

CZU: 377.091.279.7:005.336.2:35.08(478)

[https://doi.org/10.59295/sum5\(165\)2023_19](https://doi.org/10.59295/sum5(165)2023_19)

EVALUAREA CUNOȘTINTELOR VERSUS EVALUAREA COMPETENȚELOR FUNCȚIONARILOR PUBLICI CU STATUT SPECIAL ȘI A CARABINIERILOR DIN CADRUL MAI

*Andrian CIUMAC**Universitatea de Stat din Moldova*

Cunoștințele în sine nu sunt de mare folos funcționarilor publici cu statut special și carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI), pe când competențele, deținând un grad esențial de superioritate în comparație cu cunoștințele, acordă acestor funcționari posibilitatea de a demonstra în mod practic dacă sunt în stare să acționeze potrivit cu ceea ce cunosc. Din această perspectivă, aplicarea procesului de evaluare a calității personalului din cadrul MAI, pe dimensiunea formării profesionale, este mai relevantă și mai obiectivă anume în legătură cu competențele. O astfel de abordare a proceselor de evaluare va contribui în mod sigur la creșterea nivelului de performanță profesională a personalului din cadrul MAI, fapt care va genera beneficiarilor suficientă siguranță, iar satisfacția cetățenilor față de calitatea personalului MAI va atinge cote scontate.

Cuvinte-cheie: *evaluare, competențe, cunoștințe, formare profesională, funcționari publici cu statut special, proces.*

ASSESSMENT OF THE KNOWLEDGE VERSUS THE ASSESSMENT OF THE COMPETENCES OF PUBLIC OFFICERS WITH SPECIAL STATUS AND OF THE CARABINIERS FROM THE FRAMEWORK OF MIA

Knowledge itself is not of much use to civil servants with special status and carabineers within the MIA, while competences, having an essential degree of superiority compared to knowledge, give them the opportunity to prove in practice if they are able to act according to their abilities. From this perspective, the application of the process of evaluating the quality of the staff within the MIA, on the dimension of professional training, is more relevant and more objective, specifically in relation to skills. Such an approach to evaluation processes will certainly contribute to increasing the level of professional performance of the MIA staff, a fact that will generate sufficient security for the beneficiaries, and citizens' satisfaction with the quality of the MIA staff will reach expected rates.

Keywords: *assessment, competences, knowledge, vocational training, civil servants with special status, process.*

Introducere

De la proclamarea independenței Republicii Moldova (1992), Ministerul Afacerilor Interne a tranzitat intens prin varii procese de reformare și optimizare. Prin urmare, în prezent, funcționarii publici cu statut special și carabinierii din cadrul Ministerului Afacerilor Interne se bucură de condiții mult mai bune de activitate, sunt suficient dotați cu echipamente moderne și performante, iar activitatea acestora este asigurată pe deplin de un cadru juridic actual și cu adevărat eficient.

Făcând abstracție de cele menționate, totuși domeniile de activitate gestionate de către MAI, – printre care se numără: ordinea și securitatea publică; managementul integrat a frontierei de stat; combaterea criminalității organizate; gestionarea fluxului migrațional, azilului și integrării străinilor; prevenirea și lichidarea consecințelor situațiilor de urgență și excepționale, protecția civilă, apărarea împotriva incendiilor și acordarea primului ajutor calificat; asigurarea respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului; apărarea proprietății publice și private; evidența populației și cetățeniei, evidența vehiculelor și conducătorilor de vehicule; rezervele materiale de stat și de mobilizare – și managementul funcțiilor cu statut special din cadrul Ministerului nu generează beneficiarilor suficientă siguranță, motiv din care satisfacția cetățenilor față de calitatea funcționarilor publici cu statut special și carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nu este la cotele dorite, fapt care, totodată, semnalează că aceștia din urmă nu înregistrează rezultate scontate din perspectiva domeniilor de activitate nominalizate [6].

Scopul studiului este cercetarea și estimarea prin comparare a impactului procesului de evaluare a

competențelor și a procesului de evaluare a cunoștințelor funcționarilor publici cu statut special și carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în contextul asigurării profesionalismului și a calității serviciilor furnizate de către acesta.

Metode aplicate și materiale utilizate

Pentru realizarea studiului dat, a fost aplicată metoda deducțiilor logice, comparația, studierea literaturii de specialitate și a legislației, a practicii desfășurării proceselor de formare profesională, precum și a celor de evaluare în cadrul Ministerului Afacerilor Interne și subdiviziunilor subordonate acestuia.

Rezultatele obținute și discuții

Cu toate că, în prezent, calitatea serviciilor furnizate de către Ministerul Afacerilor Interne nu este determinată în niciun caz doar de resursa umană și de calitatea acesteia, totuși problemele cele mai grave și mai des semnalate de către beneficiari/cetățeni au fost și sunt cele conexe calității personalului aferent.

Fiind conștienți că, în plan profesional, resursa umană de calitate a constituit pretutindeni o cerință incontestabilă a realității umane, fapt prin care se stabilește cert că fiecare persoană necesită să dobândească, eficientizeze, optimizeze și actualizeze competențele profesionale pentru a se adapta cerințelor mediului profesional, percepem menirea și adevărata valoare a proceselor de formare profesională.

Pentru a putea face față cerințelor din perspectiva misiunii, domeniilor de activitate, funcțiilor de bază și drepturilor deținute de către Ministerul Afacerilor Interne, furnizorii/gestionarii proceselor de formare profesională din cadrul acestuia necesită să ofere garanții concrete privind atingerea obiectivelor de performanță, în acest sens.

Obținerea unei încrederi solide în rândul beneficiarilor, că subdiviziunile Ministerului Afacerilor Interne contribuie la satisfacerea pe deplin a așteptărilor, astfel cheltuind banul public în mod justificat, iar serviciile și produsele acestora nu costă mult mai mult decât valorează, nu presupune nimic altceva decât asigurarea calității.

În contextul aspirațiilor la o comunitate mulțumită de intensitatea și nivelul la care Ministerul Afacerilor Interne își exercită funcțiile prin intermediul unei resurse umane de calitate, pregătite atât în cadrul instituțiilor de învățământ de profil, cât și în subdiviziunile MAI, la locul de muncă, a căror funcționari publici cu statut special și carabinieri sunt satisfăcuți de ceea ce aplică și realizează în activitatea profesională. În acest sens, în actualul studiu, ne-am propus să obținem niște rezultate utile, esențiale și aplicabile pentru dimensiunea enunțată, din perspectiva a ceea ce achiziționează într-un final personalul Ministerului Afacerilor Interne în cadrul proceselor de formare profesională și cum este evaluată această achiziție care se face responsabilă de transpunerea în viață a prevederilor articolului 50, alineatul b) al Legii 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul MAI. Potrivit acesteia „funcționarul public cu statut special este obligat să acționeze cu competență, responsabilitate și devotament pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, pentru protejarea și promovarea valorilor și intereselor naționale ale Republicii Moldova, inclusiv în condițiile în care viața, sănătatea și bunurile sale sunt amenințate” [7].

În ordinea de idei privind competența funcționarului public cu statut special și valoarea acestuia în societate, luând act de prevederile actualului cadru juridic cu privire la formarea profesională a funcționarilor publici cu statut special și carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, distingem două forme ale acestui proces, și anume:

- *Formarea profesională inițială*, care constă în parcurgerea unui program de instruire, ce asigură dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, specifice domeniului de specialitate [1 p. 3].

- *Formarea profesională continuă*, care reprezintă totalitatea activităților de instruire în cadrul cărora angajații Ministerului Afacerilor Interne, având deja o calificare ori o profesie, își completează prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu de specialitate de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective [2 p. 3].

Conducându-ne de scopul prezentului articol și analizând cadrul juridic cu privire la formarea profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, constatăm că, în cazul proceselor de formare profesională inițială, activitățile de evaluare au drept obiectiv determinarea nivelului de formare a competențelor generale și speciale ale cursanților, pe când în cazul

proceselor de formare continuă aceste activități sunt axate pe evaluarea cunoștințelor angajaților MAI, care, potrivit cadrului menționat, se desfășoară anual la compartimentele pregătirii de bază în scopul aprecierii nivelului cunoștințelor și abilităților individuale acumulate de către angajații Ministerului Afacerilor Interne pe parcursul instruirii [1, p. 10, 2, p. 13].

Din această perspectivă, ne vom conduce de caracteristicile definitorii ale conceptului de competență și celui de cunoștință, care ne vor permite constatarea și concretizarea, în legătură cu ce este mai relevant, obiectiv și justificat, aplicarea procesului de evaluare a calității personalului din cadrul Ministerului Afacerilor Interne pe dimensiunea formării profesionale și finalității acesteia.

Dar mai întâi de toate, în vederea unei concretizări depline a fenomenelor distincte, analizate în prezentul articol, să actualizăm caracteristicile definitorii ale conceptului de evaluare:

- Evaluarea este o funcție finală. Necesitatea ei vine odată cu realizarea produselor și a serviciilor planificate;
- Evaluarea asigură viitorul, deoarece analizează activitățile realizate cu scopul de a extrage lecții și de a ajusta activitățile respective;

- Evaluarea este un proces dinamic – metodele de colectare a datelor cantitative și calitative sunt combinate cu metodele de corecție, peste tot unde este necesar [8];

- Evaluarea este o examinare sistematică a valorii sau a caracteristicilor unui proces, a unui plan de acțiune (program) sau a unui obiect. De asemenea, evaluarea este parte a unui proces decizional, incluzând emiterea unui aviz asupra valorii, prin colectarea sistematică și analizarea informațiilor despre ea în raport cu anumite criterii [10];

- Evaluarea reprezintă totalitatea activităților prin care se colectează, organizează și interpretează datele obținute în urma aplicării unor tehnici, metode și instrumente de măsurare și elaborate în conformitate cu obiectivele și tipul evaluării, în funcție de conținutul și grupul de lucru vizat, în scopul emiterii unei judecăți de valoare pe care se bazează o anumită decizie în plan educațional [5].

În concluzie, constatăm că acest concept se configurează într-un proces de examinare, realizată cu o intensitate și complexitate adecvată, care permite constatarea măsurii în care fenomenul sau subiecții evaluați îndeplinesc anumite finalități, standarde și/sau așteptări.

Obținând o imagine clară cu privire la conceptul de evaluare, proiectată printr-o optică demnă de încredere, vom aplica același instrument și în perspectiva realizării scopului nostru principal înscris în sintagma „Cunoștințe versus Competențe”.

Prin urmare, să reflectăm asupra caracteristicilor definitorii ale conceptelor enunțate:

- Cunoștințele sunt informațiile procesate, înregistrate și dovedite prin practică de către specialiștii dintr-un anumit domeniu, care au fost folosite și pot fi reutilizate pentru luarea deciziilor;

- Cunoștințele constituie capitalul intelectual, reprezentând experiența specialiștilor dintr-un anumit domeniu;

- Prin cunoștințe vom înțelege totalitatea noțiunilor, ideilor, informațiilor acumulate în domeniul respectiv;

- Sensul cuvântului cunoștințe vizează atât aspectul comunicativ, cât și cel calitativ, acesta incluzând: cunoștințele comunicate de alte persoane sau obținute prin investigații proprii, cunoștințele acumulate din relatările despre evenimente recente sau necunoscute anterior, cunoștințele dobândite prin studiu sau instruire și lectură, cunoștințele deduse din observații directe și experiența proprie [9].

Generalizând definițiile menționate, conchidem că conceptul de cunoștințe presupune un volum de opinii aparținente unui domeniu, care, fiind relevate, cercetate, validate și recunoscute oficial drept esențiale și relevante, obțin statutul informațiilor utile, pe care indivizii interesați sau cei care profesază în domeniul corespunzător necesită să le cunoască pentru a înțelege anumite fenomene sau/și legități.

Cu referire la conceptul de competență putem menționa ferm că acesta nu este elucidat printr-o singură definiție, astfel că literatura de specialitate din prezent ne pune la dispoziție un șir impunător de concretizări explicative, care, fiind examinate, ne oferă posibilitatea să pătrundem natura acestui concept, precum și particularitățile lui distincte.

Înainte de toate, este interesant să evocăm sensul cuvântului competență în limba română curentă, așa cum apare în DEX: competența este „capacitatea de a se pronunța asupra unui lucru, pe temeiul unei cunoașteri adânci a problemei în dificultate”. Astfel, competența este înțeleasă în sensul de expertiză sau capacitate profesională.

Tot în DEX, abilitatea este „îndemânare, iscusi-nță, pricepere” (apropiat de sensul cuvântului „skills”), iar capacitatea e „posibilitatea de a lucra într-un domeniu, de a realiza ceva” (sensul de po-tențial sau de statut).

Într-un dicționar specializat, accentul este pus pe capacitatea de a face ceva, competența fiind un „(ansamblu de) comportamente potențiale (afec-tive, cognitive și psihomotorii) de care dispune un individ pentru a realiza o activitate”. Din această definiție, precum și din altele asemănătoare, folo-site în științele contemporane, competența:

- presupune o activitate, deci trebuie să existe un context;
- reprezintă un output (rezultat) care pune în evidență ceea ce poate face o persoană, ca efect al unui proces anterior de învățare și formare;
- implică definirea unor standarde sau niveluri de performanță, care măsoară și acreditează efortul anterior de învățare și formare;
- reprezintă potențialul exprimat sau măsura a ceea ce o persoană poate realiza la un moment dat.

Tot din această analiză, se poate deduce faptul că o competență este un indicator al capacității actuale, dar și un predictor al evoluției ulterioare, al șanselor de reușită într-un domeniu de activi-tate.

Dicționarul Legendre prezintă următoarea definiție: „Competența înseamnă abilitatea, capacitatea care permite reușita în exercitarea unei funcții sau în executarea unei sarcini”. Același dicționar oferă o perspectivă didactică/pedagogică asupra acestui concept: „Prin competență se înțelege o abilitate însușită grație asimilării de cunoștințe pertinente și experienței, care constă în circumscrierea și rezolvarea unor probleme specifice”.

Noțiunea de competență este legată de un șir de alte noțiuni: cunoștințe, abilitate, acțiune, com-portament, performanță, profesie, rol, sarcină, context, situație, calificare, pricepere, capacita-te, metacogniție, reflecție și multe altele, cu care competența are caracteristici comune [3].

În Republica Moldova, termenul competență a fost preluat odată cu realizarea reformei în învățământul general, când a fost elaborat Curriculumul Național, axat pe triada: cunoștințe, capacități, atitudini.

Competența este potențialul de acțiune al unei persoane (capacitate), acțiunea de atingere a finalităților propuse (realizarea scopurilor situativ-problematic, luarea deciziei, elaborarea proiectului), mobilizând resursele însușite în diferite situații (cunoștințele disciplinare și strategii). Competența poate fi observată doar în acțiuni concrete, aplicate de indivizi în situații concrete.

Competența desemnează un ansamblu de resurse (cunoștințe, capacități, atitudini), în vederea rezolvării unei situații complexe aparținând sferei situativ-problematic. Prin competență de bază înțelegem acele competențe necesare a fi asimilate, pentru a putea trece la un nivel superior de instruire [4].

Drept urmare a analizei definițiilor selectate și prezentate mai sus, precum și a sintetizării esenței și caracteristicilor conceptului cercetat, putem menționa că competența necesită a fi percepută drept potențialul/capacitatea formată, însușită și deținută de către un individ interesat sau de către cel care profesază într-un anumit sector, ce condiționează modalitatea/felul acestuia de a reacționa și/sau acționa, pentru a soluționa orice ține de un anumit domeniu.

Mai mult, în esența definiției formulate de către noi cu privire la competență ținem să menționăm că pen-tru a fi sesizată, competența necesită a fi dovedită și justificată de către deținător în contexte reale, practice.

Fiind determinați să constatăm, în legătură cu ceea ce este mai relevant și obiectiv, aplicarea procesului de evaluare a calității personalului din cadrul Ministerului Afacerilor Interne pe dimensiunea formării profesionale, în conformitate cu cele menționate mai sus, concluzionăm că competența deține un grad esențial de superioritate în comparație cu cunoștințele, dat fiind faptul că acestea reprezintă doar unul din elementele fundamentale și indispensabile ale competenței de comun cu deprinderile și valorile, pe care le putem materializa, pentru a fi percepute cu ajutorul verbelor: (a ști) - pentru cunoștințe, (a face) - pentru deprinderi și (a deveni) - pentru valori.

Prin urmare, în plan profesional, constatăm că doar cunoștințele în sine nu sunt de mare folos în contextul unei corelări reduse a acestora cu aspectele practice ale vieții umane. Cumulul de cunoștințe deținute de către un individ, fiind uitat în timp este inutil, iar în contextul în care individul nu cunoaște cum să îl valorifice, acesta se atestă drept relativ inefficient, pe când competența, neaxându-se pe cunoștințele individului, acordă acestuia posibilitatea de a demonstra în practică dacă este în stare să acționeze potrivit cu ceea ce cunoaște.

Făcând referință la elementele constitutive ale competenței, în contextul procesului de evaluare a calității personalului Ministerului Afacerilor Interne, subliniem: pentru ca acesta să devină un proces cu adevărat obiectiv, capabil să furnizeze exclusiv rezultate adecvate și valide, este necesară axarea nu doar pe ceea ce trebuie să știe/să cunoască personalul, dar și pe ce face personalul cu ceea ce știe. O astfel de abordare va spori esențial semnificația proceselor de formare profesională, orientând personalul Ministerului Afacerilor Interne unde, când și cum necesită să aplice cele învățate. Cu alte cuvinte, va permite declanșarea capacității de a acționa în contextul transformărilor, circumstanțelor imprevizibile și complicate, survenite în sectorul de responsabilitate, fapt care va determina și gradul de competență al acestora. Totodată, o astfel de paradigmă va contribui la optimizarea necesarului de instruire; prin urmare, de către resursa umană se va izbuti obținerea achizițiilor de a soluționa calitativ orice ține de un anumit domeniu.

Asigurându-ne de faptul că aplicarea procesului de evaluare a calității personalului din cadrul Ministerului Afacerilor Interne pe dimensiunea formării profesionale este mai relevant și obiectiv anume în legătură cu competențele, procesele de evaluare au menirea să ateste dacă competențele au fost formate la un nivel minim, optim sau maxim, fapt care se va aprecia prin calitatea resursei umane formate, calitatea proceselor de formare profesională planificate și realizate, precum și a resurselor utilizate la desfășurarea lor. Toate acestea, la rândul lor, sunt posibile doar în condiția utilizării unor forme, metode și instrumente eficiente de evaluare, care să întrunească obligatoriu condițiile de validitate, fidelitate, obiectivitate și aplicabilitate.

De asemenea, conducându-ne de prevederile actualului cadru juridic cu privire la formarea profesională continuă a funcționarilor publici cu statut special și carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, constatăm că procesele curriculare în formarea profesională continuă a angajaților se bazează pe principiul formării competențelor profesionale, elaborate în baza standardelor ocupaționale, respectiv standardele de pregătire profesională, sau, în lipsa acestora, a comenzii formative a subdiviziunilor Ministerului Afacerilor Interne (beneficiari) [2 p.10]. Prin urmare, ținând cont de cele menționate, cu referire la procesele curriculare, atestăm implementarea și utilizarea curriculumului axat pe competențe, pe contexte reale de activitate profesională și învățarea interactivă, fapt care solicită drept garant în asigurarea finalităților proceselor de formare profesională proiectarea și utilizarea incontestabilă a proceselor de evaluare a competențelor funcționarilor publici cu statut special și carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne și în nici un caz a proceselor de evaluare a cunoștințelor.

Concluzie

Această abordare a proceselor de evaluare, fiind aplicată în mod optim, va contribui în mod sigur la creșterea nivelului de performanță profesională a personalului din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, iar performanța profesională obținută va genera beneficiarilor suficientă siguranță, fapt prin care va crește și satisfacția cetățenilor față de calitatea funcționarilor publici cu statut special și carabinierilor din cadrul MAI.

Referințe:

1. Ordinului MAI nr. 134/2022 privind aprobarea Regulamentului cu privire la formarea profesională inițială a funcționarilor publici cu statut special și carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.
2. Ordinului MAI nr. 114/2017 privind aprobarea Regulamentului cu privire la formarea profesională continuă a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.
3. Abordări teoretice privind definirea conceptului de competență. https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/19-25_2.pdf (accesat la 29.01.2023).
4. Conceptul de competență și de dezvoltare a competențelor. https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Conceptul%20de%20competenta%20si%20de%20dezvoltare%20a%20competentelor.pdf (accesat la 29.01.2023).
5. Evaluarea școlară. <https://sites.google.com/site/evaluarecolara/evaluarea-scolaradefinitii> (accesat la 29.01.2023).
6. Hotărârea Guvernului nr. 693/2017 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Afacerilor Interne. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102535&lang=ro (accesat la 30.01.2023).
7. Legea 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul MAI. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110602&lang=ro (accesat la 31.01.2023).

8. Managementul calității versus calitatea managementului. http://prodidactica.md/wp-content/uploads/2021/02/Ghid_MC-vs-CM-5.pdf (accesat la 30.01.2023).
9. Noțiunile de date, informații și cunoștințe. http://akademos.asm.md/files/Akademos%203_2020_p15-18.pdf (accesat la 29.01.2023).
10. Wikipedia. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Evaluare#:~:text=Evaluarea%20este%20o%20examinare%20sistematic%C4%83,parte%20a%20unui%20proces%20decizional> (accesat la 29.01.2023).

Date despre autor:

CIUMAC Andrian, doctorand, Școala Doctorală Științe Sociale și ale Educației, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: andrian.ciumac@mai.gov.md

ORCID: 0000-0001-9679-069X

Prezentat la 06.02.2023