

CZU 351.74

DOI 10.5281/zenodo.10417274

**PROVOCĂRI ACTUALE
ÎN DOMENIUL FORMĂRII
PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR
PUBLICI CU STATUT SPECIAL ȘI
A CARABINIERILOR DIN CADRUL
MINISTERULUI AFACERILOR INTERNE**

Andrian CIUMAC,
doctorand

Valeri CHIOIBAȘ

**CURRENT CHALLENGES IN THE
FIELD OF VOCATIONAL TRAINING
OF PUBLIC OFFICERS WITH SPECIAL
STATUS AND OF CARABINEERS
WITHIN THE MINISTRY OF INTERNAL
AFFAIRS**

Andrian CIUMAC,
PhD student

Valeri CHIOIBAȘ

Concretizarea unei viziuni valide, soluționarea eficientă a impedimentelor, precum și asigurarea unui răspuns prompt și corespunzător la toate provocările pe care le înfruntă actualul sistem de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, impune în mod incontestabil o abordare logică și individuală a fiecărei provocări, exprimate prin luarea fermă și neamânată a unor decizii de rigoare. Respectivul hotărâri urmează a fi trecute în evidența strictă a unui cadru oficial, programatic și coerent, unde nu există loc pentru diletantism, reticență, interpretări echivoce, formalism și birocrație.

Cuvinte-cheie: provocare, proces, formare profesională, instruire, personal, factor, influență, decizie, calitate.

The concretization of a valid vision, the effective resolution of impediments, as well as the provision of a prompt and appropriate response to all the challenges faced by the current system of professional training of civil servants with special status and carabineers within the MIA, indisputably imposes a logical approach and individuality of each challenge, expressed through the firm and immediate taking of rigorous decisions, recorded in the strict record of an official, programmatic and coherent framework, where there is no room for diletantism, reluctance, equivocal interpretations, formalism and bureaucracy.

Keywords: challenge, process, vocational training, schooling, staff, factor, influence, decision, quality.

INTRODUCERE.

Calitatea personalului în întreg sistemul afacerilor interne, prioritar se poate garanta printr-un nivel distins al instruirii, care asigură formarea incontestabilă a competențelor profesionale în uz și a celor din perspectivă, axate solid pe valori bine conturate, ce permit însușirea capitală a unei conduite profesionale desăvârșite, pentru a răspunde adecvat la miriade de provocări. Cu toate acestea, actualul sistem de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI) se confruntă cu o pletoară de provocări de natură variată, care necesită precizate atât din perspectiva unei taxonomii cât și a impactului produs asupra formării

INTRODUCTION.

The quality of personnel in the entire system of internal affairs can primarily be guaranteed through a distinguished level of training, which ensures the indisputable formation of professional skills in use, as well as those from the perspective, firmly focused on well-defined values, which allow the capital acquisition of conduct consummate professionals, to adequately respond to myriad challenges. However, the current system of professional training of civil servants with special status and carabineers within the Ministry of Internal Affairs (MIA), faces a plethora of challenges of a varied nature, which require clarification both from the perspective of a taxonomy and impact produced on vocational training as a process, as well as



profesionale ca proces, precum și asupra beneficiarilor acestuia. Anume aceste obiective ne propunem să le atingem în cercetarea noastră, pentru a veni cu anumite recomandări de ameliorare atât pe parcurs, cât și în concluzia acesteia.

SCOPUL

Este relevarea, estimarea prin comparare, evidențierea și cercetarea provocărilor pe care le înfruntă actualul sistem de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI.

METODE APLICATE ȘI MATERIALE UTILIZATE

Pentru realizarea studiului dat, au fost aplicate metodele observației, deducțiilor logice, comparației, studierii literaturii de specialitate, a legislației și a practicii desfășurării proceselor de formare profesională în cadrul MAI.

REZULTATELE OBTINUTE ȘI DISCUȚII

În pofida faptului că suntem axați pe actualele provocări din domeniu, în anumite contexte unele provocări pe care le vom aborda în prezenta cercetare vor presupune un demers prospectiv, care va pleca de la premisa că în viitorul foarte apropiat, în condiția crizelor mondiale din prezent care progresaază fără intenția de a scădea din intensitate, provocările vor fi mult mai diferite față de cele contemporane din cauza unei implicări reduse la remedierea acestora.

În contextul formării profesionale ca proces, pentru o obiectivitate deplină, provocările identificate de către noi urmează a fi cercetate nu doar din perspectiva activităților didactice, dar, bineînțeles, și din cea a domeniilor de activitate gestionate de către MAI, care prin corelare urmează a fi luate în considerare la formularea recomandărilor menite să eficientizeze procesele de formare profesională.

În această ordine de idei ținem să amintim principalele domenii de activitate gestionate de către MAI, și anume: ordinea și securitatea publică; managementul integrat al frontierei de stat; combaterea criminalității

on its benefits. We aim to achieve in our research these precisely objectives, in order to come up with certain recommendations for improvement both along the way and in the conclusion.

PURPOSE

The purpose includes revealing, estimating by comparing, highlighting and researching the challenges faced by the current system of professional training of civil servants with special status and carabinieri within the MIA.

APPLIED METHODS AND MATERIALS USED

To carry out the given study, the method of observation, logical deductions, comparison, studying the specialized literature, the legislation and the practice of conducting professional training processes within the MIA were applied.

RESULTS OBTAINED AND DISCUSSION

Regardless of the fact that we are previously focused on the current challenges in the field, in certain contexts, definite challenges that we will address in this research, will involve a prospective approach, which will start from the premise that in the very near future, in the condition of crises in today's world that is progressing with no intention of slowing down, the challenges will be much different than contemporary ones due to a reduced involvement in fixing them.

Within the context of professional training as a process, for complete objectivity, the challenges identified by us are to be researched not only from the perspective of didactic activities, but well understood also from the perspective of the fields of activity managed by the MIA, which through correlation are to be taken in consideration when formulating recommendations aimed at streamlining professional training processes.

In this context, we would like to mention the main fields of activity managed by the MIA, which are the following: public order and security; integrated management of the state border; fight against organized crime; managing the migration flow, asylum and integration of foreigners; prevention and

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 [6].

Pentru o concretizare mai concordantă, dorim să ne expunem din punct de vedere conceptual asupra fenomenului cercetat de către noi, deși chiar acest punct de analiză reprezintă o provocare, dat fiind faptul că conceptul „Provocare” este unul suficient de larg, care nu deține o definiție concisă și universală.

În conformitate cu majoritatea dicționarilor explicative, conceptul „Provocare” presupune: a ațâța, a întărâta, a incita pe cineva (sfidându-l); a aduce pe cineva (prin acte de violență, lezare a demnității sau alte fapte ilicite) într-o stare de surescitare favorabilă comiterii unei fapte ilicite; a avea drept urmare; a determina, a constitui, a cauza, a prilejui, a pricinui; a produce intenționat un eveniment, un proces, un fenomen [5].

Prin urmare, constatăm că conceptul „Provocare” se configurează într-o acțiune, fenomen sau un mediu, care prin natura sa, reprezentată de anumite trăsături specifice, produce influență/influențe asupra indivizilor, astfel determinându-i să adopte anumite decizii privind reacționarea/adaptarea la situația stabilită.

Definiția elaborată de către noi se încadrează prin logica proiectată și în unele afirmații ale cercetătorului J. Canton, care referindu-se în special la viitor din perspectiva provocărilor susține și alte ipoteze relevante fenomenului cercetat din punct de vedere conceptual. Astfel, el menționează: „Vă puteți influența viitorul, pentru aceasta veți avea nevoie de: o viziune asupra viitorului și o viziune clară a țintei spre care vă îndreptați;

liquidation of the consequences of emergency and exceptional situations, civil protection, fire protection and provision of qualified first aid; ensuring respect for fundamental human rights and freedoms; defense of public and private property; records of population and citizenship, records of vehicles and vehicle drivers; the state and mobilization material reserves - and the management of the functions with special status within the Ministry [6].

Taking into account the intentions stated above, in advance, for a more consistent concretization, we want to expose ourselves on the phenomenon researched by us from a conceptual point of view, although even this point of analysis itself represents a challenge, given the fact that the concept “Challenge” is a broad enough one, that does not have a concise and universal definition.

According to most explanatory dictionaries, the concept of “Challenge” implies: to inspire, agitate, incite someone (defying him); to bring someone (through acts of violence, indignity or other unlawful acts) into a state of arousal conducive to the commission of an unlawful act; to have as a consequence; to determine, to constitute, to generate, to occasion, to cause; to intentionally produce an event, a process, a phenomenon [5].

Therefore, we find that the concept of “Challenge” is configured in an action, phenomenon or environment, which by its nature represented by certain specific features, produces influence/influences on individuals, thus causing them to adopt certain decisions regarding reaction/adaptation to the established situation.

The definition elaborated by us fits through the projected logic and in some statements of the researcher J. Canton, who, referring in particular to the future from the perspective of the challenges, also supports other hypotheses relevant to the researched phenomenon from a conceptual point of view, thus mentioning: “You can influence your future, for this you will need: a vision of the future and a clear vision of the target towards which you are heading; a social strategy to reach this point; tools to convince key people: colleagues, family to share a common vision and strategy; actual implementation



o strategie socială pentru a ajunge în acest punct; instrumente care să convingă persoanele-cheie: colegi, familia să împărtășească o viziune și o strategie comună; punerea în aplicare efectivă [1, p. 22].

În aceeași ordine de idei, cu titlu de recomandare, autorul specifică: „Fiecare trebuie să-și schimbe gândirea față de viitor care este brăzdat de provocări, schimbări și riscuri.” Cu același prilej, autorul definește viitorul din perspectiva provocărilor cu ajutorul a cinci factori distinși: „1. *Viteza*. Ritmul schimbărilor va fi amenințător, acoperind o multitudine de domenii și va atinge toate aspectele vieții; 2. *Complexitatea*. Un salt cantitativ înregistrat de forțe aparent fără legătură între ele vor avea efect direct asupra tuturor aspectelor până la siguranțe naționale și personală; 3. *Riscul*. Riscuri noi, riscuri mari, vor reconfigura fiecare aspect al vieții; 4. *Schimbarea*. Transformări radicale la locul de muncă, în comunitate, nivelul relațiilor vă vor constrânge să vă adaptați rapid la schimbările radicale; 5. *Neprevăzutul*. Uneori pozitiv, alteori dificile de imaginat elementele-surpriză vor deveni o trăsătură cotidiană, fiind deseori o provocare pentru sensibilitate și logică [1, p. 18].

Reflectând în mod rezonabil la elementele reprezentative ale subiectului de interes din perspectiva conceptuală, în continuare, în vederea unei concretizări coerente a fenomenului cercetat, drept punct de plecare în acest sens vor servi provocările aferente activităților didactice pe dimensiunea formării profesionale a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI.

În această ordine de idei, inițial ne vom referi la starea resurselor alocate/investite în acest sens, în vederea asigurării calității proceselor de formare profesională, dat fiind faptul că anume alocarea resurselor reprezintă o trăsătură remarcabilă în cadrul oricărui sistem, predestinată menținerii și eficientizării acestuia după principiul investiții-rezultat. Iar alocarea corespunzătoare a resurselor permite eficientizarea proceselor, îmbunătățirea mediului și obținerea performanțelor în cadrul sistemului, omiterea impedimentelor,

[1, p. 22].

In the same vein, by way of recommendation, the author mentions: “Everyone must change their thinking towards the future which is full of challenges, changes and risks. At the same time, the author defines the future from the perspective of challenges with the help of five distinct factors: 1. *Speed*. The pace of changes will be threatening, covering a multitude of fields and will touch all aspects of life; 2. *Complexity*. A quantitative jump recorded by seemingly unrelated forces will have a direct effect on everything from national and personal security; 3. *Risk*. New risks, big risks, will reconfigure every aspect of life; 4. *Shift*. Radical transformations at work, in the community, at the level of relationships will force you to quickly adapt to radical changes; 5. *Unexpected*. Sometimes positive, sometimes difficult to imagine, surprise elements will become a daily feature, often being a challenge to sensitivity and logic [1, p. 18].

Reasonably reflecting on the representative elements of the subject of interest from the conceptual perspective, further, in order to achieve a coherent realization of the researched phenomenon, the challenges related to didactic activities on the dimension of professional training of civil servants with special status and the carabinieri from the MIA will serve as a starting point in this sense.

In this vein, we will initially refer to the state of the resources allocated/invested in this regard, in order to ensure the quality of professional training processes, given the fact that the allocation of resources is a remarkable feature within any system, predestined to maintain and make it more efficient according to the investment-result principle. And the appropriate allocation of resources undeniably allows the streamlining of processes, the improvement of the environment and the achievement of performances within the system, the omission of impediments, the prevention and control of risks and of course the satisfaction of all beneficiaries.

Therefore, regardless of the active dynamism of endowments, which we have observed in the last period of time in the didactic plan, the assessment of material assurances as well as the current state of the infrastructure in the field still indicates certain needs

prevenirea și controlarea riscurilor.

Prin urmare, în ciuda dinamizării active a dotărilor, pe care o constatăm în ultima perioadă de timp în plan didactic, aprecierea asigurărilor materiale și a stării actuale a infrastructurii din domeniu denotă în continuare anumite necesități de renovare a obiectivelor strategice pentru desfășurarea corespunzătoare a proceselor de formare profesională. Mai cu seamă aceste provocări se resimt în domeniul intervenției profesionale și sunt exprimate prin racordarea redusă a proceselor de formare profesională la obținerea competențelor cu privire la utilizarea corespunzătoare a noilor dotări din domeniu.

În acest context evidențiem, că un număr considerabil de unități structurale subordonate MAI, de mai mult timp sunt dotate cu armament modern, în mare parte de producție occidentală, pe când procesele de formare profesională, din cauza insuficienței sau chiar lipsei acestora, prioritar sunt axate pe utilizarea armamentului produs în Uniunea Sovietică. Situația descrisă devine și mai precară din cauza asigurării normative insuficiente, care în linii mari se rezumă la reglementarea proceselor didactice realizate cu armament din epoca sovietică. De asemenea, în contextul menționat putem alinia și faptul că, în mare parte, resursa umană implicată în organizarea și desfășurarea proceselor de formare profesională din domeniul enunțat nu deține suficiente competențe pentru instruirea beneficiarilor cu armament modern.

În aceeași ordine de idei evidențiem că procesele de formare profesională realizate cu armamentul învechit adesea sunt compromise din cauza defecțiunilor frecvente, care presupun nu doar cheltuieli suplimentare pentru repararea acestora, dar prezintă și un anumit pericol pentru cei care participă la instruire.

O situație similară cu cea descrisă mai sus se atestă la compartimentul utilizării mijloacelor speciale din dotare. Avem în vedere zonele orbe admise de cadrul normativ din domeniu, în special evidențiindu-se Ordinul comun/interdepartamental nr. 4/44/17-C/6/1/4 din 11 ianuarie 2018, cu privire la aprobarea Ghidului privind intervenția pro-

for endowment and renovation of strategic objectives for the proper development of professional training processes. In particular, these challenges are felt in the field of professional intervention and are expressed by the reduced connection of professional training processes to the acquisition of skills regarding the appropriate use of new equipment in the field.

In this context, we highlight that a considerable number of structural units subordinated to the MIA, for a longer time, have been equipped with modern weaponry, mostly of Western production, while professional training processes, due to their insufficiency or even lack, are primarily focused on the use of weaponry produced in the Soviet Union. The described situation becomes even more precarious due to the insufficient normative assurance, which broadly boils down to the regulation of didactic processes carried out with Soviet-era weaponry. Furthermore, in the mentioned context, we can also align the fact that, for the most part, the human resource involved in the organization and carrying out of the professional training processes in the stated field does not have enough skills to train the beneficiaries with modern weapons.

In the same vein, we point out that even the professional training processes carried out with outdated weapons are often compromised due to frequent malfunctions, which not only involve additional expenses for their repair, but also present a certain danger to those who participate in the training.

A situation similar to the one described above can also be seen in the compartment for the use of special equipment, we have in mind the blind areas allowed by the regulatory framework in the field, in particular joint/interdepartmental Order no. 4/44/17-C/6/1/4 of January 11, 2018, regarding the approval of the Guide concerning professional intervention in the exercise of the function, in which the lack of regulations regarding the techniques and tactics of applying the new special means from the endowment of the structural units subordinated to the MIA, as well as other law enforcement bodies in the state is obviously felt, such as, for example,



fesională în exercițiul funcției, în care se resimte în mod evident lipsa reglementărilor cu privire la tehnicile și tacticile de aplicare a noilor mijloace speciale din dotarea unităților structurale subordonate MAI, precum și altor organe de forță din stat, cum ar fi, spre exemplu, tonfa sau bastonul telescopic. Lacunele nominalizate compromit legalitatea aplicării mijloacelor speciale menționate, astfel calificându-le drept neutilizabile, în pofida cheltuielilor considerabile suportate pentru achiziționarea acestora.

Bineînțeles, că din perspectiva menționată putem enumera și multe alte provocări care afectează procesele de instruire, precum cea a munițiilor pentru ședințele de tragere, care s-a acutizat odată cu invadarea la 24 februarie 2022 a Ucrainei de către Federația Rusă, cea a simulatoarelor interactive pentru trageri, amenajarea moderată a tirurilor, poligoanelor de instruire și sălilor sportive, iar în cazul desfășurării proceselor de formare profesională la locul de serviciu în majoritatea subdiviziunilor MAI chiar lipsa acestora, etc.

În cazul proceselor de formare profesională realizate la locul de serviciu, situația este în general una dificilă, reprezentată de un cumul de provocări, însă la acest subiect vom reveni pe parcursul prezentei cercetări.

Cu referire la situația stringentă, legată de poligoanele de instruire, simulatoare, tiruri, săli sportive, precum și altă infrastructură special amenajată pentru buna organizare și desfășurare a proceselor de formare profesională la compartimentul intervenției profesionale și nu numai, din perspectiva absolută a tuturor domeniilor de activitate gestionate de către MAI, constatăm anumite provocări ce țin de absența cadrului normativ cu privire la asigurarea securității și sănătății în muncă la exploatarea obiectivelor/punctelor/instalațiilor de antrenament și instruire, menționate mai sus.

În lipsa acestui cadru normativ, în prezent, pentru obiectivele nominalizate nu este stabilit statutul, clasificarea și destinația concisă a acestora, modalitatea, procesele și termenele de constituire, organizare, ame-

tonfa or telescopic stick. The named gaps obviously compromise the legality of the application of the mentioned special means, thus qualifying them as unusable regardless of the considerable expenses incurred for their purchase.

Of course, from the mentioned perspective we can also list many other challenges that affect training processes, such as that of ammunition for shooting sessions, which became more acute with the invasion of Ukraine on February 24, 2022, by the Russian Federation, that of interactive shooting simulators, the moderate arrangement of shooting ranges, training ranges and sports halls, and in the case of carrying out professional training processes at the place of work in most subdivisions of the MIA, even their absence, etc.

In the case of professional training processes carried out at the workplace, the situation is generally difficult one, represented by a number of challenges, but we will return to this topic during this research.

With reference to the pervasive situation, related to the training ranges, simulators, shooting ranges, sports halls, as well as other specially designed infrastructure for the good organization and development of professional training processes in the professional intervention department and not only, from the absolute perspective of all fields of activity managed by the MIA, we find certain challenges related to the absence of the normative framework regarding the assurance of safety and health at work in the operation of the training and practice objectives/points/facilities, mentioned above.

In the absence of this normative framework, currently, for the nominated objectives, their status, classification and concise destination, the method, processes and terms of their establishment, organization, arrangement, maintenance, management and approval, as well as the persons responsible for carrying out the activities are not established imposed, which of course presents a real danger to the life and health of those who participate in the professional training processes, regardless of the quality held by them.

The circumstances in which the described challenges are consumed, seem quite

najare, întreținere, gestionare și omologare a acestora, precum și responsabilii de realizarea activităților respective, fapt care prezintă un pericol real pentru viața și sănătatea celor care participă la procesele de formare profesională.

Circumstanțele în care se consumă provocările descrise par destul de excentrice pe fonul numeroaselor practici și experiențe din domeniu, întâlnite cu ușurință la nivel internațional, care prevăd și stabilesc norme clare cu privire la siguranța în construcția, amenajarea, întreținerea, omologarea, clasificarea, organizarea și exploatarea obiectivelor similare, pe care le putem consulta, prelua și adapta rațional la nivel național.

Ținând cont de faptul că anume domeniul intervenției profesionale reprezintă pilonul fundamental al sistemului MAI, de provocările enumerate mai sus pe dimensiunea proceselor de formare profesională la compartimentul intervenției profesionale, dar și de cele cu care se confruntă zi de zi funcționarii publici cu statut special și carabinierii din cadrul MAI în timpul realizării misiunilor de serviciu, precum atacul armat produs în Aeroportul Internațional Chișinău la data de 30 iunie 2023, suntem obligați să reconsiderăm radical și neîntârziat la nivelul întregului sistem al MAI toate viziunile aferente dimensiunii enunțate.

Provocări similare cu cele reflectate din perspectiva domeniului de intervenție profesională, care compromit procesul de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, întâmpinăm și la compartimentul aplicării legii în domeniul constatării și documentării infracțiunilor și contravențiilor, care de asemenea reprezintă un pilon strategic al sistemului MAI.

În această ordine de idei, ținem să menționăm, că un rol extrem de important în obținerea succesului instruirii din domeniu nominalizat îl au orele practice, desfășurate în condiții analogice celor reale, unde cel instruit dobândește competențele necesare prioritar cu ajutorul predării procedurale, astfel având posibilitatea să folosească și să

eccentric against the background of the many practices and experiences in the field, easily encountered at the international level, which provide and establish clear rules regarding safety in construction, arrangement, maintenance, homologation, classification, organization and exploitation of similar objectives, which we can consult, take over and adapt rationally at the national level.

Taking into account the fact that the field of professional intervention represents the fundamental pillar of the MIA system, the challenges listed above on the dimension of professional training processes in the professional intervention department, but also those that civil servants with special status face every day and carabinieri within the MIA during the performance of their service missions, such as the armed attack produced in the Chisinau International Airport on June 30, 2023, we are obliged to radically and without delay reconsider at the level of the entire MIA system all visions related to the stated dimension.

Challenges similar to those reflected from the perspective of the field of professional intervention, which compromise the professional training process of civil servants with special status and carabinieri within the MIA, we also encounter in the department of law enforcement in the field of detection and documentation of crimes and misdemeanors, which also represent a strategic pillar of the MIA system.

In this vein, we would like to mention that practical classes, carried out in conditions similar to real ones, play an important role in achieving the success of training in the nominated field, where the trainee acquires the necessary skills primarily with the help of procedural teaching, thus having the opportunity to use and apply live various procedures, technologies, equipment, etc. Namely, in the described circumstances, we realize how important the high-performance infrastructure is, specially built and arranged for the good organization and development of professional training processes at the law enforcement department in the field of detection and documentation of crimes and misdemeanors, which unfortunately in some cases is currently outdated/ old and therefore inef-



aplice pe viu diverse proceduri, tehnologii, utilaje, etc. Anume în circumstanțele descrise conștientizăm pe cât de importantă este infrastructura performantă, special edificată și amenajată pentru buna organizare și desfășurare a proceselor de formare profesională la compartimentul aplicării legii în domeniul constatării și documentării infracțiunilor și contravențiilor, care actualmente, spre regret, în unele cazuri este învechită/depășită și prin urmare inefficientă, iar în altele la general este absentă. În consecință, procesele de formare profesională, la compartimentul amintit, în mod condiționat sunt axate mai mult pe predarea declarativă, care de sine stătător nu este capabilă să asigure obținerea performanțelor în instruirea funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI.

O altă provocare majoră, în contextul abordat, este sesizată de către noi din perspectiva noilor categorii de infracțiuni și contravenții care s-au ivit recent la orizontul mondial, dar și național, al științelor penale și contravenționale, cu care angajații MAI au îndatorirea să lupte la fel de eficient ca și în cazul unor infracțiuni sau contravenții de rutină.

Resursa umană care urmează să instruiască angajații MAI cum necesită a fi constatate și anihilate eficient aceste delictе de nouă generație, în multe cazuri, din păcate, este formată pentru noile domenii de formare cu întârziere, corespunzător fiind lansate și procesele de formare profesională, fapt care afectează atât beneficiarii direcți cât și cei indirecti ai proceselor de formare profesională.

Un impact similar este produs și în cazul absenței sau insuficienței tehnologiilor, utilajului și altui inventar didactic, folosit pentru instruirea personalului MAI în lupta cu noile categorii de infracțiuni și contravenții.

În alte situații, ca și în cazul intervenției profesionale, se resimte racordarea redusă a proceselor de formare profesională la obținerea competențelor cu privire la utilizarea corespunzătoare a noilor dotări din domeniul aplicării legii la constatarea și documentarea infracțiunilor și contravențiilor.

fective, and in others it is generally absent. As a result, the professional training processes at the mentioned department, conditionally, are focused more on declarative teaching, which is not able to ensure the achievement of performance in the training of civil servants with special status and carabinieri within the MIA.

Another major challenge, in the context addressed, is perceived by us from the perspective of the new categories of crimes and misdemeanors that have recently appeared on the global but also national horizon of criminal and contraventional sciences, with which MIA employees have the duty to fight as well as effectively as in the case of routine crimes or misdemeanors.

In this line of ideas, the human resource that will train MIA employees how these new generation crimes need to be detected and annihilated effectively, in many cases, unfortunately, for the new fields the training is going on with a delay, correspondingly with the processes of professional training, which of course affects both the direct and indirect beneficiaries of the professional training processes.

A similar impact is produced in the case of the absence or insufficiency of technologies, equipment and other didactic inventory, used to train MIA staff in the fight against new categories of crimes and misdemeanors.

In other situations, as in the case of professional intervention, there is a lack of connection between professional training processes and the acquisition of skills regarding the appropriate use of new equipment in the field of law enforcement to detect and document crimes and misdemeanors. Therefore, several structural units subordinated to the MIA are equipped with modern technologies and equipment characteristic to the stated field, while the educational institutions within the MIA framework do not conduct training on their use in their absence.

At the same time, we note that on some aspects, the employees of the structural units subordinated to the MIA, which were equipped with modern technologies and equipment, were trained both locally and outside the borders of the Republic of Moldova by foreign specialists, and only these em-

Prin urmare, mai multe unități structurale subordonate MAI sunt dotate cu tehnologii și aparataj modern caracteristic domeniului enunțat, pe când instituțiile de învățământ din cadru MAI în lipsa lor nu desfășoară instruirea cu privire la utilizarea acestora.

Concomitent constatăm că, pe unele aspecte, angajații unităților structurale subordonate MAI care au fost dotate cu tehnologii și aparataj modern, au fost instruiți atât pe loc cât și în afara hotarelor Republicii Moldova, iar la instruirile nominalizate au participat în mare parte doar acești angajați și, într-un număr mai redus, cadrele didactice din cadrul instituțiilor de învățământ ale MAI. În circumstanțele acestei provocări, considerăm prioritară și oportună formarea pentru noile domenii de formare a cadrelor didactice din cadrul MAI, precum și dotarea instituțiilor de învățământ ale MAI cu tehnologii și aparataje moderne. În majoritatea cazurilor, acest fapt va permite atât consolidarea profesionalismului în rândurile cadrelor didactice cât și instruirea unui număr mult mai mare de angajați din cadrul unităților structurale subordonate MAI, cu cheltuieli mai reduse. Totodată, această situație va permite dezvoltarea capacității tehnico-materiale a instituțiilor de învățământ din cadrul MAI.

În continuare, vom evidenția corelarea insuficientă a domeniului de formare profesională cu cel al cercetării științifice. Această interacțiune redusă, ca exemplu se poate califica pe post de provocare și în cazul instruirilor realizate din domeniul delictelor de nouă generație și nu numai.

În situația în care aspectul nominalizat este unul corespunzător organizat și gestionat la nivelul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, în cazul celorlalte instituții de învățământ și centre de instruire din cadru MAI acesta practic lipsește.

În esența corelării domeniului de formare profesională cu cel al cercetării științifice urmează să conștientizăm că această dimensiune îi revine în mod prioritar cadrului didactic. Anume el, sub auspiciul factorilor de decizie, în condiția unei autonomii confortabile, necesită să manifeste interes activ și

ployees mostly participated in the nominated trainings and, in a smaller number, teaching staff from the educational institutions of the MIA. Under the circumstances of this challenge, we consider training for the new fields of training for teaching staff within the MIA as a priority and opportunity, as well as the equipping of the MIA's educational institutions with modern technologies and equipment, currently used by the subordinated structural units of the MIA. In most cases, this fact will allow both the consolidation of professionalism among the teaching staff of the MIA and the training of a much larger number of employees from the subordinated structural units of the MIA with lower expenses, at the same time this situation will of course allow the development of the technical-material capacity of the educational institutions of the MIA.

Next, in this research, using the method of logical deductions not only to obtain certain findings, but also to concretize certain aspects and particularities relevant to the phenomenon analyzed by us, we highlight the insufficient correlation of the field of professional training with that of scientific research, a field that is really essential to the consolidation of the former one. This reduced interaction, as an example, can be qualified as a challenge in the case of the training carried out in the field of new generation crimes and not only.

In the situation where the nominated aspect is properly organized and managed at the level of the Academy “Ștefan cel Mare” of the MIA, in the case of the other educational institutions and training centers within the MIA framework, this is practically absent.

In the essence of the correlation of the field of professional training with that of scientific research, we must be aware that this priority dimension belongs to the teaching staff, namely that under the auspices of the decision-makers, under the condition of a comfortable autonomy, they need to show active interest and initiative in the operational plan for this interaction.

Our convictions, in the sense addressed, are also shared by the Romanian researcher, PhD, Dumitru Licsandru, who mentions that the implementation of a rigorous system for



inițiativă în plan operațional pentru această interacțiune.

Convingerile noastre, în sensul abordat, sunt împărtășite și de către cercetătorul român dr. Dumitru Licsandru, care menționează că punerea în funcțiune a unui sistem riguros de monitorizare și valorificare a progreselor în domeniu și aducerea formatorilor MAI în apropierea valului inovator poate fi asigurată prin intermediul cercetării științifice, așa cum se întâmplă în toate țările cu tradiție și cu sisteme de învățământ performante [3, p.72].

Un alt cumul de provocări aferente activităților didactice pe dimensiunea formării profesionale a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI este reprezentat atât de calitatea profesională a cadrului didactic, cât și de asigurarea acesteia.

Prin urmare, în prim-plan ne vom referi la metodologia de predare utilizată de către cadrele didactice în instruirea personalului MAI, dat fiind faptul că nu doar suntem interesați, dar avem și obligația să eficientizăm în permanență actul educațional consacrat acestora prin acțiuni concrete de modernizare și perfecționare a metodologiei învățământului.

Obligația la care ne-am referit este pe deplin argumentată și de faptul că noile generații sunt mult prea indifferente față de participarea la procesele didactice organizate și desfășurate din perspectiva didacticii tradiționale, unde activitățile de predare prin intermediul metodologiei specifice modelului nominalizat provoacă beneficiarilor la general dezinteres față de participarea la procesul didactic.

În contextul actualității metodologiei de predare, utilizată în orice instruire, inclusiv a personalului MAI, cadrele didactice necesită să se concentreze pe aplicarea metodelor didactice interactive, care în practică datorită efectelor/calităților sale transformatoare și-au demonstrat și confirmat pe deplin prestigioasa virtute.

Consimțind franc faptul că metodele didactice interactive nu reprezintă o rezolvare desăvârșită a tuturor problemelor din do-

monitoring and capitalizing on progress in the field and bringing MIA trainers closer to the innovative wave can be ensured through scientific research, as happens in all countries with tradition and high-performing education systems [3, p.72].

Another set of challenges related to didactic activities on the dimension of professional training of civil servants with special status and carabinieri within the MIA is represented by both the professional quality of the teaching staff and its assurance.

Therefore, in the foreground we will refer to the teaching methodology used by the teaching staff in the training of the MIA staff, given the fact that we are not only interested but also have the obligation to permanently make the educational act dedicated to them more efficient through concrete modernization and improvement actions of the teaching methodology.

The obligation we referred to is fully argued by the fact that the new generations are very indifferent to participating in didactic processes organized and carried out from the perspective of traditional didactics, where teaching activities through the methodology specific to the nominated model cause the beneficiaries to be generally disinterested compared to participation in the didactic process.

Within the context of the actuality of the teaching methodology, used in any training, including the MIA staff, teachers need to focus on the application of interactive teaching methods, which in practice, due to its transformative effects/qualities, have fully demonstrated and confirmed their prestigious virtue.

Acknowledging the fact that interactive didactic methods do not represent a perfect solution to all problems in the field, however their advantages being analyzed in relation to those of traditional didactic methods, we are strongly encouraged to use them decisively.

The greatest benefit of interactive didactic methods relates to their assured success in providing a solid learning to the beneficiaries, which can be easily measured by evaluating the affective, cognitive, action and psychomotor resources, formed in them through the real contexts of professional ac-

meniu, totuși avantajele acestora fiind analizate în raport cu cele ale metodelor didactice tradiționale, suntem încurajați energic să le utilizăm în mod hotărât.

Cel mai mare beneficiu al metodelor didactice interactive se raportează la succesul asigurat al acestora în furnizarea unei învățări solide beneficiarilor, care poate fi cu ușurință măsurat prin evaluarea resurselor afective, cognitive, de acțiune și psihomotorii, formate la aceștia prin intermediul contextelor reale de activitate profesională, integrate în procesul de formare profesională a personalului MAI.

În pofida faptului că, din punctul de vedere al eticii profesionale nescrise, nu mai putem autoriza predarea ca proces în calitate de aliat loial al didacticii tradiționale în contextul instruirii personalului MAI. Cu părere de rău, astfel de provocări întâlnim frecvent în domeniul cercetat de către noi. În această ordine de idei exclamăm că a venit de mult timpul de a face diferențe între informativ și formativ.

Potrivit cu raționamentele stocate evidențiate mai sus, avem suficientă determinare și convingere să nu privim metodologia didactică inovatoare cu reticență. În acest context nu există loc pentru interpretări echivoce, formalism și/sau birocrație.

În continuare, potrivit opticii aplicate la analizarea provocărilor care vizează metodologia didactică, utilizată în instruirea funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, ținem să evidențiem, că orice proces de formare profesională fiind proiectat și lansat, nu permite obținerea obiectivelor fixate în cazul excluderii activităților cognitive, care sunt într-o strânsă legătură cu calitatea învățării.

Procesul de predare în calitate sa de activitate didactică pretinde o abordare asumată de la pedagog, astfel că acesta nu se va concentra doar la obținerea scopului final al activităților didactice, dar și la felul cum se organizează și se desfășoară acestea.

În contextul unei responsabilități profesionale asumate, cadrele didactice vor lua în considerare nu doar modelele educaționale

integrative, integrate în procesul profesional training of the MIA staff.

Disregarding the fact that, from the point of view of unwritten professional ethics, we can no longer authorize teaching as a process as a loyal ally of traditional didactic in the context of MIA staff training, unfortunately, such challenges are frequently encountered in the field researched by us. In this vein, we exclaim that the time has long come to differentiate between informative and formative.

According to the reasoning stored and highlighted above, we have enough determination and conviction not to look at innovative teaching methodology with reluctance. In this context there is no room for equivocal interpretations, formalism and/or bureaucracy.

Next, according to the optics applied to the analysis of the challenges aimed at the didactic methodology, used in the training of civil servants with special status and carabinieri within the MIA, we would like to highlight that any professional training process being designed and launched, does not allow the achievement of the objectives set in the case of excluding cognitive activities, which are closely related to the quality of learning.

Pursuing quality in teaching requires us to understand that this tandem is configured in an appropriately designed act, processively consumed strictly from the methodological perspective, in the repercussion of which the success of a solid learning is undeniably ensured, characterized by the unleashing of the formative nature of the process.

Therefore, the teaching process in its capacity as a didactic activity undoubtedly demands an assumed approach from the teacher, so that it will not only focus on achieving the final goal of the didactic activities, but also on how they are organized and carried out.

In the context of an assumed professional responsibility, teachers will take into account not only the educational models that are on the agenda, but of course also such important features as the cognitive, affective and psychomotor style and potential of the beneficiaries of the professional training processes. In addition to professional experience, this information will allow the teaching staff



aflate la ordinea de zi, dar și așa particularități importante ca stilul și potențialul cognitiv, afectiv și psihomotor al beneficiarilor proceselor de formare profesională. Pe lângă experiența profesională, anume aceste informații îi vor permite cadrului didactic să armonizeze/coreleze în mod echilibrat predarea declarativă și cea procedurală, fapt care va contribui la desfășurarea unui proces instructiv-educativ de calitate.

Un alt aspect strategic din perspectiva provocărilor care vizează metodologia didactică se configurează în adaptarea și valorificarea optimă a principiilor andragogice în cadrul proceselor de formare profesională a personalului MAI, care dețin o valoare net superioară celor pedagogice.

Ținând cont de scopul educației adulților, modul în care ei învață, precum și de finalitățile acestei educații, transpunem specificațiile acestora din perspectiva domeniului de formare profesională din cadrul MAI, precum și a relevanței pe care o prezintă aceste principii:

- potrivit cadrului juridic al MAI, funcționarii publici cu statut special și carabinierii au obligația să frecventeze procesele de formare profesională pe tot parcursul carierei, care în mediu presupune 25 de ani de activitate;

- deoarece vârsta minimă pentru angajare în cadrul MAI este de 18 ani, funcționarii publici cu statut special și carabinierii, fiind atestați din toate perspectivele drept maturi și deținând o experiență în a învăța, posedă anumite strategii și stiluri de învățare și percepere;

- funcționarii publici cu statut special și carabinierii din cadrul MAI sunt atrași de învățarea axată pe interactivitate, contexte reale din viață, precum și de activitatea profesională;

- personalul MAI necesită să fie abordat pentru a învăța de motivația pe care o deține în acest sens, element care, totodată, în anumite contexte se echivalează cu responsabilitatea;

- intensitatea tendințelor de a valorifica în practică competențele formate la adulți este una sporită;

to balance/correlate declarative and procedural teaching, a fact that will contribute to the development of a quality instructional-educational process.

Another strategic aspect from the perspective of the challenges aimed at the didactic methodology is configured in the optimal adaptation and capitalization of andragogic principles within the professional training processes of the MIA staff, which have a clearly superior value to the pedagogical ones.

Generalizing the characteristics of the principles of adult learning, taking into account the purpose of adult education, the way they learn, as well as the goals of this education, we transpose their specifications from the perspective of the field of professional training within the MIA, as well as the relevance these principles present:

- according to the legal framework of the MIA, civil servants with special status and carabineers have the need, but also the obligation, to attend professional training processes throughout their career, which on average requires 25 years of activity;

- emerging from the situation, that the minimum age for employment within the MIA is 18 years, civil servants with special status and carabineers, being certified from all perspectives as mature and having experience in learning, possess certain strategies and of course learning and perception styles;

- civil servants with special status and carabineers within the MIA are attracted by learning focused on interactivity, real life contexts, as well as professional activity;

- in the context of the previously experienced, MIA staff can be facilitated or hindered in professional training processes due to their experience;

- MIA staff needs to be approached in order to learn from the motivation they have in this regard, an element which, at the same time, in certain contexts equates to responsibility;

- intensity of the tendencies to capitalize in practice the competences formed in adults is an increased one;

- formal contexts of vocational training for adults are not productive [2].

According to the above, of course, the MIA teaching staff needs to review the ap-

– contextele formale de formare profesională pentru adulți nu sunt productive [2].

Cadrele didactice din MAI necesită să revadă aplicarea principiilor pedagogice, astfel incluzând și valorificând în mod optimal în activitatea sa profesională principiile andragogice care prin natura lor sunt parte indivizibilă a proceselor de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI.

Lipsa de experiență și pregătirea neîndestulată a specialiștilor din domeniul formării profesionale în cadrul unităților structurale subordonate unor inspectorate generale ale MAI merită o atenție deosebită. În cazul altor inspectorate generale din cadrul MAI, specialiști în domeniul formării profesionale există într-un număr extrem de limitat doar la nivelul aparatelor centrale, având în sarcină coordonarea și monitorizarea situației din domeniu pentru tot inspectoratul. În condiția circumstanțelor în care problemele aferente resursei umane responsabile de domeniul formării profesionale sunt tolerate, procesul de formare profesională va fi unul defectuos.

În prezent, calitatea proceselor de formare profesională la locul de serviciu practic nu înregistrează progrese, iar anumite performanțe care în ciuda tuturor circumstanțelor de detriment totuși sunt atinse au un caracter extrem de efemer.

Situația actuală relevată de către noi, spre nedumerire, de fapt reprezintă o oglindire a unor constatări realizate încă în anul 2015 și reflectate în Raportul MAI privind analiza funcțională a Ministerului, unde se menționează că există lipsuri în ceea ce privește poligoanele de tragere și bazele sportive, îndeosebi în teritoriu. Multe unități și subunități efectuează trageri la poligoane neomologate sau stabilite ad-hoc, ceea ce creează riscuri pentru personal și populație. Este deficit de muniție pentru antrenamente și de materiale pentru protecția fonică, în întreaga Poliție existând numai 17 poligoane și 13 săli de sport.

Menționăm, de asemenea, înțelegerea incorectă a modalității de pregătire a ofițerului la structurile teritoriale. Astfel, acesta

aplicarea de pedagogice principii, astfel incluzând și optimizând în activitatea profesională principiile andragogice care prin natura lor sunt parte indivizibilă a proceselor de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI.

With reference to the current challenges, found from the perspective of the professional training processes carried out at the place of work, which we mentioned before, we would like to mention that, unfortunately, the first place among these challenges is actually not those that are part of the category of material resources, although this compartment is also extremely precarious, but those related to human resources, namely, the lack of experience and insufficient training of specialists in the field of professional training within the structural units subordinated to MIA general inspectorates, situation admitted under the condition of paying little attention to this field as well as a little motivation of these specialists. In the case of other general inspectorates within the MIA, specialists in the field of professional training exist in an extremely limited number only at the level of central apparatuses, having the task of coordinating and monitoring the situation in the field for the entire inspectorate. Under the condition of the circumstances in which the problems related to the human resource responsible for the field of professional training are tolerated, the professional training process will of course be defective and accordingly its expected results will be compromised.

Actually, within the context of the challenges mentioned above, we regret to note that the quality of professional training processes at the workplace practically does not register progress, and certain performances that, despite all the detrimental circumstances are therefore achieved, nevertheless have an extremely ephemeral character.

To our confusion, the current situation revealed by us, in fact represents a reflection of some findings made back in 2015 and reflected in the MIA Report regarding the functional analysis of the MIA of the Republic of Moldova, where it is mentioned that there are shortages in terms of landfills shooting and sports bases, especially in the territory.



„citește” (literalmente), toate temele, indiferent de categoria de pregătire. Reiterăm faptul că pe timpul convocării săptămânale a polițiștilor la sediul Inspectoratelor de Poliție se desfășoară și pregătirea profesională. Deci, în loc să fie gestionarul domeniului și organizatorul activităților, săptămânal, aceeași persoană (ofițerul cu pregătirea) prezintă/citește lecții. Așa încât „toți sunt sături de pregătire”.

Inspectoratul General al Poliției a mai menționat ca deficit: „Pregătirea insuficientă și/sau lipsa de experiență în domeniul de activitate a inspectorilor pentru formare profesională din cadrul Secțiilor resurse umane ale IP, cauzată de numirile în funcțiile susmenționate a angajaților fără experiență în activitatea polițienească sau a angajaților a căror activitate anterioară nu a avut tangență cu domeniul formării profesionale.” S-a mai precizat, de asemenea: „Plafonul scăzut al funcției de inspector pentru formare profesională din subdiviziunile IGP, ceea ce diminuează concurența pentru ocuparea funcției respective... Nivelul de pregătire profesională și tendința de autoperfecționare/autoinstruire ale specialiștilor sunt de asemenea scăzute.”

Nivelul atât de scăzut al funcției nu asigură stabilitatea pe post a ofițerilor cu pregătirea, fiind astfel numiți ofițeri foarte tineri și neexperimentați, pentru care activitatea este de tranziție către alte poziții și grade.

Ineficacitatea formării continue în unități este accentuată de absența minimumului de dotări cu mijloace de învățământ, a internetului și a accesului limitat la platformele de învățământ la distanță [10].

Spre mirare, la o distanță de doi ani de la publicarea Raportului MAI privind analiza funcțională a MAI, situația rămâne neschimbată. Prin urmare, studiind conținutul Hotărârii Guvernului nr.354/2017 cu privire la aprobarea Strategiei naționale de ordine și securitate publică pentru anii 2017-2020 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia, observăm că la punctul 51 din Secțiunea 3 a Capitolului V al documentului nominalizat se menționează că formarea continuă la locul de muncă este formală și ineficientă, nepermițând asigurarea necesă-

Many units and sub-units fire at unapproved or ad hoc ranges, which creates risks for personnel and the population. There is a shortage of ammunition for training and materials for sound protection. There are only 17 polygons in the entire Police. Also, there are only 13 gyms.

We also mention the incorrect understanding of the role of the officer with the training from the territorial structures. Thus, he “reads” (literally), all the homework, regardless of the training category. We reiterate the fact that during the weekly convocation of police officers at the headquarters of the Police Inspectorates, professional training is also carried out. So instead of being the domain manager and the organizer of the activities, the same person (the training officer) presents/reads the lessons on a weekly basis. In such a way, “everyone is fed up with preparation”.

The General Police Inspectorate also mentioned it as a deficit: “Insufficient training and/or lack of experience in the field of activity of the inspectors for professional training within the Human Resources Units of the PI, caused by the appointments to the above-mentioned positions of employees with no experience in police activity or employees whose previous activity did not have common ground with the field of professional training.” It was also specified: “The low limit of the post of vocational training inspector in the GPI subdivisions, which reduces the competition for the position.” “The level of professional training and the tendency for self-improvement/self-training of specialists are also reduced.”

Establishing such a low level of the position does not ensure the stability of the officers with the training, being thus appointed very young and inexperienced officers, this activity being transitional to other positions and ranks for them.

The ineffectiveness of continuous training in the units is accentuated by the absence of the minimum endowment with educational means, the Internet and limited access to distance learning platforms [10].

Surprisingly, two years after the publication of the MIA Report regarding the functional analysis of the MIA, the situa-

rului specific de pregătire. Lipsește baza de pregătire minimă la subdiviziuni, iar numărul de poligoane de tragere și baze sportive este insuficient [7].

Pentru o înțelegere mai profundă a gravității situației constatate în domeniul formării profesionale la locul de muncă a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, care cu mici excepții practic rămâne neschimbată aproximativ de un deceniu, în continuare pentru a fi confruntate cu referințele de mai sus, scoatem în evidență unele conținuturi ale Hotărârii Guvernului nr.947/2022 cu privire la aprobarea Programului de consolidare a încrederii și siguranței societății prin formare profesională, integritate și digitalizare a sistemului afacerilor interne pentru anii 2022-2025, unde stabilim că interviuarea angajaților din subdiviziunile MAI, în special din cele desconcentrate, a condus la constatarea că acest proces de formare profesională la locul de muncă a devenit unul formal și fără efecte pozitive asupra creșterii nivelului de competențe profesionale. Mulți dintre funcționarii publici cu statut special au recunoscut că deseori se învață pe erorile proprii sau pe erorile colegilor. Situația se datorează faptului că nu întotdeauna personalul responsabil de formarea profesională la locul de muncă este apt să efectueze formările continue la domeniile și tematicile planificate. Au devenit mai rare cazurile când sunt invitați formatori, profesori sau experți într-un anumit domeniu, ca să efectueze instruirii de calitate cu un conținut necesar angajaților. În acest context, multe dintre subdiviziunile desconcentrate nu posedă câte un spațiu adaptat necesităților de instruire [8].

În concluzia analizelor desfășurate mai sus constatăm că originea toleranței sesizate, de fapt se rezumă nu la formarea profesională ca proces, dar la mentalitatea constantă a personalului MAI, care, fiind raportată la procesele de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, prinde a oscila accentuat între două extremități. Una este reprezentată de înaltele valori instituționale aferente resursei

tion remains unchanged. Therefore, studying the content of Government Decision no. 354/2017 regarding the approval of the National Strategy for public order and security for the years 2017-2020 and the Action Plan regarding its implementation, we note that in point 51 of Section 3 of Chapter V of the document nominated, it is mentioned that continuous training at the workplace is formal and ineffective, being unable to ensure the specific training requirements. There is no minimum training base at the subdivisions, as well as shooting ranges and sports bases are also insufficient [7].

For a deeper understanding of the seriousness of the situation found in the field of professional training at the workplace of civil servants with special status and carabinieri within the MIA, which with few exceptions practically remains unchanged for approximately a decade, further to be confronted with the references above, we highlight some contents of the Government Decision no. 947/2022 regarding the approval of the Program for strengthening the trust and safety of society through professional training, integrity and digitization of the internal affairs system for the years 2022-2025, we establish that the interviewing of employees from MIA subdivisions, especially from deconcentrated ones, led to the finding that this professional training process at the workplace has become a formal one and without positive effects on increasing the level of professional skills. Many of the civil servants with special status admitted that they often learn from their own mistakes or, in better cases, from the mistakes of their colleagues. It happens due to the fact that, not always, the personnel responsible for professional training at the workplace are able to carry out continuous training in the planned fields and topics. The cases when trainers, teachers or experts in a certain field are invited to conduct quality training with content necessary for employees have become rarer. Also in this context, many of the decentralized subdivisions do not have a space adapted to training needs [8].

In the conclusion of the analyzes carried out above, we find that the origin of the noted tolerance, in fact, boils down not to professional training as a process, but to the



umane, calității acesteia, precum și promovării imaginii MAI, care instigă inevitabil la eficientizarea proceselor de formare profesională. Pe când a doua extremitate se înfățișează prin lipsuri majore de resurse, precum cea de personal, care solicită a fi suplinită cu orice preț, astfel ignorându-se anumite politici și standarde de calitate și cele financiaro-materiale, ce condiționează renunțarea la anumite procese relevante domeniului, precum și la atingerea anumitor obiective în acest sens.

Situația constatată cu privire la mentalitatea personalului MAI, neîndoielnic solicită o reconsiderare cardinală de viziune, care presupune parcurgerea unor pași neîntârziati și bine definiți în acest sens.

O recomandare compatibilă situației la care am reflectat, din perspectiva unei experiențe similare, este oferită de către dr. Dumitru Licsandru care menționează că abordările ce vizează schimbarea de mentalități nu sunt nici simple, nici rapide, dar sunt necesare și implică reflecții și căutări ulterioare, ce depășesc limitele unei comunicări. Oricum, sunt de evitat soluțiile care împovărează birocratic sistemul și au un succes mai degrabă limitat (de exemplu, raportările pe care șefii le fac asupra modului în care cei instruiți utilizează competențele dobândite la locul de muncă) [3, p.70].

În continuare o să reflectăm la nouă categorie de provocări, care în mare parte vine dintr-o derivă diferită celei analizate mai sus, dar totuși sunt într-o relație foarte strânsă cu domeniul formării profesionale a personalului MAI. Totodată ținem să menționăm că, nu în toate cazurile aceste provocări au un impact negativ asupra proceselor de formare profesională. În mare parte, acestea prezintă anumite riscuri pentru sistemul MAI, pentru stat sau societate, astfel constrângând atât factorii de decizie cât și cadrele didactice să proiecteze noi direcții strategice pentru formarea profesională.

Astfel, am decis să începem cu miriadele de provocări lansate de către autoritățile nelegitime transnistrene față de Republica Moldova, sistemul și personalul MAI, care continuă fără sfârșit de la încheierea conflic-

constant mentality of the MIA staff, which is related to the professional training processes of civil servants with special status and of the carabinieri from the MIA framework, begins to oscillate sharply between two extremes.

In this order of ideas, one extremity is represented by the high institutional values related to the human resource, its quality, as well as the promotion of the MIA image, which inevitably instigates the efficiency of professional training processes. While the second extreme is manifested by major lack of resources, such as personnel, which requires to be supplied at any cost, thus ignoring certain quality policies and standards, and the financial-material ones, which condition the abandonment of certain processes relevant to the field, as well as the achievement of certain objectives in this regard.

The situation found with regard to the mentality of the MIA staff undoubtedly calls for a cardinal reconsideration of the vision, which requires immediate and well-defined steps to be taken in this regard.

A recommendation compatible with the situation we reflected on, from the perspective of a similar experience, is also offered by PhD Dumitru Licsandru, who mentions that the approaches aimed at changing mentalities are neither simple nor quick, but they are necessary and involve reflection and subsequent searches, which exceed the limits of a communication. However, solutions that bureaucratically burden the system and have rather limited success (for example, reports that bosses make on how trained people use the skills acquired at work) are to be avoided [3, p.70].

In the following, we will reflect on a new category of challenges, which mostly come from a different drift than the one analyzed above, but still they are in a very close relationship with the field of professional training of the MIA staff. At the same time, we would like to mention that, not in all cases, these challenges have a negative impact on professional training processes. For the most part, they present certain risks for the MIA system, for the state or society, thus forcing both decision-makers and teaching staff to design new strategic directions for professional training.

In this sense, we will discuss some chal-

tului armat din anul 1992, prin șantaj, stări de tensiune și provocări în zona de securitate, manifestări de crize specifice, amenințări de natură diferită, încălcări ale ordinii și securității publice, scheme criminale specifice zonei enunțate, răpirea unor funcționari publici cu statut special din cadrul MAI și a altor persoane, instigări la acțiuni cu caracter separatist și xenofob, etc.

Provocările enumerate mai sus solicită de mai mult timp elaborarea unui program specializat de instruire, în vederea organizării și desfășurării cursurilor de formare profesională în domeniul provocărilor din zona transnistreană, dedicate în mod special angajaților MAI implicați în gestionarea acestora, precum și celorlalți funcționari din grupul de risc.

O categorie similară de provocări se referă la dimensiunea securității și sănătății în muncă a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI. O dimensiune extrem de vulnerabilă, care solicită foarte multă atenție, inclusiv din perspectiva proceselor de formare profesională. De fapt, acest aspect a fost integrat de mai mult timp în procesul de formare profesională a funcționarilor MAI, însă modalitatea de abordare a acestuia este una mai mult formală.

Trebuie să fim conștienți că, în mare parte, mediul în care activează personalul MAI este unul foarte ostil, caracterizându-se printr-un cumul de factori periculoși, cum ar fi cei mecanici, moral-psihologici, microclimaterici, fizico-chimici, etc. Anume acești factori periculoși sunt cauza/sursa traumatismelor, bolilor profesionale și chiar a deceselor funcționarilor MAI. De acești factori este dependentă speranța de viață a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, care din nefericire este în scădere.

În contextul celor menționate, considerăm oportună acordarea unei atenții sporite acestei dimensiuni, exprimate prin instruirea personalului MAI în domeniul securității și sănătății în muncă la același nivel cu instruirile care se realizează, spre exemplu, în domeniul intervenției profesionale sau aplicării legii la constatarea și documentarea infracțiunilor și contravențiilor.

lenges that require more attention. So, we decided to start with the myriad challenges launched by the illegitimate Transnistrian authorities towards the Republic of Moldova, the system and the staff of the Ministry of Internal Affairs, which have continued without end since the completion of the armed conflict in 1992, through blackmail, tensions and challenges in the area of security, manifestations of specific crises, threats of a different nature, violations of public order and security, criminal schemes specific to the stated area, kidnappings of civil servants with special status within the MIA and other persons, incitement to separatist and xenophobic actions, etc.

The challenges listed above have long required the development of a specialized training program, in order to organize and conduct professional training courses in the field of challenges in the Transnistrian area, specifically dedicated to the employees of the MIA involved in their management, as well as to the other officials in the risk group.

A similar category of challenges refers to the dimension of security and occupational health of civil servants with special status and carabineers within the MIA. It is an extremely vulnerable dimension that requires a lot of attention, including from the perspective of professional training processes. As a matter of fact, this aspect has been integrated for a long time in the process of professional training of MIA officials, but the approach to it is more formal.

We must be aware that, for the most part, the occupational environment in which MIA personnel work is a very hostile one, thus it is characterized by an accumulation of dangerous factors such as mechanical, moral-psychological, microclimatic, physical-chemical, etc. These dangerous factors are the cause/source of injuries, occupational diseases and even deaths of MIA employees. The life expectancy of civil servants with special status and carabineers within the MIA depends on these factors, which unfortunately is decreasing.

In the context of the aforementioned, we consider it appropriate to pay more attention to this dimension, expressed through the training of the MIA staff in the field of safety and health at work at the same level as the



Scopul instruirii enunțate necesită să se fundamenteze pe următoarele obiective didactice: • Identificarea și evaluarea riscului pentru sănătate la locul de muncă; • Supravegherea factorilor mediului de muncă și a tehnologiilor care pot afecta sănătatea; • Supravegherea stării de sănătate în relație cu munca; • Expertiza medicală și reabilitarea profesională; • Primul ajutor și îngrijirile medicale de urgență; • Consultarea igienică în planificarea și organizarea muncii; • Evaluarea igienică a locurilor de muncă; • Alegerea, întreținerea și menținerea stării igienice a uneltelor de lucru, a echipamentului; • Supravegherea utilizării substanțelor chimice; • Educația pentru sănătate; • Securitatea și igiena muncii, ergonomiei, protecției colective și individuale; • Participarea la elaborarea programelor de sănătate în relație cu factorii ocupaționali; • Analiza accidentelor de muncă, bolilor profesionale și elaborarea măsurilor de prevenție [9].

O altă categorie de provocări se referă la domeniul prevenirii și combaterii manifestărilor de corupție în rândurile angajaților MAI. În pofida manevrelor dinamice desfășurate din perspectiva acestei lupte aprige, problemele legate de corupție oricum rămân actuale, iar constituirea unui sistem unitar, coerent și cu adevărat eficient de asigurare a integrității instituționale și profesionale în cadrul MAI rămâne în continuare un obiectiv mult așteptat.

În funcție de circumstanțele sesizate ale actualității, este nevoie de o rezonabilitate mai mare la schimbarea de paradigmă în lupta cu fenomenul corupției. Inclusiv în contextul proceselor de formare profesională din domeniul „anticorupție”, conceptul/principiile instruirii solicită a fi reconsiderate periodic în raport cu intensitatea oscilării acestui fenomen.

O ultimă categorie de provocări în acest sens am identificat-o și inclus-o în cercetarea noastră din perspectiva acțiunilor de recrutare/selectare a candidaților pentru studii și activitate în unitățile structurale subordonate MAI. Activitate care la moment nu este în stare să evalueze în mod optimal potențialul

training that is carried out, for example, in the field of professional intervention or law enforcement in the detection and documentation of crimes and offenses.

In this sense, the purpose of the stated training needs to be based on the following didactic objectives: • Identification and assessment of health risk at work; • Surveillance of work environment factors and technologies that may affect health; • Work-related health surveillance; • Medical expertise and professional rehabilitation; • First aid and emergency medical care; • Hygienic consultation in work planning and organization; • Hygienic assessment of workplaces; • Choosing, maintaining and keeping the hygienic condition of work tools, equipment; • Monitoring the use of chemicals; • Health education; • Work safety and hygiene, ergonomics, collective and individual protection; • Participation in the development of health programs in relation to occupational factors; • Analysis of work accidents, occupational diseases and development of prevention measures [9].

Another category of challenges refers to the field of preventing and combating manifestations of corruption among MIA employees, with which we have been fighting for decades. Irrespective of the dynamic maneuvers carried out from the perspective of this fierce struggle, the problems related to corruption still remain current, and the establishment of a unitary, coherent and truly effective system for ensuring institutional and professional integrity within the MIA remains a long-awaited objective.

In this sense, depending on the current circumstances, of course there is a need for greater reasonableness in the paradigm shift in the fight against the phenomenon of corruption. Including in the context of professional training processes in the “anti-corruption” field, the concept/principles of training require periodic reconsideration in relation to the intensity of the oscillation of this phenomenon.

A last category of challenges in this regard, we identified and included in our research from the perspective of the activities of recruitment/selection of candidates for studies and activity in the subordinated structural units of the MIA. This activity

general și competențele cheie ale candidaților enunțați.

Ținând cont de faptul că acest domeniu strategic este gestionat de către subdiviziunile de resurse umane, procesele de formare profesională dedicate angajaților din domeniul nominalizat solicită o proiectare și o desfășurare mai minuțioasă și riguroasă decât cele din prezent. Ameliorarea scontată a acestui domeniu va permite nu doar angajarea unui personal de calitate, dar și prevenirea abandonului în instituțiile de învățământ din cadru MAI.

La provocările din afara proceselor de formare profesională menționate mai sus, cu siguranță putem alinia încă o mulțime de alte provocări, însă în prezenta cercetare ne vom limita doar la acestea, dat fiind faptul că le considerăm de o rezonanță mai amplificată și relevantă din punctul de vedere al actualității.

În corespundere cu scopul cercetării noastre, prioritar am abordat unele provocări ale actualității din domeniul formării profesionale a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, însă această abordare nu presupune desconsiderarea provocărilor din trecut sau a celor de viitor, evidențiind faptul că „trăim doar cu ziua de astăzi”.

În logica unei geneze, în mare parte provocările enunțate sunt interdependente. Acestea apar, evoluează, dispar, recidivează, dispar din nou, reapar. Unele dintre noile provocări, de fapt, provin din trecut, care au reapărut și s-au adaptat la noile condiții ale timpului, astfel intrând în posesia unor fațete noi. Totul e într-o strânsă legătură cu starea de mediu care concepe condiții favorabile sau nefavorabile pentru acestea. Printre condițiile declanșatoare/dezlănțuitoare a provocărilor din prezent, ca exemplu putem include efectele pandemiei COVID-19, care sunt și astăzi actuale, acțiunile de război din Ucraina, crizele naționale și internaționale de ordin politic, economic și energetic.

Doar prin intermediul proceselor de monitorizare continuă și activității informațional-analitice, ținând cont de precedente, putem controla un număr mare de provocări. Această povară, în contextul fenomenului

is not currently able to optimally assess the overall potential and key competencies of the stated candidates.

Taking into account the fact that this strategic field is managed by the human resources subdivisions, the professional training processes dedicated to employees in the nominated field require a design but also a much more thorough and rigorous implementation than the current ones. The expected improvement in this field will allow not only the hiring of quality staff, but also the prevention of abandonment in educational institutions within the MIA framework.

To the challenges outside the professional training processes mentioned above, we can certainly align a lot of other challenges, but in the present research we will limit ourselves only to these, given the fact that we consider them to have a more amplified resonance, relevant from the point of view of topicality.

In accordance with the purpose of our research, we primarily addressed some current challenges in the field of professional training of civil servants with special status and of the carabineers within the MIA, but this approach does not imply disregarding the challenges of the past or those of the future, highlighting the fact that “we only live for today”.

In the logic of a genesis, for the most part the stated challenges are interrelated. They appear, evolve, disappear, relapse, disappear again, and reappear. Some of the new challenges, in fact, are some well-forgotten challenges from the past, which have reappeared and adapted to the new conditions of the time, thus acquiring new facets. Everything is closely related to the state of the environment, which creates favorable or unfavorable conditions for them. Among the conditions triggering/unleashing the current challenges, as an example we can include the effects of the COVID-19 pandemic which are still current today, the war actions in Ukraine, the national and international political, economic and energy crises.

Only through continuous monitoring processes and analytical informational activity, taking into account precedents we can control a large number of challenges.

This burden, in the context of the re-



menului cercetat, le revine nu doar factorilor de decizie, dar și pedagogilor din cadrul MAI, care urmează să reconsidere și să configureze acele viziuni strategice care țin de viitor, menționate de către noi chiar la începutul acestei cercetări prin citarea lui J. Canton.

Un exemplu viu în acest sens ține de starea actuală a situației cu privire la calamitățile naturale, care din perspectiva schimbărilor climatice accelerate, accentuate și alarmante, an de an se înrăutățește, astfel constatând intensități și forme noi a dezastrelor naturale. Situația este agravată și de alte fenomene care o însoțesc, precum globalizarea, evoluția tehnologică și diversificarea rolului indivizilor în societate. În concluzie, toate acestea ne instigă să privim spre viitorul care inevitabil ne așteaptă. Totuși calitatea/starea viitorului spre care neîncetat ne îndreptăm depinde de noi, de pregătirea noastră, de rezonabilitatea și statornicia noastră și, bineînțeles, de deciziile pe care le luăm.

CONCLUZII

Apropiindu-ne de finalul cercetării noastre și ținând cont de numărul imens al provocărilor din domeniul actualului sistem de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, dorim să menționăm că precizarea acestora din perspectiva unei taxonomii este rațională și necesară de realizat prioritar în condiția unei corelări adecvate cu dimensiunile calității învățământului.

Aceste dimensiuni, deținând autonomie și caracterizându-se prin particularități specifice anumitor domenii distinse, sunt relevante în felul său, căci au funcții bine determinate, cu impact strategic în vederea obținerii unor rezultate superioare, raportate la standarde înalte și spre satisfacerea nevoilor și așteptărilor beneficiarilor educației.

Prin urmare, taxonomia provocărilor din domeniu evidențiate de către noi poate fi apreciată din perspectiva a cel puțin șase dimensiuni ale calității, printre care se numără: dimensiunea curriculară, dimensiunea managerială, dimensiunea umană, dimensiunea acțional-temporală, dimensiunea obiective și

searched phenomenon, rests not only on the decision-makers but also on the teaching staff within the MIA, who are to reconsider and also configure those strategic visions related to the future, mentioned by us at the very beginning of this research by citing J. Canton.

A vivid example in this sense, relates to the current state of the situation regarding natural disasters, which from the perspective of accelerated, accentuated and alarming climate changes, is getting worse year by year, thus noting intensities but also new forms of natural disasters. It is a difficult situation, aggravated by other phenomena that accompany it, such as globalization, technological evolution and the diversification of the role of individuals in society. In conclusion, all this prompts us to look towards the future that inevitably awaits us. However, the quality/state of the future towards which we are constantly moving depends on us, on our preparation, on our reasonableness and steadfastness, and of course on the decisions we make.

CONCLUSION

Approaching the end of our research, taking into account the huge number as well as the varied nature of the challenges in the field of the current system of professional training of civil servants with special status and of the carabineers within the MIA, we would like to mention that, specifying them from the perspective of a taxonomy it is rational and necessary to be carried out as a priority under the condition of an adequate correlation with the dimensions of the quality of education.

Namely, these dimensions, possessing autonomy and characterized by particularities specific to certain distinguished fields, are relevant in their own way, thus having well-defined functions with strategic impact on obtaining superior results, related to standards and to meet the needs and expectations of education beneficiaries.

Therefore, the taxonomy of challenges in the field highlighted by us, can be appreciated from the perspective of at least six dimensions of quality, among which are the following: curricular dimension, managerial dimension, human dimension, action-temporal dimension, objectives and results dimen-

rezultate și dimensiunea evaluativă [4].

Concretizarea viziunii, soluționarea dificultăților la care ne-am referit, precum și asigurarea unui răspuns prompt și adecvat la toate provocările pe care le înfruntă actualul sistem de formare profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI, impune în mod incontestabil abordarea logică și individuală a fiecărei provocări, exprimate prin luarea fermă și neamânată a unor decizii de rigoare, trecute în evidența strictă unui cadru oficial, programatic și coerent, unde nu există loc pentru diletantism, reticență, interpretări echi-voce, formalism și birocrație. Anume acești factori patologici au servit drept hrană pentru toleranța nejustificată de decenii, care nu a permis atingerea progresului real în domeniul formării profesionale a personalului MAI.

sion and evaluative dimension [4].

In the conclusion of this research, we would like to mention that, the realization of the vision, the solution of the difficulties we referred to, as well as the provision of a prompt and adequate response to all the challenges faced by the current system of professional training of civil servants with special status and of the carabinieri within the MIA, indisputably imposes a logical and individual approach to each challenge, expressed by the firm and immediate taking of rigorous decisions, recorded in the strict record of an official, programmatic and coherent framework, where there is no room for diletantism, reluctance, interpretations equivocation, formalism and bureaucracy. Namely, these pathological factors served as food for the unjustified tolerance for decades, which did not allow the achievement of real progress in the field of professional training of the MIA staff.

Referințe bibliografice

Bibliographical references

1. Canton J. Provocările viitorului. Principalele tendințe care vor reconfigura lumea în următorii 5, 10, 20 de ani. Iași, Ed. „Polirrom”, 2010;
2. Ciumac A. Principii andragogice în formarea profesională a funcționarilor publici cu statut special și a carabinierilor din cadrul MAI. Culegeri de materiale ale conferinței „UE: Construirea de legături cu parteneriatul estic”, Chișinău, 2023;
3. Licsandru D. Provocări actuale în domeniul formării profesionale continue a personalului M.A.I. Buletin documentar nr. 2/2019, colecția Periodice, Iași, 2019;
4. Ciumac A. Formarea continuă a funcționarilor publici cu statut special din cadrul MAI – element strategic în asigurarea securității naționale https://ibn.idsi.md/ro/vizualizare_articol/152821 (accesat: 01.12.2023, 22:10);
5. Dexonline <https://dexonline.ro/definitie/provocare/definitii> (accesat: 01.12.2023 14:55);
6. Hotărârea Guvernului nr.693/2017 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Afacerilor Interne, publicat: 01.09.2017 în Monitorul oficial nr. 322-328 art. 795
7. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102535&lang=ro (accesat: 30.11.2023 08:05);
8. Hotărârea Guvernului nr.354/2017 cu privire la aprobarea Strategiei naționale de ordine și securitate publică pentru anii 2017-2020 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia. Publicat: 02.06.2017 în Monitorul oficial nr. 171-180 art. 430
9. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=99918&lang=ro (accesat: 03.12.2023 11:10);
10. Hotărârea Guvernului nr.947/2022 cu privire la aprobarea Programului de consolidare a încrederii și siguranței societății prin formare profesională, integritate și digitalizare a sistemului afacerilor interne pentru anii 2022-2025, publicat: 18.02.2023 în Monitorul oficial nr. 53-56 art. 90 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=135639&lang=ro (ac-



cesat: 29.11.2023 12:05);

11. Manual boli ocupaționale

12. <https://boliocupationale.usmf.md/sites/default/files/inlinefiles/Manual%20Boli%20Ocupa%C8%9Bionale.pdf> (accesat: 04.12.2023 17:25);

13. Raportul MAI privind analiza funcțională a MAI al Republicii Moldova 2015 https://mai.gov.md/sites/default/files/raport_privind_analiza_functionala_a_ministerului_afacerilor_interne_a_republicii_moldova_0.pdf (accesat: 02.12.2023 10:00).

Despre autori:

Andrian CIUMAC,

*doctorand, Universitatea de Stat din Moldova,
șef, Departamentul formare inițială subofițeri,
Direcția „Centrul integrat de pregătire
pentru aplicarea legii”,
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI,
e-mail: andrian.ciumac@mai.gov.md,
ORCID ID: 0000-0001-9679-069X*

Valeri CHIOIBAȘ,

*masterand,
Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați,
România,
formator,
Departamentul formare inițială subofițeri,
Direcția „Centrul integrat de pregătire
pentru aplicarea legii”,
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI,
e-mail: e-mail: valeri.chioibas@mai.gov.md,
ORCID ID: 0009-0001-3840-5295*

About authors:

Andrian CIUMAC,

*PhD student, State University of Moldova,
Head of the Office of Initial Training
of Warrant Officers,
Integrated Law Enforcement
Training Center Department,
Academy “Ștefan cel Mare” of the MIA,
e-mail: andrian.ciumac@mai.gov.md,
ORCID ID: 0000-0001-9679-069X*

Valeri CHIOIBAȘ,

*master student,
“Lower Danube” University from Galati,
Romania,
trainer of the Office of Initial Training
of Warrant Officers,
Integrated Law Enforcement
Training Center Department,
Academy “Ștefan cel Mare” of the MIA,
e-mail: valeri.chioibas@mai.gov.md,
ORCID ID: 0000-0003-1506-4501*