

PROIECT PRIVIND REFORMAREA STRUCTURII DE PSIHLOGIE DIN MAI

1. ISTORICUL PROIECTULUI

Orice domeniu de activitate își câștigă propria istorie doar din experiența funcțională, și tot din acest punct de vedere își poate creiona cu obiectivitate istoria viitoare. Din această perspectivă, analiza activității structurii de psihologie din cadrul MAI, se poate realiza prin raportare la obiectivul principal și anume la asistența psihologică acordată cadrelor MAI.

Mai mult decât atât, istoria scrisă din acest domeniu a dovedit faptul că asistența psihologică ca și sintagmă, ar trebui reformulată și defalcată în direcții de acțiune mai concrete care să vizeze atât optimizarea comportamentului individual al cadrelor, prin tehnici specifice, care nu implică doar evaluarea psihologică, cât și optimizarea organizațională, argumente care v-au fost prezentate în *Proiectul privind suportul psihologic acordat polițiștilor*, supus atenției dumneavoastră în luna octombrie 2018.

Dintr-o altă perspectivă, reformarea structurii de psihologie se poate inspira și din relația cauză-efect, astfel încât cea mai mare parte a câștigului instituțional, din perspectiva resursei umane, se datorează selecției inițiale a cadrelor, căreia, până în prezent i-au lipsit câteva elemente definitorii de tip socio psihologic și metodologic, pe care le vom aborda în cele ce urmează.

În cei 13 ani de existență, structura de psihologie teritorială din cadrul MAI s-a dovedit a fi utilă și oportună organizațional, în multe situații profesionale și contexte științifice, de aceea o propunere de reformare a activității nu reprezintă o anulare a istoriei sale profesionale ci o strategie de repliere mai specializată a acesteia pe nevoile cadrelor și organizației.

2. JUSTIFICAREA PROIECTULUI

2.1. În prezent selecția psihologică se realizează la nivel național de către Centrul de Psihosociologie, fără să existe o diferențiere psihosocială după criteriul specificului zonal din punct de vedere sociologic. Spre exemplu, există diferențe structurale, atitudinale, ca viteză de reacție și ca ritm de lucru al lucrătorilor din diferite zone ale țării. Ritmul individual al acestora cât și atitudinea imprimă un ritm de lucru al instituției din care fac parte, iar la nivel macrosocial, determină diferențe în mentalul colectiv al zonei;

2.2. Tot în cadrul acestei selecții, nu există până în prezent o analiză a trăsăturilor psihologice definitorii pentru fiecare armă în parte, care ar trebui să se regăsească în standarde ocupaționale, psihoprofesiograme și profiluri aptitudinale, care ar putea să contribuie la creșterea calitativă a actului de selecție psihologică.

2.3. Activitatea de evaluare psihologică periodică din teritoriu se confruntă cu aceleași sincope, în sensul în care nu există cerințele psihologice pe linii de muncă, modalitate în care evaluarea psihologică nu își atinge de cele mai multe ori scopul;

2.4. Metodologia de evaluare psihologică este destul de perimată, existând riscul ca un lucrător să realizeze un nivel optim al rezolvării sarcinilor din test prin simpla învățare a lor de-a lungul anilor, ceea ce nu mai poate reprezenta criteriul unei evaluări obiective a potențialului personal al persoanei evaluate;

2.5. Intervenția psihologică este realizată prin așa zisa monitorizare comportamentală, sintagmă care de altfel nu are un fundament procedural și nici unul bazat pe competențele psihologilor. Pentru activitatea de intervenție psihologică, este necesar ca psihologul să dețină anumite competențe recunoscute de către Colegiul Psihologilor, specifice psihologiei clinice și psihoterapiei.

2.6. Competențele pe care majoritatea psihologilor le dețin se referă doar la avizarea pentru portul și uzul armamentului și printr-o asimilare ușor forțată, celor de psihologia muncii, conform cărora psihologul ar trebui să ia o decizie profesională referitoare la compatibilitatea lucrătorului cu linia de muncă pentru care optează. Dar așa cum spuneam anterior, în lipsa psihoprofesiogramelor, acest aspect al muncii de psihologie este incomplet. Ca și punct pozitiv în acest sens, la nivelul unui județ, există psihologi, la **diferite** arme care au și alte competențe profesionale decât cele două amintite anterior, de aceea funcționarea specialiștilor într-o structură județeană unitară ar asigura diversificarea serviciilor psihologice pe baza competențelor, aspect ce va fi detaliat la punctul 3 al prezentului proiect.

2.7. Actuala subordonare a psihologilor de unitate poate crea disfuncții în suportul psihologic pe care aceștia îl acordă lucrătorilor, dar și în avizarea psihologică a acestora. Această realitate se bazează pe două argumente diferite dar care au același efect mai puțin benefic: în primul rând se știe foarte bine, din studiile de specialitate, faptul că o persoană aflată de mai multă vreme pe o funcție de conducere, poate suferi acel fenomen de inducție, confundându-se astfel cu funcția, element ce determină ca să fie suficient de rezistentă la argumentele profesionale versus părerile personale, situație în care de cele mai multe ori psihologul de unitate poate fi neputincios, el la rândul său fiind un subordonat din punct de vedere organizațional. Al doilea argument constă în faptul că sarcina psihologului de a consilia comanda instituției teritoriale (conținută în fișa postului), este aproape imposibilă, deoarece nu se poate consilia decât de pe o poziție neutră și nu de pe una de subordonare. Din păcate, chiar dacă aceste argumente sunt diferite, ele pot conduce către același efect destabilizator al activității de psihologie.

2.8. Nediferențierea clară a atribuțiilor psihologilor din teritoriu poate îngreuna demersul prin care această activitate să își atingă scopul. Nu se poate face și evaluare și intervenție în același timp, de aceea menținerea unei astfel de situații nu reprezintă altceva decât evitarea conștientă în atingerea scopului profesional.

3. STRATEGII / ARGUMENTE PENTRU REFORMAREA STRUCTURII DE PSIHOLOGIE

Având în vedere cele expuse anterior, se conturează necesitatea reformării structurii de psihologie, atât prin strategii structurale cât și metodologice, care vor fi expuse și argumentativ în cele ce urmează.

3.1.Strategii structurale

3.1.1. Crearea unui Centru Județean de Psihologie, care să însumeze psihologii de la toate armele din județul respectiv, cu subordonare ministerială. Într-o astfel de structură județeană, psihologii care au competențe diferite vor putea asigura diversificarea activității de psihologie la nivel județean, înglobând toate armele din teritoriu. Subordonarea centrală a unui astfel de centru, ar elimina riscul ca psihologul de unitate, ca și subordonat, să fie pus în situația de a aliena actul psihologic prestat, atât sub aspectul evaluării cât și intervenției individualizate sau organizaționale.

3.1.2. Organizarea centrului județean pe departamente/compartimente de:

- **Selecție și evaluare psihologică.** După cum se poate observa, în cadrul unui astfel de compartiment, ar putea fi asimilată și selecția de personal pentru armele din teritoriu, procesul de selecție bazându-se în acest sens pe cunoașterea autentică atât a personalului cât și a cerințelor organizației. În privința evaluării periodice, în situația în care un lucrător prezintă comportamente de tip dezadaptativ, poate fi direcționat la compartimentul de psihologie clinică din cadrul centrului.
- **Psihologie clinică/Intervenție psihologică (consiliere psihologică, psihoterapie, optimizare comportamentală).** Dacă până în prezent în astfel de cazuri, lucrătorii au beneficiat doar de simplul psihodiagnostic clinic și de o monitorizare fără fundament procedural, în noua situație ar putea beneficia de intervenții specifice de consiliere/psihoterapie în teritoriu, individuală sau de grup, depășindu-se astfel stadiul constatator. Să nu uităm că asistența psihologică este gratuită conform Ordinului 23/2015, atât pentru cadrele active cât și pentru cei în rezervă, incluzând și membrii familiei acestora. Din păcate lipsa competențelor psihologilor în consiliere psihologică, cât și actuala lor subordonare, determină ca membrii familiei unui cadru să solicite ajutor de specialitate în cabinetele private, contracost. tot în acest compartiment se pot materializa sarcinile psihologului privind asistența psihologică a persoanelor private de libertate.
- **Analiza muncii și optimizare organizațională.** In cadrul acestui compartiment se pot realiza studiile psihologice pe baza cărora se pot elabora psihoprofesiogramele, astfel încât activitatea compartimentului **Selecție și evaluare psihologică** să fie fundamentată atât metodologic cât și științific, pentru a-și atinge scopul. Tot în cadrul acestui compartiment se pot realiza studiile privind radiografia organizațională a instituțiilor teritoriale propunerile formulate pentru optimizarea dimensiunilor organizației să fie aplicabile prin activități de intervenție organizațională, fără ca rolul psihologului într o astfel de activitate să fie afectat de subordonarea actuală.

3.1.3. Mărirea schemei de personal în județele unde există deficit de psihologi care să deservească activitățile centrului, pe specialitățile enumerate.

Există situații în care într un județ psihologii de la **arme diferite** dețin competențe diferite dar în același timp psihologii din cadrul **aceleiași arme** nu dețin competențe diferite. După cum se poate observa, aplicarea unei astfel de strategii structurale are ca un prim avantaj

beneficiul competențelor profesionale în activitate dar și asigurarea independenței în exercitarea profesiei de psiholog așa cum este prevăzută în Legea 213/2004.

Un alt argument al unei astfel de organizări corespunde cadrului legislativ conform căruia psihologii își desfășoară activitatea conform atestatului de liberă practică eliberat de către comisiile aplicative ale Colegiului Psihologilor în specialitățile *Psihologia muncii și transporturilor*, *Psihologie clinică /psihoterapie* și *Psihologie aplicată în domeniul siguranței naționale*, sens în care structurarea Centrului Județean de Psihologie respectă prin compartimentele propuse tocmai cerințele stabilite și recunoscute de către colegiu.

O astfel de structură va avea avantajul de a delimita activitățile de selecție, evaluare intervenție în funcție de competențele profesionale și de scopul asistenței psihologice, condiții fundamentale pentru ca o structură de psihologie să fie funcțională calitativ.

Un alt argument pentru reorganizarea teritorială constă în faptul că într –un astfel de centru se va putea pune accent pe lucrul în echipă, psihologii de la arme diferite având oportunitatea să învețe reciproc din experiențele profesionale dobândite.

3.2.Strategii metodologice și procedurale

- 3.2.1.** Pentru ca o structură de specialitate să poată fi funcțională prin raportarea la obiectivele propuse, este necesar un cadru legislativ care să o susțină. Până în prezent, profesia de psiholog este fundamentată prin Legea 213/2004 iar la nivelul MAI prin Ordinul 23/2015, procedurile interne de lucru fiind ușor diferite de la o armă la alta. În această situație, după organizarea Centrelor de Psihologie Județene, se recomandă revizuirea procedurilor prin crearea unui grup de lucru la nivel ministerial, din componența căruia să facă parte și psihologii din teritoriu de la diferite arme, având în vedere faptul că experiența dobândită de către aceștia poate fi foarte utilă în elaborarea documentației necesare.
- 3.2.2.** De asemenea vor fi necesare și amendamente/modificări la ordinul 23/2015 care va reglementa activitatea noii structuri de psihologie din MAI.
- 3.2.3.** Modificarea metodologiei de lucru prin achiziția de teste psihologice noi care să corespundă cerințelor de selecție și evaluare longitudinală a cadrelor;
- 3.2.4.** Până în prezent formarea profesională a psihologilor a fost un atribut care a ținut de interesul pe care fiecare specialist l-a acordat propriei dezvoltări personale, fiind un apanaj al motivației intrinseci de a accede pe treptele profesionale stabilite de către Colegiul Psihologilor.În noua structură propusă, competențele profesionale dobândite de către psihologi de a lungul anilor vor constitui resursele necesare pentru a demara acest proiect, între timp fiind oportună organizarea de formări profesionale și pentru psihologii din teritoriu care nu au competențe diferențiate, astfel încât aceștia să poată beneficia de atestatele de liberă practică necesare desfășurării activității, pe competențe profesionale, doar în situația în care la nivelul Centrului Județean se constată faptul că psihologii nu dețin competențele necesare structurii.

4. CONCLUZII

Suntem convinși că reorganizarea structurii de psihologie din cadrul MAI reprezintă un atribut important al funcționării calitative a acesteia, bazată pe nevoile psihoprofesionale ale cadrelor și organizației din care fac parte.

În același timp experiența profesională a psihologilor din MAI poate constitui un avantaj profesional care să facă posibilă, cu succes, implementarea acestui proiect, cu mențiunea importantă că toate aspectele enumerate anterior, ce la prima vedere ar putea părea disfuncționale, nu sunt decât realități obiective ale istoriei profesionale, și de fapt constituie puncte pozitive de plecare în noua reorganizare.

Ca și indivizi nu ne putem dezvolta în absența asumării. Ca o organizație să poată fi adecvată nevoilor profesionale, este necesară aceeași asumare. Doar atunci când sunt sesizate /recunoscute/analizate atât elementele funcționale cât și cele mai puțin funcționale, vom ști cu adevărat cum este mai bine să intervenim în viitor.