

## ASPECTE ALE INTEGRĂRII TINERILOR SPECIALIȘTI ÎN CADRUL COLECTIVELOR PEDAGOGICE

Nicoleta CROITORU\*, Oleg BULGARU

\*Colegiul Pedagogic „Vasile Lupu” din or.Orhei

Tranziția de la școală la viața activă și integrarea în muncă a tinerilor reprezintă o problemă esențială, cu un puternic impact economic și social, fiind, în același timp, un important etalon al eficienței externe a sistemului de educație. Tinerii constituie un grup social foarte important în Republica Moldova, reprezentând o bază a populației active în perspectivă. Nivelul și modul de integrare a tinerilor în societate este un lucru esențial pentru viitorul lor în Republica Moldova. Pentru integrarea socială a acestora, încadrarea în câmpul muncii este primordială.

Conform datelor cercetării sociologice *Intrarea tinerilor pe piața muncii*, realizată de către Biroul Național de Statistică în anul 2009, din numărul total de 1118,9 mii de tineri din republică (cu vârstele de 15-34 ani) 407,6 mii (36%) continuau studiile în cadrul sistemului educațional, formal, iar 711,1 mii (64%) – aveau părăsit acest sistem. După părăsirea sistemului educațional 22,0% din tineri s-au angajat în câmpul muncii, mai mult de jumătate (57%) – nu aveau un loc de muncă și-l căutau activ, 16% – nu aveau un loc de muncă și nici nu-l căutau, 5% – au avut un loc de muncă la care au lucrat mai puțin de 3 luni [1, p.11].

Integrarea socioprofesională reprezintă procesul de asimilare a unei persoane în mediul profesional, de adaptare a acesteia la cerințele de muncă și comportament ale colectivului în cadrul căruia lucrează [2, 147]. Un tânăr specialist\* care se încadrează pe piața muncii, care intră într-un colectiv nou de muncă, nu cunoaște regulile, normele de grup, modul de îndeplinire a sarcinilor și poate întâmpina diverse dificultăți de integrare. Am putea numi acest proces ca fiind unul destul de complex din punctul de vedere al socializării, profesionalizării, și, în același timp, al transformării. Orice început presupune emoții, anumite temeri, dar și anumite scopuri, obiective pe care dorește să le atingă tânărul specialist.

Integrarea noilor angajați cere timp și depinde de o serie de factori care vizează motivația, comportamentul, relațiile interpersonale, performanța în muncă. Se poate spune că integrarea noului angajat a luat sfârșit, atunci când acesta este capabil să-și îndeplinească sarcinile postului pe care îl ocupă. Or, integrarea profesională nu înseamnă numai ajutorul acordat angajatului, ci și monitorizarea acestuia pe o perioadă mai îndelungată după angajare, identifi-

---

\* Codul muncii al Republicii Moldova stipulează că tânărul specialist reprezintă persoana angajată în primii trei ani după absolvirea instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional.

cându-se atitudinea, interesele, aspirațiile lui, ritmul de progresare, reacțiile la diferite stimulări și participarea la realizarea obiectivelor organizației. Perioada de probă pentru un nou angajat poate dura diferit. În toate cazurile însă se va ține cont de faptul că reducerea la minimum a perioadei de integrare poate conduce la apariția stresului și la crearea unei situații traumatizante, precum și la creșterea fluctuației personalului, care poate avea efecte negative pentru rezultatele activității sale.

Unele aspecte de integrare a tinerilor specialiști în colectivele pedagogice vor fi analizate în continuare. În acest scop, a fost realizat un studiu cantitativ-calitativ în Colegiului Pedagogic „Vasile Lupu” din or.Orhei în perioada martie-aprilie 2013. În cadrul acestui studiu, au fost aplicate 111 chestionare studenților cărora le susțin cursuri tineri specialiști (dintre ei 60,4% au mai mult de 4 ore pe săptămână cu tinerii specialiști, 17,1% – 3 ore pe săptămână și 22,5% – 2 ore pe săptămână) și realizate 9 interviuri (5 – cu tineri specialiști și 4 – cu personalul administrativ al colegiului).

În urma analizei rezultatelor sondajului, s-a constatat că opiniile studenților despre activitatea socio-profesională a tinerilor specialiști sunt atât pozitive, cât și negative. Pe de o parte, 87,4% dintre respondenți apreciază că tinerii specialiști posedă limbajul de specialitate, 78,4% – că ținuta și manierele de comportament sunt adecvate profesiei, 78,4% – că materialul predat de către tinerii specialiști este actual și bine documentat, având la bază o bibliografie mai actuală și surse relevante, 73,9% – că tinerii specialiști manifestă o atitudine pozitivă față de elevi, 71,2% – că tinerii specialiști prezintă conținutul temelor într-o manieră interesantă, iar criteriile de evaluare folosite de dâșii sunt clare. Acest fapt ne demonstrează că tinerii specialiști, care se angajează în domeniul didactic, au format niște abilități profesionale, dețin cunoștințe teoretice, sunt adaptați la cerințele informaționale, aplică noile teorii educaționale, implementează principiile învățământului interactiv și motivant, asigură un învățământ eficient prin aplicarea unor tehnici de evaluare etc.

Pe de altă parte, rezultatele studiului cantitativ demonstrează o serie de rezerve și lacune în activitatea didactică a tinerilor specialiști. Astfel, 42,3% dintre studenți afirmă că tinerii specialiști nu apreciază obiectiv cunoștințele, 39,6% – că realizarea unor conexiuni ale disciplinei predate de un tânăr specialist cu alte discipline nu este la nivelul așteptat, 36,0% – că tinerii specialiști nu încurajează activismul studenților, 34,2% – că tinerii specialiști nu reușesc să stimuleze gândirea creativă a acestora, 35,1% – că expunerea conținuturilor temelor nu este clară, 34,2% – că conținuturile cursurilor acestora nu sunt bine structurate, iar 33,3% – că tinerii specialiști nu stăpânesc materia predată etc. Cauzele acestor aspecte negative se regăsesc în experiența redusă de activitate în domeniul pedagogic, în neadaptarea la condițiile de muncă și la cerințele educaționale, în utilizarea unor metode ineficiente de predare, în lipsa unor relații de colaborare dintre elev și profesor etc.

Un ajutor esențial în integrarea socioprofesională a tinerilor specialiști este acordat de către colegii cu o vechime mai mare în muncă, de către conducerea catedrei și a colegiului. Acest lucru este confirmat atât de relatările tinerilor specialiști din cadrul interviurilor („*Tot ce ține de activitatea didactică, pot să mizez pe ajutorul profesorilor, a șefului de catedră, a șefului adjunct. Plus la toate, mi-au fost utile experiențele de asistare la lecții la alți colegi și în acest mod am acumulat experiență...*”), cât și a profesorilor cu un stagiu mare de muncă („*Da, noi permanent discutăm la catedră cine și ce probleme are, cum să facem lecțiile mai interesante, cum să motivăm studenții să se pregătească de ore, cu privire la elevii problematici și soluții de depășire a lor...*”), „*Special pentru tinerii specialiști se organizează lunar o ședință cu diferite tematici, pentru a-i ajuta să-și dezvolte abilități practice și să cunoască noi aspecte teoretice; mai ales accentul se pune pe metodele de predare. Este foarte util pentru ei...*”). Însă există momente, când cadrele didactice, care au o experiență profesională înaltă, observă incompetențele și punctele slabe ale tinerilor specialiști și, ca urmare, pot apărea situații tensionate, când tinerii specialiști sunt subevaluați din punct de vedere profesional, ce se confirmă de spusele unuia dintre tinerii pedagogi: „*Când am venit la colegiu, nu aveam experiență didactică, nu aveam o pregătire didactică și apăreau conflicte cu unii profesori, pentru că încercam să le explic, că pentru mine aceste lucruri sunt noi, voi învăța și le voi face bine...*”.

În concluzie menționăm că tinerii specialiști constituie unele dintre cele mai importante resurse umane de care dispune o organizație sau instituție, inclusiv și de învățământ. O bună și rapidă integrare a noilor angajați sporește șansele acestora de a se acomoda și de a rămâne în cadrul instituției, contribuind eficient, prin competențele și aptitudinile pe care le dețin, la realizarea sarcinilor acesteia. Sunt reguli, metode de integrare socioprofesională, de care tinerii specialiști se ghidează și în care investesc timp și efort. În particular, pentru integrarea cu succes a cadrelor didactice se folosesc metode de integrare directă și cele de îndrumare indirectă, în implementarea ultimelor fiind implicați actori, precum conducătorul instituției, șefii adjuncti, șefii de catedre și alți profesori cu vechime în muncă. Colectivul de muncă, este acel mediu, care va permite tinerilor specialiști să se dezvolte profesional. Fără o susținere din partea colegilor cu experiență de muncă și fără o îndrumare eficientă, procesul de integrare va dura în timp, va reda relațiilor cu ceilalți colegi un caracter doar formal și distanțat, în care cooperarea și realizarea sarcinilor comune vor fi imposibile de realizat.

### **Referințe:**

1. *Intrarea tinerilor pe piața muncii*. Chișinău: Biroul Național de Statistică, 2010.
2. STANCIU, S. *Managementul resurselor umane*. București, 2001. ISBN 973-8309-02-6.