

UNIVERSITATEA “BABEȘ-BOLYAI” CLUJ-NAPOCA  
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

**REZUMATUL**

**TEZEI DE DOCTORAT**

***DIMENSIUNILE SOCIOPSIHOLOGICE ALE METODELOR  
DE SELECȚIE A CANDIDAȚILOR PENTRU ȘCOLILE DE  
POLIȚIE, ÎN CONTEXT EUROPEAN***

**CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:**

**Prof. dr. Petru Iluț**

**DOCTORAND:**

**Curpaș (Bordeianu) Ioana Lucia**

**2012**

## Cuprinsul tezei

### **Introducere generală; Obiectivele majore ale lucrării / 5**

### **Capitolul 1. Sociopsihologia ca disciplină integrativă / 8**

- 1.1. Introducere / 8
- 1.2. Psihologia socială ca disciplină de sinteză / 10
  - 1.2.1. Definiții și caracteristici / 10
  - 1.2.2. Niveluri multiple de abordare / 17
  - 1.2.3. Psihologia socială a psihologilor (P.S.P.) și psihologia socială a sociologilor (P.S.S.) / 19
  - 1.2.4. Psihologia socială și psihosociologia / 27
- 1.3. Sociopsihologia ca interfață între psihologia socială și sociologie / 34
- 1.4. Dinamica personalitate – context de proximitate – macrosocial ca esență teoretică a sociopsihologiei / 39
- 1.5. Influența postmodernului, învățământul și performativitatea / 50
  - 1.5.1. Postmodernul și societatea postmodernă / 50
  - 1.5.2. Învățământul și performativitatea / 54
- 1.6. Concluzii și propuneri / 55

### **Capitolul 2. Dinamica selecției și pregătirii socioprofesionale a polițiștilor în țări din UE / 57**

- 2.1. Introducere / 57
- 2.2. Perspectivele teoretice și epistemologice / 63
- 2.3. Conceptul de poliție / 70
  - 2.3.1. Etimologie / 70
  - 2.3.2. Ideea de „policing” / 72
  - 2.3.3. Poliția ca „știință” / 72
- 2.4. Scurt istoric al poliției / 74
- 2.5. Teoria de „policing” / 84
  - 2.5.1. Dezvoltarea teoriei de „policing” / 85
    - 2.5.1.1. Teoria geamurilor sparte / 86
    - 2.5.1.2. Teoria învățării sociale / 87
    - 2.5.1.3. Teoria unei activități de poliție comunitare (CP theory) / 88
    - 2.5.1.4. Teoria resurselor sociale (SRT) / 88
    - 2.5.1.5. Teoria contractului social / 89
- 2.6. Controlul social / 89
- 2.7. Identitatea socială / 90
- 2.8. Sisteme europene de educație și formare profesională, în poliție / 91
  - 2.8.1. Nivelul mediu de pregătire profesională de poliție / 92
  - 2.8.2. Nivelul superior de pregătire profesională de poliție / 95
  - 2.8.3. Nivelul superior de pregătire profesională de poliție cu licență / 96
  - 2.8.4. Nivelul superior de pregătire profesională de poliție cu diploma de master și doctorat / 97
  - 2.8.5. Nivelul de pregătire profesională de poliție în instituții subordonate poliției / 98
- 2.9. Cercetări recente cu referire la sistemul polițienesc; Cazul SUA / 100
  - 2.9.1. Reforma serviciului public în timpul președenției Bush: ideologie, politici și personalul din Administrația publică / 100

- 2.9.2. *Spre o “uniformizare flexibilă”. Reforma Serviciului Public. Marele conservatorism guvernamental și permisiunea unui model comunitar bazat pe “intelligence” / 101*
- 2.9.3. *Managementul Strategic al HR (SHRM): o schimbare de paradigmă pentru obținerea unui avantaj competitiv susținut în organizație / 102*
- 2.9.4. *Studii privitoare la factori personali în alegerea carierei la elevi / 103*
- 2.9.5. *Interesul organizației în ceea ce privește folosirea noii tehnologii / 104*
- 2.9.6. *Vocopher: Colaborare și ajutor în domeniul carierei / 105*
- 2.9.7. *Evaluarea în carieră și noi tehnologii pe internet / 106*
- 2.10. *Concluzii și propuneri / 107*

### **Capitolul 3. Situația selecției și pregătirii cadrelor de poliție din România postdecembristă; o abordare comparativă cu alte țări / 110**

- 3.1. *Introducere / 110*
- 3.2. *Carierea – concept, metode și proceduri / 111*
  - 3.2.1. *Conceptul de carieră / 111*
  - 3.2.2. *Managementul carierei / 114*
  - 3.2.3. *Carierea funcționarilor publici / 117*
  - 3.2.4. *Etapele planificării carierei / 119*
  - 3.2.5. *Stadiile carierei / 119*
  - 3.2.6. *Ghidul carierei polițiștilor și cadrelor militare din Ministerul Administrației și Internelor / 121*
  - 3.2.7. *Cursuri de carieră / 123*
- 3.3. *Metode de recrutare și selecție a resurselor umane / 125*
  - 3.3.1. *Conceptul și importanța resurselor umane / 125*
  - 3.3.2. *Managementul resurselor umane / 126*
  - 3.3.3. *Recrutarea și selecția resurselor umane / 127*
    - 3.3.3.1. *Recrutarea – activitate de bază a procesului de asigurare cu personal / 128*
    - 3.3.3.2. *Selecția resurselor umane / 136*
- 3.4. *Cercetări specifice privind selecția și activitatea în domeniul polițienesc. Concepția românească de recrutare, selecție și funcționare a personalului polițienesc / 140*
  - 3.4.1. *Cercetarea „Recrutarea și selectarea ofițerilor de poliție în context comunitar” / 140*
  - 3.4.2. *Raportul “Câștigând cursa: politica comunităților plurale” / 140*
  - 3.4.3. *Studiul „Angajarea și politica socială” / 141*
  - 3.4.4. *Studiul „Dezvoltarea carierei la lucrătorii născuți în străinătate: Unde se situează cercetarea motivației în carieră?” / 142*
  - 3.4.5. *Concepția Poliției Române de recrutare și selecție a personalului / 143*
- 3.5. *Concluzii / 148*

### **Capitolul 4. Selecția din școlile poliției de frontieră din România, Ungaria și Germania; Parametri obiectivi și percepție din interior/ 150**

- 4.1. *Introducere: strategia de cercetare / 150*
- 4.2. *Prezentarea școlilor implicate în studiu / 153*
  - 4.2.1. *Școala de Pregătire a Agențiilor de Poliție de Frontieră “A. Iancu”, Oradea, Romania / 153*
    - 4.2.1.1. *Prezentarea școlii / 153*
    - 4.2.1.2. *Organizarea școlii / 155*
    - 4.2.1.3. *Competențele asigurate de școală ca urmare a pregătirii de bază / 160*
    - 4.2.1.4. *Documentar cu privire la sistemul de selecționare a candidaților și organizarea admiterii. Documente legale care reglementează activitatea de selecționare și admitere a candidaților în școală / 164*
  - 4.2.2. *Centrul de Formare și Perfecționare a Poliției Federale Germane, Eschwege / 177*

4.2.2.1. <i>Prezentarea Poliției Federale Germane, a Academiei de Poliție Federală și a Centrelor de pregătire</i>	177
4.2.2.2. <i>Documentar privind selecția cadrelor pentru școlile de poliție din Germania</i>	180
4.2.2.3. <i>Documentar cu privire la sistemul de selecționare a candidaților și organizarea admiterii în cadrul Centrului de Formare și Perfecționare al Prezidiului Centru-Eschwege-Germania</i>	181
4.2.3. <i>Școala Medie de Ordine Publică, Miskolc, Ungaria. Selecția candidaților pentru școlile de poliție. Modelul maghiar</i>	190
4.2.3.1. <i>Sistemul polițienesc maghiar din trecut</i>	191
4.2.3.2. <i>Prezentarea Școlii Medii de Poliție, Miskolc</i>	194
4.2.3.3. <i>Documentar cu privire la sistemul de recrutare și selecționare a candidaților și organizarea admiterii în cadrul Școlii Medii de Poliție, Szeged – Ungaria și Școlii Medii de Poliție, Miskolc, Ungaria</i>	195
4.3. <i>Metodologia de cercetare empirică pe bază de chestionar și interviu</i>	203
4.3.1. <i>Introducere</i>	203
4.3.2. <i>Analiza datelor și interpretarea rezultatelor</i>	204
4.3.2.1. <i>Chestionarul</i>	204
4.3.2.2. <i>Interviul</i>	224
4.3.2.2.1. <i>Avantajele și dezavantajele interviului</i>	225
4.3.2.2.2. <i>Tehnica interviului individual</i>	226
4.3.2.4. <i>Interviul individual pentru managerii din Germania, Ungaria și România</i>	227
4.3.2.4.1. <i>Locul de desfășurare a interviului</i>	228
4.3.2.4.2. <i>Recrutarea</i>	228
4.3.2.4.3. <i>Ghidul de interviu</i>	229
4.3.2.4.4. <i>Analiza comparativă a rezultatelor interviului</i>	230
4.4. <i>Concluzii și propuneri</i>	233
<b>Concluzii generale și propuneri</b>	<b>238</b>
Bibliografie	245
Anexe	261

***CUVINTE CHEIE: sociopsihologie integrativă; postmodernism; dinamica carierei; uniformizare flexibilă; flex securitate; poliție frontieră UE; selecție comparativă; motivație profesională; interviuri cu persoane cheie; optimizarea promovării.***

## **Structura rezumatului**

<b>1. Obiectivele generale ale lucrării .....</b>	<b>p. 6</b>
<b>2. Conținutul celor patru capitole ale lucrării .....</b>	<b>p. 8</b>
<b>3. Concluzii generale .....</b>	<b>p. 17</b>
<b>4. Propuneri de optimizare pe baza studiului.....</b>	<b>p. 22</b>
<b>Bibliografia rezumatului .....</b>	<b>p. 24</b>

## 1. Obiectivele generale ale lucrării

Scopul general al demersului a fost acela de a sesiza, descrie și explica dimensiunile societale, comunitare și individuale – adică sociopsihologice – ale procesului de selecție pentru școlile de poliție în spațiul european. Facem aici precizarea că e vorba în special de poliția de frontieră din trei state membre ale Uniunii Europene, și anume România, Germania și Ungaria. Pe aceste entități s-a desfășurat și cercetarea concretă. În acord cu principiile de bază ale unui demers științific, scopul general s-a particularizat în următoarele obiective majore: *1) Analiza conceptual-teoretică a principalelor noțiuni implicate în demers; 2) Analiza comparativă a metodelor de selecție a candidaților la școli de poliție din diferite țări; 3) Reprezentările și atitudinile cadrelor de poliție din România, Germania și Ungaria față de aceste metode și față de cariera de polițist.*

**Obiectivul numărul 1** a însemnat clarificarea principalelor concepte și a teoriilor aferente, acestea fiind: *sociopsihologie, selecție și poliție*. Trebuie menționat că, desigur, la rigoare, ar fi fost nevoie și de definirea a ceea ce înseamnă „candidat” sau „context european”, dar așa cum se întâmplă în discursurile din domeniul socioumanului, multe noțiuni sunt luate ca subînțelese. Pe de altă parte, am considerat că există concepte și problematice conexe demne de prezentat, cum sunt cel de postmodernism, carieră, pregătire profesională, resurse umane.

Dintre toate acestea însă, analiza cea mai extinsă, concretizată într-un întreg capitol, cu cele mai multe pagini (*Capitolul 1*, însumând 40 de pagini), am dedicat-o teoriilor și pozițiilor specialiștilor în legătură cu sociopsihologia. Aceasta din două principale motive: i) sociopsihologia este mai puțin acreditată ca disciplină (subdisciplină) atât în spațiul academic, cât și în practica didactică, cel puțin la noi în țară; ii) pe plan mondial există însă o mișcare în acest sens, vizibilă și în curricula pentru pregătirea ofițerilor de poliție. Primul capitol cuprinde și referiri la această din urmă problemă, ea fiind discutată în contextul mai larg al cerințelor educaționale din era postmodernismului.

Conceptului și problematicii poliției îi este alocat **Capitolul 2**, unde se discută, însă nu doar la modul teoretic, ci sunt prezentate diverse sisteme și niveluri de pregătire profesională în poliție. Conceptele de *selecție* și *carieră*, insistând asupra operaționalizării lor în politici de formare și educare a personalului polițienesc, sunt tratate în **Capitolul 3**.

**Obiectivul numărul 2** este acoperit în bună măsură în Capitolele 2 și 3.

În **Capitolul 2**, deși nu sunt prezentate expres metodele de selecție din diferite țări, am evidențiat *concepții și politici* care au însemnat *modele* preluate pe plan mondial. Este vorba în primul rând de reformele serviciului public din SUA, unde s-a lansat și ideea „*uniformizării flexibile*”. Tot aici sunt prezentate și mecanisme ale cooperării internaționale în domeniul pregătirii carierei de polițist.

În **Capitolul 3**, am redat și exemplificat diferite metode de recrutare și selecție, insistând asupra concepției Poliției Române de recrutare și selecție a personalului, încercând și aici o abordare comparativă, însă mai mult implicită.

Comparația propriu-zisă între cele trei țări avute în obiectiv am realizat-o însă în **Capitolul 4**, unde am descris în amănunt *metodele și instrumentele de selecție* (inclusiv probele concrete de admitere) a celor trei școli de poliție de frontieră: „Avram Iancu” din Oradea, Centrul de Formare și Perfecționare a Poliției Federale Germane, Eschwege, Școala Medie de Ordine Publică, Miskolc, Ungaria. Alături de modelele de selecție propriu-zise, am considerat că pentru o mai bună înțelegere a procesului de selecție și de carieră, e bine să fac o descriere a școlilor în general, ca o *scurtă istorie*.

Apoi, Capitolul 4 încorporează *cercetarea concretă*, fiind vorba de o *analiză de arhivă, documentară*, cu privire la metodele de selecție – pentru a compara cele trei țări (școli), deci obiectivul numărul 2 al demersului nostru – dar include și *cercetarea empirică (pe bază de chestionar și interviu)*, ceea ce acoperă **Obiectivul numărul 3**, adică reprezentările și atitudinile personalului polițienesc față de selecția și cariera în care au fost și sunt implicați decisiv. În secvențele intitulate „Introducere: strategia de cercetare” (4.1.), precum și în „Metodologia de cercetare empirică pe bază de chestionar și interviu” (4.3.), am expus obiectivele și interogațiile concrete ale demersului investigational. De asemenea, am prezentat sintetic și esența, avantajele și dezavantajele metodelor utilizate.

Precizarea finală pe care doresc să o fac este că, deși lucrarea are o structură tematică în funcție de obiectivele propuse, totuși, există și anumite reveniri, în diferite capitole și subcapitole la aceiași termeni sau aceleași idei. De exemplu, la teoria alegerii raționale se fac referiri atât în Capitolul 1, cât și în Capitolul 2. Aspectele relevate sunt însă diferite. La fel, despre carieră și selecție se vorbește în foarte multe locuri în lucrare, însă în contexte diferite.

## 2. Conținutul celor patru capitole ale lucrării

2.1. În *primul capitol*, intitulat „*Sociopsihologia ca disciplină integrativă*”, am pornit de la constatarea că, în descoperirea strategiilor optime de abordare cât mai holistică a realității dar, în același timp, cât mai riguroasă, alături de interdisciplinaritate, în ultimele decenii au apărut și alte concepte ori sintagme, dintre care foarte frecventă este cea de *integrativitate*. Sub această etichetă au apărut institute, programe de cercetare și completări în denumirea unor discipline sau subdiscipline științifice, așa cum am procedat și noi cu sociopsihologia. Termenul de „integrativ” nu desemnează o situație sau un fenomen cu totul noi. El scoate în evidență ceea ce era implicat și în interdisciplinaritate, anume asamblarea datelor de la mai multe discipline. Se subliniază însă prin semantica termenului că e vorba ca aceste date să fie cât mai bine integrate. Și foarte important, datele pot fi extrase din cercetări care n-au fost făcute special pentru o anumită tematică, deci nu interdisciplinare. Sarcina celui sau celor care urmăresc o abordare integrativă este de a depista produse ale cunoașterii sistematice ce privesc subiectul în cauză, indiferent din ce sector disciplinar provin, și a le integra, așa cum procedează și Stephan și Stephan (1985) tratând psihologia socială.

Pentru a ajunge la particularitățile sociopsihologiei ca disciplină integratoare, am considerat necesar să pornim de la definiții ale ceea ce clasic se numește psihologie socială. În lucrare am redat și comentat astfel de definiții. Am considerat însă că ele au mai mult o valoare orientativă și că e mai productiv a stăruia asupra caracteristicilor psihologiei sociale ca știință.

Psihologia socială are un *caracter științific complex* – ceea ce se poate spune, e adevărat, despre orice disciplină științifică. Dar mai concret, complexitatea în cazul ei



constă în faptul că studiază gândurile, afectele și comportamentele oamenilor în contexte concrete (Baron et al., 2006), care înseamnă a avea în vedere, concomitent: prezența altor oameni; variabilele de ordin cultural; (valori, norme, atitudini sociale larg împărtășite); variabile de mediu fizic (de exemplu, temperatura); bagajul genetic, relevat prin psihologia evoluționistă.

Privitor la caracterul științific al psihologiei sociale, trebuie menționat că, contrar a ceea ce încă mulți oameni sunt înclinați să creadă, orice areal al manifestărilor umane, oricât de banal ar părea el la prima vedere, poate să devină obiect al științei – pregătirea și activitatea polițiștilor de frontieră, spre pildă –, cu condiția ca respectiva abordare să adopte valorile și metodele consacrate ca fiind științifice. Există un larg consens printre specialiști (vezi și Baron et al., 2006; Chelcea, 2008; Hogg și Cooper, 2007) că acestea sunt: acuratețea, obiectivitatea, scepticismul și deschiderea minții.

Discutând despre statutul epistemic al psihologiei sociale – ceea ce după cum am adus argumente, e valabil și pentru sociopsihologie –, am stăruit asupra a două mari probleme: 1) Dacă psihologia socială poate fi obiectivă, deci dacă atinge dezideratul neutralității axiologice (*value-free*); 2) Ocupându-se cel mai îndeaproape de viața obișnuită, de zi cu zi, accesibilă din plin și simțului comun, ce plus de cunoaștere aduce ea.

În esență, așa cum am arătat mai pe larg în lucrare, la prima întrebare se poate răspunde prin cuvintele unui mare psiholog social american, D. Myers (2010: 13): „Penetrarea valorilor în știință nu este un motiv pentru a respinge psihologia socială sau oricare știință. Gândirea umană este rareori nepasională și tocmai de aceea noi avem nevoie de observație sistematică și de experimentare dacă vrem să confruntăm (verificăm) ideile ce ne sunt foarte dragi, cu realitatea”.

La a doua întrebare, mulți autori (vezi și Baron et al., 2006; Chelcea, 2008; Hogg și Cooper, 2007; Iluț, 2009) susțin că o sarcină fundamentală a psihologiei sociale este tocmai de a vedea care dintre concepțiile ce circulă la nivelul conștiinței comune sunt adevărate, și care nu. D. Myers (2010: 16) merge mai departe și afirmă: „problema gravă nu este aceea că simțul comun face predicții greșite, ci că în general are dreptate, numai că *după ce faptul s-a petrecut*. Prin urmare, cu mare ușurință

credem despre noi că știm și am știut mult mai mult decât s-a întâmplat în realitate. Iată de ce e nevoie de știință pentru a scăpa de aceste iluzii”.

După ce în secvența 1.2.2. am prezentat condensat nivelurile multiple de abordare ale psihologiei sociale, ilustrându-le cu structuri de manuale și tratate, arătând că s-a instaurat tiparul „Procese intraindividuale”, „Procese interpersonale”, „Procese de grup” și „Procese intragrupale”, în unele lucrări adăugându-se și „Psihologia socială a diversității culturale” (vezi și Hogg și Cooper, 2007; Gavreliuc, 2011), am procedat la o prezentare a celor două mari orientări din psihologia socială: *Psihologia socială a psihologilor* (P.S.P.) și *Psihologia socială a sociologilor* (P.S.S.).

P.S.P. are ca *obiect și tematică* descrierea și explicarea comportamentelor individuale verbale, nonverbale și acționale propriu-zise (overt behavior) în situații sociale. Contextele sau situațiile sociale nu sunt considerate însă ceva difuz, ci se are în vedere vectorii concreți ai lor, în special prezența fizică nemijlocită a altor oameni. Ea se interesează cu precădere de influența stimulilor sociali asupra cogniției, emoțiilor și conduitelor, încercând să prezinte cât mai fidel secvența temporală: antecedente – mecanisme – consecințe. Nu întâmplător, teme ca supunerea la autoritate, conformarea în grup, comportamentele prosociale și cele antisociale, afinitățile și afilierea, au beneficiat de cercetări sistematice, în special pe bază de experiment și observație. Nu e mai puțin adevărat că P.S.P. are ca *obiect și tematică și* structurile cognitive și afective urmare a învățării și experiențelor sociale, un loc central în preocupările sale ocupându-l studiul schemelor mentale (cu accent pe stereotipuri), percepțiile, reprezentările și judecățile sociale, raportul între atitudine și comportament.

*Teoriile principale ale P.S.P.* sunt teoria rolurilor sociale, a schimbului social, dar mai ales cogniția socială, iar ca *metode* folosește studiile corelaționale (în principal ancheta, dar și date statistice din documente), experimentul și studiile de teren (cu deosebire observația sistematică). Dintre acestea, dominant este experimentul, în cercetările mai vechi aproape exclusiv cel de teren (vezi și Taylor et al., 1994), iar în deceniile din urmă și experimentul natural, de teren (vezi și Baron et al., 2006; Hogg și Cooper, 2007; Myers, 2010).

P.S.S. are ca *obiect și tematică* interacțiunea socială, atât dintre indivizii concreți, cât și dintre aceștia și instituții sociale, începând de la grupurile mici, trecând prin grupuri mijlocii și mari (organizații, clase sociale) și până la națiuni și culturi. Ea se interesează îndeaproape de felul în care achizițiile sociale ale indivizilor, rezultate din experiențele și interacțiunile lor sociale marchează permanent judecățile, afectele și conduitele lor, deopotrivă în relațiile interpersonale, cât și în raportarea la entități sociale de ordin micro-, mezo- și macrosocial. Dar o temă centrală a P.S.S. este însăși procesul prin care indivizii achiziționează cunoștințe, atitudini, norme, valori și tipare de comportament sociale, adică procesul de socializare (Rotariu și Iluț, 1996). Pe de altă parte, o diferență majoră a P.S.S. față de P.S.P. este că ea are ca obiect și emergența structurilor sociale datorată interacțiunii dintre indivizi. Iar această interacțiune nu este privită ca punctiformă, între unități de același calibru. Oamenii sunt văzuți mai mult decât simpli actori, care joacă o piesă după un scenariu bine precizat. Ei posedă ceea ce în literatura de limbă engleză se numește „*human agency*”, adică nu sunt doar reproducători de realități sociale, ci și creatori ai lor. Tema raportului dintre mediu social sau, mai circumscris, structuri sociale și inițiativa individuală, bazată pe voința proprie (*human agency*) a fost amplu dezvoltată de A. Giddens (vezi și Giddens et al., 2003). Ea cunoaște actualmente o completare semnificativă, o rafinare deosebită prin introducerea în discuție a termenului de cultură, vorbindu-se de o adevărată paradigmă personalitate – structură socială – cultură.

Ca *teorie fundamentală*, P.S.S. se folosește de *interacționalismul simbolic*. Interacționalismul simbolic este considerat de anumiți autori (vezi și Denzin și Lincoln, 1994) ca fiind o adevărată paradigmă. De altfel, și J. House (1977), când vorbește de cele trei fețe ale psihologiei sociale, consideră că dacă P.S.P. și P.S.S. sunt primele două, cea de-a treia fațetă o reprezintă tocmai interacționalismul simbolic, echivalat apoi cu sociopsihologia. P.S.S. utilizează însă o gamă largă de teorii, inclusiv cea a structurilor și rolurilor sociale și a schimbului social – prezente și la P.S.P. – dar și a comparației sociale, a echității și teoria alegerii raționale (vezi Delamater, 2006).

În ce privește *metodologia*, cu toate că aplică toate cele trei metode specificate și la P.S.P. – experimentul, ancheta și studiul de teren (observația) –, există o diferență majoră față de P.S.P., în sensul că P.S.S. folosește prea puțin experimentul, centrală fiind ancheta sociologică, și mai ales că *acordă o mult mai mare atenție metodelor calitative* (istoria vieții, interviul de grup, observația din interior).

Am acordat un spațiu special (1.2.4.) discutării posibilităților de integrare a celor două orientări (P.S.P. și P.S.S.), mergând pe ideea că *psihosociologia* ar reprezenta o atare soluție (vezi pe larg, Chelcea, 2008).

Totodată, am încercat să argumentăm că sociopsihologia, deși se suprapune în mod considerabil cu psihosociologia, ea are o distinctivitate, în sensul că se interferează și mai mult cu sociologia. Am dezvoltat aceste argumente în 1.3., pornind de la un tabel sintetic ce redă similarități și diferențe dintre P.S.P., P.S.S. și sociopsihologie, cu mențiunea că, în mare măsură, P.S.S. coincide cu psihosociologia:

Tabel 1. Diferențele dintre psihologia socială psihologică, psihologia socială sociologică și sociopsihologie

<b>Psihologia socială psihologică</b>	<b>Psihologia socială sociologică</b>	<b>Sociopsihologie</b>
Centrarea pe individ	Centrarea pe individ sau pe societate	Centrarea pe indivizi grupați în configurații mai mult sau mai puțin coerente, de nivel mezo și macrosocial, impregnate de caracteristici și mecanisme psihosociale
Cercetătorii încearcă să înțeleagă comportamentul social prin analiza stimulilor imediați, a stărilor psihice și a trăsăturilor de personalitate	Cercetătorii încearcă să înțeleagă comportamentul social prin analiza variabilelor societale, precum statuturile sociale, rolurile sociale, normele	Cercetătorii încearcă să înțeleagă comportamentul <i>social-colectiv</i> atât prin variabile psihosocial-structurale (cum ar fi grupuri, statuturi sociale, valori, norme formale și informale, rețele sociale), cât și prin variabile psihosociale de interacțiune și proces: funcționarea capitalului social și a celui emoțional, încredere, actanță ( <i>agency</i> ), mișcări sociale, și altele
Principala metodă este experimentul, apoi ancheta	Metodele principale sunt ancheta și observația participativă, apoi experimentul	Strategii multimetodice complexe, combinarea principiilor și metodelor cantitative cu cele calitative
Revista: Journal of Personaliy and Social Psychology	Revista: Social Psychology Quarterly	Elaborare proprie

Sursa: Iluț (2009: 49), adaptare după Chelcea (2008)

Concluzia majoră a analizei diferențelor dintre psihologia socială, psihosociologie și sociopsihologie este că în foarte mare măsură aceste trei sintagme acoperă același conținut, mai puțin psihologia socială a psihologilor, care este mult mai apropiată de psihologia generală. Cu toate acestea, sociopsihologia are un specific epistemic mai ales prin faptul că se interesează de mecanismele concrete ale relației dintre microsocioal (individual ca personalitate socială), mezosocioal, exprimat foarte potrivit prin „contexte de proximitate” și macrosocioal. Cu privire al acest din urmă aspect, în cadrul sociopsihologiei se discută și relația dintre societate ca ansamblu și cultură. Strânsele conexiuni dintre cele trei niveluri se relevă și prin prezentarea diferitelor teorii (a comparațiilor de statut, a echităților și așteptărilor sociale, teoria alegerii raționale), insistând în special asupra problematicii și teoriei aferente legate de *dinamica personalitate – context de proximitate – macrosocioal*, acestea fiindu-i alocată o secvență specială (1.4.).

Capitolul 1 se încheie cu analiza raportului dintre sociopsihologie, postmodernitate, înțeleasă ca modernitate superioară – vezi Giddens et al. (2003), subliniindu-se rolul sociopsihologiei ca disciplină integratoare în activitățile de cercetare, precum și în curriculele academice, inclusiv în el al școlilor de poliție.

2.2. În *Capitolul 2*, intitulat „*Dinamica selecției și pregătirii socioprofesionale a polițiștilor în țări din UE*”, în preambul epistemologico-teoretic se schițează un cadru conceptual și teoretic al înțelegerii noțiunii de poliție atât ca realitate socio-istorică, cât și ca încercare de a se constitui o știință cu această denumire. În acest sens, se discută diferite orientări și teorii, mergând de la unele foarte generale, cum ar fi individualismul metodologic, controlul social, trecând prin teorii de rang mediu, principală fiind teoria identității sociale, și ajungând la teorii foarte particulare, utilizate în descrierea și explicația actelor antisociale, cum este cea a „geamurilor sparte”.

Tot în acest capitol, am dedicat o parte însemnată evoluției concepției despre statutul poliției și despre evoluția poliției ca instituție socială. De menționat că deși întregul nostru demers se focalizează pe țări din UE, pentru o mai bună înțelegere a felului în care s-a dezvoltat poliția și filosofia legată de rolul și funcțiile sale, am expus date cu privire la dinamica instituțiilor polițienești și în alte țări, cum ar fi

Finlanda, dar mai ales ne-am oprit asupra evoluției politicilor legate de poliție din SUA. În acest context, am discutat și importantul concept al *uniformizării flexibile*, care a stat la baza reformelor din ultimele decenii din SUA, în special sub administrația Obama. În esență, el exprimă uniformitatea la nivel de macrostructură (național) și flexibilitate la nivel de agenție (Thomson, 2010).

În subcapitolul 2.8. intitulat „Sisteme europene de educație și formare profesională în poliție” sunt analizate destul de în detaliu cele trei niveluri de pregătire a cadrelor de poliție existente în țările europene, în special în cele din UE, și anume: nivelul mediu, nivelul de licență și nivelul de masterat și doctorat. Am încercat să realizăm o analiză comparativă atât pe cele trei niveluri, cât și pe diferitele țări.

Capitolul se încheie cu câteva secvențe scurte care se referă la două probleme: i) prima se referă la rezultatele unor studii privitoare la factorii personali în alegerea carierei, insistând în special asupra relației dintre autocontrol, stimă de sine și reușita în carieră; ii) interesul organizațiilor polițienești în ce privește folosirea noilor tehnologii, inserând aici și considerații privind un site special destinat colabărării și ajutorării în domeniul carierei (*Vocopher*).

**2.3. Din Capitolul 3, „Situția selecției și pregătirii cadrelor de poliție din România postdecembristă; o abordare comparativă cu alte țări”,** primele subcapitole sunt destinate analizei problematicii carierei, incluzând aici tipurile de carieră – în care un spațiu special (3.2.3.) este alocat carierei funcționarilor publici –, etapelor planificării carierei și stadiilor carierei în funcție de vârstă. O secvență specială (3.2.6.) privește „Ghidul carierei polițiștilor și cadrelor militare din Ministerul Administrației și Internelor”, urmat de „Cursuri de carieră” (3.2.7.) unde tratăm separat cursurile pentru inițierea în carieră și cursurile pentru dezvoltarea carierei. Acestea din urmă sunt pe diferite niveluri și dificultăți în funcție și de gradele pe care le obține candidatul după terminarea lor (agent șef de poliție, comisar șef, colonel comandor etc.). Un subcapitol extins este alocat Metodelor de recrutare și selecție a resurselor umane” (3.3.), unde după o introducere privind importanța recrutării în procesul mai larg al managementului resurselor umane” (Manolescu, 2001), sunt redați „Factorii externi și interni ai condiționării recrutării”, precum și „Strategiile și politicile de

recrutare”. Problematika recrutării se încheie cu un tabel sintetic ce prezintă avantajele și dezavantajele recrutării interne vizavi de cea externă. Respectiv studiile sunt și un prilej de a realiza comparații între diferite țări și culturi.

Partea a doua a Capitolului 3 se referă la „Selecția resurselor umane”, aici operând distincția dintre metodele de selecție empirice, intuitive și cele științifice. În cadrul acestora din urmă, se discută despre principalele instrumente de selecție, și anume teste, interviuri, recomandări, iar în cazul selecției pentru școlile de poliție, un rol important îl are și examenul fizic (standardele de sănătate și condiția fizică) precum și evaluarea psihologică. Criteriile de selecție sunt prezentate sub formă de etape, în lucrare desfășurând totodată și considerații privind evaluarea metodelor de selecție, în speță validitatea și fidelitatea instrumentelor, aducând în acest sens ca argumente, și rezultatele unor studii concrete.

Cum era firesc, ca pondere în acest capitol, textul cel mai întins este dedicat „Concepției Poliției Române de recrutare și selecție a personalului”. El este structurat pe următoarele secvențe: a) Obiectivele cheie ale procesului de recrutare și selecție, printre care, în afara celor de conținut propriu-zis, una dintre ele fiind aceea de a selecta persoana cea mai potrivită cerințelor postului, figurează și unele care țin de o politică corectă vizavi de compoziția populației țării, și anume respectarea procentajului de reprezentare a femeilor și a minorităților în poliție; b) Identificarea nevoilor de personal, unde sunt expuse măsuri de organizare și (încadrare a absolvenților școlilor de poliție), de reorganizare (transferuri interdepartamentale), în funcție de dinamica vieții sociale; c) Stabilirea modului de repartizare a locurilor vacante, unde sunt prezentate și mijloacele prin care aceste locuri sunt publicate în mass-media; d) Raportările și sistemele de auditare internă, care se referă la monitorizarea dosarelor privind angajările, promovările, transferurile și pensionările, precum și verificarea tuturor procedurilor de recrutare, selecție, promovare și pregătire pentru a se asigura ca niciuna dintre acestea nu este discriminatorie; e) Evaluarea ofertei de angajare a instituției, unde sunt relevate punctele tari și oportunitățile instituționale privind angajarea în poliția română. Se fac aici trimiteri la legislația UE și la situația din ale țări; f) O dimensiune foarte importantă, discutată de altfel și în alte locuri ale lucrării este evaluarea percepției comunității în legătură cu

statutul și activitățile poliției. Respectivele reprezentări și atitudini față de poliție ale cetățenilor se pot afla prin discuții ale polițiștilor de proximitate cu cetățeni din comunitate sau reprezentanți ai acestora prin întâlniri cu cetățenii, realizate în cadrul derulării unor programe, precum și prin sondaje de opinie sistematice.

**2.4. Capitolul 4, „*Selecția din școlile poliției de frontieră din România, Ungaria și Germania; Parametri obiectivi și percepție din interior*”** se focalizează asupra comparației propriu-zise dintre trei școli ce pregătesc agenți de poliție de frontieră din trei țări: România, Germania și Ungaria. După o largă prezentare a fiecărei școli în parte, inserând și o scurtă istorie a lor, și cu oferirea unui fundal statistic al evoluției personalului și elevilor din respectivele școli, am redat extins care sunt principalele dimensiuni și instrumente ale procesului de selecție. Aceste date pot fi considerate rezultatele unei analize documentare sau de arhivă, și ele scot în evidență foarte multe similarități între cerințele și criteriile existente la cele trei școli (probe de cultură generală, standarde de constituție fizică, incompatibilități de comportament juridico-moral), dar și serioase diferențe, detașându-se net modelul de selecție german care este mult mai complex și care pune un foarte mare accent pe abilitățile candidatului de a se descurca în situații mai puțin obișnuite. Am făcut mențiunea în lucrare că sistemul german este mai valid, dar este și mai complex și în consecință, mai costisitor (ca timp și ca bani), în el fiind implicați și experți academici din afara instituției organizatoare de concurs.

În Capitolul 4, alături de rezultatele obținute prin analiza documentară (arhivală), sunt prezentate și analizate pe larg datele unei investigații concrete efectuată pe de o parte în rândul elevilor de la școlile de poliție studiate (pe bază de chestionar), și pe de altă parte informațiile obținute de la persoane semnificative (din conducerea școlilor respective) reieșite în urma unor interviuri intensive. Ele sunt consemnate și în grafice și tabele precum mai extins în partea de *Anexe*, unde figurează și traduceri în românește din germană și maghiară.

O mare parte din observațiile referitoare la problematica selecției comparative în cele trei țări reieșite din documentele oficiale, deci datele obiective, precum și reprezentările și atitudinile față de această selecție și față de profesia de polițist în



general, rezultat al cercetării pe bază de chestionar și interviuri, sunt redată în propuneri și concluzii, ce urmează în secvența următoare.

### 3. Concluzii generale

*Analiza conceptual-teoretică cu privire la statutul epistemic al sociopsihologiei* a relevat că această disciplină (subdisciplină) este strâns interferată cu psihologia socială, în particular cu psihologia socială a sociologilor. De altfel, extractele conceptuale fundamentale în argumentarea specificului sociopsihologiei au fost preluate și procesate tocmai dintr-un tratat expres dedicat psihologiei sociale a sociologilor (Delamater, 2006). Cu atât mai multe similarități vedește sociopsihologia vizavi de psihosociologie, care, conform unor autori (Chelcea, 2008) este o sinteză între psihologia socială a psihologilor și cea a sociologilor, având totodată valențe de postmodernism, de critică socială. Analizele noastre converg spre ideea că în multe contexte textuale, între psihologia socială a sociologilor, psihosociologie și sociopsihologie există practic o echivalență logico-semantică (Iluț, 2009).

Totuși, sociopsihologia își are justificarea de statut academic distinct, în cercetare și învățământ, prin inserția ei mai accentuată în abordarea socioumanului ca întreg, având particularitatea descifrării regularităților și mecanismelor concrete ale raportului dialectic dintre individ (personalitate) – mediul proxim (comunitate) și macrosocial (națiune, stat).

Fără a se lăsa mânată de relativismul epistemologic promovată de unele subcurențe ale postmodernismului, asumându-și caracterul obiectiv al produselor sale gnoseologice, sociopsihologia promovează, totodată, contextualizarea, flexibilitatea și deschiderea în procesul cunoașterii. Cuplată cu alte programe de cercetare și instruire, ea reprezintă o disciplină cu mare potențial, și în pregătirea ofițerilor de poliție. De asemenea, prin viziunea integrativă a raportului dintre personalitate – comunitate – societate, ea contribuie semnificativ și la organizarea proceselor de recrutare și selecție în școlile de poliție.

Într-o societate de o extraordinară dinamică pe toate planurile, o societate informațională (a cunoașterii), o lume unde, paradoxal, globalizarea scoate în evidență și promovează comunitățile locale (Baugman, 1999), *atribuțiile polițiștilor, în speță ale*

*celor de frontieră, s-au schimbat considerabil.* Standardele de pregătire profesională a lor aduce în prim-plan conceptele de inter-cooperare (*exchange*) și de lucru în echipe.

Tocmai de aceea parteneriatele și schimbul de profesori și studenți aduc acea credibilitate necesară în analiza rezultatelor obținute. România și-a îndeplinit și își îndeplinește cu succes, în această ramură, atribuțiile specifice în conformitate cu schimbările cerute de comunitatea europeană. Dar în acest sens lucrurile pot fi continuate plecând de la baza sistemului: selecția personalului pentru școlile de poliție, în context european.

Astfel, considerăm că pe termen lung, domeniul de educație și pregătire polițienească în UE va adopta sistemul de licență, conform echipei de cercetători din cadrul CEPOL (*European Police College*) și master pentru toți ofițerii de poliție. Se va renunța la accentul pus pe discipline și se va intensifica problematica conținuturilor polițienești. Disciplinele vor converge, sau vor coopera unele cu altele, mult mai mult pe viitor. Aceasta va fi totodată șansa unei bune acceptări a poliției ca știință (polițiology), deoarece ar putea fi un factor de integrare a disciplinelor polițienești. Procesul de la Bologna insistă asupra plasării competențelor practice în centrul atenției sistemului educațional. Dar acest lucru se va face pe baze științifice în conformitate cu rezultatele cercetărilor viitoare. Aceste rezultate ale cercetării vor oferi tehnici de cercetare într-un domeniu care nu se va limita numai la lege și probleme legislative, criminalistică sau științe sociale. Nevoia unei umbrelor care să acopere diverse discipline din domeniu pare să fie evidentă pentru viitor și acest lucru poate oferi o acceptare mai largă a termenului de poliție, ca știință, din partea ofițerilor de poliție și a trainerilor/profesorilor, dar și din partea societății civile.

Ca să se îndeplinească acest deziderat al performanței, cu siguranță elementul cheie trebuie să fie un performer selectat după standarde europene, care să reușească să facă față provocărilor de tot felul, dar mai ales multitudinii de responsabilități și fluctuației de cerințe majore în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu ale viitorului polițist.

Uniformizarea la nivel european este cât se poate de importantă, nu numai datorită misiunilor comune, ci și datorită faptului că structurile polițienești cooperează și conlucrează pentru realizarea conceptului de interoperabilitate. Nevoia de vizibilitate în misiuni comune, la nivel european, duce implicit la o evaluare a calității actului didactic

și implicit la o evaluare integrată a rezultatelor aplicative. Curriculumul CCC Frontex vine în întâmpinarea uniformizării și a armonizării, dar nu face precizări stricte asupra calității și nici asupra transferabilității, tocmai de aici nevoia stringentă de a avea un model de evaluare comun cu rezultate practic-aplicative care să demonstreze calitatea și să dorească să se impună pe piața europeană în nișa sectorială specifică activității polițienești. Nișa sectorială capătă în acest moment de dezvoltare societală marcată de schimbări majore o importanță deosebită și tocmai de aceea trebuie pus un accent puternic pe criteriile și condițiile de selecție, atât la nivel național, cât și la nivel european.

În sistemul polițienesc și cel de poliție de frontieră accentul pus pe sociologie și comportament au schimbat structurile curriculare și au impus norme și reglementări care scot în evidență necesitatea relaționării sociale și a formării unui capital social larg, prin prisma atribuțiilor și sarcinilor suplimentare ce vin să întărească rolul polițistului și al polițistului de frontieră în comunitate.

Acesta trebuie să acționeze cu dreptate și imparțialitate în relația cu publicul, tratând toți cetățenii cu amabilitate și respect, fără discriminare și fără să victimizeze pe nimeni, să folosească o mimică, gestică și un limbaj potrivit în relațiile cu cei din jurul său.

Ultimele tendințe europene pun în prim planul atenției noastre competențe de drepturile omului și competențe de prim ajutor (*European Agency for the Management of Operational Cooperation at the External Borders of the Member States of the European Union*, 2011, Code of Conduct).

Analizele noastre au relevat, totodată, că în aprecierea de ansamblu a instituțiilor ce au ca obiect recrutarea, selecția și formarea cadrelor polițienești, un deziderat important – devenit în multe cazuri și realitate – este luarea în considerare a cât mai multor criterii relevante, printre care unul deosebit de important este evaluarea percepției comunității cu privire la condiția și comportamentul polițiștilor și ale organizațiilor în care activează aceștia.

***Studiul comparativ al celor trei școli ce pregătesc cadre polițienești de frontieră,*** respectiv una din România, una din Ungaria și una din Germania arată că deși ele au o specificitate dată și de tradiția lor, mai ales datorită faptului că cele trei țări fac parte din UE, nucleu foarte asemănător, de fapt aproape similar. În centrul lui stau valorile legate

de drepturile omului, grija pentru nediscriminare socio-culturală (etnică), respectul reciproc comunitar.

Ca și criteriile mai concrete ale selecției figurează la toate cele trei școli, cel juridico-moral (concretizat în lipsa de cazier, nota la purtare), cel al aptitudinilor fizico-constituționale și de cunoștințe teoretice.

Când e vorba însă de probele specifice, lucrurile diferă semnificativ de la o școală la alta: în vreme ce la Școala de Poliție „Avram Iancu” din Oradea (România) probele teoretice snt doar de limba română și limbi străine, la cea din Miskolc (Ungaria), acestea nu figurează, în schimb se cer cunoștințe de istorie și științe sociale, pe baza unei bibliografii precise. La toate cele trei școli se dau probe de exerciții fizice, dar ele diferă ca probe specifice (se insistă diferit pe sărituri în lungime, alergare, aruncarea greutății). De remarcat că în toate cele trei cazuri există preocuparea pentru ca cei înscriși la admitere să știe cum se calculează calificativul final, care este ponderea fiecărui criteriu.

Comparând documentarele celor trei școli, rezultă limpede că sistemul criterial de admitere cel mai riguros și valid, dar desigur și cel mai complex și costisitor (ca timp și efort de evaluare, deci și financiar) este cel german, care cuprinde șase probe: 1) Dictare în limba germană; 2) Teste de atenție și de inteligență; 3) Test de cultură generală; 4) Vizită medicală; 5) Probă sportivă; 6) Un interviu complex prin care se evaluează personalitatea candidatului, inclusiv prin crearea unor situații limită (cum ar fi ridicarea vocii de către interviuatori).

Privitor la *reprezentările și atitudinile polițiștilor față de selecție și formarea în școlile de poliție, și față de profesia de polițist în general*, concluzii mai importante ar fi: i) Când e vorba de aprecierea sistemului de admitere, rezultă o descreștere a evaluării la cote înalte pe cele trei țări. Astfel, în România 8% dintre elevi consideră că sistemul este foarte bun, în Ungaria 4,3%, pe când niciun elev din Germania nu are o părere foarte bună despre sistemul de selecție. Situația este simetrică când e vorba de atributul „nesatisfăcător”: doar 4% din România, 8,5% din Ungaria, 10,3% din Germania. Explicația este în strânsă legătură cu dificultatea probelor, în Germania probele fiind cele mai dificile. Acest lucru este confirmat și de răspunsurile la întrebarea ce privea funcționalitatea criteriilor, cei din România și Ungaria apreciind în proporție de aproape 80% că acestea sunt funcționale, în vreme ce dintre elevii din Germania doar 47,2% cred

că sunt funcționale; ii) Relevantă este constatarea că, fiind vorba de avantajele și dezavantajele profesiei de polițist – percepția căruia contează în alegerea respectivei profesii – în toate cele trei țări pe primele locuri la avantaje se plasează siguranța locului de muncă, „salariu bun”, „meserie frumoasă (palpitantă)”, iar la dezavantaje, „pericolul și riscul”, „stresul”, „lipsa timpului liber”. De notat că la români și maghiari nu figurează la dezavantaje, expres, „timp puțin pentru familie”, pe când la germani, acest impediment apare mai accentuat; iii) În urma interviului nestructurat cu personalități semnificative din cele trei școli, s-a conturat, ca notă dominantă și comună, ideea că pentru școlile de poliție sunt importante în admitere trei seturi de factori: ce țin de percepția și motivația alegerii profesiei, de profilul personalității candidatului (în special privind capacitățile sale cognitive și empatic) și criteriile de selecție, acestea fiind, în fond, decisive întrucât le examinează pe primele două. O notă distinctivă pe țări este aceea că pentru Germania nu este menționată influența familiilor, și nici chiar a prietenilor în alegerea meseriei, în vreme ce la România și Ungaria, da. Aceasta spune ceva în legătură cu diferențele culturale generale dintre Occident și Europa Centrală și de Est, menționată de altfel în multe studii empirice (spre pildă, Iluț și Nistor, 2011).

Una dintre **concluziile majore ale analizei comparative** dintre cele trei școli (țări) este aceea că la mai multe niveluri ale politicii recrutării, selecției, formării și desfășurării carierei cadrelor polițienești, apare tensiunea dintre cerințele standardizării dată de globalizare în general, de normele UE în special și condițiile locale. În încercările de a soluționa această tensiune, am explorat și exploatat conceptul de *uniformizare flexibilă*, aplicându-l în prezentarea și înțelegerea subiectelor vizate de teză. Conceptul desemnează ideea că în foarte multe sectoare ale vieții sociale, atât în interiorul țărilor, cât și pe regiuni mai întinse, cum este și SUA sau UE, sau chiar la nivel planetar, e nevoie de standardizare, uniformizare, pentru care trebuie să existe însă și o marjă de variabilitate.

Un concept apropiat, pe care de asemenea l-am exploatat în demersul nostru, a fost cel de *flexicuritate*. Aici accentul este pus pe îmbinarea securității (de exemplu a jobului) cu flexibilitatea. Statutul și rolul polițistului presupune prin excelență atât grija față de propria securitate, cât și pe aceea de a face față flexibil diferitelor situații cu care se confruntă.

Sunt pe deplin conștientă că lucrarea are o serie de imperfecțiuni și *limite* și că ar putea fi dezvoltată. Astfel, pentru o mai bună reprezentativitate și pentru o prelucrare statistică mai avansată, s-ar impune subeșantioane mai extinse. De asemenea, deși din punct de vedere organizatoric este destul de dificil, ar fi binevenită aplicarea cel puțin a unui focus grup.

#### **4. Propuneri de optimizare pe baza studiului**

Pe baza *analizei documentelor cu privire la recrutarea și selecția în cele trei școli*, precum și a *constatărilor rezultate din cercetarea concretă*, am avansat unele *propuneri* expuse în detaliu în secvența de încheiere a Capitolului 4, dintre care, în sinteză, menționăm aici:

- 1.** Editarea de către tipografia Ministerului Administrației și Internelor a unor materiale de reclamă atractive, cu un bogat conținut informativ care să fie distribuit unităților teritoriale care execută selecționarea candidaților și cuprinderea acestor materiale publicitare și în pagina de Internet a Ministerului Administrației și Internelor.
- 2.** Difuzarea de materiale publicitare prin inspectoratele școlare județene, precum și prin organizațiile minorităților naționale existente în zona de competență, pentru a spori numărul candidaților aparținând acestor categorii sociale. În acest sens, ar fi utilă publicarea, periodic, în ziarele centrale a unor materiale de reclamă referitoare la sistemul de învățământ din Ministerul Administrației și Internelor.
- 3.** Menționarea expresă în metodologia privind organizarea selecționării și a concursului de admitere a obligației pentru organele de selecționare din inspectoratele județene de poliție din județele în care nu sunt organe ale poliției de frontieră, de a selecționa și candidați pentru poliția de frontieră.
- 4.** Preluarea, după modelul german, cu eventuale adaptări a sistemului de susținere a probelor sportive care permite, după părerea noastră, o mai bună evaluare a capacităților fizice a candidaților, crearea posibilității de repetare a probelor fizice o singură dată și luarea în calcul a rezultatelor cele mai bune.
- 5.** Adăugarea pe lângă proba de cunoștințe la limba română (gramatică) a unui test de cultură generală din materiile studiate în liceu, de nivel mediu și a unei dictări în limba română. În acest fel se va putea testa nivelul de cultură generală a viitorului

polițist precum și capacitatea acestuia de a redacta o lucrare cu un scris caligrafic, ortografic și gramatical corect.

6. Extinderea pentru instituția de învățământ a poliției de frontieră a posibilității candidaților de a opta la proba de limbă străină la una din următoarele limbi de circulație internațională: engleză, franceză, germană și rusă, dar evaluarea să fie făcută după modelul de evaluare Cambridge, pe deprinderi, punându-se accentul pe deprinderea de vorbire și citire. Evaluarea la această probă ar trebui să fie făcută tot pe puncte și de față cu candidații, pentru o mai bună transparență.
7. Trunchiului comun pentru UE în domeniul pregătirii de bază a grănicerilor/polițiștilor de frontieră este un succes al primului CVC pentru formarea de grăniceri. Dezvoltarea sa a fost lansată pe baza Decizia Consiliului European de la Sevilla, din iunie 2002. CCC a fost gata pentru punerea în aplicare în statele membre ale UE și țările asociate spațiului Schengen la 15 iunie 2004. Punerea în aplicare în sistemele de formare a fost monitorizată și, ca rezultat a fost recomandat pentru a actualiza CCC pentru formarea de grăniceri. CCC pentru formarea de bază a grănicerilor în UE a fost elaborat în perioada 2006-2007. Această activitate trebuie continuată.
8. Punerea în aplicare în sistemele naționale de formare așa cum se recomandă în Codul Frontierelor Schengen este susținută de către Frontex și Comisia Europeană. Punerea în aplicare a CVC a fost monitorizată și evaluată de către Frontex, în cooperare cu statele membre și agențiile UE, precum și în cooperare cu universități și experți de învățământ. Colaborarea cu ONG-uri de profil și cu institute de expertiză în educație trebuie amplificată.
9. În conformitate cu cele două documentare, apreciem modelul german ca un model de succes, care se pliază pe condițiile sociale și normele sociale de urmat în majoritatea societăților din Europa.
10. Propunerea de noi metode de selecție a candidaților, în conformitate cu normele și standardele europene se impune, mai ales având în vedere schimbările majore făcute nu numai pe plan european, ci și mondial în ceea ce privește activitatea de poliție și modul de lucru al polițistului în societate. În loc de cantitate (de exemplu numărul de ore, accentul ar trebui pus pe calitate, pe curricula cu caracter interdisciplinar, în care sociopsihologia, cu valența ei integratoare, ar fi justificat să ocupe un loc important).

## Bibliografia rezumatului

- Baron, R.; Byrne, D.; Branscombe, N. (2006). *Social Psychology*. Boston: Pearson Education.
- Baugman, Z. (1999). *Globalizarea și efectele sale*. București: Ed. Antet.
- Chelcea, S. (coord.) (2008). *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*. Iași: Ed. Polirom.
- Delamater, J. (ed.) (2006). *Handbook of Social Psychology*. New York: Springer.
- Denzin, N.K; Lincoln, Y.S. (eds.) (1994). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Gavreliuc, A. (2011). *Psihologie interculturală*. Iași: Ed. Polirom.
- Giddens, A.; Dunneier, M.; Appelbaum, R. (2003). *Introduction in Sociology*. New York: W.W. Norton&Company Inc.
- Hogg, M.A.; Cooper, J. (eds.) (2007). *The Sage Handbook of Social Psychology*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- House, J.S. (1977). The three faces of social psychology, *Sociometry*, 40: 161-177.
- Iluț, P. (2009). *Psihologie socială și sociopsihologie. Teme recurente și noi viziuni*. Iași: Ed. Polirom.
- Iluț, P., Nistor, L. (2011). Self-transcendence values in Hungary and Romania. A preliminary analysis of benevolence and universalism, *Sociologie Românească*, nr. 9: 25-46.
- Manolescu, A. (2001). *Managementul resurselor umane*. București: Ed. Economică.
- Myers, D. (2010). *Social Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Rotariu, T.; Iluț, P. (2006). *Ancheta sociologică și sondajul de opinie. Teorie și practică* (ediția a doua). Iași: Ed. Polirom.
- Stephan, C.; Stephan, W. (1985). *Two social psychology. An Integrative Approach*. Homewood: The Dorsey Press.
- Taylor, S.; Peplau, L.A.; Sears, D.O. (1994). *Social Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Thomson, J.R. (2010). Toward “Flexible Uniformity? Civil Reform, “Big Government Conservatorism”, and the Promise of the Intelligence Community Model, *Review of Public Personnel Administration*. Sage Publication. DOI: 10.1177/0734371X10381485.