



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:
Redeș 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) și 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 școlii
- Modul 4. Elaborarea și managementul proiectelor educaționale

Modulul 2. DEZVOLTARE PERSONALĂ ȘI CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ, are în vedere stimularea și sprijinirea personalului școlilor să practice un management de succes al propriei cariere didactice și, astfel, să contribuie la transformarea instituției școlare într-o „organizație care învață”, care se dezvoltă permanent.

Lucrarea a fost coordonată și elaborată de o serie de experți ai instituțiilor care asigură în parteneriat implementarea proiectului “Educație de calitate pentru toți”:

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 și asigurarea calității program formare

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

CALINECI, MARCELA CLAUDIA

Dezvoltare personală și consiliere educațională : suport de curs / Calineci Marcela Claudia, Velter Irina Alexandra, Velter Tiberiu Artur ; coord.: Redeș Diana Adela, Roman Alina Felicia, Dughi Tiberiu Sandu, Rad Dana Veronica. - Arad : Școala vremii, 2019

Conține bibliografie

ISBN 978-606-9067-10-9

I. Velter, Irina

II. Velter, Tiberiu Artur

III. Redeș, 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 OPORTUNITĂȚI 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 ACTIUNE 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.”

Ralph 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, autocunoașterea și 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, educațional etc. De aici s-au dezvoltat și diferite tipuri de consiliere, așa cum precizează A. Băban (2001, 2009), respectiv: informațională, educațională, școlară pentru dezvoltare personală, suportivă, vocațională (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 și capacităților 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 cinstul tău cuvânt
Răstălmăcit, naivii să ducă în ispită,
Sau truda vieții tale, înpulberată-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 și cea psihopedagogică sunt utile și importante pentru diverse probleme ce țin de familie, societate, relaționare profesională, dar și în soluționarea aspectelor dificile privind identitatea persoanei, în scopul prevenției și remedierii problemelor emoționale-sociale, cognitive, atitudinale și 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 intervenții, care impun o pregătire profesională de specialitate, implică o relație interumană axată pe ajutor,

realizată de o persoană specializată/ consilierul, și o altă persoană/ beneficiarul, care solicită asistență (Egan, 1990).

APLICAȚIE PRACTICĂ - 1

Reflecțați (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 influențare cu scop de schimbare a modului în care gândești, te porți și simți. Consilierea psihopedagogică/ educațională este un tip de consiliere care are, în același timp, obiective de natură psihologică și pedagogică. Acceptarea, modificarea, schimbarea, dezvoltarea cognițiilor, 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 și 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. Relația dintre consilier și persoana consiliată este una de alianță, de participare și colaborare reciprocă (Ivey, 1994, apud A. Băban, 2001, 2009).

APLICAȚIE PRACTICĂ - 2

Citiți textul suport și analizați conceptul de consiliere în concepția diferiților autori, prin identificarea notelor definitorii:

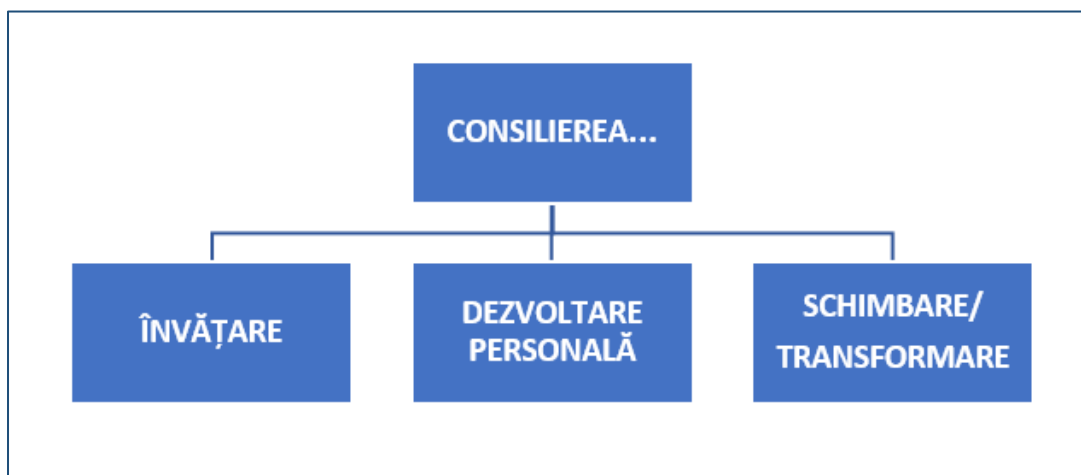
Wallis J. (1978) definește consilierea ca fiind un dialog în care o persoană ajută pe alta care are dificultăți semnificative. Cercetătorul Gustad J. W. consideră consilierea ca fiind un proces de orientare- învățare care se desfășoară în spațiul realității create între două persoane, în care expertul în probleme psihologice, oferă „clientului” său metode adecvate nevoilor

acestui, în raport cu contextul evenimentelor vieții, stabilindu-se în acest fel un program personal de depășire a dificultăților. Inskipp F. și John H. (1984) menționează că consilierea este o cale de a relaționa și de a răspunde unei alte persoane, pentru ca aceasta să fie ajutată să-și exploreze gândurile, emoțiile și comportamentul în direcția câștigării unei înțelegeri de sine mai clare și pentru a învăța să găsească și să utilizeze părțile sale mai tari/ resursele, astfel, încât să se poată confrunta cu viața mai eficient, luând decizii adecvate și acționând 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 independenței 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, inițiativă, creativitate.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 3

Reflecți (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 asumții:

- a. Toate persoanele au nevoie de programe de dezvoltare personală.
- b. Programele de dezvoltare personală sunt centrate pe ceea ce învață, cum învață și atitudinea față de învățare.
- c. Individul și grupul sunt deopotrivă esențiali în progresul demersului axat pe dezvoltare.
- d. Programul de dezvoltare personală se desfășoară după un curriculum bine stabilit.
- e. În centrul programelor de dezvoltare personală se află formarea și dezvoltarea capacității de autocunoaștere și autodezvăluire.
- f. Finalitățile programelor de dezvoltare personală sunt mai degrabă direcții de dezvoltare, atitudini și comportamente, decât achiziții 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 discuții, împărtășești experiențele tale cu alții, ești deschis(ă), întrebi când nu ai înțeles ceva, spui ce gândești, asculți ce îți spun alte persoane, ai răbdare, apreciezi punctele de vedere ale altor persoane. Organizația școlară poate promova prin dezvoltarea personală a resurselor umane pentru că un astfel de curs ajută în optimizarea comunicării, înțelegerea propriilor acțiuni, 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 școlară reprezintă un proces intensiv de acordare a asistenței psihopedagogice elevilor și celorlalte persoane implicate în procesul educațional (profesori, părinți, tutori și autorități școlare). Consilierea școlară se axează pe triada: familie – copil - școală, în vederea desfășurării unei educații eficiente și a dezvoltării optime a personalității 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 și
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 conștientizarea de către elevi a conceptelor de unicitate și diversitate, de apreciere necondiționată 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 înseamnă o anume neutralitate, minimalizare sau indiferență față de modul în care gândește 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 și auto-înțelegere, să aibă starea că este „mulțumit și plin de resurse” (*Russell S. apud Sanders P., 1999*).

Consilierea psihopedagogică are drept obiectiv în școală dezvoltarea unui sistem coerent de scopuri în viață și întărirea comportamentului intențional. O persoană orientată spre scop este capabilă să pună în acțiune modele alternative de comportament, să abordeze problemele de viață din perspective diferite, dar fără a se cantona rigid în anumite soluții prefabricate. (*Tomșa 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 educaționale constă în funcționarea psihosocială optimă a persoanei sau a grupului. Acesta poate fi îndeplinit prin realizarea obiectivelor procesului de consiliere.

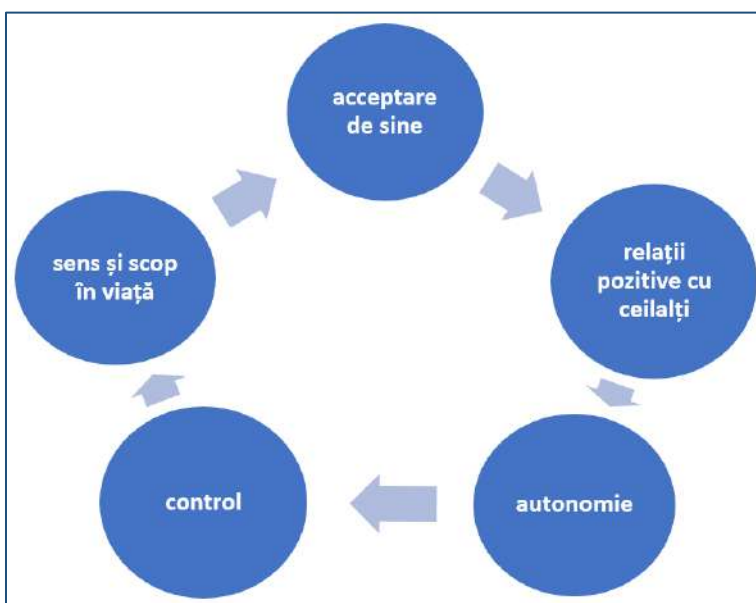
1. Promovarea sănătății și a stării de bine	➤ astfel încât să se realizeze funcționarea optimă a componentelor la nivel somatic, fiziologic, mental, emoțional, social și spiritual.
2. Dezvoltare personală	➤ proces care implică acțiuni pentru cunoaștere de sine, imagine de sine, autoeficacitate, încredere în sine, capacitate de decizie responsabilă, relaționare interpersonală armonioasă, controlul stresului, tehnici de învățare 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, dificultăți emoționale și de învățare, dezadaptări sociale, disfuncții psihosomatice, situații 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 perspectivă sintetică, funcțiile de bază ale consilierii sunt de prevenire și 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 grădinițe, școli și licee ca răspuns la nevoile copiilor,

părinților și cadrelor didactice a crescut exponențial. În țară, sunt în prezent peste 2500 de consilieri școlari, conform statisticilor 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 ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ/ ORA DE DIRIGENȚIE	CABINETUL DE ASISTENȚĂ 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 îmbunătățirea capacității de autocunoaștere, exprimarea emoțională, dezvoltarea abilității de a lua decizii corecte, de a relaționa în grup, dezvoltarea creativității. ✓ Facilitează autocunoașterea. ✓ Urmărește educația pentru carieră. ✓ Alte ore din programul elevilor presupun <i>secvențe</i> de consiliere (informare, educație pentru sănătate, pentru valori, carieră), se urmărește raportarea la norme, reguli școlare. ✓ Se organizează și activități extrașcolare, implică elevii, părinții, cadrele didactice,	✓ În care lucrează absolvenți de Psihologie, Pedagogie, Sociologie, Asistență socială, Psihopedagogie specială. ✓ Realizează consilierea elevilor, în probleme legate de: autocunoaștere, adaptare, incluziune copii cu CES, relaționare, prevenire și/sau diminuare a stărilor de disconfort psihic, prevenire și diminuare a comportamentelor cu risc, violență, orientarea carierei, intervenție în situații de criză (divorț, 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 învățătorilor și diriginților, activitățile de formare continuă.
---	--

Cadrele didactice abilitate să desfășoare activități de consiliere educațională la ora de dirigenție/ora de consiliere sau la diferite opționale nu au competențele necesare în intervenții de criză (ex. depresie, anxietate generalizată, ideeație suicidară, tulburări de comportament, etc.), în evaluarea psihologică (prin testarea psihologică) a elevului. Acestea se vor realiza la cabinetul de asistență psihopedagogică de persoane specializate în domeniu: psiholog, consilier școlar, psihopedagog, asistent social. Consilierea în cabinetul de consiliere este realizată de psihologul/consilierul școlar, în cadrul activităților de la cabinetul de asistență psihopedagogică. Presupune desfășurarea unor activități specifice (consiliere individuală, consiliere de grup, evaluare psihologică, programe de prevenire etc.), conform abilităților recunoscute și obținute în cadrul formării inițiale și continue.

„Profesorul de consiliere” poate face echipă cu acești specialiști în beneficiul și interesul elevului, părinților și cadrelor didactice, chiar comunității de învățare.

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

APLICAȚIE PRACTICĂ - 4
Reflectați (individual sau în echipă) Cum este de preferat ca psihologul școlar/ consilierul școlar să lucreze în școală în ceea ce privește inițierea și derularea programelor de consiliere?

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
•Cunoaștere și imagine de sine •Evaluare psihologică •Dezvoltarea unor abilități de comunicare și management al conflictelor •Dezvoltarea abilităților sociale- asertivitate •Consilierea în probleme: comportamentale (agresivitate, hiperactivitate), emoționale (anxietate, depresie), de învățare (eșec școlar, abandon școlar) •Dezvoltarea abilităților de prevenire a consumului de alcool, tutun, droguri •Consilierea carierei •Dezvoltă proiecte de prevenire a suicidului •Dezvoltarea unei psihosexualități sănătoase •Terapie individuală și de grup •Prevenire infecții cu transmitere sexuală, educație pentru viața de familie, diversitate, sarcini nedorite •Realizează cursuri de informare și formare pentru profesori și părinți pe teme de psihologie educațională și promovarea sănătății •Dezvoltarea abilităților de prevenire a dificultăților emoționale: anxietate, depresie, agresivitate, suicid •Realizează materiale informative • Consilierea carierei pentru elevi, părinți și profesori •Controlul stresului și reziliență •Formează elevii-consilieri pentru programele de "peer counseling" •Responsabilitate socială •Rezolvare de probleme •Intervenție în situații de criză •Decizii responsabile (divorț, boală, decesul părintelui) • Tehnici de învățare eficientă •Materiale informative pentru mass-media •Managementul timpului •Dezvoltarea creativității •Cercetare în domeniul consilierii •Informarea privind resursele de consiliere- cabinete școlare, cabinete de consiliere privind cariera, organizații 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. Wingfield, 2010, H. George McMahon, E. C. M. Mason, 2009)

- Consilierul ca membru activ în echipa de leadership a școlii, 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, părinți și 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-educative și de carieră în școală pentru actorii școlii, fie la clasă, fie prin activități de consiliere individuală și de grup (*the responsive direct service provider*)
- Consilierul ca o persoană care rezolvă sarcini administrative 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 PRACTICĂ - 6

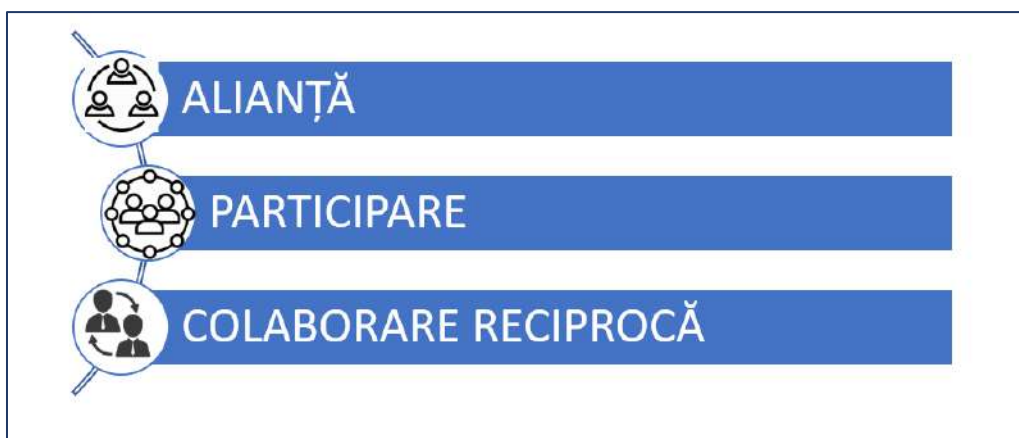
Reflecții (individual sau în echipă)

- a. Ce roluri vă așumați 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 rolurile 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 relație foarte specială între consilier și elevi (individual, grup, clasă), relație bazată pe valorizare, responsabilitate, comunicare deschisă, confidențialitate, sinceritate, încredere și 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 esență o relație permisivă și tocmai de aceea asumarea de către consilier a responsabilității 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 și tratat în consecință, 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 existența unei persoane care are temporar sau permanent rolul de consilier și care oferă sau acceptă în mod explicit să acorde timp, atenție și respect uneia sau mai multor persoane, cu rolul temporar de client. Sarcina consilierii este de a oferi clientului oportunitatea de a explora, descoperi și clarifica moduri de a trăi valorificându-și resursele, ceea ce conduce la sentimentul de bine interior, îndreptându-se spre o cât mai bună existență. *(Asociația 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 relației de consiliere (Sanders P., 1999)

- a. **sunt într-adevăr auzit** – sentimentul că o altă persoană este real interesată de mine și încearcă să mă înțeleagă, să mă asculte.
- b. **căldura** – mă simt bine primit de cineva, ca și când ei ar fi bucuroși să mă vadă cu adevărat.
- c. **confidențialitate** - este foarte important să mă simt în siguranță, 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 și cum mi-ar fi superiori, ca niște “experți” 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 și cum aș fi făcut ceva rău. Prefer să mă simt acceptat ca persoană, astfel mă simt în siguranță”.
- 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 ești supărat. Consilierea te ajută să-ți exprimi emoțiile, sentimentele, trăirile.

- i. **Relația** – Consilierea este o relație de ajutorare, de suport. Este ceva despre ceea ce se întâmplă între oameni. Fiecare relație are aspecte unice. Relația de consiliere este construită cu ajutorul instrumentelor de comunicare și cunoaștere a vieții cotidiene. Clientul furnizează propria experiență de viață.
- j. **respect pentru client, încredere și cooperare** – Consilierul trebuie să învețe să se raporteze adecvat la diferențele culturale și atitudinale care influențează relația și să le respecte.
- k. **responsabilitate pentru realizarea scopurilor fixate** – “A fi pregătit” și așteptările sunt factori importanți în construirea relației între client și consilier.
- l. **Autodezvăluirea** – Clientul, „expert în propria lui viață” este ajutat de consilier, „expert în strategii de consiliere” să se descopere. Importantă este latura umană a consilierului.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 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 PRACTICĂ - 8

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

„Dacă mă atingi cu blândețe

Dacă mă privești și îmi zâmbești.

Dacă uneori asculți

Ceea ce spun – înainte de a vorbi despre tine,

Atunci voi crește – mă voi împlini cu adevărat!”

- a. La ce fac referire versurile pentru dezvoltare personală?
- b. Ce este important în relația de consiliere 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 PRACTICĂ - 9

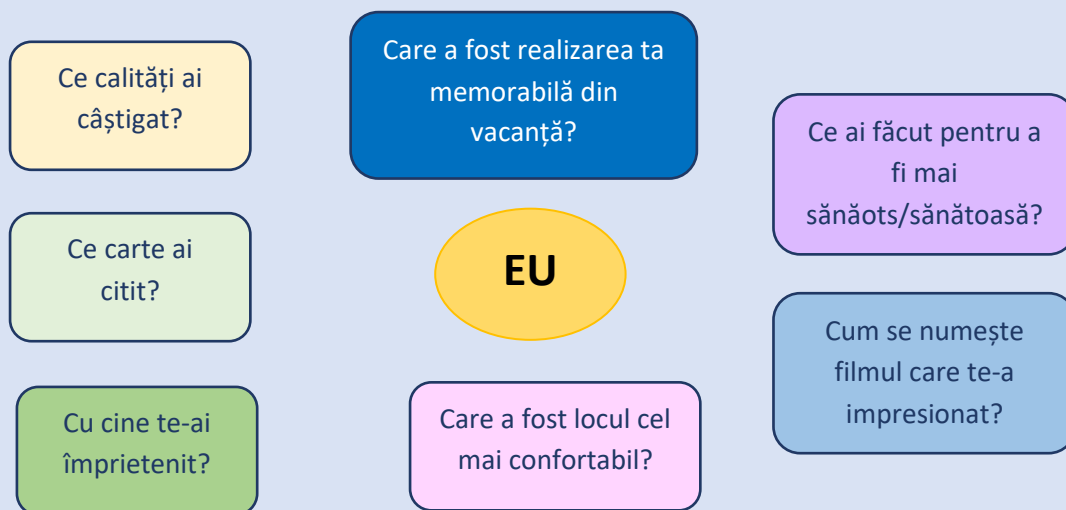
- a. Elaborează o hartă mentală (*mindmap*), pe baza metodei brainstorming „Ce este consilierea?”, pentru clarificarea conceptului, a rolului consilierii și a imaginii consilierilor sau competențele profesorilor care propun activități de consiliere.
- b. Creează chestionare simple pe care să le aplicați 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 percepțiilor corecte sau false despre consiliere și dezvoltare personală. Spre exemplu:
 - i. Vino la consiliere ca să-ți spun ce să faci.

- ii. Prin dezvoltare 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 abilităților de comunicare
 - ii. medierea conflictelor și stoparea (cyber)bullying-ului
 - iii. stimularea comportamentelor pozitive
 - iv. creșterea încrederii în sine și a rezilienței etc.
 - v. utilizarea inteligentă a tehnologiei
- e. Găsește titluri cât mai atractive și activități concrete cu rezultate vizibile.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 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 dezvolti 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 dorești să înveți și cum vrei să te dezvolti.

Obiectivul 1:

Să ...

Obiectivul 2:

Să ...

Obiectivul 3:

Să ...

Obiectivul 4:

Să ...

APLICAȚIE PRACTICĂ - 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 viața ta. Povestește 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.

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.

Ce am aflat nou?	Ce mi-a plăcut?
Ce nu mi-a plăcut?	Ce am câștigat?



Sursa image: <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 inițiată de o persoană care caută ajutor și care vrea să se dezvolte. Oferă oportunitatea participantului de a identifica ceea ce-l perturbă, de a se autoexplora și de a se înțelege. Această succintă definiție a consilierii poate sugera deja câteva idei despre sarcinile consilierului.

Vorbind despre consilierea școlară (desfășurată nu numai în cadrul școlii), *Ch. Patterson* definește consilierea ca "un proces care implică o relație interpersonală între consilier și unul sau mai mulți clienți (elevi, profesori, părinți) cu care el folosește metode și tehnici, bazate pe cunoașterea sistematică a personalității umane, în încercarea de a îmbunătăți sănătatea mintală și starea de bine a celor cu care se lucrează."

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

- a. o relație
- b. o formă specială de comunicare
- c. implică ascultarea

- d. previne situațiile de criză – rol proactiv
- e. o persoană este ajutată de altă persoană
- f. o persoană ajută un grup de persoane
- g. o formă confidențială 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 alții să-și identifice și să-și clarifice problemele
- k. o activitate efectuată de profesioniști
- l. se ghidează după anumite teorii și după metode specifice domeniului

Știați că....

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

Consilierea ... (Sanders P., 1999)

- ✓ **NU este** o relație 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 predă;
- ✓ **NU înseamnă** a sfătui;
- ✓ **NU înseamnă** a judeca;
- ✓ **NU este** doar folosirea deprinderilor și abilităților de consiliere.

Atitudini ale persoanei cu rol de consilier

(Băban A., Petrovai, D., *Consiliere și Orientare*, 2002):

- a. acceptarea necondiționată;
- b. empatia;
- c. congruența sau concordanța dintre comportamente, valori, credințe, convingeri, emoții;
- d. colaborarea;
- e. gândirea pozitivă;
- f. responsabilitatea;
- g. respectul.

Abilitățile consilierului (Băban A., Petrovai, D., *Consiliere și Orientare*, 2002):

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

“Micul prinț”, 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 prinț, ca să țină minte.

- Numai timpul împărțit cu floarea ta face ca floarea ta să fie atât de prețioasă.

- Numai timpul împărțit cu floarea mea... făcu micul prinț, ca să țină minte.

- Oamenii au dat uitării adevărul acesta, zise vulpea. Tu însă nu trebuie să-l uiți. Devii răspunzător de-a pururi pentru ceea ce ai îmblânzit. Tu ești răspunzător de floarea ta.

- Eu sunt răspunzător de floarea mea... spuse după dânsa micul prinț, ca să țină minte.”

„Cum micul prinț adormi, îl luai în brațe și pornii din nou la drum. Eram înduioșat. Mi se părea că port o gingașă comoară. Mi se părea chiar că niciodată pe pământ nu se aflase ceva mai gingaș. Mă uitam, în lumina lunii, la fruntea-i palidă, la ochii lui închiși, îi priveam șuvițele de păr ce-i tremurau în vânt și mă gândeam:

„Ceea ce văd eu aici nu e decât învelișul. Lucrul cel mai prețios rămâne nevăzut...”

Cum un surâs ușor aluneca pe buzele-i întredeschise, m-am gândit:

„Ceea ce mă înduioșează atât de mult la acest prinț adormit e credința lui față de o floare, e icoana unei flori ce strălucește înlăuntru-i, ca flacăra-ntr-o lampă, chiar și atunci când doarme... Și bănuiam în el o gingășie și mai mare. Trebuie să ocrotim cu grijă lămpile: orice adiere e în stare să le stingă...”

Și tot mergând așa, am dat, în revărsatul zorilor, peste fântână.”

- e. furnizarea de informații clare, concrete, într-un limbaj accesibil;
- f. parafrizarea, repetarea, sumarizarea.

APLICAȚIE PRACTICA - 13

Exercițiu individual/în echipă

Alege o atitudine și o abilitate pe care știi că 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, îi 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

Reflecții 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 și proactiv
- c. Optimizează modul în care elevul relaționează cu școala
- d. o Abordează diverse subiecte: personale, educaționale, sociale, orientarea în carieră

2.2. Consiliere educațională și dezvoltare personală - provocări și oportunități 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
	➤ experiențe personale
	➤ relația dintre profesor și elevi
	➤ subiecte propuse

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

- dezvoltarea conștiinței de sine și a atitudinilor pozitive față de propria persoană
- dezvoltarea responsabilității sociale
- exprimarea și experimentarea a cât mai multe sentimente/emoții, comportamente
- conștientizarea și acceptarea propriilor sentimente
- oferirea unei posibilități optime de intercunoaștere
- exersarea unor tehnici de învățare eficientă și management al învățării

- g. optimizarea capacităților de relaționare și comunicare
- h. creșterea încrederii în sine și exersarea strategiilor de rezolvare a situațiilor conflictuale
- i. dezvoltarea abilităților de planificare și alegerea carierei

Ora de consiliere răspunde următoarelor nevoi ale elevilor:

- a. cunoaștere și autocunoaștere
- b. înțelegere și echilibru emoțional
- c. încredere în sine și confidențialitate
- d. de educare a atitudinii în fața schimbării
- e. afectivitate și sprijin, învingere a timidității
- f. de formare a abilităților solicitate pe piața muncii
- g. informare și comunicare liberă pe probleme actuale
- h. respect și apreciere din partea celorlalți
- i. dezvoltare a capacităților de rezolvare a conflictelor
- j. implicare și recunoaștere a rolului în comunitate

Profesorul este solicitat în două direcții: proiectarea orei și relația cu copiii din clasă.

În proiectarea și desfășurarea lecției se va ține seama de faptul că intervențiile profesorului vor fi minime (exprimată procentual intervenția 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 acești se vor implica în propriul proces de dezvoltare.

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

de a modifica comportamentul. Ea este o experiență de comunicare. Dar mai mult decât atât, ea este o căutare în comun a sensului în viața omului, cu dezvoltarea dragostei ca element esențial concomitent cu căutarea și consecințele ei. (...) Într-adevăr, această căutare este însăși viața, 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 învățare. În societatea contemporană, tipurile fundamentale de învățare au evoluat de la a învăța să știi, a învăța să faci, a învăța să trăiești împreună cu ceilalți la a învăța să fii. (UNESCO, 1996) Din această perspectivă, în activitățile de consiliere și dezvoltare petsonală, cadrele didactice propun elevilor să se cunoască pe sine, să ia decizii autonome, să își asume responsabilități, să coopereze și să relaționeze cu ceilalți, să-și dezvolte creativitatea pentru a face față unor situații de viață diverse, încurajează participarea, inițiativa, 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 învățare, descris prin următoarele caracteristici:*

a. sigur:	➤ fără teama de abuz fizic sau emoțional, fără amenințări, forță, pedeapsă, coerciție, manipulare, stres, presiune, intimidare, umilire, stânjeneală
b. liber:	➤ elevii chiar pot face alegeri reale în privința participării la activități și lecții, la modul în care se vor implica

c. respect:	➤ elevii și profesorii își respectă reciproc ceea ce simt, chiar dacă este disfuncțional, se manifestă atenție față de nevoile emoționale, credințele, valorile și diversitatea/unicitatea acestora
d. suportiv:	➤ elevii sunt tratați ca persoane unice, iar nevoile lor individuale, talentele potențiale și interesele sunt sprijinite
e. inteligent emoțional:	➤ emoțiile sunt valorizate, discutate și validate ca parte integrantă a unui curriculum formal și informal
f. practic și relevant:	➤ materialele ajută elevii care au probleme reale în viața lor și sunt exersate abilități de viață, de relaționare, de exprimarea emoțională
g. empatic și grijuliu:	➤ elevii și profesorii manifestă atenție și înțelegere unii față de ceilalți
h. stimulativ și interesant:	➤ materialele și mediul stimulează curiozitatea naturală și nevoia elevilor de a învăța
i. flexibil:	➤ schimbările sunt făcute frecvent, ușor și lin, se realizează întotdeauna o expunere la diferite tipuri de activități care le solicită flexibilitatea cognitivă

Ora sau secvențele de consiliere reprezintă ocazia de a exersa învățarea experiențială ce oferă beneficii calitativ superioare subiecților antrenați în această activitate. *(Marcinschi Călineci, 2006).*

Principiile învățării experiențiale *(Mitrofan, I., 2000):*

- a. **direcționată spre sine:** Adulții își pot asuma responsabilitatea pentru propria situație de învățare pentru că își știu nevoile.

- b. **este orientată spre satisfacerea unei nevoi imediate:** Motivația pentru a învăța este mai mare atunci când se asociază cu nevoia imediată.
- c. **este participativă:** În procesul de învățare este important să fii activ și nu pasiv.
- d. **este reflexivă:** Procesul de învățare implică reflecția asupra experienței, tragerea unor concluzii și stabilirea unor principii pentru a aplica în viitor ce s-a învățat.
- e. **oferă feedback pozitiv:** Învățarea eficientă necesită feedback corectiv și suportiv, aplicat întotdeauna situațiilor concrete de învățare.
- f. **respectul pentru participant:** Respectul și încrederea reciprocă între profesor și participant ajută procesul de învățare.
- g. **oferă o atmosferă de siguranță:** Persoană relaxată învață mai ușor decât o persoană temătoare, nervoasă sau supărată.
- h. **se desfășoară într-un mediu confortabil:** Îndeplinirea acelor condiții minime piramidei lui A. Maslow: o persoană careia îi este foame, frig sau este bolnavă sau obosită, nu poate învăța cu eficiență maximă.

Pentru orele de consiliere educațională și dezvoltare personală, dar și pentru activitățile zilnice cu elevii, în relația 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. dorința de a-i ajuta pe alții este mai mult decât disponibilitate, este interesul conștient și responsabil, grija față de celălalt.
- b. deschiderea persoanei către experiențe noi.
- c. creativitatea și simțul umorului sunt note de flexibilitate a personalității profesorului.
- d. a nu te cunoaște pe tine este echivalent cu incapacitatea de a crea situații de a se cunoaște pe sine altcuiva.
- e. cunoașterea de sine: să fii conștient de propriile scopuri, de propria motivație, emoții, calități și limite.

- f. capacitatea de a fi prezent emoțional, de a empatiza astfel încât copiii să fie stimulați să se dezvăluie.

Toate acestea se constituie în invitația pentru autocunoaștere și 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 învăța în principal, atitudini și abilități, 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 față acelei situații și apoi cum extrapolează strategiile tocmai experimentate și exersate la situațiile reale din viața de zi cu zi.

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

La activitățile de consiliere concură cu succes metodele de învățământ tradiționale: prelegerile, expunerea, descrierea, explicația etc., doar dacă sunt reinventate din perspectiva implicării elevilor.

La ora care solicită activități de consiliere educațională și dezvoltare personală dirigentie/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 învățarea prin cooperare, reflecția, investigarea și cunoașterea psihicului uman prin provocarea unor situații inedite care conduc la formarea unui sistem de valori, atitudini.

Nu vom face o clasificare a metodelor și tehnicilor în funcție de aspectele dominante implicate, ci vom prezenta pe cele mai folosite, care au demonstrat eficiență în lucrul cu elevii, părinții,

cadrele didactice în activitățile de consiliere. Precizăm faptul că sunt metode active-participative de predare-învățare, interactive, de lucru din perspectiva relației profesorului cu clasa/ grupul de elevi prin care se valorifică experiența 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 creativității prin care se generează cât mai multe idei, fără teama de a greși, deoarece totul este acceptat. Se oferă de cât mai multe soluții alternative față de o situație dată. Principii: asociația ideilor și cantitatea naște calitate, conform căreia pentru a ajunge la idei viabile și 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. Brainstorming-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.

Brainstorming-ul urmărește dezvoltarea imaginației, spontaneității, toleranței 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, neobișnuite (faza luminii verzi), notarea tuturor ideilor, combinarea lor și gruparea pe

ȘTIAȚI CĂ....

... În 1938, a angajat prima idee 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 generației care promovează ideile alternative.

categorii, analiza critică, dezbateră (faza luminii roșii), 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 situații particulare, reale sau ipotetice în vederea rezolvării acesteia. Cazul poate fi o componentă sau un ansamblu cu aspecte neobișnuite, pozitive sau negative. Studiul de caz reprezintă „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 declanșarea situației, precizarea obiectivelor, analiza cazului, oferirea de soluții, discutarea consecințelor soluțiilor găsite, stabilirea de concluzii generale, plecând de la premise particulare și aplicarea alternativelor găsite la viața reală.

Câteva aplicații: Se analizează, spre exemplu, cazul unor adolescenți 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 și are performanțe școlare scăzute, cazul unor elevi de clasa a VIII-a indeciși în alegerea carierei, conflicte în familie, părinți plecați la muncă în străinătate, violență, abuz, bullying.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 15

Alege o anumită etapă a vieții tale care a fost mai dificilă și care s-a soluționat cu bine.

Elaborează un studiu de caz pe baza întâmplărilor din propria viață.

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. Dezbateră 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, secvențe/proiecții de film sau istorioare din viața reală. Realitățile complexe, autentice din viața reală sunt cunoscute prin transpunerea în situații limită. În același timp contează:

- a. precizia obiectivelor
- b. libertatea de expresie
- c. sesizarea datelor esențiale și respectarea condițiilor realului
- d. elaborarea de soluții multiple
- e. rigoarea în argumentare
- f. criterii clare de selecție a soluției optime
- g. moderarea discuțiilor pro și 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 situațiilor conflictuale, problematice de tip intelectual pozitiv și incitarea la intuirea de noi soluții, predarea- învățarea prin rezolvarea de probleme, rezolvarea conflictului cognitiv care apare între ceea ce știu și ceea ce nu știu elevii, ce este cunoscut și ce nu este cunoscut. Implică investigația, explorarea, formularea de ipoteze, variate soluții de rezolvare.

Noțiunile cheie ce se referă la metoda problematizare sunt: problema, situația-problemă, nivelul de problematizare. Funcțiile de bază ale metodei problematizare sunt: dobândirea cunoștințelor de către elev/student la nivelul aplicării în practică; însușirea metodelor de gândire și cercetare științifică; formarea abilităților de activitate creatoare.

Câteva aplicații: Rezolvarea conflictului personal privind alegerea unei cariere în concordanță cu un viitor imprezibil, antrenarea elevilor în dezbaterile soluțiilor controversate, pentru a-și dezvolta un mod de abordare a problemei- independent, eficient și 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 PRACTICĂ - 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 situațiile problemă puse în discuție?

2.3.4. Jocul de rol (role-play)

Ce este? Învățarea bazată pe joc de rol reprezintă acea modalitate de participare activă și interactivă a elevilor în procesul didactic, care constă în desfășurarea de activități de simulare de relații interumane, profesioni, status-uri sociale, funcții, activități, fapte, situații, stări de lucru, emoții, fenomene, activități urmate de analiza reprezentărilor, sentimentelor, atitudinilor observate în timpul interpretării personajelor.” (M.Bocoș, 2002)

Metoda constă în asumarea rolului unei alte persoane prin provocarea de discuții și crearea unui scenariu, având ca subiect o problemă actuală, conflictuală prin care se experimentează anumite comportamente, emoții, se adoptă un limbaj specific. Se poate “juca” în diade, în grupuri mici, aceeași persoană care comunică cu părțile Eu-lui. În grupul mare din clasă este bine ca toți participanții să primească roluri în jocurile dramatice propuse. Se descoperă astfel strategii de abordare noi și diferite a unor situații de viață. Jocul de rol este o metodă de învățare activă, bazată pe explorarea experienței participanților, oferindu-le un scenariu în care fiecare persoană are un anumit rol de jucat, principale fiind discuția și învățarea din propria experiență dar și din experiența celorlalți.

Cum se realizează? Rolul asumat pentru participanți înseamnă: să experimenteze felul în care se poate simți o persoană - empatia, să experimenteze o nouă strategie de comunicare și să obțină feed-back, să învețe unii de la alții din succese și 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 viața 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 și obiectivele să fie clare, scenariul să fie adaptat nevoilor și 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 instruiți și rugați să contribuie la discuție pentru că adesea furnizează multe materiale utile. Pot fi unii participanți 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 secvențe de viață reală sau imaginară în ceea ce privește rezolvarea conflictului dintre un copil și un altul sau dintre el și un profesor și/sau un părinte. De-a familia este un joc de rol excelent de explorat rolurile din familie. Astfel se vor conștientiza și se vor exprima propriile trăiri, gânduri, limite, obstacole, soluții. 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 rezistențelor", provocării subtile și 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 deoalarea 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. Percepțiile, trăirile și valorile personale în consiliere tind să devină vectorul cel mai important la care se raportează persoana.

Utilizarea metaforei în cadrul procesului de consiliere are potențialul de a reduce distanța dintre teorie și practică în consilierea carierei (Amundson, 1997) și de a surprinde aspectele individuale ale acestui proces. (Lemeni, G., Avramescu, C., 2007) Abordarea carierei ca metaforă flexibilizează perspectiva. Copiii învață despre viață prin metafore, prin povești. Metafora formează baza învățării, presupune să dai înțelesuri. e un excelent adjuvant pentru învățare

accelerată. Concret, așa învățăm din experiențele altora: modelându-i și aflând povești (metafore) despre bine și 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 cunoașterea este insuficientă, este un câștig notabil și acela de a stabili raporturi ori afinități între lucruri destul de diferite sau îndepărtate unele de altele.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 18

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

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

În 2005, Amundson, cariera Pe lângă aceste categorii de metafore, se întâmplă ca în procesul de consiliere să ne confruntăm și cu alte metafore, construite pe baza experiențelor individuale și 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. Exercițiul

Ce este? Înseamnă efectuarea repetată a unor operații și acțiuni cu scopul însușirii, fixării și consolidării de cunoștințe și deprinderi practice. Este important să fie efectuate în mod conștient, să se evite efectuarea de repetări greșite, repetările să se realizeze la intervale de timp optime. Gradarea să fie progresivă, individualizată, obligatorie sau facultativă, să conțină elemente de

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

Câteva aplicații: Exersarea unor diverse modalități de comunicare asertivă, exerciții experiențiale, exercițiile de spargerea gheții care relaxează, dezinhibă, facilitează abordarea unor teme, captează atenția, exerciții pentru dezvoltarea creativității, diferite jocuri care pot fi re-create!

2.3.7. Hărțile/ spațiile de viață

Ce sunt? Activități prin care Sinele devine vizibil și totodată se configurează o imagine clară a influențelor și modelelor care acționează în spațiul vieții. Avantaje: pun în evidență strategia de organizare interioară a individului, oferă posibilitatea de cooperare între profesor și elev, elev-elev, sunt un procedeu activator, au ca rezultat un produs concret (harta), ajută atât profesorul cât și elevul să obțină o imagine clară asupra problemei, identifică obstacolele, punctele tari, resursele personale, valorile și credințele, permite reflecții critice (ICC, 1999-2000)

Hărțile conceptuale:

- a. joacă rolul unor strategii de învățare care facilitează construirea semnificațiilor de către individ prin înțelegerea legăturii dintre cele două laturi, teoretică și 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 PRACTICĂ - 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 situații, a clasei de elevi și chiar a întregii organizații școlare.

- b. **GAP:** situația prezentă, situația viitoare, pașii care trebuie parcurși pentru a depăși “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, observația, chestionare adresate copiilor pentru a identifica elemente ce țin de cultura clasei, percepțiile elevilor asupra cadrelor didactice, asupra școlii, asupra orei de consiliere/ dirigenție etc;
- e. **Analiza exercițiului:** metodă bazată pe discutarea activităților desfășurate la ora de consiliere “prelucrarea materialului brut” experimentat în exercițiile propuse, analiza comportamentelor, emoțiilor, atitudinilor, gândurilor, relațiilor creează posibilitatea clarificării, conștientizării.

2.3.9. Alte metode și tehnici

- a. **Învățarea prin cooperare** se referă la utilizarea grupurilor mici (lucrul în echipă) în scopuri educative astfel încât, elevii învățând împreună, șansele de succes ale fiecărui membru al grupului cresc. Prin responsabilitate individuală, interactivitate, competențe interpersonale, reflecție și evaluare (Cătălina Ulrich, 2000): mozaicul, turul galeriei
 - b. **Observația** are drept scop evidențierea unui număr de fenomene, comportamente pe baza cărora se emit ipoteze. Ca tehnică de observație activă este **acvariul**. (engl. fishbowl)
 - c. **Dezbaterea:** discutarea unei probleme controversate, căroră oamenii îi acordă valori diferite (exemplu: Ar trebui ministerul să ia măsuri pentru introducerea codului etic în consiliere sau pentru introducerea în fiecare școală a orelor de
-

consiliere?). Argumente pro- contra, da- nu! (Invitația la Guvern, Procesul fumatului). Important este schimbul de experiență pro și contra între participanți.

d. **Convorbirea** la ora de consiliere/dirigenție, într-un mediu care conferă încredere, vor avea loc “discuții”, care punctează, facilitează sinteza diferitelor rezultate obținute. Conversația logică pentru studierea personalității se desfășoară întotdeauna într-un climat de acceptare în care elevul se poate exprima liber. Înseamnă și activitatea de ascultare și expunere în care participanții sunt provocați la dialog și la o negociere reală, o ascultare activă.

e. **Analiza produselor activității:** furnizează date despre însușirile psihice ale unui copil din rezultate de tipul: caietele personale, colaje, compuneri, desene, construcții, 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 școală ca variantă a experimentului presupune provocarea intenționată a unui fenomen.

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

h. **Metacogniția** este un concept relativ recent, vehiculat atât de psihologia cognitivă, cât și de științele educației, care atrage atenția asupra rolului subiectului în cunoaștere, în conștientizarea ei, prin apelul la autocontrol, autoapreciere și autoperfecționare a propriei cogniții.

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

ieșire, autoevaluarea (scale de autoevaluare), jurnalul (orei de consiliere, viața cotidiană din clasă)

-
- j. ***Vizionarea de filme și analiza lor***, comentarii pe marginea unor secvențe (casete video, DVD);
-
- k. ***discuția panel, arborii, planurile de acțiune, avantaje-dezavantaje, fișa de lucru, Știu-Vreau să știu-Am învățat, propozițiile lacunare***, precizările teoretice de tip ***expunere structurate, acordarea de feedback pozitiv, montaje de tip afișe, desene, poster, colaje, punerea sub “lupă”, interviul, legenda, tehnicile art-creative etc.***
-

Adaptarea creativă a strategiilor didactice presupune transformarea și inovarea, schimbarea întregului demers al situațiilor de învățare, prin care profesorul “eficient” demonstrează că știe să aleagă, să combine, să varieze, să inventeze și 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 PRACTICĂ - 20
Ce fel de profesor sunteți, dacă vă gândiți la atitudinea și comportamentul față de schimbările inovative din activitatea la clasă, la orele de consiliere, la disciplina pe care o predați? În ce măsură vă implicați în dezvoltarea personală pentru a deveni din punct de vedere profesional eficienți?

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

"STRUȚ"		respinge tot ceea ce este nou spune: <i>"metoda este bună, dar nu se aplică la materia mea sau pentru elevii mei!"</i>
"CIOCĂNITOARE"		aplică strategiile didactice moderne exact așa cum i-au fost prezentate
"PINGUIN"		repetă aceleași metode în situații asemănătoare
"PESCĂRUȘ"		adaptează metodele noi și le integrează în strategiile didactice utilizate
"PORUMBEL"		realizează transferul ideilor și soluțiilor în situații noi, repertoriul de metode se dezvoltă, din combinația ideilor noi cu cele vechi se formează soluții originale
"VULTUR"		transformă, inovează, creează, își asumă riscuri, aplică ideile noi spune: <i>"Îmi schimb și îmi îmbogățesc stilul didactic mereu. Trebuie să progresăm, avântându-ne spre înălțimi!"</i>

Este esențial ca metodele să fie astfel alese încât să stimuleze formarea abilităților, atitudinilor, competențelor și dobândirea cunoștințelor necesare dezvoltării unei învățări independente și de lungă durată. Opțiunea pentru una sau un grup dintre aceste metode în demersul didactic al orei de consiliere se va face în funcție de nevoile individuale și 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, conținuturile și procesele de învățare specifice temei, stilurile de învățare și pregătirea cadrului didactic.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 21

Povești (DESPRE SUCCES) cu brainstorming.

Lucrați în perechi sau în echipă, apoi găsiți personaje care au succes în mass media, în comunitatea căreia îi aparțineți, în familie. Enumerați-le, decideți doar una singură și sintetizați 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 ați trăit împreună în clasă, la școală?
- 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 ați fi sărbătorit pentru un succes, care ar fi acesta? Scrieți pe o cupă sportivă (printați un clipart) cu ce ocazie ați primit premiul și de ce sunteți mândru(ă).

- 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 construcției; Metafora ciclicității; Metafora călătoriei; Metafora rețelei 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 scenariu în care, printre personaje, luați în considerare: prințul, prințesa, zmeul, bătrâna înțeleaptă, regele, regina, calul năzdrăvan etc.

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

APLICAȚIE PRACTICĂ - 23

Completați și analizați:

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

APLICAȚIE PRACTICĂ - 24

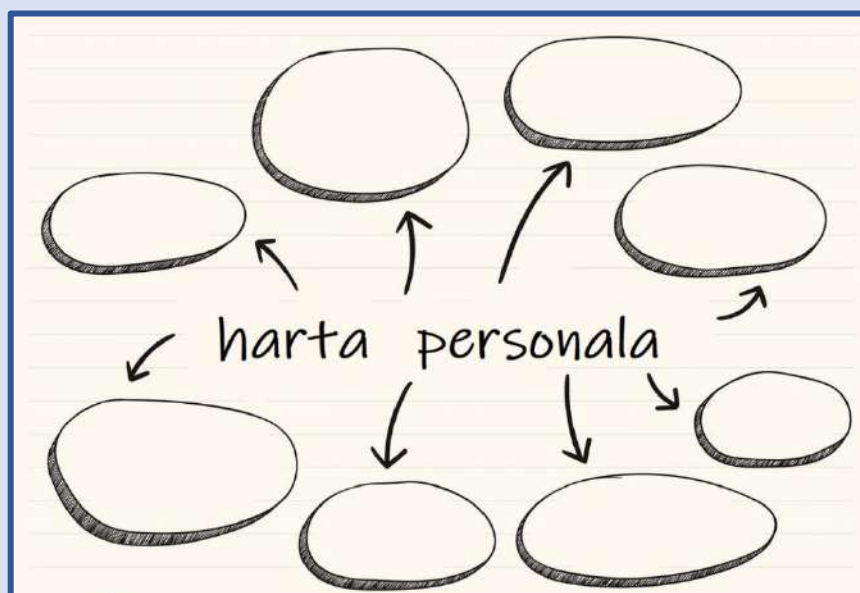
a. Cei 5 pași importanți pentru aplicarea metodelor și tehnicilor de CEDP în cariera mea...

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

- b. Motto-ul carierei mele este...
- c. Punctele mele tari sunt...
- d. Competențele pe care trebuie să le dezvolt sunt...
- e. Activitățile mele preferate...
- f. Obiectivele mele de carieră (pe termen scurt, mediu și 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...

Creați o hartă personală. Apoi completați aspectele principale care vă caracterizează, după cum urmează:

- a. 3 calități care încep cu inițiala 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 practicați cu ușurință
- g. 1 atitudine de care dați dovadă în relația 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

Realizați o fișă 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 naștere până în prezent. Centrează-te pe momentele cheie ale vieții tale: familie, grup de prieteni, evenimente importante în zona carierei, cum ar fi: începutul școlii, alegerea unor specializări pe parcurs, schimbarea carierei, experiențele 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 autocunoașterea cognitivă: elevul să știe când știe, să știe ceea ce știe, să știe ceea ce are nevoie să știe și să știe să utilizeze strategiile de intervenție.

Elevul bun știe când știe și când nu știe, în schimb, elevul slab suferă de ceea ce autorul numește ignoranță secundară: el nu numai că nu cunoaște materia, dar nici nu știe ceea ce nu știe.

Pentru a formula o întrebare, elevul trebuie să fie conștient nu numai de existența unor lacune în cunoștințele sale, ci și de natura exactă a acestor lacune.

Ce am aflat nou?	Ce mi-a plăcut?
Ce nu mi-a plăcut?	Ce am câștigat?



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



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

„Când 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 și îmbogăți propria personalitate, dar și cea a elevilor cu care lucrează. A mă cunoaște pe mine însămi/ însumi și a mă înțelege este, cu siguranță, primul pas. Pentru mulți oameni însă numai cuvântul „autocunoaștere” este provocator și ar face orice să nu fie nevoiți să se apropie mai mult de ei înșiși, din diverse motive.

De obicei, ne gândim că deschiderea și expunerea propriei personalități în fața altora reprezintă un proces riscant. Am putea fi răniți, nu se știe ce se mai poate descoperi, ba chiar putem deveni vulnerabili. Însă, în mod paradoxal aproape, știm ca orice sistem nu poate supraviețui închis în sine, fără schimburi cu exteriorul și fără să preia ceva din mediul înconjurător.

Învățăm ceva despre noi din fiecare răspuns al celorlalți. Vorbind despre noi înșine onest, într-un mediu cald și sigur, ascultând feedback-ul celorlalți, putem verifica dacă ceea ce credem despre noi corespunde cu ceea ce alții văd în noi. Uneori putem descoperi chiar lucruri și 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 simți în siguranță. Condițiile pentru realizarea acestui mediu sunt cele enumerate de Carl Rogers: empatie, căldură (fără critică) și blândețe. Rețeta „magică” trebuie să fie un mediu în care să existe un echilibru între sentimentul de a fi sprijinit și 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

Viața mea a fost un proces lung și continuu pentru evoluție personală și profesională, care a inclus lectura a mii de cărți și articole, audierea a mii de ore de audiocasete și ținerea a nenumărate cursuri și seminare. După cum spune Tennyson în poemul Ulysses": „Eu sunt parte din tot ceea ce am întâlnit." Veți învăța cum să eliberați uriașul potențial încă nedescoperit, ce zace în adâncul ființei voastre. Făcând exercițiile potrivite, veți obține rezultate care va recompensa efortul pe care îl depuneți. Viața voastră va merge pe calea succesului. Pentru a folosi o analogie simplă, viața este asemeni unei combinații de încuietoare, dar care conține mai multe cifre. Dacă descoperiți combinația, ușa seifului se deschide pe loc. Nu e vorba de un miracol și nici nu depinde de noroc. Nici măcar nu contează cine sunteți, atâta timp cât aveți cifrele potrivite. Tot așa există și o combinație de gânduri și acțiuni care vă vor permite să realizați aproape tot ceea ce vă doriți- și puteți găsi combinația ideală, dacă o căutați.

Sănătatea, bunăstarea, fericirea, succesul și pacea interioară sunt supuse aceleiași principiu. Dacă faceți lucrurile potrivite, în modul potrivit, veți obține rezultatele dorite. Dacă puteți stabili cu exactitate ce anume vă doriți, puteți afla cum au obținut alții același lucru înaintea voastră. Apoi, dacă faceți exact aceleași lucruri pe le-au făcut și ei, obțineți aceleași rezultate pe care le-au obținut aceștia. Acest „secret al succesului" este atât de simplu, încât foarte mulți oamenilor îl ignoră. Puteți avea absolut tot ce vă doriți, dacă vă doriți cu adevărat și dacă sunteți gata să perseverați suficient de mult, pentru a face ceea ce alții au făcut înaintea voastră ca să obțină lucruri similare.

Cândva, Goethe a scris: „Natura nu știe de glumă; ea este întotdeauna sinceră, întotdeauna serioasă; are mereu dreptate, iar erorile și rătăcirile îi aparțin întotdeauna omului. Pe omul incapabil să o aprecieze îl disprețuiește; ea i se supune și își dezvăluie secretele numai celui capabil, pur și autentic." Modul în care puteți avea succes și să fiți fericiți, în care puteți avea ceea ce vă doriți cu adevărat în viață, este să descoperiți combinația încuietorii de la ușa seifului, în loc să stați, sperând ca roata norocului să ia o turnură norocoasă, ca la ruletă, mai bine studiați și urmați exemplul celor care deja au făcut ceea ce doriți voi să faceți și au obținut rezultatele pe care doriți voi să le obțineți.

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 CUNOSCUȚĂ (DESCHISĂ) este comportamentul tău conștient, public, deschis, cunoscut ție și altora.	• Aria OARBĂ corespunde lucrurilor pe care alții le văd la tine, dar tu nu ești conștient(ă) de ele.
• Aria ASCUNSĂ cuprinde lucruri pe care le știm despre noi însene/ înșine, dar pe care nu dorim să le dezvăluim și altora.	• Aria NECUNOSCUȚĂ include sentimente/emoții, gânduri, motive care ne sunt necunoscute și nouă și 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:

- participi la discuții și să răspunzi provocărilor
- împartășești experiențele tale cu alții
- fii deschis și să ai inițiativă
- întrebi când nu ai înțeles ceva
- spui ce gândești
- ascuți ce îți spun alte persoane

- g. ai răbdare
- h. te implici în exerciții
- i. apreciezi punctele de vedere ale altor persoane

Aria cunoscută este extinsă când discutăm onest despre noi (*deschidere*) și 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 PRACTICĂ - 31

Comentați textul suport!

„Dacă nu știi să pierzi, nu vei ști niciodată să câștigi. Dacă nu știi asta, n-ai trebui să joci. Dacă nu înveți, nu vei ajunge nicăieri. Absolut nicăieri. Nu există scurtături, nu te amăgi singur. Este OK să greșești. M-a crescut să fiu puternic, tare și 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 nuanțelor de gri. Răspunsurile sunt în alb și negru. Adeseori, mirosul, sentimentul, atingerea sunt mult mai importante. Dacă stăm să așteptăm răspunsul perfect, viața va trece pe lângă noi. Comparativ cu mulți dintre colegii mei, eu eram extravertit, îmi plăceau mai mult oamenii decât cărțile și sportul mai

mult decât descoperirile științifice. Faptul că mă considera diferit și 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 și 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 vocațională (școlile profesionale), respectiv o programă școlară pentru Informare și orientare vocațională (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 pregătitoare 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).

Data 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 PRACTICĂ - 32

Exercițiu de reflecție individual/în echipă

- a. Ce provocări ați observat că au fost legate de această arie curriculară?
- b. Ce știți despre aceasă 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 îți influențează viața. Noul concept *“mindset”* este susținut de cele mai recente descoperiri în domeniul neuroplasticității. 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 potențialul sau ne ajută să obținem succesul și poate chiar face diferența între eșec, mediocritate și excelență. Ne influențează modul în care privim lumea dar și pe noi, stima de sine, autoeficacitatea, creativitatea, abilitatea de a face față provocărilor vieții și reziliența. Ceea ce face diferența este abordarea provocărilor.

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

Schimbarea mentalității 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 și vei fi judecat”** în **„învață și ajută-i și pe alții să învețe”**.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 33

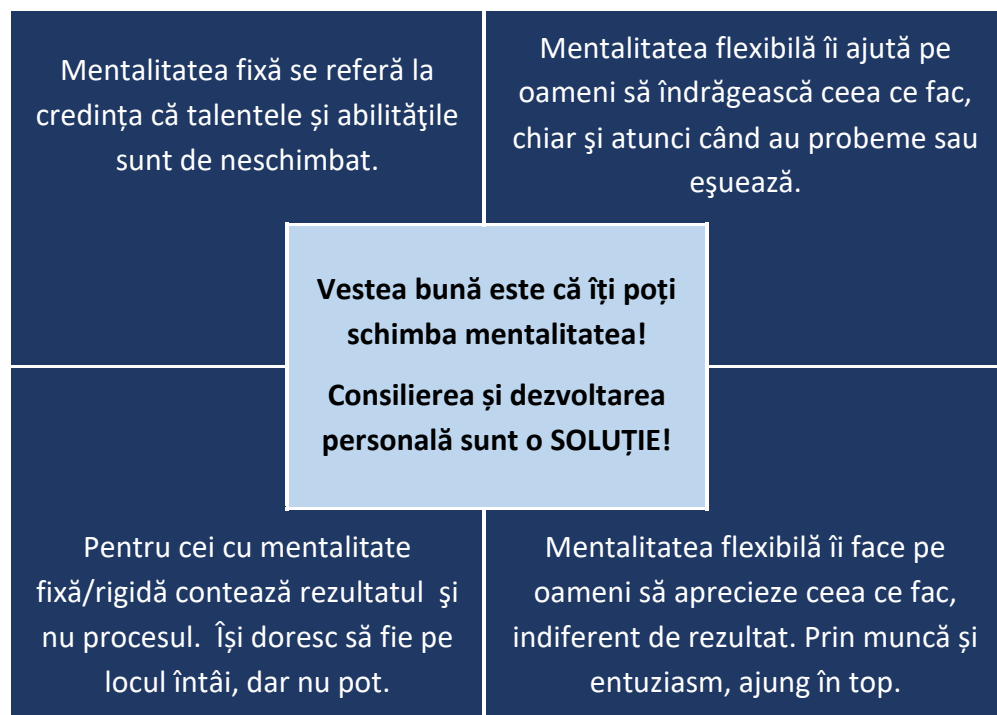
Exercițiu Ce fel de mentalitate ai?

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.

- Inteligența ta este un dat și n-o poți modifica prea mult.

- b. Ești capabil să înveți lucruri noi dar asta oricum nu te face mai inteligent.
- c. Oricât de inteligent ai fi, poți oricând să îmbunătățești acest aspect.
- d. Poți oricând să-ți crești semnificativ nivelul de inteligență.
- e. Ai un fel al tău de a fi și nu prea poți să schimbi acest lucru.
- f. Și dac-ai acționa diferit, aspectele importante care te definesc sunt cam greu de modificat.
- g. Oricum ai fi, poți oricând să te schimbi substanțial.
- h. Poți schimba oricând aspecte fundamentale ce țin de felul tău de-a fi.

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



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. Competențele 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 PRACTICĂ - 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 rezultatele 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 consumului de alcool și de droguri, abandonului și absenteismului 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 importanța esențială a serviciilor de informare, consiliere și orientare în procesul „facilitării accesului la oferta de educație și formare continuă” și sprijinirii integrării socio-profesionale a tinerilor și adulților. În acest sens este necesară crearea unei „culturi a dialogului” deschis, transparent, comprehensibil și cu finalitate practică pentru client, dar și pentru angajatori / ofertanți de locuri de muncă. Totodată, aceste servicii de informare, consiliere și orientare trebuie să acționeze în mod insistent și convingător pentru practicarea învățării și consilierii de-a lungul întregii vieți a oricărei persoane, egalitatea de șanse pe piața muncii (cu o atenție specială spre grupurile aflate în situație de risc de excluziune socio-profesională), stimularea coeziunii sociale, încurajarea inițiativei personale și demersurilor pentru o viață 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 eficientă 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 PRACTICĂ - 35

Exercițiu 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.

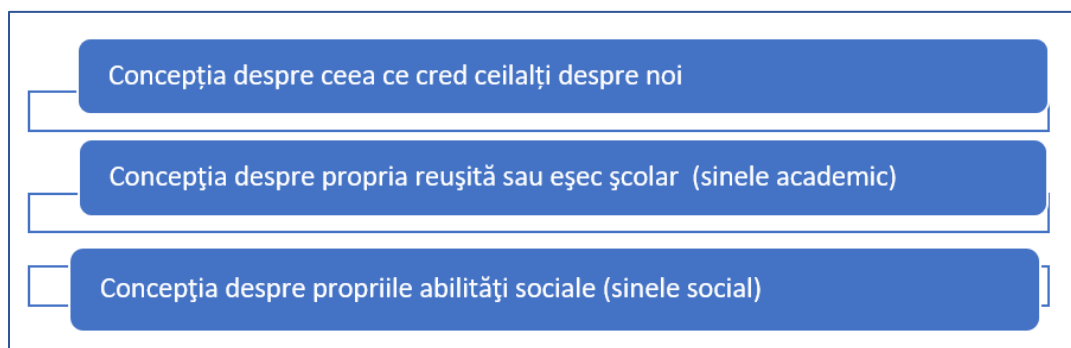
Abilitățile de management al carierei (CMS) sunt competențe care îi ajută pe indivizi să identifice abilitățile lor existente, să dezvolte obiectivele de învățare în carieră și să ia măsuri pentru a le îmbunătăți. Înseamnă termenul folosit pentru a descrie abilitățile, atributele, atitudinile și cunoștințele 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 construiește pe sine din experiențele trăite, din succesele și eșecurile obținute, învață din interacțiunile cu ceilalți și participă la învățarea celorlalți despre ei. Cunoașterea de sine se dezvoltă o dată cu vârsta. Totuși niciodată nu putem afirma că ne cunoaștem suficient.

Figura 5 – Structura concepției despre sine



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

Concepția despre sine se referă succint la percepția personală și percepția celorlalți despre sine. Eul cognitiv, Eul fizic, Eul social, Eul profesional, Eul emoțional, Eul spiritual sunt componente importante ale abordării procesului cunoașterii de sine și imaginii de sine, care durează, practic, toată viața.

Succesele și eșecurile trăite, interacțiunile cu ceilalți, manifestarea calităților, caracteristicilor, valorilor, resurselor, intereselor, abilităților, competențelor, atitudinilor, etc. reprezintă oportunități pentru cunoaștere și autocunoaștere, pentru construirea propriei identități, a încrederii în sine, ca „miez” pentru asigurarea succesului la școală și în viață.

Figura 6 – Imaginea de sine

Imagine de sine - stimă de sine – eficacitate - eficiență

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

În strânsă legătură cu imaginea de sine se află încrederea în sine (engl. „*self-confidence*”) și stima de sine (engl. „*self-esteem*”), dimensiuni fundamentale pentru orice ființă umană. Se referă la abilitatea de gândi și simți pozitiv despre sine sau, altfel spus, cât de “buni” ne considerăm în raport cu pretențiile noastre și cu ceilalți. O stimă de sine pozitivă și realistă dezvoltă capacitatea de a lua decizii responsabile și abilitatea de a face față presiunii grupului. Stima de sine se bazează pe încrederea în sine, definită de specialiști ca un reper, un „stâlp de susținere și motivare” a acțiunilor noastre. Ele se află în strânsă interdependență, „hrănindu-se” una pe cealaltă.

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

Experiențele din timpul copilăriei au un rol esențial în dezvoltarea imaginii de sine. Astfel, succesele și eșecurile din copilărie precum și modalitățile de reacție 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):
✓ își asumă responsabilități (“ <i>Pot sa fac acest lucru</i> ”)	✓ sunt nemulțumiți de felul lor de a fi (“ <i>Nu sunt bun de nimic..</i> ”)
✓ se comportă independent (“ <i>Mă descurc și singur</i> ”)	✓ evită să se implice în sarcini noi (“ <i>Nu voi fi în stare să fac asta...</i> ”)

✓ sunt mândri de realizările lor (<i>"Sunt mândru de mine că..."</i>) ✓ realizează ușor sarcini noi (<i>"Sunt convins că o să-mi iasă asta..."</i>) ✓ își exprimă cu ușurință emoțiile plăcute și neplăcute (<i>"îmi place de mine așa cum sunt..."</i>, <i>Sunt supărat că..."</i>) ✓ oferă ajutor și sprijin celorlalți. ✓ își asumă greșelile, ele sunt uneori, „portalul descoperirilor”	✓ se simt nevaloroși și neiubiți (<i>"Nimeni nu mă place..."</i>) ✓ îi blamează pe ceilalți pentru realizările lor (<i>"Nu merita, dar a ținut profesorul cu el..."</i>) ✓ pretind că sunt indiferenți emoțional (<i>"Nu mă interesează că am luat 4 la istorie..."</i>) ✓ sunt ușor influențabili (<i>"Prietenii mei cred că e bine să fumezi..."</i>)
--	--

“O mare cantitate de talent este pierdută în lume din cauza absenței 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 celorlalți. (Hasidic Saying).

Încă din 1532, Francois Rabelais, specialist în educație 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 PRACTICĂ - 36

Ai încredere în tine?

„Cu cât mai repede vei avea încredere în tine, cu atât mai repede vei ști cum să trăiești.” 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 și experiențe resimțite prin:

inadecvare	optimism
frustrare și dezamăgire	sentimentul succesului
rivalitate și neîncredere	energie și performanță la nivel înalt
sentimentul de vinovăție	interes pentru provocări- încredere în viitor
nivel scăzut al energiei și performanțelor	nîncredere în sine și în ceilalți
teamă de viitor	teamă de implicare și simțul responsabilității

Bifează și analizează situațiile în care te regăsești.

Stima de sine reprezintă:

- Dimensiunea evaluativă a imaginii de sine
- Se referă la modul în care ne considerăm ca persoane în raport cu propriile așteptări și cu ceilalți
- Formarea ei este influențată de părerile/evaluările și reacțiile părinților și educatorilor, a celorlalți, în general
- 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 emoții 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:

- Eul actual** - imaginea prezentă, reală, tangibilă
- Eul ideal** - imaginea dorită
- 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 emoțională;
- 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 autocunoaștere implică acțiuni precum:

- a. suportul copilului și 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, emoții și comportamente prin jocuri de rol, analize unor secvențe de filme, fișe de lucru
- f. identificarea intereselor, resurselor prin activități referitoare la ce-mi place să fac, ce vreau să mă fac atunci când voi fi mare
- g. analiza aspirațiilor și 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 și sociale prin chestionare și discuții în perechi sau în grup (valiza cu resurse)
- j. informații verbale și nonverbale primite de la alte persoane prin laude și încurajări, exprimarea deschisă a încrederii în resursele acestuia (feedback)

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 ceilalți.
- b. Stima de sine nu este constantă.
- c. Ea este influențată de succesele și eșecurile din viață.
- d. Poți să lucrezi permanent asupra stimei de sine.
- e. Vei dobândi stima de sine dacă vei învăța să te privești pe tine însuși/însăși, să te placi și să înveți să-ți vezi și să-ți apreciezi punctele tari.
- f. Dacă faci acest efort, acesta va fi apreciat de ceilalți, iar tu poți fi mândru de tine.
- g. Dacă nu ai stimă de sine, nu vei fi capabil să-i faci pe alții să aibă stimă de sine.

Dezvoltarea personală prin autocunoaștere te învață:

- a. să ai încredere în tine și în ceilalți
- b. să afli cine ești- identitatea personală
- c. să comunici eficient în viața de zi cu zi
- d. să exprimi și să experimentezi sentimente, comportamente, atitudini
- e. să exersezi strategii de rezolvare a conflictelor
- f. să înțelegi modalitățile și linia de acțiune a altor persoane
- g. să fii creativ, spontan și autentic în relațiile cu ceilalți
- h. să conștientizezi cum să realizezi cât mai mult, dezvoltându-te pe tine însuși
- i. să ai succes și idei care te vor mobiliza
- j. să înveți limbajul responsabilității și să-ți asumi responsabilitatea
- k. să-ți îmbunătățești viața: forma fizică, aspectele emoționale, profesia, afacerile, familia, timpul liber, etc.
- l. Să-ți definești scopurile de progres personal și social.

- 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 viața ta! În ce mod vă influențează alegerea carierei și dezvoltarea acesteia?
- f. **Mulțumiri pentru ceea ce ești!** Cui ai vrea să-ți exprimi recunoștința pentru ceea ce ești? Comentați „Cuvintele de mulțumire sunt ca mierea de albine, dulci pentru suflet și 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 ușor. Dar să fii furios cu persoana potrivită, în măsura potrivită, la timpul potrivit și în modul cel mai potrivit – acest lucru nu este ușor.” Aristotel

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

Apoi, în 1990 doi psihologi, John Mayer (University of New Hampshire) și Peter Salovey (Yale), au publicat articole în două reviste de specialitate, încercând să descrie o metodă științifică de măsurare a diferențelor dintre abilitățile oamenilor în domeniul emoțiilor. Ei au descoperit că unii oameni stau mai bine decât alții la rezolvarea problemelor care implicau emoțiile. Cele patru arii ale inteligenței emoționale descrise de ei sunt următoarele:

- a. **Identificarea emoțiilor** - Abilitatea de a recunoaște propriile noastre sentimente și pe ale celor din jurul nostru.
- b. **Folosirea emoțiilor** - Abilitatea de a accesa o emoție împreună cu motivul acesteia (în gândire și decizii).
- c. **Înțelegerea emoțiilor** - Cunoaștere emoțională; abilitatea de a identifica și înțelege „lanțurile emoționale” – trecerea de la o emoție la alta.
- d. **Managementul emoțiilor** - Abilitatea de autoreglare a emoțiilor și de a conduce emoțiile celorlalți.

Mayer, Salovey și David Caruso definesc inteligența emoțională ca fiind “abilitatea de a procesa informațiile despre emoții: identificarea, asimilarea, înțelegerea și managementul acestora.” (Mayer, Cobb, 2000).

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

- a. stăpânirea impulsurilor emoționale
- b. receptivitate la sentimentele celuilalt
- c. citirea emoțiilor celorlalți
- d. asigurarea echilibrului emoțional personal
- e. gestionarea și negocierea conflictelor
- f. păstrarea relațiilor interpersonale pozitive

În viziunea lui D.Goleman, inteligența emoțională se compune din următoarele elemente:

- a. conștiința de sine: încredere în sine;
- b. auto-controlul: dorința de adevăr, conștiinciozitate, adaptabilitate, inovarea;
- c. motivația: dorința de a cuceri, dăruire, inițiativă, optimism;
- d. empatia: a-i înțelege pe alții, diversitate
- e. aptitudinile sociale: comunicare, managementul conflictelor, conducere (leadership), stabilirea de relații, influența, colaborarea, capacitatea de lucru în echipă.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 39

„Emoții de top”

Analizați cele 5 elemente propuse de D. Goleman pentru inteligența emoțională și realizați o ierarhie a acestora. Care este cel mai puternic dezvoltat, respectiv cel mai puțin dezvoltat? Dați exemple concrete de situații de viață personală și profesională.

1. Conștiința de sine
2. Autocontrolul (managementul emoțiilor)
3. Motivația
4. Empatia
5. Managementul relațiilor sociale (abilități sociale)

Identificați exerciții (broșuri, ghiduri, Internet, rețea de prieteni, propria experiență) pe care să le propuneți la clasă sau colegilor de cancelarie pentru cele 4/5 dimensiuni ale inteligenței emoționale cercetate de specialiști.

Care este „emoția” care vă definește și prin care ceilalți vă recunosc?

Beneficiile educației bazată pe inteligență emoțională în familie, în școală, în comunitate (Marcinschi M., 2003):

- a. Formează adulți responsabili și capabili să adopte o disciplină
- b. Creează un climat securizant bazat pe încredere în sine și în ceilalți
- c. Promovează comunicarea și negocierea conflictelor
- d. Oferă mai multă pace, bucurie și mai puțin stres
- e. Regăsește simțul echilibrului ca sursă de anihilare a îngrijorării, fricii și a sentimentelor negative
- f. Se învață și practică autodisciplina, responsabilitatea și sănătatea emoțională
- g. Vor fi mai bine pregătiți pentru viață
- h. Se exersează abilitatea de a conștientiza emoțiile, de a înțelege și aprecia sentimentele celorlalți
- i. Beneficiarii vor manifesta o atitudine flexibilă, generoasă, empatică
- j. Se economisește timp.

Copiii sănătoși emoțional (Ciohodaru Elena, 2003):

- a. învață mai bine
- b. au mai puține probleme de comportament
- c. se simt mai bine cu ei
- d. sunt mai capabili să reziste presiunii grupului
- e. sunt mai puțin violenți, mult mai empatici
- f. sunt mai capabili să rezolve conflicte
- g. se implică mai puțin în comportamente distructive: droguri, alcool, sarcini nedorite
- h. au mai mulți prieteni
- i. au un mai bun control al impulsurilor
- j. sunt mai fericiți, mai sănătoși și mult mai plini de succes.

Maurice Elias numește I.E. „piesa lipsă din educație”, iar „principiile de 24 de carate” ale educației bazate pe inteligenței emoționale sunt:

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

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

Personalul din domeniul educației și consilierii școlari care lucrează cu copiii încearcă să le dezvolte acestora abilități de conștientizare a emoțiilor și abilitatea de a recunoaște și de a acționa pozitiv asupra emoțiilor. Pot fi propuse la clasă teme ca: rezolvarea problemelor, rezolvarea conflictelor, empatie, tehnici de a face față unor situații, abilități de comunicare și, frecvent sunt implementate, programe de prevenire a violenței și chiar a abandonului școlar.

APLICAȚIE PRACTICĂ - 40

„Ferestrele emoțiilor”

Identificați situații la clasă, în școală care generează emoții disfuncționale /emoții funcționale. Alegeți o emoție disfuncțională și investigați!

<i>Cu ce am generat eu emoția...</i> • ... • ...	<i>Cu ce au generat ceilalți emoția...</i> • ... • ...
<i>Cu ce am rezolvat eu emoția...</i> • ... • ...	<i>Cu ce au rezolvat ceilalți emoția...</i> • ... • ...

Desenați starea emoțională finală, după analiza acesteia, în tabelul anterior. Afișați rezultatele obținute. Concluzionați: transmiteți elevilor mesaje pozitive, identificați sursa mesajelor cu potențial negativ, conștientizați valorile personale principale, ale dvs. și ale elevilor, acționați în armonie cu valorile personale.

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

Topul celor mai bune 10 recomandări pentru profesori:

- a. Vorbește despre sentimentele tale mai mult decât să-i etichetezi pe elevii tăi (ex: „Nu înțeleg de ce nu ți-ai făcut tema” decât „Ești leneș.”)
- b. Exprimă-ți emoțiile mai mult decât să dai comenzi (ex: „Mi-e teamă că te vei răni făcând asta” decât „Încetează”)
- c. Învăță să-ți asumi responsabilitatea pentru propriile sentimente mai mult decât să-ți blamezi elevii (ex: „Mă simt copleșit” decât „Tu mă înnebunești”)
- d. Amintește-ți că respectul este câștigat, nu cerut.
- e. Nu devaloriza niciodată un elev.
- f. Cere-ți scuze când regreți ceva.
- g. Încurajează elevii să-și exprime sentimentele folosind „cuvinte emoționale”
- h. Caută cooperarea voluntară a elevilor mai mult decât să dai comenzi (ex: „Vrei să mă ajuți vorbind mai încet?” decât „Vorbește mai încet !”)
- i. Ajută-ți elevii în rezolvarea conflictelor.
- j. În primul rând, valorizează modul în care se simte un elev înainte de a te adresa comportamentului său (ex: „Arăți puțin neliniștit astăzi” decât „Arăți de parcă nu vrei să intri în clasă”)

3.6. Învățarea

Datorită combinației de inteligențe, unii copii sunt interesați, motivați, gânditori și angajați în activități pe anumite conținuturi în timp ce aceeași copii devin irascibili, impulsivi și neatenți pe alte conținuturi. (O. Păcurari, 2005)

- (1) Inteligența verbal- lingvistică
- (2) Inteligența logico- matematică
- (3) Inteligența vizual- spațială
- (4) Inteligența muzical- ritmică
- (5) Inteligența corporal- kinestezică

- (6) Inteligența interpersonală
- (7) Inteligența intrapersonală
- (8) Inteligența naturalistă
- (9) Inteligența existențialistă

Pot fi identificate cel puțin trei modalități prin care teoria Inteligențelor Multiple (TIM) poate fi folosită de către cadre didactice:

- a. Cunoașterea profilul de inteligență al elevilor pentru cultivarea potențialului bio-psihologic al fiecărui elev.
- b. Examinarea strategiei proprii de instruire din perspectiva diferențelor de potențial uman.
- c. Contribuție la instruirea diferențiată a elevilor în conformitate cu profilul lor de inteligență. (O. Păcurari, 2005)

Cum poate fi adaptată TIM:

A. Identificați tipul de inteligență

a. Gândește în cuvinte

b. Are plăcerea de rezolva probleme și de a calcula

c. Se orientează ușor în spațiu și îi plac pictura, sculptura, desenul

d. Îi place mișcarea

e. Este sensibil la sunete și muzică

f. Relaționează ușor cu ceilalți

g. Are capacitate de concentrare și de autoanaliză

h. Apreciază natura

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

B. Organizați activitățile în funcție de tipul de inteligență

C. Inițiați centre în clasă specifice tipurilor de inteligență: centrul naturaliștilor, centrul matematicienilor, centrul sportivilor, etc.

Primul secret pentru a face învățarea mai rapidă și mai ușoară este de a înțelege preferințele specifice stilului personal de învățare. Există mai multe stiluri de învățare. (M. Marcinschi Călineci, 2005)

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

- a. Își amintesc ceea ce scriu și citesc.
- b. Le plac prezentările și proiectele vizuale.
- c. Își pot aminti foarte bine diagrame, titluri de capitole și hărți.
- d. Înțeleg cel mai bine informațiile atunci când le văd.

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

- a. Își amintesc ceea ce aud și ceea ce se spune.
- b. Le plac discuțiile din clasă și cele în grupuri mici.
- c. Își pot aminti foarte bine instrucțiunile, sarcinile verbale/orale.
- d. Înțeleg cel mai bine informațiile când le aud.

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

- a. Își amintesc ceea ce fac și experiențele personale la care au participat cu mâinile și întreg corpul (mișcări și atingeri).
- b. Le place folosirea instrumentelor sau preferă lecțiile în care sunt implicați activi/participarea la activități practice.

- c. Își pot aminti foarte bine lucrurile pe care le-au făcut o dată, le-au exersat și 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 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).

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

- a. identificarea personalității, aptitudinilor, motivației și valorilor tinerilor
- b. investigarea mediului economic și social
- c. asistarea pregătirii necesare alegerii celor mai adecvate forme și filiere de educație
- d. conceperea unui plan de carieră.

Rolul consilierului este acela de a facilita autocunoașterea, de a oferi informații despre oferta educațională, piața muncii și despre profesii, de a sprijini elevii în analiza alternativelor și alegerea drumului propriu.

Autocunoașterea are o importanță particulară în consilierea și orientarea carierei, pentru că o decizie școlară și profesională oportună se realizează numai după:

- a. punerea în balanță a tuturor realizărilor personale, potențialităților, calităților și trăsăturilor individuale care trebuie conștientizate și afirmate,
- b. confruntarea impresiilor despre sine cu cele ale altora,
- c. analiza mediului extern, a pieței muncii, a mijloacelor și resurselor necesare pentru a atinge ținta propusă.

Orice persoană are anumite calități, aptitudini, abilități și deprinderi. Pentru mulți elevi (și chiar adulți) este dificil să le recunoască, să le pună în valoare sau să-și construiască un anumit proiect de carieră bazându-se pe aceste resurse personale. Aceștia au nevoie de asistare și îndrumare pentru cunoașterea de sine. Consilierea vocațională nu oferă soluții, nu impune trasee de școlarizare sau practicarea anumitor meserii, ci ajută elevii să facă cea mai bună alegere profesională, în funcție de caracteristicile personale și ale mediului exterior.

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

Implicarea în programele de orientare și consilierea carierei este esențială pentru toți elevii, de la intrarea până la ieșirea din sistemul de învățământ, și nu numai. Acestea pregătesc elevii pentru a deveni competitivi și productivi, responsabili pentru acțiunile lor, independenți, comunicativi, cu spirit antreprenorial.

Lumea de azi cere să fii flexibil și adaptabil. Succesul la școală, în carieră și în viață depinde de modul în care ai învățat managementul schimbării, de ceea ce îți place să faci, de abilitățile pe care le ai, încrederea în sine, în potențialul personal și relațiile pozitive cu ceilalți. *(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 școlar, dacă sunt angrenați în activități de orientarea carierei, există cinci potențiale beneficii în vederea reușitei școlare, dar și a angajării pe piața muncii: *(Schargel & Smink, 2001)*

- a. creșterea motivației și optimizarea învățării
- b. dezvoltarea competențelor personale și sociale
- c. înțelegerea clară a lumii ocupațiilor
- d. explorarea și planificarea carierei
- e. achiziționarea cunoștințelor și abilităților referitoare la angajare, ocupații și competențele necesare muncii în general.

În accepțiune modernă, **cariera** se referă la totalitatea profesiilor, ocupațiilor, rolurilor și funcțiilor pe care un om le deține în viață, rolul familial, hobby-urile, timpul liber.

Informarea și consilierea în carieră...

- a. reprezintă ansamblul activităților care îi ajută pe participanți să-și conștientizeze propriile calificări și abilități astfel încât să-și îmbogățească resursele și opțiunile în relația cu sistemul educațional, piața muncii și viața, în general
- b. este un proces educativ de lungă durată care trebuie să înceapă cât mai devreme în viața copilului
- c. pune în acord cerințele personale și cerințele societății
- d. oferă oportunități pentru a învăța mijloacele și informațiile care să permită definirea propriului proiect de viață
- e. se referă și la ansamblul activităților prin care se urmărește furnizarea de informații privind profilurile și formele de școlarizare, posibilitățile de calificare profesională, dinamica pieței muncii

În domeniul consilierii carierei important este de a pune la dispoziție celor cu care se lucrează mijloacele și informațiile care să le permită să-și definească propriile proiecte profesionale. Sprijinul acordat ajută persoana să-și cunoască mai bine potențialitățile, deprinderile, calitățile, abilitățile, cerințele pieței muncii în așa fel încât să-și dobândească autonomia, precum și capacitatea de luare a unei decizii și de organizare a căutărilor. Elevii sunt ajutați să aleagă, să planifice, să acționeze, astfel încât să încerce să meargă înainte în propria lor viață. (*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*.

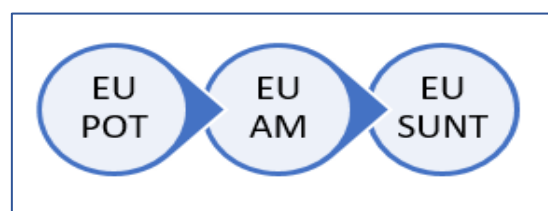
Există studii care consideră că un anumit nivel de dezvoltare al abilităților non-cognitive generează reziliența persoanei, acest concept complex fiind o rezultantă a unui anumit nivel de dezvoltare și combinare a tuturor abilităților non-cognitive.

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. Învăță 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 însuși/însăși 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. Învăță-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 exercițiile 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 viață sănătos (menținerea unei greutăți normale, renunțarea la consumurile cu risc)
- e. să comunice pozitiv și să fie asertivi
- f. să-și stabilească priorități și să-și clarifice propriile limite
- g. să rezolve conflictele atunci când apar
- h. să învețe și să practice exerciții de relaxare etc.

Carl Rogers considera că principalul motiv al creativității este tendința omului de a se actualiza pe sine, de a deveni ceea ce este potențial. Creativitatea există în fiecare individ așteptând condiții optime pentru a fi eliberată și a se exprima. Constatările mai multor cercetători au subliniat faptul că, cel mai frecvent, școala contemporană se prezintă ca un inhibitor al

comportamentului creator. Vom încerca să analizăm factorii inhibitori ai creativității și prin ce modalități pot fi diminuați și implicit, care sunt tehnicile de stimulare a creativității.

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

Criteriile de apreciere a creativității sunt:

- a. **fluența** în producția ideilor (abilitatea de a genera cât mai multe răspunsuri la o problemă dată, inventarea unor cuvinte care să exprime anumite stări, sentimente, dispoziții, enumerarea de cuvinte luminoase, cuvinte triste, dinamice etc.)
- b. **flexibilitatea** în gândire (capacitatea subiectului de a-și 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 obișnuit, de exemplu o agrafă)
- c. **originalitatea** (reprezintă aptitudinea subiectului de a oferi răspunsuri neuzuale la problemele ridicate; exercițiul „Ce-ar fi dacă...”- ex., nu mai am sentimente, memorie, imaginație, 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”

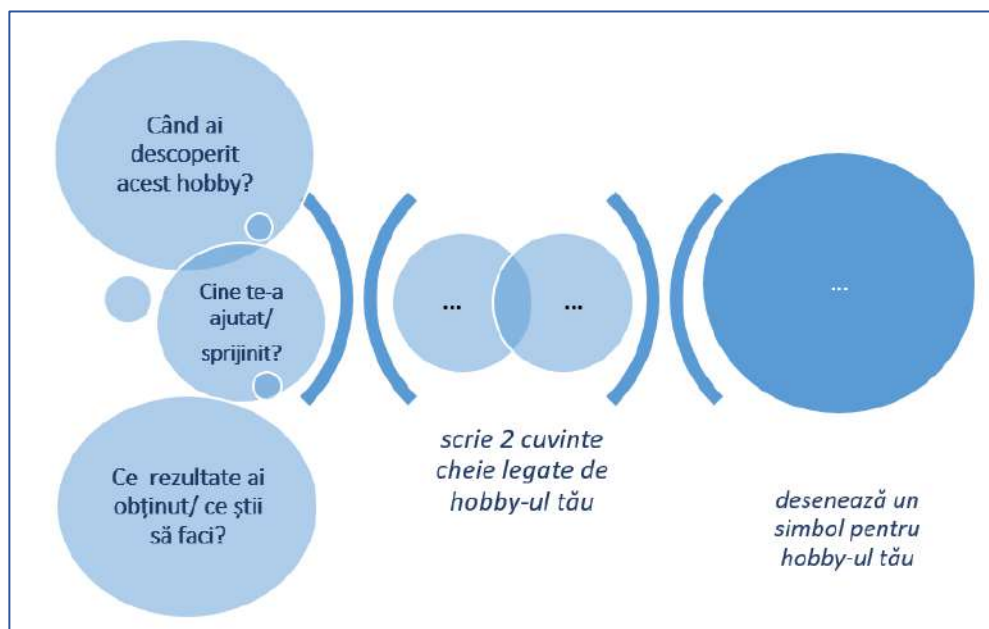
Nume și prenume: _____

CALITATEA MEA			
IMPORTANT PENTRU MINE			
ÎN OCHII CELORLALȚI			
CARTEA mea preferată este	Mă simt confortabil pentru că	Îmi plac oamenii care	
Știu că peste 5 ani.....			
În viitor voi fi	ADMIR foarte mult să fac	Mă ENERVEAZĂ/ PREOCUPĂ/ PRICEP la	
Cea mai mare REUȘITĂ din viața mea			
Îmi PROPUN să învăț			
Cea mai TARE decizie pe care am luat-o			
Cele mai importante persoane care mă pot susține			
Cel mai important lucru pe care l-am învățat în viață			
Cel mai important obiectiv pentru viitor			
Îmi place la mine că			
Aș vrea să-mi îmbunătățesc			

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

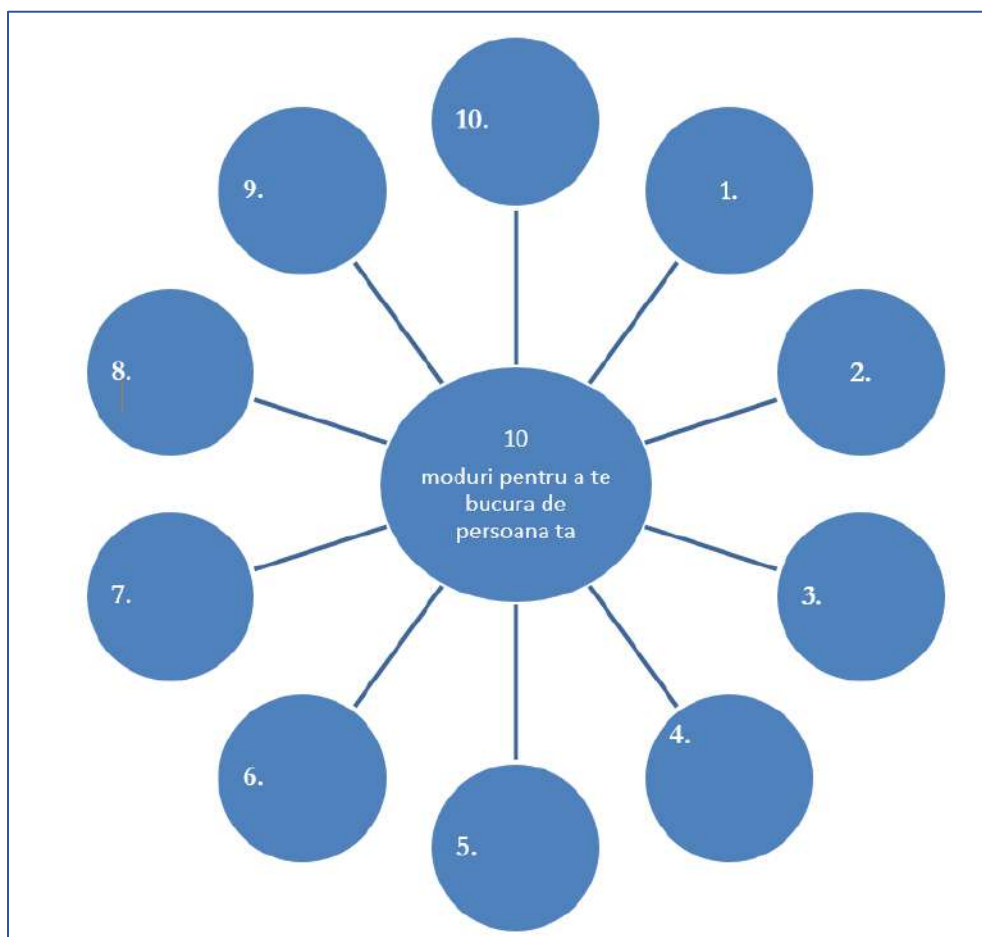
Gândește-te la hobby-ul/pasiunea ta sau la ceea ce-ți place să faci. Completează harta de mai jos și prezintă liber în fața colegilor/colegelor din clasă.

- 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 și un punct slab al personalității tale.

Imaginează-ți că se află față în față și 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 îți place într-adevăr să faci și 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 abilități ai nevoie pentru afacerea ta de vis? Ce știi tu să faci cel mai bine?

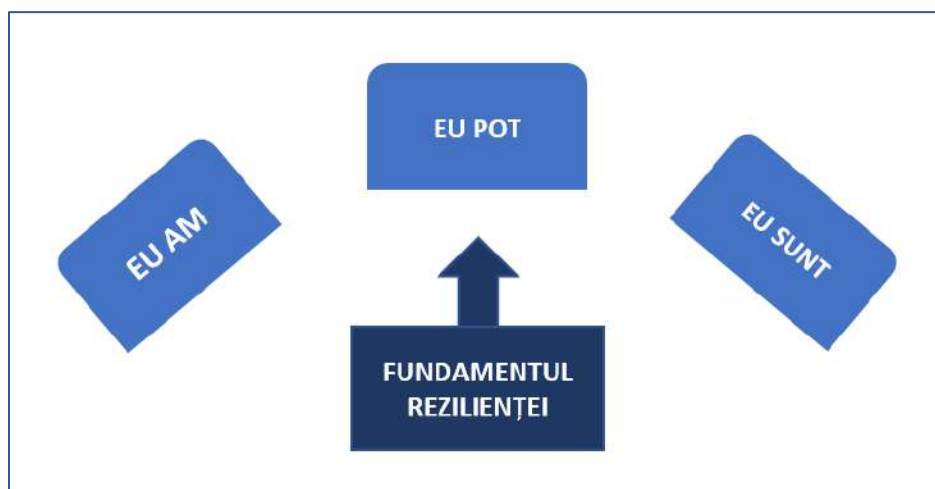
c.

Idei de afaceri/activități în care aș putea/vrea să mă implic!	Însușirile mele care mă vor ajuta!	Ce aș putea să fac 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 dețineți, 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 vieți/<i>locus control</i> intern. ✓ Încredere în viitor. ✓ Simț al responsabilității sau al angajamentului. ✓ Forță, determinare. ✓ Planuri de viitor. ✓ Simț al umorului etc.	✓ Atașament și interacțiuni pozitive părinte-copil. ✓ Organizare și reguli acasă. ✓ Relații armonioase de familie. ✓ Responsabilități acasă etc.	✓ Relație pozitivă cu un adult. ✓ Frecventarea școlii, implicare în activități. ✓ Participare la activități extrașcolare, hobby-uri. ✓ Experiență pozitivă la școală. ✓ Relații armonioase de prietenie. ✓ Responsabilități la școală etc.	✓ Implicație religioasă sau spirituală. ✓ Implicare în viața comunității. ✓ Oportunități de acțiune etc.

BIBLIOGRAFIE

- (1) Anderson, W. (1999), Curs practic de încredere. București, Editura Curtea Veche;
- (2) Livia Aninoșanu, L., Sorescu, I., Martiș, D., Cum promovăm managementul diversității?
- (3) Băban, A. (1998), Stres și personalitate. Presa Universitară Clujeană;
- (4) Băban, A. coord., (2001), Consiliere educațională. Cluj- Napoca;
- (5) Bălan, E., Anghel, E., Marcinschi, M., Ciohodaru, E., (2003) - Fete, băieți – parteneriat în viața privată și în viața publică. București, Editura Nemira;
- (6) Cerghit, I., (2002), Sisteme de instruire alternative și complementare, Structuri, stiluri, strategii, Editura Aramis, București;
- (7) Clarke, L., (2002), Managementul schimbării, Editura Teora, București.
- (8) Cornelius, H. Faire, S. (1996), Știința rezolvării conflictelor, Știință și Tehnică. București
- (9) Cosmovici A., Iacob, L. (1999), Psihologie școlară, Editura Polirom, Iași;
- (10) Harrington Mackin D., (2002), Cum se formează o echipă de succes, Editura Teora, București;
- (11) Dumitru, I. Al., (2000), Dezvoltarea gândirii critice și învățarea eficientă, Editura de Vest, Timișoara;
- (12) Elias M, (2001), Emotional Intelligence: The 'Missing Piece', <http://www.glef.org>;
- (13) Faber, Adele, Mazlish, Elaine, (2002), Comunicarea eficientă cu copiii, acasă și la școală, Editura Curtea Veche, București.
- (14) Faire, Shoshona, Cornelius, Helena, (1998), Știința rezolvării conflictelor, Editura Științifică și Tehnică, București.
- (15) Ford-Martin P, (2001) Emotional intelligence, Gale Encyclopedia of Psychology;
- (16) Fournies F. Ferdinand, (2001), Psihologia angajaților, Ed. Teora, București;
- (17) Frankland, A. and Sanders, P., (1999). Next Steps in counselling. UK.
- (18) Goleman, D. (2002), Inteligența emoțională. București, Editura Curtea Veche.
- (19) Harrington-Mackin, D., (2002), Cum se formează o echipă de succes, Ed. Teora, București
- (20) Hough, M. (1998), Counselling Skills and Theory. Scotland;
- (21) Iosifescu Ș. (coord.) 2001, Management educațional pentru instituțiile de învățământ, Ed. ISE-MEC, București;
- (22) Jigău M., (2001), Consilierea carierei, Sigma, București;

- (23) Jigău, M. (coord.) (2001), Consilierea carierei adulților, Editura Afir, București
- (24) Jigău, M. (coord.) (2002), Tehnologiile informatice și de comunicare în consilierea carierei, Editura Afir, București,
- (25) Kottman, M. (1995), Guidance and Counselling in the Elementary and Middle Schools, a Practical Approach. USA;
- (26) Lisievici, P. (1998), Teoria și practica consilierii. Editura Universității București;
- (27) Marcinschi Călineci, M. 2004. Start pentru o carieră de succes, Centrul Educația 2000+, Humanitas Educațional.
- (28) Marcinschi, M. (2000-2003), Suport de curs, Consiliere și orientare școlară. Centrul Educația 2000+, Proiectul Educația 2000+;
- (29) Marcinschi Călineci, M., Oancea, AM. (2006), Suport de curs, Un viitor pentru copiii noștri!. Centrul Educația 2000+;
- (30) Niculescu, Rodica Mariana, (2000), Formarea formatorilor, Editura All Educațional, București;
- (31) Păcurari, O., Ciohodaru, E., Marcinschi, M., Ticu, C. (2005), Să ne cunoaștem elevii, Centrul Educația 2000+;
- (32) Păcurari, O., Târcă, A., Sarivan, L. (2003), Strategii inovative, suport de curs, Editura Sigma, București, Colecția Centrul Educația 2000+;
- (33) Peretti de, A., Legrand J.A., Boniface, J. (2001). Tehnici de comunicare. Polirom. Iași;
- (34) Petrovai, D. Bursuc, B., (2003), Diferențe de gen în creșterea și educarea copiilor. București, Editor.ro;
- (35) Roco, M. (2001), Creativitate și inteligență școlară, Polirom;
- (36) Roth, Maria, (2004), Program Phare, Formarea mediatorilor școlari;
- (37) Salomia, E., (2000-2003), Suport de curs, Consiliere și Orientare școlară. Centrul Educația 2000+, Proiectul Educația 2000+;
- (38) Salomia, E., Marcinschi, M., Cîrlea, S., David, C, Marcinschi, F., Murgu, A., Oancea, A., Șandru, I. (2003), Ghidul carierei mele. Ediția a 2-a, Centrul Educația 2000+, Humanitas Educațional;
- (39) Sanders, P. (1999), First steps in counselling, UK;
- (40) Santrock, J.W (2001), Adolescence, McGraw-Hill, New-York;
- (41) Shapiro, D. (1998), Conflictele și comunicarea. ARC;

- (42) Sillamy, N. (1996) Dicționar de psihologie. Ed. Univers Enciclopedic. București;
- (43) Tobias M. J., Steven E. Tobias, Brian S. Friendlander, (2002), Inteligența emoțională în educația copiilor, Editura Curtea Veche, București;
- (44) Tomșa, G. (1999), Consilierea și orientarea în școală. Casa de Editură Viața Românească, București;
- (45) Ulrich, C. (2000), Managementul clasei, Învățare prin cooperare, Editura Corint, București;
- (46) *** Proiectul Informare și Consiliere privind Cariera – note de curs: 1999-2001.
- (47) *** Revista BIZ, Revista noilor tendințe în afaceri, 2001-2005
- (48) *** Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile, Ghidul managementului de proiect
- (49) *** Ziarul "Un viitor pentru fiecare", Nr.1 - 9, Proiectul Informare și 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 Operațional Capital Uman 2014-2020

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