

**Észak-magyarországi
Rendészeti Tehetségsegítő Tanács
Térségi Tehetségsegítő Programja**



TT 871 000 110
2016

A kiadvány készült az „Együtt a rendészet tehetséges fiataljaiért” című (azonosítószám: NTP-HTT-15-0012) pályázati program keretében.

Az ÉReTT a Nemzeti Tehetség Program végrehajtásának 2015–2016. évi cselekvési programjához kapcsolódóan az Emberi Erőforrások Minisztériuma megbízásából az Emberi Erőforrások Támogatáskezelő „Hazai Tehetségsegítő Tanácsok támogatása” című (azonosító szám: NTP-HTT-15) pályázati felhívásra nyújtott be pályázatot és nyert támogatást.

A program támogatói:



Szerzők: *Asztalos Zoltán r.alezredes
Bagi István r.ezredes
Deme Zsolt
Fenyvesi Kornél r.alezredes
Gergelyi Szilvia r.alezredes
Kaló József ny.r.alezredes
Lövei László r.ezredes
Kormos Dénes
Szabóné dr. Végh Annamária
Tóth Ilona*

Szerkesztők: *Kormos Dénes
Tóth Ilona*

Tartalomjegyzék

1. Bevezető	7
2. Az ÉReTT megalakulása.....	8
3. Az ÉReTT Térségi Tehetségsegítő Program.....	10
3.1. <i>A Térségi Tehetségsegítő Program célja</i>	10
3.2. <i>Alapelvek</i>	10
3.3. <i>Helyzetelemzés</i>	11
3.3.1. <i>Területi elhelyezkedés jellemzői</i>	11
3.3.2. <i>Tagszervezeteink tehetségsegítő tevékenységének jellemzői</i>	12
b) <i>Rendőr-főkapitányságok és a tehetséggondozás</i>	17
3.4. <i>Az Észak-magyarországi Rendészeti Tehetségsegítő Tanács Térségi Tehetségsegítő Programjának tartalmi elemei</i>	21
3.4.1. <i>Tehetségkép/Tehetségmodell</i>	21
3.4.2. <i>A rendészeti terület tehetségfogalma</i>	21
3.4.3. <i>A tehetségazonosítás és beválogatás általános szabályai és módszerei</i>	23
3.4.3.1. <i>Általános szabályok</i>	23
3.4.3.2. <i>Módszerek és eszközök</i>	24
3.4.4. <i>A rendészeti tehetségsegítés területei, tartalmi, szervezeti és módszertani keretei</i>	25
3.4.4.1. <i>Szervezeti keretek</i>	26
3.4.5. <i>Rendészeti pályaeorientáció, tehetségfejlesztés jó gyakorlatainak átadása</i>	30
3.4.5.1. <i>Jó gyakorlatok átadásának célja</i>	30
3.4.6. <i>Programokhoz való egyenlő hozzáférés esélyének javítása</i>	31
3.4.7. <i>A megvalósítást szolgáló hálózat és erőforrás fejlesztése</i>	32
3.4.8. <i>Az erőforrások fejlesztése</i>	34
3.5. <i>Tehetséges fiatalok és tehetségsegítők elismerése</i>	35

3.6. Folyamat és hatásvizsgálat	35
3.6.1. Az önkontrollos hatásvizsgálat.....	36
3.6.1.3. <i>Az önkontrollos hatás vizsgálat módszerei</i>	36
3.6.1.3. <i>Az önkontrollos hatásvizsgálat célterületeinek kijelölése</i>	39
3.6.1.4. <i>Az önkontrollos hatásvizsgálat lefolytatása</i>	39
4. Mellékletek	40
4.1. <i>Tagszervezetek</i>	40
4.2. <i>ÉReTT kérdőív köznevelési intézmény tagszervezetek számára</i>	41
4.3. <i>Esszé kérdések munkáltatóknak (Rendőr-főkapitányságoknak)</i>	48

1. Bevezető

A Tehetségsegítő Tanácsok a Nemzeti Tehetség Program megvalósításában a tehetségbarát társadalom és környezet kialakításában meghatározó szerepet töltenek be. Az elmúlt hat évben Kárpát-medencében 115 Tehetségsegítő Tanács alakult. A Tehetségsegítő Tanács olyan helyi, vagy térségi kezdeményezésre létrejött szerveződés, amely illetékességi területén igyekszik feltárni, illetve megkeresni mindazokat a partnereket, akik közvetlenül, vagy közvetetten érintettek a tehetségek felkutatásában, fejlesztésében. Ez a Tanácsok koordinálásával kialakult összefogás egy megosztott tudáson alapuló, a különböző erőforrásokat koordinálni és koncentrálni képes szemléletmódon alapul. Ahhoz, hogy egy tehetségsegítő hálózat eredményesen működjön a benne rejlő erőforrások felszínre kerüljenek és célirányosan hasznosuljanak elengedhetetlenül szükséges a partnerek bevonásával közösen felépített tehetségsegítő program megalkotása. Egy ilyen programban az érintett szereplők hagyományaiknak, szakmai sajátosságaiknak, társadalmi, illetve gazdasági pozíciójuknak megfelelően megtalálhatják azokat a szerepeket, feladatokat, amelyekkel hozzá tudnak járulni egy hatékonyan, szakmailag megalapozottan, és nem utolsósorban fenntartható módon működő tehetségsegítő program megvalósításához.

Az Észak-magyarországi Rendészeti Tehetségsegítő Tanács (továbbiakban: ÉReTT) egy speciális tematikus területen szerveződött Tanács. Tevékenységi területe regionális szintű, amely magába foglalja azokat a partner intézményeket, ahol rendészeti fakultációs és/vagy rendészeti ágazati képzés, valamint rendőr tiszthelyettes képzés folyik, továbbá azokat a szervezeteket, munkáltatókat, ahol a tehetséges fiatalok gyakorlati tevékenysége, oktatása történik. A partnerek között civil szervezetek és magánszemélyek is megjelennek, akik hozzá tudnak járulni a tehetségsegítés eredményes megvalósításához. A szakmai partnerek mellett fontosnak tartja a Tanács azoknak a társadalmi, gazdasági partnereknek a feltérképezését is, akik az egyes tagintézményekben, szervezetekben, illetve a térség egészében szerveződő szakirányú tehetségsegítés partnerei lehetnek. A Tanács illetékességi területét átfogó, a tehetségsegítés rendszerszerű működését elősegítő tevékenység megvalósításához elengedhetetlennek tartjuk egy rendészeti területre irányuló térségi tehetségsegítő program kidolgozását és működtetését, mely szervesen illeszkedik a Tanács megalakulásakor elfogadott célkitűzésekhez.

2. Az ÉReTT megalakulása

Az Észak-magyarországi Rendészeti Tehetségsegítő Tanács 2015. március 13-án alakult 22 alapító taggal, melyek között 14 középfokú köznevelési intézmény, 3 Megyei Rendőr-főkapitányság 2 civil szervezet és 3 fő magánszemély található. A megalakulás óta eltelt időben a tagság száma 1 fő tiszteletbeli taggal és egy középfokú köznevelési intézménnyel növekedett.

Az ÉReTT céljait a megalakuláskor elfogadott Működési rend tartalmazza, melynek értelmében az ÉReTT:

- Segíti a tehetséges fiatalok rendészeti pályaorientációját és folyamatos fejlesztését.
- Összefogja és szakmai közösséggé, hálózattá formálja a rendészeti tehetséggondozásban érintett intézményeket, szervezeteket és szakembereket.
- Az együttműködésre építve hozzájárul, illetve kialakítja a rendészeti tehetségígéretek felkutatásának rendszerét, valamint a tehetségek folyamatos követésének és segítésének módszereit és szervezeti kereteit.
- Tevékenységével hozzájárul a rendészeti tehetségsegítés komplex erőforrás rendszerének feltérképezéséhez és folyamatos bővítéséhez.
- Segíti a Tehetségpontok hálózati együttműködését, támogatja új Tehetségpontok kialakítását, ezzel egyidejűleg a rendészeti tehetségterület megjelenését a partner intézmények Tehetséggondozó Programjaiban.
- Ösztönzi és maga is részt vesz a Nemzeti Tehetség Program hazai és Európai Uniósi forrásokon alapuló pályázati lehetőségeinek a kihasználásában.
- Tevékenységével, javaslataival igény szerint hozzájárul a szakmai irányító szervek tehetségsegítéssel összefüggő koncepciójának, programjának kialakításához és megvalósításához.

Céljaink megvalósítása érdekében szükségesnek tartjuk a rendészeti tehetségsegítés alapelveinek megfogalmazását, az együttműködés szakmai tartalmának, szervezeti kereteinek, valamint a rendészeti tehetségsegítés lehetőségeinek feltárását és meghatározását.

A Térségi Tehetségsegítő Program az ÉReTT hatékony működését szolgáló szakmai dokumentum, melynek segítségével minden tagszervezet, tag számára nyilvánvalóvá válik, hogy a tehetségekkel való foglalkozás folyamatában hol, mikor, milyen feladatok és szervezeti keretek között hogyan, mely szereplők aktív részvételére számítva biztosítható a tehetséges fiatalok segítése,

támogatása. Gyakorlati alkalmazása az elfogadást követően, a megfelelő feltételek kialakításával egyidejűleg fokozatosan történik. Az implementációs folyamat aktuális feladatait és a folyamat értékelését az ÉReTT a mindenkor aktuális éves munkatervében határozza meg.

A Tanács működésével összefüggő szabályokat az „ÉReTT Működési Rend” dokumentum tartalmazza.

3. Az ÉReTT Térségi Tehetségsegítő Program

3.1. A Térségi Tehetségsegítő Program célja

Az ÉReTT Térségi Tehetségsegítő Programot (továbbiakban: ÉReTT Térségi Program) azzal a céllal alakítottuk ki, hogy az ÉReTT keretében folyó tehetségsegítő munkát a partnerek együttműködésével szakmailag megalapozottabban, eredményesebben tudjuk szervezni, működtetni. A tehetségsegítés szakmai elvárásaira figyelemmel valósuljon meg a rendészeti tehetségek felismerése, folyamatos fejlesztése, nyomon követése. Hozzájáruljunk a tagszervezeteinknél, és a partnereinknél dolgozó tehetségsegítéssel közvetlenül és közvetetten foglalkozó szakemberek, valamint a tehetséges fiatalok együttműködésének erősítéséhez, tudásmegosztáson alapuló szakmai közösséggé formálódásához. A program működtetése során a feltárt jellemzőkre figyelemmel folyamatosan és célzottan bővítjük erőforrásainkat, fejlesszük hálózatunkat. Segítsük, támogassuk a tehetségek hasznosulását.

Az ÉReTT Térségi Program kiinduló alapját tagszervezeteink helyzetértékelései, a már működő tehetségsegítő programjaik, támogató tehetségsegítő szakembereik jelentik.

3.2. Alapelvek

Az értékek megőrzésének elve, melynek keretében hasznosítjuk és tovább fejlesztjük a rendészeti tehetségsegítés területén kialakult hagyományokat, a fejlesztés során elkerüljük az uniformizációt, megőrizzük, megtartjuk a programok sokszínűségét.

Hatékonyság és fokozatosság elve, melynek keretében folyamatosan fejlesztjük a tehetségsegítő programok szakmai-, módszertani színvonalát. A fokozatosság elvének érvényesítésével megfelelő időt és lehetőséget teremtünk arra, hogy a fejlesztési irányok tudatosuljanak, és azok beépüljenek a mindennapok gyakorlatába.

A folyamatosság és átjárhatóság elve azt jelenti, hogy a rendészeti területen folyó tehetségsegítés is egymásra épülő folyamatok és hatások eredménye. Ezért fontosnak tartjuk a tehetségek nyomon követését, a különböző iskola típusok és munkáltatók közötti tehetségsegítő munka összehangolását, a felismert és megvalósult tehetségek hasznosulásának elősegítését.

Az esélyteremtés és egyenlő hozzáférés elve olyan tehetségfelismerő, támogató hálózat működtetését jelenti, mely lehetővé teszi a szociálisan és területileg is hátrányos helyzetű fiatalok részére a fejlesztésekhez való hozzáférést.

Együttműködés és felelősségvállalás elve. A hatékony Rendészeti Térségi Tehetségsegítő Program megvalósításának alapja a tagszervezetek tudásmegosztáson alapuló tanulószervezetként való működése, valamint az a felelősségvállalás, ami megnyilvánul a tehetségsegítő szakemberek részéről a tehetséges fiatalok irányában, másrészt pedig a fiatalok részéről, hogy képességeiket, tehetségüket az egyéni boldogulásuk mellett szakmai- és társadalmi közösségük irányában is hasznosítsák.

Fenntarthatóság elve arra irányul, hogy a hagyományos, szakmai-, emberi-, anyagi erőforrások feltárása és hasznosítása mellett felszínre kerüljenek és hasznosuljanak a hálózati együttműködésből származó erőforrások.

3.3. Helyzetelemzés

Az ÉReTT Térségi Program kialakításának első fázisa az adatgyűjtés, a helyzetkép feltárása volt. Célcsoportunk a rendészeti képzést végző középfokú köznevelési intézmény tagszervezetek, valamint a szakma specifikus tagszervezetek voltak (Megyei Rendőr-főkapitányságok).

Az adatgyűjtést kérdőívek segítették.

3.3.1. Területi elhelyezkedés jellemzői

Az ÉReTT működési területét vizsgálva megállapítható, hogy 5 megye érintettségével (B.-A.-Z. megye, Hajdú-Bihar megye, Heves megye, Jász-Nagykun-Szolnok megye, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye) működik. A tagszervezetek székhelye minden esetben város. Tagszervezeteink között fejlesztendő és komplex fejlesztendő járáshoz tartozó település egyaránt megtalálható. A tagszervezetek között lévő jelentős mértékű távolságok a közvetlen személyes kapcsolaton alapuló szakmai együttműködést nehezítik, ennek ellenére nem mondhatunk le erről a fontos kapcsolattartási formáról. Mindezeket figyelembe véve az együttműködés olyan formáinak kialakítására kell törekednünk, melyek elektronikus úton is biztosítják a megfelelő információáramlást és a különböző szakmai feladatok megvalósításának támogatását. Ezek az ÉReTT honlap, elektronikus levelezés, interaktív felület kialakítása, működtetése.

3.3.2. Tagszervezeteink tehetségsegítő tevékenységének jellemzői

a) Rendészeti képzést végző köznevelési intézmény tagszervezetek jellemzői

A köznevelési intézmény tagszervezetek számára készített helyzetfeltáró kérdőív tartalma kiterjedt az intézmények tehetségsegítő tevékenységére, működő programjaira, azok tartalmi és szervezeti kereteire, erőforrásaira, a pedagógusok tehetségsegítés szakirányú képzésben való részvételére, az ÉReTT irányában megfogalmazódó elvárásokra.

A beérkezett adatokat összesítettük. Az ÉReTT Program helyzetképét ezekre az adatokra építve készítettük el.

aa) A helyzetfeltáró kérdőív adatainak feldolgozása, összegzése.

A Tanács tagszervezeteiben a 2015/2016-os tanévben a tanulónéesség száma 2819 fő. Ez a létszám három képzési területen és három intézmény típusban jelenik meg. Rendészet fakultációs képzés gimnáziumban (873 fő tanuló), rendészet ágazati képzés szakközépiskolában (1195 fő tanuló) és rendőr tiszthelyettes képzés érettségi utáni szakközépiskolai képzésben (751 fő). *Ez az intézmény szerkezet lehetőséget ad arra, hogy a rendészeti szakképzésbe kerülés előtt felfigyeljünk a tehetségígéretekre, fejlesztésük útvonala több éven keresztül – a szakképzés megszerzéséig és az után követésig – biztosított legyen és tervszerűen megvalósuljon.*

A 2015/16-os tanévben felvett tanulónéesség jellemzője, hogy *tanulmányi átlag eredménye a 3,29 és a 3,51 között van, ami a tehetségprofil tekintetében jelzés értékkel bír a szakember számára.*

A tehetségígéretekkel való foglalkozás szempontjából *nem elhanyagolható tényező a hátrányos helyzet, vagy a halmozottan hátrányos helyzet sem.* Ezekben az esetekben előfordulhat, hogy a tehetségígéret megtalálása, azonosítása, programba történő beválogatása elmarad, mert a szakma szempontjából fontos tényezők/kompetenciák rejtve maradnak. Legyen szó a rendészeti tehetségterület tehetségprofilja szempontjából könnyen, vagy nehezen felismerhető, azonosítható tehetségígéretről *elvárásaként jelenik meg az erős és a gyenge oldal célzott fejlesztése.*

A rendészeti képzésben érintett oktatók száma 366 fő, ebből tehetségsegítéssel összefüggő akkreditált továbbképzésben részt vett 20 fő. Megállapítható, hogy *a tagszervezetek oktatói a tehetségsegítéssel összefüggő szakmai ismeretek megszerzésére irányuló akkreditált továbbképzéseken igen alacsony létszámmal vettek részt.* Felkészítésük a tehetségígéretekkel való szakszerű

foglalkozás, valamint szűkebb és tágabb környezetükben a tehetségsegítéssel összefüggő tudásmegosztás, szemléletformálás miatt akkreditált továbbképzések keretében kiemelten fontos tényezőnek számít.

A tagszervezetek a Nemzeti Tehetség Program céljait és lehetőségeit általában ismerik. A köznevelési törvényben meghatározott tehetségsegítő feladatok megvalósítására törekszenek. *A megvalósuló programoknak azonban csak egy része orientálódik konkrétan a rendészeti képzésben érintett tanulókra.* Ezek leginkább a rendészeti tanulmányi versenyekre történő felkészítésekben nyilvánulnak meg.

A tagszervezetek által megnevezett tehetségterületek, melyekhez programok készültek és a rendészeti területen végzett tehetségsegítő tevékenységhez kapcsolódnak a testi-kinesztetikus- (önvédelem, lövészet), a nyelvi- (rendészeti versenyekre való felkészítések) tehetségterületek. Ezek csupán néhány tagszervezet programjának bemutatásában jelennek meg. Komplex tehetségfejlesztő programok egy tagszervezet esetében valósulnak meg (gazdagító programpár-fizikai erő-állóképesség fejlesztéséhez, multikulturális ismeretek, (rendőri) kompetenciafejlesztő tréning, Miskolci Fakultációs tananyag). A helyzetfeltáráskor kapott adatok alapján megállapítható, hogy *a rendészeti területen folyó tehetséggondozásban nagyon kevés program jelenik meg a tehetséges fiatalok fejlesztése céljából. A bemutatott programok többségében a versenyre való felkészítésekhez kapcsolódnak.* Feladatunk kell, hogy legyen a komplex tehetségfejlesztő programok, egyéni fejlesztési tervek készítéséhez és megvalósításához szükséges gyakorlatoknak a megszerzése, a program kínálatok bővítése.

6 tagszervezetben a programokat közösen elfogadott tehetség meghatározás/tehetségmodell alapján végzik. *Tehetség meghatározásuk általános,* leginkább a szakirodalomban fellelhető jellemzőkre terjed ki. (Tagszervezeteink közül 2 a Czeizel féle $2 \times 4 + 1$ faktoros tehetségmodellt, 1 pedig a Renzulli- Mönks féle modellt tekinti tehetségsegítő munkájának alapjául.) *Tagszervezeteink többsége nem rendelkezik közösen elfogadott tehetség meghatározással, tehetségmodellel.* Egyértelmű számunkra, hogy a közös gondolkodás, az egységes szemlélet kialakítása, a komplex tehetségsegítő programok létrehozása és működtetése érdekében szükséges, hogy a rendészeti tehetségfogalom, a tehetség meghatározás közös definícióját kialakítsuk.

Az egész intézményt átfogó rendszert területre irányuló Tehetségsegítő Programmal 2 tagszervezet rendelkezik. A programmal nem rendelkező tagszervezetek közel 1/3-a hálózati együttműködésbe bekapcsolódva tervez

programjának kidolgozását, 1 tagszervezet pedig önállóan kívánja elkészíteni. A kérdőíves felmérés sajnos arra nem ad választ, hogy azok a tagszervezetek, akik azt jelezték, hogy nem rendelkeznek a rendészet területre vonatkozó tehetségsegítő programmal a későbbiekben szándékoznak-e tehetségsegítő programot létrehozni. (Megjegyzendő, hogy az intézmény egészét átfogó tehetségsegítő programja a tagszervezetek 1/3-ának nincs, illetve szintén 1/3-ának a tehetségsegítés csupán egy-egy eleme van jelen a tanórai, vagy tanórán kívüli foglalkozásokban.) A programokban a tehetséges fiatalok erős oldalának fejlesztése jelenik meg hangsúlyozottan. Erre 12 tagszervezet fordít gondot. Közel azonos számban van jelen a gyenge oldal fejlesztése, a légkörjavítás és a lazító programpár. *A tehetségsegítésben erősíteni kell, hogy az erős oldal fejlesztése mellett a hiányosságokat mutató területeken történő fejlesztések is azonos hangsúllyal jelenjenek meg.*

A tehetségazonosítás és beválogatás 8 tagszervezetben működik. (Ennek módszereire és eszközeire a kérdőív itt konkrétan nem kérdezett rá.) Kimeneti méréseket viszont már csak 5 tagszervezetnél végeznek. *Ez az információ a rendszerszerű tehetségdiagnosztika hiányára hívja fel a figyelmet.*

A tehetségazonosítás, beválogatás szempontjainak, módszereinek vizsgálatánál megállapítható, hogy a tagszervezetek közül mindössze 3 az, aki rendelkezik olyan tehetségazonosítási módszerrel, melyet a hálózaton belül megoszthatónak tart. A módszerek részletes kifejtése itt sem volt elvárás. *Fontos szempont, hogy szakmailag megalapozott tehetségdiagnosztikát végezzünk, ezért segítenünk kell tagszervezeteinknél az ezzel összefüggő szakmai- és módszertani kultúra fejlesztését, a jó gyakorlatok terjesztését.*

Önkontrollós hatásvizsgálatot 5 tagszervezetben végeznek. *Ennek módszereit és eszközeit nagyon kevesen jelölték meg.*

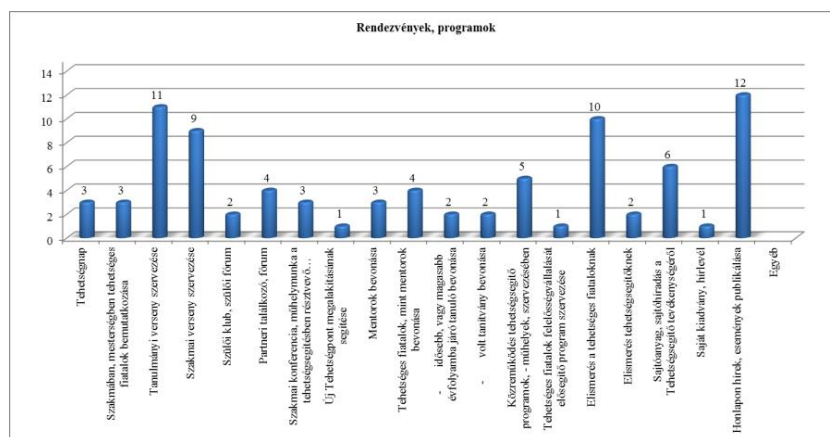
A tagszervezetek által szolgáltatott adatok az alábbiakra terjedt ki:

- Bemeneti és kimeneti szintfelmérés és erre épülő egyéni fejlesztési terv.
- Mennyiségi és minőségi jellemzők vizsgálata. Mennyiségi a rendezvények (pl.: szakmai nap, szakmai fórum, konferencia, házi- és országos versenyek, bajnokságok), tervezett és megvalósult programok és a programokban résztvevő tehetséges fiatalok és szakemberek számában, a minőségi mutatók a programfejlesztésekben nyilvánulnak meg.

Tanácsadás a tehetségsegítéssel összefüggően 6 tagszervezetben folyik. *Feltételezhető, hogy valamennyi tagszervezet végez ilyen feladatot, azonban a tehetségsegítés területén szerzett szakmai ismeretek hiánya miatt ezek beazonosítása helyesen nem történt meg.*

A tehetségsegítés szervezeti keretei, formái a tagszervezetekben elsősorban a tanórán kívüli foglalkozásokra orientálódnak. Ezek közé sorolhatjuk a versenyfelkészítéseket, melyek valamennyi tagszervezet szakmai munkájában megjelennek. A tagszervezetek közel fele szakköröket és mentor programokat is indít a tehetséges fiatalokkal való foglalkozások céljából. Megjelenik még a szaktábor, a képességek szerinti csoportbontás, az egyéni fejlesztés, ezek azonban már csak a tagszervezetek közel 1/3-nak jellemzője.

Tehetségsegítéssel kapcsolatos rendezvények, programok között hangsúlyos szerepe szintén a versenyfelkészítéseknek, a versenyeknek van. Elég nagy a szórás a tehetségsegítő munkát támogató egyéb rendezvények esetében, melyet az alábbi ábra szemléltet:



1. ábra¹

Öröndetes viszont, hogy az eredmények, *teljesítmények nyilvánossá tételét tagszervezeteink fontosnak tartják.*

Az erőforrások feltérképezése céljából a pályázati lehetőségek kihasználását is vizsgáltuk. *Sajnos nagyon kevés azoknak a száma, akik a tehetségsegítéssel összefüggésben megjelenő pályázatokra NTP és MATEHETSZ felhívások pályázati dokumentációkat készítenek.* A vizsgálati időszakban ez mindössze 4, illetve 3 tagszervezetre volt jellemző. A pályázatok mellőzésének okaként

¹ ÉReTT kérdőív térségi tehetségsegítő program helyzetelemzéséhez, 2016., Miskolc

az információ és a humánerőforrás hiányát említik, de a fenntartó váltás és a pályázati kiírás tartalma is megjelenik a felsorolásban.

A leírásból megállapítható, hogy szakmailag megalapozott jó gyakorlattal tagszervezeteinkben - 1 kivétellel - nem találkozunk. A válaszok többsége egy-egy tevékenységet jelöl meg (pl.: "Versenyekre történő sikeres egyéni felkészítés. Évente megrendezett Rendészeti szakmai nap." stb.), részletes tartalmi, módszertani kifejtés nélkül. *Kiemelten fontos lenne a rendészeti területen meglévő jó gyakorlatok feltárása, szakszerű leírása, és nyilvánossá tétele tagszervezeteink körében.*

A tagszervezetekben a tehetséges fiatalok nyomon követésének többféle változatával találkozunk. Ezek elsősorban a személyes kapcsolattartás révén összegyűjtött információk. Alapvetően megfelelő lehetőségeket biztosítanak arra, hogy tájékozódjunk, információt szerezzünk a tanítványaink előrehaladásáról, életpályájáról. *A tagszervezetek alig több mint 1/3-ára jellemző a tehetségigéreték nyomon követése.* Úgy gondoljuk, hogy a tehetségsegítésnek ez egy nagyon fontos eleme, mert a tehetségsegítés legfontosabb állomásainak, jellemzőinek, a kiváló eredményeknek a dokumentálása nagymértékben tudná segíteni a tehetséges fiatalokkal való hatékonyabb foglalkozást.

Összességében megállapítható, hogy köznevelési intézmény tagszervezeteink tisztában vannak a tehetségsegítéssel összefüggő törvény, rendelet elvárásaival, annak részben megfelelnek. Programjaikban, tevékenységeikben a szakszerű tehetségsegítés elemei megjelennek, de nem minden esetben alkotnak rendszert. A rendészeti területen folyó tehetségazonosítás- és beválogatás módszereihez, eszközeihez kevés jó gyakorlatot prezentálnak, programjaik eredményességét, hatását kevés szervezet értékeli hatásvizsgálattal. A rendészeti tehetségsegítés szervezeti keretei elsősorban a versenyfelkészítések, a szakköri foglalkozások. A szervezeti keretek, tevékenységi formák bővítése a jövőben fontos feladat lehet. A tehetségsegítéssel összefüggő szakmai- és módszertani ismereteket birtokló pedagógusok száma a teljes személyi állományt vizsgálva nagyon alacsony szinten van. A felkészültség javítását szolgálhatják a belső- és külső továbbképzések, jó gyakorlatok átadása és nem utolsósorban a hálózati együttműködés keretében megvalósuló tudásmegosztás jobb kihasználása.

b) Rendőr-főkapitányságok és a tehetség gondozás

A Belügyminisztérium és ezen belül a Rendőrség részére egy olyan tehetségmenedzsment program került kidolgozásra, amely vezetői feladatokra készíti fel a tehetséges – már rendőri állományban lévő – fiatalokat. A programba a legjobb felkészültségű, legalább 4 éves rendészeti gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkatársak kerülhetnek kiválasztásra, majd a célirányos felkészítést – főként vezetői feladatok ellátásához szükséges kompetenciák megszerzése, személyiségfejlesztő tréningek, szakmai konzultáció – követően egy olyan adatbázisba – utánpótlási adatbankba – kerülhetnek be, amelynek célja a vezetői beosztásba történő kiválasztás megkönnyítése, a vezetői karrier tervezett, tudatos menedzselése.

A fentiekben vázolt tehetségmenedzsment program azonban főként a vezetői karrierre tervezett tehetséges fiatalok támogatását biztosítja, ami viszonylag szűk rétegre – az állomány mintegy 5 %-át kitevő vezetői beosztásra – korlátozódik.

A rendőri állomány legnagyobb részét – közel 70 %-át - kitevő tiszthelyettesi, zászlósi állománycsoportra vonatkozóan azonban a Tanácsban résztvevő rendőr-főkapitánysági tagszervezetek nem rendelkeznek tehetségsegítő programokkal. Ezért szükségessé vált annak áttekintése, hogy milyen lehetőségek vannak ezen a területen, hogyan tudnának tagszervezeteink részt venni a tehetségsegítésben, milyen módon tudnának hozzájárulni a tehetség hasznosulásához a rendőri pályán.

A Tanács rendőr-főkapitányság – B-A-Z Megyei Rendőr-főkapitányság, Heves Megyei Rendőr-főkapitányság, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Rendőr-főkapitányság - tagszervezetei körében végzett felmérés alapján az alábbiak fogalmazódtak meg.

Azon tagszervezeteknél, amelyek illetékességi területén rendészeti ágazati képzést folytató középiskola is működik, szinte valamennyi esetben gyakorlat, hogy a képzésben oktatóként részt vesznek a rendőr-főkapitányság, rendőrkapitányságok munkatársai. Ezáltal lehetőségük van már középiskolás korban felismerni a rendőri pálya után érdeklődő, rendészeti területen tehetséges tanulókat.

A Belügyminisztérium által a középiskolások részére meghirdetett rendészeti tanulmányi versenyekre (egyéni- és csapatverseny) történő felkészítésben szintén közreműködnek a rendőri állományú oktatók, így szélesebb körű, tartalmas nevelői tevékenység végzésére is lehetőségük van. Ugyanakkor a

rendőrség nyilvános szakmai- és közösségi rendezvényeire az iskolák diákjai is sok esetben meghívást kapnak, akár részt is vesznek a rendezvények színvonalasabb lebonyolításában, ezen keresztül betekintést kaphatnak a rendőri munka egy-egy szegmensébe.

Azon szervezeteknél, ahol a rendészeti ágazati képzésben oktatóként közvetlenül ugyan nem vesznek részt a kapitányság munkatársai a kapcsolattartás ott is folyamatos. A kapitányság dolgozói megjelennek, részt vesznek az iskolákban zajló rendezvényeken, bemutatókon (pályaorientációs foglalkozások, előadások, rendőrségi objektumok látogatásának biztosítása, bemutatása, közlekedési verseny szervezése, rendőrségi bemutatók tartása, toborzó munka, a fiatalok jelentkezésének segítése naprakész információkkal, középiskolások közösségi szolgálatának biztosítása).

Valamennyi tagszervezetnél fontosnak tartják a rendőri pályára orientálást, a hivatástudat kialakítását, a motiváció megerősítését.

Több tagszervezetnél is *lehetőséget látnak felnőtt mentorok ajánlásával a tehetséges fiatalok fejlesztésében való részvételre.* Ezt leginkább önként jelentkező mentorok segítségével, a rendőrségen szervezett szakmai gyakorlat biztosítása mellett, vagy szakmai alapon szervezett táborok lebonyolításával képzelik el. Megjelenik ugyanakkor egy helyen az is, hogy inkább kijelölt tudásanyag elsajátításával, tudják a tehetséges fiatalok fejlesztését elképzelni.

Biztos az, hogy valamennyi rendőr-főkapitányság rendelkezik nagy szakmai tapasztalattal bíró, a mentori feladatok ellátására alkalmas, azt vállaló munkatársakkal. *Lehetséges tehát egy mentori adatbázis létrehozása olyan önként jelentkező munkatársakból, akik a napi szolgálati feladataik ellátásán felül szívesen foglalkoznak a tehetséges középiskolások fejlesztésével, a rendőri pályára történő felkészítésükkel.*

A tehetséges fiatalok fejlesztése azonban nem korlátozódhat az iskolai szakmai gyakorlat idejére, annak hosszú távúnak kell lennie, ezért elengedhetetlen a folyamatos kapcsolattartás a mentor és mentorált között. Ez a kapcsolattartás azonban akár technikai eszköz útján is megvalósulhat, nem feltétlenül szükséges mindig a személyes megjelenés.

A toborzás, a pályaorientáció a rendőri szerveknél mindig is hangsúlyosan jelent meg, az elmúlt időszakban ez a tevékenység még nagyobb szerepet kapott. Szinte valamennyi szervezetnél jelenleg is bevett gyakorlat az, hogy a szakképzésből kikerült tehetséges fiatalok vesznek részt a toborzó, pályaorientációs munkában, hiszen a tehetség, a fiatalon elért siker vonzóvá

tudja tenni a pályát. Ugyanakkor *a saját korosztályhoz közeli életkorúak, a személyes élménybeszámolók szintén hitelesebbek, nagyobb motivációt tudnak nyújtani a pályaválasztás során a középiskolás fiatalok számára.* Ezt a gyakorlatot minden főkapitányság tovább kívánja folytatni. Ezzel egyértelmű az a szándék is, hogy az állományba került tehetséges fiatalok bevonásra kerüljenek a tehetségsegítő munkába.

A legtöbb szervezetnél elsődlegesen a parancsnoki gondoskodás, a személyes foglalkozás az, ami a tehetséges fiatalok megtartása kapcsán megjelenik. A további fejlődésüket, tehetségük hasznosulását a továbbképzések, tanfolyamok elvégzésével, majd magasabb szolgálati beosztásba helyezésükkel látják leginkább biztosítottak. A rendvédelmi életpálya kiszámítható és tervszerű előmenetelt biztosít, amelynek alapja a továbbképzési rendszer.

A középfokú szakmai végzettséggel rendelkező fiatalok részére – a szakirányú képzések esetében – felsőfokú tanulmányaik támogatása – akár tanulmányi szerződés megkötésével – elősegítheti a további fejlődést, a tehetség hasznosulását. *A megfelelő feltételek megléte esetén a tehetséges fiatalok számára lehetőség nyílik a vezetői utánpótlási adatbankba történő bekerülésre.*

Összegzésképpen megállapítható, hogy folyamatos a kapcsolatuk a rendészeti képzésben érintett köznevelési intézmény tagszervezetekkel. Tevékenységük a szakmai ismeretek átadására, toborzó, pályaorientációs munkára, mentorálásra irányul, de ezen kívül nyitottak a tehetségsegítés új tartalmi- és szervezeti formáinak kialakítására, a megvalósításban történő együttműködésre.

A köznevelési intézmény és a rendőr-főkapitányság tagszervezeteknél végzett helyzetfelmérés információ alapján (a)-b) pont) képet kaptunk azokról a szakmai hagyományokról, meglévő értékekről, amire építeni lehet. Ezzel párhuzamosan kirajzolódtak azok a fejlesztési irányok is, amelyek konkrét kimunkálása mindenképpen szükséges ahhoz, hogy a rendészeti területen folyó tehetségsegítő munka szakmailag megalapozottabbá, módszereiben és tevékenység struktúrájában gazdagabbá, színesebbé váljon. Ebben a fejlesztési folyamatban fontos szerepe van a hálózati együttműködésben rejlő lehetőségek tervszerűbb, tudatosabb kihasználásának is.

c) A helyzetelemzésből adódó fő feladatok

Tudásmegosztás: Tehetségsegítéssel, -fejlesztéssel kapcsolatos információk eljuttatása, megosztása a tagszervezetek munkatársaival, a tehetségsegítésben érintett szakemberekkel.

Tehetségsegítés koordinálása: Tehetségsegítő koordinátorok kijelölése a tagszervezetekben, szakmai együttműködés kialakítása a hatékony információáramlás, és tehetségsegítő tevékenység végzése céljából.

Tehetségsegítő programok támogatása: Szakma- és módszertani segítségnyújtás komplex tehetségsegítő programok készítéséhez. Jó gyakorlatok gyűjtése, átadása, hozzáférhetővé tétele a tagszervezetek, érdeklődők számára.

Módszertani anyagok készítése: Tagszervezeteinkkel együttműködve módszertani kiadványok, útmutatók, adatbankok készítése és nyilvánossá tétele.

Szakmai tapasztalatok átadása: Szakmai műhelyek létrehozásával és működtetésével tapasztalatok átadása.

Mentorálás (felnőtt mentor közreműködésével): A rendőr-főkapitányságokkal együttműködve olyan munkatársak bevonása a programokba, akik szívesen foglalkoznak tehetséges fiatalokkal, azok rendőri pályára történő felkészítésével. A mentorok elérhetőségét adatbázis létrehozásával tudjuk segíteni.

Mentorálás (tehetséges fiatal közreműködésével): A tehetséges fiatalok bevonása a programokba, a pályaeorientációba, a toborzásba.

Szakmai továbbképzések: A tehetségsegítés általános, valamint a rendészeti területen folyó ismerveivel összefüggő továbbképzések szervezése.

Pályázatok készítése: Szakmai segítségnyújtás tehetségsegítés témában benyújtandó pályázatok előkészítésében.

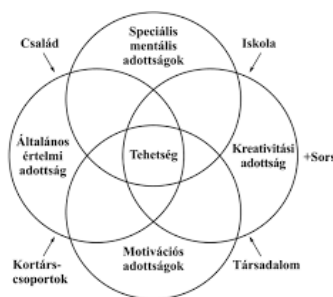
Az ÉReTT Térségi Program tartalmát a helyzetelemzés megállapításaira, a fentiekben ismertetett feladatokra, a tagszervezetek által megfogalmazott igényekre, valamint a Nemzeti Tehetség Program céljaira figyelemmel alakítottuk ki.

3.4. Az Észak-magyarországi Rendészeti Tehetségsegítő Tanács Térségi Tehetségsegítő Programjának tartalmi elemei

3.4.1. Tehetségkép/Tehetségmodell

A rendészeti tehetség többtényezős, összetett tehetség típusba sorolható.

A rendészeti területen szervezett komplex tehetségsegítő programok megtervezéséhez és működtetéséhez tagszervezeteink számára a Czeizel-féle 2x4+1 faktoros tehetségmodellt javasoljuk. Ez a modell tartalmazza azokat a fő tehetség összetevőket, amelyek alapján a rendészeti tehetségprofil jól meghatározható, illetve azokat a környezeti tényezőket, amelyek a tehetségigérek fejlesztése és a megvalósult tehetségek hasznosulása szempontjából fontosnak tekinthetők. Lényeges kiindulási pont, hogy valamennyi tehetségsegítéssel közvetlenül foglalkozó partnernél legyen közösen elfogadott és értelmezett tehetségmodell, tehetség meghatározás, ami megalapozza a tehetségdiagnosztikát és a fejlesztés fontosabb szempontjait.



2. ábra²

3.4.2. A rendészeti terület tehetségfogalma

A rendészeti terület tehetségprofiljának tartalma az általános megfogalmazás mellett differenciált, egyedi elemeket is hordoz, amelyek elsősorban a különböző rendészeti ágazatok eltérő követelményrendszeréből adódnak. Az ÉReTT Programban most csupán azokat az általánosan elfogadható

² Forrás: https://www.google.hu/search?q=czeizel+modell&client=firefox-b&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwi04-d3vjNAhWjJMAKHWUdBNwQ_AUICCG&biw=1152&bih=557#imgrc=XJW7jjBFQ_yVoM%3A, 2016.06.28.

összetevőket határozzuk meg, melyek a rendészeti területen folyó tehetségsegítés szempontjából vizsgálva a Czeizel-féle $2 \times 4 + 1$ faktoros tehetségmodellhez kapcsolódnak, és amelyek valamennyi tagszervezet tehetségprofiljának kialakításakor megvalósítható alapelemként jelennek meg.

Tehetségfogalmunk

A rendészeti területen tehetségesnek tekintjük azt a fiatalt, aki a jó általános értelmi képességek mellett a rendészeti hivatás gyakorlásához szükséges speciális képességek terén átlag feletti, egyes területeken kiemelkedő teljesítményt ér el. Motiváltsága, személyiségvonásai hozzájárulnak a magas szintű hivatásgyakorláshoz, és a kiegyensúlyozott egyéni életvitelhez.

A rendészeti területen tehetséges fiatalok jellemzői

Általános értelmi adottságok: magas szintű információszerzési- és feldolgozó képességekhez kapcsolódóan kiemelkedő elvont gondolkodási képességek, amelyek birtokában a különböző környezeti tényezőkre, problémahelyzetekre adekvát válaszok adhatók. (Logikai összefüggések felismerése, jó memória, fejlett anyanyelvi képesség, stb..)

Speciális adottságok, képességek:

- *Kommunikáció, kapcsolatteremtés-fenntartás, közérthetőség.*
- *Együttműködés,* ezen belül az alkalmazkodóképesség, az empátia, az önbizalom és az önkontroll.
- *Problémamegoldó és döntésképeség,* ezen belül a felelősségvállalás, minőségre törekvés, határozottság, szabálytudat, szabálykövetés, (körültekintés-elővigyázatosság), önállóság, rugalmasság, helyzetfelismerő készség.
- *Önfejlesztés-tanulási készség,* ezen belül a teljesítményorientáció is. Képességeit, készségeit és a szolgálati feladatokhoz szükséges tudását, gyakorlatát saját erősségei- és gyengeségei ismeretében tudatosan fejleszti. A kiképzéshez szükségesen, önállóan tanul, gyakorol önfejlesztési céllal.
- *Jó fizikai állóképesség, fejlett mozgáskoordináció,* erő, ügyesség, gyorsaság, valamely sportszakágban átlagon felüli képesség(ek), eredmény(ek).

Kreativitási adottságok: Ez az összetevő is meghatározója a rendészeti tehetségnek, ami a problémahelyzetekben új megoldások keresésében, új összefüggések megtalálásában és az ehhez illeszkedő egyedi megoldásokban nyilvánul meg. Gyors, rugalmas reagálás a helyzetekre.

Eredetiség, originalitás, amely arra irányul, hogy képes elszakadni az adott szituációktól, sémáktól és új asszociációs kapcsolatba strukturálja az adott helyzetet. A rugalmas gondolkodás, a flexibilitás, amely segíti a változó igényekhez, körülményekhez való gyors, hatékony alkalmazkodást. Fejlett problémaérzékenységgel rendelkezik, ami a problémák érzékelésében, értelmezésében, megfogalmazásában és adekvát megoldási terv kidolgozásában valósul meg.

Motivációs adottságok: a magas szintű mentális és fizikai képességek eléréséhez elengedhetetlen az érdeklődés, a feladatiránti elkötelezettség, a kitartás és az érzelmi stabilitás. A kiemelkedő belső motiváció az a személyiség-tényező, amely az adott feladat megoldásában, a hivatásgyakorlásban átlag feletti teljesítmény eléréshez szükséges belső energiát biztosít.

Az adottságok és a környezeti tényezők kölcsönhatásának kiaknázása, az erre való építkezés is elengedhetetlen feltétele a hatékony tehetséggondozásnak. A tagszervezeteink számára javasolt modell 4 környezeti tényezőre figyelemmel javasolja a tehetségsegítő tevékenységet végezni, melyben felhívja a figyelmet a szülő, a kortárs csoport, az iskola és a társadalom szerepére, együttműködésére a programok megvalósításában, a tehetséges fiatalok támogatásában, tehetségük hasznosulásának elősegítésében. Az ÉReTT szakmai- és módszertani segítséget biztosít tagszervezetei számára abban, hogy ez az együttműködés hatékony és eredményes legyen.

3.4.3. A tehetségazonosítás és bevélogatás általános szabályai és módszerei

3.4.3.1. Általános szabályok

a) A tehetségdiagnosztika főbb területei

aa) *Tehetségazonosítás*

A rendészeti területen folyó tehetségdiagnosztikának ebben a szakaszában a tehetségazonosítás az ÉReTT Térségi Programban javasolt, illetve a tagszervezeteknél kialakított tehetségkonceptióhoz, tehetségmodellhez kapcsolódik. Azt vizsgáljuk, hogy kik azok a fiatalok, akik megfelelnek az ezekben meghatározott kritériumoknak. Ez a vizsgálat pl.: megvalósulhat iskolai szinten, a rendészeti képzésben érintett tanuló csoportokban, melynek eredményei/mutatói alapján a fiatalok az érdeklődési körüknek, tehetségüknek, a domináns tehetség típusnak megfelelő programok felé orientálhatók.

ab) Beválogatás

A tehetségdiagnosztika beválogatási szakaszában hangsúly a megszervezésre kerülő tehetségsegítő program kritériumainak való megfelelésen van. Itt már konkrét programokba kapcsolódnak be a fiatalok. A másik lehetőség, hogy a tehetségazonosítás során felszínre kerülő speciális adottságokhoz, képességekhez illetően a tehetségigéretnek igényeihez igazodva tervezünk programokat, illetve szükség esetén egyéni fejlesztési terv alapján, vagy mentor bevonásával történik a tehetséggondozás.

ac) Hatásvizsgálat

Egy adott tehetségsegítést támogató, vagy konkrét területen megvalósuló tehetségsegítő program eredményességének vizsgálata a diagnosztikának az a szakasza, mellyel objektív módon igazolhatóvá válik, hogy a kitűzött célokat sikeresen teljesítettük. A hatásvizsgálat visszacsatolás a tehetségigéretnek, tehetségek és tehetségsegítők számára munkájuk, teljesítményük eredményességéről, minőségéről, melyek különféle produktumokban jelenhetnek meg. Ilyen pl.: előadás, versenyeredmény, kiállítás, hanganyag, kiadvány, stb. vagy személyiség jellemzők pozitív változásai.

Hangsúlyozzuk, hogy:

- A rendészeti területen folyó tehetségazonosítás, beválogatás során elvárás a fiatalok sokoldalú, sok szempontú felmérése, vizsgálata.
- A tehetségazonosításnak folyamatosnak kell lennie az érettségi előtti és az érettségi utáni rendészeti szakképzésre figyelemmel.
- A nem intellektuális tényezőkre, a rendészeti tehetség speciális jellemzőire megfelelő figyelmet kell fordítani.

3.4.3.2. Módszerek és eszközök

Az ÉReTT tagszervezetek többségében ösztönös a tehetséggondozás, többnyire szubjektív tehetségazonosító módszerekkel. Elsődleges feladat a tagszervezetek működő módszereinek feltérképezése, és egységes rendszerré alakítása. Az ÉReTT tagszervezetei számára általánossá kell tenni ezeknek a módszereknek a használatát.

A módszerek és eszközök megválasztása a választott tehetségterülettől, a programoktól, az életkori sajátosságoktól, a kulturális viszonyoktól, stb. függ.

Szubjektív módszerek

- *Vélemények gyűjtése a tanulóról:* vélemények társaktól, szaktanároktól, strukturált megfigyelés, interjú, kérdőív, konzultáció, tehetséggrangsor, stb..
- *Azonosítás a tanulmányi teljesítmény alapján:* tantárgyi eredmények, vizsgaeredmények, stb..
- *Tanulmányi-, sport- és szakmai versenyek eredményei.*

Objektív módszerek

- *Pszichológiai vizsgálatok* útján történő azonosítás, önismeret, empátia, döntésképeség, problémamegoldó képesség, stb..
- A középfokú felvételi eljárás során alkalmazott fizikai/erőléti állapotfelmérés.
- Az objektív módszerek közé beilleszthető az érettségi utáni rendészeti képzés kompetencia mérési rendszere is.

A tehetségígéretek azonosítását követi az egyes speciális programokba történő beválogatások. Ezekben az esetekben az adott programmal összefüggő jellemzőket vesszük figyelembe. A programokba történő beválogatásnál javasoljuk a tagszervezetek számára, hogy beválogatási küszöböt kizárólag differenciálási céllal alkalmazzanak.

A tehetségazonosítást és beválogatást a rendészeti terület speciális igényeinek megfelelő mások által kidolgozott, adaptálható mérőeszközökkel, illetve a tagszervezeteinkkel közösen kidolgozott mérőeszközök együttes alkalmazásával tervezzük megvalósítani. Ezeket lektorálást követően adatbankba rendezve honlapunkon tesszük hozzáférhetővé a tagszervezetek és az érdeklődők számára.

3.4.4. A rendészeti tehetségsegítés területei, tartalmi, szervezeti és módszertani keretei

Az ÉReTT Program keretében szeretnénk elérni:

- A meglévő hagyományok megőrzését.
- A tehetségsegítés sokszínűségének megtartását és további gazdagítását.
- A programok szakmai színvonalának, módszertani megalapozottságának javítását.
- A tehetségek folyamatos fejlesztését és követését segítő szervezeti formák kialakítását.

Az ÉReTT Program keretében megvalósuló tehetségsegítő munka egyik fontos értékének tartjuk a sokszínű programkínálatot, ami tükrözi az egyes tagszervezeteink hagyományait, saját szakmai kultúrájukból, kapcsolatrendszerükből adódó sajátosságait. A jó gyakorlatok összegyűjtésével, a tagszervezeteknél, partnereknél folyó munka szakmai napokon, fórumokon történő bemutatásával szeretnénk ismertté tenni ezeket az értékeket.

Mindezek mellett szükségesnek tartjuk a már működő program szakmai színvonalának javítását, új, térségi elven működő szervezeti keretek kialakítását is. A helyzetfelmérésből kitűnik, hogy tagszervezeteinknél elsősorban a hagyományos tehetségsegítő formák működnek (pl.: versenyfelkészítés, sport szakkör). Gyakran problémát jelent, hogy egy-két tehetséges fiatal fejlesztésére nem tudnak óra és szervezeti kereteket biztosítani. Elvértve megjelenik a mentorálás, az egyéni fejlesztés alkalmazása, de ezek nem tekinthetők elterjedt gyakorlatnak. A tehetséges fiatalok térségi együttműködésén alapuló tevékenységi formák teljesen hiányoznak. Jelenleg megoldatlan a tehetséges fiatalok nyomon követése, a fejlesztésüket segítő információk továbbadása a következő iskolafokra, képzési szintre, vagy a szolgálati helyre.

3.4.4.1. Szervezeti keretek

- d) *Tehetségjelző rendszer*
- aa) „*Felfedezettjeink*”

Felfedezettjeink körébe azok az ÉReTT tagszervezetei által javasolt tehetséges fiatalok kerülhetnek be, akik a rendészeti területen folyó tehetségsegítés szempontjából figyelemre méltó eredményt értek el és jó példaként bemutatathatók a tagszervezetek, a tanulók számára. A jelölés elfogadásáról és az ÉReTT honlapján történő megjelenítésről az ÉReTT Elnöksége dönt. A felterjesztés tartalmi- és formai követelményei az ÉReTT honlapján jelenik meg.

- ac) „*Kiemelkedő Felfedezettjeink*”

A tagszervezetek jelzik az ÉReTT felé azokat a fiatalokat, akiket a rendészeti területtel összefüggően kiemelkedően tehetségesnek találnak, országos, vagy nemzetközi eredményeik vannak. Az ÉReTT Elnöksége dönt arról, hogy az érintett fiatalot felterjeszti a Nemzeti Tehetségsegítő Tanács által alapított „Felfedezettjeink” körébe, illetve javasolja a “Tehetségek Magyarországa” mentori, tutori, illetve ösztöndíj programjába. A felhívás és a felterjesztés tartalmi- és formai követelményei az ÉReTT honlapján jelennek meg.

A „Felfedezettjeink” és a “Kiemelkedő Felfedezettjeink” adatbázisba kerülés egyúttal egy lehetőséget jelenthet elismerésre, díjazásra is.

ac) A tehetségjelző rendszer adatbázis

A tehetségjelző rendszer adatbázis a különböző tagszervezeteknél és a különböző tehetség területeken tehetségesnek vélt, vagy beazonosított tehetségekről ad információkat az ÉReTT-nek. Elsősorban olyan tehetségekkel kapcsolatos jelzéseket fogad, akiknek a fejlesztési lehetőségei nem, vagy korlátozottan biztosított helyi szinten. Ezekben az esetekben az ÉReTT térségi tehetségsegítő műhelyek szervezésével, mentor bevonásával, vagy partner szervezet ajánlásával segíti az érintettek fejlesztési lehetőségeihez való hozzáférését.

b) Rendészeti Tehetségútlevél

A tehetségútlevél célja, hogy a tehetségazonosítást követően biztosított legyen a tehetségigéretnek, tehetségek folyamatos segítése, fejlesztése.

Az azonosított és beválogatott tehetségek nyomán követésére az ÉReTT Program keretében Rendészeti Tehetségútlevelet alkalmazunk. A Tehetségútlevél a tagszervezetek által a tehetséges fiatal bevonásával készített portfólió, amely a rendészeti területen folyó középiskolai tanulmányok megkezdésétől annak befejezéséig tartalmazza azokat az adatokat, tevékenységeket (tanulmányi-, sport és egyéb területén), elért eredményeket, amelyek az egyén megismerését, illetve fejlesztésének lehetőségeit is megalapozza.

A pályakövetés több előnnyel is jár. Egyrészt komoly támogatást nyújt az intézményi átmenetek kezelésében (a középiskolától a munkába állásig), másrészt információt ad az eredmények mellett a fejlesztéshez szükséges egyéb jellemzőkről.

A Tehetségútlevél tartalma:

- a tehetséges fiatal adatai,
- tehetségterület,
- rendészeti jellegű versenyeken elért eredmények,
- kiemelkedő rendészeti tantárgyi teljesítmények,
- kiemelkedő sporteredmények,
- rendészeti jellegű kiemelkedő szakköri/diákköri tevékenység, publikáció,
- közösségi szerepvállalás, ami a rendészeti jellegű rendezvényekhez kapcsolható,
- egyéb, nem a rendészeti területhez kapcsolódó kiemelkedő eredmények,

- szülői nyilatkozat a Tehetségútleveél adatainak felvételéről és azok továbbításáról.

c) Tehetségsegítők Klubja

Szakmai fórum, szakmai közösség, amely a tagszervezeteinkben közvetlenül tehetségsegítéssel foglalkozó szakemberek számára tartalmaz kapcsolattartási, konzultációs lehetőségeket. Hozzájárul a tudásmegosztásban rejlő lehetőségek megosztásához. A kapcsolattartás alapvetően elektronikusan történik, de a lehetőségekhez mérten évente legalább egy alkalommal személyes találkozásra is lehetőséget kell teremteni.

d) ÉReTT Mentori program

Az ÉReTT a Térségi Tehetségsegítő Program fontos részének tekinti a tehetségek korához, tehetségterületéhez illeszkedő mentor programok kidolgozását és működtetését.

Célunk egyéni, személyre szabott támogatást nyújtani a rendészet területén tehetséges fiataloknak, beleértve a speciális tehetség területtel és a személyiségük fejlesztésével összefüggő feladatokat is. A mentori program során tekintettel kell lenni azokra a tehetségterületekre is, amelyek a rendészet szakterülettel nincsenek közvetlen kapcsolatban (zenész rendőr, művész rendőr, szakács rendőr, stb.).

da) Felnőtt mentor

A mentor saját szakmájában kiváló, elismert szakember, aki tapasztalatait hajlandó megosztani a mentorálttal és a mentori program ideje alatt folyamatos segítséget, támogatást nyújt számára. Fontos, hogy ne csak a szakmájában, hanem emberi értékeiben is „kiválóság” legyen, aki példaképül szolgálhat a fiatalnak, rendőri értelemben „feddhetetlen magatartású”.

db) Tehetséges fiatal, mint mentor

Mentor lehet a mentorálttól legalább 1 évfolyammal magasabb évfolyamba járó tehetséges fiatal, vagy volt tehetséges tanuló, aki személyes példájával, élményei és tapasztalatai átadásával segíti a rendészeti pályaeorientációt, a toborzást és a tehetséges fiatalok fejlesztését.

A mentori tevékenység (*da*-*db*)) megnyilvánulhat a következő területeken:

- Tehetségsegítő műhelyek, programok, projektek munkájában való részvétellel.
- Online és/vagy személyes egyéni, vagy kiscsoportos kapcsolattartás tehetséges fiatalokkal.
- Közreműködés egyéni fejlesztési tervek megvalósításában.

dc) Mentor szervezet

A mentor szervezet lehet több éves szakmai tapasztalatokkal rendelkező Tehetségpont és/vagy egyes tehetség területen hosszú ideje eredményes munkát végző szervezet, aki vállalja a Tanács illetékességi körébe tartozó, erre igényt tartó tagszervezetek közül azok segítségét, akik az általuk felhalmozott tapasztalatokat, jó gyakorlatokat szívesen hasznosítanák, adaptálnák. Pl.: Tehetségpont alakítás, tehetségsegítő műhelyek, programok szervezése, megvalósítása, jó gyakorlatok, pályázati tapasztalatok átadása, stb.). A "Mentorszervezet" cím odaítélésére javaslatot tehetnek a tagszervezetek és az elnökség. Az adományozásról az ÉReTT Közgyűlés dönt.

dd) Mentor adatbázis létrehozása

A mentor adatbázis feltöltése a tagszervezetek javaslatai alapján történik. A jelöltekre vonatkozó információk megadását az ÉReTT honlapján közzétett „Mentori adatlap” és/vagy “Mentorszervezet adatlap” alapján kell megtenni. A mentor és mentorszervezet adatbázis az ÉReTT honlapján válik hozzáférhetővé.

e) Térségi tehetségműhely

A térségi tehetségsegítő műhelybe a tagszervezetekből jelentkezhetnek tanulók eredményeik és produktumaik (portfólió) bemutatásával. A műhelyben folyó szakmai munka két részre tagolódik.

1. Online kapcsolattartáson alapuló közös munka (projekt).
2. Személyes együttléten alapuló közös munka.

A tanítási időben (szorgalmi időben) működő tehetségműhely programját tartalmilag kapcsolódó nyári szaktábor egészítheti ki.

f) Térségi szaktábor

A térségi szaktábor részt vevői lehetnek:

1. A térségi műhelyben tevékenykedő fiatalok.
2. A tagszervezetekben kiváló eredményt elért tehetséges fiatalok, akik nem tagjai a térségi tehetségműhelynek. A tábori programban való részvételhez a tevékenységüket, eredményüket bemutató rövid portfólióval lehet jelentkezni.

A térségi tehetségsegítő műhelybe és a térségi szaktáborba való jelentkezéshez szükséges portfólió tartalmi- és formai követelményei a felhívással egyidejűleg az ÉReTT honlapján jelenik meg.

g) Diák-online ügyfélszolgálat

Az online szolgáltatás lehetővé teszi, hogy a Tanács illetékességi körébe tartozó, vagy azon kívül eső fiatalok információkat kérjenek a rendészeti

szakképzéssel, illetve a rendészet területén folyó tehetségsegítés lehetőségeivel kapcsolatosan. Ez a szolgáltatás az ÉReTT honlapján válik elérhetővé. Működtetésébe a tehetségsegítő programokban résztvevő és erre a feladatra jelentkező fiatalokat lehetőség szerint be kell vonni.

3.4.5. Rendészeti pályaeorientáció, tehetségfejlesztés jó gyakorlatainak átadása

3.4.5.1. Jó gyakorlatok átadásának célja

Célunk a legjobb pályaeorientációs, tehetséggondozó gyakorlatok közreadásával ösztönözni a rendészeti tehetségterülettel összefüggő, szakmailag megalapozott, bizonyítottan hatékony pályaeorientációs és tehetséggondozási formák terjedését, a tudásmegosztáson alapuló szakmai közösség formálódását.

a) Jó gyakorlatok adatbázis

A jó gyakorlatok adatbázis azokat a rendészeti tehetségsegítéssel, pályaeorientációval összefüggő program leírásokat tartalmazza, amelyeket a tagszervezetek és a partnerek a tudásmegosztás jegyében önkéntesen, vagy az ÉReTT Elnökségének felkérésére az adatbázisba feltöltenek. Az adatbázis részét képezhetik a közösen kidolgozott és/vagy a külső forrásokból átvett, adaptált programok is.

A jó gyakorlat adatbázis elemei:

- A tehetségazonosítás és beválogatás módszerei, mérőeszközei.
- Az egyéni- és csoportos tehetségsegítés jó gyakorlatai.
- A rendészeti pályaeorientációnak - és a tehetségigéretetek felkutatásának jó gyakorlatai.

A bemutatásra, illetve közzétételre szánt jó gyakorlatokat a tagszervezetek és a partnerek az ÉReTT Elnökségének jelzik.

A jó gyakorlatok leírásánál - a kidolgozó és az alkalmazó intézmény, szervezet megnevezése mellett – fel kell tüntetni a kapcsolattartó nevét és e-mail címét, telefonszámát is. Ezzel is bátorítjuk a tehetséggondozó szakembereket, intézményvezetőket, hogy vegyék fel a kapcsolatot a jó gyakorlatok alkalmazásában járatos kollégákkal, ismerjék meg egymást, tanuljanak egymás tapasztalataiból.

A jó gyakorlatok leírását segítő adatlap tartalmi- és formai követelményei az ÉReTT honlapján jelennek meg. A jó gyakorlat közzététel előtti lektorálási

feladatokat tagszervezetünk, a Miskolci Egyetem Tanárképző Intézet Regionális Tehetségpont szakemberei látják el.

b) Jó gyakorlatok menedzselése

Az ÉReTT szakmai kapcsolataira építve segítséget nyújt a jó gyakorlatok konferenciákon, szakmai fórumokon, továbbképzéseken, szakmai folyóiratokban, kiadványokban történő megjelentetéséhez, a MATEHETSZ jó gyakorlatok adatbázisába történő bekerüléshez. Támogatást ad a kiemelkedő, példaértékű jó gyakorlatok pályázati programokhoz illesztéséhez és a megvalósítást segítő erőforrások ily módon történő bővítéséhez.

3.4.6. Programokhoz való egyenlő hozzáférés esélyének javítása

A tehetségsegítő programok lehetőséget és esélyt jelentenek az abban résztvevő fiatalok számára sikeres életpályájuk megvalósításához. Az ÉReTT Térségi Program egyik fontos feladata, hogy a Tanács illetékességi területén biztosítsa a programokhoz, azok megvalósítását segítő erőforrásokhoz való hozzáférés esélyeinek javítását. Az egyenlő hozzáférést akadályozó tényezők több okra vezethetők vissza.

a) Információhiány

A tagszervezetek jelentős részében rendelkeznek általános információkkal a Nemzeti Tehetség Program céljairól, de annak szakmai szellemisége nem tükröződik megfelelően a mindennapok tehetségsegítő gyakorlatában.

A tagszervezetek többsége nem rendelkezik információkkal a tehetségsegítéssel összefüggő ismeretek átadását szolgáló anyagilag is támogatott szakmai képzésekről, a mindenkor aktuális erőforrásbővítési lehetőségekről, pályázatokról.

b) Szakmai fehér foltok

A tagszervezetekben kevés szakember rendelkezik a tehetségsegítéssel összefüggő akkreditált továbbképzéssel. A komplex tehetségsegítés tartalmi követelményeinek megfelelő programok alig találhatók meg. Viszonylag kevés a rendszet területet érintő programok száma, a meglévők szűk területre koncentrálnak (pl.: versenyfelkészítések).

c) Gyenge az erőforrás bevonási képesség

A tudásmegosztáson alapuló szakmai közösségből, a partneri kör bővítésből és a hálózati együttműködésből adódó erőforrások kihasználása kevésbé ismert és/vagy alacsony szintű.

A tagszervezetek alig harmada vett részt eredményesen a tehetségsegítéssel összefüggő pályázatokon. A szakmailag megalapozott pályázatok előkészítéséhez nem állnak rendelkezésre szakemberek.

d) *Tehetségigéretetek egyes csoportjait érintő fehér foltok*

Az általános rendőrségi feladatokat ellátó szerveknél a középiskolás roma fiatalok rendőri pályára orientálása érdekében támogatási rendszer működik. (1/2010. ORFK Vezetői utasítás) Ezek egyik eleme pl.: a tanulmányi eredménytől függő pénzbeni juttatás (ösztöndíj).

A támogatási rendszer több éves tapasztalata az, hogy az alkalmassági követelmények a 14-17 éves korosztály számára viszonylag nehezen teljesíthetőek. A pszichológiai tesztek mérései alapján még éretlenek, kevésbé motiváltak. Fontos szerepe lehet a tehetségsegítésnek a fizikai, vagy műveltségi felvételire való felkészítésben, az egyéni képességek feltárásában, az ezen alapuló fejlesztés mentorok által történő támogatásában is.

Az esélyek javítása, a fehér foltok felszámolása az ÉReTT Térségi Program komplex tevékenységrendszerének meghatározó feladata. A tervezett programok, szervezeti keretek, erőforrások minden esetben kapcsolódnak ennek a célnak az eléréséhez és lehetőséget adnak a fentiekben felsorolt hiányosságok, problémák kezelésére is. (Lásd például a 3.4.4. pont programelemeit.)

Az ÉReTT a Térségi Program keretében a tehetséggondozás eszközeivel valamennyi tagszervezete számára segítséget kíván nyújtani ahhoz, hogy ezeknek a pedagógiai-, szakmai-, társadalmi problémáknak a megoldását minél hatékonyabban, eredményesebben tudja segíteni.

3.4.7. A megvalósítást szolgáló hálózat és erőforrás fejlesztése

Az ÉReTT egyik fontos feladata a tehetségsegítés partneri hálózatának folyamatos fejlesztése, a meglévő partneri kapcsolatok tartalmi elemeinek gazdagítása, s nem utolsósorban a tudásmegosztáson alapuló szakmai közösség létrehozása, működtetése, a hálózati-katalitikus erőforrások feltárása, bővítése, fejlesztése és hasznosítása.

Tehetség-hálózat fejlesztése

Az ÉReTT megalakulása óta eltelt 1 év során a hálózatfejlesztés elsősorban a tagszervezetek közötti új együttműködési formák kialakításában, valamint új Tehetségpontok megalakulásának segítségével nyilvánult meg. (Pl.: ÉReTT

arculatának kialakítása, térségi program kidolgozása, szakmai ismeretek átadása, szakmai fórumok szervezése, stb.)

Az ÉReTT a tagszervezetek körében helyzetfeltáró kérdőív segítségével térképezte fel a hálózatfejlesztés szempontjából fontosnak tartott partnerek körét. Ennek alapján a partneri kör két csoportra tagolható.

1. Helyi tagszervezetek partneri köre.
2. Az ÉReTT regionális működéséhez kapcsolódó partneri kör.

Az ÉReTT Program keretében elsősorban a regionális működéshez kapcsolódó partneri hálózat fejlesztése és az együttműködés tartalmának gazdagítása a cél, de ezzel párhuzamosan segíteni kívánjuk tagszervezeteink helyi szintű hálózatfejlesztő tevékenységét is.

Az ÉReTT hálózatának tagjai lehetnek azok a partnerek, támogatók is, akik a helyi szerepvállaláson túl szívesen kapcsolódnak be a regionális szintű tehetségsegítő munkába is.

A partneri kör feltérképezéséhez, a partneri hálózat fejlesztéséhez segítséget számunkra az alábbi táblázat ad.

Partnerek	A partneri együttműködés feltételei	Az együttműködés minősége, konkrét programok és interakciók alapján			Feladat	Közreműködő	Megjegyzés
		Funkcionális	Potenciális	Hátér			
Szakmai partnerek							
Társadalmi partnerek							
Gazdasági partnerek							

3. ábra³

A regionális szintű partneri hálózatfejlesztést az Elnökség az éves munkatervben meghatározott feladatok alapján koordinálja.

³ Forrás: Kormos Dénes (2016): Partneri térkép készítése Tehetségsegítő Tanácsoknak, Miskolc

3.4.8. Az erőforrások fejlesztése

A Tanács működésének, a térségi tehetségsegítő program megvalósításának és folyamatos fenntarthatóságának elengedhetetlen feltétele az erőforrások feltérképezése és fejlesztése.

Az erőforrások fejlesztésének területei

- a) *Emberi-, szakmai erőforrások fejlesztése*
 - Az ÉReTT szakmai információs szolgáltatásai.
 - Tájékoztatók, képzések, szakmai fórumok, konferenciák szervezése.
 - Jó gyakorlatok átadása, fejlesztése.
 - Mentori program működtetése, fejlesztése.
 - Mentor - mentorált szervezeti párok létrehozása.

- b) *Anyagi erőforrások bővítése*
 - Pályázatfigyelés, pályázatírás.
 - A partnerek anyagi- és szolgáltatási támogatási lehetőségeinek feltárása, bevonása.
 - Tehetség Alap létrehozása. A tagszervezeteknél működő alapítványok együttműködési lehetőségeinek feltárása.

- c) *Hálózati együttműködésből adódó erőforrások bővítése*
 - Tehetségpontokkal, Tehetségsegítő Tanácsokkal, országos tehetségsegítő szakmai szervezetekkel való együttműködés.
 - A partneri kör és a partneri együttműködés tartalmának gazdagítása, folyamatos fejlesztése.
 - A rendészeti tehetségsegítők klubja.
 - A mentor- mentorált szervezeti párok együttműködése.
 - Diák online ügyfélszolgálat.

3.5. Tehetséges fiatalok és tehetségsegítők elismerése

Az ÉReTT elismerési rendszerének célja a rendészeti fakultációs/ágazati és rendőr tiszthelyettes szakképzésben tehetséges fiatalok eredményeinek elismerése, motiváltságuk fenntartása, a kiemelkedő tehetségsegítő tevékenységet végző szakemberek munkájának elismerése, a tehetségsegítő tevékenység ösztönzése, valamint a tehetségsegítő szervezetek folyamatos, példaértékű munkájának, tevékenységének elismerése.

Az ÉReTT 4 kategóriában alapít díjat az alábbiak szerint:

I. ÉReTT Tehetségígéret Díj

- Középfokú köznevelési intézmény rendészeti pályaorientációs képzésben résztvevő tanulójának adományozható kiemelkedő teljesítménye elismeréseként.

II. ÉReTT Tehetség Díj

- Rendészeti szakközépiskolai képzésben résztvevő tanulónak és/vagy - függetlenül az iskolai képzést végző intézmény típusától - kiemelkedően magas teljesítményt nyújtó (nemzetközi verseny eredménnyel rendelkező) tehetséges fiatalnak adományozható.

III. ÉReTT Tehetségsegítő Díj

- Az ÉReTT keretében folyó tehetségsegítés terén végzett tevékenység elismeréseként adományozható tehetségsegítők számára.

IV. ÉReTT Tehetségsegítő Szervezet Díj

- A rendészeti tehetségsegítés területén nyújtott folyamatos szakmai-, anyagi- és/vagy szolgáltatói szerepvállalásért adományozható.

A kategóriánként adományozható díjak részletes feltételeit és a felterjesztő adatlapokat az “ÉReTT elismerési rendszere” dokumentum szabályozza. Az adományozható díjakat és azok számát kategóriánként a Tanács Elnöksége évente határozza meg, melyet felhívás keretében tesz közzé a tagszervezetek számára. A díjak adományozásáról az Elnökség dönt a tagszervezeteink hivatalos képviselője által felterjesztett ajánlások tartalmára figyelemmel.

3.6. Folyamat és hatásvizsgálat

3.6.1. Az önkontrollós hatásvizsgálat

Az ÉReTT működésének, a szakmailag megalapozott tehetségsegítő munkának szerves részét képezi a különböző programok, tevékenységek hatásvizsgálata.

Célja:

- A tehetségsegítés eredményes, hatékony működésének elősegítése.
- A kitűzött célok megvalósításának folyamatkövetése.
- Tevékenységek, módszerek, eszközök fejlesztése.

Az önkontrollós hatásvizsgálat két területen jelenik meg.

- a) A Tanács működésével kapcsolatban.
- b) A tehetségsegítést közvetlenül szolgáló szakmai programok tekintetében.

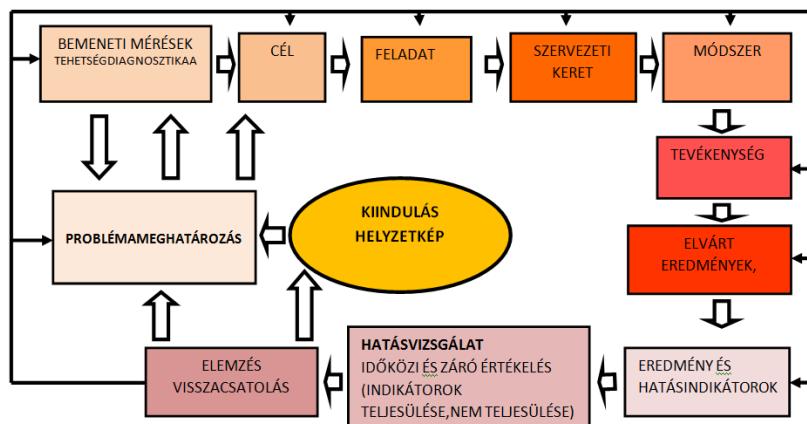
A Tanács működésének vannak elemei, melyek a hálózat-, szervezet-, vagy erőforrásfejlesztéshez kapcsolódnak. Ezek elsősorban a tehetségsegítő programok feltételrendszeréhez járulnak hozzá.

A tehetségsegítést közvetlenül szolgáló szakmai programokon azokat a konkrét tehetségigéretet, tehetségek bevonásával végzett tevékenységeket értjük, amelyeken keresztül befolyással vagyunk fejlődésükre. A hatásvizsgálatok módszereinek, eszközeinek megválasztását a fentieknek figyelembe vételével végezzük.

3.6.1.3. Az önkontrollós hatásvizsgálat módszerei

A hatásvizsgálat, a folyamatelemzés abban az esetben működhet hatékonyan, amennyiben ez a szemlélet áthatja a tehetségsegítés körülményeinek, erőforrásainak, támogató környezetének feltérképezését és fejlesztését, valamint az egyes tehetségterületeken folyó tehetséggondozó programok tervezését és megvalósítását.

Ezt a folyamatot az alábbi ábra szemlélteti:



3. ábra⁴

3.6.1.2. Indikátorok képzése

A hatásvizsgálat eredményes megvalósításához elengedhetetlen az indikátorok pontos meghatározása.

Forrásai:

Az egyes tehetségigérek esetében a választott tehetségmodell és az azonosítási, beválogatási eljárás során kirajzolódó tehetségprofil adatai (pl.: erősségek, fejlesztendő területek meghatározásai).

Az egyes speciális tehetségfejlesztő program, vagy -műhely beválogatási eljárása során elvégzett bemeneti mérések eredményei, a tervezett fejlesztési folyamat elvárt eredménye alapján képzett egyéni, vagy csoportos mutatók (értékek).

Produktumok, mint pl.:

- előadás,
- közös, vagy egyéni produkció, bemutatkozás,
- versenyeredmény,
- kutatási eredmények bemutatása,
- alkotások,

⁴ Forrás: Kormos Dénes (2016): *Komplex tehetségsegítő programok tervezése, megvalósítása és hatásvizsgálata ppt*, Tiszaujváros

- tárgyak,
- kiállítás,
- fotó, videófelvétel,
- kiadványok, stb.

Teljesítményváltozók:

- Az egyes mérhető teljesítmények, legtöbbször számszerűsített adatai (pl.: sportteljesítmények, tanulmányi eredmények, stb.)

Személyiségben bekövetkezett változók, mint pl.:

- Motiváció, kreativitás, önismeret, szakmai területhez, tehetségpushoz kapcsolódó személyes kompetenciák, stb.)

A felsorolt indikátorok vizsgálatát elvégezhetjük mennyiségi- és minőségi szempontok szerint is, illetve meghatározhatunk indikátorokat e két területre vonatkozóan önállóan is.

a) *Mennyiségi indikátorok vizsgálata*

- Az egyes programokhoz, feladatokhoz, tevékenységekhez kapcsolódó, induláskor meghatározott számszerűsített eredményindikátorok és a program zárásakor teljesült indikátorok összevetése. Így pl.: partnerek számának növekedése, programokban, képzésekben résztvevők számának változása, produktumok száma, stb..

b) *Minőségi indikátorok vizsgálata*

- Az egyes konkrét tehetségsegítő programok esetében is megjelennek a minőségi indikátorok, pl. hogyan felelt meg a program a komplex tehetségfejlesztés elvárásainak, a választott tehetségsegítő program típusának (pl.: gazdagítás), érvényesül-e az adott téma holisztikus megközelítése, stb.)
- Minőségi szempontokat határozhatunk meg például produktumok esetében, amikor a számszerűsített vagy konkrét eredményen túl annak minőségi jellemzőit is vizsgáljuk. Pl.: esztétikai szempontok, tartalmi összetettség, eredetiség.
- Minőségi szempontokat vehetünk figyelembe a személyiségváltozók (lásd fent) vizsgálatá során is.

Az önkontrollos hatásvizsgálat megvalósításához használható konkrét módszerek kiválasztása az adott program sajátosságai, a bemeneti mérésekhez használt eljárások, a fejlesztési célok függvényében változhatnak. Az ÉReTT a saját tevékenységével összefüggő önkontrollos hatásvizsgálat alkalmazása mellett tagszervezeteinél a szakmai szemléletformáláson túl hatásvizsgálatuk

eredményes megtervezését és lefolytatását úgy segíti, hogy honlapján hozzáférhetővé tesz módszereket, eljárásokat, jó gyakorlatokat, amelyből tagszervezetei az igényeiknek megfelelően választhatnak.

3.6.1.3. Az önkormányzati hatásvizsgálat célterületeinek kijelölése

Az adott időszakban vizsgálandó célterületekre (pl.: szakmai erőforrások változása, együttműködés, hálózatfejlesztés, stb.) javaslatot tehetnek az ÉReTT munkacsoportjai, valamint az ÉReTT Elnöksége.

Az önkormányzati hatásvizsgálatba bevont célterületeket az ÉReTT éves munkatervében határozzuk meg.

A vizsgálati célterületeket az éves munkaterv elfogadásával egyidejűleg a Közgyűlés hagyja jóvá.

Az önkormányzati hatásvizsgálattal összefüggő szemléletnek és gyakorlatnak meg kell jelennie a tagszervezetek tehetségsegítő munkájában is, ennek célterületeit a tagszervezetek önállóan határozzák meg.

3.6.1.4. Az önkormányzati hatásvizsgálat lefolytatása

Az elfogadott hatásvizsgálati program végrehajtását az Elnökség szervezi és irányítja. Az egyes vizsgálatok lefolytatására a Tanácson belül ad-hoc szakmai team szerveződik. Az egyes vizsgálatok lefolytatásába külső szervezetek és szakemberek is bevonhatók.

A vizsgálatok eredményeit a hozzá kapcsolódó javaslatokkal együtt az ÉReTT Elnökségének a Közgyűlés elé kell terjesztenie. A Közgyűlés az előterjesztésben szereplő feladatokon túl további feladatokat is meghatározhat a munkacsoportok és az Elnökség számára.

Az önkormányzati hatásvizsgálat eredményeinek visszacsatolását, a hozzákapcsolódó feladatok, intézkedések megvalósítását az Elnökség a munkacsoportokkal együttműködve, szükség szerint külső szakemberek felkérésével és bevonásával is végezheti.

4. Mellékletek

4.1. Az ÉReTT tagszervezetei és magánszemélyként belépő tagjai

1. Zsinka András
2. Bocskai István Katolikus Gimnázium és Szakközépiskola, Szerencs
3. Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Rendőr-főkapitányság, Miskolc
4. BSzC Bocskai István Gimnáziuma, Szakképző Iskolája és Kollégiuma, Biharkeresztes
5. KSzC Ady Endre Gimnáziuma, Szakképző Iskolája és Kollégiuma, Csenger
6. MSzC Diósgyőr-Vasgyári Szakképző Iskolája és Kollégiuma, Miskolc
7. Derecskei I. Rákóczi György Gimnázium, Szakközépiskola és Kollégium, Derecske
8. Egri Szakképzési Centrum Kossuth Zsuzsanna Szakközépiskolája, Szakiskolája, Kollégiuma és Könyvtára, Eger
9. Gomba Levente Gimnázium, Putnok
10. Heves Megyei Rendőr-főkapitányság, Eger
11. Kaló József ny. rendőr alezredes, Eger
12. Berettyóújfalui Szakképzési Centrum Karacs Ferenc Gimnáziuma és Szakképző Iskolája, Püspökladány
13. Magyar Rendvédelmi Kar, Budapest
14. Miskolci Egyetem Tanárképző Intézet Regionális Tehetségpont, Miskolc
15. Miskolci Rendészeti Szakközépiskola, Miskolc
16. Miskolci Rendészeti Szakközépiskola Sportegyesület, Miskolc
17. SzMSzC Rózsa Imre Középiskolája és Kollégiuma, Újszász
18. Serényi Béla Mezőgazdasági Szakközépiskola, Putnok
19. Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Rendőr-főkapitányság, Nyíregyháza
20. SzSzCTokaji Ferenc Gimnáziuma, és Szakközépiskolája, Tokaj
21. Tóth Ilona, Miskolc
22. KSzC Kandó Kálmán Közlekedési Szakközépiskolája, Gimnáziuma és Dr. Béres József Kollégiuma, Záhony
23. Vay Ádám Gimnázium, Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Kollégium, Baktalórántháza
24. Berettyóújfalui Szakképzési Centrum Bessenyei György Szakközépiskolája, Berettyóújfalu

4.2.ÉReTT kérdőív köznevelési intézmény tagszervezetek számára

HELYZETFELTÁRÓ KÉRDŐÍV AZ ÉReTT TÉRSÉGI TEHETSÉGSEGÍTŐ PROGRAMJÁNAK KIALAKÍTÁSÁHOZ

Intézmény, szervezet megnevezése:		
Kapcsolattartó neve:		
Kapcsolattartó elérhetősége	Tel.:	E-mail:
Intézményi honlap elérhetősége:		

A) Általános információk

1. Az intézmény tanulóinak létszáma a 2015/2016-os tanévben (októberi statisztika)

Tanulói létszám összesen az intézményben	
Ebből:	
– Rendészeti fakultációs képzésben érintett tanulók száma	
– Rendészeti ágazati képzésben érintett tanulók száma	

2. A rendészet fakultációs/ágazati képzésre jelentkező tanulókra vonatkozó adatok

a) Rendészeti fakultációs képzés

Rendészet fakultációs képzésre vonatkozó jellemzők	Felvett tanulók száma	Felvett tanulók átlageredménye	HH-s tanulók száma	HHH-s tanulók száma	Általános iskolában azonosított tehetségigéretetek száma

b) Rendészet ágazati képzés

Rendészet ágazati képzésre vonatkozó jellemzők	Felvett tanulók száma	Felvett tanulók átlageredménye	HH-s tanulók száma	HHH-s tanulók száma	Általános iskolában azonosított tehetségigéretetek száma

c) Rendőr tiszthelyettes képzés (MRSZKI)

Rendőr tiszthelyettes képzésre vonatkozó jellemzők	Felvett tanulók száma	Felvett tanulók átlageredménye	HH-s tanulók száma	Középiskolában azonosított tehetségigérettek /tehetségek száma

3. Az intézmény pedagógusainak létszáma

Megnevezés	Pedagógus (fő)	Szakoktató (fő)
Az intézmény pedagógusainak/oktatóinak létszáma összesen:		
Ebből: - rendészeti fakultációs képzésben érintett		
- rendészeti ágazati képzésben érintett		
Tehetségsegítéssel összefüggő szakirányú továbbképzésben részt vett (szakvizsga, tehetségsegítő szakértő)		
Ebből: - rendészeti fakultációs képzésben érintett		
- rendészeti ágazati képzésben érintett		
Akkreditált tehetségsegítéssel összefüggő képzésben részt vett (legalább 30 óra)		
Ebből: - rendészeti fakultációs képzésben érintett		
- rendészeti ágazati képzésben érintett		
Akkreditált tehetségsegítéssel összefüggő képzésben részt vett (30 óránál kevesebb)		
Ebből: - rendészeti fakultációs képzésben érintett		
- rendészeti ágazati képzésben érintett		

B) Az intézmény tehetségsegítő munkájával összefüggő információk

1. Ismeri-e a Nemzeti Tehetség Program céljait, lehetőségeit? Kérem, a megfelelő választ húzza alá!

Igen

Nem

2. A tehetségsegítéssel kapcsolatban a nemzeti köznevelési törvényben meghatározott feladatoknak intézményük milyen módon és formában tud megfelelni? Kérem, röviden írja le!

.....
(A sor szükség esetén bővíthető!)

3. Kérem, sorolja fel a 2. ponthoz kapcsolódó konkrét programokat!

Sorszám	Foglalkozás megnevezése (tartalomra, tevékenységekre tekintettel)	Amennyiben tudja, nevezze meg a tehetségterületet!	Szervezeti forma	Foglalkozás óraszám (összesen)	Résztvevők száma összesen	Rendészeti képzés által érintett tanulók száma
1.						
2.						

(A sorok a szükségletnek megfelelően bővíthetők!)

4. A fentiekben konkrét programokat sorolt fel. Kérem, gondolja végig, majd jelölje, hogy az alábbi állítások közül melyek hozhatók kapcsolatba az Önök programjával/programjaival? A megfelelő választ karikázza be!

- a) Van közösen elfogadott tehetség meghatározásunk és/vagy tehetségmodellünk, ami a programjainkat megalapozza.
- b) Nincs elfogadott tehetség meghatározásunk és/vagy tehetségmodellünk.

Ha van elfogadott tehetség meghatározásuk, kérem, jelezzze, hogy melyek a legfontosabb tartalmi elemei! (A tehetség meghatározásnál jelölhet közösen elfogadott tehetségmodellt is!)

.....

5. Kérem, jelölje, hogy vannak-e a választott tehetség meghatározásnak, tehetségmodellnek megfelelő tehetségazonosítási és bevélogatási szempontjaik és módszereik? A megfelelő választ karikázza be!

- a) Nincsenek információink, hogy milyenek/melyek ezek a szempontok és módszerek.
- b) Nincsenek ilyen szempontjaink és módszereink.
- c) Vannak ilyen szempontjaink és módszereink.
- d) Vannak ilyen szempontjaink, módszereink és alkalmazzuk is azokat.

6. Ha vannak, ezek között megtalálhatók-e a rendészeti tehetségterületet érintő speciális szempontok és módszerek? Kérem, húzza alá a megfelelő választ!

Igen

Nem

Amennyiben az igen választ választotta, kérem, sorolja fel az elemeit!

.....

(A sor szükség esetén bővíthető!)

7. Rendelkeznek-e az egész intézményt átfogó Tehetségsegítő programmal?

Kérem, a megfelelő válasz betűjelét karikázza be!

- a) Nincs az intézmény egészét átfogó Tehetségsegítő programunk.
- b) Az intézmény egészét átfogó Tehetségsegítő programunk nincs, csak egy-egy tehetségterületet érintő programok működnek.

- c) Van az intézmény egészét átfogó Tehetségsegítő programunk.
- d) Most tervezzük egy szakmailag megalapozott intézményi szintű Tehetségsegítő program kidolgozását.
- e) Nem tervezzük intézményi szintű Tehetségsegítő program kidolgozását.

8. Rendelkeznek-e speciális, a rendészeti területre kidolgozott tehetségsegítő programmal?

Kérem, a megfelelő válasz betűjelét karikázza be!

- a) Nem rendelkezünk.
- b) Igen rendelkezünk.
- c) Későbbiekben önállóan tervezzük a program kidolgozását.
- d) Hálózati együttműködésbe bekapcsolódva részt kívánunk venni a program kidolgozásában.

A TOVÁBBIKBAN CSAK A RENDÉSZETI TERÜLETEN VÉGZETT TEHETSÉGSEGÍTŐ MUNKÁRA KONCENTRÁLJON!

9. Kérem, jelölje, hogy a tehetségsegítő programjaikban az alábbi főbb elemek közül, melyek találhatóak meg? Kérem, húzza alá azokat az elemeket, amelyeket alkalmazzák.

- a) Erős oldal fejlesztése
- b) Gyenge oldal fejlesztése
- c) Légkörjavítás
- d) Lazító programok
- e) Egyéb:

(A sorok a szükségletnek megfelelően bővíthetők!)

10. Végeznek-e a program indításakor bemeneti méréseket? Kérem, húzza alá a megfelelő választ!

Igen

Nem

11. Kérem, jelezze, hogy véleménye szerint az „összetett” rendészeti tehetséget milyen tehetségterületek jellemzik!

.....

12. Végeznek-e a program zárásakor kimeneti méréseket? Kérem, húzza alá a megfelelő választ!

Igen

Nem

13. Végeznek-e programjaik megvalósítása kapcsán önkontrollos hatásvizsgálatot? Kérem, húzza alá a megfelelő választ!

Igen

Nem

Ha igen választ adott, kérem, röviden írja le a lényegét!

.....

14. **Végeznek-e tehetségsegítéssel összefüggő tanácsadó tevékenységet? *Kérem, húzza alá a megfelelő választ!***

Igen

Nem

15. **A tehetségsegítés milyen szervezeti keretei, formái működnek Önöknél? *Kérem, húzza alá a megfelelő választ!***

- a) Tanórán kívüli foglalkozások
 - b) Szakkör
 - c) Szaktábor
 - d) Versenyfelkészítés
 - e) Képességszerinti csoportbontás, csoportszervezés
 - f) Egyéni fejlesztési terv
 - g) Mentori program
 - h) Tanácsadás
 - i) Egyéb, fel nem sorolt szervezeti keretek. *Kérem, nevezze meg!*
-

16. **Milyen tehetségsegítéssel összefüggő rendezvényeket, programokat szerveztek, tevékenységeket végeztek az elmúlt 2 évben? *Kérem, húzza alá a megfelelő választ!***

- a) Tehetségnap
- b) Szakmában, mesterségben tehetséges fiatalok bemutatkozása
- c) Tanulmányi verseny szervezése
- d) Szakmai verseny szervezése
- e) Szülői klub, szülői fórum
- f) Partneri találkozó, fórum
- g) Szakmai konferencia, műhelymunka a tehetségsegítésben résztvevő szakembereknek
- h) Új Tehetségpont megalakításának segítése
- i) Mentorok bevonása
- j) Tehetséges fiatalok, mint mentorok bevonása
 - idősebb, vagy magasabb évfolyamba járó tanuló bevonása
 - volt tanítvány bevonása
- k) Közreműködés tehetségsegítő programok, - műhelyek, szervezésében
- l) Tehetséges fiatalok felelősségvállalását elősegítő program szervezése
- m) Elismerés a tehetséges fiataloknak
- n) Elismerés tehetségsegítőknél
- o) Sajtóanyag, sajtóhíradás a Tehetségsegítő tevékenységéről

Köszönöm az együttműködést!

4.3.Esszékérdések munkáltatóknak (Rendőr-főkapitányságoknak)

1. Miben látja saját lehetőségeit a rendészeti területen tehetséges fiatalok segítésében?
2. Részt tud-e venni nagy szakmai tapasztalattal rendelkező felnőtt mentorok ajánlásával a tehetséges fiatalok fejlesztésében?
3. Hozzá tud-e járulni ahhoz, hogy a szakképzésből kikerült, szolgálatban álló tehetséges fiatalok részt tudjanak venni a rendészeti pályaorientációs, és tehetségsegítő munkában?
4. Milyen módon tud hozzájárulni az állományba került tehetséges fiatalok további fejlődéséhez, tehetségük hasznosulásához, megtartásához?