

## **METODOLOGIE PRIVIND ORGANIZAREA ȘI DESFĂȘURAREA TESTĂRII PSIHOLOGICE DIN CADRUL CONCURSULUI DE ADMITERE LA INSTITUTUL NAȚIONAL AL MAGISTRATURII**

- sesiunea iulie – octombrie 2017 –

Metodologia privind organizarea și desfășurarea testării psihologice a fost elaborată în conformitate cu dispozițiile art.27 din *Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr.439/2006 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea concursului de admitere și examenul de absolvire la INM, cu modificările și completările ulterioare.*

Scopul metodologiei este acela de a asigura respectarea unui cadru unitar de desfășurare a activității de testare psihologică, respectiv reexaminare psihologică.

În conformitate cu dispozițiile din *Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr. 562/2010 privind organizarea activității de psihologia personalului de la nivelul Consiliului și al curților de apel*, testarea și reexaminarea psihologică se realizează numai de psihologi care dețin atestat în specialitatea „*psihologia muncii și organizațională*”, eliberat în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Pentru a se asigura caracterul unitar al testării psihologice, respectiv reexaminării psihologice, rezultatele obținute de către candidați examinați vor fi raportate la același set de criterii, stabilite în conformitate cu dispozițiile din *Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr. 184/2006 privind aprobarea profilului profesiei de judecător și procuror.*

Criteriile relevante utilizate în cadrul testării, respectiv reexaminării psihologice sunt:

### **I. Cerințe cognitive**

- 1.1 Raționamentul analitic și sintetic– capacitatea de a opera cu concepte abstracte în plan mintal și de a găsi relații logice între acestea; abilitatea de a gândi logic.
- 1.2 Raționamentul verbal – capacitatea de a raționa într-un context verbal, precum și de a face rapid conexiuni în plan mintal între diferite concepte și de a le aplica în rezolvarea de probleme.

### **II. Cerințe privind profilul de personalitate**

- 2.1 Comportamentul/stilul de luare a deciziilor.
- 2.2 Comportamentul/stilul de muncă.
- 2.3 Comportamentul social.
- 2.4 Stabilitate emoțională și gestionarea suprasolicitării emoționale.

Standardul de admitere pentru cerințele cognitive este mediu, iar pentru cerințele privind profilul de personalitate este bun.

Evaluarea cerințelor se realizează prin raportare la etalonul recomandat de producătorul/distribuitorul instrumentelor psihologice utilizate. În cazul cerințelor privind profilul de personalitate, evaluarea are în vedere integrarea informațiilor cu semnificație psihologică culese cu ajutorul diferitelor metode și tehnici. O importanță deosebită va fi acordată experiențelor și comportamentele manifestate în situații relevante pentru întrebările psihologice, astfel cum au fost prezentate de către persoana evaluată în cadrul interviului, acestea fiind apreciate din perspectiva capacității persoanei de a-și gestiona punctele forte și slabe într-o manieră care să asigure adaptarea profesională.

În cazul în care la unul sau mai multe criterii candidatul nu întrunește nivelul minim acceptat, acesta urmează a fi declarat RESPINS.

În selectarea metodelor și tehnicile de evaluare psihologică se va avea în vedere corespondența constructelor psihologice măsurate cu criteriile relevante stabilite prin prezenta metodologie.

Metodele și tehnicile propuse pentru a fi utilizate în cadrul testării psihologice, respectiv reexaminării psihologice vor fi în conformitate cu dispozițiile legale, precum și cu uzanțele profesionale stabilite de Colegiul Psihologilor din România.

Evaluarea aptitudinii psihologice presupune două etape, respectiv susținerea unei testări psihologice scrise și a unui interviu.

Metodele și tehnicile utilizate în cadrul testării psihologice, respectiv reexaminării psihologice vor face parte din categoria procedurilor standardizate (testul psihologic, inventarul de personalitate) și a celor parțial standardizate (interviul, observația etc).

În structurarea unei sesiuni de testare psihologică se va avea în vedere ca metodele și tehnicile propuse să respecte următoarele cerințe de aplicare și de timp efectiv de lucru:

- testare scrisă: colectiv, timp efectiv de lucru de minim 2 ore.
- interviu: individual, timp efectiv de lucru de minim 20 minute/candidat.

Aplicarea testelor de performanță și a inventarelor de personalitate se va face după completarea consimțământului informat, precum și după realizarea instructajului prealabil, conform manualului tehnic. Instructajul de completare se va realiza pentru fiecare test/inventar din bateria de evaluare cu respectarea succesiunii de aplicare.

Accesul la susținerea testului scris și a interviului este condiționat de prezentarea unui act de identitate valabil și semnarea de către candidat a tabelului de prezență.

Interviul va fi condus de către psihologul examinator conform ghidului de interviu. Interviul în cadrul procesului de evaluare psihologică se desfășoară pe baza rezultatelor obținute la testul scris și are drept scop culegerea de informații legate de comportamente și experiențe concrete în situații

definite. Informațiile culese în cadrul interviului trebuie să permită evaluatorilor să ia o decizie cu privire la nivelul de dezvoltare a cerințelor stabilite.

Cerințele pentru care evaluatorul trebuie să ia o decizie cu privire la nivelul de dezvoltare sunt:

1. comportamentul/stilul de luare a deciziei.
2. comportamentul/stilul de muncă.
3. comportament social.
4. stabilitate emoțională și gestionarea suprasolicitării emoționale

Având în vedere asigurarea unui standard unitar de evaluare a calității răspunsurilor, în cadrul interviului se vor utiliza grile de evaluare cu ancore comportamentale.

Notarea calității răspunsurilor se va realiza prin puncte de la 1 la 5, unde 1 reprezintă un nivel foarte slab de dezvoltare al cerinței evaluate iar 5 reprezintă un nivel foarte bun de dezvoltare a cerinței evaluate.

Concluziile rezultate în urma susținerii testului scris și a interviului vor fi consemnate de către psihologul examinator, pentru fiecare candidat, în raportul de evaluare psihocomportamentală.

Raportul de evaluare psihocomportamentală va cuprinde, pentru fiecare dintre criteriile stabilite, informații relevante despre persoana evaluată rezultate ca urmare a coroborării informațiilor cu semnificație psihologică obținute în urma aplicării diferitelor metode și tehnici de examinare, precum și calificativul acordat.

Raportul de evaluare psihocomportamentală va conține pe ultima pagină semnătura și parafa psihologilor examinatori.