

Iurie ODAGIU,

doctor în drept, conferențiar universitar,
prim-prorector al Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI

Veaceslav GRATI,

doctor în drept, conferențiar universitar,
director al Institutului de Formare Profesională Continuă
și Cercetări Științifice Aplicative al Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI

FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ – CONDIȚIE DE MINIMALIZARE A RISCURILOR ÎN ACTIVITATEA POLITIENEASCĂ

După cum se știe, funcționarii de poliție au competențe specifice, acestea fiind prevăzute de actele normative și celelalte dispoziții legale ce reglementează activitatea poliției. Ei au obligația de a interveni față de orice persoană sau în orice situație ce periclitează securitatea personală sau securitatea publică pe întreg teritoriul Republicii Moldova, indiferent de funcția pe care o deține, de locul în care se află în timpul sau în afara orelor de program¹.

În cadrul exercitării atribuțiilor funcționale, orice intervenție polițienească trebuie să fie bazată pe apărarea, promovarea și respectarea permanentă a adevărului, pe prevenirea, contracararea, descoperirea, reținerea și asigurarea tragerii la răspundere a celor ce au comis fapte antisociale. Intervențiile sunt executate în strictă concordanță cu drepturile și îndatoririle acordate prin lege atât lui, cât și cetățeanului.

În același timp, satisfacerea serviciului în organele afacerilor interne are loc deseori în situații conflictuale, tensionate și potențial periculoase, situații cu finalități imprezvizibile, cu presiuni psihice și fizice, cu necesități de a comunica și a se confrunta cu persoane violente și agresive, condiții care impun funcționarii de poliție să adopte o conduită corespunzătoare, corectă, dar autoritară.

Condițiile enunțate influențează esențial asupra calităților personale ale funcționarilor de poliție, supunându-i în același timp anumitor riscuri profesionale².

Asigurarea securității și sănătății în muncă³ a funcționarilor de poliție este o sarcină deosebit de actuală, însă care pare a fi lăsată în umbra altor probleme sociale.

¹ Legea Republicii Moldova cu privire la poliție nr. 416 din 18.12.1990, republicată MO al RM nr. 17-19 din 31.01.2002, art.22.

² În accepțiunea acestui raport prin risc profesional (risc de accidentare sau de îmbolnăvire profesională) se înțelege combinația între probabilitatea și gravitatea unei posibile leziuni sau afectări a sănătății într-o situație periculoasă (Legea securității și sănătății în muncă a Republicii Moldova nr. 186 din 10. 07.2008, MO al RM nr.587 din 05.08.08, în vigoare din 01.01.2009.). Noțiunea enunțată nu trebuie confundată cu noțiunea de risc profesional abordată de legea cu privire la poliție, art.33.

³ Prin securitate și sănătate în muncă se înțelege ansamblul de activități având ca scop asigurarea celor mai bune condiții de lucru, apărarea vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a lucrătorilor (Legea securității și sănătății în muncă a Republicii Moldova nr. 186 din 10. 07.2008, MO al RM nr.587 din 05.08.08, în vigoare din 01.01.2009).

Schimbările majore din domeniul activității polițienești antrenează noi provocări pentru securitatea și sănătatea acestei categorii de lucrători. Astfel, stările de tensiune și crizele recente, specifice anilor 2009 și 2010, au scos în evidență necesitatea unei abordări mai cuprinzătoare, utilizând întreaga gamă de instrumente politice, sociale și economice de gestionare a acestora, astfel încât contracararea eficiență a riscurilor și amenințărilor în activitatea poliției să fie cu adevărat posibilă.

Prin urmare, consolidarea competitivității și a eficacității Ministerului Afacerilor Interne, fără stabilirea rolului ce revine sănătății și securității în muncă este practic imposibilă, cu atât mai mult cu cât competitivitatea, respectiv succesul se obțin printr-o reducere a accidentelor, incidentelor și bolilor și printr-o motivare mai mare din partea funcționarilor.

Factorii de risc ce influențează destabilizarea securității și sănătății funcționarilor de poliție sunt determinați atât de pericolul generat de complexitatea și comiterea unor noi genuri de infracțiuni (criminalitatea informatică, falsurile și pirateria comercială etc.), perfecționarea infractorilor, prezența faptelor de corupție, amplificarea fenomenului criminalității transfrontaliere, crima organizată, migrația ilegală, corupția, criminalitatea economico-financiară, tâlhăriile, omorurile în scop de jaf, precum și furturile din avutul public și privat, riscurile de mediu (inundații catastrofale, cutremure, accidente tehnologice etc.), cât și de personalitatea, capacitățile psihologice, cunoștințele și aptitudinile funcționarului de poliție.

Lipsa pregătiri juridice speciale, abilităților practice, cunoașterea insuficientă a activității polițienești, incapacitatea intervenției polițienești oportune, indiferența față de formarea profesională continuă, lipsa concepției moderne de selectare a cadrelor pentru lucrul în organele afacerilor interne se reflectă negativ asupra calității și eficacității activității funcționarilor de poliție – circumstanțe ce condiționează nașterea unor situații potențial periculoase atât pentru viața și sănătatea cetățenilor, cât și pentru viața și sănătatea funcționarilor de poliție chemați să asigure ordinea și siguranța publică, în consecință expunerea acestora unor riscuri nejustificate.

Ponderea ridicată pe care o are implicarea riscurilor în procesul activității polițienești conduce nemijlocit la necesitatea ridicării profesionale a funcționarilor de poliție pe o treaptă superioară, imperativ impus de practica polițienească.

Prin urmare, pentru a preveni pericolele potențiale și a reduce riscurile în activitatea polițienească este necesar să se mențină înaltul grad de profesionalizare și specializare a funcționarilor de poliție, care trebuie să manifeste abilități de lucru specifice acestei activități.

Un răspuns adecvat la aceste provocări poate servi concepția de pregătire a cadrelor pentru organele afacerilor interne, și în special *formarea profesională continuă*.

Formarea profesională continuă organizată în instituțiile de învățământ ale MAI este marcată și ea de transformările înregistrate în ultimii ani în situația operativă a stării infracționale. De aceea noile condiții impun forme și modalități moderne, eficiente de pregătire și formare. Nu în ultimul rând, necesitatea de îmbunătățire a prestației funcționarilor de poliție către societatea civilă a determinat o reevaluare a raporturilor cu cetățenii din perspectiva protecției vieții și sănătății, asigurării drepturilor și libertăților.

Întregul proces de formare și instruire este influențat, de asemenea, de cerințele cooperării regionale și internaționale, materializate în diverse programe, flexibile și eficiente, care sunt menite să contribuie la crearea polițistului veacului XXI.

Ca urmare, în scopul perfecționării concepției de pregătire a cadrelor pentru OAI, Guvernul Republicii Moldova a hotărât crearea Institutului de formare profesională continuă și cercetări științifice aplicative ca unitate funcțională a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, pe baza Centrului de instruire deja existent⁴.

Institutul asigură formarea profesională continuă a colaboratorilor organelor afacerilor interne prin accesul la realizările științei și culturii, eficientizarea activităților prin dezvoltarea competențelor și abilităților profesionale, adaptarea lor la condițiile social-economice în permanentă schimbare.

În accepțiune legală, formarea profesională continuă este un concept complex ale cărui elemente componente sunt procesele de organizare în vederea educației curente sau compensatorii, care prelungesc sau înlocuiesc educația inițială și datorită cărora persoanele adulte își dezvoltă aptitudinile, își îmbogățesc cunoștințele, își ameliorează sau își înnoiesc calificarea tehnică ori profesională, își formează o nouă orientare și fac posibilă evoluția aptitudinilor și comportamentelor lor într-o dublă perspectivă: *de dezvoltare integrală a naturii umane și de participare la dezvoltarea socioeconomică și culturală*⁵.

Derivând din noțiunea prezentată, formarea profesională a funcționarilor de poliție reprezintă un proces de formare profesională și de achiziții individuale care asigură asimilarea cunoștințelor, priceperilor și deprinderilor de activitate necesare îndeplinirii cu competență a sarcinilor prezente și viitoare cerute de practicarea profesiei de polițist.

În acest context, formarea polițistului presupune dezvoltarea generală a personalității, formarea unor priceperi și deprinderi specifice îndeplinirii anumitor sarcini polițienești, modelarea caracteristicilor de personalitate și a modului de comportament cerut de profesia de polițist, actualizarea cunoștințelor, obținerea de noi cunoștințe, ce vor permite perfecționarea profesională și reprofesionalizarea în vederea integrării active în serviciu, formarea și dezvoltarea capacității de autoinstruire și autoeducare, dezvoltarea creativității, formarea și dezvoltarea atitudinii participative și a simțului de răspundere, formarea și dezvoltarea unei culturi manageriale, indiferent de poziția postului în ierarhia instituției etc.

Când vorbim de formare ne gândim, de asemenea, la cursuri și programe de perfecționare, specializare, calificare sau recalificare, stagii de practică și specializare, seminare, conferințe, mese rotunde, ateliere, alte forme prevăzute de lege, proces ce trebuie să se desfășoare de-a lungul întregii vieți. Variantele prezentate nu reprezintă decât o parte din ansamblul formării de care poate beneficia un polițist, astfel, se consideră formare și autoinstruirea permanentă prin documentare, prin experiență profesională, prin mass-media și prin contactul cu mediul înconjurător.

⁴ Hotărârea Guvernului RM nr. 746 din 12.06.2002 „Concepția pregătirii cadrelor de juriști pentru sistemul organelor afacerilor interne”; Hotărârea Guvernului RM nr. 1391 din 27.12.2005 „Cu privire la aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în HG nr. 746 din 12 iunie 2002”.

⁵ Hotărârea Guvernului RM nr. 1224 din 09.11.2004 „Cu privire la organizarea formării profesionale continue”.

Dezvoltarea personalului polițienesc urmărește să îmbunătățească baza de cunoștințe generale ale organului de poliție și să pregătească cadrul optim în care membrii acestuia să gândească strategic, chiar dacă gândirea strategică nu este cerută de actualele fișe de posturi.

Astfel, un management eficient al formării profesionale continue trebuie să cuprindă diverse programe de pregătire, structurate astfel încât să răspundă unor obiective-cadru:

- pregătirea trebuie realizată în strânsă corelație cu scopurile și obiectivele poliției, rangul decizional și specificul activității fiecărui funcționar de poliție implicat în realizarea competențelor polițienești;

- perfecționarea, specializarea și stagiarea funcționarilor de poliție vor fi focalizate pe dezvoltarea aptitudinilor specifice intervenției polițienești în diverse condiții, pe colaborarea și relaționarea cu autoritățile publice sau alți parteneri, relaționarea cu diferite categorii de persoane, pe utilizarea unor acte procesuale, documente și informații, colaborarea între diferite compartimente ale instituției etc.;

- pregătirea de specialitate nu se va realiza exclusiv la numirea noului specialist, ci trebuie să capete un caracter permanent, astfel încât funcționarii să fie la curent cu noile cunoștințe, strategii, politici și programe, cu noile servicii și metode de lucru ale poliției;

- formarea profesională continuă se va organiza în mod distinct pe niveluri de pregătire și specialități, ținându-se seama de nevoile funcționarilor de poliție, de competențele de bază ale lor, de cerințele înaintate pentru funcțiile pe care aceștia le exercită și de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în serviciu;

- formarea profesională se va realiza în baza stardurilor de perfecționare-calificare a diverselor categorii de funcționari, standarde care urmează să fie reflectate în fișele de post și să servească drept țintă pentru cei ce instruiesc și pentru cei ce angajează etc.

Punerea în aplicare a măsurilor de reformă a MAI, în special, în domeniul prevenirii și contracarării riscurilor la care sunt expuși funcționarii de poliție, a mai produs, printre alte efecte, modificarea semnificativă a profilului său organizațional și, implicit, a caracterului și compoziției resurselor umane.

În raport cu aceste evoluții, formarea profesională continuă, segment complex și multidisciplinar al managementului resurselor umane, a susținut și încurajat ritmul și amploarea schimbărilor, oferind soluții pertinente pentru sprijinirea îndeplinirii sarcinilor poliției, desfășurarea fluentă a proceselor de dezvoltare instituțională, precum și ridicarea calității și a rolului de serviciu public al MAI.

Menționăm, în acest context, nevoia, devenită prioritară, a perfecționării funcționarilor de poliție pe domeniile proprii de activitate, precum și calificarea/specializarea acestora în alte domenii importante de activitate polițienească, precum prevenția și combaterea delincvenței juvenile, violenței familiale, traficului de ființe umane, narcomaniei, toxicomaniei, beției și alcoolismului etc., precum și încadrarea în MAI din sursă externă a peste 500 de noi angajați anual, care necesită, pentru a ajunge la standardele profesionale optime, efectuarea unei serii de intervenții formative, succesive, pe perioada mai multor ani.

Pe parcurs însă, s-a constatat uzura generală a sistemului de pregătire a

funcționarilor de poliție sub impactul unor factori intră și extraorganizaționali. Stoparea consecințelor acestei realități impune *înnoiri esențiale de viziune* asupra concepției de formare profesională continuă prin care să se asigure continuitatea modernizării sale structurale și funcționale, astfel încât să răspundă provocărilor.

În contextul nevoilor tot mai vaste și variate de formare profesională ce intră în câmpul de interes al MAI, reconceptualizarea domeniului în discuție se constituie ca prioritate atât pentru instituție, în ansamblu, cât și pentru personalul acesteia, prezentul demers vizând, în egală măsură, atât segmentul ordinii și siguranței publice, cât și pe cel al administrației publice din ministerul nostru.

Redefinirea conceptuală presupune, în esență, următoarele schimbări prioritare de abordare, menite să provoace răspunsul adecvat al sistemului de formare profesională continuă a personalului la necesitățile de actualizare, adaptare, progres și, totodată, eliminarea neajunsurilor care încă mai persistă în domeniu:

- regândirea sistemului dintr-o perspectivă de marketing – direcționarea, organizarea și desfășurarea activității de formare pe coordonate de cerere și ofertă reale; racordarea la cerințele mediului și supravegherea permanentă a acestuia, astfel încât să se facă față dificultăților ivite și să se valorifice optim oportunitățile care apar; orientarea marcată spre satisfacerea beneficiarilor; asigurarea eficacității și eficienței activităților;

- re poziționarea funcției de formare prin acordarea importanței ce i se cuvine între activitățile desfășurate de către structurile de toate categoriile;

- restructurarea sistemului formativ, astfel încât să corespundă, sub aspect organizatoric și funcțional, solicitărilor în dinamică ale beneficiarilor;

- sprijinirea formării în instituție a unei culturi a planificării, monitorizării, evaluării și rezultatelor;

- promovarea unei legături logice între pregătire, performanță, rezultate și managementul carierei;

- formarea de resurse umane de calitate, stabile și adaptabile la contextele profesionale în care își desfășoară activitatea;

- facilitarea integrării în sistem a personalului, inclusiv prin activități de formare profesională;

- distribuirea corectă a responsabilităților formative între instituție și personalul acesteia;

- structurarea unui mediu educațional predictibil care să ofere personalului posibilități egale de învățare și autoperfecționare, să încurajeze creativitatea și inovația;

- standardizarea activității de proiectare didactică prin extinderea implementării sistemului de pregătire centrat pe competențe, întâi la formarea inițială și, ulterior, la cea continuă;

- implementarea progresivă a elementelor care definesc conceptul de „organizație care învață”;

- utilizarea pe scară largă a metodelor și mijloacelor moderne de învățământ;

- intensificarea pregătirii personalului în domeniile managementului proiectelor, achizițiilor publice, cunoașterii limbilor străine și integrării europene;

– introducerea și dezvoltarea sistemelor de asigurare a calității educației în MAI;

– proiectarea sistemului de evaluare specializată a instituțiilor de învățământ și a structurilor de management al activităților de formare profesională (management educațional) de la toate nivelurile, precum și a programelor de pregătire și a personalului didactic de predare;

– diseminarea mai eficace, în sistemul lecțiilor învățate, a experiențelor dobândite în acțiuni de cooperare internațională;

– asimilarea în procesul de formare a bunelor practici europene și utilizarea rațională în unități a personalului pregătit în diferite contexte multinaționale.

Pentru îndeplinirea priorității de actualizare a Concepției de formare profesională continuă a personalului MAI, modificarea de viziune pe care am menționat-o presupune, totodată, exprimarea dintr-o nouă perspectivă a misiunii generale, scopului și obiectivelor pe care le avem în vedere pentru ridicarea *calității, eficacității și eficienței activității* de pregătire.