



RheinlandPfalz
HOCHSCHULE DER POLIZEI
RHEINLAND-PFALZ

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Guiding the guide - an European approach of police internship
No. 2020-1-RO01-KA202-080136 - TRIDENT Project



TRIDENT

Guiding the guide

SZAKMAI GYAKORLATI ÚTMUTATÓ

MENTOROKNAK

2023. március

© 2023 „Septimiu Mureşan” Police School Cluj-Napoca, Hochschule Der Polizei Rheinland-Pfalz, Miskolci Rendvédelmi Technikum. Minden jog fenntartva. Ezen dokumentum tartalma nem reprodukálható a forrás megjelölése nélkül.

Az Európai Unió Erasmus+ programja által finanszírozott 2020-1-RO01-KA202-080136 számú “Guiding the guide” - a rendőrségi szakmai gyakorlat európai megközelítése (TRIDENT Projekt) projekten belül kidolgozott anyag.

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 bárminemű felhasználásáért.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS.....	4
MENTOROK ÉS KOORDINÁTOROK FELADATAI, VELÜK SZEMBEN TÁMASZTOTT ELVÁRÁSOK.....	6
A MENTOROKNAK JAVASOLT DIDAKTIKAI MÓDSZEREK.....	14
A PARTNEREK JÓ GYAKORLATAINAK GYŰJTEMÉNYE.....	23
ONLINE OKTATÁSI PLATFORMOK.....	35
KÖZÖSEN LÉTREHOZOTT DIDAKTIKAI ESETTANULMÁNYOK.....	38
A SZELLEMI TERMÉK KREATÍV/SZERKESZTŐI CSAPATA.....	42
RÖVIDÍTÉSEK LISTÁJA	43
MELLÉKLETEK.....	44

BEVEZETÉS

Az elmélet gyakorlatba történő átültetésének fontossága. Kinek is szól az O5?

A mentor tevékenysége és személyes példamutatása egy hivatásos szerepmóddal, amely a tanuló szakmai szocializációjának fő iránymutatója. Ezt a nevelést a mentor úgy irányítja a rendőri szervnél eltöltött szakmai gyakorlat során, hogy közben felméri a tanulóban rejlő lehetőségeket, erőforrásokat és erre építve segíti elő a szakmai szocializációt, fejleszti hivatástudatát.

Függetlenül az országtól, nemzettől, rendszertől vagy intézménytől amelyhez a mentor tartozik, szakmai alapelvei és munkájának főbb folyamatai hasonlóak.

- A mentorok nagy hatással vannak a fiatal tanulók értékrendszerére és attitűdjére, valamint arra, ahogyan a jövőben majd cselekszenek. Fontos, hogy a mentorok tisztában legyenek ezzel a hatásmechanizmussal, különös tekintettel arra a tényre, hogy a figyelem középpontjában állnak. A tanulók közelről figyelik cselekedeteiket és viselkedésüket, ezért is alapvető fontosságú szerepük tudatosulása. A mentoroknak közvetíteniük kell a rendőrség értékeit, amelyhez ők maguk is tartoznak, és tisztában kell lenniük példaképként betöltött felelősségükkel.
- A rendőrségnél megjelenő összetett feladat-végrehajtáshoz szükséges problémamegoldó készség strukturált módon történő átadásához, a mentoroknak módszertani és kommunikációs kompetenciákkal kell rendelkezniük.
- A mentorok, oktatók/kiképzők és a tanulók közötti személyes kapcsolat minősége meghatározó a különféle szituációban, beleértve a magánjellegű helyzeteket is. Például a stresszes munkahelyi helyzetek kezelésekor a szociális (társas) készségek meghatározó jelentőséggel bírnak, mindazonáltal elengedhetetlen egymás határainak ismerete is.
- A tanuló a szakmai gyakorlat során kerül először kapcsolatba a rendőrök mindennapjaival. A rendőrséggel, mint szervezettel történő azonosulásuk, a szervezet felé történő elköteleződésük már tanulmányaik során elkezdődik, különösen a szakmai gyakorlat alatt erősödik.

A TRIDENT Projekt tapasztalatai rávilágítottak arra, hogy a három partnerország (Románia, Németország és Magyarország) eltérő fázisban jár a mentorok képzésében. A három partneriskolának nincs egységes gyakorlata a mentorok által használt didaktikai módszerek és eszközök vonatkozásában, és bár a HdP-ben és az MRVT-ben létezik szakmai gyakorlati mentort felkészítő tréning, egyik intézmény sem hozott létre Útmutatót számukra.

A kézikönyv célja a rendészeti képzésben résztvevő tanulók eredményes szakmai gyakorlatának támogatása a mentorok felkészítésén keresztül.

A kiadvány központi témája a szakmai gyakorlati mentor (SzGyM) feladatköréhez kötődő folyamatok, szakmai irányelvek, valamint módszertani ajánlások és a szakmai gyakorlat specifikus célkitűzéseire igazított didaktikai anyagok bemutatása.

Kezdetben (és a kidolgozás időszakának jelentős részében) az *Útmutató* egy olyan egyedi alkotásnak indult, ami a három partner számára közös lesz. A SAPSM, HdP és az MRVT szakértői megpróbálták beazonosítani a közös kommunikációs és pedagógiai elemeket és arra összpontosítottak, hogy ezeket a szakmai gyakorlat célkitűzéseinek megfelelően bemutassák. Azonban ahogy a megbeszélések és szakmai egyeztetések előre haladtak, az anyagok kidolgozásra és megosztásra kerültek, a szakértők azt tapasztalták, hogy minden egyes intézménynek más viszonyítási pontjai vannak abból a szempontból, hogy mit tekintenek a mentoroknak történő átadás során a legfontosabbnak.

A SAPSM szándéka az *Útmutatóval*, hogy a mentorok számára egy sor, a szakmai gyakorlat saját célkitűzéseire igazított tanítási módszert és eszközt biztosítson; míg a német partner, a HdP azt tekinti fontosnak, hogy tisztázzák a vezetőnek és magának a mentornak a szerepkörét. Itt az MRVT és a HdP megközelítése eltérő volt: az MRVT tisztázta a mentorok közvetlen irányító szerepét és a mentor oktatói szerepét; a HdP pedig főleg a szakmai gyakorlati koordinátorok/felügyelők szerepére összpontosított.

Végül a projektben kitűzött cél elérése érdekében a tudásanyag úgy került rendszerezésre, hogy a közös, mindhárom partner által alkalmazható információkat egységesítettük, míg az intézményi igényekhez igazított specifikus elemeket külön, a Mellékletek tartalmazzák. A Mellékletekben a szakmai gyakorlat tevékenységei, valamint a mentorokra vonatkozó jogszabályokból származó követelményrendszer kerül ismertetésre, illetve a konkrét felelősségi körök is tisztázódnak.

A módszertani kiadványt az teszi teljessé, hogy a mentori munkafolyamat fejlesztésének lehetőségeire is mintákat nyújt és olyan innovatív képzési, fejlesztési javaslatokat is tartalmaz, amelyek a rendvédelem területén tevékenykedő szakemberek személyes és szakmai fejlődését célozzák meg, így segítve ezzel a mentorált tanulók előrehaladását.

Bár nem közvetlen célcsoportjai a projektnek, de mivel közös alapot képviselnek a rendészeti oktatási intézményekkel, a Romániában, Németországban és Magyarországon közrend és közbiztonság területén továbbképzést nyújtó intézményeknek is hasznosak lehetnek a kiadványban bemutatott ajánlások, jó gyakorlatok.

Az *Útmutató* a TRIDENT platformon keresztül egészíti ki a mentorok számára elérhetővé tett didaktikai eszközöket. Ez a két elem (az *Útmutató* és a Platform) fogja képviselni a fő irányvonalakat az SzGyM irányításában és képzésében, anélkül, hogy munkahelyüktől való távollétre kényszerülnének.

MENTOROK ÉS KOORDINÁTOROK FELADATAI, VELÜK SZEMBEN TÁMASZTOTT ELVÁRÁSOK

A szakmai gyakorlati mentorok és koordinátorok feladatai

A jó szakember, a jó rendőr nem egyenlő a jó mentor fogalmával. A mentorálás szerepköréhez a folyamatot tanulni szükséges, a több éves feladatban eltöltött tapasztalat (sokszínű tanulói állomány, módszertani-pedagógiai felkészülés, önképzés, belső mentori motiváció fenntartása, stb.) nélkülözhetetlen. A mentor irányítói felelőssége nagy, felkészültsége elengedhetetlen a sikeres, eredményes együttműködés kialakításában. A mentori szerep fókuszpontja a konkrét tevékenységek megtervezése, végrehajtása, alkalomról alkalomra a feladatok együttes megbeszélése, mérése, értékelése. Ezek a folyamatok ismétlődnek a gyakorló szolgálat ideje alatt, a begyakoroltatás sikerének függvényében számuk változó.

Összefoglalva, a rendőri oktatási rendszerben a szakmai gyakorlati mentor főbb feladatai a következők:

- adminisztrációs tevékenységek a szakmai gyakorlat megszervezésére és tervezésére,
- elmélet átültetése gyakorlatba a tanulási célok tükrében,
- a tanuló irányítása és motiválása,
- kommunikáció az érintett felekkel.

A mentorálásnak, a folyamat szakaszainak, módszereinek pontosan azonosítható szakaszai vannak, még ha időben össze is mosódik az egyes szakaszok megvalósulása. A mentorálttal történő találkozás előtti szervezői munka, az első kapcsolatfelvétel, a szerződéskötés (megállapodás, szabályok lefektetése), a fejlődés, aktív tanulás, majd a mentorálás lezárása mind- mind lényeges szakasza az eredményes közös tanulásnak.

A mentor első feladata **előkészíteni** a mentorálási tevékenységet: a tanuló terhelhetőségét figyelembe kell venni, az eszközöket, felszerelést elő kell készíteni. Ezen kívül kell egy hely, ahol a tanuló a személyes tárgyait tárolhatja. A mentorálási tevékenység során a mentor korábbi feladatköre az első naptól kezdve kiszélesedik,

amikor a képzési programban meghatározott számú foglalkozást, órát (országoként, intézményenként eltérően) a tanulóval tölti. A mentor terhelésétől függően, ez az óraszám időnként magasabb, máskor a feladatok függvényében kevesebb. A szakmai gyakorlat során a mentor az elmélet gyakorlatba történő átültetésére fókuszál.

A konkrét feladatok megtervezése szükséges, amellet, hogy a mentor alapvetően a gyakorlati tevékenységek jelentős részét szolgálati feladatainak végrehajtására építi. A konkrét, tanulóval végrehajtott feladatok rendszerbe illeszthetők, például kisebb projektek megvalósítása (lásd projektmódszer), önismeret fejlesztése (lásd a mentor támogató modellje) de lehet egy interjúkészítési sorozat meghatározása a tanuló számára a területi szervnél dolgozó munkatársak körében, annak érdekében, hogy megismerje a szervezeti egység komplex, sokrétű tevékenységét, a munkatársakkal történő együttműködés lehetőségeit. Mindezek tervezése a tanuló megismerésére, szükségleteire (előzetes tudás, motiváció, erősségek, gyengeségek) épülve a tanulási célokat kitűzve kerülhet meghatározásra. A tapasztalat azt mutatja, hogy a mentorált tanulóknál ezek a tanulási folyamatok nem mennek végbe feltétlenül tudatosan, de ezen lehetőségek alkalmazása a mentori tevékenység gazdagítására szolgálnak és komplexé teszik a tanulási folyamatot.

Az első SzGYM-tanuló találkozás során szükség van egy tájékoztató jellegű beszélgetésre/iránymutatásra, amely keretein belül kölcsönösen meg kell egyezni az együttműködésről és le kell fektetni a közös szabályokat.

- A mentor és a tanuló közötti kapcsolat nem csupán szakmai, hanem egy személyes kapcsolat is. Stresszes munkahelyi helyzetek kezelésekor a szociális (társas) készségek meghatározó jelentőséggel bírnak, mindazonáltal elengedhetetlen egymás határainak ismerete is.
- A gyakorlat alatt nagyon fontos, hogy a mentor-tanuló kapcsolat egy szakmai kapcsolat, amelynek eszköze lehet egy személyes eszmecsere, egy informális beszélgetés, de önmagában ezek eszközök és nem a gyakorlat célja. Jellemzően ezek információszerzés céljából, a kapcsolat elmélyítésére, bizalomépítésre szolgálnak és elengedhetetlenek is, de a kapcsolat meghatározó eleme az irányított beszélgetésvezetési technikák alkalmazása a mentor részéről.
- A mentorok, minden rendőri területi szervnél, mint első közvetlen szakmai felügyeletet ellátó kontroll személyek, központi szerepet töltenek be a fiatal

tanulók életében. A bizalomra épülő együttműködés növeli a tanuló elkötelezettségét a rendőrség, mint szervezet iránt.

- A tanítási folyamatban a tanuló felelősséget vállal saját cselekedeteiért, beleértve a tanulási tevékenységek tervezéséből, végrehajtásából és értékeléséből származó rész-elemeket is. A mentor szerepe a kezdetektől fogva az **együttműködés** (mint alapelv) kialakítása. A tanuló szakmai- és élettapasztalata felértékelődik a tanulási folyamatban. Működő erőforrássá válik, éppen ezért a mentornak ezt fel kell mérnie a képzési ciklus elején.
- Az SzGyM-tanuló viszony csak akkor lehet sikeres, ha a mentor előzetesen feltérképezte a tanuló szükségleteit (pl. utazási távolság, szállás feltételek, a tanuló önbizalma, a korábban megszerzett tudás alkalmazhatósága, stb.)
- A mentorálás körülményeit számos tényező negatívan befolyásolhatja, amelyek akadályokat képeznek a folyamatban; a mentornak képesnek kell lenni változtatásokat kezdeményezni a kellő időben.

A szakmai gyakorlat elején az SzGyM:

- Ismerteti a tanulóval a szabályokat, amiket be kell tartania, átbeszéli a munkabeosztást, valamint bemutatja a rendőri egység felelősségi/illetékességi területét (hely/terület-speciális információkkal);
- Segíti a tanuló szakmai gyakorlati helyszínen történő beilleszkedését;
- Elkészíti a képzésben résztvevő tanuló bementi mérését (mit tud, mire képes).

A tanulók szakmai gyakorlat alatti irányítása során a következők ajánlottak:

- A tanuló aktív szituációba helyezése, ami reflexiót igényel; ellenőrző kérdések feltétele, hogy a tanuló a lehető leghamarabb indokolja is cselekedeteit. A tanuló, aki a tanulási folyamat aktív résztvevője, hamar meg fogja érteni saját szerepének, felelősségének a súlyát; ugyanakkor a mentor által támasztott elvárások és követelmények nemcsak iránymutatást nyújtanak, hanem segítik is a tanulót korlátainak kialakításában és azok betartásában.
- A végrehajtott tevékenységekre történő közös reflexió a tanulóval. A műveleteik/ tevékenységeik megvitatásával a tanulók kritikusan reflektálnak tapasztalataikra; a hibák kezelésének pozitív módja növeli a tanulás határfokát és erősíti a mentorokba vetett bizalmat.
- Komplex ügyek átadása strukturált prezentációkon keresztül, kommunikációs és előadói készségek használatával.
- Hálózatban történő gondolkodás/tanulás, amely összehozza a távolból is azon személyeket, akik döntést hozhatnak azokban a szituációkban, amelyeket bemutatni és elemezni kell.
- Az SzGyM-nek szerep modellként kell fellépnie – ide tartozik a szabálykövetés, egyértelmű kommunikáció, szakmai, társas és egyéni kompetenciák, reális énkép, stb. A rendőrré válás egy speciális szervezeti kultúra, bizonyos értékek elfogadását jelenti. A mentor az, aki megtanítja a tanulónak ezeket. (Nyitott és tisztelettudó viselkedés, mire, kire, hogyan figyeljenek.)

Bár az összes dokumentum és információ, amit a három partner a TRIDENT Projektben belül megosztott, hivatkozik az SzGyM azonos feladataira, de kiemelendő, hogy a mentor konkrétan ellenőrzi és aláírja a *“Gyakorlati Naplót”*. Fontos hangsúlyozni, hogy ez nem egyszerűen egy eszköz a tevékenység leírására és nem önmagáért való tevékenység. Ahelyett, hogy ez önálló feladatként jelentkezne, az SzGyM köteles/felelős meggyőződni arról, hogy a tanuló a módszertannak és adott utasításoknak megfelelően tölti-e ki a naplót.

A szakmai gyakorlat célkitűzéseinek megfelelően a mentorálási tevékenység végrehajtásának megtervezéséhez és a didaktikai folyamat ezen szakaszában felmerülő speciális szituációk megoldása érdekében (pl. hiányzások, betegség,

problémás családi/személyes helyzet, stb.), az SzGyM közvetlenül, vagy a szakmai gyakorlati koordinátoron keresztül kommunikál a tanuló oktatási intézményével.

A szakmai gyakorlati koordinátor szerepe a rendőrségi szervezeten belül főleg az, hogy biztosítsa a szervezeti háttérrel és keretrendszerrel a mentorálási tevékenység végrehajtásához:

- koordinálja és felügyeli a szakmai gyakorlat szervezését,
- biztosítja a kommunikációt az oktatási intézménnyel, ahonnan a tanuló jön (pl. hiányzás, sérülés, nem megfelelő magatartás, stb.),
- elvégzi az SzGyM kiválasztását és kijelölését;
- biztosítja a szakmai gyakorlat optimális végrehajtáshoz szükséges eszközöket és humán erőforrásokat. Ezen források biztosítása pozitív hatással van a tanuló motivációjára és elkötelezettségére.

Szakmai gyakorlati mentorokkal és koordinátorokkal szemben támasztott követelmények

Ahhoz, hogy egy rendőr SzGyM lehessen, eleget kell tennie a meghatározott tanulmányi követelményeknek, rendelkeznie kell munkatapasztalattal és szakmai értékelésének/ magatartásának meg kell felelnie a rendőri szervére vonatkozó jogszabályokban foglaltaknak.

Mindemellett rendelkeznie kell számos személyes tulajdonsággal, készséggel és megfelelő attitűddel.

A hatékony mentor tulajdonságai közt –ahogyan azt a SAPSM megkérdezett tanulói kiemelték– szerepel a: *humorérzék, jó kiképzés, valamint az, hogy ösztönzi a tanulókat kérdések feltételére és vélemény formálására, reflektív, ösztönző tanulási környezetet teremt, felkínálja a választás szabadságát, emellett biztosítja a megfelelő szintű kontrollt, képes tiszteleten alapuló kapcsolatok kialakítására, nyílt és kihívást jelentő beszélgetésekre, fel tudja mérni a szükséges időt, elvárásait egyértelműen közli, tiszteletben tartja az egyéni különbségeket és a sokféle tanulási megközelítést.*

Ezek a felsorolások nemcsak a személyes tulajdonságokra vonatkoznak, hanem az SzGyM didaktikai tudásának szempontjaira is, pl. stratégiai tervvel rendelkezik az átadott ismeretek alapos megértésének megkönnyítésére, módszerek és technikák birtokában van, őszinte és hiteles.

A SAPSM által elvégzett foglalkozás-elemzések **specifikus kompetenciák és készségek listáját** tárták fel, amelyekkel az SzGyM-nek rendelkeznie kell. Ezek között fellelhetők a **pszicho-pedagógiai kompetenciák, digitális kompetenciák** (online oktatási-tanulási-értékelési), **kommunikációs kompetenciák** (alkalmazkodóképesség a tanulóval kapcsolatosan kulturális- és képzési szintnek megfelelően), **személyes kompetenciák** (proaktív, beazonosítja és értékeli a tanuló magatartási sajátosságait, fejleszti a belső motivációját), **a tanulás tanításának kompetenciája, az érzékenyítés és kulturális kifejezés kompetenciája, funkcionális technológiai kompetenciák és interdiszciplináris kompetenciák.** A sokszínű különbségeket képviselő tanulók irányításával kapcsolatban az SzGyM-nek azzal a tudatossággal kell dolgoznia, irányítania a folyamatokat, hogy tudatában kell lennie, minden különbség hatással, befolyással lehet a munkahelyi

kapcsolatokra és fejleményekre. A különbözőségek kezelése kiterjed olyan stratégiák kidolgozására és megvalósítására, amelyek képesek integrálni a tanulókat. Ez a mentori hozzáállás - amely többek között az egyenlő lehetőségekre és a diszkrimináció megelőzésére is kiemelt figyelmet fordít – értéként kezeli a különbözőséget és különleges adottságként, tehetség-lehetőségként tekint a tanulói diverzitásokra.

Az MRVT által alkalmazott kérdőívek kitöltését követően további **speciális mentori kompetenciát** tártak fel, azokon felül, amelyekkel rendőrként rendelkezniük kell: *kreativitás, befogadóképesség, mások motiválására való képesség, extrovertáltság, önreflexióra való képesség, kritika elfogadására való képesség, nyitottság, érzelmi stabilitás, rugalmasság, alkalmazkodókészség, példamutatás, hitelesség, etikus magatartás, tudásátadásra való képesség és hajlandóság, segítőkészség, vezetői képesség, vezetői felelősségvállalás.*

Ami a HdP-t illeti, az **SzGyM szakmai profilja személyes kompetenciákat** *(tanulásra, teljesítésre való hajlandóság, valamint motiválás/ életen át tartó tanulás; elemző készségek, képesség a küldetésnyilatkozatnak megfelelően vezetni az állományt; pedagógiai készségek, önreflexió képesség/kritika elfogadásának képessége; önbizalom, szaktekintély; képes szerepmodellként fellépni; kezdeményezőkézség, döntéshozatali hajlandóság/képesség; szerep- és probléma tudatosság, felelősségérzet vezetői kontextusban; fizikai ellenállóképesség; stressztűrő képesség; technikai és taktikai megértés; jó kommunikációs készségek szóban és írásban egyaránt), társas kompetenciákat* *(csapatmunkára való képesség; segítőkészség; kommunikációs és vita készségek; tiszteletudó viselkedés; erkölcsi érzék; interkulturális kompetenciák; reflexióra való képesség; barátságosság, becsületesség, nyitottság; empátiakészség; építő jellegű kritikára való képesség és tolerancia)* és **módszertani kompetenciákat** *(tartalom világos strukturálása és a komplex esetek érthető kommunikációja; hatásos és hatékony munkaszervezésre való képesség; prezentációs és előadói technikák; a tanulási folyamat támogatására való képesség a szakmai gyakorlat során)* ír le.

Az országtól, intézménytől függetlenül a szakmai gyakorlati koordinátoroknak számos szakmai, személyes, társas és módszer kompetenciával kell rendelkezni, ami képessé teszi őket a legmegfelelőbb mentorok kiválasztására és a szakmai gyakorlat előremutató módon történő kivitelezésére a speciális jogszabályoknak és a saját intézményi értékeknek, szervezeti kultúrának megfelelően.

Az SzGyM legegyszerűbb szakmai kompetenciái a munkaköri leírásban foglalt releváns feladatok elsajátításával és a mentorált tanuló képzési programjával (pl. a képzési program szerkezet, a szakmai gyakorlat célkitűzései) kapcsolatosak, igazodva annak a rendvédelmi rendszernek a sajátosságaihoz, amelyben működnek (román, német vagy magyar - ezen *Útmutató* esetében).

A mentor főbb *személyes kompetenciái*: elérhetőség, motiváció a tanulásra és teljesítmény elérésére (folyamatos képzés), példamutatás képessége, pedagógiai és elemző készségek, kezdeményezőkézség, döntéshozatali képesség, fizikai és pszichológiai állóképesség/ stabilitás stresszes körülmények között.

A szükséges *társas kompetenciák*: csapatmunkára való képesség, komolyság, segítségnyújtásra való hajlandóság, kommunikációs és expozíciós készségek, etikai és interkulturális kompetenciák, tolerancia.

A *módszerkompetenciák*, amelyekkel a leendő rendőrök szakmai gyakorlatát koordinálóknak rendelkezni kell: a tartalom világos strukturálása, komplex ügyek érthető kommunikációja; hatékony munkaszervezésre való képesség és prezentációs és moderációs technikák.

A MENTOROKNAK JAVASOLT DIDAKTIKAI MÓDSZEREK

Mint ahogyan azt korábban írtuk, a rendőrség által végzett komplex feladatellátáshoz szükséges problémamegoldás strukturált módon történő átadásához a mentoroknak módszertani és kommunikációs kompetenciákkal kell rendelkezniük.

Ez az Útmutató nem hivatott elemezni az összes tudásátadásra szolgáló komplex, mindenre kiterjedő módszert és eszközt, amit az SzGyM szakmai gyakorlat során a tanuló képzésében felhasználhat, de a megírásában részt vevő szakértők szaktudásán és tapasztalatán keresztül a legmegfelelőbb módszerek és eszközök gyűjteményét bocsájtja az SzGyM rendelkezésére.

A “megfelelő” alatt a képzés szintjéhez és az SzGyM tudásához igazított módszereket és eszközöket értjük; a szintjét, komplexitását és specifikumát annak a tudásnak, amit szakmai gyakorlat során át kell adnia, az SzGyM rendelkezésére álló forrásokat és az intézményi korlátokat.

A szakmai gyakorlat elején egy **bemutatózó beszélgetésre** kerül sor a mentorok és a tanulók között. A beszélgetés során fel kell tárni a tanuló szükségleteit, értelmezni szükséges a mentorok, vezetők elvárásait. A tanulók megkapják a munkájukra vonatkozó legfontosabb információkat. A beszélgetés elsődleges célja, hogy megismerkedjenek egymással, kapcsolatot teremtsenek és törekedjenek a bizalmi viszony kialakítására.

A mentoroknak képesnek kell lenni beazonosítani a tanulók tanulási stílusát és annak megfelelően személyre szabottan támogatni a tanulókat. A tanulási stílusok szinte kivétel nélkül mindig kevert formában jelentkeznek:

- **Vizuális típus** – olvasva, illusztrációkat, vázlatokat, grafikonokat, videókat áttekintve tanul, az ilyen típusú információt tudja a leghatékonyabban elsajátítani.
- **Auditív típus** – jól vissza tud emlékezni a hallott információra. Preferált tanulásmódja a hallgatás. Ez történhet előadás, podcast vagy audio könyvek hallgatásával. Másik lehetőség a szöveg szoftver segítségével történő felolvasatása vagy a hangos felolvasás önmaga számára.
- **Tapintó/motorikus típus** – úgy tanul, hogy maga csinál, megérint, kipróbál dolgokat. A tanult információkat gyakorlatban kell alkalmaznia.

- **Kommunikatív típus** - másokkal kommunikál és beszélgetéseket kezdeményez, annak érdekében, hogy egy témát megértsen. Az információkat hangosan visszamondja, értelmezi, tehát elemzés során “magyarázza el” önmagának. A tanuló csoportok hatékony tanulási lehetőséget jelentenek a kommunikatív típusnak.

A tanulók tanulási típusától függetlenül a *Pedagógiában, mint tudományban*, a módszereket¹ és technikákat az idők folyamán már kidolgozták és alkalmazták.

Minden *Projekt* partner használja ezeket a módszereket különféle verziókban és szervezési formákban, a kiválasztott célkitűzésnek, valamint a valós körülményeknek megfelelően, ahogy az a későbbiekben majd részletes kifejtésre kerül.

A módszer lehet:

- **egy akcióterv**, egy cél elérése érdekében végrehajtott műveleti sor,
- **egy munkaeszköz** a képességek megismerésének és formálásának érdekében,
- **egy technika**, amit az oktató és a tanuló használ a tanítási-tanulási tevékenység kialakítására; a didaktikai stratégiának megfelelően biztosítja, hogy egy tevékenység szellemi kivetítése megvalósuljon.

A nemzetközi együttműködés kapcsán felmerülő érdekes megállapítás, hogy számos oktatási módszert mindhárom partner használ és ajánlja mentorainak, de más-más néven ismertek az egyes országokban.

A módszereket az alábbiakban ismertetjük az egyes partnerek által használt nevek bemutatásával (az első név/cím azt takarja, amit a SAPSM használ, a zárójelben szereplők pedig a HdP-nél és az MRVT-nél használt elnevezések):

¹ A didaktikai módszerek **azok a módok**, amelyeken keresztül a tanulók az oktatási folyamat során oktatóik koordinációjával tudásra és készségekre tehetnek szert, fejleszthetik intellektuális képességeiket és hasznosíthatják specifikus adottságaikat.

DIDAKTIKAI ELBESZÉLGETÉS

(HdP - A feladatok értelmessége / MRVT - Célzott beszélgetés)

A *didaktikai elbeszélgetés* célja az oktatási folyamat kiindulópontjának meghatározása. Ebben a szakaszban a mentor felméri az adott tevékenységhez kapcsolódóan a mentorált tanuló jelenlegi ismereteit, tapasztalatait és hozzáállását. Ehhez a mentornak olyan körülményeket szükséges biztosítani, amelyben a tanuló érzelmileg biztonságban érzi magát, szabadon meg tudja fogalmazni gondolatait, ki tudja fejezni önmagát.

Heurisztikus beszélgetés (felfedezés):

- A tanuló valami újat fedez fel, elemzéssel jut el új tények megismeréséhez, összefüggések megtalálásához.
- Kérdések és válaszok logikai láncolatán keresztül a tanulási folyamatban rejlő igazság vagy újdonság következtetésként megjelenik a tanuló számára.
- A kérdések és válaszok gyors egymásutánban következnek, minden egyes kérdés eleje az előző válaszban benne van.
- A tanuló előzetes tudásától, tapasztalatától függ a tanulási folyamat, amely képessé teszi őt a feltett kérdések megválaszolására.

Kikérdező beszélgetés (katetikus, kérdezve rávezetés)

- Fő funkciója kideríteni a tanuló tudásszintjét egy bizonyos ponton.

SZEMLÉLTETÉS MÓDSZER

(HdP Hálózatban történő tanulás / MRVT - Irányított megfigyelés, az egyes tevékenységek részekre bontása, részcselekmények, technikák és taktikák bemutatása, szemléltetése a mentor által)

A *szemléltetés* során a tanulmányozandó tárgyak, jelenségek, folyamatok észlelése, elemzése, eljárások bemutatása történik. Annak érdekében, hogy a tanuló számára jól látható legyen, helyváltoztatással, elfordulással kell végrehajtani. A bemutatást, szemléltetést szóbeli magyarázattal kell kiegészíteni az érthetőség érdekében. A magyarázatnak részletesnek, lehetőleg mindenre kiterjedőnek kell lennie, lépésről-lépésre, mozdulatról-mozdulatra bemutatva az adott technikát, taktikát. A bemutatás végén

lehetőséget kell biztosítani a kérdések feltételére és meg kell győződni arról, hogy a szemléltetés elérte célját.

Ez a technika:

- egyik formája a “munkahelyen” napi szinten történő tanulásnak. A szemléltetés kivitelezésekor az SzGyM-nek számos elemre kell reflektálnia; ha szükséges, fel kell osztani a tartalmat több kisebb, feldolgozható egységre.
- Ez egy tanítási-tanulási módszer, amelyben a tanulónak átadott üzenetet egy konkrét tárgy/cselekmény vagy annak helyettesítője hordozza.
- A tanuló számára a tudás forrása egy cselekvés, amit az oktató bemutat számára és az elérendő cél ezt **a cselekvést készséggé alakítani.**

Szem előtt tartandó didaktikai szempontok:

- a tanulók előzetes eligazítása;
- az SzGyM által bemutatott cselekedet előzetes próbája/gyakorlása;
- a szemléltetés végrehajtása hatásosan történjen valódi cselekedettel, ne csak imitálással vagy ne csak egyszerűen szóban;
- azonnal kövesse a gyakorlat, vagyis a tanuló vegye át a cselekvő szerepét.

MEGFIGYELÉS MÓDSZER

(HdP - Reflexió / MRVT - Irányított megfigyelés)

A módszer azon a tényen alapul, hogy a tanuló szisztematikusan követi a tárgyakat és jelenségeket (mások tevékenységeit). Ez jelenti a tanulás tartalmát, a cél az, hogy észleljen, észre vegyen egy meglepő, egyedi jelenséget, továbbá az, hogy az adott feladatot egységében, az alkalmazott taktikákat összefüggéseikben láthassák a tanulók.

A bemutatás lényegének megértését azzal is elősegítheti a mentor, hogy egy-egy speciális szemponttal direkt módon irányítja a megfigyelést. Előzetesen megfigyelési szempontokat jelöl ki a tanuló számára, a megfigyelési szempontokkal célirányossá teszi a tanuló információgyűjtő tevékenységét.

A bemutatás végén lehetőséget kell biztosítani a kérdések feltételére, és meg kell győződni arról, hogy a tanuló megértette azt, hogy hogyan kell végrehajtani a feladatot.

Megfontolandó szempontok:

Fennáll a veszélyre annak, hogy a tanuló figyelmét elvonják a különböző ingerek vagy a résztvevők nem megfelelően hajtják végre a feladataikat. Emiatt egy kompetens, a feladatban otthonosan mozgó koordinátorra van szükség.

A módszer több szakaszból áll:

- a megfigyelés megszervezése;
- a tényleges megfigyelés;
- gyűjtött adatok feldolgozása;
- a megfigyelés felhasználása.

GYAKORLÁS MÓDSZERE

(HdP - Tevékenységek ismételése /MRVT - Gyakorlás és gyakoroltatás)

A gyakorlás módszere egy cselekmény többszöri és tudatos ismételéséből áll annak érdekében, hogy a cselekmény adott modelljét gyakorlással megtanulják vagy javítsák a kivitelezést, teljesítményt.

A gyakoroltatás során a mentor folyamatosan ellenőrzi és pontosítja a végrehajtást, javítja a hibákat. Amennyiben szükséges, akkor az adott technikát vagy taktikai elemet ismételten bemutatja. Fontos a résztvevők motivációjának megtartása érdekében a hibák feltárásán és megfelelő módon történő kijavításán túl, a megfelelő feladatvégrehajtás elismerése, a pozitív visszacsatolás.

A gyakorlás módszer használatával kapcsolatos követelmények:

- A tanlónak **tisztában kell lennie a feladat céljával** és jól kell értenie a tanult tevékenység modelljét.
- A feladatnak legyen kellő számú változata, különben fennáll a veszély, hogy csak részben tudjuk kialakítani a kívánt készséget.
- Alkalmazása során a feladat fokozatosan nehezedjen. **Az összetettebb készségek az egyszerűbbek egymást követő beépítésével alakulnak ki.**

PROBLEMATIZÁLÁS

(HdP - Pestalozzi IMRVT- A komplex feladat végrehajtása a tanuló által; Önértékelés, reflexió, fejlesztő értékelés)

A módszer lényege, hogy a tanulót szándékosan kreált nehézségek elé állítják, azok önálló legyőzésével a tanuló valami újat tanul.

A problematizálás módszer használatával kapcsolatos követelmények:

- nehézségek fokozatossága,
- a megfelelő pillanat kiválasztása a probléma megjelentetésére,
- valódi érdeklődés legyen a probléma megoldására,
- amennyiben lehetőség van rá, az intézkedés befejezését követően közvetlenül kerüljön sor a visszajelzésre, elemzésre, értékelésre.

Probléma helyzet típusok:

- amikor ellentmondás van a tanuló által elsajátított tudás és az új szituáció szabta követelmények között;
- amikor a tanulónak egy tudás láncból vagy rendszerből ki kell választani az adott probléma megoldásához szükséges elemeket és ismeretlen adatokat kell meg találnia;
- amikor a tanuló azzal az ellentmondással szembesül, hogy az elméleti szempontot nehéz a gyakorlatban alkalmazni;
- amikor a tanulót a korábban elsajátított tudás új körülmények közötti alkalmazására kérik.

A feladat befejezését követően kerül sor a tanuló beszámoltatására, melynek során ismerteti azt, hogy miért és milyen intézkedéseket fogantatosított.

Az intézkedő tanuló ismerteti:

- az elsődlegesen kapott információt, vagyis azt, hogy mi alapján kezdte el az intézkedés végrehajtását,
- a helyszínre érve mit tapasztalt, mi volt az intézkedés pontos helyszíne, ott milyen cselekményeket tapasztalt, mennyi személy volt a helyszínen és ők mit tettek az intézkedés megkezdése előtt,

- a helyszínen folytatott tevékenységét, mit, miért tett az intézkedés során,
- a feladat végrehajtása során felismert jogsértéseket és az emiatt alkalmazott intézkedéseket, szankciókat,
- a végrehajtott intézkedésekkel kapcsolatban milyen írásos tevékenységet kell végezni a helyszínről történő bevonulást követően,
- az általa az intézkedés végrehajtása során, vagy azt követően felismert hiányosságokat, hibákat.

ESETANULMÁNY

(HdP - Esettanulmány / MRVT - A gyakorlati feladatvégrehajtáshoz kapcsolódó elméleti ismeretek megbeszélése, ismétlése – esettanulmányok feldolgozása, folyamatábrák alkalmazása)

A módszer lényege, hogy a tanulót olyan valós, autentikus szituációval szembesítik, ami a problémás helyzetek és események tipikus példájának tekinthető.

Az esettanulmány feldolgozása során a mentor gyakorlati példákon keresztül ad át ismereteket a tanulónak. A mentor a tanulót rendszerint egy valós történet tényszerű feldolgozásával, (ritkábban) fikcióval, vagy egy valódi eset releváns szereplőinek, helyszíneinek, szervezeteknek átnevezésével, egy releváns élethelyzettel szembesíti, ami elég komplex ahhoz, hogy annak megértésével, értelmezésével, elemzésével tanulási folyamat valósuljon meg.

Az esettanulmány a személyes aktivitás mellett a csoport aktivitását is igényli. Jó hatással van az előrelátási képesség, döntéshozatal fejlesztésére, a gyors cselekvésre, a megoldások beazonosítására, stb.

Az esettanulmány szakaszai:

- az eset kiválasztása és a legfontosabb elemek körvonalazása,
- az eset elindítása, ami többféleképpen is végrehajtható, ebből egy a problémás szituáció;
- információszerzés az esetről,
- az anyag rendszerezése különböző módszerek használatával, közülük egyik módszer a statisztika,

- az összegyűjtött információ megvitatása, ami szintén számos módszerrel elvégezhető,
- következtetések levonása és a tapasztalat személyes használata: esszé írása, a jövőben bizonyítandó hipotézis (feltevés) megfogalmazása, meghozandó döntés realizálása.

Az elméleti ismeretek átadását, az ismeretek könnyebb megértését segítheti elő az ismeretanyag elektronikus formában történő átadása, a megfelelő, hatályos ismeretek forrásának eredményes felkutatásához történő segítségnyújtás, vagy a különböző magyarázó vagy folyamatábrák alkalmazása.

A módszer megfelelő bármilyen szakmai helyzet elemzésére. Ez lehet egy olyan eset is, amelyben a mentor a tanulóval együtt vett részt, egy eset a mentor szakmai múltjából, vagy a tanulási tevékenységhez szánt esettanulmány. Az eset kiválasztása a mentor felelőssége. Javasolt, hogy a kiválasztott szituáció kellően komplex legyen, annak érdekében, hogy lehetőséget nyújtson kapcsolódási pontok feltérképezésére, legyen szükség információgyűjtésre és annak rendszerezésére, valamint meg lehessen vitatni a megoldásokat.

SZEREPJÁTÉK

(HdP - Fej-Szív- Kéz Elv/ MRVT - Az egyes részecselekmények, technikák és taktikák gyakoroltatása, szerepjáték)

A szerepjáték a mentor szakmai tapasztalatának kiaknázásából áll, amely során a tanuló egy forgatókönyvet kap. Minden egyes személynek el kell játszania egy szerepet. Fő eleme az interakció, a saját tapasztalat, illetve az egymástól történő tanulás, amely egyben jó gyakorlási lehetőség is. Ez egy szimulációs módszer: a tanulók lesznek a társas élet „színészei”, szerepeket játszva valamely társas vagy szakmai forgatókönyv szerint, pl. rendőr, bűncselekmény elkövetője, szemtanú, ügyvéd, stb.

A mentornak megfelelően elő kell készítenie a gyakorlás feltételeit, esetleges eszközeit, megfelelően kell kiválasztania a tanulási teret a balesetveszélyes helyzetek elkerülése, a helyes és folyamatos ellenőrizhetőség biztosítása érdekében.

A gyakoroltatás során a mentor folyamatosan ellenőrzi és pontosítja a végrehajtást, javítja a hibákat. Amennyiben szükséges, akkor az adott technikát vagy taktikai elemet ismételtén bemutatja. Fontos a résztvevők motivációjának megtartása érdekében a

hibák feltárásán és megfelelő módon történő kijavításán túl, a megfelelő feladatvégrehajtás elismerése.

Jellemzők:

- A résztvevők a saját személyestől eltérő attitűdökkel és értékekkel kísérleteznek.
- Elősegíti a magas szintű motivációt és részvételt, azonnali visszajelzést nyújt, a való világ megközelítő mását kínálja fel.
- Fejleszti a kompetenciákat; a résztvevőknek alkalmuk nyílik a tanultakat gyakorolni, tudatába kerülnek saját viselkedésüknek.
- Segíti a résztvevők tudatosabbá válását bizonyos viselkedések másokra gyakorolt következményeivel kapcsolatban.
- Lehetővé teszi valós szituációk alternatív megközelítésével való kísérletezést.
- Időigényes, komoly tervezést igényel és kiváló készségeket az SzGyM részéről.

Megfontolandó dolgok:

- Spontán is lehet - a szövegkönyv / forgatókönyv nem kötelező;
- A mentoroknak szem előtt kell tartani a szerepjáték célját;
- A megfigyelők és az intézkedők hozzá vannak szoktatva, hogy a **karaktereket**, és ne a **színészeket** szólítsák meg;
- A színészeket “elragadhatja a szerep” (érzelgőssé válhatnak, személyeskednek, elfogultan gondolkodnak) vagy nem tudják előadni a szerepet.

A didaktikai módszerre vonatkozó releváns szempontok:

- téves azt kijelenteni, hogy a hagyományos tanítási módszerek nem hatékonyak és a modern módszerek hatékonyak; bármilyen módszernek megvannak a saját értékei és specifikus korlátai, amit az oktatási környezet határoz meg, valamint a tanár és diák személyisége, akik azt használják;
- a tanítási módszereket kombinálva használják, a tevékenység célkitűzésének megfelelően, a tanítandó tartalommal, a tanulók sajátosságainak figyelembe vételével;

- nincs jó módszer és rossz módszer, még akkor sem, ha egy módszer hatékonyabbnak van címkézve;
- egy módszer önmagában még nem biztosítja a tanítási tevékenység sikerét;
- egy módszer sikeressége alapvetően annak a tulajdonságain múlik, aki azt használja;
- egy módszer hatékonysága döntő módon függ attól, ahogyan azt egy didaktikai kontextusban alkalmazzák: milyen mértékben javítja a tanulói erőfeszítéseket, milyen hatást gyakorol az iskolai eredményekre, stb.

A PARTNEREK JÓ GYAKORLATAINAK GYŰJTEMÉNYE

A SAPSM által javasolt jó gyakorlatok

Egy szakember képzése során az oktatási három formában zajlik: formális, non-formális és informális formában, amely során gyakran az utóbbi kettőnek nagyobb súlyt tulajdonítanak, mint az intézményes oktatásnak.

A Rendőrség munkája csapatmunka, tagjainak ugyanaz a célja, ugyanazok a szabályzók, becsületes viselkedésük bizalmat ébreszt a csapattagokban; egy csoport bárkiből összetevődhet, de az még nem válik automatikusan egy versenyképes csapattá. Emiatt előfordulhat, hogy értékes szakemberek kerülhetnek feszült légkörű csoportokba, ami kimeríti őket és más helyzetben, másokkal, -nem feltétlenül jobban teljesítőkkel- egy konstruktív, eredményes csapatot alkothatnak.

Mind a Rendőrségen belül, mind más területeken a csapatmunka mindig a siker képlete. Minden egyes csapattagnak meg kell értenie a vállalt szerepet és abban jól kell teljesítenie. Korrekt tájékoztatást kapva ki kell vennie a részét a jól megalapozott döntéshozatalokban és a hatékonyan dolgozó csapatok kialakításában, amelyek fő feladata a kitűzött célok elérése (rendőrök esetében, hogy megelőzzék, illetve felvegyék a harcot a bűnözéssel, SzGyM esetében, hogy oktassák a tanulót).

A leendő rendőrök képzésének folyamat jellege van és figyelembe veszi a kölcsönhatásokat (egyrésztől) a rendőrök között és (másrésztől) a rendőrök és állampolgárok között. Ezeket befolyásolják az attitűdök, a reakciók, viselkedések és cselekedetek. Az SzGyM-tanuló viszony tekintetében a kapcsolat megromlása nemcsak akadályozza a képzést, de iskolából kimaradáshoz is vezethet.

Egy képzési folyamatban hajlamosak vagyunk csak azon készségeknek és ismereteknek jelentőséget tulajdonítani, amelyek segítenek a feladat végrehajtásában (ún. "hard skills" = kemény tudás/kézzel fogható tudás/szakmai tudás), azonban sokkal több figyelmet kellene szentelni azoknak a készségeknek, amelyek segítik az interakciókat másokkal és a siker elérésében, mind a szakmai, mind a magánéletben (ún. "soft skills"/puha készségek/ nem szakmai jellegű személyes és társas készségek).

Ezek a soft skill-ek, amelyekre fel akarjuk hívni a figyelmet:

- a hatékony kommunikáció művészete,
- felmerülő problémák megoldásának képessége,
- csapatmunkára való képesség,
- vezetői készségek.

Valamennyi fent említett érv a formális oktatást kiegészítő, non-formális oktatási módszerek alkalmazásának szükségességét hivatott alátámasztani, különös tekintettel a kölcsönös bizalom kialakítására.

A formális oktatás terén terjedelmes szakirodalom áll rendelkezésre, amely elmagyarázza és számos példán keresztül támogatja is ezt a képzési típust. Az informális oktatás esetében a mentor (SzGyM) képzelőereje, illetve a tevékenységek kivitelezésének helye és ideje új megnyilvánulási módszereket generálhat, valóban hasznosnak bizonyulókat, amennyiben a kitűzött célt eléri vele.

Az alábbiakban a soft skills potenciáljának oktatásban történő felhasználására számos opciót ismertetünk (néhányat sikeresen megvalósítanak már a képző intézmények az elméleti oktatás során), melyek azt a célt szolgálják, hogy a résztvevők közti kommunikációt, a csapatban történő munkára való képességet erősítsék, illetve hogy a képzés során beazonosítsák a vezetőket és egyéb szerepeket egy funkcionális csapatban.

“Kávéházi vita” - The debating café (a SAPSM-nál megtapasztalt): olyan módszer, ami egy érdekes témában folytatott laza vitából áll, a csapattagok ketté vannak osztva és az a feladatuk, hogy érveljenek, vitassák meg nézeteiket. Ilyen módon, részben megvilágításra kerülnek a téma fontos aspektusai, (nem az az elsődleges cél, hogy valaki az érvelésével nyertes legyen) és közvetlen kapcsolat alakul ki a résztvevők között.

A tanulók részt vehetnek a vitában a mentor koordinálásával (vagy az ő részvételével), ez egy aktív párbeszéd, információcserén és kreatív megoldáskeresésen alapuló módszer.

A kiválasztott helyszín legyen az oktatási intézményen kívül, (pl. egy kávézó a városban), hogy kiiktassák az intézményi szabályozottság generálta stresszt és eszmecserét indukáljon.

Flashmob: a módszer lényege, hogy a résztvevők egy feladatot egyszerre hajtanak végre, rendszerint egy közterületen, csoportban szerepelve. Ugyanazt a cselekményt vagy cselekménysort hajtják végre egy meghatározott idő alatt, ami után a csapat feloszlik, mintha mi sem történt volna.

A kihívás a flashmob összes mozzanatának előzetes előkészítésében rejlik, nagyon hatékony együttműködést igényel a résztvevők között, így erősíti a csapatszellemet. Külső személy is bevonható a sikeres pillanat érdekében, aminek lehet akár média vagy közösségi vonzata is.

A flashmob jellegzetessége, hogy a nézőközönség nem tervezett vagy ismert, de a helyszín kiválasztása hatásos lehet.

A Grafikus rávezetés (facilitálás) szavak és képek, ábrák használatának gyakorlata a téma fogalomtérképének megalkotásához a beszélgetés előtt, alatt, után. A képek, ábrák és kulcsszavak használatát ötletcserére és kapcsolatok kialakítására közvetlenül is alkalmazzák. A kreativitás fejlesztésére (brainstorming, tematikus viták, stb.), vagy memóriafejlesztő eszközként, a tanulás támogatására, az alapvető elemek rendszerezésére, illusztrálására, és a beszélgetésben felmerülő fontos szempontok megőrzésére, rögzítésére szolgáló módszer.

A módszer nagy múltra tekint vissza, esetünkben a közösségben, a csoportban megjelenő gondolatok, elemzések, megvalósulások grafikus ábrázolására szolgálhat. Hasznos lehet, ha a külső facilitátor rögzíti, hogy mit gondoltak az elgondolók, az elemzők és a végrehajtók. Jelenleg így zajlanak a fókuszcsoportok.

Living exhibition (Élő bemutató, kiállítás): egy társadalmilag, szakmailag fontos téma megjelenítése, amelynek központi eleme a tájékoztatás, információnyújtás. Olyan aktív módszer, amely elősegíti egy bizonyos konkrét

problémával érintett csoport és a közösség tagjai közötti párbeszédet a nyilvános térben (utcák, parkok, közterek, bevásárlóközpontok) történő kreatív megjelenéssel.

A bemutatóban résztvevő tanuló az állampolgárok problémáihoz kapcsolódik, beazonosítja, hogyan látja őt és a hivatást a társadalom. A tanuló a módszer segítségével közvetlenül felléphet, részt vehet ennek az észlelésnek a befolyásolásában, korrigálásában.

A SAPSM sikeresen használta ezt a módszert az iskola oktatási kínálatának népszerűsítésében, mert a tanulók közelebb állnak életkorban a megcélzott közösség tagjaihoz, nagyobb hatást értek el, hitelesebbek voltak és jobban kedvelték őket a hozzájuk korban közel álló csoportok.

A Socio-educational animation (szociokulturális animáció) az intézmény közösségi hatású reprezentációs akciói, nemzeti vagy helyi közösségi ünnepeken, művészeti vagy sporteseményeken történő megjelenése.

A szociokulturális animáció jellegzetes elemét az olyan helyeken szervezett tevékenységek jelentik, ahol lehetőség nyílik az emberek vagy csoportok találkozására, a közéletben való aktív részvételre.

A módszer pozitívan járul hozzá a közösség megértésének és támogatásának elnyeréséhez a különféle eseményeken való aktív jelenlét révén, figyelembe véve azt a szimpátia tökét is, amelyet a szakma fiatalabb és vonzó képviselői határoznak meg.

Az ilyen jellegű tevékenységekben való részvétel sikeresen megtapasztalható a beiskolázás időszakában, a tanórán kívüli időintervallumokban, de a gyakorlat időszaka alatt is.

The Living Library (“Az élő könyvtár”) Az Élő Könyvtár célja, hogy elősegítse az emberi jogok és az emberi méltóság tiszteletben tartását, felhívja a figyelmet a sokszínűségekre és ösztönözze az emberek közötti párbeszédet.

A résztvevők fényképekből és történetekből álló portfólióval készülnek, hogy nagyobb hatást érjenek el. A módszer lehetőséget ad arra, hogy erőteljes üzenetet küldjünk „figyelemfelhívó fényképek” bemutatásával, amelyeket azon hátrányos helyzetű, marginalizált csoportok tagjai készítettek, akiknek nem áll módjukban a problémákat a nyilvánosság elé vinni.

Az Élő Könyvtár úgy működik, mint egy normál könyvtár. Belép ebbe a tanulási térbe, itt polcokat találhat böngészhető könyvekkel, könyvtárosokat, akik olyan

könyveket ajánlanak, amelyek megváltoztathatják az életét, egy helyet, ahol csak Ön és a választott könyv lapjai vannak.

Az élő könyvtárat azonban az az egyszerű részlet teszi csodálatossá, hogy a polcokon olyan emberek állnak, akik személyes párbeszédet folytatnak az olvasóval.

Az oktatási vita (vagy formális vita) egy olyan módszer, amely magában foglalja a vitatéma előre történő kiválasztását. Két csapat dolgozik együtt a vita során, az egyik a téma mellett, a másik a téma ellen érvel. A módszer alkalmazása során lesz egy választott "döntőbíró" vagy zsűri aki kiválasztja melyik oldal volt meggyőzőbb. A módszer során elsajátítható/gyakorolható a megfelelő és helyes véleménynyilvánítás felépített érvek felsorakoztatásának alkalmazásával.

Figyelemre méltó az eredmény annak tükrében, hogy a tanulók megtanulnak csapatban dolgozni, és elsajátítják a helyes vitakultúrát.

A megbeszélés témáit körültekintéssel kell kiválasztani, lehetőleg mindenki által kedvelt legyen, vagy legalábbis ne legyen előzetesen elutasítva. Az összes résztvevőnek időt kell adni, hogy minden egyes témában kifejtthesse a véleményét.

Az elvárt eredmények az önbizalom növelésére és a személyes készségek jelentős fejlődésére vonatkoznak.

A csapatépítés egy non-formális oktatási módszer, ami közösen végzett tevékenységekből áll. Hosszabb idő alatt (napok) elérendő célokat szükséges megfogalmazni, az emberek közti kapcsolatok erősítésére és a csapatértékek tudatosítása szolgál.

A konkrét csapatépítő programok közül kiemelendők:

1. Sportos kalandokon alapuló csapatépítés, különösen az általában szabadtéri tevékenységet folytató fiatal közösségekben (rafting, tájékozódás a térben, táborok stb.). Az ilyen jellegű tevékenységek által megcélzott speciális igények a kockázatvállalás, a problémák közös megoldása.

2. Új készségek fejlesztésén alapuló csapatépítés. Ez magában foglalja a workshopokon való részvételt, ahol speciális készségeket sajátítanak el – elmélyedés egy témában, konfliktuskezelés, konszenzusra jutás képessége stb. A módszer elősegíti az őszinte kommunikációt és az aktuális problémák megbeszélését.

3. Személyiségértékelésen alapuló csapatépítés. Pszichometriai tesztek alkalmazásából áll, amelyek segítik a csapattársakat abban, hogy jobban megértsék

önmagukat, tisztában legyenek a köztük lévő különbségekkel, és hozzáigazítsák viselkedésüket csapattársaik viselkedéséhez.

4. A problémamegoldásra összpontosító csapatépítés. A csapat összefog, hogy azonosítsa és megoldja azt a problémát, amellyel jelenleg szembesülnek. Jótékony hatása van a stressz és a munkakörnyezetre irányuló negatív érzelmek leküzdésére. Magában foglalja a brainstorming munkameneteket, amelyek rávilágítanak a csapat sikerének akadályaira.

Függetlenül attól, hogy mi a kiválasztott non-formális oktatási módszer a tanuló képzésének irányítására, az SzGyM-nek és a koordinátornak fel kell ismerni a motiválás, bizalom kiépítésének, részvétel mértékének növelésének és a kommunikáció-optimalizálásnak alternatív/kiegészítő módjait.

Az összes fent részletezett non-formális oktatási módszernek döntő szerepe van az interperszonális kapcsolatok harmonizálásában, abban, hogy a csapattagok megismerjék, megértsék egymást és hatékonyabban kommunikáljanak.

A TRIDENT Projekt – ami lehetővé tette ennek az *Útmutónak* a megjelenését – szerepe és célja az volt, hogy a jó oktatási gyakorlatok módszereit (formális és non-formális) "kiterjessze külső erőforrásokra".

A SAPSM ezért fektetett hangsúlyt azokra a módszerekre, amelyek bár elérhetőek, és nem minden külső partner írta le, de minden bizonnyal alkalmazták azokat a fent leírt formában, illetve az intézményi sajátosságokhoz és/vagy a kitűzött célhoz igazított variációkban.

Az MRVT által javasolt jó gyakorlatok

Az intézkedések folyamata megértésének elősegítése (Folyamatábrák alkalmazása, az intézkedési sorrend oktatása során)

Egyes területi gyakorlati képzési helyek alkalmazzák az intézkedések folyamatának, a tanulók számára történő bemutatása és azok megtanulásának elősegítése érdekében a különböző folyamatábrákat, melyek a hatályos normáknak megfelelő célszerűségi sorrendjét tartalmazzák az egyes intézkedések végrehajtása esetében.

Rájöttek, hogy a rendszerben gondolkodásban nem jártas, az intézkedések egymásra épülését nehezen átlátó tanulók esetében eredményesen alkalmazhatóak a különböző folyamatábrák, idődiagramok az egyes összetett intézkedések elemeinek elméletben történő oktatása során.

Ezt az elméleti ismertetést célszerű a könnyebb megérthetőség érdekében valamilyen segédanyaggal (PowerPoint prezentáció, oktatási segédlet, tankönyv, oktatófilm) támogatottan végrehajtani.

A folyamatábrák alkalmazásával bemutathatók egy egységként a bennük feldolgozott helyzetekhez kapcsolódó intézkedési folyamatok. Vizuálisan megjelenítve az utat, a kiinduló és végpont között, elősegítve ezzel a könnyebb megértést.

Emellett a segítségükkel könnyen végrehajtható az intézkedés elemekre bontása és az egyes elemek külön-külön egységként történő részletes magyarázata, adott esetben az ok-okozati összefüggések ismertetése.

Segítségükkel lehetővé válik a különböző verziók ismertetése, ami előnyös, ha az intézkedés gyakorlati végrehajtása során valami nem úgy sikerül, ahogy azt az oktatásban résztvevő szerette volna, még mindig lehetőség van egy másik hatékony technika, taktika kivitelezésére az eredményes végrehajtás érdekében.

Az alkalmazott folyamatábrák nem csak a részecselekményeket, hanem azok alkalmazásának jogi hátterét is alkalmazzák.

A HdP által javasolt jó gyakorlatok

Ebben a fejezetben az SzGyM ahhoz kap javaslatokat, hogyan kezelje a különböző helyzeteket a gyakorlatban. Ezek a gyakorlati tippek olyan javaslatok, amelyeken lehetséges és kell is az SzGyM igényei szerint változtatni és igazítani. Ennek egyik oka az, hogy a gyakorlatvezetőknek hitelesnek kell lenni, így a gyakorlati tippeket összhangba kell hozniuk a szituációval és személyiségükkel.

1. Kommunikáció

Ezen a ponton a két kommunikációs technika a "3W technika" és az "INA" – kerül bemutatásra. Mindkét technikát tanítják a bachelor kurzuson és a felsőoktatási továbbképzéseikben.

A két technika lehetőséget teremt a vezetői beszélgetések megtervezésére.

3 W-Technika

Három német w-betűs szóból adódik össze az elnevezés: percepció (Wahrnehmung), hatás (Wirkung), kívánság (Wunsch).

A harmadik W, a kívánság helyébe az elvárás kerül, a gyakorlat vezetőknek elvárásaik vannak a tanulókkal szemben.

Az 1. W: A vezető én-üzenetekben fogalmazza meg mit érzékelt. Legyen az illetlen viselkedés, egy változás a viselkedésben vagy a megfigyelt viselkedés a visszajelzést nyújtó beszélgetéshez. Ügyeljünk arra, hogy ne ítélkezzünk, és ne értékeljünk ebben a szakaszban.

A 2.W: Most a magasabb beosztású személyre gyakorolt hatás leírása következik.

Átmenet INA (Érdeklődés, Tudakozódás, Felvétel)

A vezető kérdésekkel visszavezeti a beszélgetést a tanulóra, akinek ekkor lehetősége van reflektálni önmagára, viselkedésére. A vezető magatartása nyitott és figyelme a beszélgetésre irányul. Kérdéseket tesz fel a megértés érdekében és jelzi a beszélgetőpartnernek, hogy figyelj rá.

A 3. W: A tanuló magyarázatának függvényében egy megállapodás, megegyezés, kompromisszum születik a tanuló és a vezető között. Fontos, hogy a vezetői beszélgetések vagy ezen opciók egyikével, de mindenképp egy következménnyel záruljanak annak érdekében, hogy a beszélgetés elérje célját.

2. Didaktika

A tanítás és tanulás tudománya. Ebben a fejezetben számos dolog van összefoglalva, mint például a tanulási típus beazonosítása, milyen tárgyak, eszközök használhatók a tudásátadásra és hogy hogyan támogathatók a tanulók.

A tudás átadásához ismerni kell a tanulók tanulási stílusát. Néhány tanuló már ismeri önmagát, de ha nem így van, segítenünk kell beazonosítani és ahhoz igazítani a további segítségnyújtást.

Beintegrálható anyagok széles skálája létezik a német partner módszertárában. Az oktatási szervezeten többek között megtalálhatók oktatási anyagok, videók, a gyakorlati irányításban használható ellenőrző listák. A lekérdező és információs rendszerek használatakor ezek számos eset-összefüggés prezentálására alkalmazhatóak.

Alapvető cél, hogy a tanulókat az önképzés felé irányítsuk. A tanulók maguk is ki tudják keresni és ki tudják dolgozni a válaszokat egy esettel kapcsolatban felmerülő kérdésekre. A későbbiekben pedig közösen meg kell vitatni az eredményeket. Ebben a kontextusban megértést ellenőrző kérdéseket lehet feltenni, és a tanulóknak is visszajelzést kell kapni a kidolgozó munkájuk minőségére vonatkozóan.

Célszerű figyelembe venni, hogy a kidolgozó munkát ne csak egy szempontból vizsgálják meg, hanem annyiból, ahány tantárgy érintett benne. Ily módon az elsajátított ismeretek összekapcsolódnak egymással, ami kedvez az ismeretek összekapcsolódásának.

Elvben a feladatoknak kapcsolódnia kell a témakörök célkitűzéseivel, és a tanulóknak minél önállóbban kell elvégezniük. Amennyiben lehetséges, az elméletet mindig a gyakorlathoz kell kapcsolni. Ha a feladatokat többször is elvégzik, az a tudás és készségek elmélyítését szolgálja és önbizalmat teremt.

3. Elkötelezettség

Az identifikációt és rendőri szervezethez való tartozás érzését számos tényező befolyásolja. A szakmai gyakorlat során a tanulók először kerülnek kapcsolatba a rendőri hivatás mindennapi életével. A szocializáció a tanulmányok során a gyakorlatban kap még nagyobb hangsúlyt.

Hogyan alakítható ki az elkötelezettség? Számos építőelem van, ami ezt befolyásolja. Ide tartoznak a jó keretfeltételek, mint például a felszerelés, munkakörnyezet és a csapat. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy mire a tanulók megérkeznek, már megtörténtek a szükséges intézkedések. A számlát átirányították a szakmai gyakorlati szolgálati helyre, a FEM (Irányító és vezérlő berendezések), mint például a fegyverek, egyéb eszközök megérkeztek. Rendelkezésre állnak a kulcsok az öltözőben, a fegyverszobában. Ez azt sugallja a tanulóknak, hogy már a szakmai gyakorlat megkezdése előtt gondoskodtak róluk. A tanulóban bizalmat kelt a fogadásának körülményei, a "szívesen" fogadtatás érzését kelti. A szakmai gyakorlat jó indítása magába foglal egy bemutatkozó találkozást is, ahogyan arról már korábban írtunk.

Ha a tanulók bevonódtak a csapatba és a részének érzik magukat, az integráció és az identifikáció sikeres volt.

A szakmai gyakorlati felügyelőknek nagyon speciális szerepük van: ők az első számú kontakt-személyek a tanulók számára és a velük való kötődés kialakítása

rendkívül fontos. Ha empátikusak és képesek reagálni a tanulók szükségleteire, ha pozitív módon kezelik a hibáikat, kialakul a kötődés a felügyelővel. Ennek eredményeképpen a tanulók veszik az üzeneteket és sok mindent hajlandóak megtanulni, például a viselkedésmintákat is átveszik tőlük. A gyakorlati felügyelőnek ezzel tisztában kell lennie és szerepmódként kell cselekednie.

A szervezettel való azonosulás érdekében a tanulóknak tisztában kell lenniük a munkafeladatok értelmével. Elmagyarázzák a felügyelők nekik a megtett intézkedések hátterét, mit, miért tesznek, minek mi a következménye (azt is, ha azt nem teszik meg).

Ha a megtett intézkedések mögötti cél világos, a szervezettel és annak feladataival való azonosulás könnyebb.

Összefoglalva: ha a tanulók komfortosan érzik magukat, értik a feladatokat, amiket meg kell tenniük, és ha a vezető meghallgatja őket, elérhető számukra, kialakul a rendőri szervezethez való tartozás érzése.

4. Interkulturális kompetencia, diverzitás

A rendőri hivatásban az ember kapcsolatba kerül az élet minden területével, nemzetiségeivel, eltérő szubkultúrák életmódjával.

Az egyenlőség elvének megőrzése érdekében minden olyan személyt, akivel a Rendőrség kapcsolatban kerül, elfogulatlanul kell megközelíteni.

A gyakorlati oktatók vonatkozásában ez azt jelenti, hogy meg kell mutatniuk a tanulóknak a társadalom sokszínűségét, valamint elfogadást, toleranciát és tisztelettudó interakciót kell tanúsítaniuk.

5. A halál és erőszak határelménye

A szakmai gyakorlat során találkoznak a tanulók a valóságban azokkal a dolgokkal, amelyekről a képző intézmény ugyan beszélt és kezelését tanította, de sohasem szembesültek vele. Ilyen a halál és az erőszak is.

A halál, akár baleset, akár öngyilkosság, a rendőri hivatás szinte mindennapi részét képezi. Ezt szakszerűen és tisztelettel kell kezelni.

Sok tanuló számára ez az első alkalom, hogy egy holttestet látnak. Emiatt fontos figyelni a tanulóra és megkérdezni, hogy érinti ez őket, fel kell ajánlani a segítséget. Ehhez az első lépés, a megfelelő figyelem és az, hogy hagyjuk beszélni őket.

A későbbiekben, a szakmai gyakorlat során, időről-időre kérdezzük meg, hogyan boldogulnak azzal, amit megtapasztalnak. A rendőrségen számos olyan

kontakt-személy van, aki segítséget tud nyújtani stresszes incidensek esetén, és akik speciális képzést kaptak az ilyen esetek feldolgozásához. Ilyen személyek Németországban a szociális kontakt-személyek, szociális tanácsadók, lelkipásztorok, KIT-Pol. Nagyon fontos azt közvetíteni a tanulók számára, hogy segítséget kérni szakszerű magatartás.

Az erőszak is stresszhez vezethet, amelynek számos kiváltó oka lehet. Az erőszak irányulhat a bűncselekmények áldozatai ellen, de a készenléti szervek ellen is. Az emberek önmaguk ellen irányuló erőszakának megtapasztalása is vezethet stresszhez.

Mint a halálesetek nyomozásainál, ezt a segítséget fel kell ajánlani a tanulóknak, szükség esetén a megfelelő kontaktszemélyt kell bevonni, ahogyan azt fentebb kifejtettük.

Minden vezető felelőssége, hogy nyitott szemmel kísérje az alkalmazottakban történt változásokat és segítséget kell intézni, amikor szükséges. Fontos, hogy a vezetők tudják, meddig is terjednek ki kompetenciáik ezen a területen. Ismerjék saját határaikat, hogy ne terheljék túl magukat és biztosítsák, hogy az eseteket a megfelelő időben, képzett specialistákhoz irányítsák át.

6. Hiányzások

Ha a szakmai gyakorlat folyamán hiányzások fordulnak elő, felmerül a kérdés, hogy a tanulási célok elérhetőek-e még a gyakorlat során. Ennek kapcsán minden egyes esetet külön kell megvizsgálni.

A szakmai gyakorlat rövidege miatt egy hét még mindig elfogadható, de egyedi esetekben, a tanuló teljesítményének függvényében szükséges lehet már ezen a ponton felvenni a kapcsolatot a Szakmai Gyakorlati Tanulmányok Tanszékkal.

Ha a hiányzás mértéke eléri a két hetet (10 munkanap), a szakmai gyakorlatot általában megszakítják. A tanulók a következő Bachelor programba kapcsolódnak be a megfelelő modulba. Ha ez előre látható a Szakmai Gyakorlati Tanulmányok Tanszéket időben tájékoztatni kell, hogy a további eljárásokban megállapodjanak.

7. A problémás tanulók kezelése

A gyökere mindig a nem megfelelő viselkedés. Legyen szó illetlen társas viselkedésről, kifogásolható munkaetikáról vagy rossz munkaeredményekről.

Ha a mentorok helytelen magatartást tapasztalnak, azonnal foglalkozni kell vele (korrekt elbeszélgetés).

A beszélgetésre fel kell készülni, gondolatban átvenni a beszélgetést és fel kell hozni egy közös szálát. A beszélgetésre készített jegyzetekben a saját érveket le kell jegyezni és a beszélgetés lezárásával (kompromisszum, megállapodás, és megegyezés) kapcsolatos első gondolatoknak meg kell születniük. Lehetőség szerint ütemezni kell egy nyomonkövető beszélgetést, hogy a megállapodás, megegyezés, vagy utasítás betartását ellenőrizni lehessen. Ez a helytelen magatartás mértékétől függ.

Ha nincs korábbi tapasztalat személyzeti menedzsment terén, tanácsos előzetesen segítséget, vagy iránymutatást kérni. Megvitatni az eljárásmodot a szolgálati csoport vezetőjével vagy a parancsnokkal.

A képzésért felelős személyek szintén bevonhatók tanácsadóként. Itt közösen kell meghatározni egy keretrendszert, azzal kapcsolatosan, hogy mikor, vagy milyen esetekben akarják vagy szükséges a kiképzésért felelős tiszteket bevonni. Az elbeszélgetés kivitelezéséhez a 3-W és az INA kommunikációs technikákat használják.

ONLINE OKTATÁSI PLATFORMOK

A rendvédelmi szervnél töltött szakmai gyakorlat során a tanulók megismerkednek az ott zajló szakmai munkával, becsatlakoznak a napi feladatokba, mentorok által meghatározott feladatokat oldanak meg az irányításukkal, de önállóan.

A feladataik sikeres végrehajtásához szükséges elméleti és gyakorlati ismeretek megtanulásához a tanulók az alábbi online platformokat, illetve adatbázisokat használhatják:

A HdP által használt platformok:

➤ **Oktatási szerver**

- A Rajnavölgy-Pfalz-i Rendőrség minden alkalmazottja hozzáfér az oktatási szerver tartalmához. Kb. 350 kurzus található az oktatási szerveren; ezek a Rajnavölgy-Pfalz-i Rendőri Egyetem által kínált képzési és továbbképzési kurzusok. Az egyes képzési és továbbképzési kurzusok tananyagait az adott kurzusokban tárolják. A tananyagok különféle tanulást segítő javaslatokból állnak, mint pl. az előadók tanítási anyagai (PDF, PowerPoint prezentációk, stb.), feladatok, esettanulmányok, ellenőrző listák, tanulási célkitűzések ellenőrzései, SAFER, web-alapú képzés, tanuló videók, utasítások, stb.

➤ **Mobil munkavégzés (Moab)**

A Moab mobil munkavégzést jelent és lehetővé teszi, hogy a rendőrök a helyszínen vagy a járóautóban végezzék a munkájukat. Minden szolgálatot teljesítő rendőr rendelkezik szolgálati okostelefonnal, amelyre telepítették a rendőrségi adatfeldolgozó rendszert, valamint a leggyakoribb kereső és elemző rendszereket. A tanulók megtanulják, hogyan kell használni és kezelni a rendőrségi adatfeldolgozó rendszer mobil verzióját.

➤ **PC és Software**

A szakmai gyakorlat során a rendőri intézkedések kezeléséhez szükséges eszközök széles skáláját fogják használni. Digitalizált világunkban a rendőrségi feldolgozó rendszer és a kereső- és elemző rendszerek biztonságos használata és kezelése elengedhetetlen.

Csak a Rajnavölgy-Pfalz-i Rendőrség alkalmazottjai férhetnek hozzá az oktatási szerverhez és a többi említett rendszerhez.

Az MRVT által használt online platformok:

MRVT ILIAS

- A Miskolci Rendvédelmi Technikum által üzemeltetett ILIAS felület, amelyen megtalálható valamennyi az iskolában jelenlévő képzési forma teljes képzési anyaga, kiegészítő szakmai foglalkozások anyagai, illetve a hozzájuk kapcsolódó gyakorló és felmérő tesztek.

MRVT TEAMS

- A Miskolci Rendvédelmi Technikum által üzemeltetett Microsoft Team felület, amely a digitális tananyagoknak, a tanulók számára történő átadását szolgálja, illetve a távoktatásos képzés fő felülete.

A SAPSM által használt online platformok/eszközök:

- **Trident** – a Honvédelmi, Közrendvédelmi és a Nemzetbiztonsági szervek² oktatási intézményeinek az oktatási platformja. A platform hozzáférést biztosít a tanulási forrásokhoz a szakmai gyakorlati mentorok számára (órák szervezésére, bibliográfiai anyagok feltöltésére, online tesztelésre), valamint a tanulók számára is a specifikus oktatási intézményekhez igazított modern eszközökön keresztül támogatva az oktatási folyamatot. A platform elérhetősége: www.tridentproject.eu;
- **Fast** – digitális eszköz³, amely elérhető az oktatásszervezők számára, valamint azoknak, akik megbízható értékelést kívánnak végrehajtani a továbbképzés területén, a Honvédelem, Közrendvédelem és Nemzetbiztonság rendszerén

² A 2020-1-RO01-KA202-080136 Pályázati számú (TRIDENT Projekt), az Európai Unió Erasmus Plus Programja által finanszírozott (257.000 EUR értékű juttatás). "Az irányító irányítása – a rendőri szakmai gyakorlat európai megközelítése" elnevezésű pályázat keretein belül létrehozott platform.

³ FAST projekt – A RO01-KA226-VET-095380 pályázati számú "Innovatív értékelési eszközök és gyakorlatok a Honvédelmi és Közrendvédelmi Szektor oktatási folyamatainak javítására"- az Európai Unió Erasmus Plus Programja által finanszírozott 2020-1- (142.000 EUR értékű juttatás).

belül vagy kívül; a szoftver a kérdőív hálózat létrehozásának és automatikus kiértékelésének lehetőségét felkínálva biztosítja az off-line értékelések hitelességét (a hozzáférést a <http://docker.holisun.com:8181/dashboard> címről felhasználónév és jelszó szabályozza).

KÖZÖSEN LÉTREHOZOTT DIDAKTIKAI ESETTANULMÁNYOK

BIZTONSÁGI INTÉZKEDÉS SZITUÁCIÓ

Közterületen tartózkodó eszméletlen személy észlelése esetén

Esettanulmány leírása

Helyszín:

A Nagyvárad utca 4-6 szám előtti közterület. (Az utca üres, a bejelentőn kívül az intézkedés időpontjában már más nem tartózkodik a területen.)

Körülmények:

Az intézkedő járőrpáros gyalogos járőrszolgálatot lát el a Nagyvárad utcán.

Események:

Egy személy lép oda az intézkedő rendőrökhöz, aki közli, hogy a Nagyvárad utca 10 szám előtti parkosított közterületi részen egy férfi hirtelen a szívéhez kapott és összeesett.

Tett intézkedések:

Az intézkedő rendőr odamegy a személyhez és ellenőrzi az életfunkcióit (megszólítja, ellenőrzi a légzését és a keringését). Megállapítja, hogy nincs a személynek önálló légzése és keringése.

Megkezdi, a személy újraélesztését (mellkaskompresszió alkalmazásával).

A járőtárs értesíti a mentőszolgálatot (Ezt követően a mentőszolgálat által közöltek szerint folytatja az újraélesztést)

A járőtárs, a hozzá lépő személlyel szemben az előírásoknak megfelelően megkezdi az intézkedést. (Köszönés, bemutatkozás)

A bejelentő személyt igazoltatja (Megállapítja a személyazonosságát, ellenőrzi a Körözési Nyilvántartási Rendszerben és a Schengeni Információs Rendszerben).

A bejelentő elmondja a tényeket (Hol, mikor és mit talált, látott-e valakit a közelben.) Az elmondott tényeket, az intézkedő rendőr rögzíti.

A járőtárs és a járőrvezető, a mentők kiérkezéséig felváltva folytatják az újraélesztést.

A kikerkező mentőknek átadja a személy és ezt követően biztosítja a helyszínt, a helyszíni tevékenység befejezéséig, majd ezt követően jelentést tesz a helyszínen megállapított tényekről és a tett intézkedésekről az ügyeletnek.

A mentők által tett intézkedések:

Az újraélesztést végző rendőrt meghallgatják a történetéről, átveszik tőle az újraélesztést.

A személyt a stabilizálását követően elszállítják.

A helyszínről történő bevonulást követően tett intézkedések:

Az intézkedés körülményeiről, a hely, az idő, és a tett intézkedéseknek pontos megjelölésével, a biztonsági intézkedésről a szolgálati elöljárójának írásban jelentést tesz.

Felhasznált felszerelés/eszközök:

- **a megalkotáshoz:** 360° kamera Insta360 One X2.
- **a megjelenítéshez:**

VR/360° szemüveg Oculus Quest 2;

- desktop 2D 360°-os képmozgás lehetőségével – bármely eszköz, amely képes *Filmek és TV alkalmazás* lejátszót megjeleníteni Windows-hoz vagy *VLC Player-hez* (más lejátszókhöz is).

Link az esettanulmány megtekintésére:

- **<https://tridentproject.eu/>**

BIZTONSÁGI INTÉZKEDÉS SZITUÁCIÓ

Talált tárgy – Egy személy kábítószergyanús anyagot talál

Esettanulmány leírása

Helyszín:

A Nagyvárad utca 4-6 szám előtti közterület. (Az utca üres, a bejelentőn kívül az intézkedés időpontjában már más nem tartózkodik, a területen.)

Körülmények:

Az intézkedő járőrpáros gyalogos járőrszolgálatot lát el a Nagyvárad utcán.

Események:

Egy személy lép oda az intézkedő rendőrökhöz, aki közli, hogy a Nagyvárad utca 12 szám előtti parkosított közterületi részen található padon, egy fekete sporttáskát talált. Elmondta továbbá, hogy a táskához nem nyúlt hozzá, azt meg sem közelítette, mert nem tudta, mi lehet benne.

Tett intézkedések:

Az intézkedő rendőr, a hozzá lépő személlyel szemben az előírásoknak megfelelően megkezdi az intézkedést. (Köszönés, bemutatkozás)

A bejelentő elmondja a bejelentése megtétele előtt néhány perccel egy fiatal férfi tartózkodott a padon (A személyleírását kérdésre el tudja mondani) aki dohányzott és mellette a padon volt a táska. Akkor, amikor meglátta az érkező rendőröket, akkor a viselkedése zavarttá vált és a táskát hátrahagyva elsietett a helyszínről.

Az elmondott tényeket, az intézkedő rendőr rögzíti.

Az intézkedő rendőr, a talált táskát óvatosan átvizsgálja, abban kb. 0,5 kg szárított növényi törmeléket (kábitószer gyanús anyagot talál 2 db műanyag zsákban).

A talált kábítószer gyanús anyagról, a hely, az idő, a talált dolgok pontos megjelölésével a szolgálati elöljárójának haladéktalanul jelentést tesz.

A bejelentő személyt igazoltatja (Megállapítja a személyazonosságát, ellenőrzi a Körözési Nyilvántartási Rendszerben és a Schengeni Információs Rendszerben)

A talált csomag jellemzőit írásban rögzíti.

Lezárja, a talált csomag környezetét, az illetékteleneket, a helyszíntől távol tartja.

Adatgyűjtést és tanúkutatást végez a helyszín környezetében, a további információk begyűjtése érdekében.

A kérkező szemlebizottság vezetőjének átadja a helyszínt, jelentést tesz a helyszínen megállapított tényekről és a tett intézkedésekről.

A bizottság vezetőjének utasítására folytatja a helyszín biztosítását, a szemle befejezéséig.

A szemlebizottság által tett intézkedések:

A helyszínbiztosító rendőrt meghallgatják a történetekről.

A helyszínen jelenlévő bejelentőt meghallgatják az általa észlelt tényekről.

Végrehajtják a szemlét. Átvizsgálják a csomagot (lefoglalják a táskát és a kábítószer gyanús anyagot). Átvizsgálják a helyszínt (A pad mellett több cigarettacsikket, illetve a nedves talajban lábbeli nyomokat rögzítenek).

Adatgyűjtést és tanú kutatást végeznek.

Befejezik a szemlét, elhagyják a helyszínt.

A helyszínről történő bevonulást követően tett intézkedések:

Az intézkedés körülményeiről, a hely, az idő, a talált dolgok, a megtaláló adatainak és a tett intézkedéseknek pontos megjelölésével, a helyszín biztosítási tevékenységéről a szolgálati előjárójának írásban jelentést tesz.

Felhasznált felszerelés/eszközök:

- **a megalkotáshoz:** 360° kamera Insta360 One X2.
- **a megjelenítéshez:**

VR/360° szemüveg Oculus Quest 2;

- desktop 2D 360°-os képmozgás lehetőségével – bármely eszköz, amely képes *Filmek és TV alkalmazás* lejátszót megjeleníteni Windows-hoz vagy *VLC Player-hez* (más lejátszókhöz is).

Link az esettanulmány megtekintésére:

- **<https://tridentproject.eu/>**

A SZELLEMI TERMÉK KREATÍV/SZERKESZTŐI CSAPATA

„SEPTIMIU MURESAN” RENDŐRISKOLA KOLOZSVÁR, ROMÁNIA

Koordinátor:
Phd. Liviu-Gabriel DUMITRU

Szakértők:
PhD. Alina-Viorica RAUS
PhD. Adrian-Sorin MARIAN
Mihaiela SIMU
Carmen MOLDOVAN
Georgian STANCIU

RAJNAVÖLGY-PFALZ-I RENDŐR EGYETEM, NÉMETORSZÁG

Koordinátor:
Peter PELZER

Szakértők:
Thomas BAADTE
Florian BAUM
Christian BLASER
Isabelle FIEDLER
Simon GILMOUR
Timo KLEIN
Thomas SAUER
Ralf SCHEIT
Markus WAGNER

MISKOLCI RENDVÉDELMI TECHNIKUM, MAGYARORSZÁG

Koordinátor:
KEREK Melinda

Szakértők:
LÖVEI László
STIRMINSZKI József
FÓNAGY István
BALOGHNÉ KANYÓ Ágnes

RÖVIDÍTÉSEK LISTÁJA

3W	- Percepció - hatás - Kívánság (Wahrnehmung - Wirkung - Wunsch);
DGPMB	- Bukaresti Rendőr Főigazgatóság;
DMRU	- Humán Erőforrás Osztály;
FEM	- Ellenőrző és Irányító berendezések;
HdP	- Rajnavölgy-Pfalz-i Rendőr Egyetem;
IGPR	- Romániai Rendőrség Főigazgatóság;
INA	- Interest, Inquiry, Picking up
IPJ	- Megyei Rendőr Igazgatóság;
KIT-Pol	- Krízisintervenciós Csoport;
MAI	- Belügyminisztérium;
MRVT	- Miskolci Rendvédelmi Technikum;
SAPSM	- Kolozsvári "Septimiu Mureşan" Rendőr Iskola;
SAPVLC	- Câmpinai "Vasile Lascăr" Rendőr Iskola;
SzGyM	Szakmai gyakorlati mentor
TSP	- Szakmai gyakorlati mentor a rendőrségi oktatásban;
URI	- Tanulási eredmények egységei.

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet - SAPSM-specifikus szempontok az SzGyM-nek (román nyelven)

2. sz. melléklet -Szakmai Gyakorlati Útmutató Koordinátoroknak és Mentoroknak a HdP szintjén (német nyelven)

3. sz. melléklet – A szakmai gyakorlati mentor által tudásátadásra használt MRVT specifikus eszközök (magyar nyelven)

MEGJEGYZÉS: Az 1-3. számú melléklet csak annak az intézménynek a nyelvén készült, amelyre vonatkozik és a specifikus belső szabályzóknak megfelelően elérhető az érdeklődők számára.