

SOCIAL ADAPTATION – ESSENTIAL PREREQUISITE IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL INTEGRATION

***Ecaterina Țărnă, Assoc. Prof., PhD, „Ion Creangă” University, Chișinău,
Moldova***

Abstract: Professional integration is attained and perfected by social integration which in turn is intermediated by social adaptation and professional qualification. Social adaptation is the process through which a person or a social group gets used to live in a new social environment, adjusting their behavior according to the environmental requirements. Thus, social adaptation occurs in relation to a new, different environment and the indicator of success is that the subject feels like "home" and is no longer a "stranger" for others. A vital condition for the professional integration process is for the person to have always a clearly and accurately defined purpose. The way we try to relate to others, to integrate into the professional environment, can generate sympathies or antipathies. In the latter case, the development of adaptation strategies for social and professional integration plays an important role in alleviating the situations of maladjustment, favoring the development of positive relationships, given that antipathy is often unjustified and develops as a result of the inability to integrate professionally. In our view, the models and strategies to optimize the level of social adaptation can protect the students against emotional disturbances and the adverse health effects, these being possible consequences when they engage in behaviors that involve risk-taking in the process of professional integration. Therefore, professional integration is to be allowed to be yourself among others.

Keywords: social adaptation, maladjustment, professional integration, strategies, personality

Existența oricărei ființe într-un anumit mediu presupune un *proces de adaptare*. Înțeles ca un produs al relației permanente a personalității cu mediul, rezultatul adaptării se

poate materializa fie în atitudinea de acceptare (personalitatea agent și creator de mediu), fie de respingere (abandonare), caz în care se vorbește de inadaptare. Din acest punct de vedere, *adaptarea socială* se poate concretiza în răspunsuri ale omului la evenimente favorabile, neutre sau nefavorabile. Din perspectiva de a înțelege și utiliza corect conceptul de adaptare socială, vom analiza unele definiții pornind de la explicația lui Jean Piaget [13, p.95], care afirma că *există adaptare atunci când organismul se transformă în funcție de mediu, iar această variație are ca efect un echilibru al schimbărilor între mediu și el, favorabil conservării sale*. Așadar, potrivit concepției lui J. Piaget, viața psihică ascultă de aceleași legi structurale ca și viața organică. Autorul a plecat de la ideea conform căreia copiii se nasc cu trebuința de a se adapta la mediu. Cu siguranță, adaptarea are loc în mod natural atunci când personalitatea reacționează la mediul social și reușește să depășească dificultățile inerente ale mediului. În acest sens, adaptarea, menționează J. Piaget, rezultă din echilibrarea a două procese: *asimilarea și acomodarea*. Prin *asimilare se înțeleg modificările pe care organismul le impune obiectelor lumii înconjurătoare, iar prin acomodare, fenomenul invers, constând în modificarea acțiunilor individului în raport cu lucrurile* [Ibidem, p.20]. În această ordine de idei, personalitatea nu se supune pasiv mediului social, ci îl modifică, impunându-i o anumită structură organizațională. La rândul lui, mediul social acționează asupra personalității și putem numi această acțiune proprie *acomodare socială*, înțelegând că ființa nu suferă niciodată reacția în sine a corpurilor înconjurătoare, ci ea își modifică simplu ciclul asimilărilor, acomodându-l acestor reacții. În această accepțiune, adaptarea socială este operațională pe întreg parcursul vieții. Cu toate acestea, stilurile generale de adaptare și de utilizare a informației se schimbă. În special, autorul J. Piaget diferențiază *adaptarea-adevare și adaptarea – supraviețuire*, care realizează un reflex-condiționat prin instrumente moștenite ereditar, prima fiind ca urmare a fixării unor structuri noi învățate. În concepția lui J. Piaget, *adaptare înseamnă proces de echilibrare între asimilare și acomodare, ce intervine în cadrul interacțiunii dintre om și realitatea înconjurătoare*. Așadar, lipsa de echilibru este resimțită de personalitate ca neplăcută și se remediază prin procesul psihic de echilibrare, de ajustare a schemelor prin *asimilare și acomodare*, care, în final, conduc la *adaptarea socială*. Prin urmare, asimilarea și acomodarea sunt cei doi poli ai interacțiunii personalitate-mediul social a căror echilibrare este esențială în procesul de *integrare profesională*. În general, personalitatea dispune de o anumită plasticitate, datorită căreia îi este cu putință să rămână în

acord cu mediul social și să mențină echilibrul mediului său intern. Această ajustare se operează într-o continuitate de modificări neîncetate între corp și mediu, în cadrul dublei acțiuni a subiectului asupra obiectului (asimilare) și a obiectului asupra subiectului (acomodare). Aceste moduri de acțiune interdependente se combină fără încetare pentru a menține o stare de echilibru care definește adaptarea socială ca precondiție pentru integrarea profesională. Potrivit autorilor M. Zlate, V. Negovan [17, p.10], prin asimilare sunt integrate în structurile cognitive existente noi informații despre mediu, iar prin acomodare se produc modificări structurale în conformitate cu informațiile asimilate. Evident, dacă unul dintre aceste două procese este disproporționat în raport cu celălalt nu se realizează echilibrarea necesară, nu se obține *adaptarea socială*. După cum observăm din cele expuse, *adaptarea socială* presupune procesul prin care personalitatea își manifestă obișnuințele sau deprinderile pentru a face față transformărilor din mediul socioprofesional.

Remarcând ideea că personalitatea este un sistem dinamic hipercomplex, trebuie să subliniem că este, totodată, și o ființă supraordonată, cu funcție integrativ-adaptativă, care presupune raportarea acesteia la valorile și normele sociale. Așadar, mediul și personalitatea constituie două entități corelative cu funcții complementare, prima oferind posibilități nelimitate pentru acțiunea celeilalte, iar aceasta îmbogățind și diversificând componentele celei dintâi și delimitează, în acest fel, acțiunea mediului, pe de o parte, de rolul experienței individuale, pe de altă parte.

Principiul adaptării active a personalității la mediu a fost caracterizat de cercetătorul A. Lazurski [11, p. 88]. La baza clasificării personalității, acesta a stabilit trei niveluri psihice – *jos, mijlociu, superior* – conform cărora adaptarea personalității la mediul social poate să fie mai mult sau mai puțin *completă, profundă, multilaterală*, iar gradul și volumul acestei adaptări sunt determinate atât de condiții exterioare, cât și de rezerva înăscută de forțe fizice și spirituale (gradul de înzestrare). Autorul A. Lazurski afirmă că adaptarea la mediu presupune intensificarea elementului activismului în atitudinea personalității față de lumea înconjurătoare. Subiecții slab înzestrați, de obicei, se supun în întregime influenței din partea mediului, adaptându-se pasiv la condițiile și cerințele lui, iar cei bogat înzestrați, dimpotrivă, influențează activ asupra mediului, adaptându-se conform doleanțelor și tendințelor lor. În viziunea noastră, și *strategiile de adaptare socială* vor fi la fel diferite, în funcție de deosebirile calitative, în funcție de temperament și caracter. La reprezentanții nivelului psihic

de jos influența din partea mediului și a circumstanțelor exterioare este dominantă. Aceștia sunt caracterizați drept insuficient de adaptabili – mediul social își lasă amprenta asupra lor, adaptându-i cu forța la aspirațiile și cerințele sale, personalitatea adesea nu oferă și acel puțin pe care ea l-ar fi putut oferi în cazul unei atitudini independente față de mediu. Reprezentanții nivelului psihic mijlociu posedă o capacitate de adaptare socială mai mare; aceștia pot să-și găsească locul în mediul social și să-l folosească în scopuri proprii, își pot asigura nu numai bunăstarea materială, ci și un confort fizic și spiritual. Reprezentanții nivelului psihic superior, adică personalitățile înzestrate, posedă într-o măsură și mai mare *strategii de adaptare socială*, dobândind pentru sine foloase materiale și comodități. Deseori așa și se întâmplă, însă, uneori, aceștia nu se limitează la adaptarea în mediul profesional, ci tind să-l transforme în corespundere cu idealul și tendințele acestora, desconsiderând confortul material și mersul liniștit al vieții, pomenindu-se, astfel, aranjați în plan social mai rău decât oamenii obișnuiți.

Analizând etapele de dezvoltare a personalității în *procesul de integrare profesională*, majoritatea cercetătorilor au remarcat prima fază drept o *fază de adaptare socială*, care presupune asimilarea de standarde comune și stăpânirea de forme și mijloace adecvate de acțiune. În acest sens, cel care aderă la o comunitate profesională nouă nu se poate remarca ca o personalitate înainte de a accepta normele existente. În cazul în care personalitatea nu este capabilă să depășească dificultățile de *adaptare socială*, acesta își va dezvolta calități care conduc la *diverse tulburări de personalitate*. În general, adaptarea este strâns relaționată cu promovarea stării de sănătate și cu prevenirea tulburărilor (bolilor). În accepția autorilor A. Baba și R. Ciurea [2, p.32], adaptarea ne protejează prin: a) eliminarea sau modificarea condițiilor care creează probleme; b) perceperea controlului semnificației trăirilor într-o manieră prin care să se neutralizeze caracterul ei problematic; c) păstrarea consecințelor emoționale ale problemelor în limite controlabile. În opinia autorilor, aceste funcții prefigurează baze comportamentale pentru prevenirea tulburărilor de personalitate și pentru promovarea sănătății.

Pentru a aborda satisfăcător interacțiunea personalității cu mediul, autorul A. Rean a analizat conceptul de adaptare socială, înțeles ca posibilitate de a conceptualiza persoana după modul în care ea intră în contact cu mediul, operând în sensul transformării, dominării acestuia [15, p.24]. Prin urmare, personalitatea nu se constituie printr-un simplu efect de amprentă a relațiilor sociale; influențele externe se răsfrâng prin intermediul condițiilor

interne. Dinamica personalității este propulsată de tendințe, iar în funcție de diversitatea combinatorică a acestora tindem spre un anumit obiectiv.

În literatura de specialitate *adaptarea socială* este definită ca: *potrivirea unei persoane cu mediul; acord între conduita personală și modelele de conduită caracteristice ambianței; echilibru între asimilare și acomodare socială*. În această ordine de generalizări, *adaptarea socială* este procesul prin care o persoană sau un grup social devine capabil să trăiască într-un nou mediu social, ajustându-și comportamentul după cerințele mediului. *Adaptarea socială* se produce în raport cu un mediu nou, schimbat, iar indicatorul reușitei este faptul că subiectul se simte „ca acasă”, iar pentru ceilalți nu mai este un străin. Numeroși agenți nocivi, fizici sau chimici, stările nervoase, bolile, distrug echilibrul personalității cu mediul social, dând naștere la numeroase tulburări, la *inadaptare socială*. Bolnavii mintal, delincvenții, subiecții cu tulburări de comportament reprezintă diverse situații de *inadaptare socială* cu cauzalitate complexă: deficiențe ereditare, frustrații afective precoce, carențe de autoritate familială, familie dezorganizată, mediu de viață nociv etc.

În accepțiunea autorului B. Berezen [4, p. 24], *adaptarea socială* descrie mecanismele prin care un individ se recunoaște apt de a aparține unui grup. Autorul definește *adaptarea socială* ca proces de asimilare de către personalitate a relațiilor sociale existente, a normelor, a etaloanelor, a tradițiilor existente în societatea în care trăiește și activează. Astfel, *adaptarea socială* pune accent pe schimbările individuale care sunt *condițiile integrării profesionale*. În special, *procesul de integrare profesională* se dezvoltă atunci când grupul admite un nou membru. Pentru a fi acceptat, subiectul trebuie să accepte un anumit număr de valori, opinii și atitudini ale grupului. Ca subiectul să accepte aceste valori, în literatura de specialitate sunt propuse următoarele condiții: 1) opiniile și atitudinile grupului să nu vină în contradicție cu cele la care individul tinde, ceea ce îi va permite să confirme apartenența sa la alte grupuri; 2) opiniile și atitudinile grupului să nu vină în contradicție cu atitudinile profunde ale individului, punând în discuție sistemul de valori ce ține de personalitatea acestuia [1, 6, 7, 16].

În această direcție trebuie să facem o distincție dintre noțiunile *adaptare*, *socializare* și *integrare*, care deseori sunt utilizate greșit. În acest sens, *procesul de integrare* nu trebuie confundat cu *socializarea*, care reprezintă ansamblul proceselor de învățare a normelor, procese organizate sau spontane, conștiente sau inconștiente, întrucât cer îndeplinirea unui rol.

Socializarea este procesul interactiv de inițiere, învățare și *integrare activă în viața socială* prin intermediul relațiilor dintre subiect și mediul său. Există o strânsă legătură între *socializare*, care este procesul de formare a unui sistem relațional adaptativ, și *sociabilitate*, înțelesă ca o disponibilitate nativă a ființei umane de a relaționa. În opinia lui A. Rean [15, p. 146], *sociabilitatea* (respectiv procesul socializării) are la bază trei nevoi fundamentale ale subiectului.

Tabelul 1. Nevoi fundamentale de socializare

1. <i>Nevoia de integrare</i> – care exprimă tendința fundamentală de căutare a comunicării și contactul interpersonal, ca o condiție a manifestării și recunoașterii propriului eu.
2. <i>Nevoia de control</i> – generată de interacțiunea dintre nevoia de securitate și cea de a avea influență asupra celorlalți.
3. <i>Nevoia de afecțiune</i> – care dă naștere atașamentului față de celălalt, ca o condiție esențială a dezvoltării psihice armonioase.

În viziunea noastră, *integrarea profesională* se realizează și se desăvârșește prin *integrarea socială* care, la rândul ei, este mijlocită de *adaptarea socială* și implică o continuă luptă de transformare și restructurare a potențialului, a însușirilor individuale, este un proces de inserție activă și eficientă a personalității în activitățile profesionale, în grupurile sociale și în viața socioculturală.

În literatura de specialitate sunt analizate următoarele *tipuri de integrare socială*.

Tabelul 2. Tipurile de integrare socială

1	<i>Integrare culturală</i> – vizează realizarea armonizării valorilor privind comportamentul și interdependența dintre valori, comportamente și instituții sociale.
2	<i>Integrarea normativă</i> – se referă la integrarea între norme și persoane. Opusul ei este starea de „anomie”, de conflicte între norme, de incompatibilitate între norme și indivizi.
3	<i>Integrarea comunicațională</i> – vizează un sistem de relații defnitorii pentru concordanța dintre conduite și norme. În procesele comunicative sunt angajați simultan individul concret cu caracteristicile sale psihice și mediul social concret cu particularitățile sale active. Efectele psihosociale apar pregnant sub aspectul unor indici pozitivi sau negativi.
4	<i>Integrarea funcțională</i> – se referă la unitatea și echilibrul sistemului social, diviziunea și

sincronizarea valorilor într-un grup.

În opinia lui Mihai Golu, *formula optimă de integrare* este desigur cea care permite un echilibru și un control reciproc ale lor, prevenindu-se hipostazierea și dominanța absolută a uneia asupra celeilalte. În accepțiunea autorului, *prin renunțarea parțială la individualitate în favoarea sociabilității*, indivizii acceptă să piardă o parte din voința lor și din spiritul lor de independență; astfel, ei vor abandona circumspecția, teama și prudența, câștigând recunoaștere și dobândind sprijin din partea altora [9, p. 137]. După cum observăm, procesul de *integrare profesională* este un proces complex ce presupune componente ce interacționează permanent și în corelație cu *adaptarea socială*.

Din perspectiva autorului A. Neculau [12, p. 200], în societățile moderne, *problemele de integrare* au devenit mult mai complexe decât în societățile arhaice sau tradiționale, în măsura în care fiecare individ, având simultan mai multe poziții (de exemplu, familială, profesională, sindicală), trebuie să-și asume mai multe roluri și își poate schimba, eventual, rolul profesional.

Potrivit autorului Erhard Friedberg [8, p. 397], odată realizată *integrarea profesională*, indivizii ajung la *sentimentul de noi*, la distingerea față de mediu pe baza unei culturi comune, cultura organizației, care le impune – prin interacțiune internă – propriile valori și norme, nuanțându-se față de exteriorul cu care se află în interdependență. Avem, prin urmare, de-a face cu o selecție și formare organizațională care generează ca efect principal o anume autonomie a constructului organizațional și a dinamicii endogene, cărora le dă naștere și care sunt ireductibile la datele mediului. După cum am specificat, *conceptul de adaptare socială și integrare profesională* a fost abordat din diferite puncte de vedere: biologic, psihologic, pedagogic, medical, sociologic etc. Abordările respective au contribuit substanțial la elucidarea domeniului vizat, îmbogățindu-se și completându-se reciproc. De exemplu, atunci când se analizează aspectele teoretice/practice, în special cu privire la cadrele didactice debutante și *integrarea profesională* sau la factorii implicați, aceștia pot fi înțeleși restrictiv, în funcție de personalitatea profesorului și de mediul profesional. Pentru a realiza această performanță, profesorul trebuie să dețină *două tipuri de informații despre mediul profesional*: 1) privitoare la receptarea și clasificarea segmentelor mediului și 2) referitoare la modul de transformare a mediului în unul cât mai folositor. În acest sens, este bine cunoscută sintagma

omul potrivit la locul potrivit, ceea ce semnifică *integrarea reușită a persoanei în mediul profesional*. Această expresie are o semnificație aparte în context profesional și sociocultural. Este cazul în care potențialul individual al profesionistului poate fi valorificat eficient în scopul realizării anumitor finalități atât profesionale, cât și sociale.

Referindu-ne la lucrarea lui P. Golu [10, p. 73], vom menționa următoarele caracteristici distinctive pentru mediul social: *mediul socioeconomic* în care intră condițiile materiale ale existenței profesorului; *mediul socioprofesional*, derivat din specificul statutelor ocupationale ale celor ce-l înconjoară pe profesorul debutant; *mediul socioigienic*, alcătuit din condițiile care concură la asigurarea sănătății fizice și mentale; *mediul sociocultural*, care cuprinde, pe de o parte, nivelurile de informare și dezvoltare a celor implicați, pe de altă parte, totalitatea obiectelor cu destinație culturală aflate la dispoziția profesorului; *mediul sociocomunicativ și socioafectiv* caracterizat atât prin frecvența și natura contactelor profesorului cu cei din jur, cât și prin climatul relațional în care se produc și se consumă trăirile emoționale ale profesorului debutant. Acesta este mereu antrenat în acumularea noilor cunoștințe și supus numeroaselor schimbări. Datorită acestor circumstanțe, *mediul profesional* trebuie să asigure un *climat favorabil de integrare în conformitate cu cerințele sociale*. În viziunea noastră, pentru a face față schimbărilor și provocărilor rapide care au loc în R. Moldova se impune *abordarea educației pentru integrare profesională dintr-o perspectivă modernă*, amplă, cu rolul de a pune la dispoziția fiecărei persoane resursele necesare, pentru ca aceasta să poată descoperi și îmbogăți propriul potențial creativ. *Integrarea profesională, dezvoltarea profesională și calificările* au reprezentat, printre altele, una dintre temele cu caracter transversal discutate la Simpozionul Internațional din Vancouver, Canada, 2001. În țările dezvoltate există asociații de formatori și practicieni care prezintă principalele aspecte ale unui *program de formare inițială a pedagogilor sociali pregătiți în direcția educației pentru integrare profesională*. De exemplu, în SUA există Consiliul pentru Acreditarea Programelor de Consiliere și Educație (CACREP, 1993), care menționează drept conținuturi esențiale în formarea inițială a specialiștilor următoarele caracteristici: dezvoltarea personalității, fundamentele culturale și sociale ale societății, dezvoltarea abilităților de comunicare, activitățile de grup, evoluția carierelor și stilurilor de viață, evaluarea programelor educaționale de consiliere a carierei etc. Din aceste perspective, este necesar să conștientizăm adevărata dimensiune a adaptării sociale și a integrării

profesionale, care e specifică și stresantă pentru cei fără experiență. În orice societate democratică, politicile în domeniul resurselor umane, în ceea ce privește *integrarea profesională*, trebuie să vizeze cu necesitate atât dezvoltarea competențelor profesionale, cât și libertatea de a lua decizii și iniția un *traseu personal de adaptare socială și de integrare profesională*. Pentru ca informațiile propuse să servească nevoilor acestora și să fie utile, favorizând dezvoltarea carierei, acestea trebuie să fie actuale, exacte, imparțiale, neutre, sigure, direct accesibile, de încredere, consistente și clasificate după anumite criterii. În acest context, profesorii trebuie să conștientizeze că *optimizarea adaptării sociale și integrării profesionale* implică învățare continuă, mobilitate ocupațională, inițiativă personală, comunicare, liderism, asumarea de roluri sociale etc. De exemplu, *integrarea profesională* reprezintă procesul de *adaptare socială eficientă* a cadrului didactic în mediul educațional, de acceptare a normelor și valorilor promovate de cultura organizațională școlară etc. Majoritatea autorilor disting două perioade ale procesului de *adaptare socială*.

Tablelul 3. Perioade ale procesului de adaptare socială

Prima perioadă este reprezentată de existența rivalității și a imaginilor cu caracter negativ, noul venit reține numai experiențele negative ale grupului la care se raportează, iar experiențele negative ale unui membru sunt atribuite întregului grup, în timp ce colectivul anterior, din care provine, este idealizat.

A doua perioadă se caracterizează prin dispariția imaginii negative asupra grupului în întregime, înlocuirea ei cu aprecierea individuală privind membrii grupului.

Așadar, *adaptarea socială* apare ca una dintre fazele realizării integrării în mediul profesional, având și un areal extins de semnificații. Analizând cele expuse, putem deduce că *adaptarea socială* este un proces greu de surprins, fiindcă vizează acordul personalității cu mediul social. Pe toată perioada dezvoltării continuă *modelarea personalității este legată de adaptarea socială și integrarea profesională*. Din punct de vedere adaptativ, este extrem de importantă atât formarea unei consistențe de valoare ridicată, cât și dezvoltarea „potențialității” pentru schimbare. Astăzi știința propune diverse procedee eficiente de plasticizare chiar și la subiecții cei mai rigizi. De exemplu, învățarea permanentă atenuază diferențele în pregătire, prelungește durata participării la vârsta activă, facilitează adaptarea la schimbările sociale și crește randamentul, iar viața activă favorizează menținerea unei *bune*

condiții în procesul de integrare profesională. Așadar, în cadrul procesului general de integrare profesională, există anumite etape, relativ distincte, care sunt interdependente. În acest context, majoritatea cercetătorilor menționează următoarele etape în procesul de adaptare socială și integrare profesională.

Tabelul 4. Etape în procesul de adaptare socială și integrare profesională

1. <i>Etapa de acomodare</i> – domină teama și supunerea, sentimentele de părăsire și neputință. La prima etapă, personalitatea este un atent observator a ceea ce se întâmplă; în urma evaluării persoanelor, normelor, valorilor, adoptă o anumită conduită.
2. <i>Etapa de adaptare socială</i> – căutarea recompenselor și câștigarea bunăvoinței grupului.
3. <i>Etapa de participare</i> – subiectul nu se mai simte străin față de ceilalți și are un comportament activ în relațiile interpersonale. Măsura participării este determinată de gradul de implicare psihosocială a fiecărui membru și acceptarea lui de către ceilalți.
4. <i>Etapa de integrare profesională</i> – corespunde dependenței de grupul profesional.

Este necesar să menționăm că *integrarea profesională* este afirmată ca o componentă a mecanismului specializat în rezolvarea de probleme, capacitatea unui sistem de a-și ajusta spontan sau planificat mecanismele, procesele și structura la condițiile de mediu, reale sau ipotetice, ținând cont de: 1) capacitatea personalității de a fi flexibilă și de a rezista la dificultățile impuse de inadaptarea socială; 2) capacitatea personalității de a rezista și a face față stresului de adaptare la mediul socioprofesional.

Prin urmare, *integrarea profesională* se construiește în corelație atât cu abilitatea de procesare corectă a informațiilor socioprofesionale, cât și cu dezvoltarea aptitudinilor comunicative și organizatorice. O apreciere incorectă sau o insuficientă cunoaștere a propriilor aptitudini și trăsături de personalitate au un impact negativ în procesul de adaptare socială și de integrare profesională.

P. Popescu-Neveanu a remarcat că *abordarea personalității trebuie să fie, cu necesitate, integrativă și integrală*. Pentru înțelegerea structurii globale de personalitate este important să se țină cont de principiile integrării și ale ierarhiei. Ierarhia trăsăturilor variază de la un individ la altul, ceea ce la unul este dominant, la altul poate fi subordonat și ne semnificativ [14, p. 535].

În viziunea noastră, deși mai mulți cercetători explică diferit ceea ce se înțelege prin sintagma *adaptare socială și integrare profesională*, este important să identificăm scopurile comune și individuale în procesul de *integrare profesională*.

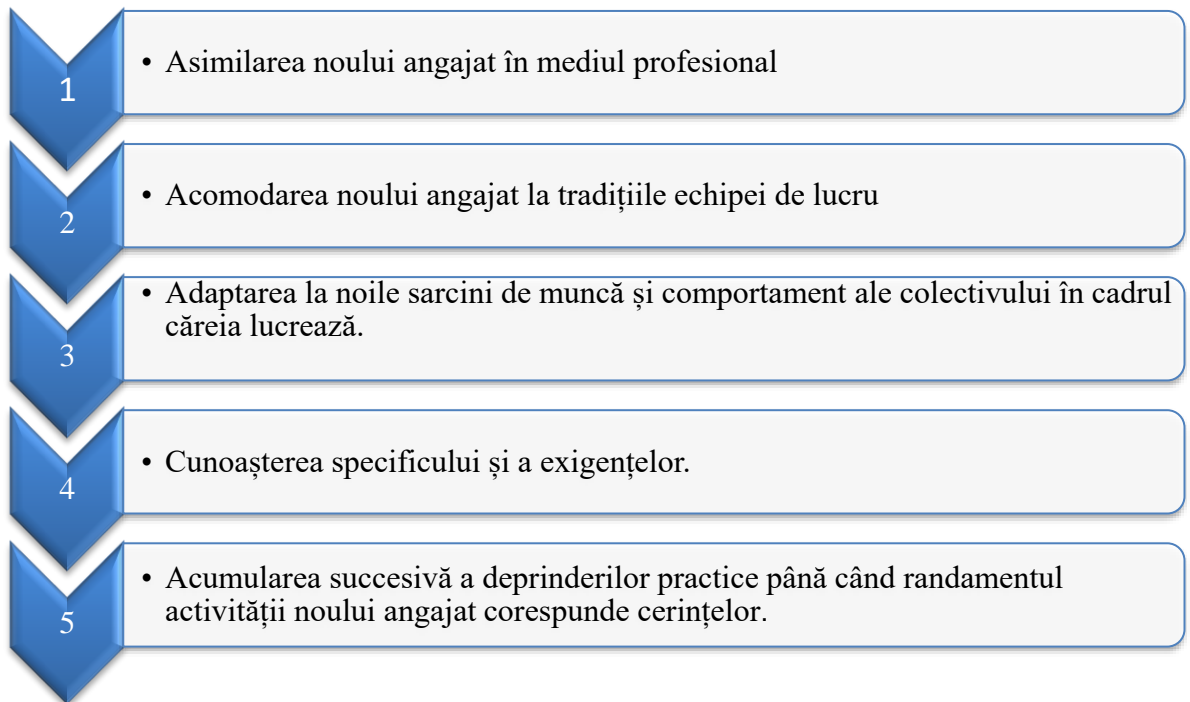


Figura 1. Scopuri comune și individuale în integrarea profesională

În general, procesul de dezvoltare a personalității solicită o pregătire conștientă să răspundă solicitărilor schimbătoare ale muncii și pentru care numeroasele funcții sociale sunt etape succesive ale activității de *adaptare socială ca condiție pentru integrarea profesională*. Eficiența *integrării profesionale* într-o instituție se situează la nivelul atitudinilor sociale și prin corelație la nivelul ierarhiilor valorice și socioculturale pe care angajatul le acceptă. Prin urmare, *integrarea profesională* este conștientizată de alții în măsura în care comportamentul profesionistului pune în evidență propriile atitudini și opinii față de valori, față de alți oameni, la ceea ce se așteaptă de la el în împrejurările în care se află. Prin urmare, eficiența *adaptării sociale și integrării profesionale* a noului angajat sunt determinate de următorii factori: 1) satisfacția și dorința de a munci; 2) claritatea sarcinilor și motivația înaltă pentru activitate; 3) acceptarea culturii organizaționale a instituției; 3) interiorizarea valorilor instituției; 4) implicarea conștientă în activități; 4) tendințe spre performanță etc. Fără îndoială, *personalitatea este considerată o structură integrală*, o confluență a tendințelor, având la bază tendința spre perfecționare, spre unitate, adaptare

socială și integrare profesională. În ceea ce privește rezultatele cercetărilor asupra *optimizării procesului de integrare profesională*, accentul este plasat de la descrierea procesului de *adaptare socială* la identificarea modului și a strategiilor în care se produce *integrarea profesională*. În această ordine de idei, majoritatea *programelor de integrare profesională* au anumite caracteristici comune, deoarece conțin tactici asistate psihosocial pentru rezolvarea problemelor și, mai ales, când sunt legate de sarcini de învățare care implică *dezvoltarea abilităților cognitive și de adaptare socială*. De exemplu, pentru realizarea scopurilor propuse, în cadrul unui *program de integrare profesională*, pentru profesorii debutanți pot fi propuse următoarele obiective operaționale: 1) dezvoltarea competențelor de adaptare socială și de integrare în mediul profesional; 2) dezvoltarea personalității profesorului debutant; 3) conștientizarea sinelui și a celorlalți; 3) dezvoltarea gândirii pozitive și acceptarea normelor; 4) autoevaluarea pozitivă în funcție de reacțiile și evaluările celorlalți; 5) comportamentul empatic și ajutorul reciproc; 6) evaluarea atitudinii concordante cu cea a comportamentului, dacă acesta a fost dorit de profesorul debutant și a atitudinii neconcordante, în cazul în care comportamentul a fost constrâns de mediul profesional; 7) facilitarea cunoașterii tendințelor în grupul de muncă și conștientizarea propriului rol în procesul de integrare profesională etc.

Sintetizând ideile formulate pe parcurs, *adaptarea socială ca condiție esențială în procesul de integrare profesională* impune aplicarea unui program axat pe dimensiunile de: *prevenire a dificultăților de adaptare* – proces continuu; *remediere a dificultăților de adaptare socială* – proces de intervenții și de *optimizare a integrării profesionale* – proces de valorizare.

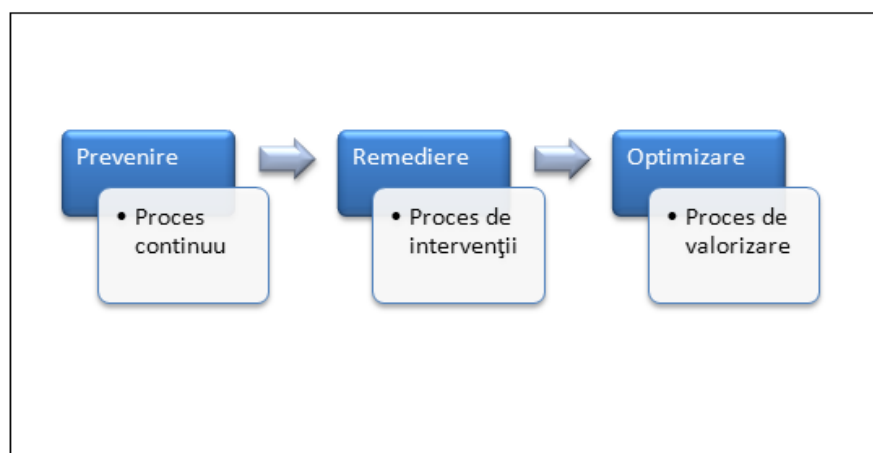


Figura 2. Program de optimizare a procesului de integrare profesională

Potrivit autorului R. Bar-On [3, p. 535], eforturile adaptative ale oamenilor sunt creative și imaginative, fapt care poate fi cel mai ușor remarcat în capacitatea persoanelor de a transforma cognitiv mediul și sensul atașat acestuia. Cu certitudine, modul în care ne raportăm la grupul de muncă și felul în care suntem adaptați social determină integrarea profesională; orice atitudine a noastră comunică ceva despre noi și determină o reacție de răspuns din partea celorlalți. Toate acestea stabilesc poziția noastră în mediul social și gradul de integrare profesională la care am ajuns.

În concluzie, *necesitatea perioadei de integrare profesională* are la bază faptul că cel care schimbă un loc de muncă este supus unei presiuni psihice prin faptul că acesta trebuie să demonstreze calitățile personale într-un mediu nou. Evident, punerea în aplicare a unor *politici de optimizare a procesului adaptare socială și de integrare profesională* este utilă atât pentru cei debutanți, cât și pentru cei care au fost promovați sau transferați în altă organizație. Integrarea noului angajat poate fi monitorizată atât la nivel informal (valorile, reacțiile și comportamentele pe care le observă), cât și formal (există activități special organizate pentru ca noul angajat să fie prezentat grupului cu care va colabora). Este recomandabil să se elaboreze *programe individuale de adaptare socială și integrare profesională*, definite în funcție de nevoile personale; să se organizeze anumite întruniri, ședințe; punerea accentului pe valori; încurajarea activă a propunerilor; dezbateri asupra problemelor etc. În ultimă instanță, *inițierea traseului individual de integrare profesională* semnifică faptul că relațiile dintre angajați sunt bazate pe o recunoaștere a integrității lor, a valorilor și drepturilor comune.

BIBLIOGRAPHY:

1. Andriățchi V. *Teoria și metodologia managementului resurselor umane în învățământ*. Chișinău: PRINT-Caro SRL, 2012. 288 p.
2. Baba A., Ciurea R. *Stresul, adaptare și patologie*. București: Acad. Română, 1992. 210 p.
3. Bar-On R. *Manual de inteligență emoțională*. București: Curtea Veche, 2011. 504 p.
4. Berezen B. *Психическая и психофизиологическая адаптация человека*. Ленинград: Наука, 1988. 270 с.

5. Callo T. *O pedagogie a integralității. Teorie și practică*. Chișinău: CEP USM, 2007. 171 p.
6. Cojocaru-Borozan M., Țărnă E., Sadovei L. *Integrare socioprofesională prin discurs didactico-științific*. Chișinău: UPSC. 2014. 236 p.
7. Dandara O. *Proiectarea carierei: dimensiuni ale demersului educațional*. Chișinău: CEP., 2009. 91 p.
8. Friedberg E. *Organizația. Tratat de sociologie*. București: Humanitas, 2008. 240 p.
9. Golu M. *Dinamica personalității*. București: GENEZE, 2003. 237 p.
10. Golu P. Golu P. *Învățare și dezvoltare*. București: Editura Științifică, 1985. 300 p.
11. Lazurski A. *Классификация личностей*. СПб: Питер, 1924. 403 с.
12. Neculau A. *Psihologia câmpului social*. Iași: Polirom, 1997. 241 p.
13. Piaget J. *Psihologia inteligenței*. București: Editura Științifică, 1965. 216 p.
14. Popescu-Neveanu P. *Dicționar de psihologie*. București: Editura Albatros, 1987. 279 p.
15. Реан А. *Психология адаптации личности*. СПб.: Прайм, 2006. 479 с.
16. Țărnă E. *Adaptarea studentului în mediul universitar*. Chișinău: UPS „I. Creangă”, 2013, 192p.
17. Zlate M. Negovan V. *Adaptare și strategii de adaptare*. București: Editura Universității, 2006. 180 p.