

CONCEPȚIA PRIVIND PREGĂTIREA CONTINUĂ ÎN SISTEMUL POLIȚIENESC – O ABORDARE TRIDIMENSIONALĂ

CRISTINA UDREA¹

Rezumat:

Pentru a îmbunătăți performanțele profesionale realizate de membrii unei organizații, o posibilă soluție este reprezentată de investiția constantă în procesul de pregătire continuă al acestora. Proiectarea și realizarea unor programe eficiente de instruire presupune nu doar parcurgerea progresivă a unor etape, ci și cunoașterea imaginii pe care personalul organizației o are asupra procesului în sine de pregătire profesională.

Misiunea și obiectivele specifice ale instituției Poliției sunt îndreptate către menținerea unui climat sigur și securizant în comunitate, apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor. În vederea elaborării unor programe de pregătire continuă, care să răspundă nevoilor resimțite la nivelul personalului din sistemul polițienesc și care să ajute la îndeplinirea cu succes a responsabilităților de serviciu ce le revin acestora, considerăm că se impune realizarea unei etape preliminare, de identificare a concepției privind pregătirea profesională, după cum este ea exprimată pe trei niveluri de analiză: organizațional, departamental și individual. Rezultatele obținute în urma unui astfel de studiu întreprins în anul 2014, ne indică perspectivele diferite ale personalului din sistemul polițienesc cu privire la aspectele care favorizează sau care îngreunează desfășurarea actualului proces de pregătire profesională continuă din această organizație.

Cuvinte cheie: pregătire continuă, concepția privind pregătirea profesională, sistem de poliție, nivel ierarhic.

Abstract:

In order to improve the level of professional performance for the members of an organization, one of the solutions might emerge from a constant investment in the process of their continuous training. Designing and implementing a series of effective training programs requires both a progressive exploration of each stage as well as active knowledge of the opinion of the organization's personnel on the process of continuous professional training.

Police force's mission and goals aim at maintaining a solid and secure climate for the community and defending the fundamental rights and freedoms of the citizen. For the purpose of designing any program of continuous training that can cater police officers' necessities, at the same time providing a tool for a successful completion of their daily tasks, it is our belief that a preliminary stage is needed, to identify their opinion regarding professional training for three dimensions: the organizational one, the department one and the individual. The results of a study of this type that was conducted in 2014 indicate

¹ Doctorand la Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației – Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași, udrea_c@yahoo.com

different perspectives of police officers regarding which aspects are deemed as positive or negative for the process of continuous professional training within this type of organization.
Keywords: continuous training, conception of professional training, police system, hierarchical level.

1. Problematika pregătirii profesionale continue în organizații

1.1. Delimitări la nivel conceptual și procesual

Perioada contemporană a impus numeroase exigențe în plan educațional, astfel că oamenii au fost puși în situația de a se pregăti permanent, de a dobândi noi competențe profesionale, de a accede la niveluri profesionale cât mai înalte. Învățarea pe tot parcursul vieții, care reunește toate aspectele formale menite să certifice atingerea unui stadiu educațional (educația timpurie, învățământul preuniversitar, învățământul superior, educația și formarea profesională continuă a adulților) a devenit o necesitate și o condiție pentru dezvoltarea personală și profesională. După cum remarca și Cucos [2002] „educația nu formează oamenii definitiv, ci le dă acestora puțința de a crește spiritual, de a da răspunsurile cele mai potrivite la sfidările cele mai neașteptate”² [Cucos, 2002, p. 165]. Spațiul profesional a fost influențat la rândul său de fluctuațiile înregistrate în viața economică, politică, socială și de progresele realizate în plan tehnic sau tehnologic. Astfel, competențele profesionale tot mai complexe solicitate pe piața muncii, dinamica profesiilor și a locurilor de muncă au determinat noi direcții de acțiune: pregătirea profesională cu scop de (re)calificare, de specializare sau de perfecționare profesională și formarea în rândul adulților a unor atitudini deschise față de schimbare³.

În general, pregătirea profesională se referă la demersurile educaționale întreprinse de către fiecare persoană în vederea dobândirii unei calificări, obținerii și menținerii unui loc de muncă. Ea se conturează într-o formă inițială în instituțiile de învățământ și se prelungește pe toată durata vieții profesionale. După Cornescu, Mihăilescu și Stanciu [1998], pregătirea profesională cuprinde două procese⁴: educația profesională (prin care se realizează orientarea profesională a persoanelor, potrivit aptitudinilor deținute de acestea) și formarea profesională (constând în pregătirea propriu – zisă a persoanelor pentru meseria aleasă, în sensul asigurării

² Constantin Cucos, *Pedagogie*, ed. a – II – a revăzută și adăugită, Ed. Polirom, Iași, 2002

³ Simona Sava, Dorel Ungureanu, *Introducere în educația adulților*, Ed. Mirton, Timișoara, 2005

⁴ Viorel Cornescu, Ioan Mihăilescu, Sica Stanciu, *Management: Baze generale*, Ed. Actami, București, 1998

unui volum de cunoștințe teoretice generale și de specialitate și formării unor deprinderi practice de muncă). Pentru îndeplinirea la un nivel calitativ înalt a atribuțiilor ce le revin la locul de muncă, angajații trebuie să-și extindă în mod constant bagajul de cunoștințe teoretice, atitudini, deprinderi și abilități practice. Pregătirea continuă devine astfel “o obligație permanentă de serviciu a persoanelor încadrate în muncă, având ca scop perfecționarea pregătirii profesionale prin dobândirea de noi cunoștințe care să le permită aducerea la zi a cunoștințelor dintr-un domeniu (disciplină, meserie, profesie)”⁵ [Roșca, Vărzaru & Roșca, 2005, p. 289]. Conștientizând nevoia de a investi în proprii angajați, organizațiile abordează problematica pregătirii profesionale continue sub forma unui proces atent planificat, organizat sistematic și derulat progresiv, prin parcurgerea mai multor etape, precum⁶: identificarea și analiza nevoilor de instruire; proiectarea programului de instruire (stabilirea obiectivelor, alegerea unei strategii de instruire); implementarea propriu – zisă a programului de instruire; evaluarea rezultatelor și adoptarea de soluții viitoare pentru cei instruiți.

Stabilirea unui mod specific de instruire în organizații are ca punct de plecare politica de pregătire adoptată teoretic la nivel managerial și transpusă practic în rândul angajaților. Politica de pregătire profesională reflectă trecutul organizației și se leagă de cultura instituțională a acesteia⁷. Ea trebuie însă adaptată mereu la schimbările produse în sfera educațională (prin reformele adoptate la nivel național) și la diversitatea concepțiilor angajaților privind pregătirea profesională (care pot varia de la o generație la alta). Înainte de a demara un proces de pregătire profesională continuă la nivel organizațional este necesar să cunoaștem aspectele educaționale care pot favoriza sau îngreuna demersul instructiv-educativ. Identificarea lor se poate realiza la nivel organizațional (prin managerii de vârf sau specialiștii în resurse umane), departamental (prin personalul cu funcții medii de conducere, care au în subordine un număr diferit de angajați) și individual (prin intermediul fiecărui membru al organizației), folosind o metodologie variată (analiza documentelor care reglementează domeniul, realizarea de interviuri individuale sau discuții colective, aplicarea de chestionare, întocmirea unor analize SWOT și PEST). Concepția privind pregătirea profesională continuă reunește ansamblul de idei, convingeri, opinii exprimate în legătură cu elementele interne (strategii de instruire, personal responsabil de instruire, forme specifice de

⁵ Constantin Roșca, Mihai Vărzaru, Ion Gh. Roșca (coord.), *Resurse umane – management și gestiune*, Ed. Economică, București, 2005

⁶ Georgeta Pânișoară, Ion – Ovidiu Pânișoară, *Managementul resurselor umane – ghid practic*, ed. a – II – a, Ed. Polirom, Iași, 2010

⁷ Constantin Brătianu, *Management strategic – suport de curs pentru învățământul deschis la distanță*, București, 2000

realizare) și elementele externe (mediul social, legislativ, economic), care încadrează problematica pregătirii profesionale, fiind o sursă de colectare a unui volum informațional consistent, ce poate fi valorificat în proiectarea unor programe de instruire eficiente, adaptate cerințelor angajaților.

1.2. Particularități identificate în cadrul sistemului de poliție

În rândul instituțiilor statului, Poliția ocupă un statut special fiind responsabilă de menținerea climatului de ordine și siguranță în societate, prevenirea și combaterea fenomenului infracțional, apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale oamenilor, a proprietății publice și private. Sistemul de poliție este organizat ierarhic și funcționează potrivit unui set riguros de norme și reguli. Pregătirea continuă a angajaților este ea însăși considerată nu doar un drept, ci o obligație de serviciu, o îndatorire prevăzută în actele normative care reglementează în mod specific problematica vizată. Membrilor acestei organizații le revine o gamă extinsă de obligații și îndatoriri, motiv pentru care formarea lor profesională este una complexă, care include: asimilarea de cunoștințe teoretice din domenii variate (drept, legislație polițienească generală națională și internațională, proceduri de intervenție, psihologie, informatică), formarea de abilități și deprinderi practice (de tactică polițienească, de mânăuire și folosire a armamentului din dotare, de comunicare și relaționare cu ceilalți, de utilizare a unor mijloace specifice pe care le au în dotare) și dezvoltarea de atitudini profesionale (legalitate, imparțialitate, disponibilitate, profesionalism, respect, integritate morală, loialitate).

Pregătirea angajaților din sistemul de poliție pentru realizarea misiunilor specifice statutului lor profesional se realizează în primă fază în instituțiile de învățământ specializate aparținând Ministerului Afacerilor Interne, iar apoi este continuată pe toată durata carierei profesionale, prin participarea personalului la sesiuni de instruire, ședințe și convocări profesionale care au loc în interiorul unităților de poliție; prin înscrierea la cursuri de perfecționare/specializare, simpozioane și conferințe organizate în instituțiile de învățământ specializate ale Ministerului Afacerilor Interne; prin absolvirea unor cursuri de nivel superior/masterat/doctorat (în cadrul instituțiilor de învățământ civile) sau a altor forme de pregătire destinate adulților (prin diverse instituții sau centre abilitate în domeniu); prin dirijarea și monitorizarea individuală a procesului de pregătire profesională (autopregătirea). În general, strategiile folosite în unitățile de poliție evidențiază un model tradițional de instruire în care accentul este pus pe conținutul informațional și nu pe cursant/persoana instruită. Metodologia didactică este restrânsă (folosindu-se preponderent expunerile sau studiul individual), mijloacele de învățământ sunt clasice (utilizarea unor materiale printate sau în format

electronic), iar angajații trebuie de multe ori să-și organizeze singuri activitatea de învățare, la nivelul unităților de poliție fiind prea puține persoane abilitate din punct de vedere psiho-pedagogic pentru realizarea corespunzătoare a unor activități de instruire. Dat fiind faptul că „strategia didactică prefigurează traseul metodic cel mai logic și mai eficient, care urmează a fi parcurs în abordarea unei înlănțuiri de situații educaționale”⁸ [Tudor, 2009, p. 118], alegerea celor mai potrivite componente ale acestora implică o mare responsabilitate și o pregătire în domeniu.

În decursul anilor, sistemul de poliție a cunoscut multiple reforme, care au vizat atât structura sa de organizare și funcționare, statutul angajaților și natura atribuțiilor acestora, cât și politica privind pregătirea profesională a personalului. Astfel, documentele legislative care privesc formarea inițială și continuă a polițiștilor au fost modificate sau au fost completate cu altele noi (în concordanță cu evoluțiile educaționale înregistrate la nivel național sau internațional), s-au conceput diferite strategii și planuri de acțiuni pe domeniul pregătirii profesionale, s-au diversificat ofertele educaționale (furnizate de instituții specializate din țara noastră sau din alte țări) și au fost recrutați specialiști în Științele Educației. Cu toate acestea, nu știm exact care este efectul lor asupra procesului de pregătire profesională continuă în sistemul de poliție sau cum au fost ele percepute de membrii acestei organizații. O investigație în acest sens, prin identificarea concepției privind pregătirea profesională a personalului de la nivel organizațional, departamental și individual ne-ar putea oferi câteva răspunsuri, care să ne ajute în identificarea unor soluții de îmbunătățire a procesului de pregătire în sistemul de poliție, cu atât mai mult cu cât îndeplinirea misiunii Poliției depinde și de calitatea instruirii de care personalul acestei organizații beneficiază.

2. Studiu privind concepția polițiștilor referitoare la procesul specific de pregătire profesională continuă

2.1. Scopul studiului și metodologia de cercetare

În anul 2014 am demarat în cadrul sistemului de poliție un studiu al cărui scop a fost: „Identificarea la nivel organizațional, departamental și individual a concepției privind pregătirea profesională continuă a polițiștilor”. Pentru aceasta am formulat următoarea ipoteză specifică: „Concepția privind procesul de pregătire profesională continuă din sistemul polițienesc diferă în funcție de nivelul la care aceasta este exprimată: organizațional, departamental și individual”.

⁸ Loredana Tudor, *Rolul strategiilor didactice într-un proces de învățământ eficient*, vol. Conferința EDUCAȚIE ȘI SCHIMBARE SOCIALĂ, Oradea, 2009

În demersul nostru științific am folosit două variabile: variabila dependentă – „concepția privind pregătirea profesională continuă”, pe care am definit-o ca fiind ansamblul de idei exprimate cu privire la trăsăturile specifice ale componentelor procesului de pregătire profesională, valoarea asociată acestora și statutul lor în context socio-profesional și variabila independentă – nivelul funcției ocupate: organizațional (de coordonare la nivel general); departamental (de conducere a unor structuri de poliție) și individual (de execuție).

Subiecții incluși în lotul de cercetare au fost:

- 59 de polițiști din 37 de unități județene de poliție și de la Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, care își desfășoară activitatea în Compartimentele/Birourile de Formare Profesională Continuă și care prin natura atribuțiilor ce le revin coordonează la nivel de unitate de poliție, procesul de pregătire profesională al angajaților – nivelul organizațional;

- 42 de polițiști din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție Neamț, care ocupă diferite funcții de conducere (șef de serviciu, șef de birou/compartiment, șef de poliție municipală/orășenească) – nivelul departamental;

- 304 polițiști cu funcții de execuție din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție Neamț – nivelul individual.

Metodele de cercetare folosite au fost: analiza S.W.O.T. (la nivel organizațional) și ancheta prin intermediul chestionarului (la nivel departamental și individual). Polițiștii din cadrul structurilor de formare profesională continuă sunt familiarizați cu instrumentul utilizat, dar nu și polițiștii din toate celelalte structuri ale sistemului de poliție, motiv pentru care acestora le-a fost administrat un chestionar, care a cuprins întrebări cu răspunsuri deschise, concepute după aceleași dimensiuni specifice vizate prin analiza S.W.O.T. (aspectele interne și elementele externe sistemului de poliție, care favorizează/îngreunează procesul de pregătire profesională continuă). Polițiștii au participat la cercetare în mod voluntar, asigurându-se totodată confidențialitate datelor furnizate de aceștia.

2.2. Rezultatele obținute și interpretarea acestora

Fiind un studiu calitativ, după colectarea informațiilor furnizate de subiecții din lotul de cercetare, am recurs la o procedură de codare deschisă a datelor. Astfel, am stabilit o schemă de codare, cuprinzând 14 categorii de coduri, fiecare dintre acestea fiind definite. Răspunsurile polițiștilor au fost încadrate numeric în categoriile enunțate, iar centralizarea lor a evidențiat următoarele rezultate:

- Aspectele interne sistemului de poliție, care favorizează procesul de pregătire profesională continuă a angajaților au fost asociate cu diferite caracteristici sau responsabilități profesionale ale personalului de la cele trei niveluri investigate.

Astfel, polițiștii care coordonează procesul de pregătire continuă într-o unitate de poliție (nivelul organizațional) consideră ca fiind favorabile – „implicarea celor responsabili de realizarea pregătirii”, „nivelul cunoștințelor de specialitate”, cei care sunt responsabili de organizarea propriu-zisă a activităților de instruire (nivelul departamental) – “forme de organizare a pregătirii” (sesiuni de instruire, cursuri de perfecționare, convocări profesionale), iar cei care participă la activitățile de pregătire (nivelul individual) – „motivația”, „interesul”, „implicarea polițiștilor participanți la instruire”. Se remarcă astfel o tendință de valorizare a propriilor resurse educaționale și a atribuțiilor specifice de serviciu.

- În privința aspectelor interne sistemului de poliție, care îngreunează procesul de pregătire profesională continuă s-a evidențiat o nemulțumire generală, la toate cele trei niveluri de investigare în privința „politicii adoptate pentru realizarea procesului de pregătire profesională în M.A.I.” (cadrul legal care reglementează domeniul pregătirii profesionale a polițiștilor). Mai mult decât atât, personalul care gestionează domeniul pregătirii continue se confruntă și cu o serie de probleme legate de „baza logistică/financiară” (dotarea slabă a unităților de poliție, resursele financiare reduse), iar cei responsabili de activitățile de instruire sesizează o serie de curențe la nivelul „mijloacelor de învățământ” (calitatea slabă/absența resurselor educaționale: cărți, broșuri, calculatoare, simulatoare).

- „Sursele de pregătire externă M.A.I.” (personal didactic specializat, ofertele educaționale variate și dotarea logistică a furnizorilor de pregătire externi) sunt considerate, atât la nivel organizațional cât și individual ca fiind elemente externe sistemului de poliție, care influențează pozitiv procesul de pregătire continuă a angajaților. Se remarcă astfel o mare încredere în potențialul educațional al instituțiilor de învățământ civile. De asemenea, „raporturile cu societatea civilă” (colaborarea cu celelalte instituții ale statului și interacțiunea cu cetățenii) sunt apreciate pozitiv la nivel organizațional, în timp ce la nivel departamental sursa externă considerată a fi cea mai valoroasă este din nou asociată cu mijloacele de învățământ – „accesul la informații” (folosirea cu ușurință a surselor tehnice și tehnologice de informare).

- Referitor la elementele externe sistemului de poliție, care influențează negativ procesul de pregătire continuă a angajaților, polițiștii de la nivel organizațional și individual consideră că „politica privind pregătirea profesională la nivel național” nu exprimă o apreciere corespunzătoare a problematicii, iar „situația economică precară din societate” constituie un impediment în planul pregătirii profesionale. De asemenea, polițiștii de la nivel departamental și individual apelează, prin natura atribuțiilor ce le revin la o gamă extinsă de documente legislative, fapt pentru care „instabilitatea și ambiguitatea” ce le caracterizează de multe ori pe acestea, reprezintă pentru cei în cauză un aspect nefavorabil instruirii.

2.3. Concluzii și direcții viitoare de acțiune

Asemănările/deosebiri existente între concepțiile polițiștilor privind pregătirea profesională continuă exprimate pe cele trei niveluri de investigare ne ajută la stabilirea unei imagini complexe privind problematica abordată, la sesizarea elementelor valoroase pe care ne putem baza în proiectarea unor programe de instruire (calitatea resursei umane de care dispune sistemul de poliție, folosirea mijloacelor TIC ca surse educaționale, colaborarea cu furnizorii externi de pregătire profesională), dar și la formularea unor propuneri de îmbunătățire a pregătirii polițiștilor: modificarea cadrului legislativ care reglementează pregătirea profesională (stabilirea unei perioade specifice de instruire, care să nu afecteze negativ îndeplinirea atribuțiilor de serviciu; eliminarea birocrăției din procedura de selecție a participanților la instruire; îndepărtarea formalismului din pregătire); adaptarea mijloacelor de învățământ la cerințele educaționale ale participanților la instruire; stabilizarea legislației naționale pe diferite domenii de activitate; investiția în resursele logistice destinate pregătirii profesionale și alocarea de fonduri financiare mai mari, care să susțină calitatea actului instructiv-educativ.

Deși există anumite limite ale studiului, legate de perioada de realizare (anul 2014) și de zona geografică (investigarea la nivel departamental și individual doar a polițiștilor din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție Neamț), care ne împiedică să formulăm generalizări la nivelul sistemului de poliție, rezultatele obținute pot constitui puncte de plecare pentru noi demersuri științifice: identificarea unor strategii specifice de pregătire continuă a polițiștilor, conceperea unor noi proceduri de instruire aplicabile în sistemul de poliție, diagnosticarea în rândul polițiștilor a factorilor motivaționali pentru pregătirea continuă.

BIBLIOGRAFIE

- Brătianu, C., 2000, Management strategic – suport de curs pentru învățământul deschis la distanță, București, disponibil pe <http://www.lefo.ro/carmensylva/Carmensylva/ppap/>
- Cornescu, V., Mihăilescu, I. și Stanciu, S., 1998, Management: Baze generale, Actami, București.
- Cucoș, C., 2002, Pedagogie, ed. a – II – a revăzută și adăugită, Polirom, Iași.
- Pânișoară, G. și Pânișoară, I.O., 2010, Managementul resurselor umane – ghid practic, ed. a – II – a, Polirom, Iași.
- Roșca, C., Vârzaru, M. și Roșca, I. Gh. (coord.), 2005, Resurse umane – management și gestiune, Economică, București.
- Sava, S. și Ungureanu, D., 2005, Introducere în educația adulților, Mirton, Timișoara.
- Tudor, L., 2009, Rolul strategiilor didactice într-un proces de învățământ eficient, în volumul conferinței „Educație și schimbare socială” Oradea, 115-118.