

PARADIGMAVÁLTÁS
A RENDVÉDELMI PSZICHOLÓGIAI TEVÉKENYSÉG SZAKMAI PROTOKOLLJA
MINT A SZERVEZETI KULTÚRA LEHETSÉGES FORMÁLÓJA

Az információs korba belépve egyre inkább sürgető a kérdés, hogyan tudjuk megteremteni egy olyan integrált tudáselmélet kereteit, amelyben a tudomány különböző kérdéskörei rendszerszerűen, összefüggéseiben vizsgálhatók. A különböző tudományok kutatói szinte egyöntetűen egy valóságos szuperparadigma-váltásról beszélnek, amelyben fokozatosan teret nyer az információs kor modellje, és átalakul egyes kutatók szerint 10-20 éven belül a tudás társadalom megvalósult formájává, ami az értelmezett ismeretrendszer társadalmát jelenti, és egyben újjászervezi magát a társadalmat is, egy új társadalmi modell alakul.

Korunkban is kulcskérdés a hagyomány és a modernizáció összeegyeztetése. Megfigyelhetjük a tudomány és a spiritualitás közeledését is. Ebben a rendszerben olyan paradigmaváltás elején vagyunk, amely során az emberiség eddigi tudásbázisa egységesen alakul át. Egészen új tudásra van tehát szükségünk, sőt új tudatra is.

Az új szuperparadigma-elmélet egyik alapkérdése az ember és tudat integrált jelentésének újragondolása, így az egyik központi téma maga a tudat lesz, mert ezen keresztül jutunk el a komplex lényig, az emberig. A közeli jövőben várhatóan egy-egy hipotézis csak nagyon rövid ideig, öt-tíz évig képes magát fenntartani. Ebben az időszakban három kihívásnak kell megfelelni: a régi tudásokat újra össze kell gyűjteni és fel kell emelni, az új tudásokat – legalábbis főbb vonalakban – magas szinten kell megérteni, és a mindennapi életben alkalmazott tudásokkal együtt kell alkalmazni.

A közeljövőben a paradigmaváltások kapcsán egy gyorsuló folyamat részesei leszünk, s ennek eredményeként a tudományban, így a pszichológiában is, további különböző irányzatok jelennek meg. Valószínűsíthetően a régiek nem lesznek majd képesek az új gondolati szerkezetbe beilleszkedni. Teljesen korrigálniuk kellene önmagukat, így szükségszerűen az irányzatokon belül is paradigmaváltásoknak kell bekövetkeznie. A meglévő szaktudományi keretek közötti paradigmaváltás során ugyanis maguk a keretek is kérdésessé válnak. Ez elősegítheti a meglévő pszichológiai irányzatok integrálódását és szintézisét. Ezzel együtt a pszichológiának mint tudománynak a többi tudománnyal *együtt* kell őriznie az identitását, és nem azok ellen.

Szükséges lesz tehát diszciplinárisan és gyakorlati alapon is újragondolni és meghatározni, mit értünk az egyes pszichológiai irányzatok alatt, és ezek milyen tartalommal bírnak, illetve hogy a megjelenő új irányzatokat hová lehet besorolni. A várhatóan megjelenő sokszínűség újabb határ- és identitásproblémákat fog feszegetni. Egy időben próbálunk meg meghatározni, és ugyanakkor megkérdőjelezni például egy alkalmazott pszichológiai irányzatot.

A tudati jelenségek értelmezése megújulóban van. Ebben vélhetően más tudományok mellett a pszichológiának központi szerepet kell kapnia. A pszichológia történetét vizsgálva úgy tűnik, az egyes paradigmák kizárni látszanak egymást, történetileg

viszont egymás mellett léteznek. Ez egyben azt is jelenti, hogy az eltérő megközelítések egymást kiegészítik.

Ha az új tudástársadalom elméletéből közelítünk erre a jelenségre, akkor itt is felfedezhetjük a hagyomány és újítás sajátos és meglévő viszonyának újragondolását. A magyar pszichológia történetét elemezve kitűnik: mindig is jellemző volt, hogy nemzetközi irányba nagyobb nyitottság nyilvánult meg, miközben mintha megfeledeztünk volna a hazai hagyományainkról.

Ebben a gyorsan változó korban, ha keressük a rendészeti területen belül a pszichológia helyét, a fenti kérdésekkel is számot kell vetnünk. Sajnos eddig még nem került sor a rendészetben dolgozó pszichológiai műhelyek „termékeinek” összegzett, tudományos vizsgálatára, azonban az ismert adatok alapján is elmondható, hogy a rendészeti tevékenységben a pszichológia létező elemként jelen van, immár a szervezet működésének integráns részeként. Büszkén fel lehet vállalni Harkai Schiller Pál munkásságát mint hagyományt. A mai, rendészet szerveknél alkalmazott pszichológia sokat merített a külföldi hadseregekben végzett, alkalmazott szociálpszichológiai kutatásokból is.

Jogosan vetődik fel a kérdés, hogy milyen bázisokra, energiaforrásokra támaszkodhatunk ahhoz, hogy a rendészetben végzett pszichológiai tevékenység továbbfejlődjön. Ennek pontosabb felméréséhez szükséges lenne egy olyan információs bázist létrehozni, amely tartalmazná az eddig meglévő publikációkat, előadásokat, kutatási anyagokat, melyek ezáltal mindenki számára hozzáférhetővé és kutathatóvá válnának.

Tudomásunk szerint a rendvédelmi szerveknél dolgozó pszichológusok publikáltak számos szakmai folyóiratban. Hazai és nemzetközi pszichológiai konferenciákon, műhelyekben való szereplésüket elismeri a civil pszichológustársadalom is. Érdeklődés figyelhető meg a hazai egyetemek, képző helyek irányából is mind az elméleti, mind a gyakorlati munkánk iránt. Lehetőséget tudunk biztosítani kutatások végzésére, szakmai gyakorlatok levezetésére, illetve közös képzések keretében való együttműködésre.

A szakértelmi bázis fejlesztését nagyban elősegíti a szakmai képzésekben, konferenciákon valamint a szakpszichológusi és doktori képzésben való részvétel, ami támogatást élvez a szervezetek vezetői részéről. A szakértelmi bázis növekedését jelzi az a tény is, hogy a rendvédelmi képző intézmények hallgatói is egyre nagyobb számban választanak pszichológiai témát szakdolgozatként, illetve tudományos diákköri munkaként.

A rendvédelmi szervezetekben egymás mellett – van, ahol együtt is- dolgoznak munka- és szervezet, tanácsadó, illetve klinikai szakpszichológusok. Az alapképzettségük mellett számos olyan specifikus végzettséggel rendelkeznek, amely nem csak a gyakorlati, hanem a tudományos munkát is elősegíti.

Egyre fejlődik, bár még fejlesztésre szorul a pszichológiai munka tárgyi és elhelyezési feltételei. Fejlesztésre került az elmúlt években a műszerpark, önálló laboratóriumokkal rendelkezünk egyre nagyobb számban, és lehetőség nyílt a módszertani bővítésre is, valamint a különböző szoftverek megvásárlására.

A személyi és a tárgyi feltételek terén bekövetkező kedvező változások is lehetővé tették a módszertani megújulást, ahol a módszereket egy-egy kutatás kapcsán integráltan lehet alkalmazni. Önálló programokat és módszereket tudunk kidolgozni és alkalmazni. A matematikai statisztikai és a kvantitatív módszerek jól megférnek egymással a kutatások és vizsgálatok során.

A rendvédelmi szerveknél zajló pszichológiai tevékenységek kezdetben inkább klinikai, illetve mentálhigiénés tartalommal bírtak, a munka- és szervezetlélektanból

elsősorban a kiválasztásra összpontosítottak, és a rendészet szakmai tevékenységet főként a kriminálpszichológia támogatta.

A fokozott pszichés terhelés is indokolja az állomány munkavégző képességének megőrzése érdekében, hogy a rendvédelmi szervek pszichológiai tevékenységében a jövőben egyre nagyobb hangsúlyt kell kapnia a megelőzésnek, az állomány felkészítésének, a folyamatos gondozásnak. A szervezetben működő pszichológiai irányzatoknak (pl. munka- és szervezetpszichológia, csapatpszichológia, bűnügyi pszichológia, tanácsadó pszichológia, klinikai pszichológia, közlekedépszichológia) úgy kell integrálódniuk, hogy egyetlen közös nevezőjük legyen: a gyakorlati igényeknek való megfelelés, amely egyben az egyéni és a szervezeti hatékonyság növelését is jelenti pszichológiai módszerekkel.

A tudományos tevékenység lehetséges terepét fogja képezni a munkakörnyezet és a munkafeltételek pszichológiai szempontú vizsgálata más szakterületek és tudományok bevonásával (informatika, ergonómia, orvostudomány). Ilyen jellegű kutatást is folytattunk a határregisztrációs rendszer fejlesztése érdekében 2001-ben, a BM Oktatási Főosztály támogatásával., amely a nemzetközi ergonómiai Nyári Egyetemen publikálásra került, és a kutatás javaslatai beépítésre kerültek a gyakorlatban.

A tudás és a tudattal kapcsolatos jelenségek újra a középpontba, és új megvilágításba kerülnek. Ennek szükségessége már ma kimutatható a rendvédelem területén. A titkolt tudások helyett a tudás és a tudás titkai kínálják az alternatív lehetőséget számunkra, hogy aktív részesei legyünk a paradigmaváltásnak. A kulturált rendészet feltételezi valamennyi vezetői és végrehajtói szinten az intézkedő-képességet, a cselekvési biztosságot, a humán tényezőkkel való kiemelt foglalkozást, a teljes nyitottságot az egyes tudományterületek között, hazai és nemzetközi viszonylatban egyaránt. Hogy sikeresek legyünk, valamennyi szervezetnek, így a pszichológiai szakszolgáltatnak is önfejlesztő szervezetté kell válnia.

A Protokoll szerzői a magyar rendvédelmi szerveknél végzett és végzendő pszichológiai tevékenység összefoglalását, sokrétűségének bemutatását, valamint a fejlesztési irányok és kompetenciahatárok kijelölését tűzte ki célul. Ily módon tehát az elmélet és a gyakorlat, a hagyomány és a modernizáció összhangjának bemutatására tesz kísérletet, a bevált hazai és nemzetközi modelleket felhasználva. A rendvédelmi szerveknél a pszichológia mint tudomány egyre inkább teret nyer, ugyanakkor egyre nagyobb kihívásoknak kell nap mint nap megfelelnie.

A fentiek miatt a pszichológiai munkavégzés során folyamatosan arra törekszünk, hogy a fogalmi és szakmai valamint szervezeti keretek pontosan legyenek definiálva, ugyanakkor a rendvédelmi szervezetek, intézmények sajátosságait is figyelembe veszük. A pszichológiai munkaformák taglalása feltételezi, hogy a pszichológiai tevékenység csak teammunkában végezhető el hatékonyan. Ez nemcsak a pszichológiai szakági követelményekből adódik, hanem abból is, hogy az egyéni és szervezeti igények rendkívül speciálisan jelennek meg a napi munka során.

A Protokoll megteremti a lehetőségét a pszichológiai kultúraváltásnak, amelyet nemcsak az állomány pszichés terhelésének növekedése és az új kihívásoknak való megfelelés indokol, hanem a közeljövőben kidolgozásra kerülő humán stratégia is, amely pillanatnyilag nagyon hiányzik.

Mennyiben szolgálja tehát a Protokoll a változást? Elsősorban egy új kultúrát, úgy pszichológiai arculatot fogalmaz meg, amely összetettebb a korábbiaknál, és a rendvédelmi területen egységesített, sztenderdizált. A változás fő iránya a szervezet, a vezetők és az egyének igényeire építő, szolgáltató pszichológia kialakítása. A preventív szemléletmód

erősítése: az utólagos gondozás mellett a prevenció, felkészítés előtérbe helyezése. A szolgáltatási formák szélesítése, bővítése, nem csak az alkalmasságvizsgálatok végzése. Irodai pszichológia helyett a terepen, az állomány körében végzett gyakorlati munka arányának növelése. A törvényekben, a szabályzóknak foglaltak szerinti pszichológiai szakmai autonómia biztosítása, a szakterület munkavégzési felelősségének növelése. Egységes kritériumrendszerek kialakítása, és a szervezet eredményessége érdekében szigorítások bevezetése (alkalmasságvizsgálatok kritériumrendszere, módszerei, tréningek stb.) A rendvédelmi szervekkel összehangolt szakterületi protokoll, az egységesítés végrehajtása az átjárhatóság biztosítása érdekében.

Tudomásul kell vennünk, hogy a változásokat egyéb változások között kell megtennünk. Akár tudatos, akár külső hatások miatt a szervezeti kultúraváltás szükséges és indokolt, nemcsak a megrendelő igényeinek kell megfelelni, legyen az a szervezet vagy az egyén, hanem fontos a vevői elégedettség mérése is. Ezért különös súlyt fektettünk az egyes pszichológiai tevékenységformák minőségügyi megalapozására.

A kötetben negyvenhét szakember dolgozott együtt, ami jelzi, hogy a pszichológusok elkötelezettek a változtatás iránt. A kötet viszonylag rövid idő, 9 hónap alatt, erős külső szakmai kontroll mellett. Megfogalmazásra kerültek a stratégiai célok, érték- és normarendszerek, középpontba azon érték- és működésmódok azonosítása és tudatosítása került, amelyek változtatása illetve érvényre juttatása nélkülözhetetlen a megfogalmazott célok eléréséhez. A kidolgozás során a Rendőrség felső vezetése messzemenően támogatta a munkánkat.

A kultúraváltás általában projektként valósul meg. Jelen szakmai anyag tükrözi és támogatja a projektszemléletet, hiányoznak viszont még azok a kulcsemberek, a változásnak az úgynevezett ügynökei, akik közreműködnek, illetve segítik az üzenet közvetítését. Nemzetközi érdeklődés is mutatkozik a szakmai anyag iránt, amely várhatóan jó hatással lesz a belső kommunikációra is. Természetesen számolhatunk a változásokkal kapcsolatos problémákkal, feszültségekkel, ez azonban elsősorban nem a pszichológusok oldaláról érzékelhető. Úgy tűnik, hogy sikerült megfogalmazni a szakterület kompetenciahatárait, ami fontos feltétele és motorja lehet a kultúraváltozásnak. Az egyéni viselkedésben a változások csak akkor jelennek meg, mind a szakterület szintjén, mind a szervezet egyéb elemeinek munkatársaira vonatkozóan, ha először nekünk kell változni. Ez természetesen ki fog hatni a szervezet egyéb normáira, például a csoportnormákra is. Nem szabad azonban arról megfeledkeznünk, hogy a szükséges személyi és tárgyi feltételek megléte vagy meg nem léte döntő tényező lehet. Addig, amíg a jelen viszonyok állnak fenn, a változások véghezvitele nagyon nehezen képzelhető el.

A szervezeti kultúra egy nagyon erős szociális összetartó erő, látható és láthatatlan elemekkel. Ha a szervezeti kultúra meghatározásait elemezzük, szinte valamennyi tartalmazza az alábbi fogalmakat: tudat, személet, értékek, célok, rendszerek, eljárások, hitek. A Protokoll ezen kulcsszavak mellett került kialakításra.

Számos előnnyel rendelkezünk más kutatóműhelyekhez képest mi, a rendvédelemben dolgozó pszichológusok:

- Lehetőségünk van közvetlenül a munkahelyi környezetben vizsgálni az egyént és a szervezetet.
- Nagy számú empirikus adat áll rendelkezésünkre, amelyet az etikai, jogi és adatvédelmi szabályok betartásával, nemcsak az adatelemzés, hanem az

„adatvadászat” szempontjából is kutathatók: egy újonnan felmerülő jelenség értelmezéséhez is tudunk adatokat nyerni a már létező adatbankunkból.

- Nemcsak igény, hanem elvárás is mind a vezetők, mind a beosztottak részéről, hogy a gyakorlatot tudományos igénnyel műveljük, és a tudományos munkáink legyenek a gyakorlat számára hasznosíthatók, hozzáférhetőek és érthetőek.
- Lehetőségünk van, de ugyanakkor rá is vagyunk kényszerítve, hogy valós problémákat vizsgáljunk, bevonva az érintetteket, valamint más szakterületek, tudományágak képviselőit.
- Amellett, hogy a kísérleti pszichológiának vélhetően a jövőben is nagy szerepe lesz, itt a kísérlet helyett a gyakorlat teszteli a hipotézist, amit pedig maga az élet vet fel.
- A rendvédelmi szervezeteknél a klienssel vagy a szervezettel végzett munka nem redukálható le egyszeri, többszöri, meghatározott számú alkalomra. Ez a tény a hatékonyan dolgozó pszichológus kompetenciaérzését jelentősen emelni tudja. Ha tágabb értelemben vesszük, a pszichológiai szerződés-kötés a munka- vagy szolgáltatelljesítés idejére, sőt azon túl is szól, sok esetben a családi környezet bevonásával. Mindez lehetővé teszi a kutatási rendszerek kiterjesztését a szűkebb társadalmi környezetre is (nyitott lehetőség pl. a bűnmegelőzés vagy a családon belüli erőszak vizsgálata).

Mivel a rendészeti szervek egyre inkább nyitottá válnak, erősíteni tudjuk a hazai és nemzetközi kutatóműhelyekkel való tudományos munkakapcsolatunkat. Valamennyi pszichológus számára lehetőség, és egyben elvárás is, hogy individuális lényből teammunkára is alkalmas szakemberré váljon, nemcsak a pszichológiai szakmai körökben, hanem a szervezet életében is.

Bár sokan a pszichológiát nem csak a rendészetben, hanem a társadalomban is perifériaként kezelik, provizórikusnak és közhelynek hangzik az a tény, hogy a pszichológia az emberi életnek egy elhanyagolható kis részével, a lélekkel foglalkozik. Egyetlen egy pszichológiai megközelítés, módszer sem redukálható le az emberi élet egy kijelölt felületére, így tudomásul kell vennünk azt is, hogy a fejünkben létező modellek mellett élhetnek a rendhagyó dolgok, amelyek lehetnek igazságok is, ha ezeket kellő alapossgal, szakmaisággal, tudományos megközelítéssel vizsgáljuk. Megítélésünk szerint erre lehetőségünk van, kihívás a számunkra, hogy ne csak a paradigmaváltásokban legyünk aktív közreműködők, hanem részt vegyünk a váltások paradigmái kidolgozásában is.

Felhasznált irodalom:

1. Bereczkei Tamás (2002): Evolúciós pszichológia: új szemlélet a viselkedéstudományokban. Magyar Tudomány, 2002/1. <http://www.matud.iif.hu/02jan/bereczke.html>, 2005.05.10.
2. László Ervin (2005) A tudat forradalma. http://www.clubofbudapest.fw.hu/hu/konyvek/tudat_06.html, 2005.06.10.
3. Pikó Bettina – Kopp Mária (2003): Magatartástudomány és orvoslás a XXI. Században, Magyar Tudomány, 2003/11. <http://www.matud.iif.hu/03nov/001.html>, 2005.05.10.
4. Pléh Csaba: Hagyomány és újítás a magyar pszichológiában. A hagyományfelejtés mint pszichológiai hagyomány (az MTA 1983. évi közgyűlésén rendezett „Hagyomány és újítás” c. együttes osztályülésen tartott előadás nyomán). <http://cogsci.bme.hu/csaba/docs/magyar/tortenet/5HAGYOM.DOC>, 2005.06.10.
5. Varga Csaba (2002): Az információs kor új tudása (A 2002. évi Szegedi Nyári Egyetemen tartott előadás téziseinek rövidített változata). <http://www.inco.hu/inco8/infotars/cikk2h.htm>, 2005.06.10.