UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale 2014-2020

PROIECT: EDUCAȚIE DE CALITATE PENTRU TOȚI

Calineci Marcela Claudia, Velter Irina Alexandra, Velter Tiberiu Artur

Coordonatori:
Redeş Diana Adela, Roman Alina Felicia, Dughi Tiberiu Sandu, Rad Dana Veronica

Dezvoltare personală și consiliere educațională

Suport de curs



EDITURA „ȘCOALA VREMII”
ARAD, 2019

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Calineci Marcela Claudia
Velter Irina Alexandra
Velter Tiberiu Artur

Coordonatori:
Redeş Diana Adela
Roman Alina Felicia
Dughi Tiberiu Sandu
Rad Dana Veronica

DEZVOLTARE PERSONALĂ ȘI CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ

Suport de curs

EDITURA „ȘCOALA VREMII”

ARAD, 2019

Prezenta lucrare este elaborată în cadrul proiectului ***„Educație de calitate pentru toți"***, selectat în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 (POCU) şi co-finanțat din Fondul Social European. Proiectul este implementat, în parteneriat, de către Inspectoratul Școlar Județean Arad, Casa Corpului Didactic "Alexandru Gavra" Arad și C&T Strategic Business Partners.

Proiectul își propune dezvoltarea și implementarea de programe educaționale complexe destinate celor 10 școli beneficiare, respectiv preșcolarilor/elevilor, părinților, cadrelor didactice și de sprijin. Un astfel de program, dedicat cadrelor didactice și de sprijin, este programul "*Dascălul – vector activ al comunității*".

Programul "Dascălul – vector activ al comunității" cuprinde pe următoarele module:

Modul 1. Leadership și comunicare
Modul 2. Dezvoltare personală și consiliere educațională
Modul 3. Dezvoltarea culturii organizaționale - strategia scolii
Modul 4. Elaborarea și managementul proiectelor educaționale

Modulul 2. DEZVOLTARE PERSONALĂ ȘI CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ, are în vedere stimularea şi sprijinirea personalului şcolilor să practice un management de succes al propriei cariere didactice şi, astfel, să contribuie la transformarea instituţiei şcolare într-o „organizaţie care învaţă", care se dezvoltă permanent.

Lucrarea a fost coordonată și elaborată de o serie de experți ai instituțiilor care asigură în parteneriat implementarea proiectului "*Educatie de calitate pentru toti*":

Echipa de experți din partea Casa Corpului Didactic Arad:

Redeș Adela, Coordonator partener
Roman Alina Felicia, Coordonator științific program formare
Rad Dana Veronica, Expert acreditare
Tiberiu Artur Velter, Coordonator științific program formare cadre didactice
Tiberiu Dughi, Expert acreditare

Echipa de experți din partea C&T Strategic Business Partners:

Marcela Claudia Călineci, Expert autor Modul 1 și Modul 2 program formare
Irina Alexandra Velter, Coordonator partener și Expert autor Modul 3 și Modul 4 program formare
Cristian George Tomescu, Expert evaluare si asigurarea calității program formare

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
CALINECI, MARCELA CLAUDIA
Dezvoltare personală şi consiliere educaţională : suport de curs / Calineci Marcela Claudia, Velter Irina Alexandra, Velter Tiberiu Artur ; coord.: Redeş Diana Adela, Roman Alina Felicia, Dughi Tiberiu Sandu, Rad Dana Veronica. - Arad : Şcoala vremii, 2019
Conţine bibliografie
ISBN 978-606-9067-10-9
I. Velter, Irina
II. Velter, Tiberiu Artur
III. Redeş, Diana Adela (coord.)
IV. Roman, Alina Felicia (coord.)
V. Dughi, Tiberiu (coord.)
VI. Rad, Dana (coord.)
37

Ilustrație coperta 1: https://www.rawpixel.com/
Design coperta: C&T Strategic Business Partners

CUPRINS

REPERE ÎN CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ 6

1.1. DELIMITĂRI CONCEPTUALE 6
1.2. PRINCIPII, SCOPURI ȘI FUNCȚII ALE CONSILIERII EDUCAȚIONALE ȘI DEZVOLTĂRII PERSONALE 11
1.3. CARACTERISTICI ALE CONSILIERII ÎN ȘCOALA CONTEMPORANĂ 13
1.4. RELAȚIA DE CONSILIERE 18

METODE ȘI TEHNICI DE CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ 28

2.1. ROLURI ȘI COMPETENȚE ÎN CONSILIEREA EDUCAȚIONALĂ ȘI DEZVOLTAREA PERSONALĂ (CEDP) 28
2.2. CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ - PROVOCĂRI ȘI OPORTUNITȚI PENTRU EDUCAȚIE 31
2.3. INSTRUMENTAR METODOLOGIC ȘI PRACTIC PENTRU CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ. 34
2.3.1. BRAINSTORMING 38
2.3.2. STUDIUL DE CAZ 39
2.3.3. PROBLEMATIZAREA 41
2.3.4. JOCUL DE ROL (ROLE-PLAY) 42
2.3.5. METAFORA ȘI SCENARIILE METAFORICE 44
2.3.6. EXERCIȚIUL 45
2.3.7. HĂRȚILE/ SPAȚIILE DE VIAȚĂ 46
2.3.8. "ANALIZELE" 47
2.3.9. ALTE METODE ȘI TEHNICI 48

CONSILIEREA EDUCAȚIONALĂ & DEZVOLTAREA PERSONALĂ: DOMENII DE ACȚIUNE ÎN ORGANIZAȚIA ȘCOLARĂ 60

3.1. NECESITATEA DEZVOLTĂRII PERSONALE ȘI CONSILIERII EDUCAȚIONALE 60
3.2. ARIA CURRICULARĂ CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ 64
3.3. CADRE DE REFERINȚĂ ALE CONSILIERII EDUCAȚIONALE ȘI DEZVOLTĂRII PERSONALE 66
3.3.1. TEORIA MENTALITĂȚII FLEXIBILE ("*GROWTH MINDSET*") VERSUS MENTALITATE FIXĂ („*FIX MINDSET*"), CAROL DWECK, STANFORD UNIVERSITY 67
3.3.2. COMPETENȚELE NON-COGNITIVE ȘI ÎNVĂȚAREA SOCIO-EMOȚIONALĂ (SEL) 69
3.3.3. COMPETENȚELE DE MANAGEMENT AL CARIEREI (CMS/ CAREER MANAGEMENT SKILLS) 70
3.4. AUTOCUNOAȘTEREA- CHEIA DEZVOLTĂRII PERSONALE 72
3.5. COMPETENȚELE SOCIO- EMOȚIONALE 79
3.6. ÎNVĂȚAREA 83
3.7. CARIERA 86
3.8. REZILIENȚA, FACTOR INTEGRATOR AL CONSILIERII ȘI DEZVOLTĂRII PERSONALE 88

ANEXE **93**

PROGRAM DE DEZVOLTARE A ABILITĂȚILOR NONCOGNITIVE ÎN 8 PAȘI (OANCEA, A.M., CĂLINECI, M.C., 2016) **93**

ANEXA 1. FIȘĂ DE LUCRU „EU ÎNTR-UN SELFIE” **94**
ANEXA 2. FIȘĂ DE LUCRU „HARTA HOBBY-ULUI MEU” **95**
ANEXA 3. FIȘĂ DE LUCRU „CUM FACEM FAȚĂ? DIN IMAGINAȚIE ȘI DIN BELȘUGUL CREATIVITĂȚII” **96**
ANEXA 4. FIȘĂ DE LUCRU „COMUNICAREA ESTE CHEIA?” **97**
ANEXA 5. FIȘĂ DE LUCRU „FAGURELE GÂNDIRII POZITIVE” **99**
ANEXA 6. FIȘĂ DE LUCRU „VREAU SĂ MĂ IMPLIC! CUM DĂRUIESC CEEA CE ȘTIU?” **100**
ANEXA 7. FIȘĂ DE LUCRU „COMOARA SAU RECONSIDERAREA RESURSELOR PERSONALE” **101**
ANEXA 8. FIȘĂ DE LUCRU „PLASA MEA DE SIGURANȚĂ” **102**

BIBLIOGRAFIE **103**



Sursa imagine: https://www.rawpixel.com/

1 REPERE ÎN CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ

„Nu merge unde te duce drumul, mergi pe unde nu există un drum și lasă o urmă.”

Ralpf Waldo Emerson

1.1. Delimitări conceptuale

În genere, consilierea este percepută fie ca o acțiune de tip psihologic- pedagogic, care are drept obiective optimizarea potențialului individual și creșterea personală, autocunoaşterea şi dezvoltarea personală, cât și ca informare în diverse arii ale vieții în scopul luării celei mai bune decizii. Conceptul de consiliere este prezent în multe domenii, cum ar fi: juridic, economic, medical, religios, imobiliar, afaceri, management, psihologic, social, educaţional etc. De aici s-au dezvoltat şi diferite tipuri de consiliere, așa cum precizează A. Băban (2001, 2009), respectiv: informaţională, educaţională, școlară pentru dezvoltare personală, suportivă, vocaţională (de carieră sau orientare școlară și profesională), de criză (asistarea psihologică a persoanelor aflate în dificultate), pastorală.

ȘTIAȚI CĂ….

… În 1908, Frank Parsons (Choosing a vocation) a înființat la Boston, USA, primul serviciu de orientare profesională, preluat apoi și în Europa? Printr-o metodologie inovativă de consiliere individuală se oferă sfatul de orientare în urma diagnozei aptitudinilor şi capacităţilor unei persoane cu ajutorul testelor psihologice, informării despre meserii și plasării pe piața muncii.

“Dacă” ..., Joseph Rudyard Kipling

Dacă-ți rămâne mintea când cei din jur și-o pierd
Și fiindcă-o ai te apasă sub vorbe care dor,
Dacă mai crezi în tine când alții nu mai cred
Și-i ierți și nu te superi de îndoiala lor,

Dacă de așteptare nu ostenești nicicând,
Nici de minciuna goală nu-ți clatini gândul drept,
Dacă, izbit de ură, nu te răzbuni urând
Și totuși nu-ți pui mască de sfânt sau înțelept,

Dacă visezi, dar visul stăpân de nu ți-l faci,
Sau gândul, deși judeci, de nu ți-e un țel,
Dacă-ncercând triumful sau prăbușirea taci
Și poți, prin amândouă trecând, să fii la fel,

Dacă înduri să afli cinstitul tău cuvânt
Răstălmăcit, naivii să ducă în ispită,
Sau truda vieții tale, înspulberată-n vânt,
De poate iar s-o ‘nalțe unealta-ți prea tocită,

Dacă poți strânge toate câștigurile tale
Ca să le joci pe-o carte și să le pierzi așa,
Și iarăși de la capăt să-ncepi aceeași cale
Fără să spui o vorbă de neizbânda ta,

Dacă poți gândul, nervii și inima să-i pui
Să te slujească încă peste puterea lor,
Deși în trupul firav o altă forță nu-i
Afară de voința ce le impune spor,

Dacă te vrea mulțimea, deși n-ai lingușit,
Și lângă șef tu umbli ca lângă-un oarecare,
Dacă de răi sau prieteni nu poți să fii rănit,
Dacă nu numai unul, ci toți îți dau crezare,

Dacă ajungi să umpli minutul trecător
Cu șasezeci de clipe de veșnicii,

Mereu,
Vei fi pe-ntreg Pământul deplin stăpânitor
Și, mai presus de toate, un OM – copilul meu!

Consilierea psihologică şi cea psihopedagogică sunt utile şi importante pentru diverse probleme ce ţin de familie, societate, relaţionare profesională, dar şi în soluţionarea aspectelor dificile privind identitatea persoanei, în scopul prevenţiei şi remedierii problemelor emoţionale-sociale, cognitive, atitudinale şi de comportament pentru o cât mai eficientă adaptare la cerințele sociale și la nevoile personale. Însă, cel mai adesea, în mentalul colectiv, consilierea face referire la acel proces prin care o persoană specializată oferă sfaturi, recomandări, sugestii, susținere, orientare prin informații persoanelor care caută ajutor și care parcurg situații dificile în viață.

Termenul de consiliere provine din limba latină - *consilium*, care se înseamnă sfătuire, îndrumare, dar din perspectiva furnizării de informații și susținerii unei persoane, nu a direcționării stricte fără a ține seama de interesele, abilitățile sau dorințele persoanei.

Orice activitate de consiliere reprezintă capacitatea de a fi alături de cineva, de a-i acorda sprijin, de a-i oferi suport în rezolvarea unei probleme sau în depășirea unei provocări. În esență, consilierea este un proces complex ce cuprinde o arie foarte largă de intervenţii, care impun o pregătire profesională de specialitate, implică o relaţie interumană axată pe ajutor,

realizată de o persoană specializată/ consilierul, şi o altă persoană/ beneficiarul, care solicită asistenţă *(Egan, 1990)*.

APLICAȚIE PRACTICA - 1
Reflectați (individual sau în echipă) la următoarele: a. Ce înseamnă consilierea? b. Ați beneficiat de consiliere? Care au fost motivele pentru ați apelat la servicii de consiliere? c. Ce rezultate au generat activitățile de consiliere? Ce fel de schimbări s-au produs la nivel personal sau profesional?

Consilierea reprezintă procesul de influenţare cu scop de schimbare a modului în care gândești, te comporți și simți. Consilierea psihopedagogică/ educaţională este un tip de consiliere care are, în acelaşi timp, obiective de natură psihologică şi pedagogică. Acceptarea, modificarea, schimbarea, dezvoltarea cogniților, atitudinilor și comportamentelor se realizează prin abilitarea persoanei astfel încât să funcționeze optim în raport cu obiectivele propuse.

Activitatea de consiliere nu trebuie confundată cu psihoterapia. Deși ambele acordă ajutor în modificarea atitudinilor şi comportamentelor, iar metodele și tehnicile inspirate din abordări teoretice diferite sunt deseori similare, psihoterapia se impune acolo unde se constată probleme mult mai grave și se focalizează pe procesul de schimbare a personalității. Relaţia dintre consilier şi persoana consiliată este una de alianţă, de participare şi colaborare reciprocă *(Ivey, 1994, apud A. Băban, 2001, 2009)*.

APLICAȚIE PRACTICA - 2
Citiți textul suport și analizați conceptul de consiliere în concepția diferiților autori, prin identifcarea notelor definitorii: Wallis J. (1978) defineşte consilierea ca fiind un dialog în care o persoană ajută pe alta care are dificultăţi semnificative. Cercetătorul Gustad J. W. consideră consilierea ca fiind un proces de orientare- învăţare care se desfăşoară în spaţiul realităţii create între două persoane, în care expertul în probleme psihologice, oferă „clientului” său metode adecvate nevoilor

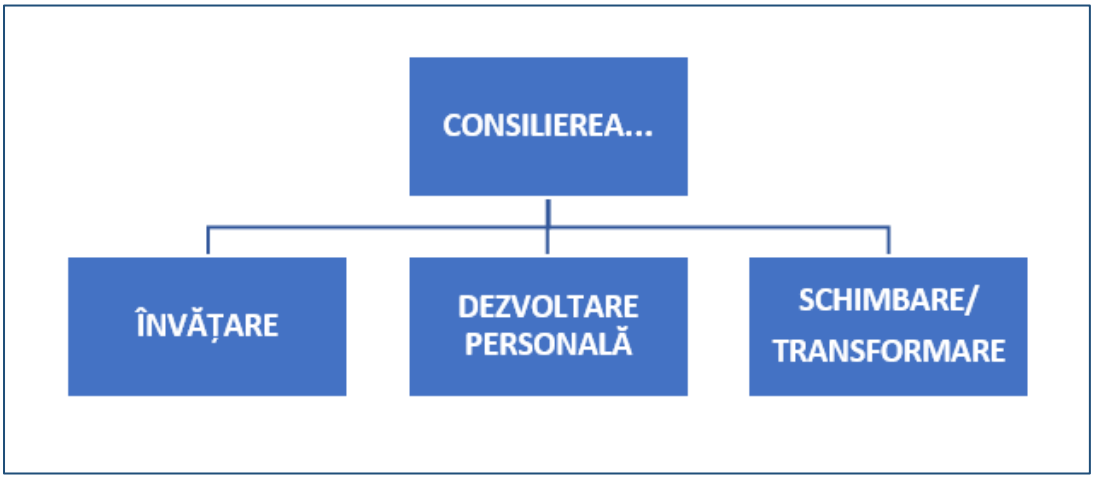
acestuia, în raport cu contextul evenimentelor vieţii, stabilindu-se în acest fel un program personal de depăşire a dificultăţilor. Inskipp F. şi John H. (1984) menţionează că consilierea este o cale de a relaţiona şi de a răspunde unei alte persoane, pentru ca aceasta să fie ajutată să-şi exploreze gândurile, emoţiile şi comportamentul în direcţia câştigării unei înţelegeri de sine mai clare şi pentru a învăţa să găsească şi să utilizeze părţile sale mai tari/ resursele, astfel, încât să se poată confrunta cu viaţa mai eficient, luând decizii adecvate şi acţionând corespunzător.

Este esențial să concluzionăm că activitatea de consiliere, de orice tip ar fi, nu presupune sfătuirea persoanelor implicate în proces, din două motive:

(1) Primul - se creează o relație de dependență, ceea ce contravine rolului consilierii de câștigarea indepedenței și autonomiei;

(2) Al doilea - se evită asumarea responsabilității atunci când se iau decizii, consecințele nefiind pe deplin înțelese sau conștientizate.

Figura 1 - Consilierea



Dezvoltarea personală este necesară în vederea descoperirii, exersării și promovării la nivel individual, cât și al grupului prin: încredere, comunicare, reziliență, muncă în echipă, flexibilitate, responsabilitate, iniţiativă, creativitate.

APLICAȚIE PRACTICA - 3
Reflectați (individual sau în echipă) a. Cu ce poate fi asociată dezvoltarea personală? b. Ați participat vreodată/ Ați dori să participați la un grup de dezvoltare personală? c. Care sunt motivele pentru care este utilă dezvoltarea personală în școală? De ce să apeleze cadrele didactice, echipa de management, părinții, copiii la aceste activități?.

Imersia în cunoașterea de sine structurează interacțiunea cu propriul EU, valorizează rostul și scopul vieții, promovează o anumită coerență care ne ajută să facem ordine, să funcționăm mai bine și să facem față dificultăților, temerilor, obstacolelor, să proiectăm un viitor de care suntem responsabili.

Direcțiile de acțiune ale dezvoltării personale se realizează pornind de la următoarele asumpții:

a. Toate persoanele au nevoie de programe de dezvoltare personală.
b. Programele de dezvoltare personală sunt centrate pe ceea ce învaţă, cum învaţă și atitudinea față de învățare.
c. Individul și grupul sunt deopotrivă esențiali în progresul demersului axat pe dezvoltare.
d. Programul de dezvoltare personală se desfăşoară după un curriculum bine stabilit.
e. În centrul programelor de dezvoltare personală se află formarea şi dezvoltarea capacităţii de autocunoaştere şi autodezvăluire.
f. Finalităţile programelor de dezvoltare personală sunt mai degrabă direcţii de dezvoltare, atitudini și comportamente, decât achiziţii academice bine definite.
g. Persoanele au nevoie pentru a se dezvolta de încurajare și optimism.

h. Programele de dezvoltare personală aplică elemente legate de imagine de sine, stimă de sine, încredere în sine, autoeficacitate, învățare.

Prin dezvoltare personală experimentezi, participi la discuţii, împărtăşeşti experienţele tale cu alţii, eşti deschis(ă), întrebi când nu ai înţeles ceva, spui ce gândeşti, asculţi ce îţi spun alte persoane, ai răbdare, apreciezi punctele de vedere ale altor persoane. Organizaţia școlară poate promova prin dezvoltarea personală a resurselor umane pentru că un astfel de curs ajută în optimizarea comunicării, înțelegerea propriilor acţiuni, cât și cele ale altor persoane, planificarea progreselor viitoare, explorarea și conștientizarea potențialului.

1.2. Principii, scopuri și funcții ale consilierii educaționale și dezvoltării personale

În sens larg, consilierea şcolară reprezintă un proces intensiv de acordare a asistenţei psihopedagogice elevilor şi celorlalte persoane implicate în procesul educaţional (profesori, părinţi, tutori şi autorităţi şcolare). Consilierea şcolară se axează pe triada: familie – copil - şcoală, în vederea desfăşurării unei educaţii eficiente şi a dezvoltării optime a personalităţii copilului. Principiile de bază după care se ghidează activitatea de consiliere sunt circumscrise teoriilor și practicilor psihologiei umaniste, învățării centrate pe elev, sintetizate în importanța identității, cât și a deciziilor responsabile.

Toate persoanele sunt speciale şi valoroase pentru că sunt unice și diferite.

Fiecare persoană este responsabilă și autonomă în ceea ce privește deciziile.

Astfel, orice cadru didactic implicat într-o relație de consiliere sau dezvoltare personală facilitează conştientizarea de către elevi a conceptelor de unicitate și diversitate, de apreciere necondiţionată ale oricărei persoane. Un obiectiv explicit al orelor de consiliere este acela de a echipa elevii cu abilitatea de a lua decizii responsabile și a-și asuma consecințele logice ale acestora.

Un principiu de bază în consiliere generat de unicitate se referă la acceptarea persoanei, care nu însemană o anume neutralitate, minimalizare sau indiferență față de modul în care gândeşte sau mai ales simte o persoană. Acceptarea, ca atitudine pozitivă, vine din dorința de înțelegere a

persoanei și de validare a emoțiilor, gândurilor și comportamentelor exprimate de persoanele aflate în procesul de consiliere sau dezvoltare personală, deoarece fiecare percepe diferit situațiile trăite. În relația de consiliere, clientul (elevul, părintele, cadrul didactic, familia) „trebuie" să se simtă „împuternicit" (engl. *empowered*), să manifeste autonomie personală şi auto-înţelegere, să aibă starea că este „mulțumit şi plin de resurse" *(Russell S. apud Sanders P., 1999).*

Consilierea psihopedagogică are drept obiectiv în şcoală dezvoltarea unui sistem coerent de scopuri în viaţă şi întărirea comportamentului intenţional. O persoană orientată spre scop este capabilă sa pună în acţiune modele alternative de comportament, să abordeze problemele de viaţă din perspective diferite, dar fără a se cantona rigid în anumite soluţii prefabricate. *(Tomşa Ghe, 2000)*

Rolul consilierii este unul proactiv, ce presupune prevenirea situațiilor de criză personală, educațională și de carieră a elevilor. Aceasta urmărește dezvoltarea personală,

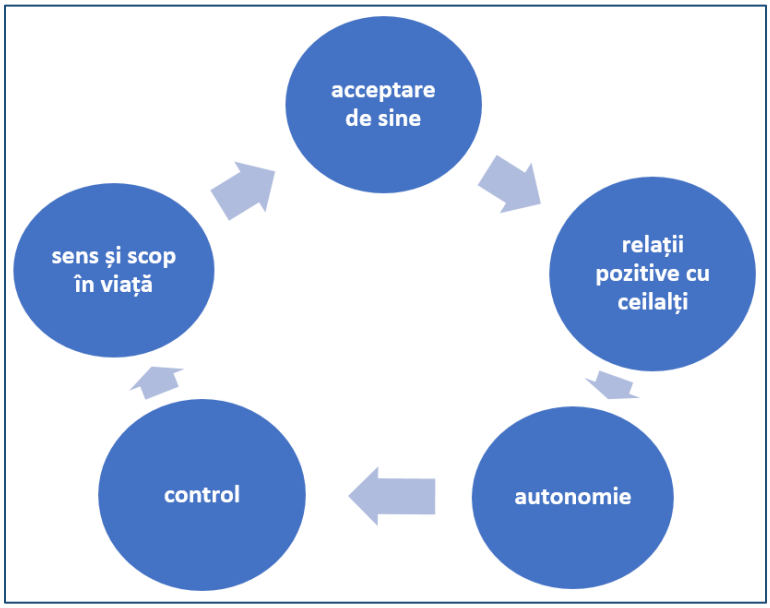
Scopul fundamental al consilierii educaţionale constă în funcţionarea psihosocială optimă a persoanei sau a grupului. Acesta poate fi îndeplinit prin realizarea obiectivelor procesului de consiliere.

1. Promovarea sănătății și a stării de bine	➢ astfel încât să se realizeze funcționarea optimă a componentelor la nivel somatic, fiziologic, mental, emoţional, social şi spiritual.
2. Dezvoltare personală	➢ proces care implică acțiuni pentru cunoaștere de sine, imagine de sine, autoeficacitate, încredere în sine, capacitate de decizie responsabilă, relaţionare interpersonală armonioasă, controlul stresului, tehnici de învăţare eficiente, atitudini creative, decizii de educație și carieră.

3. Prevenire	➢ cu referire la contexte, stări cum ar fi: neîncredere în sine, comportamente cu risc, conflicte interpersonale, dificultăţi emoţionale şi de învăţare, dezadaptări sociale, disfuncţii psihosomatice, situaţii de criză.

Consilierea se referă mai ales la starea de bine și mai puțin la starea de boală care este mai degrabă, domeniul psihoterapiei și al psihiatriei. Componentele stării de bine, generate de procesul dezvoltării personale, puternic susținute de familie, școală, grup de prieteni, contexte sociale diferite se pot grupa în următoarele categorii, toate aflate în strânsă interdependență.

Figura 2 - Componentele stării de bine



Dintr-o perspectvă sintetică, funcţiile de bază ale consilierii sunt de prevenire şi de dezvoltare, cu scopul promovării stării de bine.

1.3. Caracteristici ale consilierii în școala contemporană

Imediat după Revoluția din Decembrie 1989 și înființarea Facultății de Psihologie, Pedagogie și Sociologie (1990), domeniul consilierii școlare/ psihopedagogice a început să se dezvolte, iar numărul cabinetelor de consiliere în grădiniţe, şcoli şi licee ca răspuns la nevoile copiilor,

părinţilor şi cadrelor didactice a crescut exponențial. În țară, sunt în prezent peste 2500 de consilieri școlari, conform statsticilor Ministerului Educației. Politicile internaționale și europene de promovare a serviciilor de consiliere susțin această tendință ascendentă a domeniului consilierii, atât de necesară pentru dezvoltarea armonioasă și sănătoasă a copiilor și tinerilor.

Consilierea educațională și dezvoltarea personală din organizația școlară se realizează pe următoarele paliere de următorii specialiști:

ORA DE CONSILIERE şi DEZVOLTARE PERSONALĂ/ ORA DE DIRIGENȚIE	CABINETUL DE ASISTENŢĂ PSIHOPEDAGOGICĂ
✓ Este realizată de profesorul de orice specialitate, de preferat, după parcurgerea cursului de specializare în consiliere. Este realizată de profesorul-diriginte (managerul clasei). ✓ Presupune îmbunătăţirea capacităţii de autocunoaştere, exprimarea emoțională, dezvoltarea abilităţii de a lua decizii corecte, de a relaţiona în grup, dezvoltarea creativităţii. ✓ Facilitează autocunoaşterea. ✓ Urmăreşte educația pentru carieră. ✓ Alte ore din programul elevilor presupun *secvenţe* de consiliere (informare, educaţie pentru sănătate, pentru valori, carieră), se urmărește raportarea la norme, reguli şcolare. ✓ Se organizează și activităţi extraşcolare, implică elevii, părinții, cardrele didactice,	✓ În care lucrează absolvenţi de Psihologie, Pedagogie, Sociologie, Asistenţă socială, Psihopedagogie specială. ✓ Realizează consilierea elevilor, în probleme legate de: autocunoaştere, adaptare, incluziune copii cu CES, relaționare, prevenire şi/sau diminuare a stărilor de disconfort psihic, prevenire şi diminuare a comportamentelor cu risc, violență, orientarea carierei, intervenție în situații de criză (divorţ, boală, deces, muncă în străinătate) ✓ Se implică în programe de peer-counselling prin formarea elevilor. ✓ Realizează evaluare psihologică, în situații care se impune aceasta. ✓ Colaborează cu parteneri locali, propune proiecte educaționale pentru reziliență,

echipele manageriale în contexte de învățare informale și nonformale.	bullying, comunicare, carieră, stil de viață sănătos etc. ✓ Sprijină activitatea comisiilor metodice ale învăţătorilor şi diriginţilor, activităţile de formare continuă.

Cadrele didactice abilitate să desfăşoare activităţi de consiliere educaţională la ora de dirigenţie/ora de consiliere sau la diferite opţionale nu au competenţele necesare în intervenţii de criză (ex. depresie, anxietate generalizată, ideație suicidară, tulburări de comportament, etc.), în evaluarea psihologică (prin testarea psihologică) a elevului. Acestea se vor realiza la cabinetul de asistenţă psihopedagogică de persoane specializate în domeniu: psiholog, consilier şcolar, psihopedagog, asistent social. Consilierea în cabinetul de consiliere este realizată de psihologul/consilierul şcolar, în cadrul activităţilor de la cabinetul de asistenţă psihopedagogică. Presupune desfăşurarea unor activităţi specifice (consiliere individuală, consiliere de grup, evaluare psihologică, programe de prevenire etc.), conform abilităţilor recunoscute și obținute în cadrul formării inițiale și continue.

„Profesorul de consiliere” poate face echipă cu aceşti specialişti în beneficiul şi interesul elevului, părinţilor şi cadrelor didactice, chiar comunității de învățare.

Ora de consiliere este realizată de către orice cadru didactic pregătit (învățător sau profesor) în consiliere educaţională. De obicei are loc la clasă cu elevii, la diferite ore, dar în mod special, la ora de consiliere și presupune dezvoltarea abilităţilor de autocunoaştere, a competențelor socio-emoționale, a tehnicilor de învățare, a unui stil de viață sănătos și echilibrat.

APLICAȚIE PRACTICA - 4
Reflectați (individual sau în echipă) Cum este de preferat ca psihologul şcolar/ consilierul şcolar să lucreze în școală în ceea ce privește iniţierea şi derularea programelor de consiliere?

APLICAȚIE PRACTICA - 5

Lucru în echipă.

Ordonați domeniile de activitate specifice profesorului de consiliere (educator, învățător sau profesor) și consilierului școlar, apoi identificați acțiuni concrete pe care deja le derulați în școlile în care vă desfășurați activitatea, în calitate de profesor/învățător/educator. Ce ați dori să inițiați ca activități în școlile în care lucrați din cele menționate?

educator, învățător sau profesor	**consilier școlar**
•Cunoaştere şi imagine de sine •Evaluare psihologică •Dezvoltarea unor abilităţi de comunicare şi management al conflictelor •Dezvoltarea abilităţilor sociale- asertivitate •Consilierea în probleme: comportamentale (agresivitate, hiperactivitate), emoţionale (anxietate, depresie), de învăţare (eşec şcolar, abandon şcolar) •Dezvoltarea abilităţilor de prevenire a consumului de alcool, tutun, droguri •Consilierea carierei •Dezvoltă proiecte de prevenire a suicidului •Dezvoltarea unei psihosexualităţi sănătoase •Terapie individuală şi de grup •Prevenire infecţii cu transmitere sexuală, educaţie pentru viaţa de familie, diversitate, sarcini nedorite •Realizează cursuri de informare şi formare pentru profesori şi părinţi pe teme de psihologie educaţională şi promovarea sănătăţii •Dezvoltarea abilităţilor de prevenire a dificultăților emoționale: anxietate, depresie, agresivitate, suicid •Realizează materiale informative • Consilierea carierei pentru elevi, părinţi şi profesori •Controlul stresului și reziliență •Formează elevii-consilieri pentru programele de "peer counseling" •Responsabilitate socială •Rezolvare de probleme •Intervenţie în situaţii de criză •Decizii responsabile (divorţ, boală, decesul părintelui) • Tehnici de învăţare eficientă •Materiale informative pentru mass-media •Managementul timpului •Dezvoltarea creativităţii •Cercetare în domeniul consilierii •Informarea privind resursele de consiliere-cabinete şcolare, cabinete de consiliere privind cariera, organizaţii nonguvernamentale •Elaborează metode de evaluare valide, standardizate, etalonate •Coordonarea activităților copiilor cu CES în școală în vederea integrării și incluziunii școlare •Competențe socio-emoționale	

Rolurile consilierii în școala contemporană reies din noile responsabilități pe care le joacă cei care derulează activități de consiliere: *(Robert J. Wingfielde, 2010,* H. *George McMahon, E. C. M. Mason, 2009)*

- Consilierul ca membru activ în echipa de leadership a şcolii, un consultant intern, un partener activ de lucru al echipei manageriale din organizația școlară *(the innovative school leader)*
- Consilierul trebuie să îi ajute pe profesori, părinţi şi copii în procesul de dezvoltare personală și în descoperirea potențialului, dar și în rezolvarea diferitelor situații de criză *(the collaborative case consultant)*
- Consilierul ca specialistul care derulează programe psiho-educaţionale şi de carieră în școală pentru actorii școlii, fie la clasă, fie prin activităţi de consiliere individuală şi de grup *(the responsive direct service provider)*
- Consilierul ca o persoană care rezolvă sarcini adminsitrative precum sprijin în construirea orarului, coordonarea programului de testări, referințe și support pentru colegii de cancelarie, înlocuirea unui profesor la ore, supraveghetor în timpul meselor/pauzelor sau însoțitor al copiilor cu autobuzul sau orice altceva e necesar și nu are cine să facă *(the administrative team player)*

APLICAȚIE PRACTICA - 6

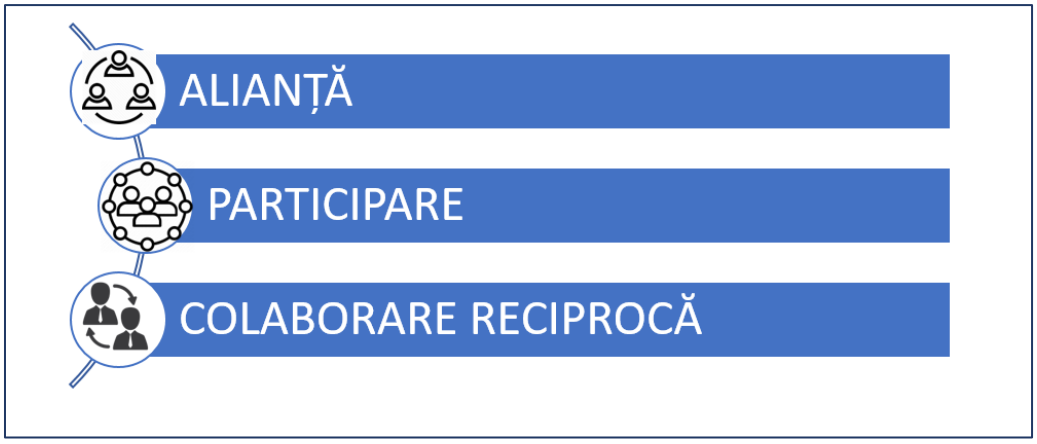
Reflectați (individual sau în echipă)

a. Ce roluri vă asumați din perspectiva consilierii pentru a aduce schimbarea și performanța în școlile în care lucrați?
b. Gândiți-vă la un exemplu de activitate prin care exercitați un rol de consilier? Cum ați putea să vă îmbunătățiți rolulrile de consilier așa cum revin ele prin meseria de profesor?

1.4. Relația de consiliere

Procesul de consiliere, oriunde s-ar produce (în cabinet, în sala de clasă sau într-un mediu informal) implică o relaţie foarte specială între consilier şi elevi (individual, grup, clasă), relaţie bazată pe valorizare, responsabilitate, comunicare deschisă, confidenţialitate, sinceritate, încredere şi respect. Consilierea se bazează pe modul de a gândi împreună cu cel consiliat. Interesele elevului/elevilor sunt protejate în mod etic de profesorul consilier, cu condiția ca să nu se aducă niciun prejudiciu altei persoane. Consilierea este în esenţă o relaţie permisivă și tocmai de aceea asumarea de către consilier a responsabilităţii respectării unui cod etic de valori stabilit formal (asociații, fișa postului, regulamente interne) este esențial în calitatea procesului de consiliere. Elevul este acceptat ca persoană şi tratat în consecinţă, iar relația de consiliere dintre consilier și cel/cea care este implicată într-o relație de consiliere presupune:

Figura 3 – Relația de consiliere



Consilierea presupune existenţa unei persoane care are temporar sau permanent rolul de consilier şi care oferă sau acceptă în mod explicit să acorde timp, atenţie şi respect uneia sau mai multor persoane, cu rolul temporar de client. Sarcina consilierii este de a oferi clientului oportunitatea de a explora, descoperi şi clarifica moduri de a trăi valorificându-şi resursele, ceea ce conduce la sentimentul de bine interior, îndreptându-se spre o cât mai bună existenţă. (*Asociaţia Britanică pentru Consiliere, 1991*)

Dăruirea timpului pentru clarificare, atenției pentru creștere și optimizare, respectului pentru încredințarea visurilor, trăirilor, temerilor, emoțiilor și gândurilor personale transformă relația de consiliere într-un act de învățare și schimbare unic și irepetabil. Tocmai de aceea, misiunea cadrelor didactice în organizarea sesiunilor de consiliere și dezvoltare personală necesită formare și responsabilitate.

Caracteristicile relaţiei de consiliere *(Sanders P., 1999)*

a. ***sunt într-adevăr auzit*** – sentimentul că o altă persoană este real interesată de mine şi încearcă să mă înţeleagă, să mă asculte.

b. ***căldura*** – mă simt bine primit de cineva, ca şi când ei ar fi bucuroşi să mă vadă cu adevărat.

c. ***confidenţialitate*** - este foarte important să mă simt în siguranţă, să fiu sigur că altcineva nu va afla ceea ce spun, astfel încât să mă simt jenat.

d. ***egalitate*** - îmi place să mă simt pe picior de egalitate cu altă persoană. Astfel consilierii nu se poartă ca şi cum mi-ar fi superiori, ca nişte "experţi" sau să aibă putere asupra mea.

e. ***non - judecare*** – *„Nu-mi place să mă simt judecat sau să mi se spună ce să fac. Unii mă fac să mă simt ca şi cum aş fi făcut ceva rău. Prefer să mă simt acceptat ca persoană, astfel mă simt în siguranţă*".

f. ***numai pentru oamenii cu probleme*** – Consilierea este doar pentru oamenii cu probleme este un mit. Nu este productiv să gândim că: Eu nu am probleme, deci nu am nevoie de consilier.

g. ***fără limite*** – Dacă merg la consilier, voi putea să vorbesc despre orice cred eu că este important pentru mine.

h. ***plânsul*** – Este OK să plângi când eşti supărat. Consilierea te ajută să-ţi exprimi emoţiile, sentimentele, trăirile.

i. ***Relaţia*** – Consilierea este o relaţie de ajutorare, de suport. Este ceva despre ceea ce se întâmplă între oameni. Fiecare relaţie are aspecte unice. Relaţia de consiliere este construită cu ajutorul instrumentelor de comunicare şi cunoaştere a vieţii cotidiene. Clientul furnizează propria experienţă de viaţă.

j. ***respect pentru client, încredere şi cooperare*** – Consilierul trebuie să înveţe să se raporteze adecvat la diferenţele culturale şi atitudinale care influenţează relaţia şi să le respecte.

k. ***responsabilitate pentru realizarea scopurilor fixate*** – "A fi pregătit" şi aşteptările sunt factori importanţi în construirea relaţiei între client şi consilier.

l. ***Autodezvăluirea*** – Clientul, „expert în propria lui viaţă" este ajutat de consilier, „expert în strategii de consiliere" să se descopere. Importantă este latura umană a consilierului.

APLICAȚIE PRACTICA - 7

Alegeți o caracteristică, pe care o considerați cea mai importantă a relației de consiliere, din cele expuse mai sus și spuneți ce înseamnă pentru dvs. Cum v-ar plăcea să fie? Explicați cum aplicați aceste caracteristici în lucrul la clasă, în relația cu ceilalți colegi de cancelarie, cu părinții sau echipele manageriale?

Analizați o însușire personală a relației de consiliere care necesită optimizare.

APLICAȚIE PRACTICA - 8

Comentați în echipă, rolul consilierii educaționale și al dezvoltării personale, pornind de la următoarele afirmații.

„Dacă mă atingi cu blândeţe

Dacă mă priveşti şi îmi zâmbeşti.

Dacă uneori asculţi

Ceea ce spun – înainte de a vorbi despre tine,

Atunci voi creşte – mă voi împlini cu adevărat!”

a. La ce fac referire versurile pentru dezvoltare personală?
b. Ce este important în relația de consilire și dezvoltare personală?
c. Cum îți dorești să crești?
d. Care este visul tău?
e. Ce împliniri ai avut și dorești să mai ai?
f. Ce condiții sunt necesare pentru dezvoltarea ta personală?
g. Care este planul tău de acțiune?
h. Precizează un obiectiv clar și câteva acțiuni pentru îndeplinirea acestuia.

APLICAȚIE PRACTICA - 9

a. Elaborează o hartă mentală (*mindmap*), pe baza metodei brainstorming „*Ce este consilierea*?”, pentru clarificarea conceptului, a rolului consilierii şi a imaginii consilierilor sau competențele profesorilor carepropun activivități de consiliere.
b. Creează chestionare simple pe care să le aplicați în școală pentru descoperirea percepției notelor definitorii ale activității de consiliere educațională și dezvoltare personală din perspectiva actorilor educaționali (elevi, profesori, directori, părinți).
c. Implică-te în jocul „Adevărat sau fals”, activitate pentru identificarea percepţiilor corecte sau false despre consiliere și dezvoltate personală. Spre exemplu:
    i. Vino la consiliere ca sa-ți spun ce să faci.

ii. Prin dezvoltate personală vei rezolva toate problemele pe care le ai tu și familia ta, vei lua doar note bune,vei ști clar ce să faci în viață, cum să-ți alegi prietenii.

iii. Școala nu este locul propice pentru consiliere și dezvoltare personală. Sunt persoane care vor doar să-ți afle secretele.

d. Scrie programe de consiliere în școală, în echipă (cadre didactice de orice specialitate, eventual cu implicarea consilierilor școlari) prin care să se urmărească:

i. dezvoltarea abilităţilor de comunicare

ii. medierea conflictelor și stoparea (cyber)bullying-ului

iii. stimularea comportamentelor pozitive

iv. creșterea încrederii în sine și a rezilienței etc.

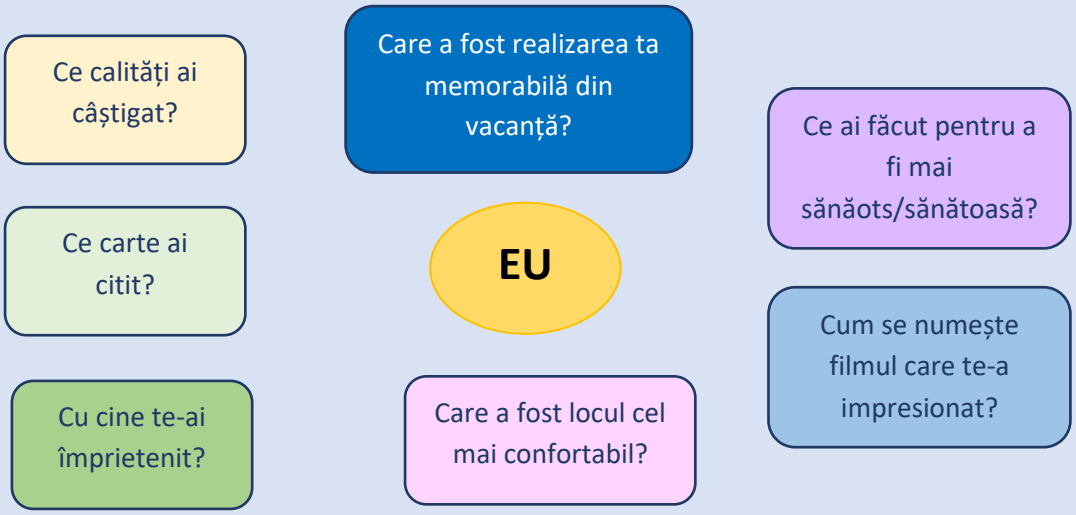
v. utlizarea inteligentă a tehnologiei

e. Găsește titluri cât mai atractive și activități concrete cu rezultate vizibile.

APLICAȚIE PRACTICA - 10

PROPRIUL PROGRAM DE DEZVOLTARE PERSONALĂ ȘI CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ

1. Prin tehnica scrierii libere și creative, pe o pagină, descrie cum ai petrecut o vacanță, pe baza indiciilor din schema de mai jos.



2. Menționează câte o calitate pe care vrei s-o dezvolți într-un curs de dezvoltare personală (în următoarele cazuri):

în familie	în relațiile cu prietenii	în activitatea de profesor
în locuri noi	în relația cu tine	

3. Stabilește patru obiective personale, sub forma unor propoziții sau prin desene, despre ce doreşti să înveţi şi cum vrei să te dezvolţi.

Obiectivul 1: Să ...	**Obiectivul 2:** Să ...	**Obiectivul 3:** Să ...	**Obiectivul 4:** Să ...

APLICAȚIE PRACTICA - 11

Despre mine

1. Scrie un mesaj de 10-12 rânduri cu titlul "***Eu, în cea mai bună formă***".

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

2. Prezintă-te pe baza următoarelor categorii.

a. calitatea principală este…	
b. pasiunile/hobby-urile mele sunt…	
c. ce-ți place să faci cel mai mult…	
d. ce te enervează la ceilalți este...	
e. obiective de viitor stabilite…	
f. planul meu de formare...	
g. familia mea îmi place deoarece…	
h. sănătatea este un aspect care…	
i. simt emoții atunci când…	
j. nu-mi place să învăț despre…	
k. pentru mine este important să...	

3. Desenează două momente importante din viaţa ta. Povesteşte de ce sunt speciale.

MOMENTUL MEU 1.
MOMENTUL MEU 2.

4. Contractul meu de dezvoltare personală.

a. De azi înainte, voi înceta să…
b. De azi înainte, voi continua să…
c. De azi înainte, voi începe să…
d. De azi înainte, voi învăța să...
e. De azi înainte, voi manifesta mai multă atenție pentru...
f. De azi înainte, voi reuși să...
g. De azi înainte, voi milita pentru...
h. De azi înainte, prioritatea numărul 1 pentru mine, va fi...

Se scriu data, numele și prenumele complet, semnătura, pe o foaie albă sau colorată, apoi se introduc într-un plic. Scrisorile se deschid la finalul cursului de formare. Fiecare va face apreceri cu privire la:

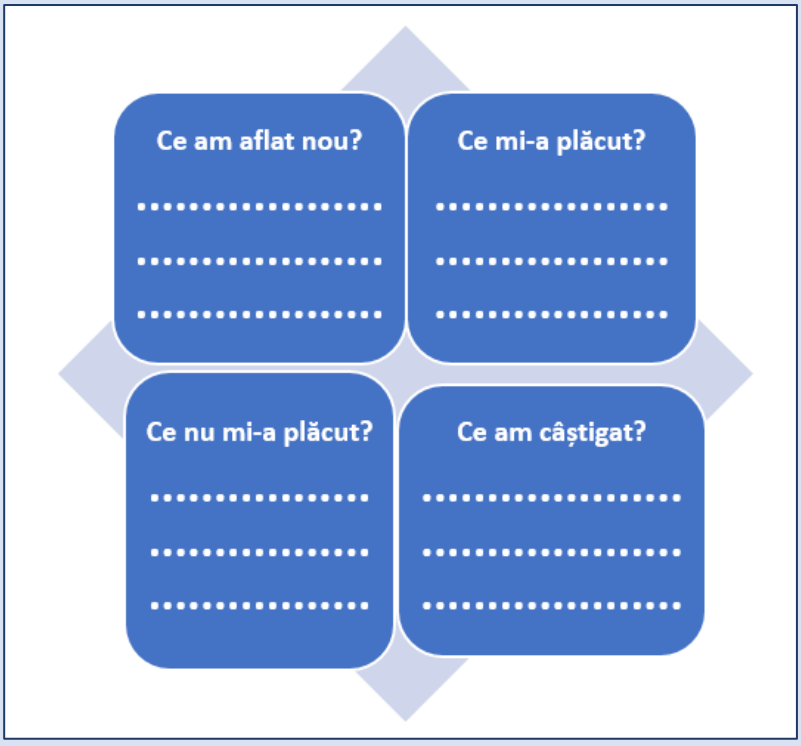
a. Realismul obiectivelor
b. Modul în care au fost îndeplinite sau nu
c. Provocările pe care le-au simțit
d. Dacă au respectat sau au încălcat contractul semnat cu ei înșiși/ele însele.

APLICAȚIE PRACTICA - 12

Jurnalul meu de învățare

Într-o formă cât mai creativă și cât mai inedită, pe o agendă sau pe un caiet, păstrează amintiri prețioase experimentate în activitățile propuse. Îl poți transforma într-o persoană de încredere căreia ești liber(ă) să-i spui, scriindu-i absolut tot ceea ce îți trece prin minte.

Peste ani, răsfoindu-l vei descoperi o secvență importantă din viața ta, gânduri, emoții, reflecții, idei importante, interpretări și întâmplări trăite de tine la cursul de Consiliere Educațională și Dezvoltare personală. Este de dorit ca în acest jurnal să fie amintite aspecte care țin de explorarea vieții personale, cât și de cariera didactică.





Sursa imagine: https://www.rawpixel.com/

2 METODE ȘI TEHNICI DE CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ

„Nu putem deveni ceea ce trebuie să fim dacă rămânem acolo unde suntem.”

John Maxwell

2.1. Roluri și competențe în consilierea educațională și dezvoltarea personală (CEDP)

Consilierea este o activitate care este iniţiată de o persoană care caută ajutor și care vrea să se dezvolte. Oferă oportunitatea prticipantului de a identifica ceea ce-l perturbă, de a se autoexplora şi de a se înţelege. Această succintă definiție a consilierii poate sugera deja câteva idei despre sarcinile consilierului.

Vorbind despre consilierea şcolară (desfăşurată nu numai în cadrul şcolii), *Ch. Patterson* defineşte consilierea ca "un proces care implică o relaţie interpersonală între consilier şi unul sau mai mulţi clienţi (elevi, profesori, părinţi) cu care el foloseşte metode și tehnici, bazate pe cunoaşterea sistematică a personalităţii umane, în încercarea de a îmbunătăţi sănătatea mintală și starea de bine a celor cu care se lucrează.”

Consilierea **este** *(Hough M., 1998)* …

a. o relaţie

b. o formă specială de comunicare

c. implică ascultarea

d. previne situaţiile de criză – rol proactiv

e. o persoană este ajutată de altă persoană

f. o persoană ajută un grup de persoane

g. o formă confidenţială de a oferi ajutor

h. bazată pe principiul dezvoltării personale

i. presupune „împuternicirea” *(engl. „empowerment”)* persoanelor care caută ajutor

j. înseamnă a-i ajuta pe alţii să-şi identifice şi să-şi clarifice problemele

k. o activitate efectuată de profesionişti

l. se ghidează după anumite teorii şi după metode specifice domeniului

Știați că….

… Procesul de consiliere ajută persoana să-şi identifice gândurile, emoţiile şi comportamentele, care conştientizate fiind, o fac să se simtă plină de resurse şi să hotărască schimbarea? (Janice Russel, Graham Dexter, Tim Bond, 1992).

Consilierea … *(Sanders P., 1999)*

- ✓ ***NU este*** o relaţie de prietenie;
- ✓ ***NU înseamnă*** a avea grijă asemenea unui părinte;
- ✓ ***NU înseamnă*** a trata pe cineva ca un doctor;
- ✓ ***NU înseamnă*** a instrui sau a preda;
- ✓ ***NU înseamnă*** a sfătui;
- ✓ ***NU înseamnă*** a judeca;
- ✓ ***NU este*** doar folosirea deprinderilor şi abilităţilor de consiliere.

Atitudini ale persoanei cu rol de consilier *(Băban A., Petrovai, D., Consiliere şi Orientare, 2002):*

a. acceptarea necondiţionată;
b. empatia;
c. congruenţa sau concordanţa dintre comportamente, valori, credinţe, convingeri, emoţii;
d. colaborarea;
e. gândirea pozitivă;
f. responsabilitatea;
g. respectul.

Abilităţile consilierului *(Băban A., Petrovai, D., Consiliere şi Orientare, 2002):*

a. ascultarea activă: contact vizual, aprobare, expresie adecvată a feţei, postură care să reflecte deschidere;
b. observarea comportamentului verbal, paraverbal şi nonverbal al celor cu care se lucrează;
c. abilitatea de adresa întrebări: deschise, închise, ipotetice;
d. oferirea de feedback pozitiv;

"Micul prinţ", Antoine de Saint Exupery

„Iată care-i taina mea. E foarte simplă: Limpede nu vezi decât cu inima. Ochii nu pot să pătrundă-n miezul lucrurilor.
- Ochii nu pot să pătrundă-n miezul lucrurilor, spuse după dânsa micul prinţ, ca să ţină minte.
- Numai timpul împărţit cu floarea ta face ca floarea ta să fie atât de preţioasă.
- Numai timpul împărţit cu floarea mea... făcu micul prinţ, ca să ţină minte.
- Oamenii au dat uitării adevărul acesta, zise vulpea. Tu însă nu trebuie să-l uiţi. Devii răspunzător de-a pururi pentru ceea ce ai îmblânzit. Tu eşti răspunzător de floarea ta.
- Eu sunt răspunzător de floarea mea... spuse după dânsa micul prinţ, ca să ţină minte."

„Cum micul prinţ adormi, îl luai în braţe şi pornii din nou la drum. Eram înduioşat. Mi se părea că port o gingaşă comoară. Mi se părea chiar că niciodată pe pământ nu se aflase ceva mai gingaş. Mă uitam, în lumina lunii, la fruntea-i palidă, la ochii lui închişi, îi priveam şuviţele de păr ce-i tremurau în vânt şi mă gândeam:

„Ceea ce văd eu aici nu e decât învelişul. Lucrul cel mai preţios rămâne nevăzut..."

Cum un surâs uşor aluneca pe buzele-i întredeschise, m-am gândit:
„Ceea ce mă înduioşează atât de mult la acest prinţ adormit e credinţa lui faţă de o floare, e icoana unei flori ce străluceşte înlăuntru-i, ca flacăra-ntr-o lampă, chiar şi atunci când doarme... Şi bănuiam în el o gingăşie şi mai mare. Trebuie să ocrotim cu grijă lămpile: orice adiere e în stare să le stingă...

Şi tot mergând aşa, am dat, în revărsatul zorilor, peste fântână."

e. furnizarea de informaţii clare, concrete, într-un limbaj accesibil;

f. parafrazarea, repetarea, sumarizarea.

APLICAȚIE PRACTICA - 13

Exercițiu individual/în echipă

Alege o atitudine și o abilitate pe care știi că ale ai în relația cu elevii de la clasă. Elaborează o listă cu diferite comportamente specifice pentru o atitudine și o abilitate despre care crezi că ți se potrivesc cel mai bine.

De exemplu, respectul se poate operaționaliza astfel: mă adresez elevilor mei fără să-i jignesc, îi apelez întotdeauna pe prenume, îî încurajez după fiecare răspuns, le cunosc nevoile și țin cont de ele în propunerea exercițiilor, empatizez cu situațiile pe care ei le trăiesc etc.

APLICAȚIE PRACTICA - 14

Reflectați individual/în echipă

Desprindeți abilități și atitudini specifice activităților de consiliere educațională și dezvoltare personală pe baza trăsăturilor generale ale domeniului.

a. Este un proces de dezvoltare
b. Are un rol de prevenire şi proactiv
c. Optimizează modul în care elevul relaţionează cu şcoala
d. o Abordează diverse subiecte: personale, educaţionale, sociale, orientarea în carieră

2.2. Consiliere educațională și dezvoltare personală - provocări și oportunitți pentru educație

În activitățile de consiliere este unanim recunoscut că se realizează o “altfel de intervenție educațională”, una deosebită, care are anumite caracteristici. În acest spațiu de învățare se

experimentează tot felul de situații și roluri care apoi ne ajută să ne adaptăm în viața de zi cu zi. Este un antrenament benefic care susține pregătirea pentru managementul presiunilor și al disconfortului în drumul nostru către provocări continue spre echilibru și succes în planurile vieții noastre. Acțiunile propuse au reverberații pe termen lung, deoarece procesul de dezvoltare personală nu se finalizează cu o lucrare de control, ci presupune autoîmbunătățire permanentă: educație, familie, grup de prieteni, învățare, mediu etc. În urma explorărilor și experiențelor, analizelor și reflecțiilor se stabilesc scopuri și planuri de acțiune pentru optimizarea persoanei.

Figura 4 - Consiliere educațională și dezvoltare personală

De ce este mai specială?	➢ metode și strategii de lucru folosite
	➢ atmosferă creată și atitudine
	➢ acțiuni care răspund direct nevoilor elevilor
	➢ experienţe personale
	➢ relaţia dintre profesor şi elevi
	➢ subiecte propuse

Principalele obiective practice ale activităţii eficiente de consiliere și dezvoltare personală sunt:

a. dezvoltarea conţiinţei de sine şi a atitudinilor pozitive faţă de propria persoană
b. dezvoltarea responsabilităţii sociale
c. exprimarea şi experimentarea a cât mai multe sentimente/emoții, comportamente
d. conştientizarea şi acceptarea propriilor sentimente
e. oferirea unei posibilităţi optime de intercunoaştere
f. exersarea unor tehnici de învăţare eficientă şi management al învăţării

g. optimizarea capacităţilor de relaţionare şi comunicare

h. creşterea încrederii în sine şi exersarea strategiilor de rezolvare a situaţiilor conflictuale

i. dezvoltarea abilităţilor de planificare şi alegerea carierei

Ora de consiliere răspunde următoarelor nevoi ale elevilor:

a. cunoaştere şi autocunoaştere

b. înţelegere și echilibru emoţional

c. încredere în sine și confidenţialitate

d. de educare a atitudinii în faţa schimbării

e. afectivitate şi sprijin, învingere a timidităţii

f. de formare a abilităţilor solicitate pe piaţa muncii

g. informare şi comunicare liberă pe probleme actuale

h. respect şi apreciere din partea celorlalţi

i. dezvoltare a capacităţilor de rezolvare a conflictelor

j. implicare şi recunoaştere a rolului în comunitate

Profesorul este solicitat în două direcţii: proiectarea orei şi relaţia cu copiii din clasă.

În proiectarea şi desfăşurarea lecţiei se va ţine seama de faptul că intervenţiile profesorului vor fi minime (exprimată procentual intervenţia profesorului într-o oră este de aproximativ 20%, iar a elevilor de 80%), dar în momentele importante ale orei, profesorul este cel care provoacă, mediază, facilitează, motivează, propune, concluzionează. Deci, o bună parte din responsabilitatea orelor de consiliere, le revine elevilor, prin modul în care aceștia se vor implica în propriul proces de dezvoltare.

Considerăm semnificativă definiţia dată consilierii de R. W. Strowig ce apare inscripţionată pe o placă comemorativă de la Universitatea din Winsconsin (SUA) (Tomșa Gheorghe, 1999): *„Consilierea înseamnă multe lucruri. Ea este o tehnică de informare şi evaluare. Ea este un mijloc*

de a modifica comportamentul. Ea este o experienţă de comunicare. Dar mai mult decât atât, ea este o căutare în comun a sensului în viaţa omului, cu dezvoltarea dragostei ca element esenţial concomitent cu căutarea şi consecinţele ei. (...) Într -adevăr, acestă căutare este însăşi viaţa, iar consilierea este numai o intensificare specială a acestei căutări." În această definiție remarcăm complexitatea procesului de consiliere, relația de suport, calitățile și mai ales, importanța acestuia pentru aplicarea rezultatelor obținute în viața de zi cu zi.

2.3. Instrumentar metodologic și practic pentru Consiliere educațională și Dezvoltare personală.

Consilierea și dezvoltarea personală reprezintă un proces de învăţare. În societatea contemporană, tipurile fundamentale de învăţare au evoluat de la a învăţa să ştii, a învăţa să faci, a învăţa să trăieşti împreună cu ceilalţi la a învăţa să fii. *(UNESCO, 1996)* Din această perspectivă, în activităţile de consiliere și dezvoltare petsonală, cadrele didactice propun elevilor să se cunoască pe sine, să ia decizii autonome, să îşi asume responsabilităţi, să coopereze şi să relaţioneze cu ceilalţi, să-şi dezvolte creativitatea pentru a face faţă unor situaţii de viaţă diverse, încurajează participarea, iniţiativa, implicarea, creativitatea, parteneriatul.

Metodele pe care le propunem elevilor la orele de consiliere educațională și dezvoltare personală le vom selecta astfel încât să asigure crearea unui ***mediu pozitiv de învăţare, descris prin următoarele caracteristici***:

a. **sigur:**	➢ fără teama de abuz fizic sau emoţional, fără ameninţări, forţă, pedeapsă, coerciţie, manipulare, stres, presiune, intimidare, umilire, stânjeneală
b. **liber:**	➢ elevii chiar pot face alegeri reale în privinţa participării la activităţi şi lecţii, la modul în care se vor implica

c. **respect:**	➢ elevii şi profesorii îşi respectă reciproc ceea ce simt, chiar dacă este disfuncțional, se manifestă atenție față de nevoile emoţionale, credinţele, valorile şi diversitatea/unicitatea acestora
d. **suportiv:**	➢ elevii sunt trataţi ca persoane unice, iar nevoile lor individuale, talentele potenţiale şi interesele sunt sprijinite
e. **inteligent emoţional:**	➢ emoțiile sunt valorizate, discutate şi validate ca parte integrantă a unui curriculum formal şi informal
f. **practic şi relevant:**	➢ materialele ajută elevii care au probleme reale în viaţa lor şi sunt exersate abilităţi de viaţă, de relaţionare, de exprimarea emoțională
g. **empatic şi grijuliu:**	➢ elevii şi profesorii manifestă atenție și înțelegere unii față de ceilalți
h. **stimulativ şi interesant:**	➢ materialele şi mediul stimulează curiozitatea naturală şi nevoia elevilor de a învăţa
i. **flexibil:**	➢ schimbările sunt făcute frecvent, uşor şi lin, se realizează întotdeuana o expunere la diferite tipuri de activități care le solicită flexibilitatea cognitivă

Ora sau secvențele de consiliere reprezintă ocazia de a exersa învăţarea experienţială ce oferă beneficii calitativ superioare subiecţilor antrenaţi în această activitate. *(Marcinschi Călineci, 2006).*

Principiile învăţării experienţiale *(Mitrofan, I., 2000):*

a. **direcţionată spre sine:** Adulţii îşi pot asuma responsabilitatea pentru propria situaţie de învăţare pentru că îşi ştiu nevoile.

b. **este orientată spre satisfacerea unei nevoi imediate:** Motivaţia pentru a învăţa este mai mare atunci când se asociază cu nevoia imediată.

c. **este participativă:** În procesul de învăţare este important să fii activ şi nu pasiv.

d. **este reflexivă:** Procesul de învăţare implică reflecţia aspra asupra experienţei, tragerea unor concluzii şi stabilirea unor principii pentru a aplica în viitor ce s-a învăţat.

e. **oferă feedback pozitiv:** Învăţarea eficientă necesită feedback corectiv şi suportiv, aplicat întotdeauna situațiilor concrete de învățare.

f. **respectul pentru participant:** Respectul şi încrederea reciproce între profesor şi participant ajută procesul de învăţare.

g. **oferă o atmosferă de siguranţă:** Persoană relaxată învaţă mai uşor decât o persoană temătoare, nervoasă sau supărată.

h. **se desfăşoară într-un mediu confortabil**: Îndeplinirea acelor condiții minime piramidei lui A. Maslow: o persoană căreia îi este foame, frig sau este bolnavă sau obosită, nu poate învăţa cu eficienţă maximă.

Pentru orele de consiliere educațională și dezvoltare personală, dar și pentru activitățile zilnice cu elevii, în relaţia cu clasa apar în prim plan caracteristici ale profesorului de consiliere *(Salomia, E., 2003)*. Acestea se pot corobora cu aplicarea unor metode și tehnici interactive, pe care cadrele didactice le vor adapta în derularea activităților de consiliere.

a. dorinţa de a-i ajuta pe alţii este mai mult decât disponibilitate, este interesul conştient şi responsabil, grija faţă de celălalt.
b. deschiderea persoanei către experienţe noi.
c. creativitatea şi simţul umorului sunt note de flexibilitate a personalităţii profesorului.
d. a nu te cunoaşte pe tine este echivalent cu incapacitatea de a crea situaţii de a se cunoaşte pe sine altcuiva.
e. cunoaşterea de sine: să fii conştient de propriile scopuri, de propria motivaţie, emoții, calităţi şi limite.

f. capacitatea de a fi prezent emoţional, de a empatiza astfel încât copiii să fie stimulaţi să se dezvăluie.

Toate acestea se constituie în invitaţia pentru autocunoaştere şi dezvoltare personală a celor ce doresc să realizeze secvențe sau ore de consiliere. Astfel, în timpul orelor de consiliere, atât elevii, cât și profesorii vor învăţa în principal, atitudini şi abilităţi, pe care le vor exersa în diferite modalități. Accentul cade nu pe ce se face la un moment dat în activități, ci cum se simte, cum face faţă acelei situaţii şi apoi cum extrapolează strategiile tocmai experimentate şi exersate la situaţiile reale din viaţa de zi cu zi.

Metodele de autocunoaştere implică acțiuni identificate pentru suportul copilului şi adolescentului: descoperirea de sine, încurajarea autoreflexiei, identificarea structurilor Eului, valorizarea aspectelor pozitive, observarea propriilor gânduri, emoţii şi comportamente, identificarea intereselor, resurselor, analiza aspiraţiilor şi scopurilor, analiza valorilor personale, estimarea resurselor individuale şi sociale, informaţii verbale şi nonverbale primite de la alte persoane, luarea deciziilor.

La activităţile de consiliere concură cu succes metodele de învăţământ tradiţionale: prelegerile, expunerea, descrierea, explicaţia etc., doar dacă sunt reinventate din perspectiva implicării elevilor.

La ora care solicită activități de consiliere educațională și dezvoltare personală dirigenție/consiliere, un management al clasei eficient se realizează numai dacă profesorul sau dirigintele folosește metode de lucru activ-participative, care susțin învățarea pe termen lung și care motivează elevii.

Instrumentarul metodologic al orelor de consiliere și dezvoltare personală presupun învaţarea prin cooperare, reflecția, investigarea şi cunoaşterea psihicului uman prin provocarea unor situaţii inedite care conduc la formarea unui sistem de valori, atitudini.

Nu vom face o clasificare a metodeler şi tehnicilor în funcţie de aspectele dominante implicate, ci vom prezenta pe cele mai folosite, care au demonstrat eficienţă în lucrul cu elevii, părinţii,

cadrele didactice în activităţile de consiliere. Precizăm faptul că sunt metode active-participative de predare-învăţare, interactive, de lucru din perpectiva relaţiei profesorului cu clasa/ grupul de elevi prin care se valorifică experienţa fiecărui elev.

2.3.1. Brainstorming

Ce este? Inventată de Alex F. Osborn, numită și "asalt de idei, furtună în creier" este o metodă de dezvoltarea creativităţii prin care se generează cât mai multe idei, fără teama de a greşi, deoarece totul este acceptat. Se oferă de cât mai multe soluţii alternative faţă de o situaţie dată. Principii: asociaţia ideilor şi cantitatea naşte calitate, conform căreia pentru a ajunge la idei viabile şi utile este necesară o productivitate cât mai mare.

a. Există trei tipuri de tehnici de aplicare ale acestuia: "*freewheeling*" - asociații libere de idei,
b. "*round robin*" - prezentarea ideilor de către fiecare participant, pe rând;
c. "*associative*" - asociativ. Brainstrorming-ul asociativ este mai concentrat decât cel aleator. Ideile sunt alese pentru elemente specifice care au cel mai mare potențial de a economisi resurse. Ideile sunt apoi selectate ori la întâmplare, ori prin tragere la sorți, ori prin *Round Robin* sistematic.

Brainstrorming-ul urmăreşte dezvoltarea imaginaţiei, spontaneităţii, toleranţei la elevi. Deblochează creativitatea prin amânarea examinării obiective a ideilor emise, a anulării criticilor asupra ideilor emise de către participanți.

Cum se realizează? Prin alegerea temei, exprimarea tuturor ideilor, chiar trăznite, neobişnuite (faza luminii verzi), notarea tuturor ideilor, combinarea lor şi gruparea pe

ȘTIAȚI CĂ....

… În 1938, a angajat prima ideație organizată în compania pe care a condus-o. Participanții au numit "sesiunile brainstorm" ale eforturilor? Brainstorming înseamnă folosirea creierului pentru a înfrunta o problemă.

… Organizatorii grafici sunt cruciali în timpul sesiunilor de brainstorming- captează creativitatea înainte să uiți!

… Brainstorming-ul este tehnica utilă pentru managementul prin valori? Cea mai utilizată tehnică a generație care promovează ideile alternative.

categorii, analiza critică, dezbaterea (faza luminii roşii), selectarea ideilor originale, fezabile și care pot fi aplicate în mod realist în viața de zi cu zi.

Câteva aplicații: Se cere listarea a cât mai multe răspunsuri pentru concepte precum: dezvoltare personală, conflict, factorii care facilitează/ blochează comunicarea, profilul elevului cu stimă de sine scăzută, ce este asertivitatea?

2.3.2. Studiul de caz

Ce este**?** Analiza unei situaţii particulare, reale sau ipotetice în vederea rezolvării acesteia. Cazul poate fi o componentă sau un ansamblu cu aspecte neobişnuite, pozitive sau negative. Studiul de cazreprezintă ,,metodă de confruntare directă a participanților cu o situație reală, autentică, luată drept exemplu tipic, reprezentativ pentru un set de situații și evenimente problematice.” (Oprea, 2007).

Cum se realizează**?** Metoda presupune: descoperirea cazului, identificarea cauzelor care au determinat declanşarea situaţiei, precizarea obiectivelor, analiza cazului, oferirea de soluţii, discutarea consecinţelor soluţiilor găsite, stabilirea de concluzii generale, plecând de la premise particulare şi aplicarea alternativelor găsite la viaţa reală.

Câteva aplicații: Se analizează, spre exemplu, cazul unor adolescenţi care sunt dependenți de telefon sau comportamente cu risc în zona consumului de alcool, droguri, cazul unui copil agresat în familie care fuge de acasă şi are performanţe şcolare scăzute, cazul unor elevi de clasa a VIII-a indecişi în alegerea carierei, conflicte în familie, părinți plecați la muncă în străinătate, violență, abuz, bullying.

APLICAȚIE PRACTICA - 15
Alege o anumită etapă a vieții tale care a fost mai dificiă și care s-a soluționat cu bine. Elaborează un studiu de caz pe baza întâmplărilor din propria viață.

APLICAȚIE PRACTICA - 16

Stabilește ordinea corectă a etapelor unui studiu de caz, apoi elaborați în echipă un studiu de caz, inspirați fiind de poveștile din clasă/ grupurile de părinți/ școală/ comunitate, urmărind pașii corecți de rezolvare a cazului.

a. Luarea deciziei în legătură cu soluția cea mai potrivită și formularea concluziilor.
b. Clarificarea eventualelor neînțelegeri în legătură cu acel caz
c. Studiul individual al cazului, participanții se documentează, identifică soluții de rezolvare a cazului, pe care le și notează.
d. Prezentarea clară, precisă și completă a cazului, în concordanță cu obiectivele propuse.
e. Evaluarea modului de soluționare a cazului și evaluarea participanților.
f. Dezbaterea în grup a modurilor de soluționare a cazului prin analiza diferitelor variante de soluționare a cazului; analiza critică a fiecăreia dintre acestea; ierarhizarea soluțiilor.

Un studiu de caz este eficient dacă: este structurat, fără final, cu soluții parțiale, chiar nestructurate.

Contactul cu cazul se propune prin identificarea unor situații culese din texte, cântece, articole bloguri, ziare, reviste, Internet, expuneri pe videobloguri, secvenţe/proiecții de film sau istorioare din viața reală. Realitățile complexe, autentice din viața reală sunt cunoscute prin transpunerea în situații limită. În acelați timp contează:

a. precizia obiectivelor
b. libertatea de expresie
c. sesizarea datelor esenţiale şi respectarea condiţiilor realului
d. elaborarea de soluţii multiple
e. rigoarea în argumentare
f. criterii clare de selecţie a soluţiei optime
g. moderarea discuţiilor pro şi contra

La clasă se propun întotdeauna cazuri imaginare și nu reale cu situații foarte explicite, deoarece persoanele implicate în mod direct ar fi expuse criticilor, etichetărilor membrilor clasei.

2.3.3. Problematizarea

***Ce este*?** Problematizarea este o metodă modernă cu caracter activ-participativ, formativ și euristic, sprijină activitatea independentă, antrenează și dezvoltă capacitățile intelectuale, imaginația și gândirea logică, divergentă, de investigație, creativitatea, permite formularea de ipoteze, variate și variante de soluții de rezolvare (aplicare). Elevii descoperă ei înșiși, se bucură de procesul de cunoaștere.

Ea contribuie la transformarea elevului în subiect al învățării, în participant la dobândirea noilor cunoștințe, mobilizează, stimulează, dezvoltă și aduce satisfacții în planurile cognitiv, afectiv, estetic și acțional. O activitate de consiliere și dezvoltare personală bazată pe problematizare sporește eficiența învățării.

ȘTIAȚI CĂ….

… Pentru rezolvarea situației-problemă, elevul trebuie să realizeze multiple asociații, deducții logice apelând la cunoștințele anterioare într-un context nou și pe baza concluziilor obținute să compare diferite situații, factori, noțiuni.

***Cum se realizează*?** Metoda presupune crearea situaţiilor conflictuale, problematice de tip intelectual pozitiv şi incitarea la intuirea de noi soluţii, predarea- învăţarea prin rezolvarea de probleme, rezolvarea conflictului cognitiv care apare între ceea ce ştiu şi ceea ce nu ştiu elevii, ce este cunoscut şi ce nu este cunoscut. Implică investigaţia, explorarea, formularea de ipoteze, variate soluţii de rezolvare.

Noţiunile cheie ce se referă la metoda problematizare sunt: problema, situaţia-problemă, nivelul de problematizare. Funcţiile de bază ale metodei problematizare sunt: dobîndirea cunoştinţelor de către elev/student la nivelul aplicării în practică; însuşirea metodelor de gîndire şi cercetare ştiinţifică; formarea abilităţilor de activitate creatoare.

***Câteva aplicații*:** Rezolvarea conflictului personal privind alegerea unei cariere în concordanță cu un viitor imprevizibil, antrenarea elevilor în dezbaterea soluţiilor controversate, pentru a-şi dezvolta un mod de abordare a problemei- independent, eficient şi creativ. Se pot căuta soluții pentru diminuarea actelor de (cyber)bullying din școală și în același timp să fie utilizate noile tehnologii în învățare și rețelele de socializare.

APLICAȚIE PRACTICA - 17
De ce este important să problematizezi? De ce este esențial și benefic ca participanții la activități de CEDP să poată explica și argumenta de ce au ales anumite răspunsuri pentru situațile problemă puse în discuție?

2.3.4. Jocul de rol (role-play)

Ce este? Învăţarea bazată pe joc de rol reprezintă acea modalitate de participare activă şi interactivă a elevilor în procesul didactic, care constă în desfăşurarea de activităţi de simulare de relaţii interumane, profesiuni, status-uri sociale, funcţii, activităţi, fapte, situaţii, stări de lucru, emoţii, fenomene, activităţi urmate de analiza reprezentărilor, sentimentelor, atitudinilor observate în timpul interpretării personajelor." *(M.Bocoş, 2002)*

Metoda constă în asumarea rolului unei alte persoane prin provocarea de discuţii şi crearea unui scenariu, având ca subiect o problemă actuală, conflictuală prin care se experimentează anumite comportamente, emoţii, se adoptă un limbaj specific. Se poate "juca" în diade, în grupuri mici, aceeaşi persoană care comunică cu părţile Eu-lui. În grupul mare din clasă este bine ca toţi participanţii să primească roluri în jocurile dramatice propuse. Se descoperă astfel strategii de abordare noi și diferite a unor situaţii de viaţă. Jocul de rol este o metodă de învăţare activă, bazată pe explorarea experienţei participanţilor, oferindu-le un scenariu în care fiecare persoană are un anumit rol de jucat, principale fiind discuţia şi învăţarea din propria experienţă dar şi din experiența celorlalţi.

Cum se realizează? Rolul asumat pentru participanţi înseamnă: să experimenteze felul în care se poate simţi o persoană - empatia, să experimenteze o nouă strategie de comunicare şi să obţină feed-back, să înveţe unii de la alţii din succese şi insuccese.

ȘTIAȚI CĂ….

… Nimeni din grupul de consiliere nu trebuie să fie jignit personal de scenariu sau de jocul cuiva. În timpul unui joc de rol.

...Este important ca participanții să aibă oportunitatea de a avea anumite roluri pe care nu le vor avea niciodată în viaţa reală.

Jocul de rol este un instrument foarte puternic întrucât aduce experiența participanților în contextele de învățare propuse. Condițiile unui joc de rol eficient: scopurile şi obiectivele să fie clare, scenariul să fie adaptat nevoilor şi naturii specifice grupului, eforturile de a aranja mediul (logistica, vestimentația, scemariul), astfel încât să nu producă dezordine, timpul să fie suficient pentru a dezvolta piesa sau schimburile de replici, pentru a avea cât mai multe aspecte de discutat după aceea. Observatorii, participanții care nu au luat parte la scenariu trebuie să fie



Sursa imagine: https://www.rawpixel.com/

bine instruiţi şi rugaţi să contribuie la discuţie pentru că adesea furnizează multe materiale utile. Pot fi unii participanţi ce nu se simt confortabil în timp ce joacă; de aceea este bine să solicitați voluntari pentru a juca, astfel încât să-și asume rolurile.

***Câteva aplicații*:** Punerea în scenă a unei secvenţe de viaţă reală sau imaginară în ceea ce priveşte rezolvarea conflictului dintre un copil şi un altul sau dintre el şi un profesor şi/sau un părinte. De-a familia este un joc de rol excelent de explorat rolurile din familie. Astfel se vor conştientiza şi se vor exprima propriile trăiri, gânduri, limite, obstacole, soluţii. Important este ca după jocul de rol, persoanele-actori să iasă din rolurile trăite. Jocul este un factor esențial pentru înțelegerea perspectivelor altor persoane și pentru gândirea creativă.

2.3.5. Metafora și scenariile metaforice

Ce este? Utilizarea metaforei într-un grup de elevi se realizează cu scopul deblocării, activării, "diluării rezistenţelor", provocării subtile şi de protejare a copilului sau adultului. Așa cum precizează Lemeni, G., Avramescu, C. (2007), metafora este un instrument de comunicare frecvent utilizat pentru a conceptualiza fenomene complexe din jurul nostru (Grant; Oswick, 1996, Ortony, 1993, apud Mignot, 2004).

Cum se realizează? Utilizarea metaforei dezvăluie deseori un nivel superior de operare conceptuală, care ajută la devoalarea necunoscutului și transformarea în elemente tangibile. Astfel un fenomen complex și dificil se poate operaționaliza prin apelarea imaginilor cunoscute, familiare, trăilor subiective, experiențelor concrete din viața fiecăruia. Percepţiile, trăirile şi valorile personale în consiliere tind să devină vectorul cel mai important la care se raportează persoana.

Utilizarea metaforei în cadrul procesului de consiliere are potenţialul de a reduce distanţa dintre teorie şi practică în consilierea carierei (Amundson, 1997) şi de a surprinde aspectele individuale ale acestui process. (Lemeni, G., Avramescu, C., 2007) Abordarea carierei ca metaforă flexibilizează perspectiva. Copiii învață despre viață prin metafore, prin povești. Metafora formează baza învăţării, presupune să dai înţelesuri. e un excelent adjuvant pentru învăţare

accelerată. Concret, aşa învăţăm din experienţele altora: modelându-i şi aflând poveşti (metafore) despre bine şi rău.

***Câteva aplicații*:** Casa, organismul, zidul, magazinul magic, grădina zoologică-animale, peisajul-plante, copacii, carnavalul.

Metafora prin analogie, așa cum precizează Aristotel, aduce efortul de a descoperi legăturile dintre lucruri. Atunci când cunoaşterea este insuficientă, este un câştig notabil şi acela de a stabili raporturi ori afinităţi între lucruri destul de diferite sau îndepărtate unele de altele.

APLICAȚIE PRACTICA - 18

Analizați textul suport și creați noi metafore ale carierei didactice. Ce este cariera didactică pentru tine? Cum poți dezvolta cariera viitoare a elevilot tăi?

Metaforele apar atât în discursul cotidian despre carieră, cât şi în teoriile formale ale carierei (Inkson; Amundson, 2002). Metafore uzuale sunt: „drumul / calea / ruta / traseul carierei", „călătorie", „copacul deciziei", „fereastra oportunităţilor" etc. Concepte academice influente sunt, de asemenea, formulate în termeni metaforici: „curcubeul carierei" (Super, 1990), „harta carierei" (Krumboltz, 1993), „construcţia carierei" (Savickas, 2002), „personalitate vocaţională" (Holland, 1997), „ancore ale carierei" (Schein, 1978), „cariera fără graniţe" (Arthur; Rousseau, 1996).

În 2005, Amundson, cariera Pe lângă aceste categorii de metafore, se întâmplă ca în procesul de consiliere să ne confruntăm şi cu alte metafore, construite pe baza experienţelor individuale şi culturale ale persoanelor consiliate. De exemplu, cariera ca anomalie, aventură, artizanat, caleidoscop, chemare, expoziție, management, puzzle, scară, zenit. (Lemeni, G., Avramescu, C., 2007, p. 439-443).

2.3.6. Exerciţiul

Ce este? Înseamnă efectuarea repetată a unor operaţii şi acţiuni cu scopul însuşirii, fixării şi consolidării de cunoştinţe şi deprinderi practice. Este imporant să fie efectuate în mod conştient, să se evite efectuarea de repetări greşite, repetările să se realizeze la intervale de timp optime. Gradarea să fie progresivă, individualizată, obligatorie sau facultativă, să conțină elemente de

noutate şi diversitate, să aibă caracter participativ, util. În cadrul exercițiilor se folosesc elemente ale diferitelor metode.

***Câteva aplicații*:** Exersarea unor diverse modalităţi de comunicare asertivă, exerciţii experienţiale, exerciţiile de spargerea gheţii care relaxează, dezinhibă, facilitează abordarea unor teme, captează atenţia, exerciţii pentru dezvoltarea creativităţii, diferite jocuri care pot fi re-create!

2.3.7. Hărţile/ spaţiile de viaţă

Ce sunt? Activități prin care Sinele devine vizibil şi totodată se configurează o imagine clară a influenţelor şi modelelor care acţionează în spaţiul vieţii. Avantaje: pun în evidenţă strategia de organizare interioară a individului, oferă posibilitatea de cooperare între profesor şi elev, elev-elev, sunt un procedeu activator, au ca rezultat un produs concret (harta), ajută atât profesorul cât şi elevul să obţină o imagine clară asupra problemei, identifică obstacolele, punctele tari, resursele personale, valorile şi credinţele, permite reflecţii critice *(ICC, 1999-2000)*

Hărțile conceptuale:

a. joacă rolul unor strategii de învăţare care facilitează construirea semnificaţiilor de către individ prin înţelegerea legăturii dintre cele două laturi, teoretică şi practică.
b. devin pentru copil, viitor adult un instrument de organizare, un mod de a gândi constructiv critic, de a învăța și de a comunica eficient.
c. sunt un brainstorming care crește, propune noi idei și termeni, care au o legătură logică interesantă, uneori unică.
d. sunt o metodă care-i ajută pe elevi să învețe cum să învețe în mod distractiv.
e. îmbunătățesc capacitatea acestora de a gândi și a învăța, mai ales că sunt utilizate desenele ca mijloc de exprimare a opiniei proprii și de argumentare a unui punct de vedere pertinent

Elevii află astfel că e mai ușor să ții minte ce ai învățat, să înțelegi lucrurile și fenomenele mult mai ușor, mai repede, mai bine, conform convingerilor personale sau generale, găsești o explicație fiecărui eveniment, poți organiza cunoștințele pe care le dobândești și poți dovedi ceea ce știi în situații inedite. Ajută la creșterea stimei de sine și conturarea unei imagini pozitive a propriei persoane în contextul unei activități de grup.

Cum se realizează? Alături de startul vizual, brainwriting, brainstorming, grupări, harta cognitivă, caseta morfologică, povestirea, cârligele memoriei, colaje, harta mentală este o metodă de învățare vizuală. Concret, o hartă mentală este un instrument grafic care folosește casete, linii de diferite grosimi, culori, imagini, legături logice care ajută și stimulează dezvoltarea memoriei, a gândirii critice, organizând informația. Orice hartă mentală este asemeni unei rețele, pânze de păianjen sau caracatițe cu multe brațe, care surprinde în mijloc ideea centrală, de unde apar apoi ramuri diferite, apoi elemente. Toate acestea reprezintă structuri ale temei propuse.

***Câteva aplicații*:** Harta Eului personal, Harta pasiunilor/ hobby-urilor, Harta comunicării, Harta familiei, Harta viitorului. Desenează hărți mentale în fiecare zi!

APLICAȚIE PRACTICA - 19
Exercițiu individual Urmăriți filmul, apoi elaborați o hartă mentală despre ceea ce ați reținut. *https://www.managerexpress.ro/idei-resurse/learning-interes/harta-mentala-este-cea-mai-creativa-strategie-de-gandire.html* Realizați o hartă personală a principalelor abilități pe care vă bazați în activitatea educațională sau o hartă personală a timpului liber!

2.3.8. "Analizele"

a. ***SWOT*:** presupune analiza*:* punctelor tari - *Strengths*, punctelor slabe - *Weaknesses*, oportunităților - *Opportunities*, amenințărilor – *Threats*; metoda poate fi folosită

pentru analiza personală, a unei situaţii, a clasei de elevi şi chiar a întregii organizaţii şcolare.

b. ***GAP*:** situaţia prezentă, situaţia viitoare, paşii care trebuie parcurşi pentru a depăşi "prăpastia"

c. ***PEST*:** analiza realizată din punct de vedere politic, economic, social, tehnologic;

d. ***Analiza de nevoi*:** metodă bazată pe colectarea de date utilizând instrumente precum: interviul, focus grupul, observaţia, chestionare adresate copiilor pentru a identifica elemente ce ţin de cultura clasei, percepţiile elevilor asupra cadrelor didactice, asupra şcolii, asupra orei de consiliere/ dirigenţie etc;

e. ***Analiza exerciţiului*:** metodă bazată pe discutarea activităţilor desfăşurate la ora de consiliere "prelucrarea materialului brut" experimentat în exerciţiile propuse, analiza comportamentelor, emoţiilor, atitudinilor, gândurilor, relaţiilor creează posibilitatea clarificării, conştientizării.

2.3.9. Alte metode şi tehnici

a. ***Învăţarea prin cooperare*** se referă la utilizarea grupurilor mici (lucrul în echipă) în scopuri educative astfel încât, elevii învăţând împreună, şansele de succes ale fiecărui membru al grupului cresc. Prin responsabilitate individuală, interactivitate, competenţe interpersonale, reflecţie şi evaluare (Cătălina Ulrich, 2000): mozaicul, turul galeriei

b. ***Observaţia*** are drept scop evidenţierea unui număr de fenomene, comportamente pe baza cărora se emit ipoteze. Ca tehnică de observaţie activă este **acvariul.** (engl. fishbowl)

c. ***Dezbaterea*:** discutarea unei probleme controversate, cărora oamenii îi acordă valori diferite (exemplu: Ar trebui ministerul să ia măsuri pentru introducerea codului etic în consiliere sau pentru introducerea în fiecare şcoala a orelor de

consiliere?). Argumente pro- contra, da- nu! (Invitaţia la Guvern, Procesul fumatului). Important este schimbul de experienţă pro şi contra între participanţi.

d. ***Convorbirea*** la ora de consiliere/dirigenţie, într-un mediu care conferă încredere, vor avea loc "discuţii", care punctează, facilitează sinteza diferitelor rezultate obţinute. Conversaţia logică pentru studierea personalităţii se desfăşoară întotdeauna într-un climat de acceptare în care elevul se poate exprima liber. Înseamnă şi activitatea de ascultare şi expunere în care participanţii sunt provocaţi la dialog şi la o negociere real, o ascultare ascultare activă.

e. ***Analiza produselor activităţii***: furnizează date despre însuşirile psihice ale unui copil din rezultate de tipul: caietele personale, colaje, compuneri, desene, construcţii, modelaje, albume cu fotografii sau create la diferite ore, la ora de consiliere, dosarul de consiliere etc.

f. ***Experimentul psihopedagogic*** (grup experimental, grup de control): folosit în şcoală ca variantă a experimentului presupune provocarea intenţionată a unui fenomen.

g. ***Ancheta pe baza de chestionar / interviu***: presupune colectarea sistematică de informaţii despre un elev sau un grup de elevi de la mai multe surse, pentru a fi cât mai obiectivi şi interpretarea acestora cu scopul obţinerii unor concluzii practice şi propunerii unor programe de intervenţie, ameliorare, dezvoltare şcolară. Utilizarea de teste şi chestionare.

h. ***Metacogniţia*** este un concept relativ recent, vehiculat atât de psihologia cognitivă, cât şi de ştiinţele educaţiei, care atrage atenţia asupra rolului subiectului în cunoaştere, în conştientizarea ei, prin apelul la autocontrol, autoapreciere şi autoperfecţionare a propriei cogniţii.

i. ***Metode de evaluare*****:** portofoliul, proiectul, observarea sistematică a elevilor, eseu, chestionar de evaluare, un adjectiv, un sentiment, o interjecţie, oglinda, bileţele de

ieşire, autoevaluarea (scale de autoevaluare), jurnalul (orei de consiliere, viaţa cotidiană din clasă)

j. ***Vizionarea de filme şi analiza lor***, comentarii pe marginea unor secvenţe (casete video, DVD);

k. ***discuţia panel, arborii, planurile de acţiune, avantaje-dezavantaje, fişa de lucru, Ştiu-Vreau să ştiu-Am învăţat, propoziţiile lacunare,*** precizările teoretice de tip ***expunere structurate, acordarea de feedback pozitiv, montaje de tip afişe, desene, poster, colaje, punerea sub "lupă", interviul, legenda, tehnicile art-creative etc.***

Adaptarea creativă a strategiilor didactice presupune transformarea şi inovarea, schimbarea întregului demers al situaţiilor de învăţare, prin care profesorul "eficient" demonstrează că ştie să aleagă, să combine, să varieze, să inventeze şi să propună metodele adecvate.

Acceptarea/respingerea aplicării strategiilor didactice moderne determină anumite atitudini din partea cadrelor didactice, care în plan metaforic sunt asociate cu păsările (Ion Al. Dumitru, 2000), așa cum este ilustrat în **Tabel *1* – Atitudini în aplicarea strategiilor didactice modern**.

APLICAȚIE PRACTICA - 20
Ce fel de profesor sunteţi, dacă vă gândiţi la atitudinea şi comportamentul faţă de schimbările inovative din activitatea la clasă, la orele de consiliere, la disciplina pe care o predaţi? În ce măsură vă implicaţi în dezvoltarea personală pentru a deveni din punct de vedere profesional eficienţi?

Tabel 1 – Atitudini în aplicarea strategiilor didactice moderne *(imagini: www.rawpixel.com)*

"STRUŢ"		respinge tot ceea ce este nou spune: "*metoda este bună, dar nu se aplică la materia mea sau pentru elevii mei!*"
"CIOCĂNITOARE"		aplică strategiile didactice moderne exact așa cum i-au fost prezentate
"PINGUIN"		repetă aceleaşi metode în situaţii asemănătoare
"PESCĂRUŞ"		adaptează metodele noi şi le integrează în strategiile didactice utilizate
"PORUMBEL"		realizează transferul ideilor şi soluţiilor în situaţii noi, repertoriul de metode se dezvoltă, din combinaţia ideilor noi cu cele vechi se formează soluţii originale
"VULTUR"		transformă, inovează, creează, îşi asumă riscuri, aplică ideile noi spune: "*Îmi schimb şi îmi îmbogăţesc stilul didactic mereu. Trebuie să progresăm, avântându-ne spre înălţimi*!"

Este esenţial ca metodele să fie astfel alese încât să stimuleze formarea abilităţilor, atitudinilor, competenţelor şi dobândirea cunoştinţelor necesare dezvoltării unei învăţări independente şi de lungă durată. Opţiunea pentru una sau un grup dintre aceste metode în demersul didactic al orei de consiliere se va face în funcţie de de nevoile individuale şi de vârstă ale grupului de elevi cu care lucrăm (investigate, în prealabil, prin analiză de nevoi), cât și prin raportarea la obiectivele stabilite, subiectul propus, conţinuturile şi procesele de învăţare specifice temei, stilurile de învăţare și pregătirea cadrului didactic.

APLICAȚIE PRACTICA - 21

Povești (DESPRE SUCCES) cu brainstorming.

Lucraţi în perechi sau în echipă, apoi găsiţi personaje care au succes în mass media, în comunitatea căreia îi aparţineţi, în familie. Enumeraţi-le, decideți doar una singură şi sintetizaţi caracteristicile pe flipchart/tablă așa cum le știți fără a căuta informații pe Internet.

a. Ce este succesul pentru voi? Care este viziunea voastră despre succes?
b. De ce avem nevoie pentru a avea succes?
c. Este celebritatea o măsură a succesului?
d. Cum putem avea succes zi de zi?
e. Ce succese aţi trăit împreună în clasă, la şcoală?
f. Ce înseamnă succesul pentru elevii dvs.?
g. Când considerați că aveți succes cu elevii dvs.?
h. Când considerați că elevii dvs. au succes?
i. Care abilități reprezintă cele mai bune elemente de predicție pentru succesul școlar și succesul în viață?
j. De ce unii copii/adulți reușesc și alții nu?

Desenați propriul succes!

Dacă aţi fi sărbătorit pentru un succes, care ar fi acesta? Scrieţi pe o cupă sportivă (printaţi un clipart) cu ce ocazie aţi primit premiul şi de ce sunteţi mândru(ă).

APLICAȚIE PRACTICA - 22

a. Investighează metaforele carierei realizate de Kerr Inkson (2004), apoi realizați un dialog activ pentru dezbaterea temei și prezentarea ideilor principale.

Metaforele carierei:

Metafora moștenirii; Metafora construcţiei; Metafora ciclicităţii; Metafora călătoriei; Metafora reţelei sociale; Metafora teatrului - cariera ca rol, Metafora economică - cariera ca resursă; Metafora narativă - cariera ca o poveste.

b. Creează jocuri de rol care să prezinte modul în care consilierea și dezvoltarea personală sunt importante pentru școală. Realizați un secnariu în care, printre personaje, luați în considerare: prințul, prințesa, zmeul, bătrâna înțeleaptă, regele, regina, calul năzdrăvan etc.

- ✓ Film de comedie
- ✓ Film științifico-fantastic
- ✓ Film doumentar
- ✓ Film Fairy-Tale/Basm
- ✓ Film de groază/horror
- ✓ Film Tragedie
- ✓ Film Dramă

APLICAȚIE PRACTICA - 23

Completaţi şi analizaţi:

- Domeniul de activitate de care sunt interesat(ă) în consiliere şi dezvoltare personală este…
- Cel mai mult îmi place la profesia mea…
- Persoanele semnificative care mă ajută în alegerea şi dezvoltarea carierei de profesor care este interesat de consilierea educațională și dezvoltarea personală (CEDP) sunt...
- Viziunea mea faţă de CEDP este...

APLICAȚIE PRACTICA - 24

a. Cei 5 paşi importanţi pentru aplicarea metodelor și tehnicilor de CEDP în cariera mea…

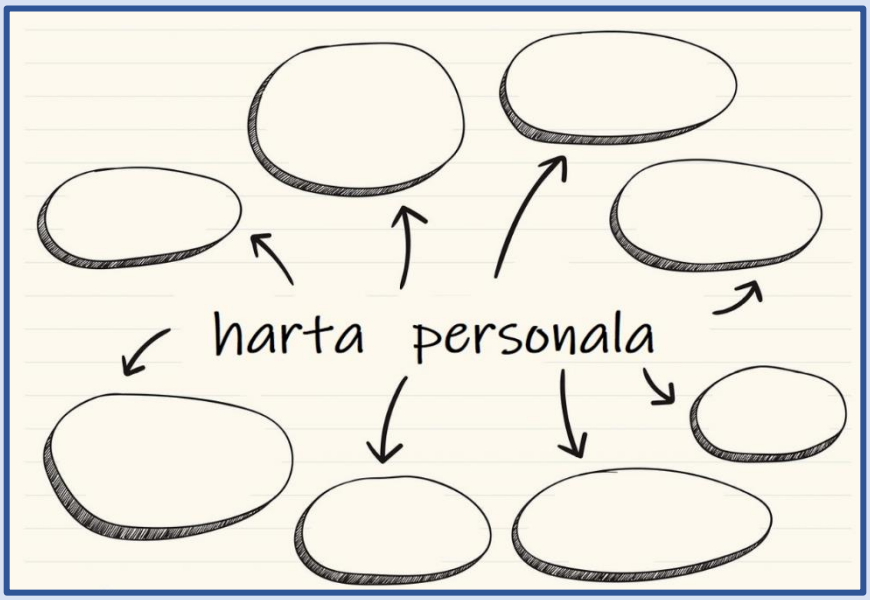
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

b. Motto-ul carierei mele este…
c. Punctele mele tari sunt…
d. Competenţele pe care trebuie să le dezvolt sunt…
e. Activităţile mele preferate…
f. Obiectivele mele de carieră (pe termen scurt, mediu şi lung) sunt…
g. În profesia aleasă îmi place/ îmi displace…
h. Mi-ar plăcea ca locul meu de muncă…
i. Pentru a-mi îndeplini planul/ proiectul de carieră este necesar…

APLICAȚIE PRACTICA - 25

Creaţi o hartă personală. Apoi completaţi aspectele principale care vă caracterizează, după cum urmează:

a. 3 calităţi care încep cu iniţiala prenumelui
b. 1 trăsătură fundamentală de personalitate
c. locul preferat
d. ultimul succes în plan personal/ profesional
e. 1 obiectiv pentru dezvoltarea carierei
f. 1 abilitate pe care o practicaţi cu uşurinţă
g. 1 atitudine de care daţi dovadă în relaţia cu elevii/elevele
h. 1 lucru inedit care vi s-a întâmplat



(Imagine: adaptare după www.rawpixel.com)

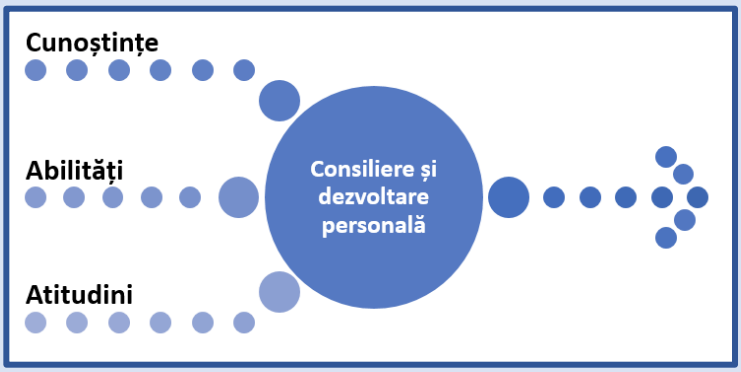
APLICAȚIE PRACTICA - 26

Scrie un mesaj de 12-15 rânduri pe o rețea e socializare cu titlul "*Eu, în cea mai bună formă pentru rolul de consilier*"

APLICAȚIE PRACTICA - 27

Realizaţi o fişă a rolurilor, competențelor unui cadru didactic interesat de domeniul consilierii educaționale și dezvoltării personale.

În echipe, identificați cunoștințe, abilități și atitudini mai importante din perspectiva CEDP la clasă. Tu în ce domeniu ești cel mai bun(ă), excelezi?



APLICAȚIE PRACTICA - 28

LINIA VIEȚII MELE sau Ce vârstă are acest copac?

Ilustrează propria viață, în mod liber, pe această hârtie, în diferitele ei ipostaze, de la naştere până în prezent. Centrează-te pe momentele cheie ale vieții tale: familie, grup de prieteni, evenimente importante în zona carierei, cum ar fi: începutul şcolii, alegerea unor specializări pe parcurs, schimbarea carierei, experienţele profesionale etc. Dă un nume potrivit liniei vieții tale!



(Imagine: www.rawpixel.com)

APLICAȚIE PRACTICA - 29

JURNALUL MEU DE ÎNVĂȚARE/ REFLECȚIE

J.S. Brown (apud M. Crahay, 1999, pag. 279-280) consideră că, referindu-ne la elev, patru factori intervin în autocunoaşterea cognitivă: elevul să ştie când ştie, să ştie ceea ce ştie, să ştie ceea ce are nevoie să ştie şi să ştie să utilizeze strategiile de intervenţie.

Elevul bun ştie când ştie şi când nu ştie, în schimb, elevul slab suferă de ceea ce autorul numeşte ignoranţă secundară: el nu numai că nu cunoaşte materia, dar nici nu ştie ceea ce nu ştie.

Pentru a formula o întrebare, elevul trebuie să fie conştient nu numai de existenţa unor lacune în cunoştinţele sale, ci şi de natura exactă a acestor lacune.





Sursa imagine: https://www.rawpixel.com/

3 CONSILIEREA EDUCAȚIONALĂ & DEZVOLTAREA PERSONALĂ: domenii de acțiune în organizația școlară

„Cand nu mai suntem capabili să schimbăm o situație, suntem provocați să ne schimbăm noi înșine.

Victor Frankl

John Maxwell

3.1. Necesitatea dezvoltării personale și consilierii educaționale

Pentru un bun profesor este de dorit să știe și să aibă încredere că este echipat cu abilități și atitudini specifice consilierului. Astfel că este absolut necesară preocuparea de a dezvolta şi îmbogăţi propria personalitate, dar şi cea a elevilor cu care lucrează. A mă cunoaşte pe mine însămi/ însumi şi a mă înţelege este, cu siguranţă, primul pas. Pentru mulţi oameni însă numai cuvântul ”autocunoaştere” este provocator şi ar face orice să nu fie nevoiţi să se apropie mai mult de ei înşişi, din diverse motive.

De obicei, ne gândim că deschiderea şi expunerea propriei personalităţi în faţa altora reprezintă un proces riscant. Am putea fi răniţi, nu se ştie ce se mai poate descoperi, ba chiar putem deveni vulnerabili. Însă, în mod paradoxal aproape, ştim ca orice sistem nu poate supravieţui închis în sine, fără schimburi cu exteriorul şi fără să preia ceva din mediul înconjurător.

Învăţăm ceva despre noi din fiecare răspuns al celorlalţi. Vorbind despre noi înşine onest, într-un mediu cald şi sigur, ascultând feedback-ul celorlalţi, putem verifica dacă ceea ce credem despre noi corespunde cu ceea ce alţii văd în noi. Uneori putem descoperi chiar lucruri şi perspective la care nu ne-am fi gândit. Acest proces, în ansamblu, conduce spre schimbare, dacă noi dorim aceasta.

Este absolut necesar ca mediul pentru autoexplorare să fie unul sigur, în care să te simţi în siguranţă. Condiţiile pentru realizarea acestui mediu sunt cele enumerate de Carl Rogers: empatie, căldură (fără critică) şi blândeţe. Reţeta „magică" trebuie să fie un mediu în care să existe un echilibru între sentimentul de a fi sprijinit şi cel de a fi provocat, un cadru care să permită învățarea, dar și un facilitator deschis la oportunitatea dezvoltării personale.

"Succesul în viață", Brian Tracy

Viaţa mea a fost un proces lung şi continuu pentru evoluţie personală şi profesională, care a inclus lectura a mii de cărţi şi articole, audierea a mii de ore de audiocasete şi ţinerea a nenumărate cursuri şi seminare. După cum spune Tennyson în poemul Ulysses": „Eu sunt parte din tot ceea ce am întâlnit." Veţi învăţa cum să eliberaţi uriaşul potenţial încă nedescoperit, ce zace în adâncul fiinţei voastre. Făcând exerciţiile potrivite, veţi obţine rezultate care va recompensa efortul pe care îl depuneţi. Viaţa voastră va merge pe calea succesului. Pentru a folosi o analogie simplă, viaţa este asemeni unei combinaţii de încuietoare, dar care conţine mai multe cifre. Dacă descoperiţi combinaţia, uşa seifului se deschide pe loc. Nu e vorba de un miracol şi nici nu depinde de noroc. Nici măcar nu contează cine sunteţi, atâta timp cât aveţi cifrele potrivite. Tot așa există și o combinaţie de gânduri şi acţiuni care vă vor permite să realizaţi aproape tot ceea ce vă doriţi- şi puteţi găsi combinaţia ideală, dacă o căutaţi.

Sănătatea, bunăstarea, fericirea, succesul şi pacea interioară sunt supuse aceluiaşi principiu. Dacă faceţi lucrurile potrivite, în modul potrivit, veţi obţine rezultatele dorite. Dacă puteţi stabili cu exactitate ce anume vă doriţi, puteţi afla cum au obţinut alţii acelaşi lucru înaintea voastră. Apoi, dacă faceţi exact aceleaşi lucruri pe le-au făcut şi ei, obţineţi aceleaşi rezultate pe care le-au obţinut aceştia. Acest „secret al succesului" este atât de simplu, încât foarte mulţi oamenilor îl ignoră. Puteţi avea absolut tot ce vă doriţi, dacă vă doriţi cu adevărat şi dacă sunteţi gata să perseveraţi suficient de mult, pentru a face ceea ce alţii au făcut înaintea voastră ca să obţină lucruri similare.

Cândva, Goethe a scris: „Natura nu ştie de glumă; ea este întotdeauna sinceră, întotdeauna serioasă; are mereu dreptate, iar erorile si rătăcirile îi aparţin întotdeauna omului. Pe omul incapabil să o aprecieze îl dispreţuieşte; ea i se supune si îşi dezvăluie secretele numai celui capabil, pur și autentic." Modul în care puteţi avea succes şi să fiţi fericiţi, în care puteţi avea ceea ce vă doriţi cu adevărat în viaţă, este să descoperiţi combinaţia încuietorii de la uşa seifului, în loc să staţi, sperând ca roata norocului să ia o turnură norocoasă, ca la ruletă, mai bine studiaţi şi urmaţi exemplul celor care deja au făcut ceea ce doriţi voi să faceţi si au obţinut rezultatele pe care doriţi voi să le obţineți.

APLICAȚIE PRACTICA - 30

Fereastra lui Johari.

Analizează fiecare cadran de mai jos. Manifestă sinceritate față de tine și spune deschis care este cea mai vizibilă arie de care ești conștient(ă)?

• **Aria CUNOSCUTĂ (DESCHISĂ)** este comportamentul tău conştient, public, deschis, cunoscut ţie şi altora.	• **Aria OARBĂ** corespunde lucrurilor pe care alţii le văd la tine, dar tu nu eşti conştient(ă) de ele.
• **Aria ASCUNSĂ** cuprinde lucruri pe care le ştim despre noi însene/ înşine, dar pe care nu dorim să le dezvăluim şi altora.	• **Aria NECUNOSCUTĂ** include sentimente/emoții, gânduri, motive care ne sunt necunoscute şi nouă şi altora.

Completează fiecare „ochi" al ferestrei cu propoziții referitoare la tine. Cum se văd „ochiurile" de fereastră aplicate la propria persoană? Care arie merită să fie explorată?

Pentru acest proces important este să:

a. participi la discuţii și să răspunzi provocărilor
b. împartăşeşti experienţele tale cu alţii
c. fii deschis și să ai inițiativă
d. întrebi când nu ai înţeles ceva
e. spui ce gândeşti
f. asculţi ce îţi spun alte persoane

g. ai răbdare

h. te implici în exerciţii

i. apreciezi punctele de vedere ale altor persoane

Aria cunoscută este extinsă când discutăm onest despre noi (*deschidere*) şi ascultând *feedback*-ul altora. Dezvoltarea personală presupune să fim proactivi pentru a obține rezultate mai bune împreună. Nu putem compensa totul singuri, însă, împreună, putem încerca să vedem, să înțelegem, să ne adaptăm și să stimulăm fiecare elev în cel mai bun mod cu putință. (Skoglund, P., 2014)

Dezvoltarea personală înseamnă să fii conștient de resursele pe care le ai, deoarece abilitățile devin mai ușor și mai rapid de dobândit atunci când sunt înțelese modelele de bază. Elon Musk este renumit pentru capacitatea sa de a dobândi rapid cunoștințe de lucru în domenii foarte tehnice. Când vorbește despre aprofundarea cunoștințelor, el a explicat că "este important să vedeți cunoașterea ca un fel de copac semantic- asigurați-vă că înțelegeți principiile fundamentale, adică trunchiul și ramurile mari, înainte de a intra în frunze/ detalii sau acolo nu este nimic. Dezvoltarea personală te conduce la înțelegerea elementelor de bază care oferă un context pentru recunoașterea și validarea modelelor, conștientizarea valorilor personale.

APLICAȚIE PRACTICA - 31

Comentaţi textul suport!

„Dacă nu ştii să pierzi, nu vei şti niciodată să câştigi. Dacă nu ştii asta, n-ar trebui să joci. Dacă nu înveţi, nu vei ajunge nicăieri. Absolut nicăieri. Nu există scurtături, nu te amăgi singur. Este OK să greşeşti. M-a crescut să fiu puternic, tare şi independent. Ceea ce contează cel mai mult este procesul tău de gândire. Procesul de ajută să te apropii mai mult de zonele mai închise ale nuanţelor de gri. Răspunsurile sunt în alb şi negru. Adeseori, mirosul, sentimentul, atingerea sunt mult mai importante. Dacă stăm să aşteptăm răspunsul perfect, viaţa va trece pe lângă noi. Comparativ cu mulţi dintre colegii mei, eu eram extravertit, îmi plăceau mai mult oamenii decât cărţile şi sportul mai

mult decât descoperirile ştiinţifice. Faptul că mă considera diferit şi special, mi-a făcut o puternică impresie."

(Jack Welch, 2008, Jack, dintr-o bucată, Autobiografia celui mai admirat manager, Capitolul 1. Construind încrederea în sine)

Dezvoltarea personală este procesul personal și continuu, prin care ne schimbăm în mai bine pe noi înșine, cu fiecare zi. Este important să depunem un efort pentru a dobândi autocunoaștere, abilități si comportamente noi, pentru ca viața noastră personală și profesională să fie împlinită.

3.2. Aria curriculară Consiliere educațională și dezvoltare personală

Țibu, S. (2018) precizează în ultima publicație în domeniu din România că aria curriculară a cunoscut un parcurs dinamic. Prezentăm mai jos, un scurt istoric al ariei consiliere și orientare în România, conform cercetărilor realizate de Laboratorul de Consilierea Carierei și Management educațional al Institutului de Științe ale Educației.

"Demersurile actuale referitoare la CEDP sunt o continuare a unui proces care a început la sfârșitul anilor '90, când au fost elaborate primele programe școlare în domeniul Consilierii și orientării. În 1997, în cadrul Programului Phare-Vet de reformă a învățământului profesional și tehnic, a fost elaborată o programă școlară pentru Orientare și consiliere vocaţională (școlile profesionale), respectiv o programă școlară pentru Informare și orientare vocaţională (școlile postliceale).

Aria curriculară Consiliere și orientare a fost inclusă conform planului-cadru de învățământ pentru clasele I-V în anul școlar 1998-1999, fiind creat astfel un cadru sistematic pentru desfășurarea activităților de Consiliere și orientare individuală și de grup. Astfel, conform acestui plan-cadru, Consilierea și orientarea reprezenta o arie curriculară distinctă, căreia îi erau alocate în învățământul primar 0-1 ore în fiecare clasă (opțional) și 1-2 ore în clasa a V-a, din care o oră făcea parte din trunchiul comun, fiind obligatorie pentru elevi, iar a doua oră era opțională.

Necesitatea ariei curriculare Consiliere și orientare era explicată (Ordinul Nr. 3064/18.01.2000) prin referire la principiul racordării la social, care presupunea „asigurarea unei legături optime între școală și comunitate, între școală și cerințele sociale“ astfel încât elevii să poată „să se orienteze în cunoștință de cauză spre diferitele tipuri de ieșiri din sistem“, cum ar fi orientarea spre un liceu teoretic, spre filiera profesională sau spre piața muncii.

În cadrul acestei arii erau prevăzute întâlnirile profesorului diriginte cu clasa. Tematica acestora era stabilită de către diriginte, în acord cu programa orientativă a Ministerului Educației pentru activitățile de dirigenție și cu situațiile concrete din practica școlară. De-a lungul timpului, Consilierea și orientarea ca disciplină școlară a continuat să beneficieze de programe școlare pentru diferite niveluri de învățământ. Astfel, între anii 2004 și 2006 au fost dezvoltate programe școlare de Consiliere și orientare pentru învățământul profesional clasele IX–X (aprobate prin OM 3552/08.04.2004), dar și pentru clasele I-XII (aprobate prin OM 5287/09.10.2006). Cele mai recente exemple în acest sens le constituie programele de Dezvoltare personală pentru clasele pregă- titoare I-II (OM 3418/19.03.2013) și programele de Consiliere și orientare, ca parte a curriculumului diferențiat pentru învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani clasele a IX-XI-a (OM 4437/29.08.2014).

Dată fiind această experiență anterioară curriculară, este ușor de înțeles motivul pentru care România a optat pentru introducerea ca disciplină obligatorie la gimnaziu a unei materii care să acționeze ca un cadru de promovare al achiziției competențelor noncognitive în rândul elevilor. Astfel, Ministerul Educației Naționale a aprobat la începutul anului 2016 (OM 3590/05.04.2016) noile planuri-cadru pentru învățământul gimnazial, clasele V–VIII, în care se regăsește și disciplina Consiliere și dezvoltare personală ca parte a trunchiului comun în aria curriculară Consiliere și orientare. Acestei materii îi este dedicată o oră de studiu pe săptămână, în fiecare dintre clasele ciclului gimnazial. Programele școlare de Consiliere și dezvoltare personală pentru gimnaziu au fost elaborate pe parcursul anilor 2016-2017, astfel ca, începând cu anul școlar 2017-2018, elevii de clasa a V-a să poată beneficia de acestea.

Ca orice oportunitate, includerea Consilierii și orientării printre materiile din trunchiul comun vine și cu o serie de provocări. Cea mai presantă ține de formarea cadrelor didactice care îi vor însoți pe elevi pe parcursul celor patru ani de gimnaziu în dezvoltarea competențelor

noncognitive. Din acest motiv, dimensiunea formării personalului didactic a fost unul dintre aspectele investigate prin studiul nostru, în speranța că el va putea oferi inspirație în designul formării inițiale și continue a celor care vor aplica la clasă noile programe școlare de Consiliere și dezvoltare personală pentru gimnaziu.

Experiența de aproape 20 de ani a sistemului de învățământ în ceea ce privește aria curriculară Consiliere și orientare vine și cu o anumită inerție, manifestată prin raportarea noului curriculum de Consiliere și dezvoltare personală pentru gimnaziu la tematica și modul de lucru specific orelor de dirigenție. Va fi nevoie de un efort considerabil pentru a evidenția diferențele importante dintre abordările propuse de cele două discipline (consiliere versus dirigenție) și pentru a-i capacita și sprijini pe profesori să facă pasul spre o abordare sistematică a dezvoltării de competențe."

APLICAȚIE PRACTICA - 32

Exercițiu de reflecție individual/ în echipă

a. Ce provocări ați observat că au fost legate de această arie curriculară?
b. Ce știți despre acească arie? Ce nu este foarte clar? Cum ați vrea să se dezvolte?
c. Căutați pe Internet programele de orientare și consiliere din România apărute după 1989 și analizați-le.

3.3. Cadre de referință ale Consilierii educaționale și dezvoltării personale

În abordarea domeniului Consiliere educațională și dezvoltare personală apelăm la următoarele direcții teoretice care acționează ca niște repere importante în proiectarea activităților destinate elevilor.

3.3.1. Teoria mentalității flexibile (“*growth mindset*”) versus mentalitate fixă („*fix mindset*”), Carol Dweck, Stanford University

Concepția despre sine prezentată în cartea „*Mindset, o nouă psihologie a succesului*” se referă la ceea ce crezi despre tine și la modul în care îţi influenţează viaţa. Noul concept “*mindset*” este susţinut de cele mai recente descoperiri în domeniul neuroplasticităţii. Cercetarea de peste 20 de ani realizată de Carol Dweck s-a bazat pe studiul comportamentelor și atitudinilor a mii de copii și studenți față de eșec și succes.

Modul în care ne raportăm la viață poate fi fix sau flexibil. Mentalitatea noastră ne limitează/ obstrucționează potenţialul sau ne ajută să obţinem succesul şi poate chiar face diferenţa între eșec, mediocritate şi excelenţă. Ne influenţează modul în care privim lumea dar şi pe noi, stima de sine, autoeficacitatea, creativitatea, abilitatea de a face faţă provocărilor vieţii şi rezilienţa. Ceea ce face diferența este abordarea provocărilor.

mentalitatea fixă	Se evită situațiile dificile deoarece succesul depinde de promovarea setului de calităţi personale fixe şi ascunderea defectelor.
mentalitate flexibilă	Este centrată pe învăţare şi dezvoltare, se implică în mod intenţionat şi activ în sarcini provocatoare care aduc dezvoltare sau care pot eșua.

Schimbarea mentalităţii nu constă în a face modificări inconsistente și sporadice. Aceasta se referă la a privi lucrurile într-un mod nou, diferit și conștient. Când oamenii adoptă mentalitatea flexibilă, schimbă pattern-ul cognitiv, de la **„judecă şi vei fi judecat”** în **„învaţă şi ajută-i şi pe alţii să înveţe”.**

APLICAȚIE PRACTICA - 33

Exercițiu Ce fel de mentalitate ai?

Bifează tipul de mentalitate (fixă sau flexibilă), apoi discutați în grup despre cum se poate aplica la clasă, astfel încât să ne raportăm într-un mod nou la elevii noștri.

a. Inteligenţa ta este un dat şi n-o poţi modifica prea mult.

b. Eşti capabil să înveţi lucruri noi dar asta oricum nu te face mai inteligent.
c. Oricât de inteligent ai fi, poţi oricând să îmbunătăţeşti acest aspect.
d. Poţi oricând să-ţi creşti semnificativ nivelul de inteligenţă.
e. Ai un fel al tău de a fi şi nu prea poţi să schimbi acest lucru.
f. Şi dac-ai acţiona diferit, aspectele importante care te definesc sunt cam greu de modificat.
g. Oricum ai fi, poţi oricând să te schimbi substanţial.
h. Poţi schimba oricând aspecte fundamentale ce ţin de felul tău de-a fi.

Persoanele care cred că talentele lor pot fi dezvoltate prin muncă, încredere, strategii de acțiune şi feedback din partea celorlalţi dau dovadă de o mentalitate flexibilă. Teoria precum că talentul este un dat genetic este contracarată de noile cercetări. Astfel, inteligenţa sau talentul sunt văzute din perspectiva dezvoltării. Există o predispoziție genetică, dar succesul nu este obținut de la sine, ci ca o rezultantă a efortului, învăţării şi perseverenţei.

Mentalitatea fixă se referă la credința că talentele și abilităţile sunt de neschimbat.	Mentalitatea flexibilă îi ajută pe oameni să îndrăgească ceea ce fac, chiar şi atunci când au probeme sau eşuează.
Vestea bună este că îți poți schimba mentalitatea! **Consilierea și dezvoltarea personală sunt o SOLUȚIE!**	
Pentru cei cu mentalitate fixă/rigidă contează rezultatul şi nu procesul. Își doresc să fie pe locul întâi, dar nu pot.	Mentalitatea flexibilă îi face pe oameni să aprecieze ceea ce fac, indiferent de rezultat. Prin muncă și entuziasm, ajung în top.

3.3.2. Competențele non-cognitive și Învățarea socio-emoțională (SEL)

Competențele non-cognitive:

a. Sunt un concept-umbrelă care acoperă acele „competențe care nu pot fi măsurate prin teste de inteligență sau de performanță“ (Kautz et al., OECD 2014).
b. În literatura de specialitate le regăsim sub diferite aspecte și denumiri: competențe socio-emoționale, "*soft-skills*", abilități de viață, inteligență emoțională, trăsături de personalitate sau caracter, calități morale.
c. Ele se referă la un set de cunoștințe, abilități și atitudini care stau la baza succesului școlar și profesional. Competenţele specifice derivate din competențele noncognitive includ printre altele: autoeficacitate, competențe de management al carierei etc.
d. În general, competențele noncognitive se referă la acele competențe care nu pot fi măsurate prin teste de inteligență sau de performanță.

Competențele noncognitive pot fi dezvoltate prin ***învățarea socio-emoțională*** (***socioemotional learning - SEL***), care reprezintă „procesul prin care învățăm să recunoaștem și să gestionăm stările afective, să ne intereseze de alții, să luăm decizii bune, să ne comportăm etic și responsabil, să dezvoltăm relații pozitive și să evităm comportamentele negative, respectiv să stabilim relații sănătoase cu ceilalți, să stabilim obiective pozitive, să ne satisfacem nevoile personale și sociale (Payton et al., 2000)“: *„prin SEL elevii își dezvoltă abilitatea de a-și integra gândurile, stările afective și comportamentul pentru a atinge obiective importante în viață*.“ (Elias et al., 1997; Payton et al., 2000)

APLICAȚIE PRACTICA - 34

Exercițiu Microcercetare

Organizați un focus grup cu părinții din școală sau cu elevii pentru a identifica percepțiile asupra rezultatelor participării la activitățile de consiliere educațională și dezvoltare personală.

a. Ce va ști să facă și cum se va comporta un absolvent, ca urmare a participării la ora de Consiliere și dezvoltare personală?

b. La ce activități de învățare va avea ocazia să participe un elev pe parcursul educațional la disciplina Consiliere și dezvoltare personală?
c. Vă rugăm să redactați o scrisoare adresată părinților unui elev, la începutul anului școlar. Vă rugăm să le explicați în mod accesibil cu ce pașaport pleacă în viață copilul după absolvire, ca urmare a participării la ora de Consiliere și dezvoltare personală.
d. Ce valori vor fi transmise prin aceste activități?

Concluzia este că „școlile vor avea cel mai mare succes în misiunea lor educațională atunci când vor integra eforturile de a promova învățarea academică, emoțională și socială a elevilor“ (Elias et al., 1997).

O meta-analiză asupra a 165 de studii publicate despre rezul- tatele programelor de prevenție realizate la nivel de școală (de la consiliere individuală până la programe de restructurare a practicilor de management instituțional) arată că programele care au vizat dezvoltarea competențelor noncognitive/ socio-emoționale au avut rezultate pozitive în ceea ce privește reducerea abandonului și absenteismului, ambele condiționând semnificativ succesul școlar (Zins, 2004). Dezvoltarea competențelor sociale și de autocontrol se demonstrează invariabil ca fiind eficace în reducerea consu- mului de alcool și de droguri, abandonului și absenteismu- lui și în alte probleme comportamentale. Metodele centrate pe factorii de mediu (managementul clasei, reorganizarea clasei, managementul școlar) au, de asemenea, rezultate pozitive (Zins, 2004)

3.3.3. Competențele de management al carierei (CMS/ Career Management Skills)

Competențele de management al carierei (CMC) sunt „o gamă de competențe care oferă indivizilor și grupurilor modalități structurate de a colecta, analiza, sintetiza și organiza informații despre sine, despre oportunitățile de educație și de angajare, cât și abilitățile necesare pentru a adopta și a implementa decizii.“ (ELGPN, 2012).

Politicile europene în domeniu, reconfirmă importanţa esenţială a serviciilor de informare, consiliere şi orientare în procesul „facilitării accesului la oferta de educaţie şi formare continuă” şi sprijinirii integrării socio-profesionale a tinerilor şi adulţilor. În acest sens este necesară crearea unei „culturi a dialogului” deschis, transparent, comprehensibil şi cu finalitate practică pentru client, dar şi pentru angajatori / ofertanţi de locuri de muncă. Totodată, aceste servicii de informare, consiliere şi orientare trebuie să acţioneze în mod insistent şi convingător pentru practicarea învăţării şi consilierii de-a lungul întregii vieţi a oricărei persoane, egalitatea de şanse pe piaţa muncii (cu o atenţie specială spre grupurile aflate în situaţie de risc de excluziune socio-profesională), stimularea coeziunii sociale, încurajarea iniţiativei personale şi demersurilor pentru o viaţă de calitate.

Lumea muncii este complexă. Indiferent de înțelepciunea unei alegeri inițiale a carierei, indivizii nu pot depinde de un loc de muncă pe viață. De fapt, nici nu pot fi siguri că zona aleasă să lucreze la începutul carierei lor va mai exista atunci când se pensionează. Pentru a permite persoanelor să funcționeze în acest mediu fluid, trebuie să-și dezvolte abilitățile, comportamente și atribute care îi vor sprijini să dezvolte o carieră eficace și încrezătoare. Termenul de carieră poate fi folosit pentru a descrie modul în care indivizii își trăiesc viețile pe diferite contexte și setări, inclusiv educație, muncă, familie și timp liber. Vaughan (2011) afirmă că toți indivizii trebuie să-și coordoneze cu atenție opțiunile de viață, de muncă și de învățare și experiențe, la toate vârstele și etapele de-a lungul vieții. Acest proces de coordonare necesită exercitarea CMS. Competențele sunt adesea folosite pentru a descrie diferențele dintre cunoștințe, abilități, aptitudini, atitudini.

APLICAȚIE PRACTICA - 35

Exerciţiu de reflecție individual/ în echipă

a. Căutați pe Internet Australian Blueprint și discutați în ce măsură se regăsește în programa de consiliere și orientare din România?
b. Ce elemente aplicați deja la clasă? Care competență v-a inspirat cel mai mult în dezvoltarea unor activități atrcative pentru elevi?

Această distincție între abilități, aptitudini și atitudini este imprecisă. Sultana, R. (2011) constată că există o varietate de definiții ale managementului carierei.

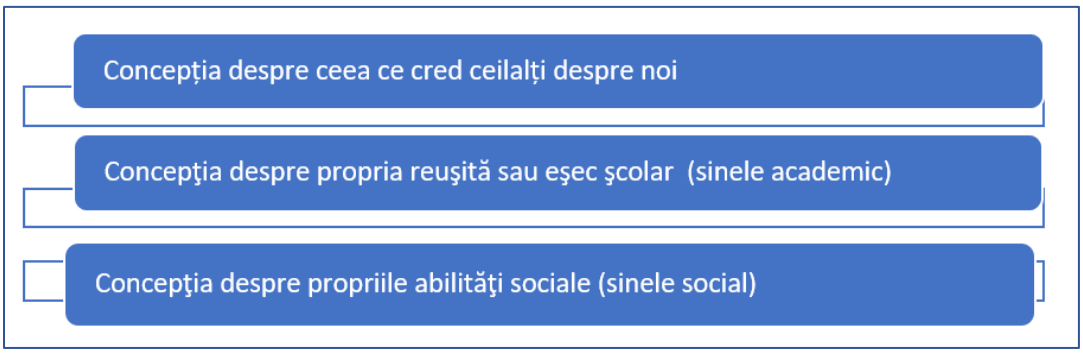
Abilitățile de management al carierei (CMS) sunt competențe care îi ajută pe indivizi să identifice abilitățile lor existente, să dezvolte obiectivele de învățare în carieră și să ia măsuri pentru a le îmbunătăți. Înseamnă termenul folosit pentru a descrie abilitățile, atributele, atitudinile și cunoștințele pe care indivizii le solicită pentru a-și gestiona cariera.

CMS sprijină o schimbare de paradigmă într-o perspectivă de învățare și dezvoltare pe tot parcursul vieții, astfel se abandonează potrivirea meseriilor cu trăsăturile de personalitate, pe baza testărilor.

3.4. Autocunoașterea- cheia dezvoltării personale

De ce invitația la autocunoaștere? Pentru că în fiecare zi omul se construieşte pe sine din experienţele trăite, din sucesele şi eşecurile obţinute, învaţă din interacţiunile cu ceilalţi şi participă la învăţarea celorlalţi despre ei. Cunoaşterea de sine se dezvoltă o dată cu vârsta. Totuşi niciodată nu putem afirma că ne cunoaştem suficient.

Figura 5 – Structura concepției despre sine



Imaginea de sine reprezintă părerea pe care o avem despre noi şi este rezultanta a altor două aspecte de evaluare: ***imaginea mea despre mine*** + ***imaginea altora despre mine***.

Concepţia despre sine se referă succint la percepţia personală şi percepţia celorlalţi despre sine. Eul cognitiv, Eul fizic, Eul social, Eul profesional, Eul emoţional, Eul spiritual sunt componente importante ale abordării procesului cunoaşterii de sine şi imaginii de sine, care durează, practic, toată viaţa.

Succesele şi eşecurile trăite, interacţiunile cu ceilalţi, manifestarea calităţilor, caracteristicilor, valorilor, resurselor, intereselor, abilităţilor, competenţelor, atitudinilor, etc. reprezintă oportunităţi pentru cunoaştere şi autocunoaştere, pentru construirea propriei identităţi, a încrederii în sine, ca „miez" pentru asigurarea succesului la şcoală şi în viaţă.

Figura 6 – Imaginea de sine

Imagine de sine - stimă de sine – eficacitate - eficienţă

(Călineci M., Oancea A.M., 2006, 2016)

În strânsă legătură cu imaginea de sine se află încrederea în sine (engl. „*self-confidence*") şi stima de sine (engl. „*self-esteem*"), dimensiuni fundamentale pentru orice fiinţă umană. Se referă la abilitatea de gândi şi simţi pozitiv despre sine sau, altfel spus, cât de "buni" ne considerăm în raport cu pretenţiile noastre şi cu ceilalţi. O stimă de sine pozitivă şi realistă dezvoltă capacitatea de a lua decizii responsabile şi abilitatea de a face faţă presiunii grupului. Stima de sine se bazează pe încrederea în sine, definită de specialişti ca un reper, un „stâlp de susţinere şi motivare" a acţiunilor noastre. Ele se află în strânsă interdependenţă, „hrănindu-se" una pe cealaltă.

Stima de sine este concept central al procesului de dezvoltare personală.

Experienţele din timpul copilăriei au un rol esenţial în dezvoltarea imaginii de sine. Asfel, succesele şi eşecurile din copilărie precum şi modalităţile de reacţie a copilului la acestea definesc imaginea pe care o are copilul despre el. (A. Băban, Petrovai D., 2001)

Elevii cu stimă de sine pozitivă (A. Băban, Petrovai D., 2001):	**Elevii cu stimă de sine scăzută** (A. Băban, Petrovai D., 2001):
✓ îşi asumă responsabilităţi ("*Pot sa fac acest lucru*") ✓ se comportă independent ("*Mă descurc şi singur*")	✓ sunt nemulţumiţi de felul lor de a fi ("*Nu sunt bun de nimic..*") ✓ evită să se implice în sarcini noi ("*Nu voi fi în stare să fac asta…*")

✓ sunt mândri de realizările lor (“*Sunt mândru de mine că…*”) ✓ realizează uşor sarcini noi (“*Sunt convins că o să-mi iasă asta…*”) ✓ îşi exprimă cu uşurinţă emoţiile plăcute şi neplăcute (“*îmi place de mine aşa cum sunt…”, Sunt supărat că…*”) ✓ oferă ajutor şi spijin celorlalţi. ✓ îşi asumă greşelile, ele sunt uneori, „portalul descoperirilor”	✓ se simt nevaloroşi şi neiubiţi (“*Nimeni nu mă place…*”) ✓ îi blamează pe ceilalţi pentru realizările lor (“*Nu merita, dar a ţinut profesorul cu el…”)* ✓ pretind că sunt indiferenţi emoţional (“*Nu mă interesează că am luat 4 la istorie…*”) ✓ sunt uşor influenţabili (“*Prietenii mei cred că e bine să fumezi..*”)

“O mare cantitate de talent este pierdută în lume din cauza absenţei curajului. În fiecare zi dispar oameni a căror timiditate îi împiedică să facă un prim efort.” (Sydney Smith)

De asemenea, omul care capătă încredere în el, capătă încrederea celorlalţi. (Hasidic Saying).

Încă din 1532, Francois Rabelais, specialist în educaţie afirma că „valorezi, atât cât te apreciezi”.

IMAGINEA DE SINE reprezintă modul în care o persoană își percepe propriile caracteristici fizice, cognitive, emoționale, sociale și spirituale.

APLICAȚIE PRACTICA - 36

Ai încredere în tine?

„Cu cât mai repede vei avea încredere in tine, cu atât mai repede vei şti cum să trăieşti.” Johann Wolfgang von Goethe

Cum te simți atunci când ai/nu ai încredere în tine?

Când stima de sine este ridicată/scăzută, ai anumite emoții şi experienţe resimțite prin:



Bifează și analizează situațiile în caree te regăsești.

Stima de sine reprezintă:

a. Dimensiunea evaluativă a imaginii de sine
b. Se referă la modul în care ne consideram ca persoane în raport cu propriile așteptări și cu ceilalți
c. Formarea ei este influențată de părerile/evaluările și reacțiile părinților și educatorilor, a celorlalți, în general
d. Necesitatea unui nivel optim în formularea cerințelor impuse copilului: să fie suficient de ridicate ca să-l motiveze, să nu fie prea ridicate pentru a nu genera stres și emotii negative inutile

Imaginea de sine este pilonul de rezistență al stimei de sine.

Imaginea de sine reprezintă modul în care o persoană își percepe propriile caracteristici fizice, cognitive, emoționale, sociale și spirituale. Este o reprezentare mentală a propriei persoane, nu reflectă întotdeauna realitatea (subevaluare/supraevaluare). Are mai multe componente:

a. ***Eul actual*** - imaginea prezentă, reală, tangibilă
b. ***Eul ideal*** - imaginea dorită
c. ***Eul viitor*** - imaginea a ceea ce poate să devină persoana

Dezvoltarea stimei de sine este favorizată de:

a. mediu stimulativ, crearea de oportunități pentru afirmare (evitarea etichetării)
b. existența unui suport social
c. dezvoltarea abilităților de comunicare și de exprimare emotională;
d. negociere, rezolvare de probleme
e. asertivitate
f. dezvoltarea sentimentului de auto-eficacitate
g. așteptări rezonabile
h. acceptarea necondiționată a propriei persoane și a celorlalți

Metodele de autocunoaştere implică acțiuni precum:

a. suportul copilului şi adolescentului care să se descopere pe sine prin implicarea în exerciții variate: hărți, povești, fișe de lucru etc.
b. încurajarea reflecției prin evaluări periodice, agende și jurnale de învățare
c. identificarea structurilor Eului prin desene și cuvinte cheie
d. valorizarea aspectelor pozitive prin responsabilități în clasă și acasă
e. observarea propriilor gânduri, emoţii şi comportamente prin jocuri de rol, analize unor secvențe de filme, fișe de lucru
f. identificarea intereselor, resurselor prin activități referitore la ce-mi place să fac, ce vreau să mă fac atunci când voi fi mare
g. analiza aspiraţiilor şi scopurilor prin explorarea visurilor în educație, de carieră sau obiective de viață
h. analiza valorilor personale prin exerciții simple de investigare a propriei persoane (cheia valorilor)
i. estimarea resurselor individuale şi sociale prin chestionare și discuții în perechi sau în grup (valiza cu resurse)
j. informaţii verbale şi nonverbale primite de la alte persoane prin laude și încurajări, exprimarea deschisă a încrederii în resursele acestuia (feedback)

APLICAȚIE PRACTICA - 37

Exercițiu de reflecție individual/în echipă

Discutați despre stimă de sine pe baza asumpțiilor de mai jos și ajungeți la un consens! Selectați pe cea mai importantă dintre ele și realizați un poster pe care să-l afișați pe holul elevilor.

a. Stima de sine este decisivă pentru a scoate la iveală ceea ce este mai bun în tine sau în ceilalţi.
b. Stima de sine nu este constantă.
c. Ea este influenţată de succesele şi eşecurile din viaţă.
d. Poţi să lucrezi permanent asupra stimei de sine.
e. Vei dobândi stima de sine dacă vei învăţa să te priveşti pe tine însuţi/însăți, să te placi şi să înveţi să-ţi vezi şi să-ţi apreciezi punctele tari.
f. Dacă faci acest efort, acesta va fi apreciat de ceilalți, iar tu poţi fi mândru de tine.
g. Dacă nu ai stimă de sine, nu vei fi capabil să-i faci pe alţii să aibă stimă de sine.

Dezvoltarea personală prin autocunoaștere te învață:

a. să ai încredere în tine şi în ceilalţi
b. să afli cine eşti- identitatea personală
c. să comunici eficient în viaţa de zi cu zi
d. să exprimi şi să experimentezi sentimente, comportamente, atitudini
e. să exersezi strategii de rezolvare a conflictelor
f. să înţelegi modalităţile şi linia de acţiune a altor persoane
g. să fii creativ, spontan şi autentic în relaţiile cu ceilalţi
h. să conştientizezi cum să realizezi cât mai mult, dezvoltându-te pe tine însuţi
i. să ai succes şi idei care te vor mobiliza
j. să înveţi limbajul responsabilităţii şi să-ţi asumi responsabilitatea
k. să-ţi îmbunătăţeşti viaţa: forma fizică, aspectele emoţionale, profesia, afacerile, familia, timpul liber, etc.
l. Să-ți definești scopurile de progres personal şi social.

APLICAȚIE PRACTICA - 38

a. ***Ceva al meu ce mă definește***. Fiecare participant găsește în mediul apropiat (sala de curs, hol, lucruri personale) un obiect care i se potrivește/ îl caracterizează/ îi seamănă și îl prezintă grupului, motivând alegerea.

b. ***Așteptările mele***. Fiecare primește o foaie pe care va desena motivul pentru care a venit la programul de dezvoltare personală. Desenele se așează pe jos și se discută.

c. ***Viața mea - operă de artă***. Pe o coală de hârtie, împărțită în 4 cadrane descrieți propria persoană în mod simbolic, prin desene/ metafore, tipurile Eului: fizic, psihic, social, emoțional. Este posibil să adăugați tot ceea ce considerați că face prezentarea vieții personale completă.

d. ***Aptitudinile/Abilitățile mele***. Ce știu și pot să fac cu ușurință? Fiecare completează frazele lacunare cu sinceritate:

   - ✓ eu știu să învăț cel bine…
   - ✓ cel mai mult/puțin îmi place să…
   - ✓ mă simt valoros/valoroasă atunci când…
   - ✓ cele mai bune rezultate le am la/în…
   - ✓ pot să… pentru că…
   - ✓ îmi place să fac… deoarece…
   - ✓ mi-am propus să…

e. ***Important pentru mine***. Desenează două lucruri importante pentru tine! Explică motivele pentru care ele ocupă un loc deosebit în viaţa ta! În ce mod vă influenţează alegerea carierei și dezvoltarea acesteia?

f. ***Mulțumiri pentru ceea ce ești***! Cui ai vrea să-ți exprimi recunoștința pentru cee ace ești? Comentaţi „Cuvintele de mulţumire sunt ca mierea de albine, dulci pentru suflet şi sănătoase pentru oase.” (Michelangelo)

3.5. Competențele socio- emoționale

Printre actorii din domeniul educației există un consens asupra nevoii formării unor competențe noncognitive (din domeniile dezvoltării socio-emoționale, învățării sau managementului carierei) la nivelul elevilor, pe care aceștia să le poată accesa atunci când fac pasul spre viața activă. Pentru a sprijini atingerea acestui deziderat, o serie de actori guvernamentali și de asociații profesionale ale consilierilor au dezvoltat documente centrate pe promovarea acestor tipuri de competențe.

„Oricine poate fi furios – acest lucru este uşor. Dar să fii furios cu persoana potrivită, în măsura potrivită, la timpul potrivit şi în modul cel mai potrivit – acest lucru nu este uşor.” Aristotel

În 1985, Wayne Leon Payne, absolvent al unui colegiu de arte alternative din Statele Unite ale Americii, includea termenul de inteligenţă emoţională în titlul lucrării sale de doctorat. Aceasta pare să fie prima apariţie academică a acestui concept.

Apoi, în 1990 doi psihologi, John Mayer (University of New Hampshire) şi Peter Salovey (Yale), au publicat articole în două reviste de specialitate, încercând să descrie o metodă ştiinţifică de măsurare a diferenţelor dintre abilităţile oamenilor în domeniul emoţiilor. Ei au descoperit că unii oameni stau mai bine decât alţii la rezolvarea problemelor care implicau emoţiile. Cele patru arii ale inteligenţei emoţionale descrise de ei sunt următoarele:

a. ***Identificarea emoţiilor*** - Abilitatea de a recunoaşte propriile noastre sentimente şi pe ale celor din jurul nostru.
b. ***Folosirea emoţiilor*** - Abilitatea de a accesa o emoţie împreună cu motivul acesteia (în gândire şi decizii).
c. ***Înţelegerea emoţiilor*** - Cunoaştere emoţională; abilitatea de a identifica şi înţelege „lanţurile emoţionale” – trecerea de la o emoţie la alta.
d. ***Managementul emoţiilor*** - Abilitatea de autoreglare a emoţiilor şi de a conduce emoţiile celorlalţi.

Mayer, Salovey şi David Caruso definesc inteligenţa emoţională ca fiind “abilitatea de a procesa informaţiile despre emoţii: identificarea, asimilarea, înţelegerea şi managementul acestora.” (Mayer, Cobb, 2000).

Folosirea inteligentă a emoţiilor înseamnă (Călineci, M.C., 2005):

a. stăpânirea impulsurilor emoţionale
b. receptivitate la sentimentele celuilalt
c. citirea emoţiilor celorlalţi
d. asigurarea echilibrului emoţional personal
e. gestionarea şi negocierea conflictelor
f. păstrarea relaţiilor interpersonale pozitive

În viziunea lui D.Goleman, inteligenţa emoţională se compune din următoarele elemente:

a. conştiinţa de sine: încredere în sine;
b. auto-controlul: dorinţa de adevăr, conştiinciozitate, adaptabilitate, inovarea;
c. motivaţia: dorinţa de a cuceri, dăruire, iniţiativă, optimism;
d. empatia: a-i înţelege pe alţii, diversitate
e. aptitudinile sociale: comunicare, managementul conflictelor, conducere (leadership), stabilirea de relaţii, influenţa, colaborarea, capacitatea de lucru în echipă.

APLICAȚIE PRACTICA - 39

„Emoţii de top”

Analizaţi cele 5 elemente propuse de D. Goleman pentru inteligenţa emoţională şi realizaţi o ierarhie a acestora. Care este cel mai puternic dezvoltat, respectiv cel mai puţin dezvoltat? Daţi exemple concrete de situaţii de viaţă personală şi profesională.

1. Conştiinţa de sine
2. Autocontrolul (managementul emoţiilor)
3. Motivaţia
4. Empatia
5. Managementul relaţiilor sociale (abilităţi sociale)

Identificaţi exerciţii (broşuri, ghiduri, Internet, reţea de prieteni, propria experienţă) pe care să le propuneţi la clasă sau colegilor de cancelarie pentru cele 4/5 dimensiuni al inteligenţei emoţionale cercetate de specialişti.

Care este „emoţia” care vă defineşte şi prin care ceilalţi vă recunosc?

Beneficiile educaţiei bazată pe inteligenţă emoţională în familie, în şcoală, în comunitate (Marcinschi M., 2003):

a. Formează adulţi responsabili şi capabili să adopte o disciplină
b. Creează un climat securizant bazat pe încredere în sine şi în ceilalţi
c. Promovează comunicarea şi negocierea conflictelor
d. Oferă mai multă pace, bucurie şi mai puţin stres
e. Regăseşte simţul echilibrului ca sursă de anihilare a îngrijorării, fricii şi a sentimentelor negative
f. Se învăţa şi practică autodisciplina, responsabilitatea şi sănătatea emoţională
g. Vor fi mai bine pregătiţi pentru viaţă
h. Se exersează abilitatea de a conştientiza emoţiile, de a înţelege şi aprecia sentimentele celorlalţi
i. Beneficiarii vor manifesta o atitudine flexibilă, generoasă, empatică
j. Se economiseşte timp.

Copiii sănătoşi emoţional (Ciohodaru Elena, 2003):

a. învaţă mai bine
b. au mai puţine probleme de comportament
c. se simt mai bine cu ei
d. sunt mai capabili să reziste presiunii grupului
e. sunt mai puţin violenţi, mult mai empatici
f. sunt mai capabili să rezolve conflicte
g. se implică mai puţin în comportamente distructive: droguri, alcool, sarcini nedorite
h. au mai mulţi prieteni
i. au un mai bun control al impulsurilor
j. sunt mai fericiţi, mai sănătoşi şi mult mai plini de succes.

Maurice Elias numeşte I.E. „*piesa lipsă din educaţie*”, iar „*principiile de 24 de carate*” ale educaţiei bazate pe inteligenţei emoţionale sunt:

a. ***Regula de aur de 14 carate***: „Poartă-te cu alţii aşa cum ai vrea să se poarte alţii cu tine.”

b. ***Regula de aur de 24 de carate***: „Poartă-te cu copiii tăi, elevii tăi aşa cum ţi-ai dori să se poarte alţii cu ei.”

Personalul din domeniul educaţiei şi consilierii şcolari care lucrează cu copiii încearcă să le dezvolte acestora abilităţi de conştientizare a emoţiilor şi abilitatea de a recunoaşte şi de a acţiona pozitiv asupra emoţiilor. Pot fi propuse la clasă teme ca: rezolvarea problemelor, rezolvarea conflictelor, empatie, tehnici de a face faţă unor situaţii, abilităţi de comunicare şi, frecvent sunt implementate, programe de prevenire a violenţei şi chiar a abandonului şcolar.

APLICAȚIE PRACTICA - 40

„Ferestrele emoţiilor”

Identificaţi situaţii la clasă, în şcoală care generează emoţii disfuncționale /emoţii funcționale. Alegeţi o emoţie disfuncțională şi investigaţi!

Cu ce am generat eu emoţia... • ... • ...	***Cu ce au generat ceilalţi emoţia...*** • ... • ...
Cu ce am rezolvat eu emoţia... • ... • ...	***Cu ce au rezolvat ceialalţi emoţia...*** • ... • ...

Desenaţi starea emoţională finală, după analiza acesteia, în tabelul anterior. Afişaţi rezultatele obţinute. Concluzionaţi: transmiteţi elevilor mesaje pozitive, identificaţi sursa mesajelor cu potenţial negativ, conştientizaţi valorile personale principale, ale dvs. şi ale elevilor, acţionaţi în armonie cu valorile personale.

Care sunt 10 valori- cele mai importante ale dvs.?

Topul celor mai bune 10 recomandări pentru profesori:

a. Vorbeşte despre sentimentele tale mai mult decât să-i etichetezi pe elevii tăi (ex: „Nu înţeleg de ce nu ţi-ai făcut tema" decât „Eşti leneş.")
b. Exprimă-ţi emoţiile mai mult decât să dai comenzi (ex: „Mi-e teamă că te vei răni făcând asta" decât „ Încetează")
c. Învaţă să-ţi asumi responsabilitatea pentru propriile sentimente mai mult decât să-ţi blamezi elevii (ex: „Mă simt copleşit" decât „Tu mă înnebuneşti")
d. Aminteşte-ţi că respectul este câştigat, nu cerut.
e. Nu devaloriza niciodată un elev.
f. Cere-ţi scuze când regreţi ceva.
g. Încurajează elevii să-şi exprime sentimentele folosind „cuvinte emoţionale"
h. Caută cooperarea voluntară a elevilor mai mult decât să dai comenzi (ex: „Vrei să mă ajuţi vorbind mai încet?" decât „Vorbeşte mai încet !")
i. Ajută-ţi elevii în rezolvarea conflictelor.
j. În primul rând, valorizează modul în care se simte un elev înainte de a te adresa comportamentului său (ex: „Arăţi puţin neliniştit astăzi" decât „Arăţi de parcă nu vrei să intri în clasă")

3.6. Învățarea

Datorită combinaţiei de inteligenţe, unii copii sunt interesaţi, motivaţi, gânditori şi angajaţi în activităţi pe anumite conţinuturi în timp ce aceeaşi copii devin irascibili, impulsivi şi neatenţi pe alte conţinuturi. (O. Păcurari, 2005)

(1) Inteligenţa verbal- lingvistică

(2) Inteligenţa logico- matematică

(3) Inteligenţa vizual- spaţială

(4) Inteligenţa muzical- ritmică

(5) Inteligenţa corporal- kinestezică

(6) Inteligenţa interpersonală

(7) Inteligenţa intrapersonală

(8) Inteligenţa naturalistă

(9) Inteligenţa existenţialistă

Pot fi identificate cel puţin trei modalităţi prin care teoria Inteligenţelor Multiple (TIM) poate fi folosită de către cadre didactice:

a. Cunoaşterea profilul de inteligenţă al elevilor pentru cultivarea potenţialului bio-psihologic al fiecărui elev.

b. Examinarea strategiei proprii de instruire din perspectiva diferenţelor de potenţial uman.

c. Contribuţie la instruirea diferenţiată a elevilor în conformitate cu profilul lor de inteligenţă. (O. Păcurari, 2005)

Cum poate fi adaptată TIM:
A. Identificaţi tipul de inteligenţă
a. Gândeşte în cuvinte
b. Are plăcerea de rezolva probleme şi de a calcula
c. Se orientează uşor în spaţiu şi îi plac pictura, sculptura, desenul
d. Îi place mişcarea
e. Este sensibil la sunete şi muzică
f. Relaţionează uşor cu ceilalţi
g. Are capacitate de concentrare şi de autoanaliză
h. Apreciază natura

i. Analizează concepte abstracte (existenţă, fericire, etc.)

B. Organizaţi activităţile în funcţie de tipul de inteligenţă

C. Iniţiaţi centre în clasă specifice tipurilor de inteligenţă: centrul naturaliştilor, centrul matematicienilor, centrul sportivilor, etc.

Primul secret pentru a face învăţarea mai rapidă şi mai uşoară este de a înţelege preferinţele specifice stilului personal de învăţare. Există mai multe stiluri de învăţare. (M. Marcinschi Călineci, 2005)

Stilul de învăţare vizual are următoarele **puncte tari:**

a. Îşi amintesc ceea ce scriu şi citesc.
b. Le plac prezentările şi proiectele vizuale.
c. Îşi pot aminti foarte bine diagrame, titluri de capitole şi hărţi.
d. Înţeleg cel mai bine informaţiile atunci când le văd.

Stilul de învăţare auditiv prezintă următoarele **puncte tari:**

a. Îşi amintesc ceea ce aud şi ceea ce se spune.
b. Le plac discuţiile din clasă şi cele în grupuri mici.
c. Îşi pot aminti foarte bine instrucţiunile, sarcinile verbale/orale.
d. Înţeleg cel mai bine informaţiile când le aud.

Stilul de învăţare tactil-kinestezic se remarcă prin **punctele tari**:

a. Îşi amintesc ceea ce fac şi experienţele personale la care au participat cu mâinile şi întreg corpul (mişcări şi atingeri).
b. Le place folosirea instrumentelor sau preferă lecţiile în care sunt implicaţi activi/participarea la activităţi practice.

c. Îşi pot aminti foarte bine lucrurile pe care le-au făcut o dată, le-au exersat şi le-au aplicat în practică (memorie motrică).

d. Au o bună coordonare motorie.

3.7. Cariera

Competențele de management al carierei (CMC) sunt „o gamă de competențe care oferă indivizilor și grupurilor modalități struc- turate de a colecta, analiza, sintetiza și organiza informații despre sine, despre oportunitățile de educație și de angajare, cât și abilitățile necesare pentru a adopta și a implementa decizii“ (ELGPN, 2012).

Consilierea vocaţională poate fi definită ca sprijin acordat elevilor în autoevaluarea potenţialului şi investigarea mediului, în găsirea şi trasarea unei căi profesionale, potrivite pentru ei şi dezirabilă pentru societate. Constă în:

a. identificarea personalităţii, aptitudinilor, motivaţiei şi valorilor tinerilor

b. investigarea mediului economic şi social

c. asistarea pregătirii necesare alegerii celor mai adecvate forme şi filiere de educaţie

d. conceperea unui plan de carieră.

Rolul consilierului este acela de a facilita autocunoaşterea, de a oferi informaţii despre oferta educaţională, piaţa muncii şi despre profesii, de a sprijini elevii în analiza alternativelor şi alegerea drumului propriu.

Autocunoaşterea are o importanţă particulară în consilierea şi orientarea carierei, pentru că o decizie şcolară şi profesională oportună se realizează numai după:

a. punerea în balanţă a tuturor realizărilor personale, potenţialităţilor, calităţilor şi trăsăturilor individuale care trebuie conştientizate şi afirmate,

b. confruntarea impresiilor despre sine cu cele ale altora,

c. analiza mediului extern, a pieţei muncii, a mijloacelor şi resurselor necesare pentru a atinge ţinta propusă.

Orice persoană are anumite calităţi, aptitudini, abilităţi şi deprinderi. Pentru mulţi elevi (şi chiar adulţi) este dificil să le recunoască, să le pună în valoare sau să-şi construiască un anumit proiect de carieră bazându-se pe aceste resurse personale. Aceştia au nevoie de asistare şi îndrumare pentru cunoaşterea de sine. Consilierea vocaţională nu oferă soluţii, nu impune trasee de şcolarizare sau practicarea anumitor meserii, ci ajută elevii să facă cea mai bună alegere profesională, în funcţie de caracteristicile personale şi ale mediului exterior.

Consilierea ar trebui să demareze cu o cunoaştere a punctului de vedere al individului despre sine, cu modul de interpretare a realităţii socio-culturale şi economice în care acesta trăieşte. *(Oancea AM., 2005)*

Implicarea în programele de orientare şi consilierea carierei este esenţială pentru toţi elevii, de la intrarea până la ieşirea din sistemul de învăţământ, şi nu numai. Acestea pregătesc elevii pentru a deveni competitivi şi productivi, responsabili pentru acţiunile lor, independenţi, comunicativi, cu spirit antreprenorial.

Lumea de azi cere să fii flexibil şi adaptabil. Succesul la şcoală, în carieră şi în viaţă depinde de modul în care ai învăţat managementul schimbării, de ceea îţi place să faci, de abilităţile pe care le ai, încrederea în sine, în potenţialul personal şi relaţiile pozitive cu ceilalţi. *(Marcela Marcinschi Călineci, Start pentru o Carieră de Succes, 2004)*

Rezultatele cercetărilor arată că pentru elevii care provin din medii dezavantajate, din familii dezintegrate, cu risc de abandon şcolar, dacă sunt angrenaţi în activităţi de orientarea carierei, există cinci potenţiale beneficii în vederea reuşitei şcolare, dar şi a angajării pe piaţa muncii: *(Schargel & Smink, 2001)*

a. creşterea motivaţiei şi optimizarea învăţării
b. dezvoltarea competenţelor personale şi sociale
c. înţelegerea clară a lumii ocupaţiilor
d. explorarea şi planificarea carierei
e. achiziţionarea cunoştinţelor şi abilităţilor referitoare la angajare, ocupaţii şi competenţele necesare muncii în general.

În accepţiune modernă, **cariera** se referă la totalitatea profesiilor, ocupaţiilor, rolurilor şi funcţiilor pe care un om le deţine în viaţă, rolul familial, hobby-urile, timpul liber.

Informarea şi consilierea în carieră…

a. reprezintă ansamblul activităţilor care îi ajută pe participanţi să-şi conştientizeze propriile calificări şi abilităţi astfel încât să-şi îmbogăţească resursele şi opţiunile în relaţia cu sistemul educaţional, piaţa muncii şi viaţa, în general
b. este un proces educativ de lungă durată care trebuie să înceapă cât mai devreme în viaţa copilului
c. pune în acord cerinţele personale şi cerinţele societăţii
d. oferă oportunităţi pentru a învăţa mijloacele şi informaţiile care să permită definirea propriului proiect de viaţă
e. se referă şi la ansamblul activităţilor prin care se urmăreşte furnizarea de informaţii privind profilurile şi formele de şcolarizare, posibilităţile de calificare profesională, dinamica pieţei muncii

În domeniul consilierii carierei important este de a pune la dispoziţie celor cu care se lucrează mijloacele şi informaţiile care să le permită să-şi definească propriile proiecte profesionale. Sprijinul acordat ajută persoana să-şi cunoască mai bine potenţialităţile, deprinderile, calităţile, abilităţile, cerinţele pieţei muncii în aşa fel încât să-şi dobândească autonomia, precum şi capacitatea de luare a unei decizii şi de organizare a căutărilor. Elevii sunt ajutaţi să aleagă, să planifice, să acţioneze, astfel încât să încerce să meargă înainte în propria lor viaţă. *(R.Vance Peavy, 1999)*

3.8. Reziliența, factor integrator al consilierii și dezvoltării personale

Literatura de specialitate găsește numeroase conexiuni puternice între reziliență și abilitățile non-cognitive.

a. Reziliența este definită ca fiind **capacitatea unei persoane de a se redresa** în urma unor situații dificile, eșecuri sau obstacole de viață.

b. Reziliența este un concept relativ nou, conexat teoriilor anti-stres cât și a celor anti-depresie. Conceptul de *reziliență* este originar din limba franceză, *resilience,* care își are originea în domeniul tehnic, reprezentând **capacitatea unui material de a rezista, de a reveni la forma inițială**, după ce a suferit un șoc

c. În psihologie, conceptul se referă la *capacitatea oamenilor de a se reîntoarce la echilibrul pe care îl aveau înainte de situația stresantă sau traumatizantă.*

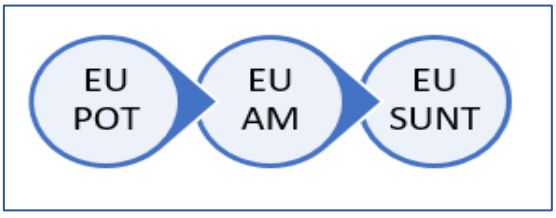
Există studii care consideră că un anumit nivel de dezvoltare al abilităților non-cognitive generază reziliența persoanei, acest concept complex fiind o rezultantă a unui anumit nivel de dezvoltare și combinare a tuturor abilităților non-cognitive.

Ca urmare, reziliența nu poate fi dovedită în absența unor abilități non-cognitive de bază precum conștiința de sine, motivația, autoeficacitatea sau abilitățile sociale.

Unii psihologi consideră ca religia, credința, spiritualitatea sunt sursa principală, incontestabilă a rezilienței umane și sunt convinși că de aici vine acea putere interioară care este de fapt mai tare decât orice presiune exterioară.

Cercetările au ilustrat sursele rezilienței la copii (Oancea, A.M, Călineci, M.C., apud Vasile D., Chock, 2001):

Figura 7 - sursele rezilienței



”EU POT”	presupune **stăpânirea abilităților interpersonale și de coping**, cum ar fi: ”mă implic activ în ajutorarea celorlalți”, ”găsesc soluții eficiente pentru a face față problemelor”, ” mă aștept să fiu de ajutor”, ”sunt alert și activ fizic”, ”persist în acțiuni până reușesc”, ”știu cum să fac planuri de viitor”.
”EU AM”	presupune **conștientizarea factorilor suportivi din mediu**, cum ar fi: ”părinții îmi acordă multă atenție”, ”familia are așteptări ridicate de la mine”, ”există cineva la care pot să apelez când sunt în încurcătură”, ”am relații calde și pozitive cu adulții”, ”ceilalți par, în general, bucuroși să mă vadă”, ”părinții îmi spun că sunt o persoană plăcută și calmă”.
”EU SUNT”	se referă la **factorii de sănătate mentală**: ”cred în mine”, ”mă înțeleg”, ”am fost expus unor situații stresante cărora am învățat să le fac față”, ”simt că lucrurile se vor termina cu bine chiar în situații dificile”, ”sunt calm chiar și în momente dificile”, ”am simțul umorului”, ”cred într-o existență superioară”.

Reziliența este un factor integrator al competențelor noncognitive specifice consilierii și dezvoltării personale întrucât:

a. Respectul față de sine este o componentă importantă a rezilienței personale. Oferiți copiilor posibilitatea de a obține laude datorită implicării sale în activități!
b. Cooperare, generozitate, sociabilitate- sunt calități ce trebuie dezvoltate la copii. Copilul va primi feedback pozitiv de la cei din jur iar acest lucru va întări părerea sa bună despre sine.
c. Dezvoltarea continuă a abilităților sociale va favoriza elementul de rețea/ relație cu lumea socială persoanei. Orice copil trebuie antrenat să își facă prieteni, să-și cultive relațiile, să rezolve conflicte, să lucreze în echipă.
d. Sentimentul eficienței personale înseamnă a avea convingerea că poți duce la bun sfârșit orice sarcină. El trebuie dezvoltat la orice copil. Copilul va învăța să-și planifice activitățile și să-și managerieze timpul, în mod organizat /disciplinat.

e. Asumarea responsabilităților de către copil poate fi facilitată de către adulții din jurul său- copilul va fi încurajat să-și asume sarcini și să le ducă la bun sfârșit. Ajută-l atunci când întâmpină obstacole în viață. Fii acolo pentru el!
f. Învață copilul să fie prezent cu toată ființa lui, aici și acum (engl. Mindfulness). Această capacitate este considerată importantă pentru fericirea și eficiența oamenilor.
g. Fii tu însuți/însăți un model de reziliență pentru copil. Discută cu el despre modul în care tu ai depășit praguri importante din viața ta. Demonstrează cu fiecare ocazie a vieții faptul că ești un părinte sau un cadru didactic rezilient!
h. Învață-l să-și orienteze atenția către lucrurile bune care-l pot ajuta să iasă dintr-o situație dificilă.
i. Ajută-l să descopere ce contează cel mai mult pentru el în viață. Oamenii care știu ce contează pentru ei sunt mai reziliențI.

Astfel, *ca modalități de coping (de a face față)*, elevii pot fi încurajați:

a. să practice exerciţiile în aer liber/sportul
b. să caute suportul social: prieteni, familie
c. să-și dezvolte hobby-urile: muzică, teatru, excursii, umor, sport
d. să adopte un stil de viaţă sănătos (menţinerea unei greutăţi normale, renunţarea la consumurile cu risc)
e. să comunice pozitiv și să fie asertivi
f. să-și stabilească priorităţi şi să-și clarifice propriile limite
g. să rezolve conflictele atunci când apar
h. să învețe și să practice exerciţii de relaxare etc.

Carl Rogers considera că principalul motiv al creativităţii este tendinţa omului de a se actualiza pe sine, de a deveni ceea ce este potenţial. Creativitatea există în fiecare individ aşteptând condiţii optime pentru a fi eliberată şi a se exprima. Constatările mai multor cercetători au subliniat faptul că, cel mai frecvent, şcoala contemporană se prezintă ca un inhibator al

comportamentului creator. Vom încerca să analizăm factorii inhibatori ai creativităţii si prin ce modalităţi pot fi diminuaţi şi implicit, care sunt tehnicile de stimulare a creativităţii.

Personalitatea creatoare este caracterizată de gândirea divergentă care presupune abilitatea de a produce într-un mod neuzual şi neconvenţional un repertoriu de soluţii inedite pentru rezolvarea unei probleme.

Criteriile de apreciere a creativităţii sunt:

a. ***fluenţa*** în producţia ideilor (abilitatea de a genera cât mai multe răspunsuri la o problemă dată, inventarea unor cuvinte care să exprime anumite stări, sentimente, dispoziţii, enumerarea de cuvinte luminoase, cuvinte triste, dinamice etc.)
b. ***flexibilitatea*** în gândire (capaciatatea subiectului de a-şi modifica rapid fluxul ideativ în scopul găsirii unor noi utilizări noi ale unor produse uzuale. Se poate solicita enumerarea cât mai multor utilizări diferite pentru un obiect obişnuit, de exemplu o agrafă)
c. originalitatea (reprezintă aptitudinea subiectului de a oferi răspunsuri neuzuale la problemele ridicate; exerciţiul „Ce-ar fi dacă...”- ex., nu mai am sentimente, memorie, imaginaţie, etc.)

ANEXE

PROGRAM DE DEZVOLTARE A ABILITĂȚILOR NONCOGNITIVE în 8 pași (Oancea, A.M., Călineci, M.C., 2016)

1. Descoperirea și dezvoltarea pasiunilor individuale / EU: calități, hobby-uri/ pasiuni, caracteristici, interese, competențe etc.
2. Creșterea stimei de sine și a încrederii în forțele proprii / Stimă de sine și încredere în sine (self-efficiency, self-efficacy)
3. Dezvoltarea imaginației și a creativității / Tehnici art-creative
4. Comunicarea eficientă/ Ascultarea activă, asertivitatea, rezolvarea conflictelor
5. Gestionarea emoțiilor și dezvoltarea inteligenței emoționale/ Managementul emoțiilor și inteligența emoțională
6. Încurajarea optimismului și a atitudinii pozitive/ Optimismul și atitudinea pozitivă
7. Implicarea activă și voluntară a copilului/ Voluntariatul
8. Antrenarea abilității de a fi rezilient/ Reziliența

Anexa 1. FIȘĂ DE LUCRU „Eu într-un selfie”

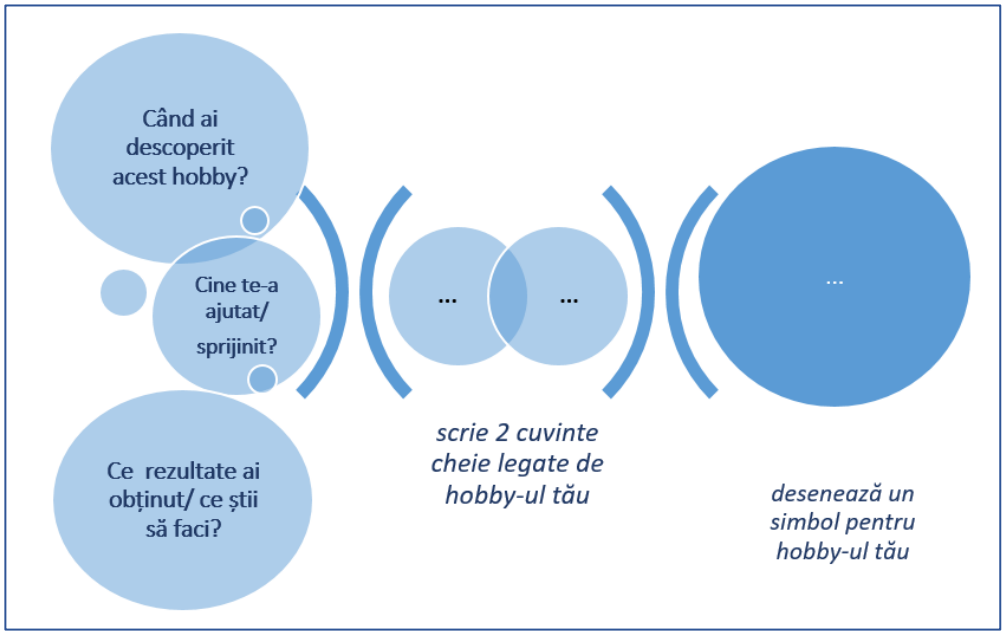
Nume și prenume:_____

<table>
<tr><td colspan="3">CALITATEA MEA .....</td></tr>
<tr><td colspan="3">IMPORTANT PENTRU MINE ……</td></tr>
<tr><td colspan="3">ÎN OCHII CELORLALȚI .....</td></tr>
<tr><td>CARTEA mea preferată este …….</td><td>Mă simt confortabil pentru că …….</td><td>Îmi plac oamenii care ……</td></tr>
<tr><td colspan="3">Știu că peste 5 ani.....</td></tr>
<tr><td>În viitor voi fi …….</td><td>ADMIR foarte mult să fac ……</td><td>Mă ENERVEAZĂ/ PREOCUPĂ/ PRICEP la …….</td></tr>
<tr><td colspan="3">Cea mai mare REUȘITĂ din viaţa mea …….</td></tr>
<tr><td colspan="3">Îmi PROPUN să învăț ……..</td></tr>
<tr><td colspan="3">Cea mai TARE decizie pe care am luat-o .....</td></tr>
<tr><td colspan="3">Cele mai importante persoane care mă pot susţine .....</td></tr>
<tr><td colspan="3">Cel mai important lucru pe care l-am învăţat în viaţă .....</td></tr>
<tr><td colspan="3">Cel mai important obiectiv pentru viitor .....</td></tr>
<tr><td colspan="3">Îmi place la mine că ……</td></tr>
<tr><td colspan="3">Aș vrea să-mi îmbunătățesc ……..</td></tr>
</table>

Anexa 2. FIȘĂ DE LUCRU „Harta hobby-ului meu”

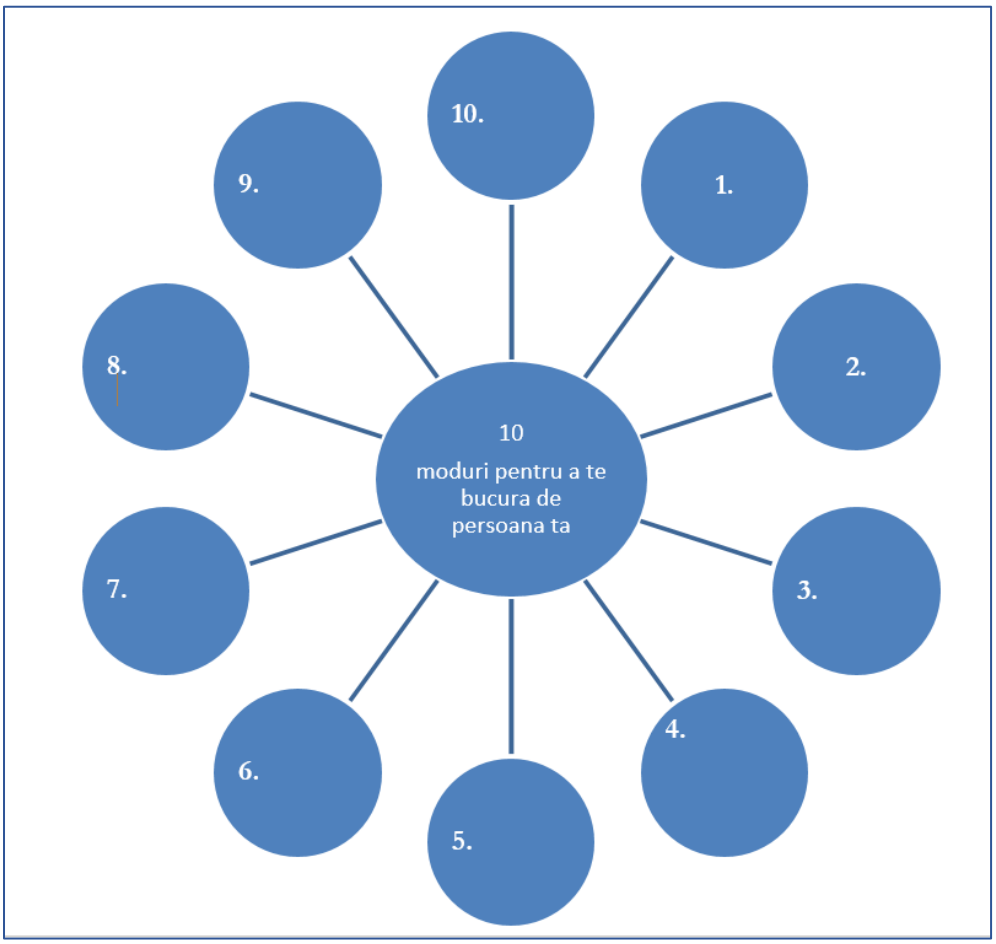
Gândește-te la hobby-ul/pasiunea ta sau la ceea ce-ți place să faci. Completează harta de mai jos și prezintă liber în fața colegilor/colegelor din clasă.

- Cum te simți atunci când pui în practică hobby-ul tău?
- Ce beneficii poți avea în viață de pe urma acestei activități?
- Ce-ți place cel mai mult la pasiunea ta?



Anexa 3. FIȘĂ DE LUCRU „Cum facem față? Din imaginație și din belșugul creativității”

Cercetează, amintește-ți, descoperă, plusează … apoi notează 10 cele mai năstrușnice moduri prin care te poți bucura de cine și de ceea ce ești tu! Imaginează-ți că un fluture îți este asistent! Cum îți oferă suport?



Anexa 4. FIȘĂ DE LUCRU „Comunicarea este cheia?”

1. Alege un punct tare şi un punct slab al personalităţii tale.

Imaginează-ți că se află faţă în faţă şi stau de vorbă. Ce comunică unul cu celălalt? Scrie un scurt dialog între cele două aspecte precizate anterior. Dacă îți este greu să scrii, realizează, mai întâi un joc de rol, care va fi transpus ulterior în text.

UN PUNCT TARE **UN PUNCT SLAB**





_____

_____

2. Decalogul comunicării eficiente cu tine și cu ceilalți!

(1) …….

(2) …….

(3) ……..

(4) ……..

(5) ……..

(6) ……..

(7) ……..

(8) ……..

(9) ……

(10) ……

Anexa 5. FIȘĂ DE LUCRU „Fagurele gândirii pozitive”



Anexa 6. FIȘĂ DE LUCRU „Vreau să mă implic! Cum dăruiesc ceea ce știu?”

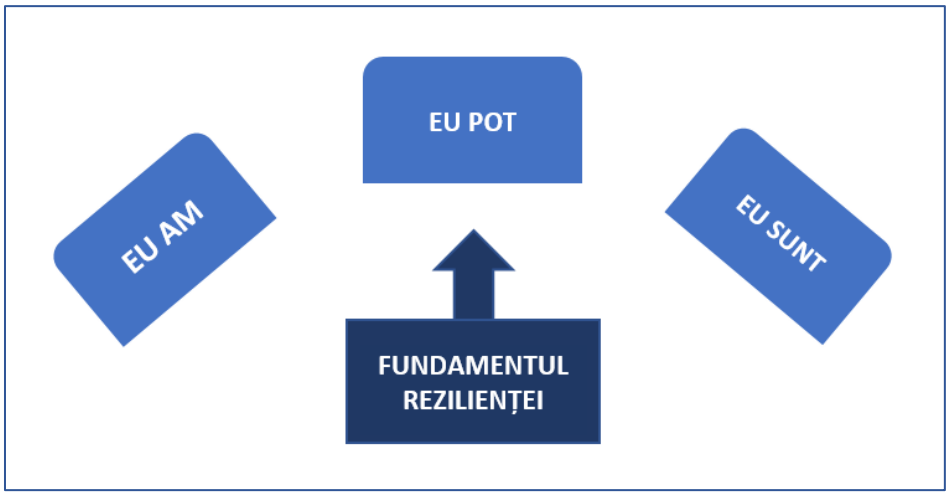
1. **Ce îţi place într-adevăr să faci şi la ce te pricepi cu adevărat? Identifică activitățile tale cu potențial de succes!**
2. **Să ne imaginăm că ai putea de mâine să îți deschizi o afacere sau să te implici în dezvoltarea comunității din care faci parte. Pornește de la activitățile tale preferate de acum. Ce produse/servicii concrete ai putea furniza? Cui? Cu cine ți-ar plăcea să lucrezi (copii, adulți etc.)?**
    a. **……**
    b. **De ce abilităţi ai nevoie pentru afacerea ta de vis? Ce știi tu să faci cel mai bine?**
    c. **……**

Idei de afaceri/activități în care aș putea/vrea să mă implic!	Însușirile mele care mă vor ajuta!	Ce aș putea să face eu în cadrul acestei afaceri?

Anexa 7. FIȘĂ DE LUCRU „Comoara sau Reconsiderarea resurselor personale”

După un moment dificil de viață sau un succes fulminant, persoana are nevoie să-și *restabilească, reconfigureze* cine este ea în noul context apărut, să-și refacă rețeaua socială și să-și clarifice locul pe care îl ocupă în spațiul social imediat după schimbare (fie pierdere sau câștig). Trebuie să -și reconsidere identitatea. Completează în tabelul de mai jos resursele pe care le consideri de bază în orice circumstanță!

EU AM	EU POT	EU SUNT
Aspecte pozitive din viață pe care le deținești, ce vă aparțin (familie, relații, prieteni, realizări etc.)	Posibilitățile de acțiune ce vă sunt la îndemână (pot să învăț, să muncesc, să particip la, etc.)	Punctele forte ale personalității, aspect dominante cu rol în unicitatea ființei voastre
- …… - ……	- …… - ……	- …… - ……



Anexa 8. FIȘĂ DE LUCRU „Plasa mea de siguranță”

Proiectați activități/ idei de acțiune pe care le puteți întreprinde în calitate de PROFESORI pentru dezvoltarea rezilienței la copiii cu care lucrați, pornind de la schema de mai jos.

Individul	Familia/rudele	Mediul apropiat	Mediul extins
✓ Sentimentul de a avea control asupra propriei vieţii/*locus control* intern. ✓ Încredere în viitor. ✓ Simţ al responsabilităţii sau al angajamentului. ✓ Forţă, determinare. ✓ Planuri de viitor. ✓ Simţ al umorului etc.	✓ Ataşament şi interacţiuni pozitive părinte-copil. ✓ Organizare şi reguli acasă. ✓ Relaţii armonioase de familie. ✓ Responsabilităţi acasă etc.	✓ Relaţie pozitivă cu un adult. ✓ Frecventarea şcolii, implicare în activități. ✓ Participare la activităţi extraşcolare, hobby-uri. ✓ Experienţă pozitivă la şcoală. ✓ Relaţii armonioase de prietenie. ✓ Responsabilităţi la școală etc.	✓ Implicaţie religioasă sau spirituală. ✓ Implicare în viaţa comunităţii. ✓ Oportunităţi de acțiune etc.

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

BIBLIOGRAFIE

(1) Anderson, W. (1999), Curs practic de încredere. Bucureşti, Editura Curtea Veche;

(2) Livia Aninoşanu, L., Sorescu, I., Martiş, D., Cum promovăm managementul diversităţii?

(3) Băban, A. (1998), Stres şi personalitate. Presa Universitară Clujeană;

(4) Băban, A. coord., (2001), Consiliere educaţională.Cluj- Napoca;

(5) Bălan, E., Anghel, E., Marcinschi, M., Ciohodaru, E., (2003) - Fete, băieţi – parteneriat în viaţa privată şi în viaţa publică. Bucureşti, Editura Nemira;

(6) Cerghit, I., (2002), Sisteme de instruire alternative şi complementare, Structuri, stiluri, strategii, Editura Aramis, Bucureşti;

(7) Clarke, L., (2002), Managementul schimbării, Editura Teora, Bucureşti.

(8) Cornelius, H. Faire, S. (1996), Ştiinţa rezolvării conflictelor, Ştiinţă şi Tehnică. Bucureşti

(9) Cosmovici A., Iacob, L. (1999), Psihologie şcolară, Editura Polirom, Iaşi;

(10) Harrington Mackin D., (2002), Cum se formează o echipă de succes, Editura Teora, Bucureşti;

(11) Dumitru, I. Al., (2000), Dezvoltarea gândirii critice şi învăţarea eficientă, Editura de Vest, Timişoara;

(12) Elias M, (2001), Emotional Intelligence: The 'Missing Piece', http://www.glef.org;

(13) Faber, Adele, Mazlish, Elaine, (2002), Comunicarea eficientă cu copiii, acasă şi la şcoală, Editura Curtea Veche, Bucureşti.

(14) Faire, Shoshona, Cornelius, Helena, (1998), Ştiinţa rezolvării conflictelor, Editura Ştiinţifică şi Tehnică, Bucureşti.

(15) Ford-Martin P, (2001) Emotional intelligence, Gale Encyclopedia of Psychology;

(16) Fournies F. Ferdinand, (2001), Psihologia angajaţilor, Ed. Teora, Bucureşti;

(17) Frankland, A. and Sanders, P., (1999). Next Steps in counselling. UK.

(18) Goleman, D. (2002), Inteligenta emoţională. Bucureşti, Editura Curtea Veche.

(19) Harrington-Mackin, D., (2002), Cum se formează o echipă de succes, Ed.Teora, Bucureşti

(20) Hough, M. (1998), Counselling Skills and Theory. Scotland;

(21) Iosifescu Ş. (coord.) 2001, Management educaţional pentru instituţiile de învăţământ, Ed.ISE-MEC, Bucureşti;

(22) Jigău M., (2001), Consilierea carierei, Sigma, Bucureşti;

(23) Jigău, M. (coord.) (2001), Consilierea carierei adulţilor, Editura Afir, Bucureşti

(24) Jigău, M. (coord.) (2002), Tehnologiile informatice şi de comunicare în consilierea carierei, Editura Afir, Bucureşti,

(25) Kottman, M. (1995), Guidance and Counselling in the Elementary and Middle Schools, a Practical Approach. USA;

(26) Lisievici, P. (1998), Teoria şi practica consilierii. Editura Universităţii Bucureşti;

(27) Marcinschi Călineci, M. 2004. Start pentru o carieră de succes, Centrul Educaţia 2000+, Humanitas Educaţional.

(28) Marcinschi, M. (2000-2003), Suport de curs, Consiliere şi orientare şcolară. Centrul Educaţia 2000+, Proiectul Educaţia 2000+;

(29) Marcinschi Călineci, M., Oancea, AM. (2006), Suport de curs, Un viitor pentru copiii nostri!. Centrul Educaţia 2000+;

(30) Niculescu, Rodica Mariana, (2000), Formarea formatorilor, Editura All Educaţional, Bucureşti;

(31) Păcurari, O., Ciohodaru, E., Marcinschi, M., Ticu, C. (2005), Să ne cunoaştem elevii, Centrul Educaţia 2000+;

(32) Păcurari, O., Târcă, A., Sarivan, L. (2003), Strategii inovative, suport de curs, Editura Sigma, Bucureşti, Colecţia Centrul Educaţia 2000+;

(33) Peretti de, A., Legrand J.A., Boniface, J. (2001). Tehnici de comunicare. Polirom. Iaşi;

(34) Petrovai, D. Bursuc, B., (2003), Diferenţe de gen în creşterea şi educarea copiilor. Bucureşti, Editor.ro;

(35) Roco, M. (2001), Creativitate şi inteligenţă şcolară, Polirom;

(36) Roth, Maria, (2004), Program Phare, Formarea mediatorilor şcolari;

(37) Salomia, E., (2000-2003), Suport de curs, Consiliere şi Orientare şcolară. Centrul Educaţia 2000+, Proiectul Educaţia 2000+;

(38) Salomia, E., Marcinschi, M., Cîrlea, S., David, C, Marcinschi, F., Murgu, A., Oancea, A., Şandru, I. (2003), Ghidul carierei mele. Ediţia a 2-a, Centrul Educaţia 2000+, Humanitas Educaţional;

(39) Sanders, P. (1999), First steps in counselling, UK;

(40) Santrock, J.W (2001), Adolescence, McGrow-Hill, New-York;

(41) Shapiro, D. (1998), Conflictele şi comunicarea. ARC;

(42) Sillamy, N. (1996) Dicţionar de psihologie. Ed. Univers Enciclopedic. Bucureşti;

(43) Tobias M. J., Steven E. Tobias, Brian S. Friendlander, (2002), Inteligenţa emoţională în educaţia copiilor, Editura Curtea Veche, Bucureşti;

(44) Tomşa, G. (1999), Consilierea şi orientarea în şcoală. Casa de Editură Viaţa Românească, Bucureşti;

(45) Ulrich, C. (2000), Managementul clasei, Învăţare prin cooperare, Editura Corint, Bucureşti;

(46) *** Proiectul Informare şi Consiliere privind Cariera – note de curs: 1999-2001.

(47) *** Revista BIZ, Revista noilor tendinţe in afaceri, 2001-2005

(48) ***Fundaţia pentru Dezvoltarea Societăţii Civile, Ghidul managementului de proiect

(49) ***Ziarul “Un viitor pentru fiecare”, Nr.1 - 9, Proiectul Informare şi Consiliere privind Cariera, 1998-2002;

(50) http://npin.org, Families and Teachers as Partners;

(51) http://www.educationworld.com – Education World. The Educator’s Best Friends;

(52) http://www.eduref.org – The Educator’s Reference Desk;

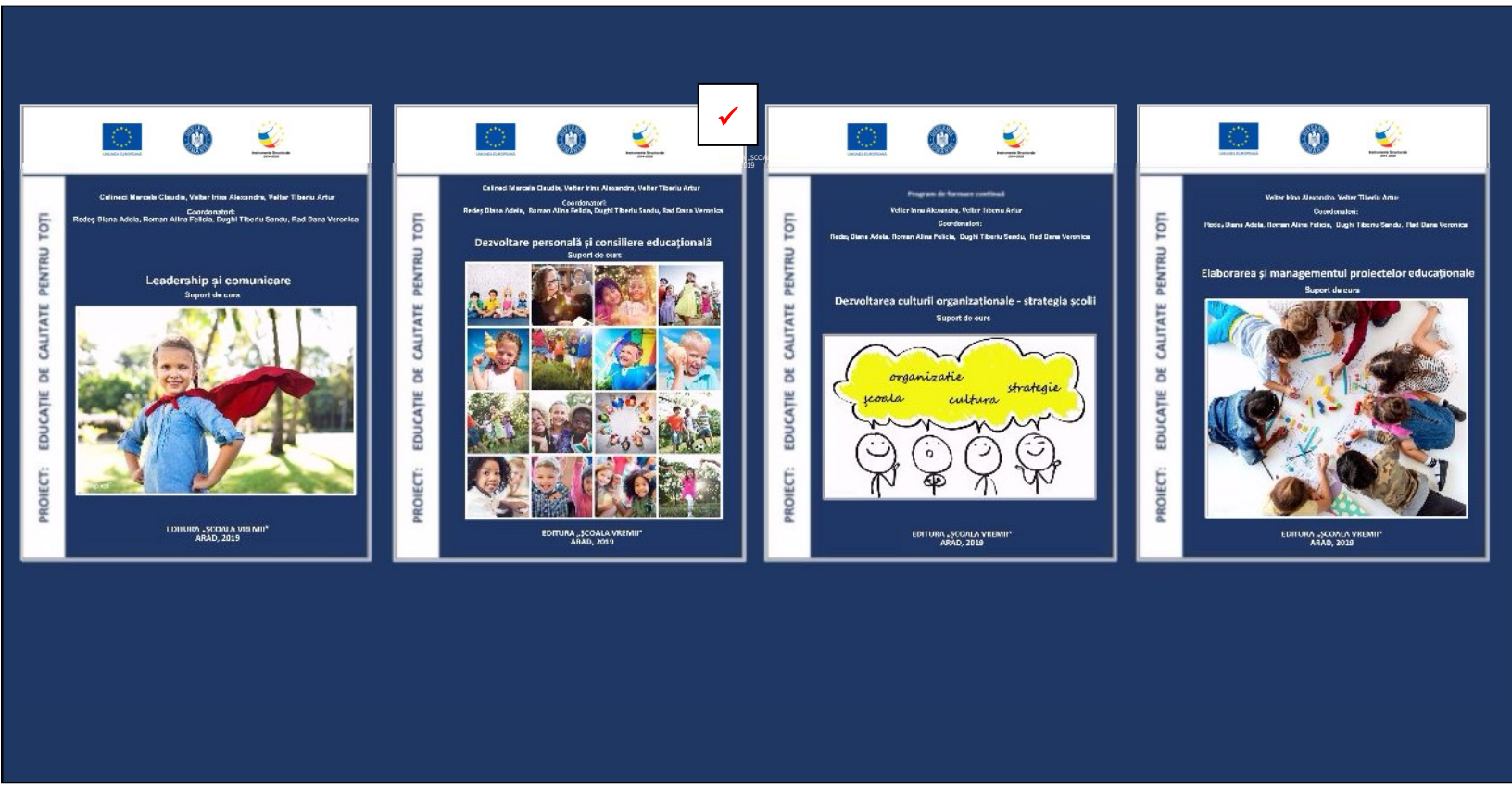
(53) http://www.self-esteem-nase.org National Association for Self Esteem.

Proiect: “EDUCAȚIE DE CALITATE PENTRU TOȚI”

SERIA:

Module pentru programul de formare continuă a cadrelor didactice și de sprijin:

“Dascălul – vector activ al comunității”



ISBN 978-606-9067-10-9

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Capital Uman 2014-2020

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României