



Rheinland-Pfalz

HOCHSCHULE DER POLIZEI  
RHEINLAND-PFALZ



  
**TRIDENT**  
Guiding the guide

# Mentorok foglalkozási szabványának alapelemei



Cofinanțat prin  
programul Erasmus+  
al Uniunii Europene

PhD. Liviu-Gabriel DUMITRU, PhD. Alina-Viorica RAUS,  
Alice-Oriana POPA.

© 2022 "Septimiu Muresan" Rendőr Iskola Románia, Rajna-Vidék-Pfalz-I Rendőr Egyetem Németország, Miskolci Rendvédelmi Tehnickum Hungary. Minden jog fenntartva. A mű tartalma nem reprodukálható a forrás említése nélkül.

Guiding the guide - an European approach of police internship (TRIDENT Project) nem. 2020-1-RO01-KA202-080136 finanszírozása az Európai Unió Erasmus+ programja keretében történik. Az Európai Bizottság támogatása ezen kiadvány elkészítéséhez nem jelenti a tartalom jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők álláspontját tükrözi, valamint a Bizottság nem tehető felelőssé ezen információk bármilyen felhasználásáért.

# TARTALOM

<b>RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE .....</b>	<b>5</b>
<b>BEVEZETÉS .....</b>	<b>6</b>
Miért "Az irányító irányítása" és nem "A mentor irányítása"? .....	7
Miért "Az irányító irányítása" és nem "A mentor irányítása"? .....	8
<b>I. Fejezet</b>	
<b>SZAKMAI GYAKORLATI MENTOR A</b>	
<b>RENDŐRKÉPZÉSSEN (SzGyM) .....</b>	<b>10</b>
<b>I. FOGALMAK, MEGHATÁROZÁSOK ÉS TERMINOLÓGIA .....</b>	<b>11</b>
1. A rendőrségi oktatási rendszer szakmai	
gyakorlati mentorának fogalma .....	11
2. A TRIDENT Projekt SzGyM foglalkozási szabvány	
alapelemeinek létrehozása során használt terminusok .....	16
<b>II. A MENTORI TEVÉKENYSÉG KÖRNYEZETE .....</b>	<b>18</b>
1. A román rendőrképző iskolák tanulóinak mentorálása .....	18
2. A hallgatók mentorálása a Rajna vidék-Pfalz	
Rendőr Egyetemen, Németországban .....	24
3. A tanulók mentorálása a magyar rendőr iskolákban .....	26
<b>III. A MENTORÁLÁSI TEVÉKENYSÉG</b>	
<b>KÖZÖS ÉS SAJÁTOS ELEMEI .....</b>	<b>29</b>
1. A rendőrképzés transznacionális dimenziója .....	29
2. A SZGYM közös és sajátos elemei .....	31
3. A SZGYM szakmai szerepe a tanulók/diákok	
állampolgári nevelésében .....	33

<b>II. Fejezet</b>	
<b>A SZGYM FOGLALKOZÁS ALAPELEMEI .....</b>	<b>36</b>
<b>I. „SEPTIMIU MUREȘAN”</b>	
<b>RENDŐR ISKOLA - ROMÁNIA.....</b>	<b>37</b>
1. A szellemi termék szerkesztői csapata.....	37
2. SzGyM Foglalkozási szabvány (projekt) .....	38
3. TSP foglalkozás elemzések .....	45
<b>II. RAJNA VIDÉK - PFALZ RENDŐR</b>	
<b>EGYETEM, NÉMETORSZÁG.....</b>	<b>57</b>
1. A szellemi termék szerkesztői csapata.....	57
2. A mentorok kompetenciái és munkaköri leírása .....	58
<b>III. MISKOLCI RENDVÉDELMI</b>	
<b>TECHNIKUM - MAGYARORSZÁG .....</b>	<b>62</b>
1. A szellemi termék szerkesztői csapata.....	62
2. A szakmai gyakorlati mentor feladatai és a feladatellátás feltételei a magyarországi rendőr szakképzésben (Ajánlás) .....	63
3. A szakmai gyakorlati mentor foglalkozás-elemzése.....	68
4. A szakmai gyakorlati mentor kiválasztása és képzése (Ajánlás).....	72
<b>MEGJEGYZÉSEK .....</b>	<b>77</b>
<b>MELLÉKLETEK.....</b>	<b>79</b>

## RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

AIC	– „Alexandru Ioan Cuza” Rendőrákadémia Bukarest
AO/OA	– Foglalkozás elemzés
APOPol / APOgPol	– A felső középfokú rendőri szolgálatra vonatkozó képzési és vizsgaszabályzat
CCAGS	– „PhD. Aurel Greblea” Kutás Központ Sibiu (Nagyszeben)
CCPI	– Nemzetközi Rendőrségi Együttműködési Központ
CFIC	– Alap- és Továbbképzési Központ Orăștie
CFPPNGS	– „Nicole Golescu” Rendőrségi Kiképző Központ Slatina
CNP	– Rendőrök Nemzeti Szövetsége
CRDE	– Etnokulturális Sokszínűségi Erőforrás Központ
DGMRU/DMRU	– Humánerőforrás-gazdálkodási osztály
DGPMB	– Bukaresti Rendőrségi Városi Főkapitányság
HdP	– Rajna-vidék-Pfalz-i Rendőrségi Egyetem
ICPC	– Bűnügyi Kutató és Prevenációs Intézet
IGPR	– Román Rendőrségi Főfelügyelőség
IPJ	– Megyei Rendőrfelügyelőség
ISOP	– Közrendvédelmi Tanulmányok Intézete
MAI	– Román Belügyminisztérium
MRT/MRVT	– Miskolc Rendvédelmi Technikum, Magyarország
ONG/NGO	– Non-Profit Szervezet
OPSN	– Közrend és nemzetbiztonság
ORFK	– Országos Rendőr Főkapitányság, Magyarország
RPPU	– Rajna-vidék-Pfalzi Rendőrségi Egyetem, Németország (az angol elnevezésből eredő betűszó)
SAPSM	– „Septimiu Mureșan” Rendőr Iskola, Kolozsvár
SAPVLC	– „Vasile Lascăr” Rendőr Iskola Câmpina
SCRIPOR	– Scripor Ábécé Egyesület
SNAOPSN	– Nemzetvédelmi, közrendi és nemzetbiztonsági rendszer
SO/OS	– Foglalkozási szabvány
StOPol-E4	– Rajna-vidék-Pfalzi Rendőr Egyetem rendészeti alapképzési szakának tanulmányi szabályzata
TSP	– Szakmai gyakorlati mentor a rendőrképzésben (magyar változatban SzGyM)

# BEVEZETÉS

**Mottó: "Amit hallok, azt elfelejtem. Amit látok, arra emlékszem.  
Amit gyakorlok, azt tudom, hogyan kell csinálni".  
(Confucius)**

A rendőr alapképzés során megszerzendő ismeretek gyakorlati alkalmazhatósága miatt a szakmai gyakorlatoknak jelentős szerepe van a rendőrképzésben. Ha a leendő rendőrök/rendőrnők rendészeti oktatási intézményekben zajló oktatási folyamata során az ismeretek, kompetenciák és készségek felhalmozásában nélkülözhetetlen a rendőr tanárok/oktatók szerepe, akkor a rendőr tanulók szakmai gyakorlatai során a MENTOR a nélkülözhetetlen.

A jelenlegi pandémiás helyzet ismét rávilágított arra a tényre, hogy minden nemzeti kihívás vagy probléma egy bizonyos ponton transznacionálissá válik. A rendőrök/rendőrnők oktatása és képzése az integráció, a sokszínűség, a mobilitás és a migráció Európájában zajlik, ami még inkább szükségessé teszi a közrend területén működő oktatási intézmények közötti együttműködés fokozását és az európai országok rendőrképzési rendszerei előtt álló kihívások közös megoldásainak meghatározását.

## MIÉRT ”AZ IRÁNYÍTÓ IRÁNYÍTÁSA” ÉS NEM ”A MENTOR IRÁNYÍTÁSA”?

A legtöbb európai ország oktatási intézményének tantervei tartalmazzák gyakorlati képzést/szakmai gyakorlatot, míg az USA-ban és Kanadában az alapszintű gyakorlati képzésre a végzettség megszerzése után kerül sor.

Európai és nemzetközi szinten a rendőrképző intézmények tanulóit a szakmai gyakorlat során irányító személyt a nemzeti egyedi szabályozásokban és a szakirodalomban eltérő módokon nevezik meg:

- Területi kiképző tiszt
- Rendőrségi kiképző tiszt
- Területi képző
- Oktató
- Mentor
- Felügyelő rendőrtiszt
- Tutor

E személyek megnevezését illetően a TRIDENT projektben részt vevő három partnerintézmény szintjén is vannak különbségek. Romániában a jogszabályok

„szakmai tutorok” néven említik őket, Magyarországon a “mentorok” elnevezést használják, Németországban pedig „gyakornoki instruktoroknak” nevezik őket.

Függetlenül attól, hogy az adott nemzeti jogszabályoknak megfelelően tevékenységük többé vagy kevésbé összetett, ezek a személyek szerepet játszanak a tanuló gyakorlat alatti irányításában. Azért választottuk az irányító kifejezést, hogy kiemeljük a tanulók rendőrségi szakmai gyakorlata során a tanulók képzéséért felelős személy által a végzett tevékenység lényegét és közös jellemzőjét, nemzet- és ágazatközi jellegét. Ezáltal a projekt eredményei láthatóbbá válnak, és inspirációként vagy a legjobb gyakorlatok modelljeként használhatják azok az intézmények, amelyek a fogalom más elnevezését használják, valamint azok, akik más területeken tevékenykednek.

## MIÉRT ”A FOGLALKOZÁS ALAP ELEMEI” ÉS NEM ”FOGLALKOZÁSI SZABVÁNY PROJEKT”?

”A szakmai gyakorlati mentor a rendőrképzésben foglalkozási szabványának alapelemei” szellemi termék célja, hogy konkrétan a TRIDENT projektet létrehozó partnerintézmények igényeire szabva, a mentorok kompetenciáinak fejlesztésével egységes gyakorlati képzési keretet hozzon létre a rendőrségi oktatási intézményekben, és a szakmai gyakorlatnak az oktatás és a szakmai képzés területén érvényesülő európai trendeknek megfelelő megszervezésével.

A három résztvevő ország a rendőrszakmai képzés – közrendi sajátosságokat figyelembe vévő - korszerűsítésének és az európai oktatási és szakképzési politikákhoz való igazításának eltérő szakaszaiban van.

Jogi szempontból a három partnerintézmény mindegyikében más és más a szabályozás, és természetesen mások az igények.

A német partner, a Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz, a StOPol tanulmányi szabályzatát, valamint a Rajna-vidék-Pfalz tartományban

érvényes, a rendőrségi szolgálat közép-felső szintű (APOgPol) képzési és értékelési szabályzatát alkalmazza.

A projektben való részvételük célja, hogy a másik két partnerrel együttműködve aktualizálják meglévő szabályzataikat. Ennél a partnernél a mentorálás nem önálló szakma, és ezen nem is kívánnak változtatni. Rajna-vidék-Pfalz-ban az alapfokú végzettséggel rendelkező rendőrök lehetnek mentorok.

Magyarországon vannak foglalkozási elvárások a mentorról szemben, de a mentorálási tevékenység nem igényel külön államilag elismert képesítést, és nem szerepel a foglalkozások listáján. Mindkét állam minisztériumi szabályozása határozza meg a mentorrá válás feltételeit. Mentorok képzése is létezik, de ez nem szabványosított. A magyar partner, a Miskolci Rendvédelmi Technikum a mentorálást nem mint szakképesítést kívánta megközelíteni, és ehhez foglalkozáselemzést készíteni, hanem a rendőr képzési rendszerben dolgozó mentorok szakmai profilját kívánta megalkotni, mind az alap-, mind



a posztszekunder képzésben.

A román partner, a Kolozsvári "Septimiu Mureşan" Rendőr Iskola célja, hogy megteremtse a Román Rendőrségen belül a mentori testület szabályozásának feltételeit - mivel a mentorálás a munkaköri feladatokon felül egy külön szakterületet képez - annak érdekében, hogy kiemelje és megszilárdítsa a mentori tevékenységet a rendőr szakmai alapképzésben.

A projekt indulásakor nem létezett mentor foglalkozási szabvány, vagy szakmai profil, és nem voltak a tanulók szakmai gyakorlati mentorai számára képzések.

Így született meg ennek a szellemi terméknek az ötlete: szakmai profil

a rendőr képzés szakmai gyakorlati mentorai számára, amelynek tartalmaznia kell e foglalkozásnak/tevékenységnek az alapvető elemeit:

- a tanulók tevékenységét irányító mentorok feladatai és felelősségei;
- a mentori tevékenységek, feladatok és felelősségek ellátásához szükséges kompetenciák, készségek, személyes jellemzők;
- képzési/képesítési igények (képzési hozzáférési feltételek, szint, módszerek, időtartam);
- a mentorrá váláshoz szükséges gyakorlati tapasztalat.

Így a projekt végére minden partner rendelkezni fog a mentorok képzési tevékenységéhez szükséges információkkal az alkalmazandó jogszabályoknak és az egyes országok rendőri munkájára vonatkozó igényeknek megfelelően.

Ez a dokumentum a németországi, romániai és magyarországi szakértők, technikusok és adminisztratív személyzet közös munkájának eredménye. Egyéni tevékenységekre, valamint intézményi és intézményközi munkatalálkozókra került sor nemzeti és nemzetközi szinten. Alkalmaztunk kérdőíveket; elemzéseket, kutatást, adatfeldolgozást, összegző és tájékoztatási tevékenységet végeztünk. Utazásokat szerveztünk a rendőrségi egységekhez, hogy megbeszéléseket folytassunk a területen dolgozó szakemberekkel és a helyszínen gyűjtsünk információkat.

Mindezen tevékenységeket követően sikerült azonosítani a rendőr képzés szakmai gyakorlata mentorálási tevékenységének kontextusát, annak közös és specifikus elemeit, és minden egyes intézmény esetében megalkottuk azokat az alapelemeket, amelyekre a mentorok képzése épülni fog.

**SZAKMAI  
GYAKORLATI MENTOR  
A RENDORKÉPZÉSBEN  
(SzGyM)**

**01**

## I. FOGALMAK, MEGHATÁROZÁSOK ÉS TERMINOLÓGIA

Már a TRIDENT pályázat megírásának szakaszában nyilvánvalóvá vált, hogy a tanulók szakmai gyakorlat alatti mentorálásának tevékenységével kapcsolatos fogalmaknak, koncepcióknak és kifejezéseknek nincs egyértelmű meghatározása, illetve a három partner oktatási intézmény mindegyikében kissé eltérő jelentéssel bírnak. Ez teszi szükségessé az elemzésüket annak érdekében, hogy egységesítsük az értelmezésüket.

Mivel általános szinten a “mentor” és a “mentorálás” fogalmi különböznek aszerint, hogy milyen területre vonatkoznak, és mi a tevékenység célja, e fogalmak teljes tisztázása és a TRIDENT projekt megvalósításának biztosítása érdekében külön fejezetekben kell elemeznünk őket, az alábbiak szerint:

### 1. A RENDŐRSÉGI OKTATÁSI RENDSZER SZAKMAI GYAKORLATI MENTORÁNAK FOGALMA

A román rendőrképzés rendszerében nincs jogi definíció a tanulói szakmai gyakorlati mentor fogalmára. Az alkalmazandó jogszabály említi a “szakmai mentort”, amely a normatív aktus elfogadásában egyszerre jelenti azt a személyt, aki a tanulót a szakmai gyakorlat során irányítja, és azt a személyt, aki biztosítja az újonnan kinevezett rendőr társadalmi-szakmai beilleszkedését.

Ilymódon:

A szakmai mentorálás “a rendőr társadalmi-szakmai integrációjának, valamint az adott rendőri szerv gyakorlati tevékenységébe való beilleszkedésének támogatása<sup>1</sup> érdekében végzett tevékenységet jelenti, a szakmai mentor pedig “a rendőri vezetés által kinevezett M.A.I. munkavállaló, aki megfelel a

következő kritériumoknak: legalább 2 éves munkatapasztalattal rendelkezik azon a szakterületen/profilon/területen, ahol a mentorált személy dolgozik; a legutóbbi éves munkaértékelésen legalább a “jó” minősítést szerezte meg; általában legalább egy éves vezetői tapasztalattal rendelkezik abban az egységben, ahol mentornak nevezik ki, és általában legalább egy osztállyal magasabb szakmai besorolási fokozatban van, mint a mentorált személy”.<sup>2</sup>

Az alkalmazandó normatív aktusok kidolgozásának módjából az következik, hogy e dokumentum megírásának időpontjában nincs különbség - jogalkotási és/vagy fogalmi szinten - a leendő rendőrök és a leendő rendőrtisztek szakmai gyakorlatának mentorai között; az alkalmazandó jogszabályok szerint mind a rendőrök, mind a rendőrtisztek lehetnek mentorok.

Azt a tényt is kiemelhetjük, hogy jelenleg nincs kiválasztási eljárás a mentorokra vonatkozóan, közvetlenül a fent említett kritériumoknak megfelelő személyek közül nevezi ki őket annak a rendőri egységnek a vezetője, amelyhez tartoznak.

A mentori feladatok teljesítése az ezzel megbízott rendőr számára munkaköri kötelességnek minősül, és nem kap érte külön díjazást. A mentori feladatokat a munkaköri leírás melléklete tartalmazza, amely szükség esetén bármikor frissíthető.

Továbbá, bár a tanulói szakmai gyakorlat során végzett képzési tevékenység mindenekelőtt didaktikai tevékenység, amely kiegészíti az alapképzést biztosító iskolák szakoktatói által végzett tevékenységet, a mentoroknak (függetlenül a végzett mentorálás típusától) nem kötelező pedagógiai képzésben, vagy képzési programban részt venniük annak érdekében, hogy a mentorálási tevékenység hatékony, és az iskolában tanított tantárgyaknak megfelelően történő végzéséhez szükséges ismereteket megszerezzék.

A kiválasztási eljárás lefolytatását és a munkaköri leírás mellékletének kitöltését követően néhány órás időtartamban a mentorok rövid képzésére kerül sor, amelyet a munkahelyen tart a humánerőforrás osztály egyik munkatársa. Ehhez nem igényel további képzési felkészítést, a szakmai gyakorlati program alapvető elemeiről (elsősorban a tevékenységek ütemezésével kapcsolatban, a munkavédelmi képzéssel kapcsolatban, a tanulók fizikai és/vagy jogi kiszolgáltatottságának elkerülésének szükségességével a tanulói törvénysértésekkel kapcsolatban) beszél, majd ezt követően a tanulókat a mentorokhoz rendelik.

E rövid képzés során a mentorok nem kapnak semmilyen alapvető pszichopedagógiai ismeretet, amely a

tanulási tevékenységekkel kapcsolatos didaktikai folyamatot támogatná.

Mivel a romániai alapképzést nyújtó rendőr iskolák tanulóinak a képzési folyamat keretében végzett szakmai gyakorlata során történő mentorálása célját, célkitűzéseit, tevékenységeit és eszközeit tekintve teljesen különbözik a rendőrök társadalmi-szakmai integrációs mentorálásától (amely a frissen végzettek munkahelyre való beilleszkedését szolgálja), felmerült a "didaktikai" mentorálás kategóriájának önálló tevékenységként való meghatározásának és megközelítésének szükségessége.

A SAPSM által e projekt keretében végzett valamennyi tevékenység, valamint az alkalmazott fogalmak és koncepciók a romániai alap szintű rendőr képzésre vonatkoznak, nem zárva ki annak lehetőségét, hogy ezek a helyi szakértők értékelése után (támogató kiigazításokkal) a rendőrtisztek alapképzésének szintjén is alkalmazhatók legyenek.

Az SAPSM a döntéshozók számára a TSP "szakmai gyakorlati mentor a rendőr képzésben" (SzGyM) társadalmi-szakmai kategóriára a következő meghatározást fogja javasolni:

*A "szakmai gyakorlati mentor a rendőrképzésben" a Román Rendőrség aktív rendőre, akit a Belügyminisztérium rendeleteiben és utasításaiban meghatározott kritériumok alapján az illetékes humánerőforrás-osztály bíz meg azzal, hogy a rendőr képző oktatási intézményekből érkező tanulók tevékenységét a szakmai gyakorlatuk során irányítsa és figyelemmel kíséresse".<sup>3</sup>*

# NÉMETORSZÁG

Németországban a rendőri tevékenység differenciált, és annak a szövetségi államnak a feladata, amelyet a rendőri egység szolgál. Ezért az ebben a projektben bemutatott és felhasznált összes információ Rajna-vidék-Pfalz tartományra vonatkozik.

Romániától és Magyarországtól eltérően a németországi Rajna-vidék-Pfalz tartományban a hallgatók szakmai gyakorlata során végzett mentori tevékenységet és a mentor által teljesítendő feltételeket a Rajna-vidék-Pfalzi Rendőregytem rendészeti alapképzési szakának tanulmányi szabályzata (StOPol-E4) és a felsőfokú rendőri szolgálatra vonatkozó képzési és vizsgaszabályzat (APOgPol) egyértelműen meghatározza és leírja.

Az ezt a tevékenységet végző személy (a mentor) neve Praxisanleiter - gyakorlati oktató. A képzési és vizsgaszabályzatot a szövetségi állam körmánya fogadta el. A tanulmányi szabályzatot az egyetem fogadta el, és a képzési és vizsgaszabályzat alkalmazására szolgál.

Ezen előírásoknak megfelelően a Praxisanleiter (mentorok) oktatják a hallgatókat a szakmai gyakorlat alatt, és biztosítják a modul kézikönyvben meghatározott szakmaspecifikus gyakorlati tanulmányi tartalmak oktatását, ellenőrzik a Gyakorlati napló megfelelő vezetését, igazolják a feladatok végrehajtását és a szakmai gyakorlat tanulási céljainak elérését.<sup>4</sup>

A Praxisanleiter legalább<sup>5</sup>, felső középszintű rendőri szolgálati jogviszonyban áll, alapidplomával vagy

azzal egyenértékű tudományos fokozattal vagy hasonló végzettséggel, képesítéssel<sup>6</sup>, megfelelő szakmai tapasztalattal (általában két év) és didaktikai képzettséggel rendelkezik.

A gyakorlati oktatók (mentorok) kiválasztása három szakaszban történik:

I. szakasz: A megfelelő (az alkalmazandó jogszabályokban előírt kritériumoknak megfelelő) személyek kiválasztását azon rendőrkapitányságok vezetői végzik, ahol a szakmai gyakorlatra sor kerül.

II. szakasz: Részvétel a Rajna-vidék-Pfalzi Rendőregytem által szervezett kétnapos didaktikai képzésen (továbbképzés).

III. szakasz: Hivatalos kinevezés a Rajna-vidék-Pfalzi Rendőregytem vezetője által a szakmai gyakorlati oktatói/mentori pozícióba ötéves időtartamra (újboldi kinevezés lehetséges).

Ezek a Praxisanleiterek kinevezhetőek és alkalmazhatóak vizsgáztatóként a (gyakorlati) modulvizsgákon, miután megszerezték az erre vonatkozó kiegészítő képesítést. Az egy rendőri egységre jutó mentorok számát előzetesen állapítják meg. A mentori tevékenység a rendőrök mindennapi tevékenységét kiegészítő feladat, a rendőrök napi feladataikkal párhuzamosan gyakorlati oktatóként is tevékenykednek.

# MAGYARORSZÁG

Magyarországon a mentorálási tevékenységet minden szakmai képzésben törvény írja elő, de a mentorrá válás folyamata nincs szabályozva, egységesítve. Az igények szakmánként eltérőek. Ebben az általános kontextusban jelent meg Magyarországon a rendőri munkába integrált tevékenységként a közrendvédelmi területen a szakmai mentorálás.

A Belügyminisztérium és a Nemzeti Közszerződések Egyetem egy nagyszabású projekt keretében vizsgálta, hogy a foglalkoztatás kezdetén szükség van-e a szakmai és szervezeti beilleszkedést segítő mentorra. Egy ilyen céllal megvalósított projekt kutatási és kísérleti szakasza a végéhez közeledik, és ezek alapján a belügyminiszter rendeletének kiadása várható. Ez a projekt a teljes közigazgatásra kiterjed, és nem tesz különbséget az egyenruhás és a civil kezdő, közép- vagy felsőfokú végzettségű munkavállalók között. Ez a projekt kizárólag a foglalkoztatási folyamat kezdetétől kezdődő mentorálással foglalkozik, és nem vonatkozik az alapképzést végző iskolákban a képzési időszak alatt végzett oktatási mentorálásra.

2020-tól Magyarországon az állami szakképzést külön törvény szabályozza. Mivel a rendőr tiszthelyettes szakma, a rendőrségi képzést is ez a törvény szabályozza. E törvény alkalmazási normáit a kormány határozza meg. Az általános szabályok mellett vannak a rendőrségi képzésre vonatkozó eljárási szabályok is, amelyek meghatározzák a

“rendészeti mentor” fogalmát, feladatait és meghatározzák feltételeit.

A rendészeti mentor hozzájárul a szakmai gyakorlat teljesítéséhez, közvetlenül irányítva a tanulót. Feladatait szerződésben megállapított díj ellenében, a napi munkafeladatok teljesítése mellett teljesíti.

Rendelet határozza meg, hogy ki lehet mentor. Napjainkban a mentorrá válás követelményei a következők: rendőri szerv alkalmazásában kell lennie; az Országos Rendőr-főkapitányság vezetője által jóváhagyott pedagógiai-módszertani képzést el kell végeznie; az Országos Rendőr-főkapitányság vezetőjének ki kell őt kijelölnie.

Magyarországon a munkaköri leírás kiegészítése nem történik meg (mint Romániában), a mentor köteles ezt a további feladatot a munkáltató megbízásával elvégezni. A megbízással kapcsolatban felmerülő feladatok részleteihez nincs egységes űrlap. A romániai helyzethez képest a másik különbség, hogy Magyarországon a mentor képzése az oktatási intézmények feladata. A képzés befejezése kötelező a mentori tevékenység megkezdéséhez. A képzés időtartama alapfelkészítés esetén 24 óra, ismétlődő/frissítő felkészítés esetén 8 óra.

A mentorokat kiképző iskola létrehozza a képzési tervet / tantervet, és miután azt országos szinten jóváhagyták, az iskola a megállapított feltételek és korlátok között hajtja azt végre. Az iskola, miután konzultált az érintett rendőri szervekkel, szakmai gyakorlati tervet is készít, egy olyan dokumentumot, amelyet az

Országos Rendőr Főkapitánynak jóvá kell hagynia.

Magyarországon sem a mentorválasztás folyamatát, sem a mentorálási tevékenységet szabályozó elveket (a minimálisan szükséges feltételek kivételével) nem szabályozzák. A kiválasztási folyamat után a rendőri

szervek megnevezik a mentorokat, és kinevezésüket az Országos Rendőr-főkapitányság vezetőjéhez jóváhagyásra nyújtják be.

## Projekt TRIDENT

*A tanulói szakmai gyakorlat mentora fogalmának egységes megközelítésének biztosítása érdekében a három partnerintézmény úgy döntött, hogy közös kifejezést használ: "szakmai gyakorlati mentor (SzGyM) a rendőr képzésben" akit a rendőr képzést folytató oktatási intézmények tanulói szakmai gyakorlati tevékenységének irányításáért és nyomon követéséért felelős rendőrként határoznak meg.*

## 2. A TRIDENT PROJEKT SZGYM FOGLALKOZÁSI SZABVÁNY ALAPELEMEINEK LÉTREHOZÁSA SORÁN HASZNÁLT TERMINUSOK

### Foglalkozás elemzés (FE)

A foglalkozási szabvány létrehozása folyamatának első szakaszát jelenti, amelyben egy foglalkozási területről származó információkat gyűjtenek annak érdekében, hogy meghatározzák az adott terület kompetenciáit<sup>7</sup>. A tevékenységet a román jogszabályok a foglalkozási szabvány kidolgozásának sarokköveként irányozzák elő; Az FE-t a SAPSM végezte a SzGyM foglalkozási szabvány projektjének létrehozása érdekében. Az MRVT és a HdP esetében ilyen tevékenység végzése nem volt szükséges.

### Szakmai kompetencia

A tudás és készségek különböző helyzetekben és munkakörnyezetekben történő alkalmazásának, átadásának és kombinálásának képessége a munkahelyen szükséges tevékenységek végrehajtásához a foglalkozási szabványban meghatározott minőségi szint elérése érdekében.

### Foglalkozás

Mivel a SzGyM sem Magyarországon, sem Németországban nem minősül külön foglalkozásnak, és a projekt során a két intézmény a SzGyM szakmai profiljának létrehozására összpontosított, megállapodunk abban, hogy ezt a kifejezést csak a román partnerre használjuk (mert a SzGyM-t olyan rendőri specializációként kívánja megközelíteni, akik ilyen szabályozott tevékenységet végeznek). A szakmai képzési programokra<sup>8</sup> vonatkozó román jogszabályok a foglalkozás terminusa alatt a román képesítési keretrendszerben szereplő összes “foglalkozást, munkát, szakirányt és szakmát” értik. A román jogszabályok előírják a foglalkozási szabvány meglétét is (e nélkül csak egyszerű képzéseket lehet szervezni) annak érdekében, hogy képzési szabványa lehessen.



## Szakmai Profil / Foglalkozás leírás

A dokumentum, amely bemutatja azokat a főbb elemeket/tevékenységeket, amelyekkel egy személynek rendelkeznie kell/el kell végeznie egy bizonyos tevékenység végzéséhez (feladatok, felelősségek; kompetenciák, készségek, személyes jellemzők; képzési/képesítési igények; gyakorlati tapasztalat).

## Specializáció

A SAPSM által a SzGyM számára szükséges szakmai kompetenciák elsajátítását célzó képzés típusának meghatározása során a román jogszabályoknak megfelelően használt kifejezés. Olyan szakmai képzést jelent, amely ugyanazon képesítésen belül a kompetenciák fejlesztéséhez, ill. ugyanazon foglalkoztatási területen belül új kompetenciák megszerzéséhez vezet, vagy egy új területen alap-/kulcskompetenciák vagy új műszaki kompetenciák megszerzéséhez járul hozzá.<sup>9</sup>

## Szakmai gyakorlat

Az oktatási folyamatnak az a része, amelyben a tanuló a SzGyM irányításával elmélyíti az oktatási intézményben szerzett elméleti és gyakorlati ismereteket azáltal, hogy valós/szimulált munkahelyzetekben alkalmazza azokat.

## Foglalkozási szabvány (FSz)

A román jogszabályok megközelítésében<sup>10</sup> az a dokumentum, amely meghatározza a foglalkozás sajátos tevékenységeinek eredményességéhez kapcsolódó kompetenciákat és minőségi szintet. Tartalmazza a végzett szakmai tevékenységek leírását, vázolja az egyén személyes képességeit, autonómiáját és felelősségét, az ismeretek, készségek alkalmazását a foglalkozás ellátása során szükségessé váló feladatok sikeres teljesítésében.

## SzGyM Képzés

Pszichopedagógiai/didaktikai továbbképzési program az oktatói program elvégzésére kiválasztott és kijelölt SzGyM képességeinek fejlesztése céljából.

## II. A MENTORI TEVÉKENYSÉG KÖRNYEZETE

A TRIDENT projekt nagy kihívása volt áthidalni a három partner - román, német és magyar oktatási intézmény - jogszabályi, szervezeti, értékrendi és intézményi célkitűzésbeli, valamint nyelvi különbségeit.

Közülük kettő, a SAPSM (RO) és az MRVT (HU) rendőr tiszthelyettesek középiskolai végzettségre épülő alapképzését biztosítja 1-2 éves időtartamban, míg a harmadik, a HDP (GE) egy rendőrakadémia, amely 3 éves tanulmányi ciklusban tiszteket képez.

### 1. A ROMÁN RENDŐRKÉPZŐ ISKOLÁK TANULÓINAK MENTORÁLÁSA

## A tanulók szakmai gyakorlata

Romániában a rendőrök képzését két szinten végzik: a rendőrtisztek képzését egyetemi (felsőfokú) szinten, a rendőrökét középfokú szinten.

A román rendőrök alapképzését két középiskola végzi: SAPSM és SAPVL. Tevékenységüket közös szakmai képzési szabvány és tanterv alapján végzik.

A rendőr képesítés megszerzéséhez szükséges tanulmányok időtartama az elmúlt években változott. 2017-ig az oktatás 2 évig tartott, majd másfél évre módosították, és jelenleg 44 hét. Ez az oktatott témák és tartalmuk, és hallgatólágosan a szakmai gyakorlat elvégzésének tömörítését eredményezte. A 2021-2022-es tanévtől induló évfolyamok esetében az alapképzés 1300 óra oktatást jelent, amelyből 860 óra elméleti képzés, és 440 óra gyakorlati képzés..

A SAPSM tanulói szakmai gyakorlatának szervezését egy sor nemzeti törvény (pl. nemzeti oktatási törvény, a tanulókról és a diákok szakmai gyakorlatáról szóló törvény), a Belügyminisztérium utasításai és rendeletei szabályozzák, (pl. Keret - Rendelet a MAI középfokú iskoláinak szervezéséről és irányításáról, a MAI rendőri szerveinek humánerőforrás-kezelési tevékenységéről stb.), az IGPR illetékes szerveinek szabályozásai, a tevékenységet szabályozó rendelkezések, a rendőri képesítés szakmai képzési szabványa és tanterve (5. szint - Szakmai képzési terület - Katonai, közrend és biztonság).

A szakmai gyakorlat szervezésével és irányításával kapcsolatos dokumentum a Szakmai gyakorlati modul tanulmányi programja (minden évfolyam számára), amelyet a rendőrségi oktatási

intézmények írják meg, és az IGPR hagyja jóvá, a DMRU javaslatára.

Az oktatási folyamat során megvalósuló szakmai gyakorlatot valamennyi romániai rendőr megyei felügyelőség (beleértve a DGPMB-t is) rendőri egységeiben végzik.

A tanuló szakmai gyakorlatának helyszínéül szolgáló megyei Rendőr-főkapitányság vezetője által kibocsátott dokumentum tartalmazza a mentor és mentorált tanuló nevét, és a szakmai gyakorlat időtartamát. A mentorálás időszaka megfelel a szakmai gyakorlat időtartamának, és nincs sztetend szabályozása, de az Oktatási Tanulmányi Programnak megfelelően változik.

A tanulók beosztása általában követi a kijelölt mentorét, a tanulók gyakorlati tevékenysége a nap 24 órájában bármikor megvalósulhat a szakmai gyakorlatra rendelkezésre álló időkeret túllépése nélkül.

A szakmai gyakorlat alatt, a tanulók segédkezhetnek és részt vehetnek minden tevékenységben, amiben a mentor részt vesz. Jogi értelemben nincs jogkörük dokumentumokat kitölteni a saját nevükben, jogi felelősségük tehát nem egyezik meg a képzésüket már megszerzett, frissen kinevezett rendőrökével.

A szakmai gyakorlat során a cél az iskolában elsajátított elméleti és gyakorlati ismeretek kiegészítése és elmélyítése, a szakmai készségek és képességek fejlesztése (csapatmunka, kommunikációs és interakciós készségek, a polgárokkal való viselkedés és interakció, a különböző

eseményeken való részvétel és a feladatok megoldásában, küldetésekben való aktív részvétel stb). A tanulmányozott tantárgyakat és a megismert szempontokat a tanulók feljegyzik a Szakmai gyakorlati naplóban, a mentor figyelemmel kíséri a tanulók által végzett tevékenységek ritmusát, és adott esetben útmutatást nyújt a vizsgált kérdések jobb megértéséhez.

A szakmai gyakorlat értékelését a mentor a Szakmai gyakorlati naplóban található értékelő lapon végzi el. A szakmai gyakorlat valamennyi eleme értékelésre kerül, mindegyik pontot kap, aminek összege képezi a tanulóknak adott végső értékelését. A jegy ismertetésre kerül a tanuló előtt mielőtt a naplót visszaküldik az oktatási intézményébe.

Az értékelés végén a mentor elkészíti a tanuló szakmai gyakorlati jellemzését és javaslatot tesz a fejlesztendő területekre.

A COVID-19 világjárvány megkövetelte a rendőriskoláktól a diákok szakmai gyakorlatának újragondolását annak érdekében, hogy a SARS-CoV-2 vírus terjedésének megakadályozása céljából biztosítsák a mentor/oktató és a diákok közötti társasági távolságtartást.

2020-ban a pandémiás környezetben a SAPSM hallgatóknak elsősorban táv- és online képzések alkalmazásával kellett a szakmai ismereteket elsajátítani.

A rendőri szakma gyakorlati-applikatív jellege a román rendőriskolák tevékenységét elsősorban a jelenléti képzésre alapozta mind az iskolában, mind a szakmai gyakorlat során. Ez a helyzet nehézségeket okozott az oktatási tevékenység távoktatáshoz vagy online kontextushoz való igazításában, mivel

újra kellett gondolnunk a tanítási módszereket és a digitális módszerek és eszközök használatát az azokkal nem rendelkező iskolákban (pl. online oktatási platform).

Továbbá nem minden tanár és oktató rendelkezett a táv- és online oktatáshoz szükséges didaktikai eszközök használatának ismeretével,

ami hatalmas erőfeszítést igényelt az iskoláktól annak érdekében, hogy frissítsék a technológiájukat és ismereteiket ezen a területen.

## A szakmai tutor és a szakmai gyakorlati mentor összehasonlítása

Hivatásos tevékenysége során minden rendőr legalább két mentorálási kategórián megy keresztül: a szakmai gyakorlati mentoráláson, amelyre az oktatási időszak alatt kerül sor, amikor tanulói státuszban van, és a szakmai mentoráláson, amelynek célja a társadalmi-szakmai integráció, a tanulmányok befejezését és munkábaállást követően.

Sajnos a kétféle mentorálást a rendőrségi területre vonatkozó jogszabályok nem határolják el vagy határozzák meg egyértelműen, ami zavart okoz a tevékenység tervezésének, szervezésének, végrehajtásának és értékelésének módját illetően. Bár két különböző célú tevékenységről van szó, a jelenlegi a közrend és a közbiztonság területére vonatkozó romániai jogszabályok ugyanazokat a kifejezéseket használják: "hivatásos mentorálás" és "hivatásos mentor".

Tehát, a MAI-ban a mentori tevékenységet szabályozó fő jogszabály szerint a mentor (függetlenül attól,

hogy az újoncok társadalmi-szakmai integrációját vagy a tanulók szakmai gyakorlati irányítását végzi) a következő fő feladatokat látja el<sup>11</sup>:

- a - Irányítja a mentorált személyt az arra a szervezethez vonatkozó jogszabályok tanulmányozásának és elsajátításának folyamatában, amelyikhez tartozik;
- b - Elmagyarázza a szolgálati tevékenységek végrehajtásának módját;
- c - A munkavégzéshez kapcsolódó papírok és dokumentumok kitöltésével kapcsolatos gyakorlati tevékenységeket oktat és végez;
- d - Szemléltető céllal végez munkatevékenységeket;
- e - Irányítja és ellenőrzi a mentorált személyt a kapott feladatok és küldetések teljesítésében;
- f - Figyelemmel kíséri a mentorált személy szakmai tevékenységét és magatartását, és intézkedéseket tesz a képzésének javítása érdekében;
- g - Kitölti a zárójelentést a mentorált személy társadalmi-szakmai

integrációjáról/gyakorlati integrációjáról.

Bár nem ezek az feladatok az egyedüliek, és nem fedik le az összes olyan tevékenységet, amelyet a mentornak a tanuló gyakorlat alatti irányítása érdekében tennie kell, ezek az egyedüliek, amelyek hivatalosan szerepelnek a munkaköri leírás mellékletében, amikor a mentort SzGyM-ként kijelölik. Igaz, hogy a mentorok számos feladata, joga és kötelezettsége röviden szerepel más vonatkozó jogszabályokban, de ezek eltérőek, nem kapcsolódnak egymáshoz, és néha nem különül el a szakmai gyakorlati mentor és a társadalmi-szakmai integrációs mentor feladatköre.

Szervezési szempontból a kétféle mentorálási forma számos hasonlóságot mutat, de a következő kivételekkel is rendelkezik:

- szakmai mentorálás a kinevezett rendőr mellett, a próba időben:

- a** - a mentorálási tevékenység fél-évekre vagy a teljes periódusra van tervezve, ahogyan a mentor elkészíti, és megállapítja
- b** - a mentorált rendőr havonta kap értékelést tesztek alapján, amelyek a speciális jogi szabályozás ismeretelsajátításának szintjét jelzik
- c** - maximum 2 személy tartozhat egy mentorhoz, kivéve, ha súlyos létszámhiány van;
- d** - a mentor a mentori tevékenységére is kap értékelést, csakúgy, mint a rendőri munkájára

- az oktatási időszak alatti szakmai gyakorlat mentorálása:

- a** - a mentorálási tevékenység a szakmai gyakorlat teljes időtartamára van tervezve, minden évfolyamra, amit az az oktatási intézmények készítenek el és alapítanak meg, és a felettes szerv jóváhagyja azt;
- a mentorált tanuló csak a szakmai gyakorlat végén kap értékelést;
- nincs megszabva, hány tanulót mentorálhat ugyanaz a személy;
- a mentori tevékenység nem része a rendőri értékelésnek, mivel ez nincs jogilag szabályozva.

A SzGyM tevékenység eredménye annak a szakmai tudásnak a minősége, amellyel a tanulónak az oktatási folyamat végén rendelkeznie kell. Ez teszi szükségessé a kétféle mentorálás elhatárolását és külön meghatározását, és az egyes mentorálási kategóriákhoz tartozó konkrét feladatok és felelősségi körök meghatározását.

# A mentorálás jelenlegi környezetének elemzése

2021 folyamán az SAPSM szakértői foglalkozáselemzést végeztek a SzGyM feladatainak és felelősségi körének, valamint a SzGyM-hez szükséges készségeknek és kompetenciáknak a meghatározása érdekében, amelyek a SzGyM-re vonatkozó foglalkozási szabvány létrehozásának alapját képeznék.

A 13 megyét érintő, 77 rendőrből - akik részt vettek a rendőr iskolák tanulóinak szakmai gyakorlatának megszervezésében és lebonyolításában -, álló reprezentatív mintán végzett interjúk során a MAI-hoz tartozó mentorálási tevékenység jogszabályi és szervezeti hátterével kapcsolatos számos szempont megvitatásra került.

## KÖVETKEZTETÉSEK:

- Az a tény, hogy a tanulók szakmai gyakorlati mentorálása nincs megkülönböztetve a képzettségüket megszerzett, újonnan kinevezett rendőrök szakmai integrációs mentorálásától, zavart kelt a tevékenység tervezésének, szervezésének, megvalósításának és értékelésének módjában;
- A mentorok nem tekintik a mentorálást az iskolában folytatott didaktikai tevékenység folytatásának / elmélyítésének / kiegészítő tevékenységének, és többségük úgy gondolja, hogy a tanulók utánozással tanulnak, úgy gondolják, hogy „a szakmát ellopják”, „ez rájuk ragad, ahogy követik az operatív helyzetet / aktuális tevékenységeket / eseményláncot”, „ez megfigyelési gyakorlat” stb.
- A szakmai gyakorlat mentorálását többlet feladatnak, a munkaköri leíráson kívüli tehernek tekintik, amelyet hasonlóan minden más feladathoz, de csökkentett minőségi szinten, az alap tevékenységekre fordított idő és odafigyelés rovására kell megvalósítani.
- A szakmai gyakorlati mentor nem tekinti a mentorálást a rendőri munka megkülönböztetett specializációjának.
- A szakmai gyakorlati mentor nem tekinti a mentorálást a rendőri munka sajátos szakterületének.
- Nincsenek világos követelmények a mentorképzésre vonatkozóan;
- A képzés iránti érdeklődés tekintetében a vélemények eltérnek: egyes mentorok nem hajlandók önként részt venni egy pedagógiai modulban, hogy megszerezzék / gyakorolják az oktatói képességeket, míg mások úgy gondolják, hogy előnyös lenne a szakmai gyakorlati mentorálásra vonatkozó szakirányú tanfolyamokon részt venni a MAI oktatási intézmény szervezésében.
- A mentorok a szabályozott szakképzés hiányában hajlamosak csak személyes

- tapasztalat útján bekapcsolódní ebbe a tevékenységbe, saját meggyőződésük / értékeik / irányelveik / korlátaik alapján, és ez nagy különbséget eredményez az általuk alkalmazott megközelítésekben és erőforrásokban, a tevékenységekben, amelyekben a tanuló „asszisztál”, a mentorok szakmai kompetenciáiban, kommunikációs képességeiben (készségeik és ismereteik továbbadása), valamint a pszichopedagógiai képességeket illetően (nincs általánosan alkalmazható megközelítés).
- A rendőr mentorok kiválasztására nincsenek egyértelmű kiválasztási eljárások, a szakmai gyakorlat célkitűzéseivel korreláló további kritériumok és szakaszok;
  - A mentorok többségét nem kérdezték meg arról, hogy ezt a mentorálási tevékenységet akarják-e végezni.
  - A mentorok kiválasztását állandó kiválasztási kritériumok nélkül végzik a tanuló lakóhelye szerinti település rendőri egységeinek vezetői.
  - A közvetlen vezetők a létszámhiány és/vagy az ilyen tevékenységre rendelkezésre álló rendőrök hiánya miatt a mentorok kiválasztásakor nem tudják figyelembe venni tapasztalataikat és eredményeiket, pedig ez a tanulók érdekében kívánatos lenne.
  - Nincsenek olyan jogszabályi rendelkezések, amelyek biztosítanák a tanulók mentorálási tevékenységét végző rendőrök külső motivációját;
  - Jutalmazáskor az elvégzett mentori tevékenységet ritkán vagy soha nem veszik figyelembe.
  - A közvetlen vezetők úgy vélik, a mentorálás nem alapvető kritérium, amikor beosztottaikat jutalomra javasolják.
  - A mentorok kérték, hogy ezt a tevékenységet bármilyen formában ismerjék el és jutalmazzák, főként anyagilag.
  - A szakképző intézmény és a szakmai partnerek közötti szorosabb kapcsolat hiánya;
  - A rendőriskolák úgy gondolják, hogy a mentorok túl optimista értékeléseket készítenek a diákokról anélkül, hogy gyakorolnák az iskolában szerzett tudást és képességeket.
  - Az operatív egységek bírálták a tanulók tudásszintjét a szakmai gyakorlat megkezdésekor, és az olyan értékelési mutatók hiányát, amelyek figyelembe vennék a rendőri munka sajátosságait is, nem csak a tantervet.
  - Nem minden mentor tudja, hogyan kell “olvasni” / értelmezni a Szakmai gyakorlati tanulmányi programot, vagy hogyan kell értelmezni az értékelési mutatókat annak érdekében, hogy képzési stratégiát építsenek ki a gyakorlati célok elérésére (értékelési mutatókká alakított célkitűzések).
- A korábban említett eredmények képezték - az interjúk során szerzett információk feldolgozása és központosítása után - a SAPSM jövőbeli erőfeszítéseinek alapját a SzGyM-hoz kapcsolódó Foglalkozási Szabvány-projekt, az SPP-projekt, a tanterv és a szakmai gyakorlat szervezésében és lebonyolításában részt vevő személyek számára készült három útmutató létrehozására.

## 2. A HALLGATÓK MENTORÁLÁSA A RAJNA-VIDÉK-PFALZ RENDŐRI EGYETEMEN, NÉMETORSZÁGBAN

A Rajna-vidék-Pfalz rendőrképzést a Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz (HdP) biztosítja egyetemi szintű, 3 éves képzés keretében.

A HdP hallgatók mentorálási tevékenységét szabályozza:

- a szövetségi állam által elfogadott és a rendőrségi alapképzés (bachelor) célkitűzéseinek leírását tartalmazó, a felső középfokú rendőri szolgálat Képzési és vizsgaszabályzata (APOgPol),
- a Rajna-vidék-Pfalz Rendőregyetem (StOPol-E4) rendészeti alapképzésének tanulmányi szabályzata - amelyet az egyetem fogadott el,
- az alap (bachelor) rendőr képzés modul kézikönyve, ami bemutatja a tartalmat, a modellt és a célt,
- a rendőrségi alapképzésre vonatkozó alapvető szabályok.

Ezekben a dokumentumokban kerülnek ismertetésre az mentorok feladatai, felelőssége és kompetenciái, valamint azok a feltételek, amelyeket teljesíteniük kell ahhoz, hogy mentorokká váljanak. Az alap (bachelor) rendőr képzés a HdP felelőssége, a képzés megvalósítása a képzési központok szerepét betöltő rendőri hatóságokra (rendőri egységek és a HdP) tartozik.

Ami a rendőr alapképzés részeként végzett szakmai gyakorlatot illeti, a rendőri egységeknél (járőr, egyenruhás rendőrség és bűnügyi nyomozó rendőrség) teljesítendő gyakorlati szakaszokban a hallgatókat a szakmai gyakorlati koordinátorok és a mentorok irányítják.

A mentor fő feladatai a hallgatók szakmai gyakorlata alatt amint azt a StOPol 11.cikke meghatározza:

- a hallgatók képzése a szakmai gyakorlat során,
- a tanulmányi programalapján a modul kézikönyvben meghatározott tartalom oktatása,
- az elmélet és a gyakorlat közötti kapcsolat erősítése, különösen a rendőrségi beavatkozási intézkedések (reflexiók / tanulmányi esetek) oktatása és magyarázata által, de a munkakörnyezetben történő oktatással is,
- a Szakmai gyakorlati napló megfelelő vezetésének figyelemmel kísérése,
- a szakmai gyakorlat feladatai teljesítésének és tanulmányi céljai elérésének igazolása.

A mentornak felső középfokú rendőri szolgálatot kell teljesítenie, rendelkeznie kell főiskolai végzettséggel vagy azzal egyenértékű tudományos fokozattal vagy hasonló diplomával vagy képesítéssel, megfelelő szakmai tapasztalattal kell rendelkeznie (általában két év), és végül, de nem utolsósorban, didaktikailag képzettnek kell lennie. A mentorok kiválasztását azon rendőrörsök végzik, ahol a szakmai gyakorlat történik. A kiválasztott mentorok a későbbiekben az HdP által biztosított didaktikai képzésen vesznek részt. Minden hallgatónak saját mentora van a szakmai gyakorlat alatt.

A mentorok didaktikai képzése egy kétnapos kombinált tanfolyam során történik.



Az első napon önálló ismeretszerzés történik, a résztvevők a Rajna-vidék-Pfalzi Rendőregytem oktatási szerverén keresztül férhetnek hozzá a digitális tanulási tartalmakhoz. Az oktatási tartalom magában foglalja a szövetségi állam szabályozását a szervezeti folyamatokról, a felelősségi köröket, a moduláris alapképzés szerkezetét, a tanulási célokat, a gyakorlók ismeretszintjét, a jelentési csatornákat, a különleges esetekre vonatkozó rendelkezéseket.

A képzés második napján (8 óras időtartammal) az egyetem területén a következő tevékenységeket végzik:

- elvárások felmérése,
- reflexiók és magyarázatok a digitális önképzési programról,
- viták az értékalapú vezetésről és a szerepmeghatározásról, az első vezetői pozícióról – a mentorról, mint példaképről,
- kommunikációs technikák,
- az ideális szakmai gyakorlat,
- didaktika fogalmak átvétele kérdőíveinek alkalmazásával és az ismert tanulási módszerek és kiegészítő tanulási módszerek bemutatásával.

Minden szakmai gyakorlatnak otthont adó rendőri egységnek van legalább egy koordinátora, aki egyszerre legfeljebb 5 mentor munkáját felügyeli. Ezt a feladatot tapasztalt tisztek végzik, főleg a vezetők vagy a vezetők helyettesei. A koordinátorok és a mentorok a hallgatók felettesei a szakmai gyakorlat során, ezeket a feladatokat a rendszeres munkájuk mellett végzik, és nem kapnak külön díjazást.

A szakmai gyakorlati koordinátornak a következő feladatai vannak:

- koordinálja a képzést azokon a rendőrőrsökön, ahol a szakmai gyakorlatokat tartják,

- állandó felelős iránymutatás biztosítása a hallgatók számára a szakmai gyakorlatuk során,
- képzési interjú készítése minden hallgatóval minden gyakorlati modulban, a mentorok jelenlétében,
- a hallgatók foglalkoztatási nyilvántartásának vezetése a speciális rendőrségi tanulmányok vonatkozásában,
- a rendőrsre vonatkozó szakmai gyakorlat lefolyásának felügyelete,
- a szakmai gyakorlat egységességének és egységes, a jóváhagyott tanulmányi programnak megfelelően történő megszervezésének biztosítása,
- a mentorok koordinálása, irányítása, tanácsokkal történő ellátása a mentori tevékenységük során,
- az oktatási intézménnyel való kapcsolattartás, valamint az adat- és információcsere megkönnyítése,
- a diákok által végzett tevékenység központosításának biztosítása annak érdekében, hogy egységes elemzések készüljenek, melyeknek a következtetéseit továbbítják az oktatási intézmény és a felsőbb hatóságok felé,
- összességében a szakmai gyakorlatot végző hallgatók képzésében mutatkozó különbségek kiküszöbölésének lehetővé tétele.

A hallgatók a gyakorlatuk során gyakorlati naplót vezetnek, amelyben a modul kézikönyvének megfelelően dokumentálják az elvégzendő feladatokat. A gyakorlati koordinátorok és mentorok egy kiegészítő képesítés megszerzése után kinevezhetők vizsgáztatóknak, és közreműködhetnek a (gyakorlati) modulvizsgákon.

A TRIDENT projekt keretében a HdP javasolta a mentorok képzési tevékenységének tudományos értékelését és felülvizsgálatát, a továbbképzési kínálat továbbfejlesztését digitális önképzés (blended learning), a didaktikai tanulási alkalmazás (VR technológia használata), a sokszínűség/interkulturális kompetencia,

a gyakorlati részmodulvizsgálóval való összekapcsolás (valós életbeli rendőrségi ellenőrzés) fejlesztésével és alkalmazásával.

### 3. A TANULÓK MENTORÁLÁSA A MAGYAR RENDŐRISKOLÁKBAN

## Általános előírások

Magyarországon a rendőrképzés három szinten folyik:

1. A Nemzeti Közsolgálati Egyetem által biztosított rendőrtiszti felsőfokú képzés;
2. Tiszthelyettes rendőr képzés, ami középfokú iskolai végzettséget követő képzést jelent; ez a képzés csak szakképző iskolában ("technikum" az új magyar terminológia szerint) végezhető.
3. Járőr rendészeti alapképesítés - ez a képzés felnőttképző intézményben (a rendőrségen belül a Rendőrségi Oktatási és Képzési Központ), illetve szakképző iskolában (technikum) végezhető.

A tartalom és az igények nemzeti szinten mindhárom esetben eltérő módon szabályozottak. A fent említett, szabályozott képzéseken kívül vannak más, csak belső szabályozással rendelkező képzések is. Ezek nem állnak központi állami ellenőrzés alatt, a minőséget a képzést elváró vezető határozza meg. A mentorképzés az egyik ilyen képzés.

2020 óta a 2 éves rendőr tiszthelyettesi képzés megújításával összefüggésben megjelent a másfél éves és az egyéves változat is. Itt figyelembe veszik a korábbi tanulmányi időszakban (14 és 19 év között) megszerzett jogi ismereteket, a magyarországi tiszthelyettes-rendőrképzésben ismételt nem oktatott ismereteket. A rendőrség rapid utánpótlási igényeinek biztosítása érdekében megjelent egy 10 hónapos képzési forma is. Ez felnőttképzési (nem iskolai rendszerben történik) és kizárólag járőr szint betöltésére jogosít fel. Mivel a képzés szervezése és lebonyolítása lényegesen eltér az iskolai rendszerűtől, ezért a TRIDENT projektben ezzel külön nem foglalkozunk, azonban a gyakorlati képzés és a mentor ajánlásoknak erre a formára is érvényeseknek kell lenniük.

# Tanulói szakmai gyakorlat

Magyarországon a rendőr-tiszthelyettesi képzés megszerzésére irányuló képzést a Miskolci Rendvédelmi Technikum (MRVT), a Körmenyi Rendvédelmi Technikum és a Rendőrségi Oktatási és Képzési Központ biztosítja. Ezek az oktatási intézmények biztosítják felnőtt képzési keretek között az alapfokú rendőr járőr szakképzés megszerzését is.

A kétéves rendőr-tiszthelyettesi struktúrájában a képzés első éve főként az iskolában valósult meg, míg a második év nagyjából egyenlő arányban oszlik meg az iskolai képzés és a rendőri egységekben folytatott gyakorlati képzés között. Összességében a képzés kétharmada az iskolában valósul meg. A rendőri egységeknél szervezett szakmai gyakorlat, amely a rendőr képzés alapvető része, a teljes program egyharmadát teszi ki. A másfél és az egy éves képzés ugyanúgy épül fel, rövidebb időszakokkal. Az iskolai képzés itt is váltakozik a szakmai gyakorlattal.

Az elméleti képzés döntően az iskolában folyik tanórai keretek között. A tantárgyak azonban jellegüktől függően gyakorlati ismereteket, készségeket is átadnak, képességeket alakítanak ki, jártasság megszerzését teszik lehetővé. Egyes tantárgyak kifejezetten gyakorlati jellegűek (pl. rendőri intézkedés, önvédelem, lökiképzés..)

A gyakorlati képzés nagyobb része azonban nem tantárgyhoz kötődik. Kisebb részben az iskolában a tantárgyi részek mellett az iskolai gyakorló szolgálatok során, jóval nagyobb részben pedig a rendőri szerveknél valós körülmények között valósul meg.

A rendőr szakmai képzés képesítési és szakmai tartalmát leíró szabályok:

Képesítési és Kimeneti Követelmények (KKK), Program Tanterv (PTT) szakmai véleményezője - ily módon a szakmai gyakorlati képzés is – a Belügyminisztérium, kiadmányozója a Munkaügyi tárca.

A szakmai gyakorlat a tanterv és a tanév része. A tanév kezdete előtt az intézmény munkatervet készít, amely tartalmazza a képzési programot is, amelyet a tantestület, majd ezt követően az ORFK hagy jóvá. Az ORFK jóváhagyja az Éves szakmai gyakorlati tervet is, és az MRVT a megyei rendőr fkapitányságokkal együttműködve e jóváhagyott terv alapján készíti elő a szakmai gyakorlatot. Az oktatási folyamatot minden egyes fázisában támogatott:

1. a tanórákon a rendőr oktatók, szakoktatók és civil oktatók által, akik feladataikat a beosztásuknak megfelelő szakmai és pedagógiai képzettségüknek, valamint a szakmai program által előírt szükségleteknek megfelelően végzik,

2. a szakmai gyakorlat során a rendőrségi és határrendészeti egységek szakmai gyakorlati mentorai által.

Ez utóbbiak a feladat elvégzéséhez nem rendelkeznek sem mentori, sem egyéb speciális képesítéssel. Nincsenek erre vonatkozó szabályozások. Ugyanez vonatkozik az iskolán belüli gyakorló szolgálatokat koordináló kollégákra is.

# Szakmai gyakorlati mentor

A szakmai gyakorlati mentor hozzájárul a gyakorlat teljesítéséhez, közvetlenül irányítja a tanulót. Egy mentor egyidejűleg legfeljebb 2 tanulót irányíthat. A szakmai gyakorlat során a mentor fő feladatai a következők:

- a diákok fogadása és eligazítása,
- a tanulóval közösen a szakmai ütemterv megírása,
- módszertani eszközök és megoldások biztosítása a hallgató támogatására az o elvárt készségek elsajátítása érdekében,
- a gyakorlati napló tanulók általi kitöltésének folyamatos nyomonkövetése, tevékenységük rendszeres értékelése, a gyakorlati napló erre szolgáló részeiben külön nyilvántartás vezetése,
- a tanulók felkészítése a tényleges szolgálatra, egyenruhájuk és felszerelésük ellenőrzése,
- a tanuló figyelmének felhívása a szolgálat során betartandó fegyelmi szabályokra,
- az adatvédelmi szabályok tiszteletben tartása mellett támogatás nyújtása a tanulóknak a rendőri intézkedések végrehajtásának megismerésében, a dokumentumokkal kapcsolatos felvilágosítások, a tanulók tapasztalataival kapcsolatos észrevételek megbeszélése,
- lehetőséget ad a tanulóknak a rendőri intézkedések bemutatására, segítve őket tevékenységük elemzésében és értékelésében,
- lehetőség biztosítása a tanulóknak a jelentések megírásában való együttműködésre,
- a tanuló tevékenységének, fejlődésének és magatartásának értékelésére vonatkozó javaslat készítése,
- jelentés írása, értékelés és észrevételek a gyakorlat végén.

A mentoroknak alapképzés esetén 3 napos, frissítő képzés esetén 1 napos időtartamú képzéseken kell részt venniük. A mentor tevékenységét a tanulói visszajelzéseken keresztül értékelik/mérik, és a munkáltató önállóan értékelheti a tevékenységet, de ez nem szabályozott szempont.

A tanulók mentora a mindennapi szolgálati feladatok ellátásáért kapott díjazáson felül szerződésben rögzített díjazás (honorárium) alapján látja el feladatait.

A mentorok kiválasztását a megyei rendőr-főkapitányságok vezetői végzik, akik meghatározzák a képzési helyszíneket, továbbítják a feladatokat a mentoroknak, és felelősek a szakmai gyakorlat végrehajtásáért, amelyet figyelemmel kísérnek. A tutorok kiválasztásának folyamata, alapelvei - a minimumkövetelmények kivételével - Magyarországon nem szabályozottak.

A SzGyM alapelemeinek létrehozásával együtt az MRVT számára fontos volt, hogy a kiválasztásra és képzésre vonatkozó ajánlásokat hozzon létre és javasoljon a nemzeti rendőrségnek, ami a projekt keretében sikerült is.

A TRIDENT projektben a "szakmai gyakorlati mentor" kifejezést a közép- és alapfokú rendészeti képzésben dolgozó mentorok megnevezésére használjuk.

Az MRVT javaslatai a partneriskolának, a Körmenyi Rendvédelmi Technikumnak és a Rendészeti Oktatási és Képzési Központnak a tevékenységére terjedhetnek ki.

### III. A MENTORÁLÁSI TEVÉKENYSÉG KÖZÖS ÉS SAJÁTOS ELEMEI

#### 1. A RENDŐRKÉPZÉS TRANSZNACIONÁLIS DIMENZIÓJA

Nemzetközi szinten az oktatási fejlődés egyre nyilvánvalóbb formákat ölt. A felmerülő nehézségek és kihívások (pl. COVID-19 járványok, határokon átnyúló bűnözés, a bűnözés kiterjedt mobilitása stb.), valamint a modern elektronikus és digitális eszközök széles körű használata a társadalom minden tevékenységében, amelyek csökkentik az emberek közötti távolságokat és lehetővé teszik a virtuális valóságok kialakítását, fegyversítették ezt a fejlődést.

A világjárvány okozta korlátozások 2020-ban kikényszerítették a rendőrképzés és a tanórák online, virtuális környezetbe való áthelyezését, ami felerősítette a digitális technológiák bevezetésének szükségességét az oktatási tevékenységben, és az oktatási folyamat különböző összetevőinek hangsúlyozott automatizálását, a nemzetközi együttműködés fokozásával egyidejűleg. A közös igényekből és kihívásokból kiindulva a TRIDENT projekt nemzetközi partnerséget hozott létre romániai, németországi és magyarországi oktatási intézmények között, azzal a céllal, hogy a mentorok képzését támogassa és hozzáigazítsa a rendőrképzés területén bekövetkezett változásokhoz, egységesítse és korszerűsítse (amennyiben szükséges),

a gyakorlati képzéshez szükséges didaktikai eszközöket, valamint az ezen oktatási intézményekből érkező tanulók szakmai gyakorlatának megszervezését és lebonyolítását.

Amint azt az előző fejezetekben bemutattuk, a projektben részt vevő három oktatási intézmény különböző jogszabályi és szervezeti keretek között végzi tevékenységét.

Mindazonáltal a román, német és magyar szakértők által a SZGYM foglalkozás/szakma alapvető elemeinek azonosítása érdekében végzett tevékenységek rámutattak arra a tényre, hogy a SZGYM feladatai és felelősségei, kompetenciái és készségei a három országban hasonlóak. A különbséget a SZGYM-től a rendőrként, nem pedig mentorként elvárt ismeretbeli és szakmai tapasztalatbeli szint sajátosságai adják.

A Rajna-vidék-Pfalzi Rendőregytem (HdP) használja a rendőrképzésben az online oktatási platformokat és a VR-technológiát, és a német mentorok rendelkeznek az ilyen oktatási eszközök használatához szükséges képességekkel és készségekkel. A német partnerek tapasztalatai és technológiája volt a kiindulópontja annak, hogy az SAPSM és az MRVT ilyen technológiákat alkalmazzon a rendőr képzésben.

A Miskolci Rendvédelmi Technikum (MRVT) online oktatási platformokat használ, a "Septimiu Mureşan" Rendészeti Iskola (SAPSM) pedig a projektpartnerekkel együtt a TRIDENT oktatási platformot fogja használni a SZGYM tevékenység támogatására, ami megköveteli, hogy a SZGYM képzési programjába olyan témák kerüljenek, amelyek biztosítják a digitális kompetenciák megszerzését.

A tanulók és hallgatók oktatásához hasonlóan a SZGYM szakmai képzése is fejleszthető a fizikai, virtuális és/vagy vegyes mobilitás lehetőségével, valamint a partnerországok kollégáival való interakcióval, a TRIDENT oktatási platform segítségével.

A fizikai mobilitás a partnerországban/országokban való fizikai mozgást és jelenlétet, tapasztalatcserét, az emberi kapcsolatok erősítését és - implicit módon - az intézményi kapcsolatok erősítését jelenti. A fizikai mobilitás megvalósításával a SZGYM közvetlenül megismerheti egymás országrendőrségi képzési rendszerét, kölcsönhatásba léphet a kollégáival, sokkal könnyebben és hatékonyabban megfigyelheti és elemezheti egy olyan mentorrendszer jellemzőit, amely különbözik attól, amelyikre őt kiképezték.

Előnyök: csapatépítő közös tevékenységek megvalósítása, közvetlen emberi interakciók biztosítása, a kommunikáció megkönnyítése és - implicit módon - a kreativitás fokozása, valamint személyes kapcsolatok létrehozása, amelyek idővel nagymértékben megmaradnak.

Hátrányok: megnövekedett pénzügyi költségek, szigorú tervezés, a pandémiás

környezet hatása (ha van ilyen), a környezetre gyakorolt hatás, a folyamatban lévő tevékenységek ideiglenes megszakítása a más országokba való áthelyezés miatt.

A virtuális mobilitás a fizikai mobilitás alternatívája, amely lehetőséget ad a partnerintézmények által biztosított dokumentumokhoz való hozzáférésre, valamint a SZGYM-vel, tanárokkal és diákokkal való virtuális interakcióra, annak érdekében, hogy a diákok megismerkedjenek a tanítás és a tanulás különböző módjaival, kiküszöbölve ezzel a fizikai helyváltoztatást, amely anyagi és időbeli költségekkel, és most, a vilájárvány idején korlátozásokkal jár.

Előnyök: pénzügyi megtakarítások, minimális ökológiai hatás, gyors összeköttetés, gyors és hatékony információ- és adatcsere, lehetővé válik bizonyos személyek részvétele, akik nem felróható okokból nem tudták volna vállalni a fizikai szállítást, és minimális tervezési erőfeszítés.

Hátrányok: az emberi interakciók elhalványulása, a csapat kreativitásának csökkenése, az emberek közötti kapcsolatok rövid-közepes időtartamúak, teljes függés a technológiától.

A vegyes mobilitás főként a két módszer (fizikai és virtuális) előnyeit egyesíti, és a legnagyobb hatékonyságot nyújtja. A fizikai és a virtuális mobilitás időszakainak kombinálása a kulcsa annak, hogy a várt eredmények elérése érdekében hatékony együttműködést biztosítsunk.

A TRIDENT oktatási platform a TRIDENT projekt központi digitális eleme, amely létrehozásának célja, hogy megkönnyítse a célközönség számára a hozzáférést egy mindig elérhető, dinamikus, szintetikus és objektív virtuális munkakörnyezethez, amely segít

a kézikönyvekhez való hozzáférésben, az esetek tanulmányozásában és különböző dokumentumok létrehozásában. A platform fő előnye, hogy a technológiai fejlődést és a partnerek jogszabályaiban bekövetkezett változásokat követve folyamatosan fejleszhető, és elősegíti

a rendőrképzés és -szakképzés európai dimenziójának megszilárdítását, a legjobb gyakorlatok cseréjének növelését és a SZGYM általános képzésének folyamatos fejlesztését.

## 2. A SZGYM KÖZÖS ÉS SAJÁTOS ELEMEI

### Jogi és szervezeti háttér

Mind a magyar, mind a román jogi alapot sajátos nemzeti jogszabályok képviselik, ahol a SZGYM foglalkozási szabvány még nem szabályozott, míg Németországban az egyes tartományok sajátos jogszabályait alkalmazzák a gyakorlatban (projektünk esetében Rajna-vidék-Pfalz tartomány), mivel ott a rendőri tevékenységet a szövetségi államhoz rendelik.

A németországi Rajna-vidék-Pfalzban a leendő rendőrök szakmai gyakorlati rendszere egy kiforrott, stabil és világosan meghatározott rendszer képét mutatja, míg Romániában és Magyarországon ez a rendszer még mindig átalakuló és fejlődő szakaszban van. A partnerektől és országoktól függetlenül a mentori rendszer a szakmai gyakorlati koordinátor - mentor - diák (tanuló) triumvirátusra összpontosít.

### SZGYM kiválasztás

A romániai rendőrképzési rendszerben, csakúgy, mint a magyarban, a szakmai gyakorlati mentorokat a megyei rendőrfelügyelőségek / rendőrkapitányságok vezetői bízzák meg. Előzetes speciális képzésre nincs szükség. Magyarországon a SZGYM-nek egy rövid didaktikai képzésen (3 nap) kell részt vennie. Romániában a SZGYM-nek nem kell további didaktikai képzést végeznie. Ezzel szemben a német

partnerek esetében viszont a SZGYM-knek a SZGYM-ként való kinevezésük előtt Bachelor alapidplomával, vagy azzal egyenértékű tudományos fokozattal vagy hasonló diplomával vagy képesítéssel kell rendelkezniük, és didaktikai képzésben kell részesülniük. A megbízást a Rendőrségi Egyetem vezetője végzi, nem pedig a gyakorlati képzési feladatokat ellátó rendőri egységek vezetői, mint a SAPSM (RO) és az MRVT (HU) esetében.

# A tanulók értékelése

Míg a tanulók szakmai gyakorlat alatti értékelését Romániában és Magyarországon a SZGYM végzi, addig a német partnereknél az értékelési tevékenység két fő végzi, kizárólag

gyakorlati jellegű. A két vizsgáztató közül az egyik a gyakorlati tevékenységben részt vevő, képzett és kijelölt elnök, aki független az értékelésben, a mentornak pedig csak megfigyelői szerepe van.

## SZGYM feladatkörök

Ami a szakmai gyakorlat mentorának feladatait illeti, azok a három partnerintézményben szinte azonosak, és elsősorban a gyakorlati képzéshez kapcsolódnak: az elmélet és a gyakorlat közötti kapcsolat biztosításához, a mentorált tanuló tevékenységének irányításához és ellenőrzéséhez, a tanulók gyakornoki naplójának kitöltésének ellenőrzéséhez, a tanulóknak a rendőri

munka sajátos szabályainak és nem utolsósorban a magatartási szabályoknak a betartásához.

A kutatási szakaszban és a SZGYM-foglalkozás alapvető elemeinek kidolgozása során a szakértők összeállították a főbb feladatok és felelősségek listáját, valamint a három partner szintjén alkalmazható, a SZGYM-re jellemző kompetenciák és készségek, főbb képességek listáját.

### **A SZGYM feladatainak és felelősségi köreinek listája**

1. A tanulás gyakorlati módszerének megtervezése és megszervezése;
2. A tanuló tevékenységének irányítása a szakmai gyakorlat helyszínén;
3. A tanuló ellenőrzése és értékelése;
4. Kommunikáció az oktatási intézménnyel.

### **A SZGYM-re jellemző kompetenciák és készségek, képességek listája**

1. Szakmai kompetenciák és tapasztalat;
2. Személyes kompetenciák;
3. Szociális kompetenciák;
4. Módszertani/pszichopedagógiai kompetenciák;
5. Digitális kompetenciák.

Ezeket a listákat a közös és egyedi elemek szempontjából elemeztük (az eredményeket a 3. melléklet táblázatai tartalmazzák).



### 3. A SZGYM SZAKMAI SZEREPE A TANULÓK/ DIÁKOK ÁLLAMPOLGÁRI NEVELÉSÉBEN

Az Unió az emberi méltóság, a szabadság, az egyenlőség és a szolidaritás oszthatatlan értékein alapul (...). Az Unió a személyt állítja tevékenységének középpontjába, megalapozza az uniós polgárságot, és a szabadság, a biztonság és a jog érvényesülésének környezetét teremti meg.<sup>12</sup>

A rendőr az emberi alapvető jogok és szabadságok védelmezője, aki tevékenységével és szakmai magatartásával garantálja az etnikai, kulturális és minden más típusú sokféleség, a demokrácia elveinek és értékeinek, valamint a jogállamiságnak a tiszteletben tartását.

A rendőrségi oktatók és kiképzők egyik elsődleges feladata, hogy segítsenek összeegyeztetni a helyes magatartást a hatékony végrehajtással annak biztosítása érdekében, hogy a helyes magatartási normák betartása a rendőri feladatok ellátásának szerves részét képezze. Az emberi jogok tiszteletben tartása és védelme nem eszköz egy célhoz, hanem maga a cél.<sup>13</sup>

Tevékenységen, személyes példáján keresztül a SZGYM szakmai vezető, aki az általa vezetett és a szakmai gyakorlat során képzett tanulók állampolgári nevelésének fő aktorává válik, értékelve a tanulók potenciálját,

és iránymutatást adva nekik a szakmai etika és a deontológia terén. A tanulók a gyakorlatukat megelőzően rendelkeznek az iskolában szerzett minimális elméleti ismeretekkel az empátia, a társadalmi szolidaritás és együttműködés szükségességéről, a másság elfogadásáról, a szabadság fogalmának helyes elméleti és gyakorlati értelmezéséről, a különböző személyi kategóriákat vagy kiszolgáltatott/marginális csoportokat érintő konfliktusok vagy helyzetek helyes megközelítéséről. Vannak olyan pillanatok, amikor a rendőröknek olyan helyzetekben kell beavatkozniuk, amikor az úgynevezett BIAS/PREJUDICES (előítéletesség) konkrét okán követnek el antiszociális cselekményeket, azaz az elkövető védett tulajdonságok alapján választja ki bűncselekménye célpontját. A védett tulajdonság egy csoport közös jellemzője, mint például a faj (fajta), vallás, etnikai hovatartozás, nemzetiség, nem, szexuális irányultság vagy bármely más hasonló közös tényező, amely alapvető fontosságú a csoport identitása szempontjából.

Az ilyen helyzetek megoldása érdekében a SZGYM-nek nyíltan meg kell beszélnie az általa vezetett tanulóval az előítéletek típusait, és adott esetben elemeznie kell azok eredetét (okát) és mélységét, az általuk keltett érzelmi

állapotokat, a szakmai környezetben előforduló ilyen helyzeteket, azok lehetséges hatását és következményeit.

Ezért ajánlott, hogy a SZGYM a tanulókkal való kapcsolattartás során tisztázza az előítélet fogalmát, milyen típusú előítéletekkel találkozhat a tanuló/hallgató a szakmai gyakorlat során:

- életkori előítéletek (a nyegle kamaszok, a „mai fiatalok”, stb.)
- vallási előítéletek (zsidók, muzulmánok, keresztények, Krisna-hívők, stb.)
- etnikai és nemzeti előítéletek (cigányok, tótok, svábok; erdélyi magyarok stb.)
- nemzetekhez kötött sztereotípiák, (pl. precíz németek, hűvös svédek, bohém spanyolok, kimért angolok stb.)
- a különböző bőrszínű emberek iránti előítéletek (fekete, rézbőrű, barna, sárga, fehér stb.)
- külső jegyek alapján keletkező előítéletek (kövér, sovány; orrkarikás fiatalok, kopaszok, szakadtak, szemüvegesek, maroktelefonos öltönyös fiatalok stb.)
- fogyatékosági előítéletek (mozgássérültek, vakok esélye, illetve esélytelensége a teljes életre, pro- és kontravélemények a paraolimpiáról stb.)
- nemi előítéletek (női autóvezetők, gyesre menő férfiak stb.)
- a gazdasági különbségekből eredő előítéletek (koldusok, hajléktalanok, munkanélküliek;

gazdagok, bankemberek stb.)

- foglalkozáshoz kötődő előítéletek (rendőrök, pedagógusok, politikusok, vállalkozók stb.)

A mentornak ajánlott tájékoztatást adni:

- A helyi kapitányságon esetlegesen jelenlévő előítéletességről.
- Mi jellemzi az előítéletes viselkedést, intézkedést.
- Fel kell hívnia a figyelmet az előítéletes intézkedés várható negatív következményeire.
- Korábbi ebbéli tapasztalatit is megoszthatja a mentor a tanulójával.
- Hogyan lehet elkerülni az előítéleteket és a címkézést a társadalomban és a rendőri munkában.

Mindezeket szem előtt tartva az etnikai sokféleség és a sérülékeny csoportokkal való kapcsolat megközelítésének alapvető eleme az, hogy a rendőrnek meg kell védenie az egyén alapvető jogait és szabadságait. Figyelembe kell vennie azt a tényt, hogy még ha vannak is bizonyos hagyományok és szokások e csoportokon belül, az egyén kultúrája az ő sajátja, és tevékenységei a társadalom számára lehetnek kívánatosak vagy nem kívánatosak, a törvény által védett értékek szerint (értékek, amelyek néha eltérhetnek az egyéni és/ vagy csoportkultúra által támogatott értékektől). A tanulóknak ismerniük kell minden egyes kultúra sajátosságait amellyel kapcsolatba kerülnek, de a rendőri tevékenység egy személyre és az alkotmányos értékekre összpontosít.

Miután a SAPSM konzultált a kisebbségek és/vagy a kiszolgáltatott csoportok érdekében tevékenységet folytató szervezetek képviselőivel, megfogalmazódott, hogy nagyra értékelnék, ha a rendőrök ismernék a közvetlenül őket érintő jogszabályokat és azok alkalmazásának módját (pl. a vakvezető kutyák azonosítására szolgáló jelek felismerése, a vakvezető kutyák közterületekre és közösségi terekre való bejutását lehetővé tevő jogszabályok, a közlekedésben vagy a városi tömegben a személyek bizonyos kategóriáinak elismert jogai), és hogy a kiszolgáltatott emberek iránti empátia olyan elem, amelyet állandóan szinten kell tartani.

Összefoglalva, a SZGYM-nek az állampolgári nevelés következő elemeit kell átadnia, megtanítania a leendő rendőröknek:

- Esélyegyenlőség
- Megkülönböztetésmentesség
- Társadalmi befogadás
- Integráció
- Multikulturalitás
- Interkulturalitás
- Etnikai együttműködés
- Mindenfajta előítélet kiküszöbölése

Annak érdekében, hogy a SZGYM képes legyen megoldani az ilyen helyzeteket, és összehangolni a tanuló belső motivációját a szakmai és társadalmi követelményekkel, szükséges, hogy példamutatásával

elősegítse ezt a magatartást, és a nagyon jó szakmai képzés mellett biztosítson a pszichopedagógiai készségekkel összefüggő állampolgári képzést is. Ez a képzés meghatározó szerepet játszik majd a leendő rendőrök képzésének folyamatában, valamint abban, hogy érzékennyé tegye őket a kiszolgáltatott csoportok sajátosságai iránt, tudatosítva bennük az e kategóriákba tartozó személyekre, és mások megítélésére is gyakorolt hatást. Ez a folyamat kiteljesedik azáltal, hogy elismerik és a gyakorlatba ültetik azokat a szakmai és állampolgári magatartási szabályokat, amelyeket minden rendőrnek alkalmaznia kell, amikor munkaköri feladatait végzi minden olyan polgárral szemben, akinek a jogait védenie kell.

**A SZGYM  
FOGLALKOZÁS  
ALAPELEMEI**

**02**

# I. "SEPTIMIU MUREȘAN" RENDŐR ISKOLA - ROMÁNIA

## 1. A SZELLEMI TERMÉK SZERKESZTŐI CSAPATA

### **Koordinátor:**

PhD. Liviu-Gabriel DUMITRU Rendőrfőfelügyelő

### **A foglalkozási szabvány projektet létrehozó szakértők:**

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| 1. PhD. Alina-Viorica RAUS      | Rendőrfőfelügyelő |
| 2. Ramona-Loredana CHINDRIȘ     | Rendőrfőfelügyelő |
| 3. PhD. Camelia-Valentina COSMA | Rendőrfőfelügyelő |
| 4. Carmen MOLDOVAN              | Rendőrfőfelügyelő |

### **A foglalkozási elemzéseket készítő szakértők:**

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| 1. PhD. Alina-Viorica RAUS      | Rendőrfőfelügyelő |
| 2. Ramona-Loredana CHINDRIȘ     | Rendőrfőfelügyelő |
| 3. PhD. Camelia-Valentina COSMA | Rendőrfőfelügyelő |
| 4. Cătălin-Silviu SUCIU         | Rendőrfőfelügyelő |

### **A szerkesztő csapat technikusai és szakértője:**

Alice-Oriana POPA Rendőrfőfelügyelő

### **Közreműködők:**

PhD. Adrian-Sorin MARIAN	Rendőrfőfelügyelő
PhD. Sorin-Călin BORZAN	Rendőrfőfelügyelő
Mihaiela SIMU	Rendőrfőfelügyelő
Cristian-Mihai COBLIȘAN	Rendőrfőfelügyelő
Ovidiu BÂRLUȚIU	Rendőrfőfelügyelő
Cristina-Alina COCAN	Rendőrfőfelügyelő
Florin VÎLCU	Rendőrfelügyelő
Marieta SCHWEITZER	Rendőrségi helyettes főügynök

### **Adminisztratív személyzet:**

Liliana SUCIU	Rendőrségi felügyelő
Emilia CRECAN	Rendőrségi főügynök

## 2. SZGYM FOGLALKOZÁSI SZABVÁNY (PROJEKT)

# FOGLALKOZÁSI SZABVÁNY

### A. SZAKASZ - MUNKAERŐ-PIACI IGÉNYEK

#### 1. A foglalkozás neve és COR-kódja

**Tutore pentru stagiul de practică în învățământul polițienesc (TSP),  
Cod COR: 3419XX**

#### 2. A foglalkozás neve angolul

**Internship tutor for police education system**

#### 3. Tevékenységek és kompetenciák

##### 3.1. Foglalkozás-specifikus tevékenységek

1. Megtervezi és megszervezi a szakmai gyakorlattal kapcsolatos dokumentumok alkalmazásának szükséges tevékenységeit.
2. Biztosítja a hallgató beilleszkedését a szakmai gyakorlatot fogadó rendőri egység társadalmi-szakmai környezetébe.
3. Ismeri és alkalmazza a tutorálásra és a szakmai gyakorlat szervezésére és irányítására vonatkozó jogszabályokat.
4. Ismeri a tutorált tanuló sajátos, személyes és kulturális vonatkozásait.
5. A tanuló gyakorlati képzésének azon területeken való elvégzésével kapcsolatban, ahol neki nincs illetékessége, kéréseket és javaslatokat ír a megfelelő feleknek.
6. Referenciadokumentumok alapján irányítja a mentorált tanulót a vonatkozó jogszabályok tanulmányozásának és befogadásának folyamatában.
7. Irányítja és ellenőrzi a tanulót a gyakornoki dokumentumok alapján meghatározott feladatok teljesítését illetően.
8. Folyamatosan ösztönzi a tanuló kezdeményező szellemét, proaktív részvételét, kommunikációját és bevonódását a rendőri döntési aktusokba.
9. Elősegíti az intézményi értékek és a csapatszellem fejlesztését.
10. Serkenti a tanuló gondolkodását és tanulási folyamatát, és feladata a tanácsadás és az irányítás a problémák megoldásában.
11. Biztosítja és előmozdítja a sokszínűséggel kapcsolatos állampolgári oktatási elemek és elvek megismerését és alkalmazását, amelyeket az etnikai sokszínűség

- által jellemzett emberekkel és a marginalizált csoportokkal való kapcsolattartásban követni kell.
12. Olyan modern és adaptált didaktikai eszközöket használ, amelyek biztosíthatják a tanuló számára a szakma gyakorlásához szükséges ismereteket, valamint a képességek és készségek fejlesztését.
  13. Ismerteti a szakmai tevékenységek végzésének módját.
  14. Bemutatja a tanulónak a szakmai dokumentumok kitöltésének módját.
  15. A szakmai gyakorlati dokumentumoknak megfelelő demonstratív tevékenységet folytat.
  16. A rendőri beavatkozási intézkedések előkészítésével és ismertetésével megszilárdítja az elméleti tudás és a gyakorlati tevékenységek közötti kapcsolatot.
  17. Átadja a mentorált tanulónak a személyes tapasztalat révén megszerzett, a tevékenységéhez szükséges szakmai ismereteket, összefüggésben a gyakorlati célokkal.
  18. Hozzájárul a tanuló gyakorlati készségeinek fejlesztéséhez, meghatározva a gyakorlati célokhoz és az oktató speciális tevékenységéhez igazodó feladatokat.
  19. Bevonja a tanulót a szakmai gyakorlati céloknak megfelelő szakmai feladatokba.
  20. Kitölti a szakmai gyakorlati programban előírt dokumentumokat.
  21. Elvégzi a tanuló képzettségi szintjének értékelését a gyakorlat megkezdésének pillanatában, figyelembe véve a szakmai célokat, és kitölti a szükséges dokumentumokat.
  22. Figyelemmel kíséri a tanuló tevékenységét, szakmai és személyes magatartását, és korrekciós javaslatokat tesz.
  23. Értékeli a hallgató tevékenységét a gyakorlat során.
  24. Elkészíti a mentorált tanuló objektív jellemzését.

### 3.2 Kompetenciák

1. Pszicho-pedagógiai kompetenciák.
2. Digitális kompetenciák (oktatás – tanulás - online értékelés).
3. Kommunikációs kompetenciák (alkalmazkodóképesség a tanuló irányában, a képzési és tanulási szintnek, valamint a tanulási környezetnek megfelelően).
4. Személyes kompetenciák (pro-aktív, a gyakornok viselkedési sajátosságainak azonosítása és értékelése, belső motiváció fejlesztése).
5. A tanulás kompetenciája.
6. Az érzékenyítés és a kulturális kifejezés kompetenciája (a sokszínűségekre vonatkozó érzékeny tényezők és elvek azonosítása, amelyeket az etnikai sokszínűség által jellemzett emberekkel és a marginalizált csoportokkal való kapcsolatukban követni kell).
7. Funkcionális technikai kompetenciák.
8. Multi/inter-diszciplináris kompetenciák.

## 4. Képesítési szintek

4.1. Képesítési szint a nemzeti képesítési keretrendszer szerint (CNC)	5
4.2. Referenciaszint az európai képesítési keretrendszer szerint (EQF)	5
4.3. Az ISCED szerinti iskolai végzettségi szint - 2011 (oktatási program kódja)	4

## 5. A COR-ban előirányzott egyéb foglalkozás(ok)hoz való hozzáférés

**Hozzáférés a hasonló képzettségi szintű foglalkozásokhoz (foglalkozásokhoz) a CNC szerint, a szaktudás/kompetencia elismerése alapján.**

Csak olyan személy lehet szakmai gyakorlati mentor, aki a Román Rendőrségen belül rendőr vagy rendőrtiszt. Ezen foglalkozási szabvány projekt létrejöttéig nem léteztek a román rendőrségre vonatkozó, jóváhagyott foglalkozási szabványok. Amikor ezek létrejönnek, a tapasztalat / kompetenciák elismerése alapján megfogalmazzák az azonos képzettségi szintű (CNC szerinti) más foglalkozásokhoz való hozzáférésre vonatkozó információkat.

## 6. További információk

Szakmai gyakorlati mentor a rendőrképzésben a Rendőrségi törvényben meghatározott, a Belügyminisztérium sajátos utasításának és szabályzatának kritériumai alapján kijelölt rendőr, aki irányítja és figyelemmel kíséri a rendőrképzésben részt vevő tanultók tevékenységét, és aki hozzájárul a gyakorlati idő alatt a gyakorlati készségeik kialakításához. A leendő rendőrök/rendőrnők gyakorlati képzési ideje alatt történő mentorálása különleges képzettségi szintet és elkötelezettséget igényel: a tanuló megismerése, beilleszkedésének segítése a rendőri egység állományába, a szakma sajátosságainak, az egységek felépítésének és a mentorálási menetrendnek a bemutatása. Ez a szerep megköveteli a konkrét jogszabályok ismeretét, a szakmai gyakorlat szervezésére és irányítására vonatkozó dokumentumok tartalmának és kitöltési módjának ismeretét. A SzGyM oktatói szerepet tölt be, kiegészíti és elmélyíti az oktatási intézmény által megvalósított képzést, és biztosítja a feltételeket a rendészeti oktatási intézmény tanulójának minőségi szakmai képzéséhez és a szakmai gyakorlati tantervben tervezett célok eléréséhez.



A szakmai gyakorlat során a SzGyM a következőkre fog törekedni:

- A tanulóval való kapcsolat kialakítása és fejlesztése a korrektség, a kölcsönös tisztelet, a rugalmasság, az empátia, a bizalom és az elkötelezettség alapján.
- A tanuló igényeinek és elvárásainak meghallgatása és megértése.
- A tanuló szakmai fejlődésével, a munkakörnyezet megértésével kapcsolatos kérdések megoldása.
- A tanulók támogatása a megszerzett képességeik és kompetenciáik fejlesztésében, valamint kompetenciáik folyamatos, önálló fejlesztésében.

A SzGyM személyes képességei:

- Önkontroll (érzelmeik, gondolatok, viselkedés)
- Kritikai és analitikus gondolkodás
- Vezetői képességek
- Kreatív gondolkodás
- Rugalmasság a problémák megközelítésében és a személyközi kapcsolatokban
- Alkalmazkodóképesség, és változások és bizonytalanságok kezelésének képessége
- Empátia és kommunikációs készség
- Együttműködési képességek és csapatmunka.

A SzGyM képzési módszere a specializáció - egy olyan képzési program, amelynek során a SzGyM foglalkozási szabványban előírt összes kompetenciát elsajátítják. Olyan kompetenciákat, amelyek különböznek a rendőrök és rendőrtisztek képzési szabványaiban előírtaktól.

A SzGyM foglalkozás képzési programja moduláris felépítésű, a rendőrségi oktatási gyakorlat sajátosságai által generált igényekhez igazított, 3 modulból álló képzési program:

1. A szakmai gyakorlat alatti mentori tevékenység megalapozása;
2. A gyakorlat alatti mentori tevékenység végzése;
3. Kommunikáció és szervezeti együttműködés.

A képzési program gyakorlati és elméleti vizsgából kialakított záróvizsgálattal ér véget.

## **B. SZAKASZ - OKTATÁSI ÉS SZAKMAI KÉPZÉSI IGÉNYEK**

- 1. Az oktatási és szakmai képzési programmal kapcsolatos információk**
  - 1.1. A programhoz való hozzáférésre vonatkozó konkrét feltételek**
    - 1.1.1. A programban való részvételhez szükséges kompetenciák és készségek**

Ahhoz, hogy valaki részt vehessen a képzési programban, "rendőr" vagy "rendőrtiszt" képesítéssel kell rendelkeznie, amelyet a rendőrökre vonatkozó törvény alapján szerzett.

### 1.1.2. A programhoz való hozzáférés minimális feltétele, a tanulmányi szintet illetően

#### Tanulmányi szintek:

- Középfokú oktatás
- Gimnázium
- Kötelező általános oktatás
- Szakképzés szakiskolákban
- Középiskolai oktatás, érettségi nélkül
- Középiskolai oktatás, érettségivel
- Középiskolai oktatás után
- Felsőoktatás alapidplomával
- Felsőoktatás mesterfokozattal

### 1.1.3. Egyéb szükséges tanulmányok :

A “rendőrtiszt” vagy “rendőr “ minősítés a Rendőrségi törvény alapján.

### 1.1.4. Speciális követelmények:

Pszichológiailag alkalmas a didaktikai tevékenységekre.

## 2. Az oktatási és szakmai képzési program leírása

### 2.1. Teljes időtartam, tanórák száma 60 amelyből:

- elméleti 20
- gyakorlati 40

### 2.2. Képzési terv (1.sz melléklet)

### 2.3. Elméleti és gyakorlati képzési program (2. sz melléklet)

### 2.4. Az elméleti és gyakorlati képzéshez szükséges eszközök / berendezések / szoftverprogramok stb.

A SzGyM-képzés a társadalmi és intézményi kontextusnak megfelelően személyes, online vagy távoktatásban történik. Ebből a célból a következőket fogják alkalmazni:

IT&C berendezések (számítógép/laptop/tablet, nyomtatók, interaktív tábla/flipchart, VR-technológia stb.),

- Oktatási platform,
- Digitális didaktikai anyagok és eszközök (oktatóvideók, 360o fényképek/ /oktatóanyagok, tanulmányi esetek, eljárások, dokumentumfilmek stb.) és e-learning elemek (fórum, chat, online tesztek/értékelések stb.),
- Válogatott bibliográfia (törvények, eljárások, szabályzatok kiadványai stb.),
- Tanulmányi esetlapok, feladatlapok, szerepjátéklapok stb.

## **2.5. A képzők és oktatók minimális képzettségi szintjére és szakmai tapasztalatára vonatkozó követelmények**

Az oktatóknak a következő feltételeket kell teljesíteniük:

1. A hatályos jogszabályok által előírt minimális feltételek az oktatói minőségre vonatkozóan, azaz:

- a felnőtt szakmai képzésre vonatkozó speciális pedagógiai képzés,
- a rendőri munkavégzésre jogosító képzési program elvégzése.

2. Munkahelyi tapasztalat:

- MAI-ban eltöltött legalább 5 év,
- legalább 3 különböző ciklusban végzett mentorálási tevékenység.

## **2.6. A szakmai kompetenciákat értékelőkkel szemben támasztott minimális képzettségi és szakmai szakértelemmel kapcsolatos követelmény**

Teljesítik a hatályos rendeletek által előírt követelményeket, és legalább 5 éves tapasztalattal rendelkeznek a MAI területén.

## **3. A foglalkozási szabvány kidolgozásának, ellenőrzésének, bejelentésének, érvényesítésének és jóváhagyásának folyamatára vonatkozó információk:**

3.1. Koncepció:

Kezdeményező/szerzők

Érdekelte intézmény/intézmények/személyek

“Septimiu Mureșan” Rendőriskola Kolozsvár

Koncepció adatai \_\_\_\_\_

3.2. Szakmai ellenőrzés:

Szakértő/profil intézmény

Szakképzési osztály - Román Rendőrség Főfelügyelősége

Igazolási adatok \_\_\_\_\_

3.3. Értesítés:

Szakmai szövetség/szabályozó intézmény/profil intézmény:

Humán erőforrás-gazdálkodási osztály - Román Rendőrség Főfelügyelősége

Értesítési adatok \_\_\_\_\_

3.4. Dokumentáció érvényesítés

Szektorális bizottság/aláírás.....

Érvényesítési adatok.....

3.5. Jóváhagyás:

Nemzeti Minősítő Hatóság, a ..... számú határozat szerint, .....

### Képzési terv/tanterv

No.	Megszerzett kompetencia	Modul	Képzési órák száma	
			Elmélet	Gyakorlat
1	A mentorálással kapcsolatos jogszabályok és a rendőrségi szakmai gyakorlat szervezésére és végrehajtására vonatkozó jogszabályok alkalmazása.	A rendőrségi szakmai gyakorlat mentorálásának alapja	2	2
2	A munkahelyi/rendőrségi gyakorlat megtervezése és megszervezése		2	2
3	A tanulók tevékenységének koordinálása a szakmai gyakorlat alatt	A tanulók mentorálás a szakmai gyakorlat során	2	2
4	A tanulók tanítása az elméleti ismeretek gyakorlati megvalósítására a munkakörnyezetben		2	6
5	A tanulók tevékenységének nyomon követése és értékelése		2	4
6	Speciális erőforrások kezelése és felhasználása a gyakorlati képzési folyamat során		2	8
7	Kommunikációs és motivációs technikák alkalmazása	Kommunikáció és együttműködés / Szervezeti feltérképezés	6	14
8	Intézményközi kommunikáció		2	2
<b>ÖSSZESEN</b>			<b>20</b>	<b>40</b>
<b>ÖSSZESEN</b>			<b>60</b>	

### 3. FOGLALKOZÁSI ELEMZÉSEK A TSP-RE VONATKOZÓAN

#### A foglalkozási elemzések célja:

A román rendőrség szakmai alapképzési intézményeiben tanulók szakmai gyakorlatán a humán erőforrást fejlesztő mentorálási tevékenységek di-

agnózisának elkészítése a SZGYM (TSP) foglalkozási szabvány létrehozásához szükséges adatok meghatározása érdekében.

#### A foglalkozási elemzések céljai:

1. A SZGYM konkrét tevékenységeinek, feladatainak és felelősségi körének meghatározása, a munkaerőpiac aktuális igényeinek megfelelően a közrend területén folyó szakmai oktatás és képzés területén.
2. A más foglalkozásokra is jellemző kompetenciák és készségek azonosítása és meghatározása.

#### Bevont intézmények/szervezetek:

- Alapfokú rendőrképző intézmények: SAPSM Kolozsvár, SAPVL Câmpina, mint a szakmai gyakorlatok szervezői,
- A rendőrség szakmai továbbképző intézményei a MAI-tól: ISOP Bukarest, CFIC Orăștie és az IGPR-től: CFPPNG Slatina, CCAG Sibiu, mint a rendőrök képzését biztosító intézmények,
- A DGPM Bukarest és az IPJ-k, mint a SZGYM munkaadói, valamint a szakmai gyakorlatukat végző tanulók / hallgatók jövőbeli munkaadói,
- IGPR - DMRU, mint az az intézmény, amely létrehozza, koordinálja, ellenőrzi és biztosítja a rendőrök alap- és továbbképzésére vonatkozó stratégiák és politikák végrehajtását,
- MAI - DGMRU, mint az az intézmény, amely létrehozza a humán erőforrás-stratégiákat és politikákat a toborzásra, kiválasztásra, felvételre, az állomány alap- és továbbképzésére, az egyéni szakmai teljesítmény és magatartás értékelésére, a MAI személyzetének előmenetelére, motivációjára, javadalmazására vonatkozóan,
- CNP, mint a rendőrök szakmai képzését támogató szakmai szövetség,
- a kisebbségek és/vagy kiszolgáltatott csoportok érdekében tevékenységet folytató nem kormányzati szervezetek

és/vagy más egyesületi struktúrák, amelyek biztosítják a sokféleséggel kapcsolatos állampolgári nevelési és jogi elveket, amelyeket az etnikai

sokféleség által jellemzett emberekkel vagy a marginalizált csoportokkal való kapcsolat során követni kell.

## Célcsoportok:

1. A tanulók SZGYM-tevékenységének végrehajtására kijelölt rendőrök/rendőrnők,
2. Rendőrök/rendőrnők, akik alkalmassak a tanulók/diákok SZGYM tevékenységének végrehajtására,
3. A SZGYM közvetlen felettesei,
4. A szakmai gyakorlat előrehaladásáért felelős IPJ/DGPMB rendőrök,
5. Az IPJ/DGPMB vezetőségének képviselői, ahol a tanulók szakmai gyakorlatukat töltik,
6. A szakmai gyakorlat szervezéséért/koordinálásáért felelős rendőrök a képzési intézményen belül,
7. A szakmai gyakorlatot végző tanulók.

## Az érintett emberi erőforrások:

1. A foglalkozási elemzések megvalósításának szakértői, SAPSM alkalmazottak, akik az emberi erőforrások területén és a munkaerőpiacon (közrend, menedzsment, jog és oktatás) tapasztalattal és / vagy szakmai képzettséggel rendelkeznek;
2. Technikusok és adminisztratív személyzet, SAPSM alkalmazottak, akik az emberi erőforrások, a módszertani és kommunikációs területen tapasztalattal és / vagy szakmai képzettséggel rendelkeznek.

## Vizsgált foglalkozási terület:

A foglalkozási elemzések módszertanának alkalmazási útmutatója szerint Romániában “a foglalkozási terület hasonló technikai / gazdasági / társadalmi jellemzőkkel, azonos szintű autonómiával és felelősséggel rendelkező foglalkozásokhoz kapcsolódik.”<sup>14</sup>

Ebben a pillanatban a MAI-n belüli mentorálási tevékenységet két különböző jogi aktus szabályozza<sup>15</sup>, külön-külön a MAI rendőri egységei és katonai struktúrái számára.

Függetlenül a tevékenységi területtől, a MAI struktúrák típusától és szervezésétől, a mentorálási tevékenység által képviselt foglalkozási területen a mentorokkal kapcsolatos foglalkozások két kategóriája található:

- Szakmai gyakorlati mentor - a rendőri egységekben / katonai MAI egységekben végzett didaktikai tevékenység, amely a tanulók elméleti képzés során szerzett elméleti ismereteinek a gyakorlati tevékenységbe történő integrálásából és valorizálásából áll,

- Szakmai tutor - az újonnan alkalmazott rendőr vagy katonai személyzetnek a kinevezése szerinti munkahely konkrét igényeihez való alkalmazkodását biztosító szabályozott tevékenység.

A foglalkozási elemzések készítésekor a MAI kompetenciakörben nem voltak a közrendi terület mentori tevékenységének szintjén jóváhagyott foglalkozási szabványok, sem a COR-ba sorolt konkrét foglalkozások.

A magyar és német szakértőkkel folytatott első munkaértekezetet követően, ahol meghatároztuk a SzGyM fogalmát, amit a megvalósítás során használunk, konzultációra került sor egy MAI katonai egység szakembereivel is a mentorálási tevékenységről (a kolozsvári „Septimiu Muresan”

Rendőriskola által végzett foglalkozási elemzések keretében vizsgált foglalkozási terület határainak megállapítása céljából).

A megbeszélések során kiderült, hogy a rendőri egységek és a MAI katonai egységek mentorálási tevékenységre vonatkozó szabályai hasonlóak, hogy nincs ezekre a tevékenységekre létrehozott/ jóváhagyott foglalkozási szabvány. Úgy döntöttünk, hogy a SAPSM által végzett foglalkozási elemzéseket egy korlátozottabb területre összpontosítjuk, elsősorban a rendőrök / rendőrnők a román rendőrségen belül történő szakmai oktatására, Szakma gyakorlati mentor a rendőrségi oktatási rendszerében (SzGyM) foglalkozásra összpontosítva.

## A COR rendelkezések elemzése

Annak érdekében, hogy azonosítsuk és elhelyezzük a SzGyM foglalkozást a román foglalkozások osztályozása szerint (COR)<sup>16</sup>, az alábbi, három fő foglalkozási csoporthoz tartozó, alapsoportot elemeztük, amelyek vonatkozásában szabályozás szükséges a SzGyM – tartománnyal való átfedések miatt:

### 2. Fő csoport:

Különböző tevékenységi területek szakemberei

- képzési szint: 4 (felsőfokú oktatás)

- a. 2359-es alapsoport: A korábbi alapsoportokba be nem sorolt oktatási szakemberek: ebbe a csoportba tartoznak a „mentor”, „iskolai tanácsadó”, „művezetői oktató” stb..;
- b. 2424-es alapsoport: Személyzeti képzésben és növekedésben dol-

gó szakemberek: ebbe tartoznak a „Tréner”, „Szakmai kompetenciák felmérő”, „Tréningvezető”, „Értékelők értékelője”, „Tréner szakorvos” stb.

### 3. Fő csoport:

Technikusok és egyéb szakemberek a műszaki területen

- képzési szint: 3 (középfokú vagy középfokút követő oktatás)

- a. 3416-os alapsoport: Oktatási oktatók és asszimilált, egyetlen foglalkozással, nevezetesen „Autósiskolai oktató”
- b. 3419-es alapsoport: A korábbi alapsoportokba be nem sorolt oktatási állomány: ebbe a csoportba tartoznak a „Tréningvezető”, „Iskolapedagógus”, „Iskolatitkár”, „Műhelyvezető” és „Iskolaközvetítő” foglalkozások;

### 5. Fő csoport:

Munkavállalók a szolgáltatások területén  
- képzési szint: 2 (középfokú oktatás)

a. 5412- es alapcsoport: Csak egy foglalkozással rendelkező rendőrök, főleg "helyi rendőr".

## A SzGyM-képzési igényre vonatkozó elemzés a nagyobb csoportok szemszögéből

A képzési igényekhez viszonyított képzés szükségességének megállapítása érdekében a fent említett összes lehetőséget elemeztük, az eredmény a következő:

### Fő csoport: Különböző tevékenységi területek szakemberei

Abból kiindulva, hogy az alkalmazásbavételt követő szakmai tutorálási tevékenységgel ellentétben a szakmai gyakorlati mentor tevékenység didaktikai / tanítási tevékenység, és így kell kezelni, először megbeszéléseket folytattunk a SzGyM foglalkozás szakirányként való megközelítése céljával, s ezt a 2. fő csoport két alapcsoportjának egyikében lehet kialakítani: Különböző tevékenységi területeken dolgozó szakemberek.

Ennek a megközelítésnek az szabott határt, hogy ezek az alapcsoportok 4 szintű képzést igényelnek, azaz felső fokú oktatást. Még ha ez nem is feltétlenül mond ellent a 140/2016. sz. OMAI-nak, amely nem követeli (és nem tiltja) ezt a szintet, ha a mentorok képzése (általános értelemben véve) a SzGyM foglalkozást felsőfokú végzettséget igénylő specializációként kezelné, nem esne egybe a jogi törekvés céljával, mert korlátozná az oktatók kiválasztásának területét, és olyan

problémát okozna, amelyet az emberi erőforrások nehezen kezelnek.

E kritérium alkalmazásával csak a felsőfokú végzettséggel rendelkező rendőrök jelölhetők ki mentorként a tanulók mellé a szakmai gyakorlatuk során.

### 3. főcsoport:

#### Technikusok és egyéb szakemberek a műszaki területen

Ami ennek a főcsoportnak a foglalkozásait illeti, a "szakmai gyakorlat mentor a rendőrségi oktatási rendszerben" tevékenységhez legközelebb eső leírást a 3419-es alapcsoport tartalmazza, amely magában foglalja "az oktatási személyzetet, aki órákat és egyéni / csoportos workshopokat tervez, és biztosít a diákok kompetenciaszintje, érdeklődése és készségei számára, és segíti a diákokat abban, hogy megértsék és megoldják a személyes, társadalmi vagy viselkedési problémákat, amelyek befolyásolhatják tanulmányi előmenetelüket", azzal a kitételrel, hogy az mentorok nem az oktatási intézmények alkalmazottai.

### 5. Fő csoport:

#### Munkavállalók a szolgáltatások területén

5412-es alapcsoport - A rendőrnek nincs speciális oktatási/didaktikai tevékenysége, aminek a SzGyM tevékenységében



szabályozva kell lennie. Ezen alapvető alcsoport COR leírása szerint “a rendőrök biztosítják a közrend fenntartását és a törvények tiszteletben tartását, járőrözési tevékenységet végeznek a közterületeken, alkalmazzák a törvényeket és rendeleteket, és letartóztatják a gyanús személyeket”. Az összehasonlító és rész-

letes elemzést követően az eredmények azt mutatták, hogy a SzGyM-foglalkozást külön kell szabályozni, mivel hasonló a 2. főcsoportban (amely felsőfokú iskolai végzettséget igényel) és a 3. főcsoportban (amelyhez középfokú vagy felsőfokú végzettség szükséges) található művezető-oktató foglalkozáshoz.

## Elemzések a MAI alapfokú oktatási - képzési intézményeinek szakemberei szemszögéből

Annak érdekében, hogy megállapítsuk, milyen szintű képzettséggel kell rendelkezniük a rendőrségi oktatási rendszer szakmai gyakorlati mentorainak (és milyen szintű képzésre lenne szükség), megbeszéléseket folytattunk az IGPR-DMRU, a bukaresti AIC és a SAPVL Câmpina szakembereivel, és az eredmények a következők:

### **IGPR-DMRU és SAPVL szakemberei**

A gyakorlati képzéshez nem felsőfokú végzettséggel rendelkező mentorra van szükség, hanem egy olyan rendőrre, aki jól képzett azon a területen, ahol a gyakorlatot végzik, egy olyan rendőrre, aki pszichopedagógiai ismeretekkel, kommunikációs és kapcsolati készségekkel rendelkezik. Továbbá, nem cél indokolatlanul csökkenteni a mentorálási tevékenységet ellátó rendőrök számát a “felsőfokú végzettség” kötelező kritériumának bevezetésével.

Az a tény, hogy a 2020-ban a román rendőrség szintjén kijelölt mentorokra

vonatkozó adatok statisztikai feldolgoása után pozitív korrelációt találtak a mentorok száma és a felsőfokú végzettségű mentorok száma között, nem feltétlenül jelenti azt, hogy a felsőfokú tanulmányok egy adott területen (nem gyűjtöttek adatokat arra vonatkozóan, hogy a rendőrök milyen területeken végeztek felsőfokú tanulmányokat) biztosítják számukra a mentori munkához szükséges ismereteket és készségeket. Ez inkább arra utal, hogy a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező rendőrök ismeretei, kommunikációs, és esetleg pszichopedagógiai készségei fejlettebbek, mint a felsőfokú iskolai végzettséggel nem rendelkezőké, és ez helyettesíthető egy olyan képzési programmal, amely didaktikai készségeket alakíthat ki (nem azokat a rendőrszakmai készségeket, amelyekkel már rendelkeznek, és amelyek a mentorképzéshez való hozzáférés kötelező feltételei lesznek).

Ez a képzési program a rendőrtiszti vagy rendőri képesítésre épül, de nem a képesítési területre vonatkozó ismeretek frissítése vagy bővített ismeretek nyújtása, hanem

egy új foglalkozási területhez szükséges kompetenciák megszerzése céljából. Így a SzGyM szakma egy rendőri szakképesítés.

### **AIC képviselői**

Úgy vélik, hogy a Rendőrákadémia hallgatóinak szakmai gyakorlati mentorainak felsőfokú iskolai végzettséggel kell rendelkezniük. Ez indokolt és releváns dolog, de nem is szükséges a SzGyM szakmához és, implicit módon, a SzGyM specializációs programhoz való hozzáférés kritériumaként.

A felsőfokú végzettség a leendő rendőrtiszteket mentoráló SzGyM számára azon a területen szükséges, amelyen a mentorálást végzi, mivel, amint az az összegyűjtött adatok és információk elemzéséből kiderült, az akadémia hallgatóinak mentorálási tevékenysége különbözik a tanulókéétól a kompetenciák komplexitási szintje és azon a tevékenységi terület (és implicita a munkahely) miatt, ahol a szakmai gyakorlatot végzik.

Bármely más, a szakmai gyakorlaton kívüli területen folytatott felsőfokú képzés csak akkor lehet hasznos a hallgatók SzGyM-a számára, ha ismereteket és kommunikációs készségeket, valamint esetleg pszichopedagógiai készségeket ad nekik.

Az AIC-szintjén folytatott kérdőíves felmérés után kiderült, hogy az e foglalkozáselemzést követően azonosított feladatok és felelősségi körök az AIC-hallgatók SzGyM szakiránya szempontjából is relevánsak, és nem azonosítottak további feladatokat és felelősségi köröket. Ugy-

yanez derült ki a SzGyM képzési program során elsajátítandó szakmai kompetenciák tekintetében is.

Figyelembe véve azt a tényt, hogy mind a rendőrtiszt hallgatók, mind a rendőr tanulók a felnőtt gyakornokok kategóriájába tartoznak, a SzGyM képzés egységes lehet (a pszichopedagógia tudományos elveinek tiszteletben tartásával, a rendőrségi oktatási rendszer sajátosságaihoz és a gyakornokok életkorához igazodva), bár a mentorálás során átadott információk eltérőek lehetnek.

Előnyös, ha a hallgatók mentorálását (különösen a tanulmányok második éve után) az IPJ-k tisztviselői, vagy kivételes esetben a mentorálás területén magasan képzett és megfelelő szakmai tapasztalattal rendelkező személyek végzik.

Ami a mentor alapképzésbe való felvételhez további végzettségbeli kritérium bevezetését illeti, olyan kritériumokét, amelyek korlátoznák a mentori munkára alkalmas rendőrök kiválasztását, sem a magyar, sem a német partner nem támogatja.

A szakemberek következtetése az volt, hogy:

**A SzGyM képzési programnak specializációnak kell lennie, a javasolt COR-kód a 3419-es alapcsoportból származik, a képzettségi követelmény szint pedig középfokú vagy középfokúnál magasabb képzettség.**

## Az adat- és információgyűjtés tudományos módszerei<sup>17</sup>:

1. Az IPJ-k humánerőforrás osztályainak szintjén alkalmazott kérdőív, amely a hallgatók/tanulók szakmai gyakorlatának mentori tevékenységében részt vevő humánerőforrás-struktúráról alkotott képet.
2. Az IPJ-k humánerőforrás osztályainak szintjén alkalmazott, a hallgatók/tanulók szakmai gyakorlatára kijelölt mentorok feladatainak és felelősségi körének meghatározására irányuló kérdőív.
3. A bukaresti AIC szintjén alkalmazva kérdőív a TSP szakirányú foglalkozási elemzésekhez.
4. A hallgatók/tanulók szakmai gyakorlatára kijelölt, a területen tapasztalattal rendelkező mentorokkal készített interjúk.
5. A szakmai gyakorlati mentorok követlen feletteseivel készített interjúk, annak kiderítése érdekében, hogy a mentori feladatokat és felelőségeket hogyan lehet az alapfeladatokba integrálni, ill. az alapfeladatokat azokkal kiegészíteni úgy, hogy a mentori tevékenység elérje didaktikai célját<sup>18</sup>.
6. Interjúk az oktatási intézményekben dolgozó rendőrökkel/oktatókkal, akiknek feladata a hallgatók/tanulók szakmai gyakorlatának figyelemmel kísérése.<sup>19</sup>
7. A szakmai gyakorlati mentorok kijelöléséhez használt munkaköri leírások és egyéb adminisztratív dokumentumok tanulmányozása.
8. Az ICPC-től és a CCPI-től kért és kapott anyagok tanulmányozása.
9. A hallgatók/tanulók szakmai gyakorlatával kapcsolatos dokumentumok elemzése (a szakmai gyakorlat megszervezésére és lebonyolítására vonatkozó rendelkezések/eljárások, a gyakorlatot felügyelő oktatók képzései, a szakmai gyakorlat értékelésének dokumentumai stb.)
10. Más országokban létező hasonló foglalkozások szabványainak elemzése.
11. Az IPJ-ken belüli humánerőforrás- és gyakornoki tevékenység koordinálásában jártas szakértők gyakorlati tapasztalata a munkahelyi szakmai beilleszkedést segítő szakmai tutorálási tevékenységek végzésében, a munkatársak továbbképzésének megszervezésében, valamint a munkaköri leírás megvalósítását szolgáló elemző kérdőívek és megfigyelőlapok elkészítésében.
12. A kolozsvári SAPSM szakértőinek munkaértekezletei.
13. A TRIDENT projekt keretében együttműködő partnerintézmények, a németországi RPPU, a romániai SAPSM és az MRVT Hungary online nemzetközi munkaértekezletei.;
14. Munkamegbeszélés a bukaresti AIC képviselőivel (a Szenátus elnöke, a Rendőrkör Közjogi Tanszékének egyetemi oktatói és a Rendőrkör Igazságügyi Rendészeti és Kriminálisztikai Tanszékének rendőrségi szakoktatója) a foglalkozáselemzésekkel

kapcsolatban, melynek során megállapítottuk, hogy a rendőriskolák, valamint a felsőfokú rendőr képzés számára is szükségzerű a szakmai gyakorlati mentori tevékenység egységesítése.

15. Az IGPR - DMRU, a SAPVL Câmpina és az AIC Bukarest szakembereivel folytatott megbeszélések az interjúk (3-5. pontok)

felvétele során kapott információk feldolgozásának első eredményeiről.

16. Megbeszélések és konzultációk a SAPSM székhelyén két olyan szervezet képviselőivel, amelyek a kisebbségek és/vagy a kiszolgáltatott csoportok érdekében végeznek tevékenységet: CRDE - Etnokulturális Sokszínűségi Erőforrásközpont és SCRIPOR - Scripor Alphabet Egyesület.

## A kutatási eredmények megszerzése és alátámasztása érdekében végzett tevékenységek:

1. A foglalkozási területre vonatkozó információforrások azonosítása, hogy biztosítani tudjuk az összegyűjtött információk érvényességét és objektivitását, és lefedjük a foglalkozás valamennyi alkalmazási kontextusát (beleértve az elemzett foglalkozási terület rokon foglalkozásait is).
2. Előzetes információk gyűjtése a szakma gyakorlásának körülményeiről, a Romániában alkalmazandó konkrét jogszabályok (140/2016. sz. OMAI, IGPR-rendeletek, 129/2000. sz. OG stb.) tanulmányozásával, a németországi és magyarországi alapfokú rendőr szakképző intézmények (projekt partnerek) által küldött, illetve kérésünkre más külföldi intézményi partnerektől (pl. Pezinoki Rendészeti Szakközépiskola - Szlovákia, Alsó-Szászországi Rendőrákadémia - Németország stb.) kapott, a SOSP más struktúráival való konzultáció (pl. találkozó a "Ștefan Cicio-Pop" Mobil Csendőrségi Csoport kolozsvári szakembereivel), valamint
- nyílt/nyilvános információk és adatbázisok tanulmányozása révén.
3. A foglalkozási elemzések célszervezeteinek kiválasztása a következő kiválasztási kritériumok alapján:
  - Földrajzi terület: mivel a tanulók szakmai gyakorlatát mind a nyolc régió (Északkelet, Délkelet, Dél-Munténia, Délnyugat-Olténia, Nyugat, Északnyugat, Közép és Bukarest-Ilfov), rendőrfelügyelőségein végzik, mindegyik régióból kiválasztásra került legalább egy IPJ, ahonnan adatokat és információkat gyűjtöttünk a foglalkozási elemzésekhez. Az információgyűjtésre azokon a helyeken is sor került, ahová nagyszámú hallgatót/tanulót jelöltek ki szakmai gyakorlatra (pl. önkormányzati rendőrség, városi rendőrség, vidéki rendőrkapitányság, községi rendőrkapitányság stb.)
  - Foglalkozási terület: figyelembe vettük az összes tevékenységi területet, ahol a szakmai gyakorlatot megszervezték (közrend, közlekedésrendészet, kriminalisztika, bűnügyi nyomozás stb.), különös tekintettel azokra a területekre, ahová a legtöbb

2020-as tanulót osztották be.

- A szakemberek száma: minden egyes célszervezet esetében a megkérdezett mentorok száma legalább három volt, valamint egy közvetlen mentorfelettes és egy szakmai gyakorlati felelős;
- Társadalmi-szakmai kritériumok: a célszervezeteket a hallgatók/tanulók szakmai gyakorlatára 2020-ban kijelölt mentorok száma alapján választották ki, és további kritériumként megállapítottuk a 2020-as tanulmányok befejezése után kinevezettek számát. Adatokat mindkét szakmai szinthez tartozó mentoroktól, rendőröktől és rendőrtisztektől gyűjtöttünk, valamint a hallgatók/tanulók mentorálási tevékenységéhez tartozó valamennyi kategóriába tartozó rendőrtől (mentorok, mentorok felettesei, gyakorlati felelősök), a képzettségi szintnek (középfokú vagy felsőfokú), a pszichopedagógiai képzés meglétének és a mentorok alapképzése meglétének figyelembe vétele nélkül.
- A célszervezetek meghatározásához szükséges információk megszerzése érdekében 41 IPJ-től és a DGPMB-től kértünk adatokat a mentorokra és tevékenységükre vonatkozóan a humánerőforrás-osztályoktól azzal a céllal, hogy képet kapjunk a 2020-as tanulói/hallgatói szakmai gyakorlatok mentorálását elvégző humánerőforrásról.

Bár előnyösebb lett volna, ha a mentorokra vonatkozó információk nagyobb időszakra / több gyakornoki időszakra vonatkoznának, rendelkezésre állási okokból a 2020-as évet választottuk, valamint azért, mert az IPJ-ken belül a humánerőforrással foglalkozóknak lehetőségük volt kitölteni az SAPSM által küldött kérdőíveket.

A 2020-as évből származó információk gyűjtését azért tartottuk előnyösnek, mert a legutóbbi befejezett szakmai gyakorlat időszakára vonatkozik (a TRIDENT projekt kezdetének időpontjáig), és a COVID kontextus miatt ebben az évben volt 2004, a SAPSM megalapítása óta a leghosszabb szakmai gyakorlat.

4. A DGPMB-nél és 13 IPJ-nél végeztük el az információgyűjtési tevékenységet (nevezetesen IPJ Alba, IPJ Argeş, IPJ Buzău, IPJ Braşov, IPJ Hunedoara, IPJ Timişoara, IPJ Olt, IPJ Vâlcea, IPJ Iaşi, IPJ Maramureş, IPJ Mureş, IPJ Suceava, IPJ Gorj), három személyzeti kategóriában (gyakorlati felelősök, mentorok és mentorok felettesei) interjúk alkalmazásával.

Az interjúk megvalósításához SAPSM szakértőket választottunk ki, akik közül öt, két-három szakértőből álló csapatot hoztunk létre, és a tevékenységükre 2021. április 13. és 21. között került sor.

## A SzGyM feladatainak és felelősségi köreinek listája

Az IPJ-k/DGPMB-k által küldött információk, az interjúk eredményei, a magyar és német partnerek által adott anyagok, valamint a nyílt forrásokból szerzett, az európai/nemzetközi szintű rendőri mentorálási tevékenységre és az alkalmazandó romániai jogszabályokra vonatkozó információk alapján, amelyeket az O1 szakértői 2021. május 23-27. között plenáris ülésen pontról pontra megvitatásra kerültek.

A viták után elkészült a szakmai gyakorlati mentorok feladat- és felelősségi listája, egy dokumentum, amelyet 2021. június 14-16. között mutattak be és elemeztek a SAPVL Câmpina és az IGPR-DMRU szakemberei. A lista felülvizsgálatát az IGPR-DMRU általi jóváhagyás követte.

Ennek alapján 2021 augusztusa és szeptembere között elemzéseket végeztünk a Rendőrakadémia képviselőivel (a Szenátus elnöke, két egyetemi lektor a Rendőrkari Közjogi

Tanszékéről és egy rendőrségi oktató a Rendőrkari Igazságügyi Rendészeti és Kriminológiai Tanszékéről), és egy kérdőívet alkalmaztunk az AIC-n belül. Ebben az időszakban egyéni és csoportos megbeszélésekre is sor került annak érdekében azzal a céllal, hogy minden egyes konkrét tevékenységre vonatkozóan megállapítsák a kapcsolódó eredmények, minőségi követelmények, gyakorlati készségek, elméleti ismeretek, attitűdök, felelősségi szintet és kontextusok - ezekre az adatokra alapoztuk a SzGyM szakmai kompetenciáit, valamint az ezek megszerzéséhez szükséges Képzési tervet és Képzési tantervet.

A speciális tevékenységek részletezése során kiderült, hogy a jobb pontosság érdekében újrafogalmazás szükséges, ami a következőket eredményezte:

## A SzGyM feladatai és felelősségi köre:

1. Megtervezi és megszervezi a szakmai gyakorlattal kapcsolatos dokumentumok alkalmazásának szükséges tevékenységeit.
2. Biztosítja a hallgató beilleszkedését a szakmai gyakorlatot fogadó rendőri egység társadalmi-szakmai környezetébe.
3. Ismeri és alkalmazza a mentorálásra és a szakmai gyakorlat szervezésére és irányítására vonatkozó jogszabályokat.
4. Ismeri a mentorált tanuló sajátos, személyes és kulturális vonatkozásait.
5. A tanuló gyakorlati képzésének azon területeken való elvégzésével kapcsolatban, ahol neki nincs illetékessége, kéréseket és javaslatokat ír a megfelelő feleknek.
6. Referenciadokumentumok alapján irányítja a mentorált tanuló a vonatkozó jogszabályok tanulmányozásának és be-

- fogadásának folyamatában.
7. Irányítja és ellenőrzi a tanulót a gyakorlati dokumentumok alapján meghatározott feladatok teljesítését illetően.
  8. Folyamatosan ösztönzi a tanuló kezdeményező szellemét, proaktív részvételét, kommunikációját és bevonódását a rendőri döntési tevékenységekbe.
  9. Elősegíti az intézményi értékek és a csapatszellem fejlesztését.
  10. Irányítja és tanácsokkal látja el a tanulót a mentorálás során felmerülő problémák megoldásában.
  11. Biztosítja és előmozdítja a sokszínűséggel kapcsolatos állampolgári oktatási elemek és elvek megismerését és alkalmazását, amelyeket az etnikai sokszínűség által jellemzett emberekkel és a marginalizált csoportokkal való kapcsolattartásban követni kell.
  12. Olyan modern és adaptált didaktikai eszközöket használ, amelyek biztosíthatják a tanuló számára a szakma gyakorlásához szükséges ismereteket, valamint a képességek és készségek fejlesztését.
  13. Ismerteti a szakmai tevékenységek végzésének módját.
  14. Bemutatja a tanulónak a szakmai dokumentumok kitöltésének módját.
  15. A szakmai gyakorlati dokumentumoknak megfelelő demonstratív tevékenységet folytat.
  16. A rendőrségi beavatkozási intézkedések előkészítésével és ismertetésével megszilárdítja az elméleti tudás és a gyakorlati tevékenységek közötti kapcsolatot.
  17. Átadja a mentorált tanulónak a személyes tapasztalat révén megszerzett, a tevékenységéhez szükséges szakmai ismereteket, összefüggésben a gyakorlati célokkal.
  18. Hozzájárul a tanuló gyakorlati készségeinek fejlesztéséhez, meghatározva a gyakorlati célokhoz és az oktató speciális tevékenységéhez igazodó feladatokat.
  19. Bevonja a tanulót a szakmai gyakorlati céloknak megfelelő szakmai feladatokba.
  20. Kitölti a szakmai gyakorlati programban előírt dokumentumokat.
  21. Elvégzi a tanuló képzettségi szintjének értékelését a gyakorlat megkezdésének pillanatában, figyelembe véve a szakmai célokat, és kitölti a szükséges dokumentumokat.
  22. Figyelemmel kíséri a tanuló tevékenységét, szakmai és személyes magatartását, és korrekciós javaslatokat tesz.
  23. Értékeli a tanuló tevékenységét a gyakorlat során.
  24. Elkészíti a mentorlát tanuló objektív jellemzését.
  25. Javaslatokat és ajánlásokat tesz a mentorált tanuló jövőbeni fejlődésére és a szakmai gyakorlat szervezésére.
  26. Ismerteti az oktatási intézménnyel az iskolában tanított tantárgyak és a gyakorlati tevékenységek szükségessége/realitásai között azonosított eltéréseket.
  27. A nevelési-oktatási intézmény által ajánlott/javasolt didaktikai anyagokat/eszközöket használja.
  28. Figyelemmel kíséri a tanuló jelenlétét, és az oktatási intézménnyel együttműködve jobbító intézkedéseket javasol.

## A SzGyM kompetenciái és képességei:

Miután elemeztük a SzGyM számára szükséges gyakorlati készségeket és elméleti ismereteket, amelyek a foglalkozáselemzéshez gyűjtött adatokból származnak, a következőkre jutottunk:

**A szakmai gyakorlat mentori tevékenységének végzéséhez (az alapképesítésen túl) a rendőröknek a következő kompetenciákat kell elsajátítaniuk:**

1. A mentorálási tevékenységre, valamint a szakmai gyakorlat megszervezésére és lebonyolítására vonatkozó jogszabályok alkalmazása.
2. A tanuló szakmai gyakorlatának megtervezése és megszervezése.
3. A tanuló tevékenységének koordinálása a szakmai gyakorlat során.
4. A tanulók képzése az elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazására.
5. A tanulók tevékenységének nyomon követése és értékelése.
6. A gyakorlati képzés folyamata speciális erőforrásainak kezelése és használata.
7. Személyközi kommunikációs technikák alkalmazása és a motiváció serkentése.
8. Intézményközi kommunikáció.



## II. HOCHSCHULE DER POLIZEI RHEINLAND-PFALZ HAHN – NÉMETORSZÁG

### 1. A SZELLEMI TERMÉK SZERKESZTŐI CSAPATA

**koordinátor:**

Továbbképzési tanszék

Christian BLESER

**Szakértők**

Továbbképzési tanszék

Thomas BAADTE

Peter PELZER

Thomas SAUER

Jogi tanszék

Timo KLEIN

Oktatási tanszék:  
műveletek és számítástechnika

Markus WAGNER

Florian BAUM

IT tanszék, VR

Martin GRUNER

IT tanszék, E-Learning

Kathrin SCHMITT

A.FALLBÖHMER-KOOB

Oktatási tanszék:

Anke MÜLLER

Nicole CIECIORA

## 2. A MENTOROK KOMPETENCIÁI ÉS MUNKAKÖRI LEÍRÁSA

### Szakértelem

#### A mentorok alapvető kompetenciái a következők :

- A vonatkozó tevékenységi területek magas szintű ismerete, különösképpen
  - Jelentések készítése és bűnügyi helyszínek kezelése
  - Bizonyítékok felkutatása és biztosítása
  - Az adminisztratív feladatok önálló végrehajtása
  - Kikérdezések, meghallgatások és kihallgatások lebonyolítása
  - A bíróságon felhasználható vizsgálat lefolytatása
  - Más hatóságok és intézmények támogatása
- Baleseti adatok megszerzése és szakszerű feldolgozása
- Veszélyes helyzetek, bűncselekmények és szabályozási bűncselekmények önálló azonosítása
- Megelőző és represszív beavatkozó intézkedések végrehajtása
- Az első intézkedések megtétele a helyszínre érkezést követően, az önvédelem biztosítása mellett
- Együttműködés más hatóságokkal és szervezetekkel
- A jog alapvető területeinek magas szintű ismerete, különös tekintettel az alkotmányjogra, a veszélyek megelőzéséről szóló törvényre, a büntetőjogra, a büntetőeljárás törvényre, a szabálysértésekről szóló törvényre, a közlekedési törvényre, a közszolgálati törvényre
- Elektronikus adatok feldolgozása, adatbázisok használata és az adatvédelem követelményeinek ismerete
- A szükséges értesítési és jelentési kötelezettségek magas szintű ismerete
- Az alapszakos (Bachelor) képzésnek a szakmai gyakorlat szempontjából releváns tanulási céljainak ismerete
- A sikeres tanulást alapvetően befolyásoló tényezők ismerete
- A rendőrségen belüli vezetési és együttműködési ismeretek, valamint a ideiglenes vezető szerep meghatározása
- Az etikai alapok ismerete, különösen az értékorientált vezetési kontextusban
- Az alapszak (Bachelor) felépítésének ismerete
- A migrációs háttérrel rendelkező személyekkel való bánásmódra vonatkozó ismeret

## Személyes kompetencia

### A szükséges személyes kompetenciák:

- Tanulási és teljesítési hajlandóság, valamint motiváció / egész életen át tartó tanulás
- Elemzési képességek
- A küldetési nyilatkozatnak megfelelően vezetni a beosztottakat
- Pedagógiai képességek
- Az önreflexió képessége / a kritikaelfogadásának képessége
- Önbizalom / tekintély
- Képesség példaképként való viselkedésre
- Kezdeményező képesség, döntési hajlandóság / képesség
- Szerep- és problématudatosság, felelősségtudat vezetői kontextusban
- Fizikai ellenállóképesség
- Stressz tűrőképesség
- Technikai és taktikai megértés
- Jó kommunikációs készség (szóbeli és írásbeli)

## Társas kompetencia

### A szükséges társas kompetenciák

- Csapatmunkára való képesség, megbízhatóság, segítőkészség,
- Kommunikációs és tárgyalási készség,
- Tiszteletteljes viselkedés
- Etikai kompetencia
- Interkulturális kompetencia
- Reflexiós képesség
- Barátságosság, őszinteség, nyitottság
- Empatikus képesség
- Képes konstruktív kritikát adni
- Tolerancia.

## Módszer kompetence

### A szükséges módszer kompetenciák

- A tartalom világos strukturálása és az összetett kérdések érthető kommunikációja
- Képesség hatékonyan és eredményesen megszervezni a munkát
- Prezentációs és moderációs technikák
- Képesség a tanulási folyamat támogatására a gyakorlat során

### Követelmény profil<sup>20</sup>

- Bachelor, vagy azzal egyenértékű diploma
- Megfelelő szakmai tapasztalat
- Részvétel a didaktikai képzésen

## Feladtleírás

### A felelősségi területre jellemző tevékenységek tekintetében

- Munkahelyspecifikus gyakorlati tanulási tartalmak (a Bachelor alapképzés tanulási célkitűzései) oktatása kereszt-tematikus hálózatba szervezett tanulás formájában, konkrét gyakorlati helyzetek alapján.
- A kijelölt hallgatók felügyelete.

## A Rajna-vidék-Pfalzi rendőrség tanulmányi szabályzata

11. cikk: Munkahelyspecifikus gyakorlati tanulmányok szervezése és végrehajtása: A rendőri hatóságok felelősek a munkakörökre vonatkozó gyakorlati tanulmányok megszervezéséért és végrehajtásáért (a felső-középfokú rendőri szolgálat képzési és vizsgaszabályzatának (APOgPol) 8. cikkének (2) bekezdése). A rendőri szervek számára kijelölt feladatokat szakmai gyakorlati koordinátorok, tutorok, operatív oktatók, valamint az információs és kommunikációs technológia oktatói látják el.

A szakmai gyakorlati koordinátorok koordinálják a rendőri szerveknél folytatott képzést (5. és 6. bekezdés), és állandó felelősségteljes útmutatást biztosítanak a hallgatók számára a gyakorlat során. A szakmai gyakorlati koordinátorok minden egyes hallgatóval képzési interjút folytatnak a 4., 5., 7. és 8. modulban mentoruk

jelenlétében. Legalább a felső-középfokú rendőri szolgálatot kell ellátniuk, rendelkezniük kell Bachelor alapképzéssel, vagy azzal egyenértékű tudományos fokozattal, vagy hasonló diplomával vagy képesítéssel (APOPol 12. cikk (2) bekezdés), megfelelő szakmai tapasztalattal kell rendelkezniük, és didaktikailag képzettnek kell lenniük. Az egyetem nevezi ki őket a rendőrséggel egyeztetve.

A mentorok és az oktatók (vö. 1. bekezdés, 2. pont) munkahelyi specifikus gyakorlati képzést nyújtanak a hallgatóknak, és biztosítják a modul kézikönyvben meghatározott munkahelyspecifikus gyakorlati tanulmányok tartalmának oktatását. Teljesíteniük kell a 2. par. 3. pontjának követelményeit. Kijelölésükhöz/megbízásukhoz a 2. cikk (4) bekezdését kell megfelelően alkalmazni

A Rajna-vidék-Pfalzi Rendőr Egyetem felelős a 3. és 12. modul képzéséért.

A 4., 5., 7. és 8. modulban a munkakör-specifikus gyakorlati tanulmányok a rendőrség feladatát képezik.

Az egyenruhás rendőrség és a bűnügyi rendőrség felügyelőségeit jelölik ki a 4., 5. és 7. modul képzési helyeként, és a speciális forgalomirányítási feladatokat ellátó felügyeleteket pedig a 8. modul képző helyeként jelölik ki.

A rohamrendőrség igazgatóságának feladatát képezik a 11. modul munkaköri gyakorlati tanulmányai. A fent említett igazgatóság megnevezi azokat a rendőrörsöket, akik elvégzik a kiképzést.

A Rajna-vidék-Pfalzi Rendőr Egyetem felelős a gépjárművezetési és a biztonsági képzésért. A gépjárművezető és biztonsági oktatókat az egyetem nevezi ki. Meg kell felelniük a 2. par. 3. pontjának.

### III. MISKOLCI RENDVÉDELMI TECHNIKUM - MAGYARORSZÁG

## 1. A SZELLEMI TERMÉK SZERKESZTŐI CSAPATA

#### **Koordinátor:**

BAGI István

Oktatásigazgatás, oktatás, humán terület

#### **Szakértők**

KERÉK Melinda

Oktatás szervezés, oktatás

RÁK László

Szakmai gyakorlat szervezés

STIRMINSZKI József

Szakképzés

BAGINÉ URSZIN Mária

Pedagógia, oktatás

JUHÁSZNÉ GAZSI Melinda

PR., kommunikáció

## 2. A SZAKMAI GYAKORLATI MENTOR FELADATAI ÉS A FELADATELLÁTÁS FELTÉTELEI A MAGYARORSZÁGI RENDŐR SZAKKÉPZÉSBN (AJÁNLÁS)

### Clasificarea profesională a ocupației

#### 1. A foglalkozás neve: -

Nem önálló foglalkozás, nem önálló munkakör.

1.a. A feladatkör megnevezése:  
mentor a rendőr szakképzésben

#### 2. A feladatkör neve angolul: INTERNSHIP TUTOR

#### 3. A feladatkörhöz tartozó tevékenységek és kompetenciák

##### 3. a. A feladatkörre jellemző tevékenységek

1. Ismeri és rá vonatkozó mértékben alkalmazza a képzéssel és a gyakorlattal kapcsolatos jogszabályokat.
2. Az oktatási intézmény által ajánlott/felajánlott didaktikai anyagokat/ eszközöket használja.
3. Hatáskörén belüli tervezi a rá bízott tanuló gyakorlati tevékenységét.
4. Biztosítja a tanuló beilleszkedését a rendőri egység szakmai közösségébe.
5. Támogatja a tanulóban a szervezeti értékek és a csapatszellem fejlődését.
6. Kellően megismeri a mentorált tanuló személyiségét, mentorálásánál azt figyelembe vevő módszereket választ.
7. A tanuló gyakorlati képzése során azon területeken, ahol nincs kompetenciája, javaslatokat tesz az intézkedésre jogosult vezető, koordinátor felé az adott területen történő gyakorlat eredményes megvalósítása érdekében.
8. Irányítja a tanulót a megszerzett elméleti és gyakorlati ismeretek alkalmazásában, az elsajátítás folyamatában.

9. Segíti a tanuló reflexióját a gyakorlat és a tanultak összhangjának megteremtésében, tanácsadó szerepet tölt be, irányítja őt a problémák megoldásában.
10. Figyelemmel kíséri a tanuló tevékenységét, intézkedéseit és szükség esetén javaslatot tesz annak szakmai és személyes magatartásbeli korrekciójára.
11. Ellenőrzi a tanulót a meghatározott feladatok teljesítése során.
12. Folyamatosan ösztönzi a tanuló kezdeményező magatartását, proaktív részvételét, kommunikációját a rendőri döntési helyzetekben.
13. Elősegíti a differenciált intézkedési helyzetek felismerését, az azokban történő hatékony intézkedési gyakorlat elsajátítását. Különös figyelmet fordít azokkal az emberekkel való kommunikációra, akikre az etnikai eltérés vagy marginalizált, sérülékeny csoportokhoz tartozás jellemző. Az ilyen háttérrel rendelkező személyekkel való bánásmódra vonatkozó ismereteit megosztja a tanulóval.
14. Rendszeresen értékeli a tanuló tevékenységét, részére visszajelzéseket, rész- és átfogó értékelést ad.
15. Amennyiben lehetséges, a rendőri intézkedéseket előkészíti és elmagyarázza a tanulónak, ezzel is megszilárdítja az elméleti ismeretek és a gyakorlati tevékenységek közötti kapcsolatot. Intézkedéseit, feladatait a lehetőségekhez mérten bemutató jelleggel hajtja végre.
16. A személyes oktatáson keresztül a megszerzett szakmai ismereteket átadja a mentorált tanulónak.
17. Bemutatja a tanulónak a papír és elektronikus alapú szakmai dokumentumok kitöltésének módját.
18. Bevonja a tanulót a szakmai tevékenységekbe.
19. Kitölti a szakmai programban előírt dokumentumokat.
20. Értékeli a tanuló tevékenységét a szakmai gyakorlat során. A tanuló szakmai gyakorlatáról tárgyilagos jelentést készít, mely alapja a tanuló gyakorló szolgálati értékelésének.
21. Javaslatokat tesz a mentorált tanuló jövőbeli fejlődésére, melyet közöl az oktatási intézménnyel.



## A feladatkör ellátásához szükséges szakértelem és kompetenciák

### 3. b. Szakértelem

A mentor alapvető szakmai ismeretei és kompetenciái a rendőr tiszthelyettes szakmai végzettségi szintre épülnek, azt vezetési és pedagógiai ismeretek egészítik ki. Mindezek közül kiemelten rendelkeznie kell a következőkkel:

1. A beosztására, feladatellátására vonatkozó jogi normák naprakész ismerete.
2. A helyszínen történő elsődleges rendőri intézkedés ismerete.
3. Bűncselekmények és szabálysértések, veszélyes helyzetek felismerése, a teendő intézkedések ismerete.
4. Balesetek helyszínén teendő elsődleges intézkedések megtétele, adatgyűjtés, dokumentálás végrehajtásának ismerete.
5. Forgalomirányítási ismeretek.
6. Életmentési, elsősegélynyújtási ismeretek.
7. Helyszínbiztosítási ismeretek.
8. Megelőző intézkedések megtételére vonatkozó ismeretek.
9. Más hatóságokkal, szervezetekkel történő együttműködésre vonatkozó ismeretek.
10. Okmányismeret, elektronikus adatok feldolgozásának, adatbázisok használatának ismerete, adatvédelemi ismeretek.
11. Értesítési és jelentési kötelezettségek szabályainak ismerete.
12. A Rendőrség Etikai kódexének ismerete, transzparens képvisellete.
13. A sérülékeny csoportokhoz tartozó személyekkel való bánásmódra vonatkozó ismeretek.
14. A tanulóra vonatkozó képzési program, a gyakorlati képzés céljainak kellő szintű ismerete.
15. A tanuló irányítását és fejlesztését biztosító kellő szintű vezetési és felnőttképzési ismeretek.

### **3. c. Kompetenciák**

#### **Közzolgálati alapkompentenciák**

Önállóság

Szabálykövetés, fegyelmezettség

Hatékony munkavégzés

Problémamegoldó képesség

Döntési képesség

Felelősségvállalás

Pszichés terhelhetőség

Érzelmi intelligencia

Kommunikációs készség (szóban és írásban)

Együttműködés

Határozottság, magabiztosság

Konfliktuskezelés

#### **Speciális mentori kompetenciák**

Kreativitás

Nyitottság

Mások motiválására való képesség

Extraverzió, kapcsolatteremtő képesség

Önreflexió képessége, a kritika elfogadásának képessége

Barátságosság

Érzelmi stabilitás

Rugalmasság, alkalmazkodóképesség

Személyes példamutatás, hitelesség, etikus magatartás

Tudásátadásra való képesség, hajlandóság, segítőkészség

Vezetői képesség, vezetői felelősségtudat

### **4. Előírt képzettségi szintek**

A feladatellátás minimum képzettségi szintje:

A Nemzeti Képzési Keretrendszer szerint : 5

Referenciaszint az európai képesítési keretrendszer (EQF) szerint: 5

Iskolai végzettség: érettségi és rendőr tiszthelyettes szakképzettség

## A feladatkör rövid leírása

A rendvédelmi mentor a rendőr tiszthelyettesképző intézmény megbízásával és elvi útmutatásai alapján a tanulók rendvédelmi szervnél történő gyakorló szolgálatának oktatói feladatait, illetve szakmai szocializációját támogató feladatokat lát el.

A mentor munkáját a rendőri kompetenciák magas szintű és tudatos alkalmazása jellemzi. Emellett a mentornak képesnek kell lennie a rá bízott tanulóra vonatkozóan a megfelelő módszerek ismeretével és alkalmazásával a rendőrtiszthelyettes képzés követelményeiben megkívánt szakmai képességek fejlesztésére. Tudatosan irányítja a tanulók tapasztalatszerző munkáját, elemzi és értékeli a folyamatot.

## 5. A feladatkör ellátásának feltételei

Előírt iskolai és szakmai végzettség  
Legalább két év szakmai gyakorlat  
Jól megfelelt teljesítményértékelési szint  
Kompetencia alapú kiválasztáson nyugvó parancsnoki javaslat  
Egyéni hozzájáruló nyilatkozat  
Oktatási intézményben végzett mentorfelkészítő alapképzés és aktualizáló képzés eredményes teljesítése  
ORFK vezetői kijelölés, technikumi megbízás, állományparancs

## 6. A mentorfelkészítő program jellemzői

Alapképzés  
Időtartama: minimum 24 óra/3 nap  
A csoport maximális létszáma: 16 fő  
A képzés jellege: elmélet-gyakorlat aránya 1/3 – 2/3; a gyakorlat tréning rendszerben történik  
Aktualizáló képzés (az alapképzésben résztvevők számára évente szervezett ismeretmegújító képzés)  
A képzés időtartama: 8 óra/1 nap

A csoport maximális létszáma: 30 fő

A képzés jellege: elmélet

### 3. A SZAKMAI GYAKORLATI MENTOR FOGLALKOZÁS-ELEMZÉSE

A szellemi termék egységes, transznacionális létrehozása érdekében az MRVT a román partnernek, mint az O1 szellemi termék vezetőjének ajánlását követve az általa kidolgozott struktúrát alkalmazta.

Az alkalmazott módszer a TRIDENT partnerek megállapodása alapján kidolgozott kérdőívre fókuszált, de nemzeti specifikus elemek is beépítésre kerültek.

#### **Adat- és információgyűjtés módszerei**

1. A magyarországi jogszabályok áttekintése. A jelenleg dinamikusan változó jogszabályi környezet által biztosított lehetőségek a szakképzésben.
2. Az MRVT mentorképzési gyakorlatának és tapasztalatainak összegzése az elmúlt egy év tükrében (jelenléti képzés, online képzés, 1 napos, 3 napos képzés tapasztalatai).
3. A mentorképzésben résztvevők elégedettségmérésének tapasztalatai.
4. Jelenlegi gyakorlati képzés nehézségeinek számbavétele a képző (MRVT) oldaláról.
5. TRIDENT partnerek megállapodása alapján kidolgozott kérdőív használata.

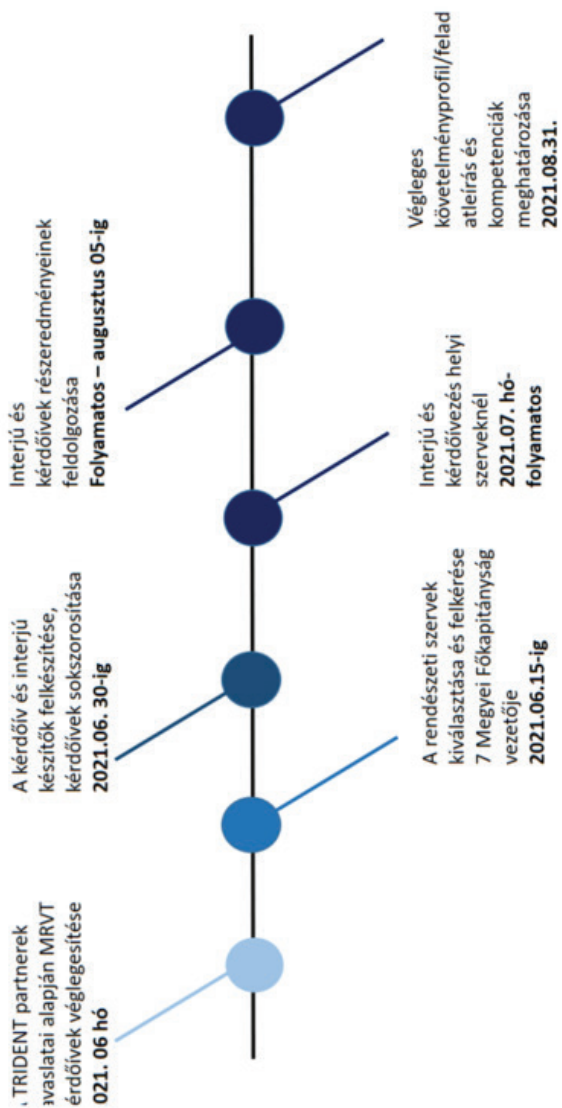
#### **Kérdőívek ezzel kapcsolatban:**

- az oktatói tevékenységet végző humán erőforrás szerkezetének valós képe;
- a szakmai gyakorlati mentor (SzGyM) meghatározása

#### **Interjúalanyok:**

- SzGyM (szakmai gyakorlati mentor);
- SzGyM (szakmai gyakorlati mentor) felettesei;
- Az oktatási intézmények azon rendőrei, aki ellenőrzik a tanulók szakmai gyakorlatát.

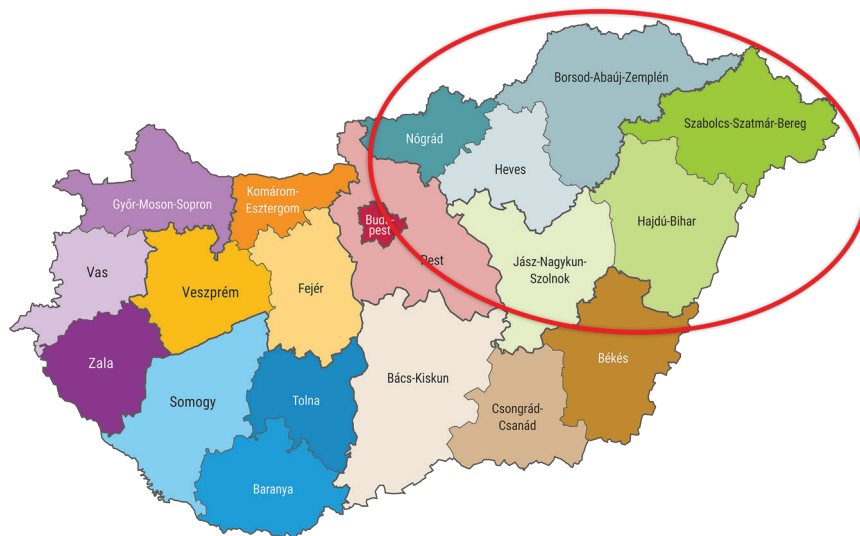
## Adatok és információk feldolgozása



## A rendészeti szervek kiválasztása és felkérése

- 7 Megyei Rendőr Főkapitányság vezetőjének felkérése.
- 50 Helyi rendőri szerv megkeresése (ebből 20 személyes felkeresés, 30 levél útján)

## Kérdőív elkészítése, és az interjúkészítők felkészítése, kérdőívek sokszorosítása, a visszaküldött 70 kérdőív feldolgozása.



## Következtetések

- A mentorok tisztában vannak a hozzájuk beosztott tanulók státuszával (képzési szint és a hozzá tartozó követelmények). A korábbi gyakorlattal ellentétben 2021-ben nem nevezték ki a tanulókat próbaidős rendőrré II. évfolyamon. Korábban érzékelhető volt, hogy a szakmai gyakorlatra a pályakezdőknek tekintett tanulók integrációs mentorálása volt a jellemző.
- Az évek (évtizedek) rutinja alatt a mentorok a tanulók személyiségét megismerve, ösztönösen alakították ki saját módszereiket.
- A gyakorlat magasszintű ellátásának feltétele a mentorok képzése, annak érdekében, hogy a különböző szakmairányokon (közrendvédelem, közlekedés, bűnügy, határrendészet) elegendő számú felkészített, képzett mentor álljon rendelkezésre.
- A mentori tevékenység a rendőrök saját munkaköri feladataikhoz

adódik, ez nagymértékben meghatározza a tanulókra fordítható idejüket. A „minőségi idő” változó. A szakmai gyakorlati mentorálás jelenleg nem tekinthető a rendőri munka megkülönböztetett specializációjának Magyarországon.

- A mentorok mind az egy, mind a háromnapos tutori pedagógiai és módszertani tréning időintervallumát elfogadhatónak tartják, a mentorok is igénylik a módszertani megerősítést. Egynapos ismeretfrissítő, felkészítő képzésen azok a rendőrök vesznek részt, akik rendszeresen mentorálnak, míg a háromnapos felkészítés a mentorálásba újonnan bekapcsolódó rendőröknek szól.
- A mentorkiválasztás a közvetlen felettes feladata kell hogy legyen, ő ismeri a leginkább az állományt.
- A mentorfelkészítést a képző intézménynél látják a legjobbnak, ők ismerik a képzési követelményeket.
- A mentorok gyakorlatorientált felkészítésen vennének részt szívesen, és szeretnék módszertárukat bővítő megoldási módokat, kidolgozott segédanyagokat kapni a munkájukhoz.
- Minden évben előfordul, hogy a felettes által javasolt mentor nem vállalja, (nem szeretné vállalni) a mentori tevékenységet (plusz munka, felelősség, teher, türelem kell hozzá).
- A különböző szervek tanulói értékelési gyakorlata eltér egymástól, és egyes esetekben eltér a képzés szakmai programjában meghatározottaktól is.
- A mentorok felülértékelik a tanulók tevékenységét (nem ismerik eléggé a tanuló teljesítményét, vagy nem akarják vállalni az objektív értékelést).
- A szakmai program tartalma és követelményei, valamint a mentor munkaköri feladatiból adódó napi tevékenysége nem fedi le egymást. Gyakori, hogy a tanuló még nem áll készen (elméleti felkészítés) a tevékenységbe történő bevonásra, csak megfigyelő lehet, ott „lesí el” a mentortól. Ebből is adódik a mentor szakmai felkészültsége fontosságának hangsúlyozása az elmélet és gyakorlat egységességének hangsúlyozása.

A kérdőíves felmérés alapján megerősítésre került, hogy a rendőr tanulók eredményes gyakorlati felkészítése a képző iskola és a területi szervek közös célja. A rendvédelmi tanulók a gyakorlat alatt

megismerkednek az ott folyó szakmai munkával, bekapcsolódnak a napi munkavégzésébe, önállóan oldanak meg a mentorok által rájuk bízott feladatokat. A rendőr tiszthelyettes munkakörökben elvárt, hogy a Képzési és Kimeneti Követelményben rögzített közszolgálati alapkompenciák munka-folyamatokban történő részvétel mellett fejlődjenek, ezáltal megnövelve a munkaerő-piaci igényeknek való megfelelést, hozzájárulva a minőségi munkaerő utánpótlásához. A gyakorló szolgálat során kialakuló jó szakmai és emberi kapcsolat a tanuló és a mentor között, lehetőséget teremt a hosszú távú elkötelezettség megalapozására.

## 4.A SZAKMAI GYAKORLATI MENTOR KIVÁLASZTÁSA ÉS KÉPZÉSE (AJÁNLÁS)

A kompetenciák egy részét, amellyel egy mentornak rendelkeznie kell a feladatainak ellátásához, eleve adottnak tekintjük, és meglétüket a kiválasztás során vizsgáljuk, míg más kompetenciákat a mentoriképzés során kívánunk fejleszteni.

A mentori feladatok ellátásához, illetve a mentori szerepek betöltéséhez szükséges kompetenciák egy jelentős körét a mentorok kiválasztása során szükséges vizsgálni. Ennek több oka is van. Egyrészt a mentori felkészítés – mind a hosszából, mind a jellegéből, mind a résztvevők sokszínűségéből (eltérő munkakör és szakmai tapasztalat, más rendvédelmi szakterület stb.) adódóan – nem alkalmas bizonyos kompetenciák (pl.: szakmai tudás és tapasztalat) fejlesztésére. Másrészt úgy gondoljuk, hogy a mentori szerep betöltése egyfajta elismerés is, ezért fontos, hogy már a képzésre is olyan munkatársak kerüljenek be, akik a legfontosabb kompetenciaelvárásoknak megfelelnek.

A kiválasztás célja tehát az, hogy az alábbi kompetencia követelményeknek való megfelelést vizsgálja:

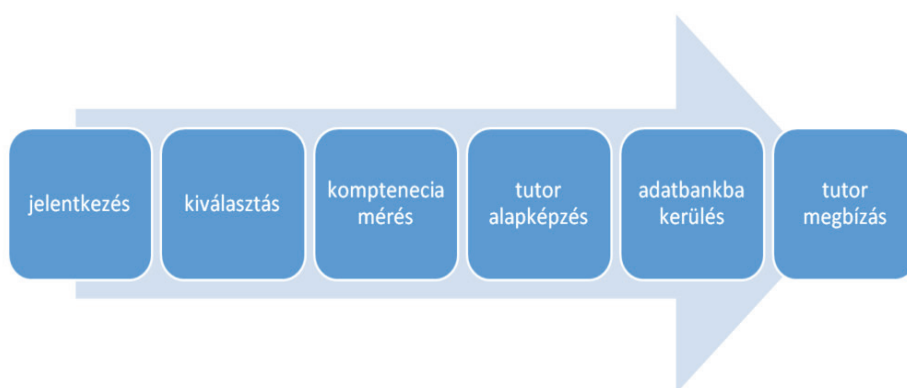
### **Kompetenciakövetelmények:**

- döntési képesség,
- felelősségvállalás,
- határozottság és magabiztosság,
- problémamegoldó képesség,
- konfliktus kezelési képesség,
- szabálytudat és fegyelmezetttség,
- barátságosság, az érzelmi stabilitás,



- szakmai tudás és tapasztalat
- együttműködési képesség,
- jó kommunikációs képesség,
- önállóság,
- pszichés terhelhetőség,
- nyitottság,
- rugalmasság és alkalmazkodó képesség,
- szervezeti lojalitás.

## A mentorrá válás folyamata



### Jelentkezés

A mentorrá válás folyamata a mentori tevékenység ellátására való jelentkezéssel kezdődik.

A vezetői, külső ösztönzés mellett nagy jelentőséget tulajdonítunk a mentorok belső motivációjának. Hisszük, hogy csak olyan személyek tudják hitelesen és kompetensen ellátni a mentori feladatokat, akik szívesen, belső elkötelezettségből vállalják ezt. Ezért elsősorban az érintettek önkéntes jelentkezését várjuk. Mindazonáltal lehetőség van arra is, hogy az alkalmasnak tartott munkatársakat a vezetők jelöljék a programba, de ez esetben is az érintettek beleegyezése szükséges.

A mentorprogramra való jelentkezést évente két alkalommal – az őszi és a tavaszi félévekben, a tervezett képzések előtt két hónappal – célszerű, a képzést végrehajtó intézmény kezdeményezésével meghirdetni.

## A jelentkezés alapvető feltételei a következők:

- az önkéntesen jelentkező vagy a vezető által jelölt munkatárs a Hszt. szervei és személyi hatálya alá tartozik,
- az önkéntesen jelentkező vagy a vezető által jelölt munkatárs legalább kétéves szolgálati tapasztalattal rendelkezik,
- az önkéntesen jelentkező vagy a vezető által jelölt munkatárs utolsó éves egyéni teljesítményértékelése legalább jó szintű volt,
- önkéntes jelentkezés esetén a közvetlen vezető és a munkáltatói jogkörrel rendelkező vezető is aláírásával támogatja a jelentkezést,
- a vezető által kezdeményezett jelentkezés esetén az érintett vállalja a mentorprogramban való részvételt,
- az önkéntesen jelentkező vagy a vezető által jelölt munkatárs vállalja a kötelező kiválasztási folyamatban vagy az opcionális kompetenciamérésben való részvételt,
- az önkéntesen jelentkező vagy a vezető által jelölt munkatárs vállalja a mentor képzésen való részvételt.

## Kiválasztási eljárás:

A mentori rendszert megalapozó igényfelmérő kutatás szerint a rendőri szervek egy része szeretné saját hatáskörben tartani a mentorok kiválasztását, és úgy gondolják, hogy a kiválasztásban elsősorban a közvetlen vezetőknek kell részt venniük.

A belső kiválasztás módszertani szempontból az alábbi három elemre épül:

- kompetencialapú önértékelő skála;
- a közvetlen vezető által kitöltött kompetenciaértékelő skála;
- kompetenciaértékelő beszélgetés a jelentkező és közvetlen vezető között.

A vizsgálat során tehát a jelentkező értékeli önmagát, és ezzel párhuzamosan ugyanazon kompetenciakövetelmények szerint a közvetlen vezetője is értékeli őt. Majd egy kompetenciaértékelő beszélgetés során megvitatják az egymástól függetlenül született eredményeket, és úgy alakítják ki a jelentkező végső kompetenciaértékelését.

A beszélgetés célja, hogy közösen felmérjék:

- mennyire alkalmas a jelentkező a mentori feladatok ellátására,
- tudja-e vállalni a mentori szereppel járó terhelést.

A beszélgetés végén döntés születik a kiválasztási eljárás kimeneteléről, ami az alábbi három minősítés lehet:

- a kiválasztási eljáráson nem felelt meg,
- a kiválasztási eljáráson megfelelt,
- a kiválasztási eljáráson kiválóan megfelelt.

Fontos kiemelni, hogy a minősítésről való döntésnek lehetőség szerint a jelentkező és a vezető konszenzusán kell alapulnia, de ha az érintettek nem tudnak megegyezni, akkor a vezető véleményét kell mérvadónak tekinteni.

A kiválasztási eljárás eredményét a rendőri szervek megküldik a képzés végrehajtásának koordinációjáért felelős szervezetnek (Magyarországon a ROKK-nak).

„Nem felelt meg” minősítés esetén az érintett jelöltek nem iskolázhatók be a mentori képzésre. A „megfelelt” minősítésű jelöltek az üres helyek függvényében résztvehetnek a képzéseken.

## **Mentori képzés teljesítése**

A mentorrá válás folyamata a mentori képzésen való részvétellel folytatódik, ugyanis a jogszabályok szerint addig senki sem végezhet mentori tevékenységet, amíg a vonatkozó alapfelkészítést sikeresen nem teljesítette.

Az alapfelkészítés egy három napos jelenléti képzésből áll.

A képzés teljesítésének feltételei a következők:

- a jelenléti képzés legalább 90 százalékán való aktív részvétel (hiányzás esetén munkáltatói vagy orvosi igazolás szükséges),
- a jelenléti képzést tartó tréner: „megfelelt” vagy „kiválóan megfelelt” minősítése.

Amennyiben a fenti két feltétel valamelyike nem teljesül, a jelentkező saját kérésére a következő félévben megismételheti a képzést.

A képzés célja, hogy a mentorok eleget tudjanak tenni az alább megjelölt kompetenciakövetelményeknek.

Ennek megfelelően a képzés során elsősorban az alábbi kompetenciaterületek fejlesztésére fókuszálunk:

- együttműködés,
- kommunikációs készség,
- érzelmi intelligencia (ennek részeként: önismeret és mások megismerése),
- konfliktuskezelő képesség,
- pedagógiai készségek és a tudás átadás képessége,
- motíváló erő és teljesítményorientáció.

A fentieknek megfelelően a mentorok alapképzésének célja az érintettek felkészítése a mentori feladatok ellátására. Az alapképzés sikeres teljesítése tehát biztosítja azt, hogy a mentor képes a mentorálás irányítására, de a mentori tevékenység összetett jellegéből adódóan a mindennapi munka során számos olyan probléma, nehézség adódhat, amelyek kezeléséhez a mentoroknak folyamatos támogatására és továbbképzésére lehet szüksége. Ezt a támogatást biztosítják a mentori továbbképzések.

### **Adatbankba kerülés**

A mentori képzés sikeres teljesítése után a jelentkezők bekerülnek a mentori adatbankba.

### **Mentori megbízás**

Mentori megbízást az kaphat, aki a fent bemutatott kiválasztási és képzési eljárást sikeresen teljesíti, és bekerül a mentori adatbankba. Ugyanakkor az adatbankba kerülés még nem jelenti feltétlenül azt, hogy az érintett munkatársat a küldő szervezet valóban foglalkoztatja is mentorként. A szervezet munkáltatói jogkörrel rendelkező felső vezetőjének önálló mérlegelésén múlik az, hogy az adatbázisban szereplő munkatársaik közül kiket és mikor bíznak meg mentori feladatok ellátásával.

## MEGJEGYZÉSEK

1. 3. cikk a 140/2016 O.M.A.I. 5. mellékletéből
2. 140/2016. sz. O.M.A.I. 5. mellékletének 1. sora.
3. A fogalom a három partner szintjén a 2021. január 14-i online találkozón elfogadott meghatározáson alapul.
4. StOPol. . 11 és 12 cikk.
5. StOPol 11 (2) cikk.
6. APOPol-E3 . 12 (2) cikk.
7. A meghatározás a EuropeAid 12458 /D/SER/RO projekt keretében létrehozott foglalkoztatási elemzések módszertanának alkalmazási útmutatójából (M1) származik.
8. A 129/2000. sz. O.G. a felnőttek szakmai képzéséről.
9. A 129/2000. sz. O.G. a felnőttek szakmai képzéséről.
10. OMEN nr. 3712/2018.
11. Art. 8 from Annex 5 to MAI Order no. 140 from September, the 2nd, 2016, on human resources management activity in MAI Police units.
12. Az Európai Unió Alapjogi Chartája, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF>
13. Emberi jogok és rendőrség szeminárium, Strasbourg, 1995. december 6. 8 8. Az Európai Tanács Információs és Kutatóközpontja, Bp. 1999, p. 19.
14. Pályázati útmutató a foglalkozási elemzések módszertanáról (M1), PHARE Projekt 2006 EuropeAid/12458/D/SER/RO.
15. O.M.A.I. no. 140/2016 és O.M.A.I. no. 177/2016.
16. Jóváhagyta a 1352/2010. sz. H.G. a foglalkozások nemzetközi osztályozási rendszere szerinti romániai foglalkozásosztályozási szintű alapcsoport szerkezetének jóváhagyása tekintetében.
17. A Foglalkozási Elemzések elkészítéséhez az ilyen típusú kutatómunkára jellemző tudományos módszereket alkalmazták.
18. 1. sz. melléklet.
19. 1. sz. melléklet.
20. a Rajna-vidék-Pfalzi Rendőr Egyetem (StOPol) rendészeti alapképzésére vonatkozó tanulmányi rendelet 11. cikknek megfelelően
21. Pl. Közrend, közlekedési rendőrség, bűnügyi nyomozás, gazdasági nyomozás, őrizetbe vétel és megelőző letartóztatás, bűnügyi nyilvántartás, operatív statisztika, kriminalisztika, „szállítás, fuvarozás” (=közúti?) rendőrség, pénzügyi osztály, jogi osztály, stb.
22. IPJ (Rendőrségi Megyei Felügyelőség) központja, Városi Rendőrség, Városi Rendőrőrs, Vidéki Rendőrőrs, Városi Rendőrség, Regionális Közlekedési Állomás, Üdülő Rendőrség.

23. Pl. közrend, közlekedésrendészet, bűnügyi nyomozás, gazdasági nyomozás, fogva tartás és megelőző letartóztatás, bűnügyi nyilvántartás, operatív statisztika, kriminalisztika, közúti rendőrség, pénzügyi osztály, jogi osztály stb.
- 24, I.P.J. (Megyei) -kapitányság, Városi Rendőrség, Városi Rendőrkapitányságok, Vidéki Rendőrkapitányságok, Városi Rendőrség, Regionális Közlekedési Állomások, Üdülő Rendőrség.

## MELLÉKLETEK

1. melléklet - A SAPSM által alkalmazott interjúk
2. melléklet - Az MRVT által alkalmazott interjúk
3. melléklet - A SzGyM közös és egyedi elemei

Az 1., 2. és 3. mellékletek elérhetők a projekt weboldalán.

<https://tridentproject.eu/en>

## MELLÉKLETEK

### 1. Útmutató a szakmai gyakorlati mentorokkal készített interjúhoz

#### I. ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK

Rendfokozat \_\_\_\_\_

A mentor munkaterülete<sup>21</sup> \_\_\_\_\_

A mentor munkahelye<sup>22</sup> \_\_\_\_\_

Betöltött pozíció (irányítás/végrehajtás)

Életkor \_\_\_\_\_ Nem \_\_\_\_\_ Etnikai hovatartozás \_\_\_\_\_

Össz-szolgálati idő \_\_\_\_\_ aktuális beosztásban \_\_\_\_\_

A román rendőrségnél \_\_\_\_\_

A Belügyminisztériumban (M.A.I.) \_\_\_\_\_

A védelem, a közrend és a biztonság más területén \_\_\_\_\_

#### Képzettség

Felsőfokú IGEN/NEM

Felsőfokú a betöltött pozíció területén IGEN/NEM

Postgraduális tanulmányok (mester/további tanulmányok) IGEN/NEM

PhD tanulmányok IGEN/NEM

#### Pszicho-pedagógiai képzés

Akkreditált pszicho-pedagógiai modul IGEN/NEM

Pszicho-pedagógiai képzés M.A.I. intézményben IGEN/NEM

Akkreditált kiképző tanfolyam IGEN/NEM

Akkreditált értékelő tanfolyam IGEN/NEM

Egyéb \_\_\_\_\_

## **Szakmai alapképzés a közrend és a biztonság területén**

M.A.I. oktatási intézmények Rendőr szakirány (rendőri iskolák / akadémia)

M.A.I. oktatási intézmények – egyéb specializáció \_\_\_\_\_

M.Ap.N (Védelmi Minisztérium) oktatási intézményei (katonai akadémia/  
tiszthelyettes iskolák)

M.A.I./M.Ap.N. alapképzés nélkül (Civil szakmai képzés)  
(a legfeljebb 3 hónapos M.A.I. alapképzési tanfolyamok külön szerepelnek).

## **Digitális kompetenciák**

Milyen gyakorisággal használja a számítógépet a munkavégzés során?

(Órák vagy napok / hét) \_\_\_\_\_

Milyen programokat vagy digitális eszközöket használ? (pl. Office, MIRO stb.)

Elvégzett tanfolyamok (pl. ECDL)

Egyéb digitális ismeretek / kompetenciák \_\_\_\_\_

## **II. A SZAKMAI GYAKORLAT MENTORÁLÁSÁNAK ASPEKTUSAI**

### **1. Milyen típusú “gyakornokokat” mentorált a szakmai gyakorlatuk alatt?**

- Tanulók / Középiskolás tanulók
- (Egyetemi) hallgatók

### **2. Mentorálta-e egyidejűleg a két fenti csoportot?**

### **3. Hányszor nevezték ki mentornak a rendőrségi oktatási intézmények tanulóinak szakmai gyakorlatára?**

### **4. Az egy évben mentorált tanulók legmagasabb (“maximum”) száma \_\_\_\_\_**

Amelyből: Tanulók / Középiskolás tanulók:  
(Egyetemi) ) hallgatók:

### **5. Az ezidáig mentorált tanulók össz- száma \_\_\_\_\_**

Amelyből: Tanulók / Középiskolás tanulók:  
(Egyetemi) ) hallgatók:

### **6. Hány tanulót mentorált egy szakmai gyakorlat alatt? \_\_\_\_\_**

Mennyi az egyidejűleg mentorált tanulók legmagasabb (“maximum”) száma  
(függetlenül a szakmai gyakorlat időtartamától)? \_\_\_\_\_

### **7. Amikor mentorrá nevezték ki, megkérdezték Önt / konzultáltak Önnel arról, hogy szeretné-e ennek a tevékenység végrehajtását / hajlandó-e rá?**



8. Véleménye szerint melyek azok a fő pozitív / negatív szempontok, amelyek jellemzik a tanulók szakmai gyakorlata mentorálási tevékenységét (időtartam, tanulmányi program, tevékenységek, a “gyakornok” előzetes ismeretei stb.)?
9. Tapasztalata alapján a leendő rendőr képzésének mely aspektusait gyakorolják főleg a mentorálási tevékenység során? (elméleti, gyakorlati, polgári, kommunikációs, fegyelmi)
10. Mennyi időt tud szánni a mentorált tanulóval végzett tevékenységekre? (Elméleti vs gyakorlati, napi vs heti, ünnepnapokon vagy szabadidőben stb.)
11. Sorolja fel azokat a leggyakoribb tevékenységeket, amelyeket a tanulók Önnel / az Ön irányítása alatt végeztek.
12. Figyelembe vették a tanulók szakmai gyakorlat előtt felhalmozott ismereteit a rendőri egységek által végzett tevékenységekbe történő integrációs folyamatban?
13. Melyek voltak azok a tevékenységek, amelyekről úgy döntött, hogy azokba nem lenne megfelelő bevonni a mentorált tanulókat, és mik voltak az okok / okok, amelyek miatt meghozta ezt a döntést (képzettség, felszerelés, rendőrbot, bilincs stb. hiánya)?
14. Melyek voltak a tanórán kívüli tevékenységek, amelyekben a mentorált tanulók részt vettek? (társasági események, sportesemények stb.)? \_\_\_\_\_
15. Mentorált-e az Önetől eltérő nemű, etnikumú, nemzetiségű, vallású, szexuális irányultságú tanulókat?  
 Yes Részletezze, kérem. \_\_\_\_\_  
 No
- Ha a 15. kérdésre a válasza Az igen volt, ütközött-e nehézségekbe a tanulóval való interakciójában az ő „eltérő státusza” miatt?
- Igen Részletezze, kérem. \_\_\_\_\_
  - Nem

**16. Olyan kérdésnek tartja-e a mentor és a tanulók közötti különbséget (nemben, etnikumban, nemzetiségben, vallásban, szexuális irányultságban), amely befolyásolhatja a szakmai gyakorlat menetét?**

- Igen Adjon példákat, kérem. \_\_\_\_\_
- Nem.

**17. Milyen erőforrásokkal rendelkezik a mentorálási tevékenység megszervezéséhez?** \_\_\_\_\_

**18. Milyen erőforrásokat használt fel a mentorálás során (szakmai gyakorlati naplók, digitális termékek stb.)?** \_\_\_\_\_

**19. Hogyan értékeli az eddig megvalósított mentorálási tevékenységét?**

**20. Megítélése szerint mely képesség / készség / személyiségjellemző segítette Önt (vagy nem segítette) ennek a szintnek az elérésében?**

**21. Megítélése szerint a mentorálási időszak többlet munkájából adódó tevékenységek megvalósítása hogyan befolyásolta az operatív- / terep munkája eredményeit?**

- a) Pozitívan. Részletezze, kérem. \_\_\_\_\_
- b) Nem jelentősen. \_\_\_\_\_
- c) Negatívan. \_\_\_\_\_

**22. Befolyásolta-e feletteseitől kapott pozitív értékelést vagy jutalmat a többlet munkaként végzett mentorálási tevékenység?**

- a) Nagyan.                      b) Alig.                      c) Viszonylag.
- d) Egyáltalán nem.              e) Ellenkezőleg.

Adjon indoklást, kérem. \_\_\_\_\_

**23. Gondolja, hogy a mentor felmenthető lenne néhány aktuális feladata alól, vagy a mentori tevékenység kiegészítő felelősségként belefoglalható a munkaköri leírásba?**

**24. Annak lehetősége, hogy a mentorált tanulót abban az egységben alkalmazzák, ahol szakmai gyakorlatát töltötte, befolyásolhatja Önt a leendő rendőr/rendőrnő speciális kompetenciáinak gyakorlásában és képzésében?**

**25. A mentorálási tevékenységet jutalmazták? Ha Igen, milyen formában? (Anyagi, magasabb rang, egy korábbi büntetés elengedése, feletteseik, kollégái vagy mentorált tanulók elismerései, egyéb).**

Melyiket értékelte a legjobban? \_\_\_\_\_

Mik voltak az Ön elvárásai ezzel kapcsolatban? \_\_\_\_\_

**25. Ön szerint KInek kellene kiválasztania a rendőrképző iskolák tanulóinak szakmai gyakorlati mentorait?**

**26. Mi kellene, hogy legyen a jövőbeli mentorok kiválasztásának módja?**

- Önkéntes részvételen alapul; A javaslatnak az érdeklődő/készséges rendőröktől/nőktől kell származnia;
- Közvetlen feletteseik;
- Emberi erőforrás Osztály
- Rendőrségi oktatási intézmény;
- Rendőrségi egység pszichológus;
- Mások (ki?) \_\_\_\_\_

**27. Mi kellene, hogy legyen a jövőbeli mentorok kiválasztásának módszere?**

- Önkéntes részvételen alapul;
- A közvetlen felettes által készített interjú alapján, figyelembe véve a szakmai teljesítményt és a szociális készségeket;
- Az eddighez hasonlóan a 140/2016. (I. 29.) Korm. rendeletben meghatározott szempontok alapján;
- az Emberi Erőforrás Főosztály javaslatai alapján, figyelembe véve az elmúlt évek értékelését;
- Pszichológus javaslatára;
- Egyéb (mi?) \_\_\_\_\_

**28. Mik kellene, hogy legyenek az mentorok kiválasztásának általános kritériumai?**

- Felsőfokú végzettség;
- Speciális tanulmányok (pszichológia, pedagógia, kommunikáció stb.) ;
- Szakmai gyakorlat egy meghatározott munkakörben / munkaterületen;
- Szakmai gyakorlat a M.A.I.-ben. (Belügyi)
- Különleges szakmai eredmények;
- Jó / nagyon jó kommunikációval, didaktikai, szociális készségek;
- Egyéb (mi?) \_\_\_\_\_

**29. Mennyinek kellene lenni a minimális szakmai gyakorlatnak az adott szakterületen, ahhoz, hogy egy rendőr /rendőrnő mentor legyen?**

- Csak a szakmai végzettség kell, szakmai gyakorlat nem számít;
- 2 év (az érvényben lévő szabályozás);
- Egyéb (mi?)

**30. A mentornak kinevezendő rendőr /rendőrnő éves szakmai értékelésében kapott minősítésnek alapvető kiválasztási kritériumnak kell lennie?**

- Igen.
- Nem.

**31. Nevezze meg azokat az alapvető képességeket / kompetenciákat, amelyekről úgy gondolja, hogy egy mentornak rendelkeznie kell velük.**

- szakmai alkalmasság és kompetenciák;
- állampolgári adottságok és kompetenciák;
- digitális/informatikai;
- nyelvi adottságok és kompetenciák (anyanyelvi)
- nyelvi adottságok és kompetenciák (nemzetközi nyelv);
- alapvető pszichológiai / pedagógiai képességek és kompetenciák;
- Egyéb;

**32. Nevezze meg azokat a fő felelősségeket, amelyekről úgy gondolja, hogy egy mentornak rendelkeznie kell velük.**

**33. Nevezze meg azokat a fő feladatokat, amelyekről úgy gondolja, hogy egy mentornak el kell látni.**

**34. Milyen alapvető tulajdonságokkal kell rendelkeznie egy mentornak?**

**35. Ön szerint kellene szakmai képzés a mentornak, s ha igen, kinek kell ezt megvalósítania?**

- Nem hiszem, hogy szükség lenne speciális képzésre,
- A rendészeti oktatási intézmény által szervezett tanfolyam / modul;
- Akkreditált intézmények által szervezett tanfolyam / modul;
- Más M.A.I. struktúrák által szervezett tanfolyam / modul (melyik?) \_\_\_\_\_
- Egyéb \_\_\_\_\_

**36. Mi legyen a képzés optimális időtartama annak érdekében, hogy az mentor megszerezze a szükséges alapvető ismereteket és készségeket?**

- 1hét;
- 2-3hét;
- egyéb (nevezze meg) \_\_\_\_\_

**37. Ön szerint ismételni kellene-e a mentorok szakmai képzését, és ha igen, milyen rendszerességgel?**

- 5 évente;
- 10 évente;
- Egyéb intervallumban (mi az?) \_\_\_\_\_
- Nem szükséges.

**38. Tapasztalatai alapján milyen területeket / tantárgyakat kell tanítani / körbejárni ezen szakmai képzés során?**

- Pszichopedagógia, kommunikáció;
- Viselkedési technikák, non-verbális kommunikáció;
- Digitális eszközök használata;
- Küzdelem a diszkrimináció ellen;
- Emberi és szakmai értékek;
- Egyéb (adja meg) \_\_\_\_\_

**39. Kinek kell elismernie / értékelnie a mentorok szakmai gyakorlat során végzett tevékenységeit?**

- a tanulók és az mentorok felettesei;
- csak az mentorok felettesei;
- csak humánerőforrás-szakemberek;
- a pszichológus és az emberi erőforrás szakemberei;
- a rendészeti oktatási intézmény ellenőrzései és a mentorált tanulók visszajelzései alapján;
- Más személyek (adja meg) \_\_\_\_\_

**40. Ön szerint mennyi lenne az szakmai gyakorlat optimális időtartama ahhoz, hogy a tanuló felhalmozza a szükséges alapvető tapasztalatokat / készségeket?**

**41. Mi volt a leggyakrabban előforduló probléma a szakmai gyakorlat alatt?**

**42. Mit gondol, a mentorálás alatt kaphatna más szakterületű rendőrtől / rendőrnőtől, (pl. felettes, pszichológus, humánerőforrás-szakember stb.) közvetlen támogatást? Ha a válasz Igen, kitől?**

**43. Hasznosnak tartaná-e, hogy a tanulók visszajelzési űrlapot töltsenek ki a szakmai gyakorlattal és a mentor tevékenységével kapcsolatban?**

**44. Kinek kellene elvégezni a tanuló szakmai gyakorlat során végzett tevékenységének értékelését:**

- csak a mentornak;
- a mentornak és azoknak a rendőröknek / nőknek, akikkel a tanuló dolgozott / együttműködött a szakmai gyakorlat során;
- a mentornak és az oktatási intézményt képviselő szakmai gyakorlati koordinátornak;
- a mentornak és a rendőri egység pszichológusának
- Egyéb (adja meg) \_\_\_\_\_

**45. Mit gondola az Öntől eltérő (nem, etnikum, nemzetiség, szexuális irányultság tekintetében) tanuló mentorálásáról?**

- Nincs véleményem.
- Ez egy jó dolog.
- Ez egy nagyon jó dolog.
- Problémát jelentene számomra.
- Nem akarok válaszolni.

**46. Mit gondol, mi kellene hogy legyen az mentor aktív szerepe?**

- szakmai ismeretek átadása;
- leendő rendőrök / nők általános alapképzése;
- a tanuló irányítása a tanuló számára kitűzött szakmai gyakorlati célok elérésében;
- felügyeli a tanulót az iskolában szerzett ismereteinek helyes alkalmazását;
- a lehető legelfogadhatóbb és leghasznosabb rendőri gyakorlati tapasztalat biztosítása a tanuló számára;
- tanulásra alkalmas környezet kialakítása;
- társadalmi-szakmai integráció / alkalmazkodás egy adott környezetben;
- Egyéb (részletezze) \_\_\_\_\_

**47. Ön szerint előnyös-e egyszerre több tanulót mentorálni? Ha Igen, akkor mi lenne az a maximális tanulói létszám, amelyet egy mentor optimális körülmények között, egy szakmai gyakorlat alatt egyidejűleg mentorál?**

**48. Mit gondol a szakmai gyakorlathoz szükséges tananyag digitalizálásáról, online platform létrehozásáról a teljes mentorálási programhoz?**

**49. Melyek azok a fő pozitív / negatív szempontok, amelyek a rendőri szakmai gyakorlat (vagy a mentorálás) szervezését jellemzik?**

## 50. Mik a javaslatai a mentorálási terület javítására?

Egyéb szempontok/a kötetlen megbeszélésekből levont következtetések.

### ÚTMUTATÓ A MENTOROK FELETTESEIVEL KÉSZÍTETT INTERJÚHOZ

Általános információ

Munkaterület<sup>23</sup> \_\_\_\_\_

Munkahely<sup>24</sup> \_\_\_\_\_

#### SZAKMAI GYAKORLAT MENTORÁLÁSÁNAK ÁLTALÁNOS SZEMPONTJAI

1. A mentorok kijelölésénél figyelembe vett-e a 140/2016. OMAI számban meghatározottaktól eltérő szempontokat? (Részletezze)
2. Ön szerint helyénvaló lenne a szakmai gyakorlat alatt közvetlenül bevonni a feletteseket a mentorálási tevékenységekbe, vagy ez csökkentené a mentor szerepét?
3. Tapasztalatai alapján a leendő rendőr /rendőrnő képzésének milyen aspektusait gyakorolják / képzik ki a szakmai gyakorlat során? (elméleti, gyakorlati, állampolgári, kommunikációs, fegyelmi)
4. A tanulók rendőri szerveknél végzett tevékenységekbe való integrálása során figyelembe vette-e a tanulók által a szakmai gyakorlat előtt megszerzett tudást?
5. Támogatta-e / elősegítette-e (Ön) más munkavállalók bevonását a tanulók szakmai gyakorlati mentorálásának tevékenységébe (a tanulók más osztályok szakembereivel végeztek-e tevékenységeket, mint például a bűnügyi nyomozás, az igazságszolgáltatás, a közlekedésrendészet stb.). (Részletezze, kérem.) \_\_\_\_\_
6. Szükségesnek tartja-e a mentoráló rendőrök / nők jutalmazását vagy a szakmai stimulánsok megadását számukra?
7. A többlet mentori tevékenységek befolyásolták a mentor pozitív értékelését vagy jutalmazását?

- a) Nagymértékben.                      b) Alig.                                      c) Viszonylag.  
d) Egyáltalán nem.                      e) Éppen ellenkezőleg.

Érveljen, kérem.

**8. Javasolt-e valaha egy mentor jutalmazását bármilyen formában e tevékenység végzéséért?**

Igen (Részletezze, kérem!) \_\_\_\_\_

Nem

**9. Ön szerint az mentorok mentesülhetnének bizonyos napi feladatok alól, vagy a munkaköri leírásukhoz hozzáadhatják a mentorálást?**

**10. Az Ön beosztottja által végzett mentorálási tevékenység szükségessé tette a napi tevékenységének újragondolását? Ha IGEN, mit jelentett ez? (a napi feladatokra kijelölt idő csökkentése annak érdekében, hogy biztosítsák a mentorált tanuló számára az napi meghatározott órák számát, nem tudták a mentorokat bevonni bizonyos típusú missziókba /szolgálatokba, problémák a mentorok tervezett szabadságának biztosításával stb.)**

**11. Képes volt-e értékelni a tanulók jelenlétét az Ön rendőri egységében / osztályán a szakmai gyakorlat ideje alatt? Hogyan?**

**12. Melyek voltak a jelzett főbb problémák a szakmai gyakorlatok alatt?**

**13. Ön szerint mennyire fontos az iskolázottsági szint vagy az általános képzettség a mentorok esetében?**

- nélkülözhetetlen
- fontos
- hasznos
- nem túl fontos
- irreleváns

**14. Véleménye szerint a mentor kinevezésekor, a speciális képzettség hiányát kompenzálhatja a rendőr/nő morális és etikai profilja vagy szakmaisága?**

Igen

Nem

**15. Fontosnak tartja-e a mentorok szakmai képzésének folytatását a mentorálás területén, még a szakmai gyakorlat befejezése után is? Ha Igen, milyen típusú képzés lenne hasznos számukra?**



- 16. Megítélése szerint a szakmai gyakorlat alatt a mentorral szemben támasztott többlet elvárások a terepmunka eredményeit hogyan befolyásolták?**
- a) pozitívan,
  - b) jelentéktelen mértékben,
  - c) negatívan.
- 17. Annak lehetősége, hogy a mentorált tanulót abban az egységben alkalmazzák, ahol a szakmai gyakorlatát teljesítette, befolyásolná az Ön bevonódását a leendő rendőr/nő speciális kompetenciáinak gyakorlásába és képzésébe?**
- 18. Javaslatok / Egyéb szempontok/a kötetlen megbeszélésekből levont következtetések.**

**ÚTMUTATÓ A SZAKMAI GYAKORLATI  
FELELŐSSEL KÉSZÍTETT INTERJÚHOZ**  
(a rendőri egységek humánerőforrás-osztályain)

- 1. Hogyan értékeli a szakmai gyakorlat kivitelezésének módját?**
- a) nagyon hatékony
  - b) hatékony
  - c) formális
  - d) kevésbé hatékony
  - e) nem hatékony
- 2. Milyen szempontokon lehetne javítani a szakmai gyakorlat szervezőjének szintjén (oktatási intézmény) és a szakmai gyakorlati partner szintjén (rendőri egység)?**
- a) Relevánsabb teljesítménymutatók létrehozása
  - b) A mentorok jobb kiválasztása (tapasztalat)
  - c) „Kompatibilis” mentor - tanuló csapatok létrehozása.
- 3. Melyek azok a fő pozitív / negatív szempontok, amelyek a mentorálási tevékenység kivitelezésének módját jellemzik?**
- 4. Véleménye szerint a mentorral szemben támasztott többlet elvárások a szakmai gyakorlat alatt hogyan befolyásolták a terepmunka eredményeit?**
- a) pozitív módon, b) jelentéktelen mértékben, c) negatív módon.
- 5. A többlet mentori tevékenység befolyásolta a mentor pozitív értékelését vagy jutalmazását?**

- a) Nagymértékben.
- b) Alig.
- c) Viszonylag.
- d) Egyáltalán nem.
- e) Éppen ellenkezőleg.

**6. Ön szerint mi lenne a szakmai gyakorlat optimális időtartama és mikor lenne célszerű a megvalósítása?**

- a) Az iskola megkezdésekor?
- b) Több elméleti kompetencia megszerzése után / minden modul után?
- c) A tanulmányok végén?

**7. “Kéri-e” a jogszabályi keretek módosítását annak érdekében, hogy a tanulók részt vegyenek bizonyos rendőri beavatkozásokban (bilincselés, immobilizálás, rendőrautók vezetése stb.)**

- a) Teljesen. b) Nagyrészt. c) Viszonylag. d) Kis mértékben. e) Egyáltalán nem.

**8. Tapasztalatai alapján a leendő rendőr /rendőrnő képzésének milyen aspektusait gyakorolják / képzik ki a szakmai gyakorlat során? (elméleti, gyakorlati, állampolgári, kommunikációs, fegyelmi)**

**9. Ön szerint a tanulók szakmai gyakorlati értékelő lapja tartalmazza ...**

- a) Ugyanazokat az értékelési indikátorokat.
- b) További indikátorokat. Ezek: \_\_\_\_\_
- c) A lapnak más tartalommal kell rendelkeznie, például \_\_\_\_\_

**10. Ön szerint a szakmai gyakorlatot csak a közrendi területen kellene szervezni, vagy a tanulóknak meg kell ismernie más operatív egységek tevékenységét is?**

**11. Mi a véleménye a területi egységek mentorainak pszicho-pedagógiai képességeit összegző tevékenységeiről?**

- a) Szinte nem létező.
- b) Többnyire formális.
- c) Kevésbé kielégítő.
- d) Kielégítő.
- e) Nagyon kielégítő.

**12. Véleménye szerint szükséges lenne képzés / specializáció? Hatékonyabbá tenné ez a mentorálást?**

- 13. A rendőr iskolák által kijelölt szakmai gyakorlati koordinátorok részvétele hozzájárult a szakmai gyakorlat hatékonyabb eredményeihez?**
- 14. A tanulóknak a rendőri egységeknél végzett tevékenységekbe való integrálása során Ön figyelembe vette a tanulók szakmai gyakorlat előtt megszerzett ismereteit?**
- 15. Ön szerint az mentorok mentesülhetnének bizonyos jelenlegi feladatok alól, vagy a munkaköri leírásukhoz hozzáadhatják a mentorálást?**
- 16. A mentorálási tevékenység szervezhető úgy, hogy egy mentor egyszerre két tanulót koordináljon?**
- a) Teljesen egyetértek.
  - b) Egyetértek.
  - c) Nem értek egyet.
  - d) Egyáltalán nem értek egyet.
- 17. Annak lehetősége, hogy a mentorált tanulót abban az egységben alkalmazzák, ahol a szakmai gyakorlatát teljesítette, befolyásolná az Ön bevonódását a leendő rendőr/nő speciális kompetenciáinak gyakorlásában és képzésében?**
- 18. Milyen jobbító javaslatokat fogalmazott meg az elmúlt években a szakmai gyakorlat / mentorálási tevékenység szervezésére vonatkozóan?**
- 19. Bármilyen más releváns szempont, megemlítve a legfontosabb pozitív és negatív tényezőt:**

## 2. Az MRVT által alkalmazott interjú

### Feladatprofil kialakítása

Megítélése /gyakorlati tapasztalata alapján az alábbi feladatok milyen mértékben kell, hogy beletartozzanak a rendvédelmi mentorok munkakörébe annak érdekében, hogy a gyakorlati foglalkozások magas szinten valósuljanak meg?

1. Kevésbé fontos    1        2        3        4        5 A legfontosabb

**A tanuló szakmai gyakorlatát minden esetben képzett mentor irányítja.**

**A mentor:**

- Megismerteti a tanulókat a gyakorlatok feltételrendszerével, és megkezdi a rendvédelmi szervek munkájába történő integrálásukat, az elkötelezettségük erősítését.
- A szakmai gyakorlat végrehajtásakor az iskola által meghatározott szakterületeken és követelményrendszer alapján foglalkoztat.
- Bemutató foglalkozásokat és gyakorlatokat vezet.
- Megszervezi a tanulók egyéni és csoportos gyakorlati tevékenységét.
- A tanuló sajátosságait figyelembe véve motivációs eszközöket választ, és képes azt alkalmazni.
- Ismereteket, eljárásokat, technológiákat mutat be és prezentál.
- Magatartást formál, fejleszti a tanulók rendőri kompetenciáit.
- Az alaki, öltözködési szabályok betartását megköveteli.
- Konfliktushelyzeteket kezel.
- A szakmai gyakorlati munkavégzés tevékenységeit hatékony módszerekkel begyakoroltatja.
- A gyakorlati foglalkozásokon a tanulók képességeinek megfelelő differenciáló oktatási stratégiákat alkalmaz.
- Figyelemmel kíséri és szükség esetén korrigálja a tanulók szakmai személyiségfejlődését.
- A szakmai gyakorlathoz kapcsolódó leírásokat, útmutatókat alkalmaz.
- Képzési programokat, tanmeneteket, tematikus terveket használ.
- Szakmai gyakorlati foglalkozási terveket dolgoz ki önállóan.
- Kapcsolatot tart az oktatási intézménnyel.
- Biztosítja a gyakorlati oktatás feltételeit, ennek érdekében szolgálati elöljárójával egyeztet.
- A szakmai gyakorlati tanulói teljesítményt értékeli.
- A rendelkezésre álló technikai eszközöket, informatikai rendszereket megismerteti, azok alkalmazásának gyakorlására lehetőséget biztosít.
- Visszajelzéseket ad a tanulónak fejlődéséről, hozzáállásáról, javaslatokat tesz.

- **Tanulást támogató segédleteket, jegyzeteket, kivonatokat készít.**
- **Dokumentálja a gyakorlatot az oktatásigazgatási és szakmai okmányokban.**
- **Részt vesz a mentori feladatra felkészítő képzéseken, oktatásokon.**
- **A gyakorlatot ellenőrző személyek számára tájékoztatást ad annak teljesüléséről.**

A rendvédelmi mentor tulajdonságprofiljának meghatározásakor az alábbi kompetenciákat, tapasztalatokat, tulajdonságokat látjuk relevánsnak:

- Konfliktuskezelés
- Felelősségvállalás
- Határozottság
- Hitelesség
- Megfontoltság
- Önállóság
- Tudásátadás képessége, Motiválás
- Empatikus készség
- Kommunikációs készségek
- Kapcsolatteremtő képesség, Együttműködés
- Segítőkézség
- Példamutatás
- Gyakorlatiasság
- Szabálykövetés
- Problémamegoldás
- Feladatcentrikusság

### Tulajdonságprofil kialakítása

**Megítélése /gyakorlati tapasztalata alapján az alábbi tulajdonságok, kompetenciák, szakmai tapasztalatok közül milyen mértékben kell a jó rendvédelmi mentoroknak rendelkeznie?**

**A mentor személye**

- | <b>1. Kevésbé fontos</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>...</b> | <b>8. A legfontosabb</b> |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|------------|--------------------------|
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |
| -                        |          |          |          |          |            |                          |

## Szakmai kompetenciák és tapasztalatok

### 1. Kevésbé fontos 2 3 4 5 ... 7. A legfontosabb

- Munkatársai kiváló rendőrnek tartják. (Szakmai tudás Hitelesség)
- Kiemelkedő szakmai ismeretekkel rendelkezik. (Szakmai tudás, ismeretek)
- Bízik saját rendőri képességeiben. (Önállóság, Határozottság, Önbizalom)
- Kiemelkedően jó a járőri munka irányításában. (Vezetés, irányítás)
- Kiterjedt szakmai kapcsolatokkal rendelkezik. (Kapcsolatteremtési képesség)
- Jól tud együttműködni munkatársaival és vezetőivel. (Együttműködés)
- Nyitott arra, hogy a hozzá beosztott tanulókkal tanuljon. (Nyitottság, elkötelezettség)

## Kommunikációs készségek

### 1. Kevésbé fontos 2 3 4 5 ... 6. A legfontosabb

- Képes átadni a számára jól bevált módszereket.
- Jól tud hallgatni is, ha kell.
- Kérdései elősegítik az önismeretet és a saját magunk értékelését.
- A kritikát pozitív és eredményes módon közvetíti.
- Sikeresen adja át lelkesedését, munkája iránti szenvedélyét.
- Diszkrét és nem él vissza a tanuló bizalmával.

## Kapcsolatteremtési készségek

### 1. Kevésbé fontos 2 3 4 5 ... 6. A legfontosabb

- Képes arra, hogy fenntartsa egy bizalomra épülő szakmai kapcsolatot.
- Képes arra, hogy kifejezze a tanuló szakmai igényeivel és érzelmeivel való törődést.
- Rendőrszakmai kérdésekre nyitott.
- Jól együttműködik különböző szociokulturális (különböző társadalmi helyzetű csoportok) háttérrel rendelkező emberekkel.
- Könnyedén teremt kapcsolatot másokkal.
- Türelmes.

## Szakmai attitűd

### 1. Kevésbé fontos 2 3. 4. A legfontosabb

- Nyitott a tanulói kezdeményezések iránt, fontosnak tartja, hogy a tanuló megtalálja a személyiségéhez illeszkedő saját szakmai fejlődési útját.
- Érti és elfogadja a segítő-támogató kapcsolat kialakításának jelentőségét.
- Felelősséget érez a hivatás szépségeinek tudatosításáért.
- Fontosnak tartja a tanulók fejlődésére adott folyamatos pozitív visszajelzéseket.

**1. táblázat - A SzGyM feladatainak és felelősségi köreinek listája**

**1. A tanulás gyakorlati módszerének tervezése, szervezése**

	HdP-GE	MRVT-HU	SAPSM-RO
<b>KÖZÖS</b>	<p>A tanulók szakmai gyakorlatát mindig szakképzett (szakmai gyakorlattal rendelkező) mentor bonyolítja le, aki:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- megtervezi és megszervezi a szakmai gyakorlat/mentorált tevékenység/ munkarendjét,</li> <li>- bemutatja a tanulónak a gyakorlat végrehajtásának feltételeit,</li> <li>- használja a szakmai gyakorlati tanulmányi programot, a tananyagot és a tematikus képzési terveket, útmutatókat,</li> <li>- biztosítja a tanuló beilleszkedését a szakmai környezetbe,</li> <li>- ismeri és alkalmazza a tutorálásra és a gyakorlat szervezésre és lebonyolításra vonatkozó jogszabályokat,</li> <li>- ismeri a mentorált tanuló jellemzőit.</li> </ul>		
<b>SPECIÁLIS</b>	<p>A mentorok és az instruktorkok szakirányú gyakorlati képzést kínálnak a tanulónak, és biztosítják a szakma SPECIÁLIS gyakorlatának oktatását a modul kézikönyvében meghatározott tanulmányi program szerint.</p>		<p>A tanuló gyakorlati képzésének azon területeire vonatkozóan, melyben neki magának nincs kompetenciája kérés és javaslatot fogalmaz meg az arra illetékes irányába annak érdekében, hogy a tanuló képzése teljes legyen.</p>

2. A tanuló tevékenységének irányítása a gyakorlat helyszínén

	HdP-GE	MRVT-HU	SAPSM-RO
<b>KÖZÖS</b>		<p>A kitűzött céloknek megfelelően megállapítja a tanuló feladatait/ellenőrzi azok teljesítését.</p> <p>Figyeli a gyakorlati napló/kézikönyv megfelelő kitöltését.</p> <p>Követi a szakmai gyakorlat feladatainak, oktatási céljainak teljesítését.</p> <p>Hatékony módszereket alkalmaz, korszerű didaktikai eszközöket alkalmaz.</p> <p>Szakmai ismereteket közvetít.</p> <p>Hozzájárul a tanuló gyakorlati készségeinek fejlesztéséhez.</p> <p>Bevonja a tanuló szakmai tevékenységbe.</p> <p>Képezi a tanulókat a szakmai gyakorlat során, gondoskodik a képzési programban meghatározott tartalom oktatásáról.</p> <p>Megszilárdítja a kapcsolatot az elméleti ismeretek és a gyakorlati tevékenységek között a rendőri intézkedések előkészítésével, ismertetésével (reflexiók / esettanulmányok), de a munkahelyen történő oktatással is.</p> <p>Gondoskodik a szakmai gyakorlat lebonyolításának feltételeiről egyeztetve a szakmai gyakorlati koordinátorral / szakmai gyakorlatért felelős szolgálattal.</p>	
<b>SPECIÁLIS</b>			<p>Bemutató és gyakorlati foglalkozásokat tart.</p> <p>Egyénre szabott motivációs eszközöket választ a tanulónak.</p> <p>Ismereteket, eljárásokat, technológiákat mutat meg, és mutat be.</p> <p>Megoldja a konfliktushelyzeteket.</p> <p>Különbféle, a tanulók képességeihez igazodó oktatási stratégiákat alkalmaz.</p> <p>A szakmai gyakorlatot dokumentálja az adminisztratív oktatási és szakmai dokumentumokban.</p>



	Körüliírja a szakmai tevékenységek végzésének módját. Bemutatja a szakmai dokumentumok kitöltésének módját.	
	<p>Megszervezi a tanulók egyéni/csoportos szakmai gyakorlati képzését a gyakorlati koordinátorral és az illetékes szolgálatirányítási parancsnokkal együttműködve.</p> <p>Felhívja a tanuló figyelmét a szolgálatellátás során betartandó magatartási szabályokra, és azok betartását folyamatosan megköveteli.</p> <p>Részt vesz a mentori feladatokkal kapcsolatos képzéseken; tananyagokat, jegyzeteket készít.</p> <p>Bemutatja a meglévő műszaki eszközöket, informatikai rendszereket, lehetőséget kínál ezek használatára, alkalmazására.</p> <p>Figyelemmel kíséri, korrigálja a tanulók szakmai személyiségének fejlődését.</p> <p>Ellenőrzi a tanulók gyakorlati naplóját, és a tanulóval közösen elkészíti a tanuló gyakorlati programjában előírt dokumentumokat.</p>	<p>Irányítja a jogszabályok tanulmányozásának és átvételének folyamatát. Ösztönzi a tanuló kezdeményező-készségét, proaktív részvételét, kommunikációját és bevonását a rendőri döntéshozatali aktusba.</p> <p>Előmozdítja az intézményi értékek és a csapatszellem erősödését.</p> <p>Biztosítja és elősegíti a sokszínűsége vonatkozó állampolgári nevelési elemek és elvek megismerését és alkalmazását, amelyeket követni kell az etnikai sokszínűséggel jellemezhető emberekkel és a marginalizált csoportokkal való kapcsolattartásban.</p> <p>Elkészíti a szakmai gyakorlati tanulmányi programban előírt összes dokumentumot.</p>

### 3. Tanuló megfigyelése/ellenőrzése és értékelése

	HdP-GE	MVRT-HU	SAPSM-RO
<b>KÖZÖS</b>		<p>Értékeli a tanuló tevékenységét a gyakorlat során; Visszajelzést ad a tanulónak fejlődésével és hozzáállásával kapcsolatban, és javaslatokat tesz.</p> <p>Figyelemmel kíséri a tanuló tevékenységét, szakmai és személyes magatartását, és jobbító javaslatokat tesz.</p> <p>A gyakorlati naplóból tölti ki az értékelő lapot.</p> <p>Beszámolót ír, a gyakorlat végén értékeli és osztályozza a tanulót.</p> <p>Felhívja a tanuló figyelmét a szolgálat során betartandó fegyelmi szabályokra.</p>	
<b>SPECIALIS</b>	<p>A szakmai gyakorlati koordinátorok és mentorok – kiegészítő képzés elvégzését követően - kinevezhetőek az egyes modulok gyakorlati vizsgáira vizsgáztatónak.</p> <p>A 4. modul: rendőri irányítás valós helyzetekben gyakorlati vizsgájára (a gyakorlat során megvalósul) csak gyakorlati egységektől kerülhetnek vizsgáztatók.</p>	<p>Felkészíti a tanulókat a gyakorlati szolgálatra, ellenőrzi az egyenruhájukat, felszerelésüket.</p> <p>Az elért eredményekről tájékoztatja a gyakorlatot felügyelőt.</p>	<p>Elkészíti a tanuló képzettségi szintjének kezdeti értékelését.</p> <p>Elkészíti a mentorált tanuló objektív jellemzését.</p> <p>Javaslatokat tesz a mentorált tanuló jövőbeni fejlődésére és/vagy a gyakorlat szervezésére vonatkozóan.</p>

	Az 5. vagy 7. modul (szimuláció az iskolában) gyakorlati vizsgáztatása a HDP vizsgáztatóival együttműködve történik.	
--	--	--

#### 4. Kommunikáció az oktatási intézménnyel

	HdP-GE	MRVT-HU	S.APSM-RO
<b>KÖZÖS</b>	Tartja a kapcsolatot az oktatási intézménnyel.		
<b>SPECIALIS</b>			Ismerteti az iskolában tanított tantárgyak és a gyakorlati tevékenységek szükségességei/realitásai között azonosított lehetséges különbségeket. Használja a nevelési-oktatási intézmény által ajánlott didaktikai anyagokat/eszközöket. Figyelemmel kíséri a tanuló jelenlétét, jobbító intézkedéseket javasol, együttműködve az oktatási intézménnyel.

#### 2.sz. táblázat – Kompetenciák és készségek listája, a SzGyM SPECIALIS készségei

##### 1. Szakmai kompetenciák és tapasztalat

	HdP-GE	MRVT-HU	S.APSM-RO
<b>KÖZÖS</b>	<p>GE: A szakmai (szolgálati) kompetenciák listája részletesen bemutatásra kerül, a szakmai kompetenciák a három partner szintjén összehasonlíthatók;</p> <p>HU and RO: A szakmai kompetenciák és tapasztalatok implicitnek minősülnek, a mentorra válás feltételének/kritériumának minősülnek, és nem kerültek felsorolásra.</p>		

<b>SPECIÁLIS</b>	<p>Az alapképzési kurzus szakmai gyakorlat szempontjából releváns tanulási céljainak ismerete.</p> <p>A sikeres tanulás alapvető befolyásoló tényezőinek ismerete.</p> <p>Az alapképzés felépítésének ismerete.</p> <p>A migrációs háttérű személyekkel való bánásmód ismerete.</p>	<p>A szakmai tudás és tapasztalat a kiválasztási időpontban kerül tesztelésre.</p>	<p>Időgazdálkodási stratégiák kidolgozása a mentorálási/szakmai tevékenység hatékonyabbá tételére.</p> <p>A szakmai képzési igények azonosítása és fejlesztése; etnikai / vallási / kulturális konfliktusok esetén alkalmazott beavatkozási módok ismertetése.</p> <p>Multidiszciplináris kompetenciák.</p>
------------------	---	--	---

### 1. Személyes kompetenciák

	<b>HdP-GE</b>	<b>MRVT-HU</b>	<b>SAPSM-RO</b>
<b>KÖZÖS</b>	<p>motiváció, kritikai és elemző gondolkodás, kezdeményezés, elszántság, döntéshozatali képesség, szerep- és probléma tudatosság, felelősségvállalás, problémamegoldás, alkalmazkodóképesség, rugalmasság a problémák kezelésében és az interperszonális kapcsolatokban.</p>		

<b>SPECIÁLIS</b>	<p>tanulási és teljesítményképesség, motiváció / élethosszig tartó tanulás,</p> <p>vezetési képességek, képes példaképként viselkedni,</p> <p>stressztűrés; fizikai rugalmasság, műszaki és taktikai hozzáértés,</p> <p>az önreflexió képessége / a kritika elfogadásának képessége, önbizalom / tekintély.</p>	<p>barátságosság és érzelmi stabilitás, autonómia / függetlenség,</p> <p>pszichés stabilitás,</p> <p>tudásátadás képessége,</p> <p>példakép,</p> <p>gyakorlati képességek,</p> <p>feladatorientáltság,</p> <p>kiegyensúlyozottság és önbizalom.</p>	<p>pro-aktivitás,</p> <p>a tanuló viselkedési sajátosságainak azonosítása és értékelése,</p> <p>kreatív gondolkodás,</p> <p>korrektség.</p>
------------------	---	---	---

## 2. Társas kompetenciák

	HdP-GE	MRVT-HU	SAPSM-RO
<b>KÖZÖS</b>	<p>interperszonális és szervezeti kommunikációs kompetenciák; csapatmunka, megbízhatóság, tiszteletudó magatartás.</p> <p>etikai / interkulturális kompetenciák,</p> <p>empatikus képességek,</p> <p>szabályok és fejelem betartása,</p> <p>együttműködés, szervezeti lojalitás, segítőkészség.</p>		

<b>SPECIÁLIS</b>	reflexívus képesség, barátságosság, őszinteség, nyitottság; építő kritika adásának képessége, tolerancia.	konfliktuskezelési képesség, jó kapcsolatteremtő képesség.	alkalmazkodóképesség a tanuló képzettségéhez és kulturális szintjéhez , valamint a tanulási környezethez, az érzékenyítés és a kulturális kifejezés kompetenciája (a sokszínűségre vonatkozó érzékeny tényezők és az etnikai sokszínűséggel jellemzett emberekkel való érintkezés során követendő elvek és a marginalizált csoportokkal való kapcsolattartás során követendő elvek azonosítása).
------------------	---	---	--

### 3. Módszertani/pszicho-pedagógiai kompetenciák

	HdP-GE	MRVT-HU	SAPSM-RO
<b>KÖZÖS</b>	-		
<b>SPECIÁLIS</b>	a tartalom világos strukturálása és az összetett kérdések érthető kommunikálása, a munka eredményes és hatékony szervezésének képessége, előadási és moderálási technikák, a gyakorlat alatti tanulási folyamat támogatásának képessége.	pedagógiai képességek és tudásátadás képessége, nyitottság a hozzájuk rendelt tanulókkal való együtt tanulásra.	az ismeret-átadási képességek fejlesztése, a tanulóknak készségeinek fejlesztése, a tanulási helyzethez igazodó didaktikai stratégiák alkalmazása, személyes tapasztalatból származó szakmai ismeretek átadása, a képzési módszertan alkalmazása a felnőttkori tanulás kontextusában.

4. Digitális kompetenciák a leendő rendőrök képzésében

	HdP-GE	MRVT-HU	SAPSM-RO
<b>KÖZÖS</b>	-		
<b>SPECIÁLIS</b>	Elektronikus adatok feldolgozása, adatbázisok használata, az adatvédelmi követelmények ismerete.	Bemutatja a meglévő műszaki eszközöket, informatikai rendszereket, és lehetőséget kínál ezek használatára, alkalmazására.	Digitális eszközhasználati képességek fejlesztése, a digitális eszközök, mint kiegészítő didaktikai eszközök alkalmazása a tanulók képzésében.  A TRIDENT Platformnak a tutori tevékenységben való használatának kezdeményezése.

