

## NOI DIRECȚII ÎN PREGĂTIREA FUNCȚIONARILOR PUBLICI CU STATUT SPECIAL ÎN CADRUL MAI

**Vasile ZAVATIN,**

*doctor în drept, conferențiar universitar  
al Catedrei „Drept polițienesc și securitate publică”  
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI*

**Vitalie IONAȘCU,**

*doctor în drept, conferențiar universitar  
al Catedrei „Drept polițienesc și securitate publică”  
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI*

### **Rezumat**

*Se consideră că formatul paramilitar tipic nu reușește să pregătească viitorii polițiști pentru a lucra într-un mod compatibil cu modelul de servicii polițienești orientate către comunitate și neglijează principiile de bază ale teoriei învățării adulților. În esență, pentru a produce specialiști care sunt capabili să aplice cu succes tehnici de intervenție profesională orientate către comunitate (de exemplu, colaborare proactivă cu membrii comunității, instituțiile de învățământ trebuie să instruiască recruții în vederea obținerii unor abilități necesare soluționării problemelor în mod independent și creativ. Un polițist bine pregătit a necesitat întotdeauna o combinație unică de abilități fizice, cognitive, emoționale și interumane. Din aceste considerente, în studiul dat au fost supuse analizei principalele abilități și competențe care trebuie dezvoltate în cadrul formării și instruirii viitorilor polițiști.*

*Cuvinte-cheie: instruire, formare, recrut, metode, adult, polițist, abilități, cognitiv, emoțional, moral, social, standard.*

### **Summary**

*the typical paramilitary training format is considered not to be successful in preparing future police officers to work in a way that is compatible with the community-oriented policing model and neglects the basic principles of adult learning theory. In essence, in order to train specialists who are able to successfully apply community-oriented professional intervention techniques, for example, proactive collaboration with community members, educational institutions need to train recruits in order to acquire skills needed to solve problems independently and creative. A well-trained police officer must always have a unique combination of physical, cognitive, emotional and interpersonal skills. For these reasons, in this study were analyzed the main skills and competencies that need to be developed in the training and education of future police officers.*

*Keywords: training, training, recruit, methods, adult, police, skills, cognitive, emotional, moral, social, standard.*

Un polițist bine pregătit a necesitat întotdeauna o combinație unică de abilități fizice, cognitive, emoționale și interumane. Deși majoritatea

.....

timpului unui polițist petrecut în serviciu implică sarcini care nu prezintă amenințări, cum ar fi examinarea unor petiții, patrulări, interogarea persoanelor, efectuarea diferitor controale, întocmirea diferitor acte oficiale, totuși este necesar ca acesta să fie pregătit pentru scenariii mai periculoase [13, p. 1]. Potrivit Asociației Internaționale a Șefilor de Poliție (2001), rata de utilizare a forței de către polițiști este de doar 3,61 la 10 000 de apeluri de serviciu [14]. Cu toate acestea, în acele situații în care un polițist este nevoit să folosească forța, abilitățile necesare și tacticile învățate devin critice. Prezenta lucrare subliniază importanța abilităților de bază ale polițiștilor în timpul intervențiilor profesionale cărora ar trebui să le fie acordată o atenție deosebită în timpul formării și instruirii [13, p. 1].

Constatăm că în Republica Moldova, ca și în alte țări, instruirea polițiștilor este una cvasimilitară. De exemplu, potrivit Biroului de Justiție al SUA, instruirea cvasimilitară sau cea bazată pe stres care implică cerințe psihologice speciale și fizice intense sunt puse în aplicare în aproape jumătate din academiile de poliție din SUA [21]. 33% dintre recruții polițiști sunt instruiți într-un echilibru între medii de stres și non-stres și doar 18% sunt instruiți într-o academie care promovează o abordare mai scăzută a stresului (mai puțin militaristă) în procesul formării [21].

Se consideră că formatul paramilitar tipic nu reușește să pregătească viitorii polițiști pentru a lucra într-un mod compatibil cu modelul de servicii polițienești orientate către comunitate și neglijează principiile de bază ale teoriei învățării adulților. În esență, pentru a produce specialiști care sunt capabili să aplice cu succes tehnici de poliție orientate către comunitate, de exemplu, colaborare proactivă cu membrii comunității [24], instituțiile de învățământ trebuie să instruiască recruții în vederea obținerii unor abilități necesare soluționării problemelor în mod independenți și creativ [1].

În literatura de specialitate s-a discutat intens despre necesitatea de a adopta un model de teorie a învățării adulților în special pentru formarea polițiștilor [7]. În esență, dincolo de problemele legate de cele mai bune tehnici de formare pentru polițiști este necesar să se lucreze în cadrul unui model de poliție orientat către comunitate. Recruții care sunt instruiți în concordanță cu teoria învățării adulților sunt încurajați să dezvolte abilități de gândire critică, comunicare eficientă și o mai bună inteligență emoțională. În contextul aplicării metodelor de instruire pentru adulți este foarte important modul în care se oferă această instruire. Mai exact, se consideră că personalul de instruire servește drept model puternic care familiarizează polițiștii cu cultura instituției [15, 9]. Vodde a afirmat acest lucru destul de clar: „Dacă recruții sunt expuși în mod constant la un instructor autocratic, prescriptiv și orientat spre disciplină, spre deosebire de unul care este binevoitor, echitabil și un bun mentor, astfel de comportamente vor fi inevitabil

modelate” [25]. Stoughton susține ideea că modelele tradiționale de instruire îi învață pe polițiști să se teamă, ceea ce „...afectează inevitabil modul în care interacționează polițiștii cu civilii” [23, p. 128].

Problema instruirii polițiștilor nu este o preocupare nouă, de mai mulți ani a existat un flux constant de critici care a subliniat deficiențele în procesul de formare a specialiștilor în cadrul MAI, în special când era vorba de pregătirea adecvată a candidaților pentru cerințele efective ale unui post concret. O mare parte din această critică a venit de la înșiși polițiștii cărora li s-a cerut să reflecteze asupra relevanței experienței lor în timpul studiilor și de la managerii de poliție care sunt de părerea că formarea viitorilor polițiști în cadrul instituției de învățământ nu este suficientă.

Se consideră că discrepanța dintre pregătirea cadrelor și stabilirea locurilor de muncă depinde de două aspecte legate de conținutul și de furnizarea curriculumului universitar [7].

Ținând pasul cu cerințele moderne ale poliției contemporane, instruirea polițiștilor a trebuit să evolueze. Nu mai este suficient ca în cadrul instruirilor să fie predată doar legea sau să se concentreze doar pe dezvoltarea abilităților menționate mai sus. Este extrem de contraproductivă instruirea recruților într-un format pedagogic autoritar. Cu toate acestea, vocile care solicită schimbări în practicile de instruire a poliției și aduc critici dure acestui proces evită să precizeze care sunt modalitățile de realizare a acesteia, care sunt modalitățile de predare, de consolidare, de susținere, de dezvoltare a abilităților necesare polițiștilor pentru îndeplinirea cu succes a misiunilor de serviciu.

De exemplu, academiile de poliție din SUA începând cu anii 2000 au făcut progrese reale în formarea recruților identificând cele mai importante competențe necesare a fi dezvoltate în procesul de instruire a polițiștilor, după cum urmează:

- standarde etico-morale stricte;
- imparțialitatea și înțelegerea diversității;
- orientarea spre serviciul oferit societății;
- orientarea către echipa din care face parte;
- abilități bune de comunicare și ascultare;
- abilități bune de comunicare în scris;
- niveluri ridicate de motivație (în special nonfinanciare),
- abilități puternice de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor;
- abilități bune de relaționare umană,
- autocontrol și disciplină;
- abilități bune de planificare și organizare; și o
- atitudine bazată pe performanță [4, p. 360].

În mod similar, în anul 2004, Comisia din California pentru standarde și instruire a ofițerilor pentru pace a identificat zece dimensiuni de screening psihologic pe care agențiile să le ia în considerare atunci când angajează ofițeri de poliție. În acest manuscris, accentul se pune pe modalitățile prin care academiile de poliție pot desfășura instruirea punând accent pe aceste abilități psihologice, de care au nevoie recruții pentru a face față provocărilor în activitatea de serviciu [13, p. 4].

În continuare se propune analiza acestor abilități, iar pentru comoditate și claritate, acestea vor fi separate în patru grupuri: cognitiv, emoțional, social și moral. Totodată, față de definirea abilităților se va acorda o atenție modurilor în care experiențele universitare specifice le pot preda și dezvolta.

**Abilitățile cognitive.** Munca în poliție este o provocare intelectuală. Acest lucru a condus la o dezbatere îndelungată cu privire la măsura în care instituțiile de învățământ ar trebui să stabilească cerințe minime de educație pentru viitorii polițiști. Cu toate acestea, rezultatele cercetării au fost mixte. Argumentul general este că educația formală [8] și experiența de a participa la facultate le conferă viitorilor polițiști un nivel de flexibilitate intelectuală și alte abilități psihologice, care nu se regăsesc la colegii lor care au absolvit doar liceul [6, p. 182]. Mai precis, Paoline și Terrill au descoperit că polițiștii care și-au făcut studiile în colegii aveau tendința să folosească mai puțin convingerea sau constrângerea verbală, în comparație cu polițiștii care au fost instruiți în cadrul facultăților cu patru ani de studii [19, p. 192]. Cu toate acestea, cercetările suplimentare care s-au axat pe natura specifică a educației formale a ofițerilor au stabilit că „absolvenții din domeniul dreptului au demonstrat niveluri mai ridicate de autoritarism decât cei din alte domenii” [20, p. 289].

Disputa despre educația formală este pusă în contrast cu rolul experienței practice. Prin urmare, apare întrebarea „unde poate fi acumulată această experiență?”. De exemplu, polițiștii fără educație formală, dar care au mai multă experiență în practică au utilizat mai puțin forță verbală și fizică decât polițiștii mai noi [19, p. 193]. Prin urmare, se pare că educația formală nu este factorul-cheie asociat cu eficiența polițiștilor. Totuși cele mai importante competențe sunt dobândite în cadrul educației universitare. Cu toate acestea, nu toți cei care au frecventat facultatea dobândesc aceste abilități, iar facultatea nu este singura modalitate prin care indivizii le pot obține [13, p. 4].

Instituțiile de învățământ pot integra perfect formarea abilităților cognitive esențiale în curricula universitară. Conform practicilor pozitive din alte țări [13, p. 4] se consideră că principalele abilități cognitive sunt:

*Luarea deciziilor sau raționamentul, ceea ce implică bunul-simț și ca-*

pacitatea de a lua decizii hotărâte, reieșind din capacitatea de a analiza rapid situațiile pentru a lua măsurile adecvate. Totodată, această capacitate implică, de asemenea, abilitatea de a efectua anumite operațiuni logice în vederea selectării din bagajul de cunoștințe a informației necesare pentru soluționarea concretă a unei probleme [22, p. 67].

*Controlul impulsurilor sau atenția la siguranță* implică luarea măsurilor adecvate de precauție și evitarea comportamentului impulsiv sau inutil în diferite situații de risc pentru a asigura securitatea proprie și a celorlalți. Aceasta mai presupune abilitatea și predispoziția de a gândi înainte de a acționa pentru a ține sub control reacțiile impulsive [22, p. 59].

*Conștiinciozitatea sau fiabilitatea* presupune modelele sânguincioase de lucru, fiabile, conștiincioase și efectuarea în timp util, logic, în conformitate cu regulile, reglementările și politicile organizaționale” [5, p. 56].

*Adaptabilitatea și flexibilitatea* implică abilitatea de a schimba regimul de lucru și de a se adapta cu ușurință la diferite cerințe, uneori oponente ale postului” [22, p. 55].

Practicile actuale de instruire au tendința de a aborda mai mult abilitățile cognitive în raport cu cele emoționale. Aceste abilități pot fi apreciate la recruți în timpul simulărilor de instruire în diferite situații. De exemplu, la desfășurarea aplicațiilor privind reținerea infractorilor, instructorii pot evalua capacitatea recruților de a aplica în modul corespunzător abilitățile cognitive la utilizarea forței fizice, respectarea exigențelor legale, percheziționarea persoanei, imobilizarea etc. Prin urmare, performanța obținută de recruți poate forma concluziile referitoare la capacitatea și nivelul lor de luare a deciziilor, raționament, control al impulsurilor, atenție la siguranță și fiabilitate.

În atare condiții, pot apărea anumite carențe în procesul de instruire.

O problemă ar fi că este posibil să se confunde o deficiență de învățare cu o problemă de luare a deciziilor. Performanța slabă a recrutului se poate datora lipsei de înțelegere sau lipsei agerimii la aplicarea procedeelelor tactice și nu din cauza capacității de luare a deciziilor. O altă problemă ar fi că aprecierile instructorilor nu se bazează în mod direct pe rezultatele obținute în urmă evaluărilor procesului de luare a deciziilor. Astfel, pentru a obține o performanță bună a polițiștilor este necesar de stabilit anumite standarde specifice și instrumente de măsurare concretă a abilităților cognitive [13, p. 5].

Pentru a dezvolta acele patru abilități cognitive este necesar de antrenat gândirea independentă și critică, ceea ce îi va determina pe recruți să sporească oportunitățile de luare a deciziilor autonome.

Acest lucru se poate face în diferite domenii de instruire a recruților. De exemplu, o metodă simplă ar fi trasarea diferitor sarcini pe baza unor stu-

dii de caz care pot fi soluționate în cadrul mai multor grupe, fără implicarea instructorilor și într-o perioadă determinată de timp. Grupurile trebuie să identifice anumite soluții cu argumente pro sau contra. Ulterior, grupurile trebuie să fie îndrumate de traineri și să examineze raționamentul din spațele deciziilor luate.

O altă metodă eficientă în contextul dezvoltării abilităților cognitive o constituie analizele și discuțiile inițiate după simulările sau exercițiile practice, în cadrul cărora se pune în discuție decizia adoptată cu argumente pro și contra. Astfel, ascultând raționamentele colegilor aceștia vor dezvolta abilitățile de gândire critică, își vor îmbunătăți controlul impulsurilor comportamentale și luarea deciziilor.

Ce ține de conștiinciozitate și flexibilitate, aceste calități de obicei nu sunt cultivate într-o instituție de învățământ a poliției [13, p. 5]. Atunci când instructorii trec la un model modern de învățare pentru adulți, recruții parcurg diferite scenarii asociate diferitor domenii de învățare cu cerința de a fi mai flexibili, de a gândi progresiv și de a demonstra un comportament conștiincios în muncă. Pedepsa trebuie înlocuită cu consecințe logice. De exemplu, suntem de părerea că întârzierea, uitarea unui echipament sau nerealizarea în termen a unor sarcini nu trebuie pedepsită cu exerciții fizice (flotări, așezări etc.) sau cu sarcini suplimentare (rapoarte, comunicări, referate etc.). Ar fi recomandabil în astfel de situații să fie aplicat modelul disciplinei progresive [12].

Modelul tradițional al instituției de învățământ nu învață recruții importanța fiabilității și flexibilității, doar întărește conformitatea. Prin urmare, pentru a dezvolta aceste abilități cognitive, în cadrul sesiunilor de instruire ar trebui să fie aplicat modelul de supraveghere și disciplină al subdiviziunilor în care vor lucra în curând recruții [13, p. 5].

**Abilitățile emoționale.** Cu certitudine, serviciul în poliție este o provocare emoțională. La diferite niveluri instituționale, abilitățile emoționale ale polițiștilor determină cât de bine își fac treaba și cât timp își vor putea face bine treaba. În ceea ce privește durata activității profesionale, s-au elaborat mai multe cercetări despre amprenta emoțională pe care o are asupra polițiștilor munca în poliție, ceea ce poate condiționa într-un final starea de ardere profesională sau sindromul de „Burnout” [11].

Un factor determinant, dincolo de expunerea la rutină, traume și suferințe psihologice, s-a dovedit a fi epuizarea emoțională a polițiștilor, în special în contextul emoțiilor publice, de exemplu, să rămână calm atunci când sunt ultragiați sau să zâmbească când sunt de fapt furioși [13, p. 6]. În această ordine de idei, un studiu recent a stabilit că polițiștii noi care nu fuseseră încă expuși la incidente traumatice de serviciu erau mai puțin cumpătați emoțional decât polițiștii cu experiență care au fost expuși la di-

ferite traume emoționale [22], care au dezvoltat o rezistență mai mare la atacuri emoționale.

Desigur, într-un moment dat, emoțiile negative în legătură cu activitatea de serviciu au un impact semnificativ asupra performanței polițiștilor la locul de muncă. De exemplu, în anumite situații „Când erau agitați și nervoși, polițiștii percepeau diferite amenințări mai grave, ceea ce îi determina să aplice forța, mijloacele speciale sau arma de foc mai devreme și să facă mai multe greșeli sau chiar unele abuzuri de serviciu” [18, p. 832].

Abilitățile emoționale pot îmbunătăți procesele de gestionare a provocărilor de serviciu. Se consideră că o astfel de abilitate este *reglarea emoțională* sau *toleranța la stres*, ceea ce: „Implică abilitatea de a păstra calmul și de a rămâne sub control, în special în timpul evenimentelor critice în timp și a altor situații stresante. Include trecerea peste aspectele negative ale locului de muncă și menținerea unui temperament uniform, precum și acceptarea criticilor, pentru a evita comportamentele excesive de defensivă care îi pot afecta performanța la locul de muncă” [22, p. 64].

Unele cercetări [18] au demonstrat că polițiștii pot fi învățați să-și îmbunătățească abilitățile de control al emoțiilor. Astfel, o îmbunătățire specifică și durabilă a controlului emoțiilor s-a corelat cu alte ameliorări „în bunăstarea psihologică, sănătatea mintală, calitatea relațiilor sociale și succesul la serviciu” [13, p. 6].

O altă abilitate importantă este inteligența emoțională, care cuprinde și controlul emoției. Inteligența emoțională (EI, denumită uneori EQ) presupune că indivizii:

(1) își recunosc emoțiile și înțeleg modul în care emoțiile le afectează comportamentul;

(2) controlează sentimentele impulsive și le gestionează cu succes;

(3) nu admit ca propriile emoții să interfereze cu comportamentul altora;

(4) mențin relații bune, comunică clar, influențează pe ceilalți, lucrează bine în echipă și gestionează conflictele [3]. Persoanele cu IE mai mare gestionează stresul mai bine decât cele cu IE mai mică, iar IE a fost asociată cu performanța în activitatea poliției. Există opinii [18] că instruirea poate îmbunătăți considerabil inteligența emoțională, element indispensabil în pregătirea polițiștilor. Prin urmare, trebuie să se asigure ca instruirea polițiștilor să cuprindă tehnici bazate pe dovezi pentru a gestiona cu succes factorii de stres de rutină și cei traumatici.

Există activități specifice care pot fi utilizate în procesul de instruire a polițiștilor pentru îmbunătățirea stării emoționale și a toleranței la stres. Una dintre activități este promovarea unei culturi de wellness (bunăstare). Aceasta ar presupune ca în structura instituției de învățământ să fie create

și să funcționeze centre de informare sau de consolare pentru personalul instituției, recruți, angajați, veterani etc. În cadrul acestor centre prin discutarea cu diferiți specialiști a problemelor existente se pot obține validări, recunoștințe și normalizare a stărilor emoționale, ceea ce va oferi o ieșire sănătoasă [13, p. 6].

Elementele fundamentale pentru un control emoțional de succes și toleranța la stres sunt învățarea tehnicilor de îmbunătățire a performanței, care îi ajută pe recruți să opereze la nivel maxim de performanță. La fel ca sportivii care trebuie să învețe să controleze intensitatea emoțiilor pentru a concura la cel mai înalt nivel, polițiștii trebuie să înțeleagă rolul pe care îl au emoțiile la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Unitățile de instruire sunt locul unde ar trebui să înceapă această instruire. Pe lângă dezvoltarea abilităților de inteligență emoțională, recruții trebuie să fie instruiți în contextul reducerii nivelurilor acute de anxietate (de exemplu, respirație, atenție), care dacă nu sunt controlate, scad semnificativ performanța optimă [13, p. 6].

Considerăm mai importantă dezvoltarea abilităților de inteligență emoțională și de toleranță la situațiile de stres decât, de exemplu, dezvoltarea tehnicilor de aplicare a forței în timpul intervențiilor. În această ordine de idei, polițistul în timpul intervențiilor profesionale își poate păstra calmul, ceea ce îi va permite să soluționeze mai multe probleme, în mod progresiv, cu prejudicii minime atât pentru dânsul, cât și pentru alte persoane. Astfel, este imperativ ca unitățile de instruire să pună un accent sporit pe dezvoltarea abilităților emoționale pentru gestionarea pozitivă a situațiilor de stres, iar prin urmare să determine un nivel maxim de performanțe. Aceasta poate fi realizată prin mai multe modalități, așa cum ne prezintă unele cercetări [15, p. 78] precum că recruții au avut mai puțin stres și au raportat o dispoziție mai bună după participarea la un program de yoga care a fost dat în timpul instruirii. Fitness-ul, nutriția regulată, igiena somnului, evitarea cofeinei, alcoolului și diferite activități precum yoga ar trebui să fie puternic promovate și modelate de mentori în timpul pregătirii cadrelor. Scopul este ca recruții să-și stabilească un angajament față de bunăstarea personală în timpul anilor de studii și să mențină aceste bune practici de sănătate pe parcursul carierei lor.

**Abilitățile sociale.** Nu putem nega faptul că activitatea în poliție este o provocare socială. Pe lângă abilitățile necesare polițiștilor pentru realizarea cu succes a intervențiilor profesionale aceștia interacționează activ cu membrii comunității, iar în aceste condiții din cauza diferitor tensiuni pot apărea unele obstacole semnificative în relațiile de prietenie și în relațiile cu cei dragi [13, p. 7]. Această presiune este deosebit de dificilă în special pentru femeile polițiste, cu atât mai mult pentru cele căsătorite și cu copii [15].



Polițiștii se luptă adesea să mențină un echilibru sănătos între cariera profesională și viața personală. În diferite situații, polițiștii pot confunda comportamentul profesional cu cel familial, ceea ce poate avea un impact negativ asupra membrilor familiei și, mai ales, asupra căsnicilor lor. În mod similar, soții și copiii polițiștilor suportă o serie de dificultăți, ceea ce la rândul său, duce la un stres suplimentar. Acest stres afectează adăugător performanța profesională a polițiștilor. De exemplu, mulți dintre polițiști care activează în regimuri speciale pe timp de noapte, în zile de weekend, de sărbători în cadrul diferitor operațiuni speciale tot mai des încep să primească reproșuri și muștrări din partea membrilor de familie, că nu sunt niciodată acasă și își neglijează cele mai importante funcții familiale. Aceste plângeri pot determina presiuni directe asupra polițiștilor să renunțe la slujbă. În esență, o mare parte a consternării legate de familie este determinată de lipsă de pregătire și sprijin [13, p. 7].

Pe lângă faptul că familiile polițiștilor ar trebui să beneficieze de anumite măsuri sau programe de asistență pentru a răspunde nevoilor determinate de această situație, aceștia trebuie instruiți pentru a fi pregătiți să înfrunte această sursă de stres.

Printre alte practici pozitive aplicate în diferite țări pot fi menționate următoarele:

- angajarea în cadrul serviciilor polițienești a membrilor de familie (soție, copil, frate, soră etc.) ai polițistului;
- implicarea în perioada instruirilor a membrilor de familie ai polițiștilor în cadrul unor programe speciale de orientare a familiei;
- consolarea membrilor de familie de către diferiți specialiști etc. [13, p. 8].

Dincolo de sprijinul acordat familiilor de polițiști, unitățile de instruire pot integra perfect formarea esențială a abilităților sociale în programele de studii. Conform unor cercetări, aceste abilități sunt:

*Competența socială* „implică comunicarea cu ceilalți într-o manieră respectuoasă și plină de tact prin manifestarea sensibilității și preocupării în interacțiunile zilnice ale fiecăruia” [22, p. 52].

*Munca în echipă* „implică lucrul eficient cu ceilalți pentru atingerea obiectivelor, precum și subordonarea intereselor personale pentru binele grupului și al organizației. Aceasta implică stabilirea și menținerea unor relații de lucru eficiente și de cooperare cu colegii de serviciu, supervizorii, clienții, reprezentanții altor organizații și alții” [22, p. 54].

*Asertivitatea sau convingerea* „implică preluarea fără echivoc a controlului situațiilor într-un mod calm și adecvat, chiar și în condiții periculoase sau nefavorabile” [22, p. 70].

Cele trei abilități sociale specifice pot fi predate și consolidate în tim-

pul instruirilor. Stilul tradițional autoritar de instruire nu oferă recruților modele de urmat atunci când instructorii sau personalul didactic demonstrează un model de conducere rigid și autocratic. În schimb, personalul didactic poate încuraja dezvoltarea abilităților sociale tratând recruții „*într-un mod plin de tact și respectuos*”, totodată, oferindu-le oportunitatea de a practica activitatea de **leadership** eficient în timpul studiilor. Recruții ar trebui tratați în moduri în care subdiviziunile de poliție se așteaptă ca polițiștii lor să interacționeze cu membrii comunității. Pentru a învăța cum să manifeste afectivitate și grijă față de ceilalți, recruții trebuie să *învețe pe propria piele* când sunt tratați cu afecțiune și grijă.

Când este vorba de lucru în echipă și asertivitate, unitățile de învățământ pot dezvolta un mecanism pentru intervenții la nivel de colegi. Personalul didactic sau instructorii trebuie să precizeze faptul că recruții sunt așteptați să se confrunte cu diferite conduite necorespunzătoare și cu lipsa de ajutor din partea colegilor de serviciu. Astfel, în procesul de instruire recruții trebuie să ia cunoștință de particularitățile dinamicii unui grup [13, p. 9].

Stimularea asertivității poate apărea în mai multe moduri în timpul instruirilor. Acest lucru se întâmplă în mod obișnuit în timpul activităților în baza unor scenarii. De asemenea, informarea și autoreflexia după fiecare scenariu pot ajuta recruții să câștige încredere și să-și îmbunătățească prezența respectuoasă. Unii recruți vor trebui să dezvolte afectivitatea, în timp ce alții vor trebui să învețe cum să schimbe un comportament autoritar, dominator sau greu de modificat, într-un mod asertiv [13, p. 9].

**Abilități morale.** Serviciul în cadrul poliției este provocator din punct de vedere moral. În activitatea zilnică pot apărea situații când polițiștii se confruntă cu diferite dileme morale, care pot determina abateri de la normele etice. Situațiile sunt destul de banale, cum ar fi să decidă dacă să aplice sau nu unui șofer o amendă, sau cum să reacționeze atunci când i se oferă o gratuitate, de exemplu, o masă gratuită. În același timp, polițiștii se confruntă cu tentații mult mai grave în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, cum ar fi actele de corupere din partea persoanelor care caută să evite răspunderea juridică (contravențională sau penală). O altă provocare din punct de vedere moral în activitatea poliției derivă din modalitățile de realizare a atribuțiilor de serviciu prin abuzuri sau diferite fapte ilegale, cum ar fi acte de tortură, rețineri ilegale, violare de domiciliu, nerespectarea garanțiilor procesuale, controalele excesive etc. [13, p. 9].

În contextul celor menționate mai sus, este absolut necesar ca în cadrul instruirii polițiștilor să fie promovat simțul integrității etico-profesionale care „implică stabilirea și menținerea unor standarde ridicate de conduită personală prin dezvoltarea unor astfel de calități precum onestitatea,

imparțialitatea, încrederea și respectarea strictă a legilor, regulamentelor și procedurilor operaționale standard” [2, p. 61].

În această ordine de idei, unitățile de instruire a polițiștilor care aplică modele de învățare pentru adulți vor confrunta recruții cu dileme morale pe tot parcursul pregătirii. La fiecare pas, recruții ar trebui să fie întrebați: ce ați face? Ceea ce ar trebui să faci? După fiecare scenariu, recruții ar trebui să discute deciziile lor cu privire la motivul pentru care au ales un curs de acțiune pe care l-au făcut în timpul exercițiilor practice.

Poliția de azi necesită pregătire profesională contemporană, care încorporează principiile de predare andragogică [10]. Când unitățile de instruire trec de la un stil autoritar, paramilitar la un model de învățare pentru adulți, recruții pot dezvolta și consolida abilități psihologice importante, care sunt esențiale pentru viitorii polițiști. Această schimbare necesită două inițiative semnificative pentru a avea succes. În primul rând, personalul didactic, instructorii, formatorii și alți mentori trebuie să sprijine și să creadă în valoarea acestei schimbări. Aceștia trebuie să fie bine pregătiți pentru a putea antrena în mod corespunzător și a dezvolta la recruți abilitățile analizate în acest studiu. Unitățile de instruire și formare a polițiștilor își pot stabili propriile metode de evaluare standardizată pentru fiecare abilitate, pot asigura performanța satisfăcătoare a fiecărei abilități, pot oferi oportunități de remediere și pot solicita respectarea standardelor minime ale fiecărei abilități pentru ca studenții și audienții să poată absolvi cu succes [13, p. 10].

Al doilea element absolut necesar pentru ca dezvoltarea abilităților analizate să devină endemică în formarea instituției de învățământ este o schimbare de cultură la nivel organizațional. Prin urmare, candidații la funcțiile de polițiști trebuie să fie pregătiți mai mult pentru a putea aplica în practică ceea ce au învățat și nu doar să fie testați referitor la ce au învățat. În această ordine de idei apare necesitatea de a stabili anumite standarde minime sau satisfăcătoare referitoare la abilitățile cognitive, emoționale, morale și sociale fără de care un candidat nu poate fi admis la funcția de polițist [13, p. 10].

### Surse bibliografice

1. Birzer M.L. The theory of andragogy applied to police training. *Polic. Int. J. Police Strateg. Manag.* 2003, (<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13639510310460288/full/html>, accesat la data de 23.11.2020).
2. Blumberg D.M., Giromini L., Jacobson L.B. Impact of Police Academy Training on Recruits Integrity. *Police Q.* 2016, p. 63-86. (<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1098611115608322>, accesat la data de

- 27.11.2020).
3. Brackett M.A., Mayer J.D., Warner R.M. Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personal. Individ. Differ*, 2004, p. 1387-1402. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886903002368?via%3Dihub>, accesat la data de 27.11.2020).
  4. Caro C.A. Predicting State Police Officer Performance in the Field Training Officer Program: What Can We Learn from the Cadet's Performance in the Training Academy? *Am. J. Crim. Justice*, 2011, p. 357-370. (<https://link.springer.com/article/10.1007/s12103-011-9122-6>, accesat la data de 20.11.2020).
  5. Chappell A.T. Police academy training: Comparing across curricula. *Polic. Int. J. Police Strateg. Manag.* 2008, p. 36-56. ([https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?journal=Polic.+Int.+J.+Police+Strateg.+Manag.&title=Police+academy+training:+Comparing+across+curricula&author=A.T.+Chappell&volume=31&publication\\_year=2008&pages=36-56&doi=10.1108/13639510810852567&](https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=Polic.+Int.+J.+Police+Strateg.+Manag.&title=Police+academy+training:+Comparing+across+curricula&author=A.T.+Chappell&volume=31&publication_year=2008&pages=36-56&doi=10.1108/13639510810852567&), accesat la data de 22.11.2020).
  6. Cheurprakobkit S. Educating Our Police: Perceptions of Police Administrators Regarding the Utility of a College Education, Police Academy Training and Preferences in Courses for Officers. *Int. J. Police Sci. Manag.* 2002. (<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/injposcim4&div=25&id=&page=>, accesat la data de 19.11.2020).
  7. Daniel M. B., Michael D. S., Konstantinos P., Sarah C. and Chief Ch. K. New Directions in Police Academy Training: A Call to Action. (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6950698/>, accesat la data de 20.11.2020).
  8. [https://ro.wikipedia.org/wiki/Educa%C8%9Bie\\_formal%C4%83](https://ro.wikipedia.org/wiki/Educa%C8%9Bie_formal%C4%83) (accesat la data de 11.11.2020).
  9. Flynn K.W. In: *Training & Police Violence*. Burns R.G., Crawford C.E., editors. Prentice Hall; Upper Saddle River, NJ, USA: 2002. p. 127-146. (<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1310/tsr1705-345>, accesat la data de 19.11.2020).
  10. <https://dexonline.ro/definitie/andragogie> (accesat la data de 27.11.2020).
  11. <https://politia.md/ro/content/arderea-profesionala> (accesat la data de 26.11.2020).
  12. <https://ro.businessemt.com/52-facts-7622564-differences-progressive-discipline-positive-disciplinel-37044> (accesat la data de 26.11.2020).
  13. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6950698/pdf/ijerph-16-04941.pdf> (accesat la data de 20.11.2020).
  14. International Association of Chiefs of Police . *Police Use of Force in America*. International Association of Chiefs of Police; Arlington, VA, USA: 2001.

- (<https://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=197636>, accesat la data de 23.11.2020).
15. Kurtz D.L. Roll call and the second shift: The influences of gender and family on police stress. *Police Pract. Res.* 2012, p. 71-86. (<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15614263.2011.596714>, accesat la data de 20.11.2020).
  16. Marion N. Police academy training: Are we teaching recruits what they need to know? *Polic. Int. J. Police Strateg. Manag.* 1998. (<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13639519810206600/full/html>, accesat la data de 19.11.2020).
  17. Nelis D., Kotsou I., Quoidbach J., Hansenne M., Weytens F., Dupuis P., Mikolajczak M. Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion.* 2011, p. 354-366. ([https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?journal=Emotion&title=Increasing+emotional+competence+improves+psychological+and+physical+well-being,+social+relationships,+and+employability&author=D.+Nelis&author=I.+Kotsou&author=J.+Quoidbach&author=M.+Hansenne&author=F.+Weytens&volume=11&publication\\_year=2011&pages=354-366&pmid=21500904&doi=10.1037/a0021554](https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=Emotion&title=Increasing+emotional+competence+improves+psychological+and+physical+well-being,+social+relationships,+and+employability&author=D.+Nelis&author=I.+Kotsou&author=J.+Quoidbach&author=M.+Hansenne&author=F.+Weytens&volume=11&publication_year=2011&pages=354-366&pmid=21500904&doi=10.1037/a0021554)&, accesat la data de 17.11.2020).
  18. Nelis D., Quoidbach J., Mikolajczak M., Hansenne M. Increasing emotional intelligence: (How) is it possible? *Pers. Individ. Differ.* 2009, p. 36-41 (<https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/30253/1/Nelis%20PAID%202009.pdf>, accesat la data de 18.11.2020).
  19. Paoline E.A., Terrill W. Police Education, Experience, and the Use of Force. *Crim. Justice Behav.* 2007, p. 179-196. (<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.834.1293&rep=rep1&type=pdf>, accesat la data de 27.11.2020).
  20. Paterson C. Adding value? A review of the international literature on the role of higher education in police training and education. *Police Pract. Res.* 2011, p. 286-297. ([http://shura.shu.ac.uk/9114/1/Paterson\\_-\\_Adding\\_Value\\_PPR\\_%28final%29.pdf](http://shura.shu.ac.uk/9114/1/Paterson_-_Adding_Value_PPR_%28final%29.pdf), accesat la data de 27.11.2020).
  21. Reaves B.A. State and Local Law Enforcement Training Academies. U.S. Department of Justice; Washington, DC, USA: 2016. ([https://books.google.md/books?hl=en&lr=&id=DgFnaijvwf0C&oi=fnd&pg=PA1&ots=FU3nivMAK8&sig=NIND9nGQNQ6TQUKjOElFTE6UeQg&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.md/books?hl=en&lr=&id=DgFnaijvwf0C&oi=fnd&pg=PA1&ots=FU3nivMAK8&sig=NIND9nGQNQ6TQUKjOElFTE6UeQg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false), accesat la data de 23.11.2020).
  22. Spilberg S.W., Corey D.M. Peace Officer Psychological Screening Manual. California Commission on Peace Officer Standards and Training (POST); West Sacramento, CA, USA: 2014. (<https://docplayer.net/10229872-Peace-officer-psychological-screening-manual.html>, accesat la data de

- 27.11.2020).
23. Stoughton S. Law enforcement's "warrior" problem. *Harv. Law Rev.* 2015, p. 225-232. (<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/forharoc128&div=23&id=&page=>, accesat la data de 16.11.2020);
24. Tillyer R. Assessing the Impact of Community-oriented Policing on Arrest. *Justice Q.* 2018, (<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07418825.2017.1327609>, accesat la data de 21.11.2020).
25. Vodde R.F. *Police Organization and Training*. Springer; New York, NY, USA: 2012. *Changing Paradigms in Police Training: Transitioning from a Traditional to an Andragogical Model*, p. 27-44. (<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13639519810206600/full/html>, accesat la data de 23.11.2020).