

A PROBLÉMAMEGOLDÁS PSZICHÉS SZEMPONTÚ VIZSGÁLATA MINT ALKALMASSÁGI KRITÉRIUM

1. Bevezetés

A Rendőrség hatékony működésének a konkrét szakmai feladatokon, lehetőségeken túl alapvető feltétele tagjainak hatékony működése is. Ennek felmérésében, meghatározásában, támogatásában nagyfokú szerepe van a komplex egészségügyi és pszichológiai szakszolgáltatnak, amely számos területen képes hozzájárulni a szervezeti folyamatokhoz. A pszichológiai tevékenységek nagy részét az 57/2009. (X.30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet által kötelezővé tett alkalmassági vizsgálatok teszik ki, melyek összhangban vannak a kiválasztási rendszer szabályzóival is. A változó társadalmi környezetben a rendészettel összefüggő kihívások között nagy hangsúlyt kap ezeknek a szabályzóknak az új kutatási eredmények és tapasztalatok felhasználásával a naprakésszé tétele és folyamatos aktualizálása.

Az alábbi tanulmányban az alkalmassági vizsgálati rendszert, illetve az első lépcsőfoknak tekinthető, a rendészeti tanintézményekbe való felvételt megelőző pszichikai alkalmassági vizsgálati struktúrát mutatom be a 2013. év során a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Egészségügyi és Pszichológiai Alosztályán alkalmazott, kiegészített vizsgálati módszerekkel és tapasztalt eredményekkel egyetemben.

2. Kiválasztás a rendőrségen

A munkaköri alkalmasság fogalma egy adott munkakör követelményeinek és opcióinak, továbbá az adott munkakörre jelentkező személy képességeinek, tudásának, tulajdonságának megfeleltetését jelenti, vagyis azt az elvárást, hogy a támasztott követelmények és lehetőségek minél inkább illeszkedjenek egymáshoz. Alapfeltevés, hogy a személyek között individuális különbségek vannak, amelyek képességeikben, tudásukban, személyiségükben mutatkozik meg. A rendőrségi alkalmassági vizsgálatok fő célja a speciális rendészeti minimum követelményeknek való megfelelés vizsgálata, mely a későbbi hatékony munkavégzést, magatartást, beválást szolgáló személyiségjegyek, kompetenciák hangsúlyozását jelenti annak érdekében, hogy a szervezethez leginkább illeszkedő személyek kerülhessenek az adott munkakörökbe. A nem megfelelően végzett kiválasztásnak az emberi és szakmai tényezőkn túl (például baleseti, hibázási kockázat növekedése) természetesen anyagi vonatkozása is van (például munkaerő kiesés, „betegszabadságolási-hajlam”, fluktuáció).

A rendőrségen végzett teljes személyzeti alkalmassági vizsgálat komplex rendszer szerint működik, szem előtt tartva a jogszerűség, objektivitás és egységesség alapelveit. Az alkalmassági vizsgálatok az érvényben lévő törvényi háttér és módszertani útmutatók irányelvei alapján kerülnek elvégzésre, hangsúlyozva a rendvédelmi specifikumok, etikai és adatvédelmi szabályzók figyelembevételét. A kiválasztási rendszer dinamikusan működő

egység, amely a fejlesztés és monitorozás folyamatán keresztül (például beválás-vizsgálatok) folyamatosan alkalmazkodik a szervezet igényeihez. A munkaalkalmasság aktuálisan pozitív elbírálása azonban nem jelenti feltétlenül azt, hogy a személy ténylegesen is alkalmas lesz az adott munkaköri feladatok elvégzésére, csupán a beválás valószínűsíthetősége állapítható meg. Ennek árnyalására, indokolt esetben a vizsgálati módszertanokon túl egyéb eljárások is alkalmazhatóak a szakmai autonómia értelmében (például Pszichológusok Etikai Kódexe 3.11. pont). Az eljárásrendben az egészségügyi, fizikai és személyügyi alkalmasság mellett külön területet képez a pszichikai alkalmasság rendszere.²³¹

2.1. Pszichikai alkalmassági vizsgálatok

Az alkalmassági vizsgálati rendszert az 57/2009. (X.30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet írja elő és szabályozza, vizsgálati módszertanát pedig az ORFK vezető pszichológusai által kidolgozott és a Belügyminisztérium vezető orvosa által jóváhagyott módszertan határozza meg. A rendelet értelmében az alábbi esetekben kell pszichológiai alkalmassági vizsgálatot végezni, melyek elvégzésére – a két utolsó kivételével – első fokon az állományilletékes alapellátó pszichológus illetékes:²³²

- a rendészeti oktatási intézménybe jelentkezéskor,
- a hivatásos állományba kinevezés, visszavétel előtt,
- a rendőrség különleges foglalkoztatási állományába (senior) történő felvétel előtt,
- más fegyveres szervtől és a Magyar Honvédségtől való áthelyezés előtt,
- hivatásos állományba véglegesítés előtt,
- időszakosan a hivatásos jogviszony fennállása alatt,
- beosztás változását megelőzően,
- speciális szolgálati beosztásba helyezés előtt, külföldi szolgálatra vezénylést megelőzően és azt követően,
- a rendeletben meghatározott esetekben soron kívül,
- állományilletékes parancsnoki beosztásba kinevezést megelőzően,
- megkülönböztető jelzést használó, valamint speciális gépjármű vezetésére jogosító engedély kiadása előtt, illetve azt követően.

2.2. Pszichikailag vizsgált területek:

A pszichikai alkalmassági vizsgálatok során számos képesség, kompetencia felmérése történik meg, melyek tekintetében elvárás az általánosan jól, kiegyensúlyozottan működő, patológiamentes személyiség, amely a hivatásos szolgálat ellátására, illetve a speciális rendőri feladatokból fakadó megterhelések konstruktív kezelésére alkalmassá teheti a személyt. A vizsgálatok hét fő területet ölelnek fel:²³³

²³¹ Hegyi H. és mtsai: A rendvédelmi munka- és szervezetpszichológiai tevékenység szakmai protokollja. In: A rendvédelmi pszichológiai tevékenység szakmai protokollja. Rendőrség Tudományos technológiai és Innovációs Tanács. Budapest, 2009. 73-177. o.

²³² Malét-Szabó E. – Szatmári A.: A rendőr lelki biztonsága – avagy a biztonság megőrzésének egyik alappillére a rendőr lelki biztonsága. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XIII. szám. Pécs, 2012. 399-412. o.

²³³ Hajdú N. – Szeles E.: Módszertani Útmutató – A Rendőrségnél végzett pszichikai alkalmassági vizsgálatok és az ahhoz kapcsolódó gondozási tevékenység szakmai protokollja. ORFK Budapest, 2012.H

- pszichés egyensúly,
- devianciák hiánya,
- személyiségvonások,
- intellektuális képességek,
- figyelmi képességek,
- kommunikációs képességek,
- pályamotiváció.

2.3. Rendészeti oktatási intézménybe jelentkezők alkalmassági vizsgálata

A Rendőrség állományába való felvételt megelőző alkalmasság-vizsgálatok célja azon személyeknek a kiválasztása, akik megfelelő tulajdonságokkal és készségekkel rendelkeznek a rendőri munka hatékony elvégzéséhez. A speciális kritériumoknak való megfeleltetés a kiválasztási folyamatban a rendészeti tanintézményekbe való felvételt megelőző alkalmassági vizsgálati rendszerben – személyzeti, egészségügyi, fizikai, pszichikai alkalmassági vizsgálat - történik meg első ízben, több lépcsőben.

Az iskolákhoz történő jelentkezést és személyzeti feladatokat követően az intézmények (NKE, RSZKI) a jelen eljárásrend szerint maguk bonyolítják a fizikai alkalmassági vizsgálatot, melyet követően a lakhely szerinti Rendőr-főkapitányság közreműködésével történik meg az egészségügyi és pszichikai alkalmassági vizsgálat lebonyolítása I. fokon, lehetőség szerint egy napon. Alkalmatlan minősítés esetén, ha a jelentkező kíván fellebbezési jogával élni, a II. fokú vizsgálatot az ORFK vezető orvosai és pszichológusai végzik.

A vonatkozó rendeletek, illetve a szakmai iránymutatások alapján a pszichikai alkalmassági vizsgálat a személyiségbeli, teljesítménybeli és szenzomotoros követelményekre terjed ki az életút esetleges deviálódásának vizsgálata mellett. A pszichikai vizsgálati módszerek felölelik az általános, szakmailag megalapozott személyiségvizsgálatok, teljesítménytesztek, figyelemvizsgálatok műszeres, illetve papírceruza típusait, melyek minimum átlagos, kiegyensúlyozott, patológiáktól mentes értékei irányadóak, és amelyek kiegyesülnek helyzetgyakorlatokkal, illetve strukturált interjúval.

3. Coping – Megküzdés

A stressz fogalma Selye meghatározása szerint minden olyan ráhatás, amely az ember fiziológiai, illetve pszichológiai alkalmazkodási mechanizmusait befolyásolva a külső vagy a szervezet belső környezetében zajlik. Tehát általánosságban a megterhelés hatására bekövetkező, egyénenként és esetenként különböző mértékű, jellegű és irányú funkció-változások összessége. A stresszel való megküzdés Lazarus szerint a személy azon folyamatos és dinamikusan változó kognitív és viselkedéses erőfeszítéseinek az összessége, amely ezeknek a külső vagy belső, főként fenyegetésként értékelt hatásoknak a leküzdésére irányul. A megküzdési stratégia olyan kognitív folyamatok, viselkedésmódozatok, készségek gyűjteménye, amelyek segítségével bejósolhatóvá, illetve leküzdhetővé válnak a stresszes helyzetek és a pszichoszociális stresszorok.²³⁴

²³⁴ Szabó E.: A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében. Doktori értekezés. Debreceni Egyetem, 2010

- Az érzelemközpontú megküzdés során a helyzet megváltoztatására nincsen mód, emiatt az érzelmek módosítására, enyhítésére történik erőfeszítés viselkedéses (pl.: dühkitörés, társas támasz keresése, testmozgás, szerhasználat) és kognitív stratégiákkal (tagadás, hit, humor, figyelemelterelés).
- A problémaközpontú megküzdés során viszont van lehetőség a stresszkeltő helyzet módosítására a környezet, avagy az egyén működés módján keresztül. Ekkor a probléma meghatározása, illetve a lehetséges probléma-megoldási módok feltérképezése és kiválasztása válik lényegessé (1. sz. táblázat).

	Coping-stratégia	Mit tesz?
1.	Közvetlen cselekvés	tényleges beavatkozik megoldási szándékkal
2.	Racionális cselekvés	racionális elemzi a problémát cselekvés előtt
3.	Kis lépések	mindig csak a következő lépésre figyel
4.	Instrumentális cselekvés	ismeri a megfelelő eszközt és igyekszik azt használni is
5.	Problémamegoldás, feladatorientáció	végigveszi az összes lehetséges megoldást, mielőtt eldöntené, mi legyen
6.	Tervezés	azt mérlegeli, hogyan tudná jobban kezelni a problémát
7.	Versengő aktivitások gátlása	a problémára összpontosít, ha szükséges egyéb tényezőket kizár
8.	Kiváráó attitűd	tudja, mit kell tennie és kivárja a megfelelő időt a cselekvés tekintetében
9.	Támogatás-keresés	szakértőhöz fordul a problémamegoldás céljából
10.	Információ-keresés	információt gyűjt a helyzet pontosabb értelmezéséhez
11.	Konfrontáló megküzdés	kitart az igaza mellett, harcol érte

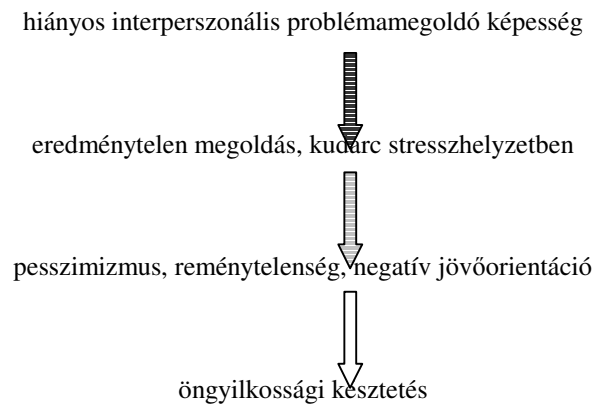
1. sz. táblázat: Problémaközpontú megküzdési stratégiák

3.1. Problémamegoldás

A mindennapi kihívások, a napi problémák folyamatosan próbára teszik megküzdési stratégiáinkat, melyekben lényeges egyéni különbségeket mutatkoznak. A legfrissebb kutatási eredmények bizonyítottan hangsúlyozzák, hogy a problémamegoldás összefüggésben áll a pszichés egyensúllyal, szerepe van a depresszió, illetve a reménytelenség érzésének kialakulásában, ezeken keresztül pedig kapcsolatban áll az öngyilkossági veszélyeztetettséggel (1. ábra). Ezek a megállapítások a rendőri munka, illetve a rendőrségi pszichológusok tekintetében igen nagy jelentőséggel bírnak.

Az öngyilkosságot elkövetett személyek esetében általánosságban a problémamegoldó képességben, bővebben a probléma megoldásához vezető lépések kialakításában tártak fel hiányosságokat, illetve kevesebb és alacsonyabb hatásfokú, valamint főként passzív, vagy érzelemközpontú problémamegoldó stratégiát figyeltek meg. Ez a készség nem állapotfüggő, globálisan érinti a probléma-orientáció, a probléma-

meghatározás, az alternatívák generálása, a döntéshozatal és a megvalósítás dimenzióit.²³⁵ A kutatások kitérnek arra is, hogy a gyenge problémamegoldó képesség nem az alacsony intelligenciával vagy pszichopatológiai kórképpel hozható kapcsolatba, hanem azzal a képességgel, hogy a személyek nem képesek a múltjukból specifikus emlékképeket felidézni aktuális nehézségeik megoldásához.



1. sz. ábra: A reménytelenség modellje²³⁶

3.2. A szociális problémamegoldás

A problémamegoldás egy tudatos, racionális és célirányos coping folyamat, amely fokozza az egyén képességét, hogy hatékonyan kezelje a stresszkeltő szituációkat. Kifejtve, egymással kapcsolatban álló képességek csoportja (a személyes és társas problémákra való érzékenység, az alternatívák kidolgozásának képessége, a problémák megoldásához vezető szükséges lépések felismerése, illetve a társas viselkedés következményeire való érzékenység), amely motivációs, kognitív és affektív komponensekből áll.

A szociális problémamegoldás interperszonális helyzetekben jelenik meg, D’Zurilla meghatározása szerint olyan önirányított kognitív és viselkedéses folyamat, amely által a személy megpróbálja megtalálni a mindennapi problémás helyzetben a megküzdés hatékony és adaptív módjait.²³⁷ Az utóbbi évtizedek kutatásai során számos problémamegoldást mérő teszt született, amelyek két fő csoportba sorolhatóak:

- Az önbeszámoló kérdőívek során a személy önmaga által vélt képességeire kérdeznak rá kognitív, érzelmi és viselkedéses aspektusból, amely előnye a gyors felvételi és kiértékelési lehetőség, vagyis az idő- és költséghatékonyság. Hátránya az önértékelés torzító hatása.
- A teljesítménytesztek során a személynek konkrét problémát kell megoldania, amely során a megoldás hatékonysága és kidolgozottsága értékelendő.

²³⁵ Poós J. – Annus R. – Perczel F. D.: Pszichiátriai betegek problémamegoldó képességének vizsgálata. *Psychiatria Hungarica*, 23 (1) 2008. 42-55. o.

²³⁶ Perczel F. D. – Poós J.: Kiút a kiútatlanságból – problémamegoldó tréning az öngyilkosság veszélyeztetettség megelőzésében. *Psychiatria Hungarica*, 23 (1) 2008. 4-21. o.

²³⁷ Poós J. – Annus R. – Perczel F. D.: i. m.

4. Rendészeti oktatási intézménybe való felvétel előtti pszichikai alkalmassági vizsgálat a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányságon (2013. év)

A rendőrség hivatásos állományának kiválasztásában első és igen meghatározó lépés a rendészeti oktatási intézménybe való jelentkezés, ugyanis ekkor történik meg első ízben a rendőri hivatás alapkritériumainak, az alkalmassági feltételeknek az átható vizsgálata.

Megyeinkben a 2013. évben a felvételiztetés rendszere a korábbi évekhez képest a pszichikai tesztvizsgálatok kiegészítésében kísérleti jelleggel módosult. A standard vizsgáló eljárások, melyek az ORFK vezető pszichológusai által kidolgozott és a Belügyminisztérium vezető orvosa által jóváhagyott szakmai protokollban meghatározottak, kiegészültek két, a problémamegoldást vizsgáló eljárással, amelyek minősítési kritériumként nem szerepeltek. A kiegészítés oka, hogy szélesebb körű, több szempontú megközelítésben kívántuk vizsgálni a jelentkezők képességeit, kompetenciát, amelyek minél inkább közelítenek a mindennapi rendőri hivatás által elvárt és megkövetelt feladatokhoz. Egy valós élethelyzet modellálása, a szituációs gyakorlatok bővítése a kiválasztási folyamatban a beválás valószínűségét növelhetik az alapképességek felfedésével, illetve a fejlesztési lehetőségek feltérképezésével. Az utóbbi években, a pszichikai tesztek és megoldásaik internetes és egyéb formában való elérése nagy kihívást jelent a szakma számára, különösen a kiválasztási folyamatok tekintetében. A „rátanulás” következtében egy jelentkező képességei például egy teljesítményvizsgálat során kevésbé valós képet mutathatnak, amelyek az alkalmassági vizsgálat eredményét egyértelműen befolyásolhatják a minimum követelmények nem releváns teljesítése okán.

A 2013. év tavaszán a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Egészségügyi és Pszichológiai Alosztályán 35 Nemzeti Közszolgálati Egyetemi felvételiző és 57 rendészeti szakközépiskolába jelentkező vett rész I. fokú, rendészeti oktatási intézménybe való jelentkezést megelőző pszichikai alkalmassági vizsgálaton (2. táblázat). A statisztikai eredményeket vizsgálva látható, hogy az alkalmas minősítések körülbelül felét teszik ki a vizsgálatoknak, vagyis az idei évben az I. fokon hivatásos szolgálatra alkalmatlan rendészeti oktatási intézménybe jelentkezők száma igen magas mindkét intézménytípus esetén. A férfi-női teljesítmény körülbelül szintén fele-fele arányban oszlik meg. A létszámot tekintve megállapítható, hogy igen alacsony az átlagéletkor, többségében az érettségi vizsga évében, vagy azt követően jelentkeznek a pályázók.

Oktatási intézmény	Jelentkező (fő)	Átlagéletkor (év)	Férfi (fő)	Nő (fő)	Alkalmas (fő)	Alkalmatlan (fő)
RSZKI	57	21,5	42	15	26 (46%)	31 (54%)
NKE	35	20	24	11	18 (51%)	17 (49%)

2. sz. táblázat: 2013 – vizsgálati statisztika

5. A problémamegoldás vizsgálati módszerei

5.1. Csoportvezető nélküli csoportos gyakorlat

A csoportos gyakorlat elvégzésére a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányságon a 2013. év felvételiztetése során első ízben került sor. A gyakorlat meglátásunk szerint „bemelegítő

feladatként” funkcionált a pszichikai tesztek megelőzően, amikor is a csoportnak konszenzusos döntést kellett hoznia csupán részinformációkból kiindulva. A feladattal a szociális problémamegoldás igen hatékonyan detektálható. Az időtartamot maximum fél órában határoztuk meg. A megfigyelés során a levonható következtetések az alábbiak voltak:

- szociális hatékonyság,
- vezetői készségek,
- együttműködés, kooperáció,
- feszültségtűrés,
- szabálytartás,
- teljesítményorientáció, motiváció,
- meggyőzés, konfliktuskezelési készség, asszertivitás,
- kreativitás.

Az általunk használt gyakorlat igen hasonló az „Einstein-féle logikai feladványhoz” (3. táblázat). A feladatban minden csoporttag kap néhány információs cédulát, melyeket nem mutathatnak meg egymásnak. A feladat elvégzése, és az, hogy mit és hogyan kell csinálni, az egész csapat részvételével, szóbeli információcsere útján derül ki, de szükség esetén egy személy írhat. A pszichológus a feladatvégzés során megfigyelői szerepet tölt be, csupán az instrukciókat hangsúlyozhatja, illetve ellenőrzi az eredményt, egyéb módon nem befolyásolhatja a csoportdinamikát, illetve a feladatmegoldást.

<p><i>Van 5 ház, mindegyik más színű. Minden házban egy más-más nemzetiségű személy lakik. Minden háztulajdonos bizonyos italt részesít előnyben, bizonyos márkájú cigarettát szív és bizonyos állatot tart. Ezen személyek közül egyik sem iszik ugyanolyan italt, nem szív ugyanolyan cigarettát és nem tart ugyanolyan állatot, mint valamelyik szomszédja.</i></p>	
A kérdés: KIÉ A HAL?	
Tudod, hogy:	
A brit piros házban lakik.	A sárga ház tulajdonosa Dunhill cigarettát szív.
A svéd kutyát tart.	Az a személy, aki Pall Mall-t szív, papagájt tart.
A dán szívesen iszik teát.	A férfi, aki a középső házban lakik, tejet iszik.
A német Rothmanns cigarettát szív.	Aki Marlborot szív, az mellett lakik, aki macskát tart.
A norvég az első házban lakik.	A férfi, akinek lova van, az mellett lakik, aki Dunhillt szív.
A zöld ház tulajdonosa kávét iszik.	A norvég a kék ház mellett lakik.
Aki Winfield cigarettát szív, szívesen iszik sört.	Aki Marlboro-t szív, annak a szomszédja vizet iszik.
A zöld ház a fehér ház mellett balra van.	

3. sz. táblázat: Einstein logikai feladványa

5.2. MEPS (The Means-Ends Problem Solving Test; Platt)

A MEPS a legelterjedtebb kérdőív az interperszonális problémamegoldást mérő teljesítményszetekeken belül, mely a problémamegoldás cél-eszköz elemzésén alapul. A mindennapi életben megjelenő azon kompetenciát méri, hogy a személy képes-e egy adott cél felé irányulni, meg tudja-e határozni a cél elérése felé vezető lépések sorozatát. A személlyel egy helyzet kiindulópontját (egy megoldandó problémahelyzet) és célzott pozitív kimenetelét (az elérni kívánt végállapot) ismertetik (2. ábra), melynek középső, hiányzó részét ki kell egészítenie olyan specifikus és konkrét lépésekkel (means), hogy azt egy független személy is követni tudja. Vizsgálatunkban 5 problémás, az interperszonális világ átfogó helyzetét határoztunk meg, ugyanis Platt és Spivack vizsgálatai szerint²³⁸ nem szükséges mind a 10, eredeti történetet felhasználni a problémamegoldó képesség valid mérésére. A témák az alkalmassági vizsgálaton résztvevő fiatalok életkorával, élethelyzeti nehézségeivel is relevánsak (beilleszkedés, kezdeményezés, konfliktus a munkahelyen, baráti, szerelmi kapcsolatok terén). A történetek megoldási lépéseinek meghatározására önkitöltős formában az alkalmassági vizsgálat tesztszeteinek felvételét követően került sor. A történetet a következő dimenziók mentén lehet értékelni:

- Releváns lépés: minden különálló lépés, amely hatékony a végcél elérése szempontjából, vagy egy olyan akadályon való túljutást jelent, amely a szereplő útjában áll. Egy-egy történetre több „means” is adható.
- Irreleváns lépés: a történet szempontjából nem hatékony lépések, de egyéb befejezés esetében azok lennének, illetve az elnagyolt lépések („ugrik a történetben”). A személy ezekben az esetekben a teljes válaszra nulla pontot kap.
- Lépéshiány: amennyiben a személy a releváns lépéseket követően nem jut el a megoldásig, vagy a történet kiegészítése során a probléma magától megoldódik. A teljes válasz szintén nulla ponttal értékelhető.
- Válaszhiány: a személy nem ad a történetre irányuló választ.

„Kati nagyon szerette a barátját, azonban sokat veszekedtek. Egy nap a fiú végül elhagyta őt. Katinak minden vágya volt, hogy rendeződjenek a dolgok. A történet végén ismét minden rendben van közöttük. Ott folytassa a történetet, hogy egy veszekedésüket követően Katit elhagyta a barátja.”

2. sz. ábra: Példa a MEPS történeteire

6. Eredmények

Összességében megállapítható, hogy a 2013. évben a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Egészségügyi és Pszichológiai Alosztályán végzett rendészeti oktatási intézménybe való jelentkezést megelőző pszichikai alkalmassági vizsgálatok a meghatározott szakmai elvárásoknak és iránymutatásoknak megfeleltek. A vizsgálati

²³⁸ Poós J. – Annus R. – Perczel F. D.: i. m.

tesztbattéria kiegészítésre került két problémamegoldást mérő vizsgálattal, mely a jelentkezők kompetenciáinak hatékonyabb felmérését tette lehetővé.

A csoportvezető nélküli csoportos gyakorlat során a megfigyeléseink eredményei eltértek a Nemzeti Közszerződési Egyetemre, illetve a rendészeti szakközépiskolákba jelentkezők esetében. Az egyetemi jelentkezők mindannyian képesek voltak a feladatot időben és helyesen megoldani. Általában megoldási mátrixot használtak, amelyet folyamatában igyekeztek módosítani, ötleteikkel korrigálni. Igen hamar kivált közülük önként egy vezető, illetve több vezetőt segítő személy - vezetői készségek -, akik koordinálták a feladat megoldását, az eltérítő ötleteket pedig kizárták. Jól láthatóvá vált a gyakorlat során, hogy ki-milyen irányítói kompetenciákkal rendelkezik, mennyire képes csoportban jól együttműködni, konfliktust kezelni, milyen meggyőzősi technikákkal rendelkezik. A kezdeti feszültség („Mit is kell most csinálni?”) során - frusztrációs tolerancia-, mely a kevés információból fakadt, maguknak kellett módszert kidolgozniuk a megoldás megkezdésére, illetve elérésére. A kulcsponthoz mindig a kommunikációs folyamat egymás közötti elindítása, beindítása volt („Felolvashatjuk egymásnak a cetlik szövegét?”). Amennyiben a feladat kulcsmondata véletlenül egy olyan személyhez került, aki szociálisan kevésbé volt hatékony és nem hangsúlyozta, milyen cél irányába kell haladniuk, nem látta a katalizáló momentumot (pl.: „Kié a hal?”), a megoldási dinamika megtorpant, a csoport frusztrációs szintje növekedett, nem értették, hogy mit tegyenek, hogy kezdjenek neki a feladatnak. Amennyiben ez nem volt gátló tényező, a részinformációk megfelelő strukturálási képessége vált lényegessé („Rajzoljuk le!”), mely során a kreativitás nagyban fokozta az megoldás megtalálását („Készítsünk táblázatot!”). Személyekre lebontva szembejövő volt, hogy ki mennyire vesz részt a csoportfolyamatban, mennyire aktív, mennyire segítő-gátló, illetve képes-e a szabálytartásra, figyelmének fenntartására - teljesítményigény -. Míg a leendő egyetemi hallgatók hamar választottak vezetőt, addig a szakközépiskolai jelentkezők inkább passzívan álltak hozzá kezdetben feladathoz. A gyakorlat során láthatóan nem akart senki irányítói feladatot ellátni, kívülről, a pszichológustól várták inkább a feladat koordinálását, a következő lépések meghatározását. Több esetben nem is sikerült megtalálniuk a helyes megoldást időben. A két csoporttípus megfigyelése során szépen láthatóvá vált az általánosságban jelen lévő tiszt, illetve tiszt-helyettesi alkalmassági követelmények és kompetenciák különbsége.

A MEPS teszt vizsgálata során számszerű kiértékelés a vizsgálat minősítését nem befolyásolhatta, ezért helyben a szociális problémamegoldás iránymutatásaként szolgált csupán. Összességében megállapításra került, hogy a jelentkezők az egészséges felnőtt populációhoz képest ($RV = 7,95$)²³⁹ többségében alacsony releváns válaszsámot adtak (~ 3 válasz). Amennyiben viszont részletesen dolgozták ki a lépéseket, gyakran jelent meg a lépéshiány (~ 2 válasz) jelensége, a „csodavárás”, vagyis hirtelen oldódott meg a probléma a történetükben, vagy a szereplő nem jutott el konstruktívan a megoldáshoz. A jelentkezők gyakran használtak passzív megoldási módokat, például nem a főhős lépéseit határozták meg, hanem a környezettől, illetve a történetben szereplő másik féltől várták a helyzet megoldásának kulcsát. Azok a felvételizők, akik a csoportos gyakorlatban inkább intenzíven vettek részt, láthatóan jobban teljesítettek a MEPS teszt során is. Kitekintésként, statisztikai szempontból egy következő tanulmányban lényeges lenne a problémamegoldás számszerűsíthető, standardizálható értékeit összevetni a protokollban szereplő előírt vizsgálatok eredményeivel, főként a személyiségtesztek szociális működésmódokat vizsgáló

²³⁹ Poós J. – Annus R. – Perczel F. D.: i. m.

faktoraival (pl.: dominancia, szociabilitás, szociális fellépés, teljesítményigény, rugalmasság, irányítókészség), továbbá az intellektuális teljesítménnyel.

7. Összefoglalás

A változó rendészet aktuális kihívásai között nem csupán a rendészeti-szakmai feladatok, hanem az azzal összefüggő, azt támogató egyéb szakterületek aktualizáltsága is lényeges feladat. A pszichológiai szakszolgálat számos területen járul hozzá a szervezeti működés támogatásához, amelynek egyik alappillére az 57/2009. (X.30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet által meghatározott alkalmassági vizsgálatokban való részvétel. A hivatásos állományba való felvétel első lépcsőfoka a pszichológia területéről megközelítve a rendészeti oktatási intézménybe való felvétel előtti pszichikai alkalmassági vizsgálat teljesítése, illetve a hivatásos szolgálatra való, pszichikailag alkalmas minősítés megszerzése.

A jelenlegi társadalmi-gazdasági-jogszabályi változásokhoz alkalmazkodva folyamatosan szükség van a pszichológiai szűrési rendszer igazítására, pontosítására, ezért vált aktuálissá a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Egészségügyi és Pszichológiai Alosztályán a 2013. évben a felvételi eljárás kibővítése, a pszichológiai vizsgálatok, kísérleti jellegű gyarapítása. A felvételizők fiatal életkora, a rendészeti képzés átstrukturálása és a törvényi változások okán a kiválasztási rendszer és az ezzel összefüggésben álló beválás egyre jobban hangsúlyozódik. Alapvető elvárás a szervezet jellegéből és a túljelentkezésből fakadóan az egyértelműen alkalmatlan személyek kiszűrése, pontosabban a rendészeti feladatokhoz leginkább illő jelentkezők beválogatása.

A pszichikai alkalmassági vizsgálat általában véve a jelentkezők intellektuális, személyiségbeli, kommunikációs, figyelmi képességeire tér ki az életesemények, motivációs háttér feltérképezése útján, melynek fontos részét képezi a személyes elbeszélgetés, a félig strukturált interjú. A helyzetgyakorlatok jövőbeni bővítése, illetve az AC/DC gyakorlatok bevezetése érdekében, a szakmai feladatokkal összefüggő szociális problémamegoldás emiatt került vizsgálatunk középpontjába, melynek két típusát használtuk az évi felvételi rendszerben. A csoportos feladatmegoldás során a szervezeti munka tekintetében oly lényeges személyiségbeli faktorokra, vezetői képességekre, csoporthoz való alkalmazkodásra, az abban való működésre, teljesítményigényre, feszültségtűrésre helyeződött főként a figyelmünk az egyértelmű problémahelyzet megoldása mellett. A megfigyelés alapvetően jól szelektált a majdani vezetői feladatokat ellátó tiszt, illetve a végrehajtói tiszthelyettesi területre jelentkezők között. A szociális problémamegoldás önkitöltős formátumú vizsgálata (MEPS) az egyéni teljesítménybeli különbségeket hangsúlyozta, az egyéni kiválasztásban segíthet a jövőt tekintve. Megjegyzendő, hogy ennek vizsgálatára érdemes lenne inkább egy jól strukturálható, felmérhető, számszerűsíthető vizsgálatot alkalmazni, amely alapján a minimum elvárások és alkalmassági határok egyértelműek.

Zárógondolatként tehát megjegyzendő, hogy a pszichológiai szakterületen az alkalmassági kritériumok pontosítása, aktualizálása egyértelmű elvárás a vizsgálati rendszer folyamatos igazításán keresztül, mely a szervezet jellegéhez, elvárásaihoz, feladataihoz igazodva megteremti a gyakorlatorientált kiválasztás hangsúlyozottabb szakmai létjogosultságát.