приправника упућују се на стручну обуку у подручне полицијске управе, где се даље, по посебном програму, уз учешће полицајца – ментора, оспособљавају за самосталан рад на радном месту униформисаног полицијског службеника опште надлежности, за које је прописана средња стручна спрема.

Чињеница да је полазник положио завршни испит у Центру не значи да је он оспособљен за самостални рад у полицијској организацији, и да га до пријема у стални радни однос дели само једна „формалност“ – приправнички стаж и положен државни (приправнички) испит. Намерно кажемо „формалност“, јер како „не би било добро да се онај у чију обуку су већ уложена значајна материјална средства, покаже као недовољно оспособљен за полицијски посао“, тако је и приправнички стаж губио

⁵ Влада Републике Србије је, издвајањем средстава Националног инвестиционог плана у висини од 1,6 милиона евра, помогла реконструкцију и опремање интерната за смештај ученика и простора за практичну обуку (тактичка кућа). Опремање Центра помогла је и Норвешка донацијом од 750.000 евра. Та средства намењена су за реконструкцију интерната и опремање учионица, што је било неопходно за функционисање Центра. Такође, у стварању Центра активну улогу имали су експерти мисије ОЕБС у Србији.

⁶ Завршни испит се полаже пред испитном комисијом коју именује директор полиције. Полазник који није положио завршни испит упућује се на поправни испит. Поправни испит се полаже у року који не може бити краћи од 30 дана нити дужи од 60 дана од дана полагања завршног испита. Поправни испит се полаже пред испитном комисијом коју именује директор полиције. Уколико полазник не положи поправни испит престаје му својство полазника основне полицијске обуке.

на свом значају и претварао се у форму коју је требало задовољити. Да ли је стручна (приправничка) обука „форма коју треба задовољити“ или, пак, она има неку своју дубљу суштину и значај, питање је на које ћемо покушати да одговоримо у овом раду.

„Транзиција“ полицијског регрута из центра за обуку у полицијску праксу

Један од основних захтева који је требало да буде остварен у процесу оспособљавања кадрова за полицијски посао јесте да оно што се учи буде повезано са праксом. У супротном, независно од тога колико су добри предавачи и наставне методе којима се они служе, такви садржаји остају на нивоу апстрактног и своде се на запис у свесци који треба репродуковати како би се положио испит или задовољила каква друга провера знања. Изгледа да се то није схватало у довољној мери. Због тога, уместо да су полицајци приправници током приправничког стажа добијали могућност да оно што су учили током основне обуке примене и провере у пракси, доласком у службу они су веома брзо схватили да је оно што доносе са обуке недовољно и да право учење тек почиње. Међутим, од кога да уче? Да ли се код нас увек водило рачуна о селекцији и мотивацији ментора? Дешавало се да су полицајци приправници доласком у полицијску испоставу били додељивани полицајцима који, по много чему, нису ни заслуживали да буду полицајци. У таквим случајевима не само да се не може говорити о неким позитивним ефектима учења и „менторства“, већ полицајци приправници усвајају неке штетне ставове и навике које се касније веома тешко могу променити. Дакле, мотивисана млада особа има жељу да постане полицајац, и својим радом и залагањем током обуке показује да на њу полицијска организација може озбиљно да рачуна, али чим уђе у службу бива препуштена сама себи. Последица небриге о њеном укључивању у полицијску праксу је што се та особа „губи“ и утапа у просечност. Ако се пође од тога да су квалитетни кадрови највеће богатство сваке организације, па и полицијске, чињеница да се томе није придавала довољна пажња тешко да се може објаснити.

Какав је значај ментора за укључивање полицијских приправника у службу? Преласком из „школске клупе“ на улицу полицајци приправници доживљавају „судар“ са реалношћу полицијског посла (да би нагласили његову јачину и дејство на почетнике неки га називају и „шоком реалности“).⁷ Да би се олакшало укључивање у праксу, потребно је полицајцу

⁷ Када говори о уласку полицајца приправника у службу, Богољуб Милосављевић истиче: „Процес социјализације у полицијску културу и организацију обухвата, с једне стране, учење конкретних модалитета и техника за извршавање правила и спровођење процедура, овладавање поступцима у датим ситуацијама, усавршавање вештина и других капацитета за рад. С друге стране, у скло-

почетнику обезбедити „мост“ којим ће безбедно прећи из учионице у праксу (реалност полицијског позива). Ако таквог моста нема, полицајац почетник је принуђен да „загази у реку, а водена струја некада зна да буде исувише јака, тако да многи никад не стигну на другу обалу“. Мост о коме се овде говори јесте добар ментор и програм оспособљавања полицајаца приправника.

Постоји устаљено схватање по коме је прво што полицајац чује када дође у праксу: „Слушај мали, заборави све што су те учили у школи, ово је реалност“. Супротно томе, циљ ментора и стручне обуке приправника није да подстакне заборављање онога што је научено током обуке, већ да помогне практичну примену наученог у реалном окружењу. Без обзира колико добар био програм обуке, увек ће постојати потреба да се научено прилагоди стварним условима, јер, како истиче *Haberfeld*, „током обуке ствари се представљају онаквим какве оне треба да буду, док менторски програм треба да покаже какве оне заиста јесу“.⁸

Без обзира на то колико је квалитетна обука коју је полицајац прошао пре уласка у службу, од њега се не може очекивати да самим ступањем у службу послове обавља на начин како то чине искусни полицајци. Њему је потребан изванредан период „адаптације“ током којег ће се полако уводити у праксу и оспособљавати за самосталан рад, док, с друге стране, и полицијској организацији такође треба извесно време како би се проценило да ли полицајац приправник поседује довољан квалитет и квантитет знања и вештина неопходних за ефикасно обављање полицијских послова, али и да би се евентуално открили пропусти учињени током селекције и сл. Због тога би сваки полицајац приправник требало да прође кроз посебно дизајнирани **програм оспособљавања полицајаца приправника** (у даљем тексту Програм), који за циљ има да:

- олакша примену знања стечених током обуке у реалном окружењу, односно оспособи полицајца приправника за самосталан рад;
- омогући да сви полицајци приправници приликом уласка у службу добију исту обуку (стандардизација обуке);
- пружи јасне критеријуме оцењивања рада сваког полицајца приправника;
- омогући допунску обуку у областима где су уочени недостаци;
- идентификује оне полицајце приправнике који не поседују неопходан ниво знања и способности за успешно обављање полицијског посла, или, пак, испољавају понашање, односно поседују систем вредности који је неспојив са професијом за коју се оспособљавају,

пу тог процеса се одвија увођење у полицијску културу као систем неписаних правила и норми понашања. Почетник мора да буде успешан у овладавању и једног и другог“. Наведено према: Милосављевић, Б., (1997), *Наука о полицији*, Полицијска академија, Београд, стр. 592.

⁸ *Haberfeld, M., op.cit.*, стр. 80.

- како би се препоручило њихово искључивање из полицијске организације;
- идентификује слабости полицијске обуке и поступка селекције кандидата заинтересованих за пријем у полицијску службу.

Програм не би смео да траје краће од 6 месеци, током којих би ментор оцењивао познавање претходно јасно дефинисаних знања и вештина полицајца приправника. Програм би требало да се састоји из више фаза, при чему би у свакој од фаза полицајац приправник добијао новог ментора – на тај начин полицајац приправник добија могућност да упозна различите стилове рада, али се у исто време елиминише субјективност ментора приликом оцењивања, јер коначни суд о оспособљености полицајца приправника не доноси једна, већ више особа.⁹ Ментор треба свакодневно да оцењује рад полицајца приправника, а своја запажања уноси у дневне извештаје који су најчешће дати у форми стандардизованих формулара. Извештаје доставља надређеном старешини, ментору координатору задуженом за спровођење Програма испред полицијске управе, да би он, на основу свих дневних извештаја добијених од ментора, пратио рад полицајца приправника, али и упоређивао како различити ментори оцењују истог полицајца приправника. Такође, ментор координатор треба најмање двапут месечно да организује састанак са менторима и полицајцима приправницима како би уочио евентуалне проблеме и обезбедио све предуслове за несметано одвијање Програма. Ментор координатор оцењује рад ментора, а то исто би чинио и сваки полицајац приправник након што би прошао кроз Програм (евалуација рада ментора). Такође, ментор координатор наставио би да прати рад полицијског службеника и након завршеног приправничког стажа и положеног стручног испита.

Ментор – носилац програма оспособљавања приправника

Носилац програма оспособљавања полицајца приправника требало би да буде старији, искусан полицајац који је пажљиво одабран¹⁰ и обучен

⁹ Искуства неких земаља у којима одлуку о томе да ли полицајац испуњава услове да буде примљен у службу доноси искључиво једна особа, показују да то није добро решење, јер се она у том случају излаже великом притиску (на пример, у појединим државама се против ментора због негативне одлуке о подобности кандидата за полицијски позив покрећу судски процеси итд.). Уколико се значајно не смањи притисак на обављање дужности ментора, могуће је да ће бити веома тешко подстаћи најбоље полицајце да се нађу у тој улози. Због тога, рад сваког полицајца приправника треба да оцењује више ментора, који ће заједнички донети мишљење да ли одређени кандидат поседује неопходан ниво знања и способности за обављање полицијског посла.

¹⁰ Не само да се морају установити ригорозни критеријуми за одабир, него и полицајце који имају склоности и интереса за обучавање млађих полицајаца би требало охрабрити да се пријаве на такве позиције.

за улогу ментора полицајцу приправнику. Полицајац ментор је полицијски службеник који обавља послове опште надлежности, попут осталих колега у својој организационој јединици, али има додатну одговорност, а то је брига о приправницима. Менторство није нов концепт, нити нова пракса. Тако је у Хомеровом епу „Одисеја“ ментором назван човек који је пружао мудрост, савете и смернице сину Одисеја. Отуда се и реч ментор (лат. *mentor*) користи у значењима: вођа, саветодавац, васпитач и наставник. Иначе, разликујемо два вида менторства: неформално и формално. Неформално менторство постоји у ситуацијама где старија, искуснија особа узима млађу и мање искусну особу „под своје окриље“ и пружа јој савете, упутства и смернице, бринући се за њен напредак и развој. Међутим, многи би желели помоћ ментора, али га не могу увек сви имати. Настојање да се свакоме да приступ менторству водило је установљавању формалних програма менторства где се ментори додељују особама које први пут долазе у неку (радну) средину или се оспособљавају за одређену врсту посла и сл.

У време када се менторска обука уводила у полицијске организације, обука приправника заснивала се на једноставном моделу учења угледањем на узоре, односно на учењу путем имитација. Приправници су се налазили у пасивној улози из разлога што су били инструктирани да „гледају и уче“ како се ствари раде. Њима је често било много битније да задовоље очекивања својих ментора, него полицијске организације, тако да су без поговора пратили њихове инструкције. Како у то време није било упутстава и смерница, које би прецизирале чему и како приправници треба да буду подучавани, као ни селекције и обуке ментора, обука приправника у великој мери заснивала се на личној процени и ентузијазму ментора. Као последица тога постојала је нестандардизована обука, где су различити приправници унутар исте полицијске организације добијали различиту обуку. Такође, ментори су имали веома важну улогу у формирању ставова, уверења и радних навика полицајца приправника. Начин на који је полицијски приправник доживљавао свој посао, полицијску организацију, грађане, често је био подложнији утицају ментора него формалних правила која постоје унутар полицијске организације.

Стандардизација програма обуке приправника у полицијским организацијама, до које долази почетком 80-тих година прошлог века, показала је да кроз пажљиву селекцију и обуку ментора, организациона хијерархија и култура могу бити у много већој мери саопштени новопримљеним полицајцима и, самим тим, имати већи утицај на њихове ставове и понашање, него што је то био случај претходних деценија. Међутим, неке касније анализе, урађене почетком 90-тих година, указују да су ментори задржали веома јак утицај на развој ставова, вештина и радних навика

регрута.¹¹ Ако приправник ради са ментором који је вешт у „стављању учинилаца кривичних дела иза решетака“, или, пак, љубазан и вичан у комуникацији са грађанима, велика је вероватноћа да ће и приправник усвојити исте вештине и обрасце понашања. Супротно, ако приправник ради са ментором чије понашање је грубо и арогантно, приправник може усвојити исти такав модел понашања као одговарајући. Можемо закључити да је и у савременим програмима обуке приправника, где су садржај обуке и критеријуми евалуације у великој мери стандардизовани, ментор задржао значајну улогу у преношењу оперативних стилова рада и одређених вредности полицијске културе. Стога треба имати у виду да се у основи сваког доброг програма оспособљавања приправника налазе добри ментори, па би због тога њиховом одабиру, мотивацији и обуци требало посветити нарочиту пажњу!

Ментор би требало да је узор не само полицајцима приправницима, већ и својим колегама. Од ментора се очекује да буду максимално посвећени својим приправницима, пружајући им свакодневно повратне информације о њиховом раду, али и да редовно комуницирају са другим колегама – менторима и својим надређенима у вези с напретком и недостацима својих приправника. У исто време, од ментора се очекује да остварују натпросечне резултате у свом свакодневном полицијском раду на позорничком, односно патролном рејону.

Ментор се у раду са приправником мора придржавати важећег плана и програма стручне (приправничке) обуке, а обавезан је и да своје колеге полицајце убеди у важност подучавања приправника. Он треба да буде свестан одговорности која је на њему – он је тај који треба да препоручи да се неке не дозволи да понесе службену легитимацију и оружје, односно, да примењује овлашћења која му, сходно прописима, припадају. Уколико погрешни у својој процени, не само да углед службе може бити нарушен, већ неко може изгубити и живот.

Имајући у виду одговорност и обавезе које ментори добијају у односу на друге полицијске службенике, оправдано се поставља питање како некога ко испуњава критеријуме да постане ментор приволети да такву дужност прихвати, и, што је још важније, да у вршењу те улоге пружи свој максимум. Дакле, реч је о мотивацији. Ментор за свој рад треба да остварује одређену новчану надокнаду која не мора да буде висока, али која мора да постоји. Међутим, оно што је важније јесте да се унутар полицијске организације изгради такав систем где ће улога ментора бити ствар личног престижа, а само менторство предуслов за напредовање по-

¹¹ На пример, таква констатација се износи на 130. страници извештаја, у то време утицајне, Кристоферове комисије (*Christopher Commission*), која је анализирао стање у полицији Лос Анђелеса. Извештај наведене комисије био је доступан 20. 11. 2008. године на Интернет адреси. http://www.parc.info/client_files/Special%20Reports/1%20-%20Christopher%20Commision.pdf.

лицијског службеника и битна ставка у његовој каријери. Осим тога, значајан мотив да се неко прихвати менторства може бити и лоше искуство из времена властитог обучавања за полицајца и жеља да се то промени на боље. Они желе да пруже већу шансу полазницима које обучавају него што су је сами имали док су били у њиховој улози. Такође, рад са приправницима може бити добра прилика да се стекну нова знања, усаврше вештине вербалне комуникације и оживи ентузијазам.¹²

Увођење оваквог или сличног програма сигурно ће бити праћено неким проблемима. На основу досадашњег искуства појаву неких проблема можемо и предвидети:

- Уколико желимо да нам ментори буду најбољи полицајци, требало би им дати одговарајућу новчану стимулацију.¹³ Код нас се овом аспекту ретко придаје пажња, па не би требало да чуди што некада добре идеје имају лошу реализацију.
- Уколико обезбедимо ментору углед и статус какав заслужује, многи ће покушати незаслужено да се нађу у тој улози. Нажалост, помоћу „веза“, неки ће у томе и успети.
- Чињеница да су добри ментори, по правилу, најбољи полицајци у одређеној полицијској испостава за последицу може имати да ће се командири тих испостава трудити да их по сваку цену задрже „на улици“ и не дозволе њихово укључивање у Програм. Ово би нарочито требало очекивати у полицијским испоставама где неколицина полицајаца својим радом и постигнутим резултатима „вуче“ испоставу. Међутим, у пракси се дешавају и супротне ситуације где полицијске организације теже да награде полицајце који показују натпросечне резултате у раду, унапређујући их на виша радна места, чиме „склањају“ са улице своје најбоље полицајце, а самим тим и потенцијалне менторе.
- Недовољно квалитетан програм обуке ментора – чињеница да је неко добар полицајац не мора да значи да ће бити и добар ментор. Осим изванредног познавања знања и вештина неопходних за обављање полицијског посла, неопходно је да ментор добро познаје принципе учења одраслих, принципе и проблеме евалуације и сл. Због тога они морају проћи и квалитетну обуку.
- Проблем субјективности ментора – ментор може несвесно (под утицајем подсвесне симпатије и антипатије према полицајцу приправнику) или свесно (пријатељство, материјална или каква друга корист) да рад и знање полицајца приправника не оцењује објективно.

¹² Spahić, T., (2005), *Policijska obuka u Evropi: Jedinstvo različitosti*, Felix Verlag – holzkirchen/Obb, Germany, стр. 23.

¹³ Не само да ментори морају бити више материјално стимулирани, већ се и сам одабир на ту позицију мора сматрати унапређењем.

- Образложено мишљење ментора да одређеном кандидату не би требало дозволити да остане у служби¹⁴ често неће бити уважавано из разлога што су извесна материјална средства већ уложена у његову обуку, или као последица „утицаја“ са стране и сл. На тај начин губимо последњу могућност да не дозволимо улазак у службу особи која не поседује тражене квалитете. Следећа могућност да такву особу искључимо из службе биће тек када она направи какав пропуст. Међутим, тада је последица већ наступила и некада ће она бити толика да се никада неће моћи исправити (губитак људског живота).
- Превише захтеван Програм – несразмера обима материје коју би требало обрадити кроз Програм и расположивог времена за последицу ће имати да кандидат и ментор „трче“ кроз програм и покушавају да се уклопе у задате временске оквире. Трка са временом, учење и оцењивање рада полицајца приправника ставиће у други план.

Приправник и приправнички стаж

За обављање неких послова, осим одређеног степена и врсте стручне спреме, неопходна је и одговарајућа припрема која се обезбеђује кроз приправништво чији је циљ оспособљавање за самостално вршење послова у одређеном степену стручне спреме. Тако је приправник појмовно одређен као лице које први пут заснива радни однос у својој струци, ради оспособљавања за самосталан рад.¹⁵

Треба истаћи да приправник није на пробном раду. Наиме, пробни рад се не односи на прво заснивање радног односа у струци и његово трајање не може бити дуже од 6 месеци. Пробни рад је регулисан *Законом о раду*¹⁶ и *Законом о државним службеницима*¹⁷ где се, између осталог, каже да је пробни рад обавезан за све који први пут заснивају радни однос у државном органу, а нису приправници.

Законом је прописано различито трајање приправничког стажа у зависности од степена стручне спреме. До недавно било је предвиђено да приправнички стаж на радним местима за која је услов завршен факултет траје једну годину, на радним местима за која је услов виша школа девет месеци, а на радним местима са средњом школом шест месеци. Међутим, последњим изменама *Закона о државним службеницима*¹⁸ извршено је

¹⁴ Такво мишљење би се давало у случају да приправник, и поред тога што му је дата могућност „поправног“, не успе да достигне прописане стандарде обављања полицијског посла.

¹⁵ Чл. 103, ст. 1 *Закона о државним службеницима*, Сл. гласник РС, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08.

¹⁶ Чл. 36 *Закона о раду*, Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05.

¹⁷ Чл. 64 и 65 *Закона о државним службеницима*, Сл. гласник РС, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08.

¹⁸ *Закон о изменама и допунама Закона о државним службеницима*, Сл. гласник РС, бр. 116/08.

његово усклађивање са *Законом о високом образовању*¹⁹ којим је предвиђено да се, уместо постојећих система високог и вишег образовања, успостави јединствени систем високог образовања, унутар којег постоје две врсте студија (струковне и академске). Сходно томе, предвиђено је да приправнички стаж на радним местима са високим образовањем студија другог степена (дипломске академске студије – master, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије), односно са основним студијама у трајању од најмање четири године траје једну годину, на радним местима са високим образовањем студија првог степена (основне академске студије, основне струковне студије), односно са студијама у трајању до три године девет месеци, а на радним местима са средњим образовањем шест месеци.

У циљу стручног оспособљавања приправника за самосталан рад током трајања приправничког стажа, прописана је обавеза израде посебног програма оспособљавања за приправнике.²⁰ Практично, сваки орган државне управе би требало да има свој програм оспособљавања приправника прилагођен свом делокругу. Програм оспособљавања приправника треба да се састоји из општег и посебног дела. У оквиру општег дела програма, приправник би требало да се ближе упозна са државним органом у којем је засновао приправнички радни однос, са пословима који се у њему обављају, његовим актима, правима, обавезама и одговорностима. Програм посебног дела стручне обуке приправника обухватао би послове које приправник треба да изврши у току трајања приправничког стажа, у циљу оспособљавања за самостални рад.

Радни однос приправника престаје истеком приправничког стажа, без обзира на исход стручног испита. Орган државне управе није у обавези да приправника, након истека приправничког стажа и полагања стручног испита, прими у радни однос. После завршетка приправничког стажа и положеног државног испита или другог стручног испита, приправник може да настави да ради на неодређено време, ако постоји одговарајуће радно место на које може да се распореди.²¹

Полицајац приправник

Полазник који је завршио основну полицијску обуку и испуњава законом прописане услове, заснива радни однос у Министарству унутрашњих послова, у својству приправника и упућује се на стручну обуку

¹⁹ *Закон о високом образовању*, Сл. гласник РС, бр. 76/05.

²⁰ Чл. 105 *Закона о државним службеницима*, Сл. гласник РС, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08.

²¹ Чл. 106 *Закона о државним службеницима*, Сл. гласник РС, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08.

(приправнички стаж). Иако је засновао радни однос у МУП, приправник, према чл. 115 *Закона о полицији*,²² нема статус полицијског службеника, већ исти стиче након што оконча приправнички стаж, положи приправнички испит и стекне одговарајуће звање.

Полицијски службеници, према чл. 4 *Закона о полицији*, јесу униформисани и неунформисани запослени који примењују полицијска овлашћења.²³ Иако формално нема статус полицијског службеника, приправник може за време трајања практичног рада предузети службену радњу само уз присуство и по упутству овлашћеног службеног лица које одреди старешина.²⁴ Суштина оспособљавања за самосталан рад је управо рад у реалном окружењу, јер се само тако може остварити трансфер из „учионице“ на „улицу“, односно, како се то код нас често каже, „из теорије у праксу“. Како је полицијска пракса често непредвидива и захтева брзо доношење одлука, сигурно је да постоји могућност да се погреша, нарочито када је реч о полицајцу почетнику. Ако таква могућност већ постоји, онда је најбоље да се то деси у присуству и под надзором „најбољег и најискуснијег полицајца“ којег одређена полицијска испостава има – реч је о ментору. Приправника треба пустити да се суочи са реалном ситуацијом и натерати га да мисли на своју безбедност. Притом он зна да није сам и да је ту неко ко прати његов рад и ко је спреман да га заштити и помогне му. Он ће радњу применити само по одобрењу ментора, уважавајући његове инструкције и савете. Ментор ће константно пратити рад приправника, давати му упутства и не дозволити да погреша. Ако се то има у виду, онда је очигледно какву одговорност преузима ментор, и зашто кажемо да је добар ментор носилац програма оспособљавања приправника. Да ли прво самостално предузимање службене радње неискусног полицајца почетника треба да се деси након приправничког стажа, када можда никога неће бити у близини да пружи сигурност и улије самопоуздање?

Статус приправника формално треба да буде изједначен статусу полицијског службеника, али уз нужно постојање одређених разлика које произлазе из чињенице да се он још увек налази у процесу оспособљавања за полицијску професију. Наиме, полицајац приправник јесте „полицајац“, али се од својих старијих колега разликује по томе што је на стручној обуци. Међутим, то ограничавање не треба да се састоји у одузимању могућности предузимања службених радњи, већ у прецизирању услова и

²² *Закон о полицији*, Сл. гласник РС, бр. 101/05.

²³ Осим овлашћених службених лица, статус полицијског службеника имају и запослени на посебним или одређеним дужностима чији су послови у непосредној вези са полицијским пословима и обухватају послове противпожарне заштите, издавања оружја, посебне регистрације и издавање дозвола, издавања и евиденције поверљивих идентификационих докумената, кривичних евиденција и других посебних евиденција, као и друге послове који имају безбедносни и поверљиви карактер, и они које министар унутрашњих послова може овластити да обављају одређене полицијске послове.

²⁴ Чл. 3 *Правилника о стручним испитима запослених у Министарству унутрашњих послова*, Сл. гласник РС, бр. 30/93 и 1/97.

начина њиховог предузимања. Дакле, ограничења се не свде на то да ли може, већ како и под којим условима приправник може предузети службену радњу. Приправник мора да зна које послове сме да обавља самостално, а за које му треба одобрење. У почетку, полицајац ментор би демонстрирао исправан начин предузимања одређене службене радње, али би временом приправник све више преузимао улогу извршиоца. Ментор би интервенисао уколико се појави опасност по безбедност полицајца приправника или ако би он својим поступањем претио да повреди правни пропис који уређује полицијско поступање. На самом крају приправничког стажа полицајац приправник треба да је оспособљен да самостално решава најразличитије ситуације са којима ће се сусретати током службе.

Закључак

Осавремењивање рада и укупна реформа полиције незамислива је без модерно успостављеног система полицијске обуке. Ово је можда разлог због којег највећи број реформи полицијских организација започиње управо у сфери полицијске обуке. Оно што је урађено у последње 3–4 године, а односи се на реформу полицијске обуке, улива оптимизам и доказ је да ствари могу бити боље. Међутим, колико год да је програм обуке добар, учионица никада неће моћи да симулира окружење „улице“. Увек ће постојати потреба за периодом „адаптације“, током којег ће се они полако уводити у праксу и оспособљавати за самосталан рад, односно током којег ће се доћи до преласка са нивоа знања усвојених у Центру за основну полицијску обуку, до нивоа који подразумева компетентно извршавање општих полицијских дужности. Због тога су, паралелно са осавремењивањем програма основне полицијске обуке, предузимани и напори на осавремењивању програма стручне (приправничке) обуке. Иако је на том плану доста урађено, у будућем раду треба обратити пажњу на три ствари.

Прво, неопходно је прецизније уредити статус (права и обавезе) приправника, а на начин који је у складу са суштином института приправништва.

Друго, непостојање свести о значају института приправништва, превелик обим послова, недостатак људи и други разлози, рад са приправником могу ставити у други план. Рад са приправником не сме да се свде на писање приправничког „дневника“, односно задовољавање форме која је предуслов за полагање стручног испита и пријем у стални радни однос. Приправник захтева да се са њим ради, и полицијска организација треба да створи све предуслове за његов развој, јер рад са приправником није ништа друго до инвестирање у будућност полицијске организације. Ако се неко ко улази у организацију и ко ће у њој провести цео свој радни век, на самом почетку не усмери како треба, веома лако он за ту организацију

може бити изгубљен, јер се ставови, уверења, начин рада, однос према послу који приправник стиче током приправничког стажа тешко мењају, нарочито ако су негативни.

Осим што треба да омогући и олакша примену знања стечених током обуке у реалном окружењу, али и омогући допунску обуку у областима где су уочени недостаци, програм стручне обуке мора да садржи јасне механизме оцењивања (евалуације) рада приправника. Програм треба да омогући идентификацију оних приправника који не поседују неопходан ниво знања и способности за успешно обављање полицијског посла, или, пак, испољавају понашање, односно поседују систем вредности који су неспојиви са полицијском професијом. На тај начин рад са приправником може помоћи идентификацији слабости полицијске обуке и поступка селекције кандидата за пријем у полицијску службу.

Треће, квалитетан програм обуке приправника и одлични услови за рад са приправником нису гаранција успеха, ако имамо лошег или немотивисаног ментора. Проблем лошег ментора може бити решен добрим механизмом селекције и обуке ментора, док проблем мотивације ментора треба решити тако што ће му се „системски“ обезбедити статус који заслужује. Решавањем проблема недостатка мотивације подстичемо конкуренцију, а већа конкуренција води избору квалитетнијих ментора.

Данас, када је у полицијску службу ушла прва генерација полазника Центра, време је да се сумира у којој мери је оно што се учило у Центру и усвојено од стране полазника, и као такво донето у полицијску праксу. Добра прилика да се то сагледа јесте њихов приправнички стаж, јер мерило успеха реформе није оно што је урађено, већ шта је тиме постигнуто. Не можемо само рећи, на пример, да смо променили наставне планове и програме, а да се уопште не осврнемо на то шта смо и колико тиме постигли – да ли се промена препознаје у пракси. Дакле, свака евалуација полицијске обуке треба да полази и долази из праксе. Ако се пажљиво сагледа, она нам може дати одговор на питање где се сада налазимо, али и показати у ком правцу треба да се крећемо.

Литература:

1. Buerger, M., (2004), *Educating and training the future police officer*, FBI Law Enforcement Bulletin, Washington.
2. Кешетовић, Ж., (2005), *Упоредни преглед модела обуке и школовања полиције*, Виша школа унутрашњих послова, Београд.
3. Кешетовић, Ж., (2005), *Професионалне карактеристике полицајца и њихов утицај на ефикасност полицијског деловања*, Полиција и преткривични поступак и претходни кривични поступак – студија, Виша школа унутрашњих послова, Београд.

4. Милосављевић, Б., (1997), *Наука о полицији*, Полицијска академија, Београд.
5. Pagon, M., (ed.), (1996), *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*, College of Police and Security Studies, Ljubljana.
6. Прентовић, Р., Ракић, М., (2002), *Можућност осавремењивања едукације полицијског кадра за борбу против организованог криминала*, Полиција и образовање – зборник радова, Виша школа унутрашњих послова, Бања Лука.
7. Spahić, T., (2005), *Policijska obuka u Evropi: Jedinstvo različitosti*, Felix Verlag – holzkirchen/Obb, Germany.
8. Haberfeld, M., (2002), *Critical issues in police training*, Prentice Hall, New Jersey.

Правни прописи:

- *Закон о полицији*, Сл. гласник РС, бр. 101/05.
- *Закон о државним службеницима*, Сл. гласник РС, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08.
- *Закон о раду*, Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05.
- *Правилник о стручним испитима запослених у Министарству унутрашњих послова Републике Србије*, Сл. гласник РС, бр. 30/93 и 1/97.

The training of probationary officers

Abstract: *Over the basic police training, prospective police officers are trained to perform duties defined in the job description of general services police officer. However, regardless of the quality of the training curriculum, the realistic environment could never be simulated in the classroom setting. For probationary officers, there will always be a period of “adjustment” to the police service. This “adjustment” period will allow them to get introduced to the field work and learn how to perform assigned duties independently. What we have here is vocational (field) training. The paper discusses the importance of such training in creating a profile of a competent police officer; it offers explanation why mentoring (FTO) is a cornerstone of every solid police training programme and how the status of the probationary officer in our police service can come in the discrepancy with the essence of the concept of probation.*

Key words: *police training, probationary officer, probation term, mentoring.*