

A RENDÉSZETI MUNKA SZUPERVÍZIÓJA

1. Bevezetés

Első olvasatra talán kissé elvonatkoztatható módon, hangzik eme két fogalom egymás mellett, de elméletem szerint az elvégzett kutatási munka kétséget kizáróan bizonyítja, hogy a rendőrségi munkában dolgozó szakemberek alapvetően hasonlóságot mutató problémákkal küzdenek, mind a magánéletben, mind a szakmai munkában ugyanúgy, ahogy a szociális munkahelyen dolgozó családgondozók, vagy más szociális szakemberek. A rendőrség kötelékében eltöltött kilenc esztendő alatt volt időm megtapasztalni a munkájukat végző rendőr kollégák között, hogy azok a kollégák, akik nap, mint nap emberekkel foglalkoznak, intézkedéseket foganatosítanak, kihallgatnak, vagy bármilyen más verbális kontaktust folytatnak az állampolgárokkal, milyen jelentős mértékben produkálnak hasonló „tüneteket”, mint a szociális munkahelyen dogozó egyének. Az elmúlt évek történései rávilágítottak arra a nem mindennapi tényre, hogy a rendőrségen belül a személyi állomány meghatározó része valamilyen fokú és intenzitású lelki problémával küzd, ami nagymértékben kivetül a végzett munkára, az eredményességre és az emberekkel való bánásmódra. Kutatásomban rávilágítok a problémák gyökereire és javaslatokkal élek lehetséges megoldási formulák kidolgozásához annak érdekében, hogy a mai Magyarországon szolgálatban lévő rendőrök kiegyensúlyozott teljesítményt nyújtsanak, ami minden tekintetben pozitív képet fest az állampolgárok szemében a rendőrökről. Ennek fontos alappillére a szakmai kompetencia fejlesztése konkrét problémák megoldásán keresztül, valamint egy olyan képesség kifejlesztésére való törekvés, melynek hatására a rendőr képes tanulni a saját helyzeteiből. Így válhat a rendőr egy szakmailag, lelkileg és szellemileg megerősödött, munkáját becsületesen és megfelelő kompetenciával végző egyénné.

Kutatási munkámból tisztán kitűnik, hogy a rendőr kollégák nagymértékben negatívan látják a munkájukat, a munkahelyüket, a hierarchiában betöltött szerepüket. Mindezek a negatív érzések nagymértékben kivetülnek az állampolgárokkal való kapcsolat rendszerekre, ami jelentősen befolyásolja az elvégzett munka minőségét, és ez által eltolja nagymértékben a sikertelenség felé az induláskor még kimagasló eredményességgel kecsegtető, megoldásra váró problémát.

Kutatásom egyik lényeges eleme az egyén, jelen esetben a szolgálatot teljesítő rendőr és a munkaadó kapcsolata, ami jelen esetben maga a rendőrség. Fontos kérdés, hogy milyen tekintetben és minőségben találja meg a közös motivációt az egyén, aminek a hiánya nélkül nem érhető el egy jelentős növekedés az eredményesség és a pozitív munkavégzés tekintetében. Fontos, hogy az egyén magáénak akarja tudni a foglalkoztató által meghatározott célokat, útmutatásokat, irányelveket.

Kutatásomat azért tartom nagyon fontosnak a mostani időszakban, mivel nap, mint nap szembesülünk a rendőrség szerepvállalásaival a társadalmi közszíntereken. Ennek a szerepvállalásnak legnagyobb jelentősége a 2006-os évben indult meg, amikor is egy olyan feladat halmaz tornyosult a rendőrség és ez által a rendőr, mint egyén elé, ami szinte

darabjaira szedte Magyarország rendészeti szervezetét. Azt a rendvédelmi szervet, amelynek elsődleges feladata a közbiztonság, a közrend és a határvédelem biztosítása. Számos eset prezentálja, hogy a rendőr, vagy rendőrök milyen esetekben nem voltak a helyzetek magaslatán, könnyen a korrupció, vagy az agresszió útjára tévedtek. Ezeket a töréseket csak áldozatos és szakszerű munkával lehet „meggyógyítani”, de a gyógyulás folyamata nagyon lassú és az újabb balesetek hátráltatják a teljes gyógyulás esélyeit. Ezeknek a töréseknek a gyorsabb gyógyulására, valamint elkerülésére egyik lehetséges alternatívaként használható fel a szupervízió, mint megoldás. Történjen az egyéni, vagy csoportos formában egyaránt.

Minden rendőr, aki emberekkel foglalkozik, egy olyan szerepet tölt be, ami nagyon fontos kapocs a segítséget kérő személy, és egy olyan magasztos, megvalósítandó érték eszme között, mint a biztonságérzet. A biztonságérzet egy olyan társadalmi szimbólum, amely esetleges elvesztése az állampolgárok szempontjából hatalmas problémával járhat, mivel az újbóli megszerzése, egy az egyént felülmúló szociálisan „labilis” ösztársadalmi problémát vethet fel. A biztonságérzet létfontosságú megteremtésében nyújt nélkülözhetetlen segítséget a rendőrség.

A biztonság megteremtésében a rendőrség szerepe megkérdőjelezhetetlen, mint ahogy a rendőr szerepének a fontossága is megkérdőjelezhetetlen a rendőrség szakszerű és hathatós működésében. Így válik az egyén alapjaiban nélkülözhetetlen személlyé. Minden ember számára nagyon fontos, hogy ha problémája adódik, ami a rendőrség feladatkörébe tartozik annak a problémának az „orvoslása”, hogy egy olyan szakmailag felkészült és empátikus képességgel, rendelkező személlyel vagy személyekkel teremtsen kapcsolatot, aki segítő kezet tud és akar nyújtani a kialakuló probléma megoldásához. Számos esetben előfordul, hogy az eredmény nem minden esetben az előzetes elképzeléseket tükrözi, de bátran elmondhatja az állampolgár, hogy a biztonságba vetett hite erősödött és ezt annak a problémával foglalkozó személynek köszönheti, akit bátran hívhat a rend őrének.

1.1. A kutatómunka célja, eredményessége

A kutatómunka fő célkitűzése a felhasznált módszerek segítségével egy valós és használható eredmény felmutatása abban a tekintetben, hogy a szupervízió, mint módszertannal rendelkező fejlesztői megközelítés, egy megfelelő alternatívát jelentsen a rendőri munka hatékonyságának és eredményességének megvalósításában. A szupervíziós kutatás célja, hogy új ismeretek feltárásával, pontosabbá tételével, elmélyítésével hozzájáruljon a rendészeti tevékenység eredményességének növeléséhez. A kutatás fő irányvonala elsősorban a rendészeti munka hatékonyabbá tétele, másodsorban a szupervízió, mint segítő módszertan más szakágban való létjogosultságának a bizonyítása.

A szupervízió célja:

1. továbbképzés, segítői reflexiós készségek kialakítása, elméleti tudások elsajátítása, tapasztalatok átadása, intervenciós repertoár fejlesztése;
2. támogató funkció, a kliens és a segítő közötti interakciók során ért hatások feldolgozása, kiegészítés megőrzése;
3. minőségbiztosítás a munkánk értékelése révén.

Az általános pejoratív értelemben vett szupervízióban négy munkaformát különböztetünk meg:

- az edukatív (oktatási)
- a szuppoertív (támogató)
- az adminisztratív (vezető)
- a mediálási munkaforma.

A kutatómunka eredményessége számos kérdést vet fel, amelyeknek a megválaszolása a kutatás fő célkitűzése. Az eredményesség tükröződése elsősorban a rendvédelmi munka hatékonyabbá tételében valósul meg, kiaknázva a problémák forrását, amelyeket kielemezve és rendszerezve, javaslatok és megoldások meghatározására nyílik lehetőség. Ezek a megoldások képezik a kutatómunka célkitűzését, amelyek összhangba hozásával épül fel a hipotézis elméleti és gyakorlati tervezete. Ennek a tervezetnek a megalkotása ténylegesen szemléltetni hivatott egy olyan új elméletet, amelynek a használata javításra és szemléletváltásra ösztönzi a rendvédelemben dolgozó emberek megnyilvánulásait és cselekedeteit. Azonban az eredményesség sarkalatos pontja, hogy rendkívüli mértékben egyén függő, mivel a kidolgozandó folyamat nem mindenre sablonozható, mint ahogy vélelmezhető, hogy a szociális munkahelyeken dolgozó szakembereknek sem nyújtanak minden esetben tökéletes segítséget a szupervíziós foglalkozások. Az eredményességről beszélhetünk ebben az esetben már akkor is, ha a szupervízió alkalmazhatóságának és létjogosultságának a bizonyítása a rendészeti munkában sikerrel jár. Álljon itt a szupervízió egyetemes meghatározása: „*A szupervízió olyan speciális szakmai személyiségfejlesztő módszer, amelynek alkalmazása nélkülözhetetlen a segítő foglalkozásúak – köztük a szociális területen személyes gondoskodást végző szakemberek – hivatás-gondozásában, saját mentálhigiénájában, szakmai továbbképzésében és munkájának minőség-biztosításában.*”

1.2. A téma aktualitása, jelentősége

Az elmúlt esztendőben és napjainkban is nap, mint nap halljuk és tapasztaljuk, hogy a Magyar Köztársaság Rendőrsége milyen fontos átalakuláson, integráción ment /megy/ keresztül. A határőrség létszáma beleintegrálódott a rendőrség kötelékébe, mivel 2008. január 1-től, főleg a nyugati határszakaszon a schengeni normák teljesülése következtében megszűnt a határellenőrzés. A határőrség dolgozói egy számukra merőben új, de egyúttal érdekes szolgálati feladatokat látnak el annak ellenére, hogy a határőrség is a rendvédelem részét képezte. A 2006-os budapesti események minden tekintetben váratlanul és érzékenyen érintették a rendőrség személyi és vezetői állományát. A csapaterős tevékenységek végrehajtása mellett még a mindennapi szolgálati formákat is el kellett látni, amellet, hogy közben a hadrafogható létszám fogyatkozott, mivel nagyon sok kolléga kérte a nyugdíjazását. Több száz rendőr lépett ki hónapok alatt a rendőrség kötelékéből, szinte egy egész szakmai nemzedék távozott, akik helyett jobbára tapasztalatlan, alig pár éve szolgálatban lévő rendőrök voltak bevethetők.

Nemcsak a tapasztalatlanság, hanem a meggondolatlanság és a felelősség érzet hiánya is közrejátszott abban, hogy több tucat esetben „estek áldozatul” rendőrök korrupciós visszaéléseknek, közlekedési szabálysértéseknek, szándékos vagy gondatlan magatartással elkövetett, nem katonai bűncselekményeknek.

A rendőrség az évek során az állampolgárokkal szemben szinte teljesen elvesztette az olyan nehezen felépített, ám de törékeny bizalmat. Ennek a bizalomnak a visszaszerzése

ma a rendőrség legfontosabb feladata. Bebizonyítani, hogy a becsületes és törvénytisztelő állampolgároknak nincs félni valójuk, ha a rendőr intézkedést kezdeményez, mivel a szakszerűen felkészített és a jogszabályok teljes tárházát magáénak tudó és azt szakszerűen és szakszerűen alkalmazó rendőrökkel van dolguk. Úgy gondolom, hogy ebben a kényes és bizonytalan helyzetben a rendőrség és a rendőrök munkájának megbecsüléséhez, az állampolgárokhoz való viszonyulás jobbításának a korrupciós csábítások elkerülésének, valamint a kisebbségek, főleg a roma lakossággal szembeni „ellenszenv” tompításának és megszüntetésének „kulcsa” lehet a szociális szférában olyan nagy sikerrel alkalmazott szupervízió rendészeti munkába való beintegrálása.

A szupervízió és más hasonló módszerek sikerességeinek a kulcsa abban rejlik, hogy nem kell, és nem is lehet csak és kizárólag Magyarország határain belül mozognia, mivel az Európai Unióban, valamint más, nem Európai Unió országokkal közösen kooperálva ki lehet dolgozni a jövő rendőrének egy olyan rendészeti szupervíziós módszertanát, amely pozitív gondolkodásra ösztökélheti mind a végrehajtó állományt, mind az irányító és koordináló apparátust, valamint a rendészeti képzésben tanuló leendő rendőröket. A cél adott, csak a megfelelő utat kell kiépíteni a cél eléréséhez.

2. A szupervízió kialakulása és fejlődése Magyarországon

A huszadik század elejétől a szupervízió fejlődésében az amerikai mellett egy másik tradíciós modellt is figyelembe kell vennünk. A pszichoanalitikus mozgalom kibontakozásával létrejövő hagyományt, melyet közelsége miatt az amerikainál sokkal közvetlenebbül érzékelhetünk. A pszichoanalitikus képzési rendszerben a saját élmény, és az elmélet elsajátítása mellett fontos összetevő a szupervízió, melyet ez az irányzat kontroll analízisnek nevez. *„A kontroll- analízis eredeti célja a praktikus munka tanítása és ellenőrzése. A jelölt megkezdí 1-2 beteggel az analitikus kezelést, és munkájáról rendszeresen beszámol egy tapasztaltabb kollegájának. Így tanulja a beteggel szemben való viselkedést, a pszichoanalízis technikai fogásait”*

Az intézményesülési rendszer fontos állomását jelentette a húszas években Berlinben, Bécsben, Londonban és Budapesten megalakuló intézetek, melyek szttenderdizálták a képzést. Az analitikus szupervízió fókuszában a jelölt személyisége állt, s ezen belül azok a mechanizmusok, amelyek átmenetileg a szemlélete *vakfoltjára* esnek, s az analízisben elakadáshoz vezethetnek. Ebben a felfogásban a *szupervízió célja*, hogy a terápiát önállóan, saját stílusa szerint végző, autonóm terapeuta formálódását segítse. Míg a Berlieni és a Bécsi Intézetben fontosnak tartották, hogy a személyes analitikus és a szupervízor különböző személyek legyenek, a budapesti modell szerint *„a személyes analízis részeként folytatásaként teremthető meg a legkedvezőbb helyzet a kandidátus viszontáttételi problémáinak feldolgozására, hiszen adott a bizalom, s a jelölt pszichés világának mély ismerete”*. Itt a fő hangsúly a terapeuta analízisén van, a szupervízió másodlagos jelentőségű. Ebben a felfogásban a szupervízor terapeuta és mester, míg a bécsi, illetve berlini megközelítés inkább a tanítási elemekre összpontosít, konfrontál és értékel.

A két nézőpont vitájából ez utóbbi került ki győztesen, és terjedt el szélesebb körben. Magyarországon a segítő szakmák csaknem két évtizednyi kényszerű szünet után, a hatvanas évek közepétől kezdtek fokozatosan újraéledni, tehát a fejlett országok gyakorlatára alkalmazott korszakolás itt semmiképpen nem helytálló. Az újjáéledés első, jól érzékelhető jele a nevelési tanácsadók rendszerének kialakítása volt. Ez Mérei Ferenc és tanítványai nevéhez fűződik. A nevelési tanácsadók stábját kezdetben elsősorban

pszichológusok, majd gyermekorvosok, gyermekpszichiáterek, pedagógusok, gyógypedagógusok alkották. Az itt dolgozó szakembereknek hamarosan szembesülniük kellett azzal, hogy a terápiás folyamatban elért eredményeket rövid idő alatt leronthatja a gyermek kedvezőtlen társadalmi környezete. Ezért 1972-től családgyógyászokat alkalmaztak, akiknek elsődleges feladata a környezet minőségének javítása, a család, gyerek, iskola, tanácsadó viszonyrendszerben zajló kommunikáció könnyítése volt. Tevékenységük tartalmát tekintve szociális munkát végeztek, szociális munkás identitás nélkül. Érdekes aspektusként nyilvánítható, hogy a budapesti nevelési tanácsadók szakfelügyelője a fővárosi nevelési tanácsadókat látogatva konzultált a fiatalabb kollégákkal, támogatást nyújtott nekik, megbeszélte velük az esetekkel kapcsolatos dilemmáikat. Észrevehető, hogy tulajdonképpen szupervíziót nyújtott, valószínűleg anélkül, hogy erre a tevékenységre, mint szupervízióra gondoltak volna a szakemberek.

A hetvenes évek közepétől a Fővárosi Pedagógiai Intézetben rendszeresen tartottak esetmegbeszélő csoportokat, ami az amerikai terminológia szerint egyértelműen csoportos szupervízió volt.

A segítő intézmények rendszerének kialakulásában a következő meghatározó mérföldkövet a családsegítő központok kialakítása jelentette 1985-től. Ez volt az első olyan intézmény típus, melyet kifejezetten azzal a céllal hoztak létre, hogy személyes és segítő szociális szolgáltatásokat nyújtson. Az itt dolgozók szupervíziós igényei nyomán jött létre a Mentor Egyesület 1988-ban. A családsegítőkben dolgozó pszichológusok, akik fontos feladatuknak tartották, hogy a pszichoterápiás munkában szerzett korábbi tapasztalataikat átalkítsák, és a szociális munka realitásában, szakmailag tökéletesen alkalmazható tudássá alakuljon. Magyarországon ekkor még nem voltak képzett szociális munkások. Főleg az olyanok hiányoztak, akik másoknak szupervíziót tudtak volna nyújtani, így a szociális munka szupervízióját átmenetileg más szakmák képviselői, főként pszichológusok látták el. Az egyesület szupervíziós modellje szerint a szupervízor független, nem az intézmény tagja, ugyanakkor a szupervíziót szakmaspecifikus, tehát az adott területen jelentős tapasztalattal rendelkező szakember végezheti. Az egyesület tagjainak nagy része az analitikus hagyomány szerint képződött, így munkájukban ennek a tradíciónak a hatása érvényesül. Ugyanebben az időben, a kilencvenes évek elején alakult meg a *Supervisio Hungarica* munkacsoport, mely a szupervízió európai koncepciójának meghonosítását tűzte ki céljául, valamint a szupervízió önálló szakmaként való meghonosítását, és a képzés megfelelő és oktatható kialakítását. „1993-ban jött létre az a szakmai együttműködés, melynek keretében két hollandiai és egy német szupervízor képző intézmény tanárai kezdték el a magyar tanárok felkészítését. Ennek a munkának az lefolytatása során indult el 1997-ben a Hajnal Imre Egészségtudományi Egyetemen a posztgraduális szupervízor képzés, majd néhány évvel később létrejött az International Business Schoolban folyó képzés.”

Az 1990-es évektől számos terápiás technika, segítő eljárás került be Magyarországra, mely mind hozta a maga módszer specifikus szupervíziós rendszerét. A szupervízió terén tehát napjainkban meglehetősen vegyes képet találunk, de az irodalom alapján úgy tűnik, ez nem egyedülálló jelenség. Érdekeséggéppen megemlíteném, hogy mind a német, mint az osztrák modellekben is nagyarányú sokszínűség tapasztalható. Az ELTE-n 2005-ben indult szupervízor képzés éppen a sokszínűségre kíván megfelelő választ adni, nem köteleződik el egyik irányzat mellett sem, de csak szociális területéről vesz fel, és alapvetően e terület számára képez szupervízorokat.

Napjainkban Magyarországon az Eötvös Lóránd Tudományegyetemen és a Pécsi Tudományegyetemen folyik a „legjobban” kiforrott szociális munkás képzés, mely megfelelő alapokat nyújt a szupervíziós elméletek elsajátításához.

2.1. A szupervízió elméleti áttekintése

A szupervízió szabályozott tanulási folyamat, melynek célja, hogy a szupervizált szakmai tudását és személyes tudatosságát gyarapítsa a szupervízióba vitt eseteken keresztül. Fejleszti a reflexiós készséget. Lényege, hogy a szupervizált mit tud kezdeni az adott helyzettel.

A szupervízió tárgya: a személyes körök és a szakmai körök átfedése. Az önismereti csoport a személyes körrel foglalkozik, az esetmegbeszélő csoport a szakmai körrel. A személyiség önvédelmét szolgálja. A szupervízióban rejtett tapasztalati tudás válik kifejezetté és megragadhatóvá a kliensekkel való kapcsolatáról, keretek, határok, kompetenciák tisztázásáról, intézményen belüli kapcsolatokról. A tudás gyakorlatba való átültetését is segíti az átélés és feldolgozás folyamata. A szupervízor és a szupervizált között egyenrangú a kapcsolat.

A mások problémájával foglalkozó segítő szakembernek fokozottan szüksége van arra, hogy tudjon regenerálódni, megújulni. A megújulás az újrakezdés képessége, hogy újként tudjon tekinteni minden helyzetre, maga is képes legyen új lenni. Fontosnak és szükségesnek tartom, hogy a segítő minden mástól kiüresítse magát, befogadásra, feltétel nélküliségre és tevékeny odafordulásra legyen kész. Saját hitelessége a kliens hitelességét segíti elő.

A kezelésre és megelőzésre intézményi és egyéni szinten is adódik beavatkozási lehetőség tudatosítás, önismeret, képzések, tréningek, gyakorlatok formájában. Döntő a szakmába kerülés személyes motivációinak tisztázása, tudatosítása, reális kép kialakítása önmagáról, a kliensről, a hivatásról. Fontos szempont a végeredmény helyett a segítő folyamatra való koncentráció. Fontos a privát szféra erősítése, így a segítő elkerülheti az azonosulást a hivatással, intézménnyel, klienssel. A cél az, hogy a kényszeres jellegű, elhárítást szolgáló segítséget váltsa fel a tudatosítás, önismeret révén egy kreatív, növekedésre lehetőséget adó tevékenység. A szupervízió a szakmai tudatosságot, önreflexiót fejlesztő folyamat. Segíthet hiányzó önismeret vagy súlyosabb, feldolgozatlan konfliktus esetén.

2.2. A szupervízió jellemzői

A szupervízió egy olyan tapasztalati tanulási folyamat, ahol a szupervizált beviszi a szakmai problémáját a szupervíziós folyamatba. A probléma közben transzformálódik, átalakul, vagyis újabb és újabb problémákat hív elő. Ez a folyamat a leghatékonyabb tanulási út, hiszen saját munkatapasztalatainkon keresztül zajlik, és ezáltal jobban beépül, valamint nehezebben felejtjük el. A szupervízió által mélyebb rálátást kapunk a bennünk zajló folyamatokra. Úgynevezett meta-tanulási folyamatnak is nevezhetjük, mivel magát a tanulást tanuljuk, és ezáltal megtanulunk reflektálni a saját problémáinkra. Egy bizonyos idő után önmagunk szupervízorai is lehetünk. A szupervízió ahhoz teremt lehetőséget és időt, hogy saját tevékenységünkre reagáljunk, újra gondoljuk át, és ezáltal megteremtődik a reflektálás kerete, aminek a következtében meg is tanít reflektálni (a reflexió: önmagunkra való visszanézés).

A szupervízió, egy problémamegoldást segítő folyamat, de a szupervízor nem mondja meg a szupervizátnak, hogy mit kellene csinálnia, ezáltal tartózkodik a döntéstől, amely átveszi a felelősséget. A szupervízor nem felelős a szupervizált személy klienséért illetve annak munkájáért, felelős azonban a tanulásáért és szakmai fejlődéséért. Jelentős szerepe van a kiégés megelőzésében. A szupervízió nem tévesztendő össze sem az önismereti munkával, sem a terápiával. Kizárólag a szakmai önismeretet erősíti. A szupervízió ciklikus, akkor ér valamit, ha folyamat jellegű, ami kb. 12-15 ülést jelent, két-három heti gyakorisággal. Általában nem az ülésen történnek a legfontosabb dolgok, hanem két ülés között. Éppen ezért fontos, ha le tudja írni a résztvevő személy az időközben felmerült gondolatait, érzéseit és ezeket beviszi a következő ülésre.

2.3. A szupervízió típusai

Egyéni szupervízió

Egy olyan *diádikus* helyzet, ahol a szupervizált személy intenzíven dolgozhat egy szakmai problémán, optimálisan kísérhető és támogatható ebben a folyamatban. Ha a kapcsolat intenzív, bizalmas személyes szintet is lehet érinteni. Ideális esetben e folyamat során jöhet létre leginkább a belátás eredményeként viselkedésbeli és attitűdbeli változás.

Csoportos szupervízió

Elsősorban hasonló szakmájú, de nem együtt dolgozó emberek szupervízióját értjük alatta. Egy ülés alatt egy ember problémáját beszéljük meg, mindenki hozzászól, ez új perspektívát ad a probléma megoldásához. A csoportos formánál az optimális létszám tekintetében megoszlanak a vélemények: 3-5-7-12-15 fő között. A csoportos esetében bejön új hatásként a csoportdinamika, egyrészt a csoporttagok között, másrészt a szupervízor és a résztvevők között. A csoportos forma előnyei között említendő a többféle megközelítés, illetve a problémáhozó önreflexió segítése.

Team szupervízió

A team szupervízió az egy helyen dolgozó emberek csoportos szupervíziója. Szervezettejlesztő szupervízióknak is lehetne nevezni, mivel itt előtérbe kerülnek a szervezeti kérdések. Beszélünk *peer* szupervízióról, amely esetében az azonos szakmájú emberek egymásnak adnak szupervíziót külső szupervízor nélkül.

Tan szupervízió

A szupervízió tanulása főként gyakorlati tanulást jelent. A szupervízió maga is szakmává válik. Magyarországon is folyik szupervíziós képzés a SEB-en (Haynal Imre Egészségtudományi Egyetem és Semmelweis Egyetem) főiskolai vagy egyetemi végzettségű szociális szakemberek számára továbbképzés.

3. Kutatási hipotézisek, probléma felvetések

- A rendészeti munkahelyen dolgozó hivatásos rendőrök nem tartják biztos megélhetési forrásnak és biztos munkahelynek a rendőrséget;
- A rendőröket a munkahelyi problémák /leterheltség, nagyfokú elvárások, bizalmatlanság, szakmai kapcsolatok hiánya/ feszültté és némely esetben meggondolatlanná teszi, amely nagymértékben kihat az eredményességre és a kapcsolatokra a munkahelyi közösségben, és az állampolgárokkal szemben;
- A túlzott stresszt nem tudja kezelni a rendőr, további problémák forrása lehet;
- Az eredményesség érdekében a rendőr úgy gondolja, hogy számára minden eszköz megengedett;
- Új programok és módszerek bevezetésével növelhető az eredményesség és csökkenthető a stresszhelyzetek kialakulásának veszélye a rendőrségen belül;
- A rendőrök által elkövetett normaszegő magatartás hátterében nagymértékben a társadalom negatív hozzáállása található;
- Az egyéni és a csoportos mentális és pszichikai problémák kezelése nem megoldott a rendőrségen belül;
- A tömeges elvándorlás a pályáról /nyugdíjba vonulás, leszerelés, más rendvédelmi szervhez való átszerelés/ tartósnak bizonyul;
- A vezetők által kitűzött célok jelentős mértékben teljesíthetetlenek a rendőrségen belül az egyén számára.
- A szociális munkahelyeken alkalmazott szupervízió, reformálást követően a rendészeti munkahelyeken is bevezethető;
- Civil szupervízor hatékonyan tudna működni a rendészeti munkahelyen.

4. Az alkalmazott kutatási módszerek bemutatása

A kutatás bemutatása és kidolgozása során minden esetben a szakszerűsége és a tárgyilagosságra törekedtem. Mindezt a téma időszerűségének a szellemében, mivel olyan összekapcsolódás figyelhető meg a szupervízió terén, amire korábban csupán elvétve volt példa. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy az általam elkészített kutatási anyag nagymértékben csak és kizárólag újításokat tartalmaz, de érdekes aspektusként aposztrofálható tény, hogy a szupervízió története során egy olyan ágazatban is segítő szándékkal működhet, ahol eddig, szinte elképzelhetetlennek tűnt.

A rendészeti munka szépsége számomra minden esetben, abban a nagyszerű tényben mutatkozik meg, ahogy segítséget lehet nyújtani, és ez által nem ritka esetben emberi életet lehet megmenteni. Ezekhez a nagyszerű feladatokhoz felkészült és nagyszerű emberismerettel rendelkező rendészeti szakemberekre van szükség. A kutatásom során nem minden esetben tapasztaltam bizalmas kinyilatkoztatást a kollégák részéről, sőt nagyobb hangsúlyt kapott az elutasítás hangja. Ebben a közegben erősen le volt korlátozva a felhasználható kutatási eszközök és módszerek tárháza. Valójában melyek voltak ezek a lehetséges és felhasználható kutatási eszközök és módszerek:

4.1. Résztvevő megfigyelés

A résztvevő megfigyelés, mint induktív módszer alkalmazásával a rendőrök

- viselkedését,
- kommunikációját,
- reakciós megfigyelés az állampolgárokkal szemben az intézkedések, illetve a mindennapi kommunikációk során, valamint a rendőrök közötti verbális és non-verbális kommunikáció.

A megfigyelés szempontjai:

- 1) terv készítése,
- 2) a megfigyelés lebonyolítása,
- 3) rögzítés,
- 4) tények elemzése.

A megfigyelés során kódolással rögzítettem az észlelt dolgokat, feljegyzéseket nem készítettem.

4.2. Szóbeli kikérdezés

Strukturálatlan interjút készítettem a Lövő székhellyel működő Családsegítő és Gyermejjóléti Szolgálat intézményvezető-helyettesével, valamint egy szupervíziót vezető civil pszichológussal. Ennek során nem csak az adott válaszokat kísértem figyelemmel, hanem a metakommunikációs jeleket is, megpróbálva feltérképezni, hogy az interjúalany milyen non-verbális jelekkel kíséri mondandóját (egyezik-e vagy ellentmond a verbális és non-verbális közlés).

Ez a módszer tökéletesen alkalmas egyének és csoportok véleményének, attitűdjeinek, motivációinak, életmódjának feltárására, de ezen kívül alkalmas összefüggések vizsgálatára és szabályszerűségek feltárására is. Követelménye a reprezentativitás, vagyis az, hogy a vizsgálatba bevont személyek tükrözzék a vizsgálni kívánt népesség egészét. Ugyanúgy, mint minden kutatásnál, fontos a megbízhatóság és érvényesség is. Az interjú azért megfelelő eszköz, mert a kutatás bármely szakaszában alkalmazható akár önálló módszerként, de ugyanakkor más módszerekkel kombinálva is. A sikeres vizsgálat eléréséhez szükséges a jó kapcsolatteremtő készség, némi háttér-információ, illetve a szakmai felkészültség a vizsgált témával kapcsolatban. A beszélgetések minden esetben nagyon jó hangulatban zajlottak, az interjú alanyok mindkét esetben közlékenyek voltak a témával kapcsolatban. Az interjú során fontos volt az improvizáció, hiszen nem lehetett előre tudni az alany válaszait, mégis fontos volt a témához való „ragaszkodás”.

Teljes körű részletesség nélkül szeretnék egy-két szót ejteni a mélyinterjúról, mint lehetséges kutatási módszerről. A mélyinterjút azért is tartom nagyon fontos kutatási módszernek, mivel az interjúknál csak többszöri beszélgetések során éreztem úgy, hogy azok elérik a céljukat a kutatásnak azon szakaszában. Gondolok itt arra, hogy a strukturálatlan interjúk egyre inkább mélyinterjúk formájában érték el tényleges céljukat.

A mélyinterjú olyan kvalitatív technika, melynek során a beszélgetésre vállalkozó alanyokkal a téma szerint irányított, nagy részletességű egyéni beszélgetéseket folytatunk le. Az egyéni mélyinterjú akkor nagyon hasznos, ha az egyének saját szemléletéből, gondolkodásmódjából, élettörténetéből, logikájából eredő, lehető legmélyebb szintű értékelésre vagyunk kíváncsiak. Az interjúhelyzet formailag kissé hasonlít a „face-to-face” kérdőíves interjúhoz, ugyanakkor nagy előnye ezzel szemben, hogy az interjúalany szabadabban, kötetlenebbül kifejtetheti véleményét, elkalandozhat a saját maga által fontosnak tartott területekre. Ezek eredményeképpen korábban számításba nem vett szempontok, vagy éppen ötletek, megfontolásra érdemes felvetések is előkerülhetnek. Ugyanakkor az interjúk tervezettek és kontrolláltak, azok a megbízóval egyeztetett vezérfonal alapján kerülnek levezetésre, így minden kérdéskör megvitatásra kerül.

4.3. Kérdőív

A személyiség-lélektan leggyakrabban alkalmazott mérési módszere. A kérdőív lényegében egy strukturált interjú, a kutató állapítja meg a kérdések tartalmát, melyek a személyek cselekvési motívumait, attitűdjeit, véleményeit célozzák. A kérdések pontos, félre nem érthető megfogalmazást feltételeznek, melyek lehetnek mind kérdő, mind kijelentő formában. A kérdőív állításaira, kérdéseire adott válaszok nem foglalnak magukba értékítéletet, nincs jó vagy rossz válasz, mindenkinek a személyes életére vonatkoznak. A kérdőívek kiértékelése szabványosított, pontosan meghatározza az egyes személyiségvonásokat, és az embereket kategóriákba sorolja.

4. 4. A kérdőív kiértékelése

A kutatásom során a Soproni Rendőrkapitányság dolgozóinak a véleményére voltam kíváncsi a felmerülő munkahelyi problémák és azok kezelésével kapcsolatban, a szociális szupervízió tükrében. A kérdőív elérte célját, mivel olyan információkat lehetett megtudni a kiértékelés során, amelyek segíthetik a további eredményes munkavégzést, valamint fejleszthetik a rendőrségen dolgozó kollégák személyes célkitűzéseit. Ezáltal egy negatív hatásoktól nagymértékben letisztult szakmai álláspont alakítható ki, amely minden tekintetben eredményorientált rendőrség kialakításának állít szakmai és gyakorlati támpontot.

Az adatfelmérés I. fázisa, 2008. november közepén kezdődött és 2009. március elején ért véget. A munkáltatói jogkört ellátó személyek - név szerint a Győr-Moson-Sopron Megyei Rendőr-főkapitányság vezetője, Szabadfi Árpád rendőr dandártábornok, valamint Farkas Gábor rendőr alezredes, Sopron Város Rendőrkapitánya engedélyezte, hogy a Soproni Rendőrkapitányság hivatásos állományú dolgozói között a kérdőívek kiosztásra kerüljenek. A kérdőívek kiosztása során a Soproni Rendőrkapitányság négy osztályának az osztályvezetőit kerestem meg azzal a céllal, hogy a kérdőíveket olyan helyen helyezhessem el, ahol a kollégák könnyen hozzáférhetnek egy-egy példányhoz. A Soproni Rendőrkapitányság osztályai a következők: Bűnügyi, Közrendvédelmi, Közlekedésrendészeti, Igazgatásrendészeti, Hivatal, valamint a Határrendészeti Osztályok. A kérdőívek mellé egy tájékoztatót mellékeltem, amibe részletesen leírtam a kutatással kapcsolatban minden lényeges információt. Az önkéntesség ilyen formán biztosítva volt. Az anonimitást pedig úgy sikerült megoldani, hogy a kitöltött kérdőíveket egy borítékba tehették be a kollégák, ami a Soproni Rendőrkapitányság portáján volt elhelyezve. A

ténylegesen értékelhető kérdőívek száma összesen 63 darab, értékelhetetlen kérdőív nem volt.

Megállapításom szerint a Rendőrség kötelékében dolgozó kollégák nagyon érzékenyen reagálnak arra a tényre, hogy ha valamilyen személyes célzattal készült tesztet, vagy kérdőívet kell kitölteni. Ezért úgy láttam jónak az értékelés szempontjából, hogy - az anonimitás tényét maximálisan szem előtt tartva - a kérdőívet úgy szerkesztettem, hogy a kollégáknak csak a rendőrség (határőrség) állományában eltöltött szolgálati időt kellett megjelölniük. A kérdőív érthetőségét és egyszerűségét szem előtt tartva, kizárólag „X” jellel kellett jelölni a válaszokat. A 18 állításra 4 különböző lehetséges alternatíva volt választható.

1. egyáltalán nem értek egyet,
2. nem értek egyet.
3. egyetértek.
4. teljesen egyetértek.

A kérdőívek szolgálati évek szerinti megoszlása a következő: 0-5 év között: 5 fő, 5-10 év között: 15 fő, 10-15 év között: 15 fő, 15-20 év között: 21 fő, 20-25 év között: 4 fő, 25-30 év között: 3 fő. Összesen: 63 db kérdőív

A tanulmány részletesebb, közel száz oldalas kidolgozásában a kérdőívek kiértékelése diagramos formában került bemutatásra. A helyhiány miatt erre nem adódik lehetőség. Azonban fontosnak és nélkülözhetetlennek tartom a kérdőívek kiértékeléséről pár mondatot leírni, hisz ez jelenti a kutatás magját, elméleti relevanciáját.

A kérdőív állításai

- Büszke vagyok a teljesítményemre, szakmai sikereimre (71 %)
- A munkám érzelmileg kimerít (45 %)
- Nem igazán számíthatok a munkatársaimra (33 %)
- Nyitottnak érzem magam a változásokkal szemben (85 %)
- Elegendően vagyunk a mindennapi munka elvégzéséhez (44 %)
- Nem tervezem, hogy a közeljövőben munkahelyet váltok (80 %)
- Megfelelően tudom kezelni a felmerülő problémáimat (89 %)
- Alapvetően a szorgalmam és a rátermettségem határozza meg azt, hogy szakmailag érvényesülök-e (70 %)
- Munkatársaimmal nagyon jó szakmai kapcsolatban vagyok (90 %)
- A munkatársaim többsége elfogadja az irányelveinket és a vezetői útmutatásokat (65 %)
- Mindig kezelni tudom a stressz helyzeteket (76 %)
- Ezt a munkahelyet biztos háttérnek tekintem (52 %)
- A munkahelyemen nagyon jó légkör van (89 %)
- Személy szerint elégedett vagyok a rendőrség szakmai célkitűzéseivel, irányelveivel (25 %)
- Számomra nagyon fontos a „lelki” egészség (85 %)

- Lehetőség van arra a rendőrségen, hogy tovább képezzem magam (42 %)
- A munkám során adódó érzelmi problémákat nagyon nyugodtan tudom kezelni (72 %)

Az állítások mellett feltüntetett százalékban kifejezett számok a válaszadók egyetértési arányszámát mutatja. Érthetőbben. A 63 válaszadó személy közül a zárójelben látható százalék értett egyet magával az állítással. Természetesen ez az ábrázolásmód nem tudja bemutatni a szolgálati évek szerinti korcsoportos megoszlás, válaszadási eredményét.

5. Egy szociális és egy rendészeti munkahely bemutatása és összehasonlítása

A kutatásom során és az eddigi hipotéziseim, elméleteim bizonyítása érdekében részletesen szeretném bemutatni a Lövő község székhelyén működő Családsegítő és Gyermejjóléti Szolgálatot, valamint a későbbiekben, Sopron Város Rendőrkapitányságának tagozódását, munkatársainak feladatait, és az általuk felmerülő problémákat, azok feldolgozási lehetőségeit. Célom az, hogy bizonyosságot nyerjek elméletemre, amely a következő:

Egy szociális munkahelyen /jelen esetben a Családsegítő és Gyermejjóléti Szolgálat/, valamint egy rendészeti munkahelyen /ami itt Sopron Város Rendőrkapitányságát jelenti/ milyen közös vonások tapasztalhatóak az emberekkel való kapcsolatok, munkahelyi problémák, munkahelyi stressz, valamint kollegialitási és vezetési struktúrák tekintetében.

A bizonyítás szempontjából lényeges elem, miszerint ha egy szociális munkahelyen és egy rendészeti munkahelyen közel azonos problémák merülnek, merülhetnek fel, akkor ugyanúgy, ahogy a szociális munkahelyen, egy rendészeti munkahelyen is teret kell, hogy nyerjen a szupervízió, mint egy segítő foglalkozású módszer.

5. 1. Összehasonlítás

A kutatásban egy állami és egy önkormányzati intézmény összehasonlítására került sor. A vizsgálat fókuszában a két intézmény sajátosságainak a vizsgálata állt annak függvényében, hogy a dolgozók hogyan és milyen formában kerülnek kapcsolatba az állampolgárokkal, és ezek a kapcsolati tényezők milyen hatást gyakorolnak a dolgozókra. Továbbá a vizsgálat tárgyát képezte a két intézmény összehasonlítása szempontjából az is hogy, a dolgozók munkahelyi problémái és azok aspektusai, valamint az állampolgárokkal való kapcsolat kialakulása következtében kialakult problémák felismerésének és kezelésének sajátosságai között ellentéteket, vagy egyezőségeket lehet felfedezni.

Egyezőségek

A Lövői Családsegítő és Gyermejjóléti Szolgálat, valamint a Soproni Rendőrkapitányság vizsgálata során a következő tényezők mutatnak azonosságot:

- A segítségre szoruló állampolgárok problémáikkal közvetlenül a családgondozót, vagy a rendőrt keresik meg;
- A probléma mélyebb megismerése során minden esetben elsődleges cél a segítség;

- Az esetek többségében a segítségre szoruló személlyel többször is találkozik a segítő szakember mindaddig, amíg az eset /ügy/ egy következő szintre nem lép, és ebben az esetben már egy másik segítő személy veszi át a kliens /feljelentő, bejelentő/ ügyét, szintén segítő célzattal;
- Jogszabályi háttér biztosítja a szakszerűséget és a törvényességet, valamint a jogokat és a kötelezettségeket;
- Munkaidőn kívül is terheli segítő kötelezettség mind a rendőrt, mind a családsegítő szakembert;
- Elsődleges kontrollt folytatnak a bűnmegelőzés és a bűncselekmények megelőzése és felismerése terén;
- A családgondozó a családokkal, vagy a gyermekekkel folytatott beszélgetések, és kapcsolattartások során érzékelheti és felismerheti a bűncselekményekre utaló jeleket, amelyeket jelent a rendőrség felé. A rendőr szolgálatban, vagy szolgálaton kívül egyaránt felismeri, és a lehetőségekhez mérten megelőzi, vagy megszünteti a jogsértéseket.
- Mindkét szervezet környezettanulmányok elkészítésére jogosult, és kötelezett, melynek során szakmai kompetenciák alapján tájékozódik a családoknál a lehetséges veszélyforrások kialakulásáról, vagy bizonyosságot szerez a jogkövető magatartás meglétéről.

A két intézmény összehasonlítása során látható, hogy a dolgozók, legyen az családgondozó vagy rendőr, szinte megegyező módon kerülnek kapcsolatba a segítséget kérő állampolgárokkal. Ki vannak téve az emberek által okozandó cselekmények következményeinek, legyen az akár egy közlekedési baleset, egy garázdaság, vagy egy családon belüli erőszak, vagy esetleg egy haláleset. Eme két segítő foglalkozásnál, a dolgozók ki vannak téve olyan eseményeknek, amelyek során bajba jutott emberekkel találkoznak nap, mint nap, s ennek következtében a „bevésődő” lelki problémák feloldatlan feszültségeket okoznak, amely nagymértékben kihatnak a viselkedésre, a munkahelyi kapcsolatokra és a szakmai teljesítményre és a kommunikációra egyaránt.

A szupervízió a szakmai interakció és a szakmai személyiség problémáira és konfliktusaira reflektáló személyes tanulási folyamat, amely a munkahelyi és intézményi problémákat egy megbeszélési helyzetben átvilágítja, segíti a mélyebb megértést és feldolgozást. A szakmai interakciókból erednek olyan problémák, konfliktusok, melyeket a segítő egyedül nem képes kezelni és feldolgozni. A szupervízió a tanulást, a fejlődést szolgálja, egy szerződésen alapuló, saját szakmai tapasztalatokból kiinduló és mindig oda-vissza csatoló folyamat keretében. Lényegi eleme az önreflexió, a szupervízor reflektív jelenléte.

6. Tények és gondolatok

A kutatás rávilágított arra, hogy a rendőrségen belül az egyénben kialakuló problémák jelentős hátrányokat okoznak mind a munkavégzésben, mind az eredményesség terén. Ezek az „elnyomásra” kerülő problémák egy speciálisan rendészeti kompetenciára kidolgozott, szupervíziós programmal hatékonyan kezelhetőek lennének.

A kérdőíves felmérésből jól látható, hogy a különböző korosztályba tartozó rendőrök között is jelentős eltérés mutatkozik az állításokra adott válaszok tekintetében.

Azonos korosztályba tartozó rendőrök az esetek többségében más és más véleményt fogalmaztak meg, ami remekül tükrözi azt a tényt, hogy mindenkire más és másképpen hatnak a kialakult, vagy a vélt problémák és azok kezelése is többféle lehetséges alternatíva kidolgozása tűnik megoldásnak. Látható, és a kérdőíves felmérés reprezentálja, hogy a rendőri vezetésbe vetett bizalom nem minden esetben pozitív érvényű. A pozitív szemlélet és a rendőri foglalkozású dolgozók elkötelezettsége az elmúlt évek eseményei hatására kissé negatív irányba tolódott el. A morál, valamint a biztonság, mint fogalmak lényegi mondanivalója jelentős ártértékelődésen ment keresztül. A kérdőív kérdéseire adott válaszok kiértékelése során megfigyelhető, hogy mennyire negatív képet festenek a rendőrök a saját helyzetükről, a munkahelyükről és a felsőbb vezetőségről.

A mai napig tapasztalható a nagyfokú fluktuáció mértéke, ami jelentősen kihat a rendőrségen folyó munka eredményességére, hisz kis túlzással állítható, hogy szinte egy egész rendőri generáció szerelt le, vagy ment nyugdíjba az elmúlt esztendő során. Ez a folyamat magával hordozza azt a tényt, hogy a „profi”, szakmailag kiképzett munkaerő hiánya kivétel a fiatalabb kollégák tapasztalatszerzésére, ezáltal a gyakorlat hiányára. Csökken a szakmailag és erkölcsileg példamutató kollégák száma, ami azért lényeges, mivel a fiatalabb rendőri generáció nem kap megfelelő érték orientációs mintát, így nagyon könnyen az önmaguk által helyesnek vélt, néha helytelen erkölcsi magatartást követik, amelyek könnyedén a bűn útjának kapujához vezetnek. Lényeges szempont a fizikailag egészséges, de már szakmailag esetleg kiegészítés útjára lépő rendőrök megtartása, mivel ezeknek az embereknek van nagy szüksége olyan módszerek bevezetésére a rendőrségen belül, mint a rendészeti szupervízió.

Fontos tényező a személyes elbeszélgetés a végrehajtó állomány tekintetében a parancsnoki állomány részéről, mert csak így valósulhat meg a rendőrségen belül a feltétel nélküli odaadás és az esküben vállalt haza szolgálata. Sarkalatos pont a tisztek képzése, mivel idővel parancsnokokká válnak, akiknek nyitottnak és empatikusnak kell lenniük a beosztottaikkal szemben, figyelemmel kell kísérniük beosztottaik szakmai fejlődését, valamint nyitottnak kell lenniük lelki problémáikra, mivel a lelki problémák nagyon könnyen kihatnak a teljesítő képességekre és az eredményességekre egyaránt.

Fontosnak tartom felvázolni azon elméletemet, amelyet az eddigi tanulmányaim során megtanult tudásanyagból és gyakorlati tapasztalataimból állítottam össze, mint lehetséges megoldási metódust. A szupervízió történeti áttekintése során kitűnik, hogy két fajta modell alakult ki. Egyik az európai a másik az amerikai modell. Nyilvánvaló, hogy Európában az a fajta módszer terjedt el, ahol a szupervízor egy külsős személy, és ilyen formán nincs közvetlen napi kapcsolatban azokkal a személyekkel, akikkel szupervíziós tevékenységet folytat.

Az alábbi táblázatban a két modell közti különbséget szeretném bemutatni.

USA	Európa
A szupervízor ellenőrzi a szupervizáltat az intézmény érdekeinek megfelelően	Nem gyakorol kontrollt, nem tagozódik be az intézmény hierarchikus rendjébe
Gyakran az intézmény tagja a szupervízor a hierarchiában magasabban álló, tapasztalt kolléga	Nem tagja az intézménynek, ahol szupervíziót végez
A szolgáltatás minőségéért felel a szupervizált munkájáért felelősséggel tartozik	A szupervizált munkájáért nem felelős, csak a szupervíziós folyamatért

Az amerikai modellben elfogadható, hogy tapasztaltabb kolléga megoldásokat javasol, tanácsokat ad tapasztalatai alapján.

Az európai modell szerint a szupervízor célja, hogy olyan feltételeket tudjon teremteni, melynek eredménye a változás.

Elméletem szerint a rendőrségen belül az amerikai modellt lehetne előnyben részesíteni. Egy olyan szakember jelenléte lenne szükséges, aki szupervízióval, pszichológiával foglalkozik a rendőrségen belül, de egyben hivatásos rendőr, aki intézkedési és fegyverviselési jogkörrel rendelkezik, és rendfokozatot visel. Ez a megközelítés nem új keletű, hisz láthatunk példát arra, hogy az USA-ban és Magyarországon is, de ki merem mondani, minden olyan országban, ahol hadsereg, vagy honvédség van, olyan személyek látnak el szolgálatot hivatásos katonaként, akik a katonák lelki gondjaival, problémáival és utógondozásával foglalkozik. Ezek a tábori lelkészek.

„Tábori lelkésznek vagy katonalelkésznek nevezik a Magyar Honvédség lelkészeit, papjait. ..., A katonalelkész egyszerre visel egyházi és katonai felelősséget. Feladata a csapatok erkölcsi erejének fenntartása, istentiszteletek tartása, sebesültek, gondokkal küszködők lelki gondozása, halottak végtisztességben részesítése, illetve a katonák családjával való kapcsolattartás...., A katonai szolgálati alárendeltség tekintetében közvetlenül a honvédelmi miniszterhez tartoznak. Katonai rendfokozat tekintetében a lelkészek jellemzően tiszti rangúak, a kiemelt lelkészek főtisztí rendfokozatot viselnek. Az általános helynök, illetve hivatalvezető szintén főtiszt, a püspök, pedig tábornoki (dandártábornok), esetleg főtisztí (ezredesi) rangot visel.”

Láthatjuk, hogy hivatásos személyek /akik rendfokozatot viselnek/ látnak el szolgálatot a Magyar Honvédség kötelékében. Bátran kijelenthetjük, hogy a módszer nagyon jól működik. Megítélésem szerint, egy hasonló alapokon nyugvó, de formájában eltérő modellt kellene bevezetni a rendőrségen. Természetesen, mind minden új elgondolásnak és programnak időre van szüksége, hogy kiforjra magát, és megfelelő támogató bázissal rendelkezzen. Úgy gondolom, első körben teszt jelleggel lehetne bevezetni az általam felvázolt modellt a rendőrségen belül, és egy meghatározott időszak lejártá után, az elért eredmények megfelelő és szakszerű elemzése után dönteni a program folytatásáról, átalakításáról, vagy megszüntetéséről.

A kutatásom során arra a megállapításra jutottam, hogy a felvázolt hipotéziseim többsége helytállóan bizonyultak. Ez alól kivételt képeznek a következő hipotézisek:

- az eredményesség érdekében a rendőr úgy gondolja, hogy számára minden eszköz megengedett
- a korrupció és az agresszív magatartás hátterében nagymértékben a társadalom negatív hozzáállása található
- a vezetők által kitűzött célok szinte teljesíthetetlenek a rendőrségen belül.

A kérdőíves kutatás, valamint az interjúk során elhangzott vélemények, állásfoglalások azt tükrözik, hogy a rendőrség nehéz és néha kilátástalan helyzete ellenére a rendőr követi a parancsokat. Fontos hogy ez így legyen, hisz a rendőrség erre a hierarchikus rendszerre épül. De nem szabad elfeledkezni, hogy a mai napig létező és sajnos egyre súlyosbodó létszámhiány következtében, nagyon fontos megőrizni a lelki egészséget, a bizalmat és az odaadás eszményét. Foglalkozni kell a problémákkal legfőképp az egyén problémáival, hiszen egy szervezet megújulásához a bizalmi kép kialakításához elsődlegesen fontos az egyenruhát viselő személy megfelelő magatartása és viselkedése.

Azonban nem szabad elfelejteni, hogy a konszenzus megteremtése az állampolgárokkal, valamint a rendőröknek egymás között, legyen az beosztott vagy vezető nem könnyű feladat, és csak közös kompromisszumok árán lehet véghezvinni ezt a folyamatot. A szupervízióknak a rendészeti valóságba való integrálása lehet a következő, fontos feladat.

6. 1. Javaslatok, lehetséges megoldások felvázolása

- A titoktartási kötelezettség betartása mellett esetek, események /balesetek, gyilkosságok, családon belüli erőszak/ és egyéb felmerülő problémák megbeszélése akár egyéni, akár csoportos szupervízió keretében;
- A szociális munkahelyeken bevezetésre került szupervízió átdolgozása, hogy megfelelő módon alkalmazásra kerüljön a rendészeti munkahelyeken;
- A rendészeti pályán lévő parancsnoki állományok további felkészítő tanfolyamok, előadások megtartása az empátia, a kommunikáció és a hatékonyság szempontjából;
- A rendészeti képzésben /főiskola és szakközépiskola/ az oktatási modulok átszervezésével, több óraszámú kommunikáció, pszichológia, pedagógia és szupervíziós ismeretek oktatása;
- További kutatások, tanulmányok készítése pályázati források bevonásával;
- Nemzetközi rendészeti kapcsolatok kezdeményezése és kialakítása egy egységes rendészeti segítő módszer kialakítása céljából;
- Hazai és nemzetközi konferenciák szervezése és megtartása civil és rendészeti szakemberek részvételével, akár csak az adott kutatási témában;
- A megtörtént jogsértő események feldolgozása, kiértékelése, és esettanulmányok elkészítése, amelyek megfelelő formában az állomány részére bemutatásra és oktatásra kerülnek;
- Hivatásos állományú rendőrök rendészeti szupervízor képzése önkéntes jelentkezés alapján, megfelelő szociális szakmai képzéssel /szociális munkás, szociálpedagógus, pszichológus, szociálpolitikus, szociológus/;
- Hivatásos Szolgálati Törvény módosítása a megfelelő szupervíziók bevezetése és megtartása céljából.
- Az Igazságügyi- és Rendészeti Minisztériumban egy szakmai bizottság felállítása.
- A kidolgozott program teszt jelleggel való bevezetése, majd értékelése és esetleges változtatása, majd a program kiterjesztése.

7. Összegzés

Gyakorlati meglátásokból kiindulva nap, mint nap, tapasztalható, hogy a rendőrök munkájának milyen fontos tényezője az emberekkel való kommunikáció, az emberekkel való bánásmód, a helyes értékítélet és a kiegyensúlyozott munkavégzés. Fontosnak tartom, hogy az embert próbáló esetek, lelki önmegbecsülés helyett a társadalomban egy megtisztult és helyes döntéseket hozó, az írott és az íratlan törvényeket önmagának valló rendőrt lássanak az utcán, a rendőrségen és a mindennapi életben egyaránt. Úgy gondolom, hogy ez nem csak egy eszme, vagy egy megfoghatatlan fogalom, hanem egy

olyan cél, aminek a megvalósítása össztársadalmi érdek, hisz senki sem szeretne olyan rendőröktől segítséget várni, aki súlyos gondokat cipel a vállán, hiszen akkor az állampolgárok problémáinak és gondjainak nem jut hely.

A kutatásból kitűnik, hogy a rendőrségen dolgozó emberek körében észrevehető a kiégés, az érdektelenség, a minden irányba folyó, irányíthatatlan kommunikáció, valamint a társas kapcsolatok által biztosítható, eredményes munkavégzés hiánya. A rendőrség és a határőrség integrációja komoly kihatással van az amúgy sem kielégítő helyzetre. Még több feszültség és feleslegesen gerjesztett problémák halmozódhat fel. Felületi és helyi kezeléseket tehetünk, de a teljes problémát véglegesen nem tudjuk megszüntetni. Ezen problémák megszüntetéséhez programokra, konkrét tervekre van szükség, hisz egy több mint negyvenezer fős szervezeti egységről beszélünk. Ebben a szervezeti egységbe dolgozó szakembereknek segítségre van szükségük, ami a kérdőíves kutatásból nyilvánvalóan kitűnik. Természetesen nem gondolom, hogy önmagában a szupervízió orvosolni tud minden problémát, legyen az lelki, vagy pszichés eredetű, de a szociális szférában sikerrel alkalmazott szupervízió egy megvalósítandó kezdet lehet, amely során kialakításra kerülhet egy olyan program, aminek az alkalmazásával sikereket érhetünk el. Ezek a sikerek lehetnek, hogy nem lesznek látványosak és talán kézzel foghatóak sem, de ha egy rendőr az intézkedései során nyíltan és szakszerűen intézkedik az állampolgárokkal szemben, aminek a hatására életeket ment meg, elmondhatjuk, hogy van értelme az új, forradalmi módszereknek, hisz ezek a módszerek viszik előrébb a szakma tekintélyét és a bizalom erősödését.

A kutatási anyagból kitűnik, hogy a szupervízióknak van létjogosultsága a rendészeti szférában, mivel segítségével esélyt adunk arra, hogy egy empatikus képességekkel „felvértezett” és felkészült vezetői állomány, valamint egy céltudatos és segítőképző végrehajtó állomány álljon készen az emberek megsegítésére.

A kutatásomban elsősorban a rendészeti munka szemszögéből tekintettem egy lehetséges segítő alternatív módszer bevezetésének a lehetőségét. Megpróbáltam további támpontokat nyújtani annak a tekintetben, hogy a rendőrség helyzete és megítélése pozitív irányba mozduljon el. De nem szabad megfeledkezni arról, hogy az éremnek két oldala van. Nagy horderejű és mindenre kiterjedő kutatást lehetne végezni a magyar lakosság körében is abban a tekintetben, hogy az egyén hogyan és milyen formában viszonyul a rendőrhöz és magához a rendőrséghez. Nemcsak a rendőrnek kell segítő kezet nyújtani az emberek felé, az embereknek is meg kell érteni, hogy az őket védő rendvédelmi szervezet jelenleg átalakuláson megy keresztül, amelynek során a közel jövőben egy jobb és letisztult szervezet áll rendelkezésre minden bajba jutott állampolgár számára. Ennek az átalakulásnak egyik lényeges szerepe lehet a szupervízió. Ebben a helyzetben a legfontosabb célt a következőképpen lehet megfogalmazni: *A legfontosabb, hogy a rendőrségnek a büszkeségét és az erejét kell visszaadni.*

Befejezésül, álljon itt tömören egy szinte tökéletes megfogalmazása az eddig elmondottaknak. „*A mások problémájával foglalkozó segítő szakembernek fokozottan szüksége van arra, hogy tudjon regenerálódni, megújulni. A megújulás az újrakezdés képessége, hogy újként tudjon tekinteni minden helyzetre, maga is képes legyen új lenni. Szükséges, hogy a segítő minden mástól kiüresítse magát, befogadásra, feltétel nélküliségre és tevékeny odafordulásra legyen kész. Saját hitelessége a kliens hitelességét segíti elő.*”

Irodalomjegyzék

- Bagdy Emőke, Wiesner Erzsébet: Szupervízió: Egyén - csoport – szervezet. Print-X-Budavár. Budapest, 2005.
- Bagdy Emőke és Klein Sándor: Alkalmazott pszichológia. Edge 2000 Kft. Budapest, 2006.
- Barnes, Gill Gorell: A család segítője a szociális munkás. Animula. Budapest, 1991.
- Bányai Emőke: A szociális munka szupervíziója történeti megközelítésben. Esély, 2006/4. 86-100. o.
- Bányai Emőke: Szupervízió és tereptanítás a szociális munkában. Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület, Budapest, 2006.
- Bányai Emőke: Szupervízió és tereptanítás a szociális munkában. Sík Kiadó Kft. Budapest, 2006.
- Béli Gábor: Magyar jogtörténet. Dialóg Campus. Budapest, 2001.
- Dezső Márta és Vincze Attila: A magyar alkotmányjog Európai Unió forrásai. Osiris Kiadó. Budapest, 2004.
- Ernyes Mihály: Az állami rendőrség története. Teromo Bt, 2005. Pécs.
- Ficzere Lajos: Magyar közigazgatási jog. Osiris Könyvkiadó. Budapest, 2000.
- Gordosné Szabó Anna: Gyógyító pedagógia. Medicina. Budapest, 2004. 325-367. o.
- Gosztonyi Géza: Mi a szupervízió? Álláspontok a szociális munka szupervíziójáról, Budapesti Szociális Forrásközpont. Budapest, 1996.
- Göncz Kinga: Szeretet és harag a szociális munkában, a szociális munkások szupervíziójában. Animula Könyvkiadó. Budapest, 1997.
- Kelemen Gábor: Szupervízió a családterápiában. Pro Pannonia. Pécs, 2001.
- Kozma Béla: Pedagógia I. Comenius Bt. Pécs, 2001.. 1-33. o.
- Kozma Béla: Pedagógia II. Comenius Bt. Pécs, 2001. 15-23. o.
- Kukorelli István: Alkotmánytan I. Osiris Kiadó. Budapest, 2007.
- Novákné Bogár Csilla: Szociális szövetkezet. Tanácsadás és kommunikáció. Saldo Kiadó. Budapest, 2007.
- Lorenz Walter: Szociális munka Európában – Áttekintés és jövőbeni irányok. Esély 2003/3.
- Pénzes Eszter: Segítők segítése: szupervízió. Ursus Kiadó. Budapest, 1999.
- Sárvári György: A szupervízió koncepcionális kérdései. Supervisio Hungarica Munkacsoport. Budapest, 1996.
- Shaw, Malcolm N.: Nemzetközi jog. Complex Kiadó. Budapest, 2008. 820-955. o.
- Szabó Ákosné: Szociálpedagógiai alapismeretek. Bárczi Gusztáv Főiskola. Budapest, 1996.
- Szabó Csaba: A korupció megjelenési formái a rendészeti oktatásban. Tudományos Belügyi Pályázat. Sopron, 2006.
- Wiesner Erzsébet: A szupervízió világa: koncepciók és alkalmazási területek a szupervízióban. Supervisio Hungarica Munkacsoport. 1998.
- Wiesner Erzsébet: Tanulmányok a szupervízió köréből. Supervisio Hungarica. Budapest, 1996.
- <http://www.magyar-szupervizorok.hu>
- <http://www.complex.hu/kzldat/t9700031.htm/t9700031.htm>
- <http://www.complex.hu/kzldat/t9400034.htm/t9400034.htm>
- http://hu.wikipedia.org/wiki/T%C3%A1bori_lelk%C3%A9sz
- http://users.atw.hu/deszocpol/szupervizio/roviditett_tetelek.doc