

Reforma învățământului militar românesc și rezistența la schimbare - aspecte psihologice

1. SOCIETATEA ROMÂNEASCĂ ȘI SCHIMBAREA

Societatea noastră cunoaște mutații profunde atât în plan politic, militar, economic, cât și în plan psiho-comportamental. Noile condiții, noile reguli adoptate pentru atingerea standardelor internaționale impun modificări atitudinal-comportamentale și chiar formarea unor noi conduite. Emergența amenințărilor asimetrice, mondializarea economiei, revoluția tehnologiei informatice și edificarea unei Europe tot mai interdependente transformă comportamentele și raporturile sociale, deplasând accentul pe alte ținte ale apărării și modificând relația țării cu armata proprie. În acest context complex și evolutiv, în care apar, cu un preaviz tot mai redus, crize multiforme, este foarte important ca procesul de învățământ militar să se adapteze acestor schimbări, pentru a pregăti indivizi capabili să facă față unor solicitări dintre cele mai diverse.

Schimbarea este rezultatul unui paradox: obiceiurile și mentalitățile neadaptate realității trebuie înlocuite cu altceva, fie impus, fie „crezut”, în ideea că așa va fi mai bine, însă această înlocuire ori modificare determină dificultăți de acceptare a noilor realități construite. Astfel, ne amintim de unul din personajele lui I.L.Caragiale care spunea: „Ori să se revizuiască...dar să nu se schimbe nimic, ori să nu se revizuiască...dar atunci să se schimbe ceva...și anume în punctele esențiale.”

De multe ori, schimbarea este un proces de durată, care presupune acțiuni susținute de intervenție în plan social, însă cele mai dificile sunt schimbările pe care oamenii trebuie să le facă în plan interior, cognitiv. Decizia de schimbare la nivel macrosocial aparține decidenților politici, însă schimbarea introdusă nu este mereu populară, fapt ce determină tensiuni și conflicte sociale, cu rol destabilizator și insecurizant. De asemenea, logica deciziilor este orientată doar de interese particulare, care au o utilitate aparentă, imediată, însă schimbările nu sunt valabile pe o perioadă mai mare de timp și generează în timp tensiuni sociale și individuale, ducând la „subminarea proceselor socializante” (L. Culda, 2002). Nemaiputând să se mai adapteze realității, individul dezvoltă comportamente deviate și apar așa-numitele organizări sociale „alternative”, grupări și asocieri de indivizi care acționează în vederea satisfacerii intereselor proprii, fără a ține seamă că acțiunile lor afectează stabilitatea internă a țării.

Pentru a se adapta schimbărilor sociale, individul trebuie să-și revizuiască biografia „din mers”, astfel încât nimic din ceea ce se întâmplă să nu-l dezechilibreze. La fel și comunitățile și societatea: trebuie să se schimbe în așa ritm încât să nu determine nici tensiuni sociale, nici să încetinească până la renunțare.

Indivizii trebuie să înțeleagă că doar depunând eforturi comune pentru a progresa vor reuși să evolueze împreună. Individul este dependent de funcționarea societății, după cum societatea depinde de liniștea și atitudinea individului. Uneori, schimbarea determină un sentiment de „risc social”(P.-H. Desaubliaux, 2001). Acesta poate determina inhibiția acțională în plan social, fapt ce generează dificultăți în introducerea unor modificări de substanță, prin izolarea indivizilor și neparticiparea lor ca actori sociali. Apare astfel o atitudine de așteptare, în sensul că indivizii stau și privesc, ca spectatori, neimplicându-se, ceea ce autoritățile încearcă să schimbe.

Ulterior, schimbarea, nepopulară, determină o „undă de șoc” care se propagă în cadrul mediului social, cauzând tensiuni destabilizante pentru stabilitatea internă a țării și, fără a fi un sentiment culpabilizant, se constituie în risc la adresa securității naționale.

În ceea ce privește viteza, diferențele de adaptare provin din diferențele legate de vârstă, nivelul de instrucție, statutul ocupațional, zona geografică (geoeconomică). Cei care își percep șansele cele mai mari în procesul schimbării sunt tinerii, cei instruiți, cei care au meserii și locuri de muncă adaptabile la economia de piață, cei aflați în zone dezvoltate. Faptul că impresia lor subiectivă nu coincide cu șansele reale nu este mai puțin important, deoarece această discrepanță se va traduce în dezamăgiri, scăderea motivației, instalarea unor afecțiuni de natură psihică, plecarea în străinătate pentru valorificarea potențialului, deci, în contextul schimbărilor sociale, psihologicul poate fi mai important decât sociologicul. Lipsa unor acțiuni coerente, constante în reforma românească a dus la pierderea încrederii cetățenilor în instituțiile statului, la instalarea unei stări de teamă, de insecuritate, ceea ce determină reacții individuale și colective imprevizibile, greu de anticipat ca amploare, intensitate, durată și consecințe. Din acest motiv se vorbește despre fragilizarea suportului moral al cetățenilor, precum și despre criza valorilor în societatea românească actuală. Societatea românească are șanse de redresare și afirmare numai în măsura în care va accepta că anumite mentalități trebuie schimbate, că lumea evoluează, însă evoluția cere sacrificii și eforturi. Aceste probleme generează următoarele efecte: sentimentul insecurității individuale, neîncrederea în instituțiile statului, conflicte interpersonale și/sau intragrupale, sentimentul degradării personale, a incapacității / imposibilității de a evolua, dezorientare valorică. Tatonările din prezent, deși multe, dar explicabile, vor duce în final la construirea unor comportamente normale, neanxioase, adaptative.

Transformările pe care le va aduce deceniul deja început sunt conturate: dezvoltarea organizațiilor multinaționale și internaționale, deschiderea cvasitotală a pieței muncii, dezvoltarea accesului la informație, creșterea gradului de specializare a organizațiilor și creșterea interdependenței dintre acestea, promovarea tehnologiilor nepoluante, schimbări ale mediului înconjurător - ca urmare a exploatării intensive anterioare, diminuarea resurselor primare convenționale, creșterea gradului de pregătire generală și de specialitate a populației active, promovarea și generalizarea aplicării standardelor de calitate și de performanță pentru bunuri și servicii etc.

În spațiul psihosocial, schimbarea creează incertitudine, care determină inițial o ezitare în confruntarea cu situațiile noi, reale. Spațiul social este alcătuit din totalitatea variabilelor psihologice și nepsihologice, de natură sociologică. El oferă grupurilor și comunităților cadrele sociale în care se înscriu comportamentele. Și fenomenul invers este posibil, fiind evident mai ales atunci când se introduc schimbări în funcționarea grupului sau comunității, unele comportamente noi devenind sociale prin generalizarea lor. Expresia „rezistență la schimbare” apare în mod logic la un individ care nu are toate informațiile despre noua stare provocată/indusă, nu și-a fixat obiective, setting-uri comportamentale și poate nu a primit nici toate explicațiile privind multitudinea de aspecte modificate. De multe ori, această rezistență îl face pe individ să își asume ceea ce, în mare parte, este indus de sistemul căruia îi aparține. „În spatele acestei rezistențe, se profilează opoziția dintre elitele tehnice, deschise inovației, și masa lucrătorilor caracterizată prin «mizoneism» sau «neofobie»” (B. Valade, 1997).

Modelul de interacțiune psihosocială dintre individ, grup/comunitate și societate este unul dinamic, având drept componentă fundamentală interdependența funcțională dintre acestea. Schimbarea, pentru a nu provoca mari tensiuni și dezechilibre, trebuie să se desfășoare într-un ritm adaptat ritmului normal în care s-a dezvoltat societatea până în momentul respectiv. Importantă în acest sens este percepția pe care o are individul în legătură cu realitatea în schimbare și modul în care el crede că se va modifica aceasta. Pentru ca individul să se adapteze mediului în

schimbare, este necesar ca ritmul prelucrării imaginilor, a stereotipurilor și a reprezentărilor sociale să se accelereze. Într-o lume modernă în continuă schimbare, viteza de prelucrare a imaginilor crește tot mai mult.

Schimbările din viața socială, culturală, economică, politică provoacă ceea ce Toffler a numit „șocul viitorului”. Medicii, sociologii, psihiatrii au studiat relația dintre schimbare și sănătatea psiho-fizică a individului, ajungând la concluzia că modificările în stilul de viață necesită o adaptare dificilă, care poate duce la boală.

Siguranța psihologică a individului este asigurată în cadrul comunității. La rândul ei, aceasta are o anumită stabilitate atâta timp cât membrii depun un efort colectiv de conservare a valorilor și a tradițiilor ei. Dar fiecare epocă are specificul ei, o anumită marcă psihologică. În fiecare epocă se produc schimbări sociale care influențează direct viața membrilor societății, obligându-i să se adapteze factorilor de schimbare sau factorilor de progres. Adeseori, confruntarea brutală, bruscă, a populației cu aceste schimbări, care obligă la adaptare prin asimilarea factorilor de noutate, implică o renunțare la vechile obiceiuri, la unele conduite, la unele moduri de gândire etc. Toate acestea vor genera reacții din parte membrilor comunității, din partea diferitelor grupe sociale, iar în planul organizării și al funcționării instituțiilor sociale apar crize. Aceste crize psiho-sociale sunt, de regulă, crize de progres, care au două aspecte: unul structural și unul adaptativ. Schimbările pot duce la tulburarea ordinii sociale, dar și stagnarea poate provoca același efect, datorită uzurii și devalorizării.

Charles de Gaulle spunea: „viitorul durează mult”. Mai mult decât atât, este foarte important cum percepem în prezent viitorul; prezentul determină viitorul, dar și el influențează prezentul. „Când te ocupi de viitor (...), e mai important să ai imaginație și intuiție, decât să fi exact sută la sută” și „este mai bine să greșești din prea multă îndrăzneală, decât din prea multă prudență” (A. Toffler, 1983).

Lumea de azi se prezintă ca fiind una contradictorie: în timp ce unele state încearcă să prospere din punct de vedere economic, să fie tot mai stabile și să se integreze în alianțe economice și militare complexe, alte state se luptă cu sărăcia, instabilitatea și cu dorința de a supraviețui (resursele trebuie utilizate rațional).

2. ORGANIZAȚIA MILITARĂ - TRADIȚIE ȘI SCHIMBARE

Armata este o instituție totală. Programul activităților militare, mai ales cele din unitățile operative, solicită capacitățile individului la maximum, de multe ori suprasolicitându-l fizic și psihic, adeseori spre limita posibilului. Așa stând lucrurile, această normativitate înghite de cele mai multe ori spațiul și resursele personale. Este un mod de a exista eficient, imediat, potrivit obiectivelor și sub dictatul condițiilor.

Tinerii militari, în efortul lor de „virilizare” și maturizare, se raportează la un reper viril ideal sau concret – de obicei un individ puternic, activ, direct, energic, cu vitalitate debordantă, simplist. Acest model chiar este „inventat” de sistemele de formare militară. Armata formează luptători; și chiar dacă unii nu se simt luptători la început, fie își impun să ajungă așa, fie devin astfel datorită influențelor mediului profesional, care nu așteaptă și care împinge spre decizii rapide. Modelul și situația induc extroversie și celor cărora nu le este structural-tipologic proprie.

Sistemul militar, tocmai prin faptul că alege luptătorii, își are structurată metoda pentru a integra în rigoarea funcțională materialul uman de care dispune, necesar a fi optim adecvat sarcinii. „Pedagogia” militară adecvata acestui personal se cere revizuită, iar o selecție riguroasă, orientată în funcție de capacitatea de a face față standardelor de performanță în luptă, va alege pentru sarcinile militare numai indivizii apti psihic și fizic pentru efortul presupus de sarcini și suficient de „neutri” pentru ocupația de luptător.

Punctul de plecare în încercarea de a selecta noi angajați sau de a re poziționa angajații în cadrul organizației constă în evaluarea situației prezente a muncii. Acest lucru necesită o înțelegere completă a naturii tuturor posturilor din organizație, precum și o evaluare a nivelului performanțelor angajaților.

În ceea ce privește perceperea vieții militare și a militarului, există numeroase reprezentări sociale, atât în mediul militar, cât și în cel civil, influențate de cunoașterea sau de necunoașterea specificului activității. Aceste reprezentări sunt, de regulă, următoarele:

- „haina militară” (uniforma) impune un anumit respect în societate;
- statutul de militar este unul superior, iar remunerația este mai bună față de alte categorii socio-profesionale;
- armata presupune asigurarea unui loc de muncă sigur;
- viața militară este foarte dinamică.

Caracteristic omului, întâi vede avantajele și scapă din vedere sau chiar uită, atunci când trebuie să evalueze importanța unui loc de muncă, dezavantajele sau părțile mai puțin plăcute:

- „uniforma” impune un anumit mod de relaționare și de comportare;
- tendința generală în armată este aceea de uniformizare, inclusiv cognitiv-comportamentală;
- sunt foarte multe cerințe și solicitări care uneori sfidează logica și posibilul uman, iar de aceea este nevoie nu doar de un fizic bine construit, ci mai ales de un psihic puternic;
- serviciul militar nu are limită în timp, ca program de lucru; militarul este la dispoziția țării 24 de ore din 24;
- de multe ori, stresul cotidian normal se transformă în stres profesional, acesta putând căpăta forme dramatice de manifestare, intensitate și gravitate;
- nu puține sunt cazurile de imposibilitate de comunicare cu unele persoane din acest mediu, datorită rigidității, inflexibilității cognitive, unor probleme de personalitate, de relaționare etc.

Organizațiile militare sunt compuse din unități și subunități de diferite dimensiuni. Ca în orice organizație, „declinul” unei subunități nu va putea antrena căderea unității care este capabilă să solicite unei alte unități, în timp extrem de scurt, să preia angajamentele/contractele inițial asumate de către prima. Dezvoltarea organizației militare prezintă avantaje importante: angajarea unui segment mai mare din populația activă și, implicit, reducerea șomajului, posibilitatea adaptării instituției la cerințele societății și utilizarea judicioasă a resurselor de energie primară și secundară; de asemenea, ea trebuie să dovedească flexibilitate structurală și să poată utiliza resursa umană în regim modular. Costurile administrative și manageriale pentru această organizație sunt mult mai reduse, în termeni relativi, comparativ cu cele pe care le înregistrează unitățile/corporațiile/firmele cu mii de angajați.

Personalului angajat în activități de execuție i se va cere, din ce în ce mai frecvent, să își asume răspunderea pentru calitatea serviciilor realizate și, în plus, să se asocieze procedurii de adoptare a deciziilor manageriale. Executanții devin, treptat, persoane de decizie; asistăm la un transfer de responsabilitate și de putere. Procesul poate fi explicat prin faptul că managerii nu mai pot cuprinde problemele în toată complexitatea lor; satisfacțiile morale și profesionale ale angajaților cresc, această motivație fiind cel puțin la fel de puternică precum motivația creșterilor salariale. Trecerea treptată de la activități de execuție la activități de tip decizie – execuție presupune personal superior calificat; raportul dintre activitățile practice/senzoriale/motrice și cele intelectuale se modifică. Individul nu mai este o forță de muncă, ci o resursă umană.

Mutațiile privind structura activității personalului sunt completate de mutațiile privind natura muncii acestuia: din executant, angajatul devine operator, dispecer, moderator etc. Un tot mai mare segment al populației active va lucra în domeniul serviciilor, în informatică, în cercetarea fundamentală sau aplicativă, operând cu tehnici, tehnologii, metode, limbaje și programe de calcul noi. Stăpânirea limbilor străine a devenit deja o condiție firească pentru numeroase activități, nu atât pentru comunicare directă cât, mai ales, pentru informare.

În procesul de adaptare la schimbarea organizațională oamenii trebuie să se schimbe și ei: trebuie să acumuleze noi cunoștințe, să absoarbă mai multe informații, să abordeze sarcini noi, să-și îmbunătățească gradul de competență și foarte adesea să-și schimbe obiceiurile de muncă, valorile și atitudinile față de modul de lucru. Schimbarea valorilor și a atitudinilor este esențială. Probabil că nu poate exista nici o schimbare reală fără o schimbare de atitudine.

Este important să recunoaștem că în cadrul oricărei organizații, inclusiv cea militară, această cerință se referă la toată lumea, începând cu liderul acesteia. Cei care vor ca subordonații și colegii lor să se schimbe, trebuie să fie gata să-și analizeze și să-și schimbe propriul comportament, metodele de lucru și atitudinile proprii. Aceasta este regula de aur a schimbării organizaționale.

În domeniul militar, instituțiile de învățământ specifice realizează prognoze pentru a cunoaște necesarul de personal pentru o anumită perioadă de timp, în funcție de o multitudine de factori economici, sociali, evoluția pe plan internațional a concepției despre armată. Societatea este cea care formulează cerințele și obiectivele strategice ale armatei. De aceea, școlile militare (în general) fixează, pentru fiecare an, numărul de elevi/studenti care vor fi repartizați în unități, după terminarea perioadei de pregătire, în funcție de prognozele efectuate.

Scopul central al învățământului militar românesc în perioada actuală ar trebui să fie învățarea inovatoare, centrată pe anticipare. Este singura formă de învățare care poate ocroti societatea de traumatismul învățării prin șoc. Așadar, inclusiv viitorul armelor, al liniștii, se învață, iar șansa omului de a fi adaptat în viitor este învățarea viitorului, adică profitarea de șansa ocolirii sau ieșirii din șocul schimbării și învățarea schimbării.

3. REZISTENȚA LA SCHIMBARE

Istoria omenirii arată că oamenii sunt deosebit de adaptabili, pot face față schimbării. Atunci, se pune întrebarea de ce schimbarea devine atât de dificilă în contextul schimbării organizaționale? De ce este "schimbarea" un cuvânt atât de înfricoșător pentru mulți oameni?

Oamenii opun rezistență și încearcă să evite schimbările de pe urma cărora ei cred că o vor duce mai prost decât în prezent în privința conținutului muncii, condițiilor de lucru, încărcării cu sarcini, venitului, puterii de care dispun. Este normal să se întâmple așa. Și totuși se opune rezistență chiar și atunci când schimbările propuse au un caracter neutru sau chiar evident favorabil persoanelor vizate. Există mai multe motive, unele psihologice, dar și de altă natură, pentru această atitudine. Iată unele dintre ele:

- *Lipsa convingerii că schimbarea este necesară* - Dacă oamenii nu sunt informați în mod adecvat și dacă nu li se explică scopul schimbării, vor considera situația actuală ca fiind satisfăcătoare, iar orice efort de a o schimba drept inutil și deranjant.
- *Schimbarea impusă este resimțită ca neplăcută* - În general, oamenilor nu le plac schimbările care le sunt impuse, nu le place să fie tratați ca niște obiecte pasive, vor să li se ceară părerea.
- *Surprizele potențial neplăcute nu sunt agreate* - Hotărârile conducerii care aduc cu ele schimbări importante sunt dezagreabile dacă vin prin surprindere.
- *Teama de necunoscut* - În mod fundamental, oamenilor nu le place să trăiască în nesiguranță și pot să prefere o situație prezentă imperfectă în locul unui viitor necunoscut și nesigur.
- *Oamenii șovăie să abordeze chestiuni nepopulare* - Liderii încearcă adesea să evite realitatea neplăcută și acțiunile nepopulare, chiar dacă își dau seama că nu vor putea să le evite veșnic.
- *Teama de incapacitate și de eșec* - Chiar dacă sunt convingși de necesitatea schimbării, oamenii sunt îngrijorați de capacitatea lor de a se adapta noii

realități, de a-și păstra și îmbunătăți calitatea activității într-o situație de muncă.

- *Practicile, obiceiurile și realitățile sunt tulburate* - Ca urmare a schimbării organizaționale, practici și obiceiuri de lucru bine stabilite și deplin stăpânite pot deveni învechite, iar relații familiare pot fi modificate sau total distruse. Aceasta poate conduce la stări de frustrare și de insatisfacție considerabile.
- *Lipsa de respect și încredere în persoana care promovează schimbarea* - Oamenii sunt suspicioși atunci când schimbarea este propusă de un lider în care nu au încredere ori pe care nu îl consideră demn de respectul lor; de asemenea, o persoană fără autoritate nu va putea impune vreo schimbare, dar nici o persoană care nu știe să se facă bine înțeleasă.

Tendința de menținere, de păstrare a oricărui sistem confruntat cu „atacuri” din afară este expresia dorinței de coerență, coeziune și claritate. Schimbarea este percepută ca aducând modificări în identitate. Până la urmă, orice rezistență la schimbarea socială este eliminată sau cel puțin redusă. Nici o rezistență nu poate fi totală sau de lungă durată, orice influență de soldează în final cu modificarea individului, grupului, comunității, societății.

În învățământul militar, învățarea continuă este o necesitate, pentru individ în calitate dublă pe care o are: aceea de cetățean care trebuie să se adapteze permanentelor schimbări din societate, precum și aceea de militar, care are nevoie de informații și cunoștințe dintre cele mai diverse. De aceea, nevoia de schimbare apare cu o frecvență relativ mare, fapt ce presupune o adaptabilitate sporită.

Trebuie să înțelegem că pregătirea continuă constă într-un ansamblu de acțiuni și demersuri instructiv-educative orientate către însușirea unor cunoștințe, formarea unor deprinderi și aptitudini psihologice care să asigure stabilitatea și echilibrul psihologic al militarului, să îl ajute să își dezvolte rezistența psihologică și capacitatea de a se raporta conștient și realist la situații specifice, obișnuite, precum și la situații noi.

Orice instituție militară trebuie să se ocupe de îmbunătățirea performanțelor psihice ale membrilor ei, pentru a forma oameni înalt competitivi. Pentru a realiza o pregătire psihopedagogică adecvată, trebuie să adaptăm conținutul acesteia în funcție de următorii *factori*:

- vârsta subiecților;
- particularitățile psihologice ale categoriei respective;
- funcțiile subiecților;
- solicitările specifice funcției;
- solicitările specifice misiunilor îndeplinite;

- teme interesante și de actualitate ce trebuie cunoscute pentru înțelegerea necesității atingerii unui maxim de potențare a posibilităților individuale de autocontrol.

De pildă, s-ar putea pune întrebarea : Care sunt reprezentările sociale ale pregătirii psihopedagogice? Din informațiile existente, nu s-a realizat încă un studiu referitor la această problemă, însă putem identifica principalele modalități de manifestare ale acestora:

- pregătirea psihopedagogică (PP) este foarte dificilă, deoarece cuprinde multe noțiuni de psihologie;

- PP este inutilă („Pentru ce ne trebuie nouă așa ceva?; Știm destule, nu mai este nevoie să știm și altceva; Ne spune cineva nouă, care avem atâta experiență, cum trebuie să procedăm și cum să cunoaștem oamenii?);

- PP este, de regulă, efectuată de personal de specialitate (în unități, psihologul de unitate, iar în unitățile de învățământ - profesorul de psihologie, și el psiholog), prea puțin agreat, din următoarele motive (recunoscute și expuse ca atare de diferiți militari): psihologul este periculos, nu știi ce descoperă, nu știi ce va spune șefului, poate te pârăște, este greoi în exprimarea aia dificilă a lui, este o persoană care gândește un pic altfel, este unul care îți spune că trebuie să gândești pozitiv și să te

relaxezi, de parcă tu ai timp de prostiile lui, unul care îți spune ție cum trebuie să reacționezi într-o situație, de parcă tu nu știi deja, unul care descoperă la tine ceea ce nici soția nu știe, ce să mai discutăm, este o persoană dificilă și periculoasă...

Sintetizând, putem spune că barierele cele mai frecvente care apar în procesul de transmitere/asimilare a cunoștințelor sunt următoarele:

- impresia că individul este trimis la formare/perfecționare, când, în realitate, nu are nevoie de acest lucru;
- credința că omul poate învăța doar până la o anumită vârstă;
- convingerea că unii nu au nevoie de nimeni să le spună ce să facă și nimic nu este nou;
- credința că profesorii/cadrele didactice sunt deținătorii tuturor informațiilor, deci trebuie să știe și să facă tot;
- acceptarea realității că nevoia de perfecționare, de învățare continuă trebuie să de vină o obișnuință.

4. CONCLUZII

Având în vedere că și profesorii trebuie să schimbe câte ceva în modul de abordare și desfășurare a procesului instructiv-educativ, putem sugera următoarele:

- asigurarea caracterului de noutate în prezentarea materialului de învățat;
- angajarea activismului educaților;
- evitarea caracterului de monotonie al modului de desfășurare a unor ședințe de instruire;
- prezentarea mesajului informațional în așa fel încât să fie înțeles și să aibă un nivel de accesibilitate mediu - la curs, profesorul nu trebuie să facă dovada erudiției sale, ci să fie în măsură să răspundă cât mai multor întrebări ale cursanților referitoare la problemele cu care ei se confruntă; de asemenea explicațiile trebuie să fie ușor de înțeles, nu trebuie folosiți termeni sofisticăți (când situația impune, se vor folosi termeni de specialitate, însă dacă există suspiciunea că nu vor fi înțeleși, ei trebuie imediat explicați);
- aprecierea rezultatelor pozitive, încurajarea și generarea situațiilor de succes, de satisfacție în activitatea de învățare - chiar și la adulți, utilizarea motivației pozitive se dovedește mult mai eficientă decât cea negativă;
- realizarea unor corelații interdisciplinare;
- implicarea cursanților în activități creative și activități puternic stimulante, pentru generarea și dezvoltarea intereselor - majoritatea activităților desfășurate în armată nu presupun implicarea creativității în mod deosebit și de aceea cursanților li se pare foarte dificil să gândească sau să facă altceva decât sunt obișnuiți.

De pildă, printr-un exercițiu de stimulare a creativității (în cadrul pregătirii psihologice) li se cerea cursanților să se descrie fiecare pe sine, dacă ar avea părul verde și trupul portocaliu. Cei mai mulți cursanți au zâmbit inițial, apoi, după ce li s-a explicat scopul exercițiului, au încercat să elaboreze un răspuns cât mai „creativ”. Rezultatele, după cum era de așteptat, s-au situat în zona: „aș fi un clovn”, „aș fi un extraterestru”, „aș fi ca ceilalți, anormali ar fi cei cu pielea albă” etc. Iată, în cele ce urmează, și un răspuns într-adevăr creativ, fapt ce demonstrează că este nevoie și de curaj pentru a-ți expune opiniile:

„Întotdeauna mi-a fost greu să încep a scrie, dar când mă pornesc... nu încerc să găsesc scuze, dar căldura insuportabilă de afară îmi creează o stare de disconfort și îmi inhibă imaginația. Un om cu părul verde și cu trupul orange cu siguranță va fi perceput ca o ciudățenie a naturii. Pentru savanți e doar un obiect de studiu, pentru cei cu spirit de afaceri - un instrument cu ajutorul căruia își măresc contul în bancă, pentru jurnaliști un subiect numai bun de aruncat pe piață cu titlul «exploziv», «nemaîntâlnit» etc., iar pentru oamenii simpli - dracul pe pământ. Dar ce simte omulețul acela ciudat, născut din dragostea unei portocale cu firul de iarbă?

Interesează pe cineva? Mă îndoiesc. Am avut curiozitatea să-l întreb și mi-a răspuns așa:

*Sunt nebunul fără rost,
Fără nici un adăpost,
Pocitanie de om,
Trup de fum sau trunchi de pom,
Cu urechile cât marea,
Și cu nasul cât e zarea;
Cu păduchi în loc de păr
Și cu capul cât un măr,
Fără dinți, fără gingii,
Cu obrajii vineții
Fără suflet, fără gând,
Doar o umbră pe pământ.
Paharul meu e plin de-amar
Și tot sfârșind se umple iar.
Nu știu ce-i râsetul sau plânsul
Și nici urâtul sau frumosul.
Ce-i adevărul sau minciuna?
Nu știu...sau poate mi-e tot una.*

Cred că-i mai important cum vede el lumea, că oamenii sunt așa previzibili..."(Lt. C. P.)

- performanța în pregătire - depinde de compatibilitatea existentă între interesele celui care se perfecționează și programa de instruire; stimularea complexului motivațional;

- informațiile cu caracter teoretic ar trebui adaptate și prezentate interactiv;

- folosirea metodelor de ansamblu în perceperea informației pentru a conduce către o mai bună intrare în sarcină;

- programe de învățământ flexibile și adaptabile;

- utilizarea tehnologiei didactice moderne îmbinate corespunzător cu cea tradițională;

- respectarea principiilor psihopedagogice și cele ale interdisciplinarității în predare;

- evaluarea trebuie să fie continuă, formativă;

- cursurile trebuie să aibă un nivel ridicat de pragmatism;

- centrare pe obiective clare, precise, ușor de atins.

Cu siguranță nu sunt aspecte noi, dar nici imposibil de realizat. Cursanții adulți au nevoie de la fel de multe lucruri ca și copiii: tehnologii adaptate și adecvate, exerciții, susținere și multă înțelegere.

drd. Gianina-Athala GÂNDEA

Bibliografie:

- Culda, Lucian – *Organizațiile*, Editura Licorna, București, 2002;
- Desaubliaux, Patrice-Henry – *Défense: rester soi-même*, în Revue de la gendarmerie nationale, no. 198, mars 2001, Paris;
- Freud, Anna – *Eul și mecanisme de apărare*, Editura Fundației Generația, București, 2002;
- Neculau, Adrian (coord.) – *Psihologie socială*, Editura Polirom, București, 1996;
- Neculau, Adrian, Ferreol, Giles (coord.) – *Psihosociologia schimbării*, Editura Polirom, București, 1998;
- Sima, Tudora - *Psihopedagogie militară*, Editura Academiei Tehnice Militare, București, 1999;
- Toffler, Alvin – *Al treilea val*, Editura Politică, București, 1983;

Valade, Bernard – *Schimbarea socială*, în Boudon, Raymond – *Tratat de sociologie*, Editura Humanitas, București, 1997