



Interreg

România-Ungaria

Fondul European de Dezvoltare Regională



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din FONDUL EUROPEAN DE DEZVOLTARE REGIONALĂ
prin Programul Interreg V-A România-Ungaria

Titlul proiectului: „Educarea adulților în domeniul vieții sănătoase și a mediului de viață sustenabil”

Contract de finanțare nr. 42314/25.03.2019

Cod eMS: ROHU-380

Parteneriat pentru un viitor mai bun

www.interreg-rohu.eu

Suport curs

”Consilier pentru dezvoltare personală”

Formator: BETEA Druselia



Asociația pentru Promovarea Valorilor Naturale și Culturale ale Banatului și Crișanei „EXCELSIOR”

Arad, str. Suceava, nr. 18, 310465 Arad

tel. 0257 210 192, fax: 0257 210 192, mobil: 0745608905

www.ongexcelsior.ro, ong@ongexcelsior.ro



CONSILIER PENTRU DEZVOLTARE PERSONALĂ

SUPPORT DE CURS

CUPRINS:

CAPITOLUL I ELEMENTE GENERALE PRIVIND DEZVOLTAREA PERSONALĂ

I.1. Clarificări conceptuale

I.2. Dezvoltare personală. Capcana autoreflexivității

CAPITOLUL II ELEMENTE GENERALE ALE PROCESULUI DE CONSILIERE

II.1. Atitudini și abilități specifice consilierului

CAPITOLUL III PROCESUL DE CONSILIERE

III.2. Consilierea individuală

III.3. Consilierea de grup

CAPITOLUL IV METODE GENERALE DE LUCRU

IV. 1. Metode generale

IV.1.1. Exercițiu

IV.1.2. Studiul de caz

IV.1.3. Jocul de rol

IV.1.4. Auto-caracterizarea

IV.1.5. Analiza datelor biografice

IV.1.6. Autoevaluarea

IV.1.7. Conversația

IV.1.8. Dezbateră în grupuri/perechi

IV.1.9. Interviu

IV.1.10. Brainstorming-ul

IV.1.11. Acvariul

IV.1.12. Frisco

IV.2. Proceduri de lucru utilizate în cadrul programelor de dezvoltare personală

IV.2.1. Proceduri de achiziție a comportamentelor

IV.2.2. Proceduri de repetare a comportamentelor

IV.2.3. Procedurile de modelare a comportamentului

IV.2.4. Proceduri de menținere și generalizare a răspunsului

IV.2.5. Metoda întrebărilor potrivite

IV.2.6. Metoda „Dictare”

IV.2.7. Metoda „Busola interioară”

CAPITOLUL V PROGRAM DE DEZVOLTARE PERSONALĂ. MODEL DE INTERVENȚIE

V.1. Aspecte generale în elaborarea unui program de intervenție

V.2. Planul de dezvoltare personală

V.3. Modele de planificare personală

V.4. Repere practice în structurarea unui program de dezvoltare personală

Anexe

Anexa 1: Etape plan dezvoltare personală

Anexa 2: Structură plan de dezvoltare personală

Anexa 3: Structură program dezvoltare personală

Anexa 4: Ghid metodologic – program dezvoltare personală

Anexa 5: Exercițiu: roata vieții

Anexa 6: Exercițiu despre sine

BIBLIOGRAFIE

CAPITOLUL I

ELEMENTE GENERALE PRIVIND DEZVOLTAREA PERSONALĂ

I.1. Clarificări conceptuale

Dezvoltarea personală este un concept ce desemnează o realitate psihologică și un domeniu al cunoașterii și intervenției psihologice care a cunoscut în ultimele decenii o evoluție remarcabilă, afirmându-se ca „o adevărată politică socială și educațională permanentă pentru promovarea succesului profesional, social și al bunăstării psihologice” conform L. Mitrofan (2007). Fără a avea o definiție singulară, unanim acceptată, dezvoltarea personală desemnează o dinamică psihică ce include ideea de creștere, de devenire, de abilitare, de formare.

Dezvoltarea personală este un proces de formare permanentă aplicat propriei persoane. Ea favorizează adaptarea la realitatea prezentă, asigură evoluția calitativă și controlul asupra propriei vieți. Conceptul de „dezvoltare personală” (numit și „self help” sau „evoluție personală”) include tot felul de activități:

- ce te pot face un om mai bun: începând cu mișcare, sport, până la citirea cărților despre relaționare, socializare, comunicare, creativitate și orice alt domeniu ce atinge omul, ca ființă;

- care au scopul final de a îmbunătăți starea de conștientizare, dezvoltare a talentelor și abilităților personale, îmbunătățirea calității vieții și contribuția la realizarea aspirațiilor și viselor personale;

Preocupări pentru dezvoltarea și evoluția personală au existat în forme diverse încă din antichitate, însă *conceptul de dezvoltare personală* vehiculat în forma actuală s-a conturat datorită contribuțiilor din câmpul psihologiei aduse Alfred Adler, Carl Gustave Jung, Daniel Levinson, Albert Bandura, Martin Seligman.

Majoritatea religiilor au inclus și includ elemente de dezvoltare personală ca *rugăciunea, muzica, dansul, cântatul, incantațiile, poezia, scrisul, sporturile și artele marțiale*. Aceste practici au scopuri diverse, cum ar fi o mai bună sănătate sau un aspect estetic mai frumos, dar ele sunt legate și de „golurile finale” ale dezvoltării cum ar fi descoperirea sensului vieții sau trăirea unei vieți fericite. Michel Foucault descrie în cartea sa *Care of the Self* tehnicile *epimelia* folosite în Roma și Grecia antică, tehnici care includeau dieta, sportul, abținerea sexuală, contemplarea, rugăciunea și spovedania — unele dintre ele fiind practicate și de creștinism. În yoga, originară din India, aproximativ acum 3000 de ani, tehnicile de dezvoltare personală includeau meditația, respirația ritmică, tehnici de stretching și posturi.

Wushu și T'ai chi ch'uan folosesc tehnici tradiționale chineze, ca respirația și exercițiile de control al energiei qi, meditația, artele marțiale, precum și practici strâns legate de medicina tradițională chineză, cum ar fi dieta, masajul și acupunctura.

În Islam, care a apărut acum 1500 de ani în Orientul Mijlociu, tehnicile de dezvoltare personală includ rugăciunea rituală, recitarea Coranului, pelegrinajul, postul și *tazkiyah* (purificarea sufletului).

„Dezvoltarea personală” – așa cum îi spune și numele – se referă la o *evoluție*, la o *îmbunătățire personală*. Este ceva ce majoritatea dintre noi facem în fiecare zi, fără să ne dăm seama: ne dezvoltăm pe noi înșine. Ființa umană încă de la naștere e supusă unui proces de continuă dezvoltare, care este prezent pe tot parcursul vieții. Din această perspectivă analiza se îndreaptă spre domeniul schimbării și învățării de noi comportamente, abilități precum și eliminarea convingerilor limitative. Schimbările se pot face pe mai multe niveluri: *mediu, comportamente, strategii, convingeri, identitate*.

Se poate observa frecvență cuvintelor utilizate de o persoană care spune: „*Sunt prea/așa de...*”, „*Aș vrea să fiu...*” sunt urmate de afirmația: „*Dar nu pot. Așa sunt eu*”. Trecerea prin efort propriu de la felul cum este o persoană la felul cum ea își dorește să fie înseamnă schimbare personală, iar prin schimbare personală se realizează dezvoltarea personală.

Rolul domeniului dezvoltării personale este de a ne ajuta să depășim obstacole pe care în mod mai mult sau mai puțin conștient le-am așezat în calea propriei dezvoltări.

Diferite definiții ale dezvoltării personale evidențiază faptul că aceasta *include obiective, planuri, acțiuni orientate către atingerea următoarelor ținte:*

- ✓ îmbunătățirea autocunoașterii;
- ✓ construirea sau reînnoirea identității;
- ✓ dezvoltarea abilităților și talentelor;
- ✓ identificarea și îmbunătățirea potențialului;
- ✓ îmbunătățirea calității vieții;
- ✓ realizarea visurilor;
- ✓ împlinirea așteptărilor;

C. Rogers, era impresionat de tendința înnăscută a indivizilor de a progresa. El a ajuns la convingerea că cea mai puternică forță motivatoare este actualizarea eului, prin punerea în valoare a tuturor abilităților noastre. Dezvoltarea personală apare în momentul în care are loc un proces de învățare semnificativă, aceasta înseamnând mai mult decât o simplă acumulare de date. Ea are capacitatea de a schimba ceva în comportamentul individului, în strategiile, atitudinea și convingerile sale, cu impact puternic în modificarea sau influențarea identității sale. Este o învățare generalizată, care se întrepătrunde cu toate sectoarele existenței. Schimbările determinate pot avea următoarele rezultate asupra unui individ:

- ✓ începe să se privească altfel;
- ✓ se acceptă pe sine și sentimentele sale;
- ✓ devine mai sigur pe sine și mai înclinat spre autonomie;
- ✓ se transformă în persoana care vrea să fie;
- ✓ adoptă obiective realiste;
- ✓ abordează obiective care până atunci îi păreau inaccesibile;
- ✓ își schimbă comportamentele și convingerile limitative;
- ✓ îi accepta în mai mare măsură pe ceilalți etc.;

Activitatea de învățare are o contribuție importantă în ceea ce privește dezvoltarea personală și profesională a individului pe tot parcursul vieții sale. De-a lungul timpului activitatea de învățare suportă modificări și este tratată în mod diferit de la un stadiu de dezvoltare la altul. Pe parcursul dezvoltării sale, individul acordă din ce în ce mai multă atenție învățării, conștient fiind de contribuția acesteia la dezvoltarea sa atât personală, cât și profesională. Metodele de învățare, precum și rezultatele acesteia sunt diferite, așa cum și indivizii sunt diferiți.

Definită uneori auto-dezvoltare, dezvoltarea personală se referă la studiul și practica de a-ți îmbunătăți propria viață, cariera, educația, relațiile, sănătatea, productivitatea și spiritualitatea, prin efortul tău propriu. Este vorba despre strădania permanentă a fiecărui om de a deveni mai bun, de a se autodepăși, de a se perfecționa din ce în ce mai mult. Este un proces continuu de auto-îmbunătățire, care durează toată viața.

Scopul final al auto-dezvoltării îl reprezintă *obținerea succesului*, de aceea dezvoltarea personală a devenit oarecum sinonimă cu „știința succesului”. Astfel dintre domeniile cele mai generale ale dezvoltării personale putem enumera:

- managementul timpului;
- stabilirea obiectivelor;
- identificarea valorilor și a convingerilor;
- schimbarea obiceiurilor;
- motivarea;
- îmbunătățirea cunoașterii de sine;
- dezvoltarea talentelor etc.

Este important de reținut faptul că acest concept al dezvoltării personale nu este limitat numai la nivel individual, fiind incluse și activitățile pentru dezvoltarea celorlalți, în *calitate de profesor, ghid, consilier, manager, antrenor sau mentor*.

Scopul programelor de dezvoltare personală este de creștere a calității vieții, prin optimizarea diferitelor laturi personale. Sunt vizate următoarele:

- creșterea nivelului de autocunoaștere;
- cristalizarea identității de sine;
- dezvoltarea potențialului propriu și a competențelor proprii;
- împlinirea aspirațiilor personale;
- optimizarea integrării sociale și profesionale;
- definirea valorilor, a priorităților și a stilului de viață;
- dobândirea unei viziuni mai extinse asupra vieții etc.

Mijloacele, tehnicile, metodele utilizate în cadrul programelor de dezvoltare personală sunt de tipuri diferite, preluate din orientări diverse, reunind atât tehnici psihocorporale, cât și cognitive sau comportamentale.

Programele de dezvoltare personală se adresează tuturor persoanelor care, doresc să-și optimizeze calitatea vieții personale sau sunt neîmplinite/nemulțumite de sine sau de o serie de aspecte ale existenței proprii. În programele de dezvoltare personală, raportul stabilit între psiholog și clientul său este unul de colaborare, psihologul jucând *rolul de pedagog*.

Participarea activă a clientului este absolut necesară pentru ca obiectivele propuse să poată fi atinse. După un studiu făcut în SUA, doar 12-15% din succesul personal îl obținem datorită cunoștințelor. Procentul rămas de 85-88% este susținut de diferite abilități ale noastre, personalitatea noastră, experiența.

I.2. Dezvoltare personală. Capcana autoreflexivității

Când a fost ultima oară când ați petrecut ceva timp singuri, doar cu voi înșivă, încercând să vă cunoașteți, să vă înțelegeți sau dimpotrivă, să decideți că ar cam fi timpul să schimbați ceva? De altfel, dacă vă veți revedea rutina zilnică veți fi surprinși cât de puțin timp acordați reflecției asupra propriei persoane.

Un experiment revelator în acest sens a fost realizat cu participarea a peste o sută de persoane, între 19 și 63 de ani, echipate cu pagere, care semnalau la fiecare două ore, între 7:30 AM și 10:30 PM. La fiecare semnal, persoana atenționată trebuia să noteze la ce se gândea în acel moment. Din 4.700 de observații, 8% consemnează reflecții asupra sinelui. Iar atunci când se gândeau la propria persoană, subiecții au declarat că nu erau bine dispuși și că ar fi dorit să facă altceva. Robert Wicklund explică acest fenomen prin teoria autoreflexivității (*self-awareness theory*), în care susține că reflecția asupra propriei persoane este dezagreabilă, deoarece scoate în evidență neîmplinirile și carențele noastre. Din acest motiv, preferăm să evităm exercițiile de reflecție asupra Eului propriu.

Anumite situații (*self-focusing situations*) ne forțează să ne supraveghem și să devenim obiectul atenției noastre:

- atunci când vorbim despre noi înșine;
- când ne privim în oglindă;
- când ne aflăm în fața unei asistențe sau în fața unei camere de luat vederi;
- când ieșim cumva în evidență și suntem forțați să ne intensificăm autoreflexivitatea, ceea ce scoate în evidență carențele noastre în raport cu standardele la care subscriem, fapt ce determină o scădere temporară a respectului de sine.

În fața frământărilor intense provocate de discrepanțele între ceea ce suntem și ceea ce am vrea sau știm că ar trebui să fim, oamenii recurg adesea la una dintre următoarele două soluții:

- schimbarea comportamentului pentru reducerea discrepanțelor;
- amânarea acțiunii de a realiza o modificare în acest sens;

Alegerea soluției depinde de încrederea în posibilitatea reducerii discrepanțelor și de satisfacția oferită de progresele înregistrate. Agreabilă sau nu, totuși pentru cei mai mulți

dintre noi, introspecția – auto-observarea propriilor noastre gânduri, sentimente și motivații – reprezintă calea cea mai sigură și cea mai directă spre cunoașterea de sine.

În literatura de specialitate anglo-americană se utilizează conceptul de **sine** (*self*), prin care se înțelege imaginea individului despre propria persoană – nu însă ca percepție superficială și schimbătoare, ci ca ansamblu de credințe și opinii profunde, subtile privind „miezul“ propriei ființe, accesibile prin autoreflexivitate. Conceptul anglo-american de *self* e mai cuprinzător decât termenul „Eu” utilizat în limba română, înglobând deopotrivă judecățile individului despre propria persoană, cât și ceea ce el primește din contextul său social ca informații obiective despre propria ființă, reflectată în judecata celorlalți.

G. H. Mead explică această bivalență a sinelui (*self*) prin distincția, între „I” și „Me”. Componenta „I” (căreia îi corespunde *Eu* din limba română) este sinele ca *subiect* – creator, spontan, dinamic, inițiator de acte și emițător de judecăți, în vreme ce componenta „Me” exprimă sinele ca *obiect*, adică personalitatea modelată de contextul social, prin asimilarea de către individ a unor reguli, norme și roluri sociale. Cu alte cuvinte, *Me* reprezintă sinele conformist, ceea ce suntem și facem în calitate de exponenți ai anumitor grupuri și contexte sociale. Cunoașterea sinelui presupune așadar o abordare distinctă:

- ✓ pe de o parte o privire în și din interior ce ne va dezvălui eul;
- ✓ pe de altă parte observarea imaginii mele percepute de alții.

Charles Horton Cooley a introdus termenul *looking-glass self* – „Sinele în oglindă” – pentru a sugera faptul că ceilalți reprezintă oglinzi în care ne vedem propria imagine. Adesea ajungem să ne cunoaștem pe noi înșine imaginându-ne ceea ce alte persoane, a căror opinie ni se pare importantă, gândesc despre noi, încorporând aprecierile lor în imaginea de sine. O atenționare se impune totuși: ceea ce noi gândim despre propria persoană nu este întotdeauna în deplin acord cu ceea ce alții cred *efectiv* despre noi.

Trebuie să ținem seama și de faptul că oamenii tind să reflecteze nu numai asupra Eurilor lor actuale, ci și asupra Eurilor *posibile* – ceea ce ei ar putea, le-ar plăcea ori se tem că ar putea să devină în viitor.

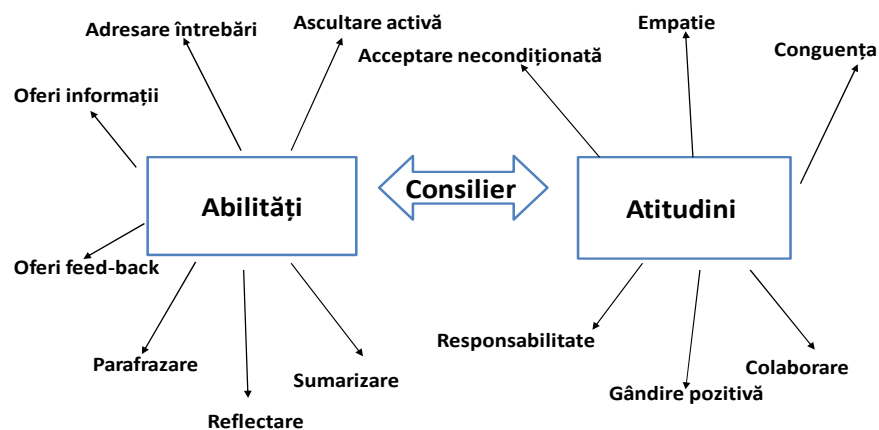
Atunci când vorbim de *dezvoltare personală* *metafora potrivită este aceea a omidei care se transformă în fluture.*

CAPITOLUL II

ELEMENTE GENERALE ALE PROCESULUI DE CONSILIERE

II.1. Atitudini și abilități specifice consilierului

O direcție de analiză a eficienței activității consilierului de carieră este dată de relația existentă între atitudinile consilierului ca profesionist și o serie de abilități specifice demersului de consiliere. Figura următoare evidențiază relația între atitudinile consilierului și abilitățile de lucru:



Relația abilități – atitudini consiliere

Atitudinile consilierului

Consultând definiția din *Marele dicționar al psihologiei* prezentată de J.F. Le Ny (2006, pp.124-125) conceptul de atitudine reprezintă „starea de pregătire în care se află un individ care va primi un stimul sau va da un răspuns”, în cazul nostru discutăm despre poziția pe care consilierul și- asumă în relație cu clientul său. Expresia verbală a unei atitudini este o opinie, care din punct de vedere social este considerată dispoziția internă durabilă care susține răspunsul favorabil sau nefavorabil dat. În ce constă o atitudine? În orice atitudine există un aspect de evaluare, care comportă trei componente:

- *componenta cognitivă*: aici se regăsesc opiniile consilierului asupra clientului, asociațiile de idei pe care acesta le provoacă;
- *componenta afectivă*: are în vedere afectele, sentimentele, stările de dispoziție pe care le suscită clientul asupra consilierului;
- *componenta conativă*: se referă la dispoziția consilierului de a acționa în mod favorabil sau nefavorabil față de clientul său;

Mihaela Boza (2004, p.128) precizează că elementul central al atitudinilor este dat de faptul sunt „precursoarele comportamentului”. Procesul de consiliere implică o relație specială între consilier și persoana consiliată, relație bazată pe responsabilitate, confidențialitate, încredere și respect. Orice proces de consiliere trebuie să implice asumarea de către consilier a respectării unui sistem de valori și al unui cod deontologic. Atitudinile fundamentale ale consilierului, în absența cărora activitatea de asistență nu-și atinge scopurile, sunt: acceptarea necondiționată, empatia, congruența, colaborarea, gândirea pozitivă și responsabilitatea. În viziunea lui J. C. Abric (2002, p.17) atitudinile sunt o luare de poziție, sunt orientate de o valență pozitivă sau negativă și de un echilibru. Autorii D. Mearns și B. Thorne (2010, p.86) aduc în atenție și „atitudinea consilierului față de el însuși” care constituie tipul de relație pe care consilierul îl are cu sine însuși și îi influențează calitatea activității desfășurate.

Atitudinea de acceptare necondiționată

Această atitudine se bazează pe ideea că orice ființă umană este valoroasă și pozitivă prin esența sa, iar elementul distinctiv este dat de „caracterul ei constant”, precizează D. Mearns și B. Thorne (2010, p.163). Acceptarea este atitudinea de recunoaștere a demnității și valorii personale a fiecărui individ, fără a critica, judeca și, mai ales, fără a condiționa aprecierea persoanei prin sistemul propriu de valori, conform Janet Tolan (2003, p.106). Acceptarea nu

este echivalentă cu aprobarea oricărei atitudini sau oricărui comportament și nici nu presupune aprobarea/dezaprobară a ceea ce spune sau simte persoana, accentuează Adriana Băban (2011, p.27). Riscul aprobării/dezaprobarii individualității este că persoana își poate percepe valoarea numai prin prisma interpretărilor și evaluărilor pe care le face consilierul.

Acceptarea nu este nici o atitudine de indiferență /neutralitate față de ceea ce gândește sau mai ales simte o persoană. Efectul unei astfel de atitudini este invalidarea modului în care o persoană percepe diferit un eveniment ori o situație, sau ignorarea tensiunilor copilului.

Atitudinile exagerate de simpatie și toleranță manifestate de consilier sunt considerate interpretări eronate ale acceptării necondiționate. Simpatia presupune o implicare afectivă accentuată a consilierului și conduce la atitudini discriminative, iar toleranța nu trebuie să se manifeste doar la nivel general și declarativ. Pentru a evidenția specificul atitudinii de acceptare necondiționată în continuare se regăsește o prezentare comparativă a barierelor care pot influența acest tip de atitudine și ce nu este aceasta :

Prezentare comparativă obstacole – atitudine non-acceptare

Obstacole acceptare necondiționată	Atitudinea de non-acceptare
✓ lipsa informațiilor corecte;	✓ a da sfaturi, soluții ;
✓ problemele emoționale personale ale consilierului ;	✓ a evalua ;
✓ proiectarea propriilor valori, convingeri sau trăiri asupra clientului ;	✓ a interpreta ;
✓ prejudecăți despre client ;	✓ a eticheta ;
✓ confuzii între acceptare și aprobare, simpatie și neutralitate ;	✓ a fi directiv ;
✓ pierderea respectului față de client ;	✓ a moraliza;
✓ pierderea respectului față de sine ;	✓ a amenința ;
	✓ a evita ;
	✓ a condiționa

Atitudinea de empatie

Empatia este un „ mod de cunoaștere intuitivă a unui altul, care se bazează pe capacitatea cuiva de a împărtăși și chiar resimți sentimentele unui altul” conform definiției dată de M. Reuchlin (2006, p.414). Concret este abilitatea subiectului de a te transpune în locul altei persoane, de a înțelege modul de gândire și simțire al acesteia, de „a-și utiliza propria sensibilitate și de a avea încredere în ea”, evidențiază D. Mearns și B. Thorne (2010, p.151).

V. Pavelcu (1982, p.67) descrie empatia ca „o înțelegere mai subiectivă, mai independentă de experiență, de gradul de inteligență și de cultură. În empatie noi adoptăm punctul de

vedere al altuia; ne ajustăm imediat și nemijlocit la o stare a altuia, identificându-ne cu ea. Obiectul sau conținutul empatiei nu este numai de cânt afectiv (prin empatie putem cunoaște și gândurile cuiva), procesul de cunoaștere însă, este de natură subiectivă și afectivă”. Empatia se dezvoltă prin însușirea abilităților de comunicare verbală și nonverbală urmărind câteva sugestii:

- utilizarea foarte rară a întrebărilor închise care împiedică comunicarea: „*De ce ai făcut...?*”
- utilizarea întrebărilor deschise: „*Ai putea să spui mai multe despre acel eveniment?*”
- ascultarea activă a interlocutorului;
- evitarea moralizării consiliatului;
- evitarea întreruperilor în timpul conversației: „*Părerea mea este că...*”
- evitarea etichetărilor de orice natură: „*Ești cam neserios/distrat/superficial...*”
- utilizarea sugestiilor constructive: „*Va fi mai bine dacă vei face...*”
- evitarea criticii sarcastice: „*Ești ridicol...*”
- evitarea feedback-urilor negative: „*Rezultatul tău este nesatisfăcător...*”
- oferirea de răspunsuri scurte și clare;
- acordarea unui timp de gândire înainte de a da un răspuns;
- focalizarea pe mesajele transmise de consiliat ;
- utilizarea unei tonalități potrivite a vocii;

Grazyana Moryis-Gieorgica și Paulina Bogdanska (2004, p.393) consideră ascultarea empatică drept acea atitudine a consilierului în care acesta încearcă să „înțeleagă atât substanța afirmațiilor, cât și emoțiile care le însoțesc.”

Atitudinea de congruență

Congruența se referă la concordanța dintre comportamentul consilierului și convingerile, emoțiile și valorile sale personale, ea definește autenticitatea comportamentului unei persoane, precizează A. Băban (2011, p.29). Congruența psihocomportamentală a consilierului este generată de acordul dintre convingere, trăire emoțională și exprimare verbală și nonverbală. În viziunea autorului I. Dafinoiu (2002, p.87) această atitudine nu reprezintă interpretarea unui rol, ea va exprima deschis sentimentele pe care le trăiește consilierul. Lipsa de autenticitate, afirmă J.C. Abric (2002, p.36), conduce la pierderea relației de încredere cu consiliații. A fi congruent înseamnă că „nu deformezi și nici nu cenzurezi acele reacții care sunt în contradicție cu ceea ce înseamnă pentru tine a fi un bun consilier” precizează Janet Tolan (2003, p.73). Această atitudine de congruență îl determină

pe client să manifeste încredere în consilier prin deschiderea care o arată, dar și în procesul de consiliere.

Atitudinea de colaborare

Colaborarea este capacitatea consilierului de a implica persoana sau grupul de persoane în deciziile de dezvoltare personală. Consilierul trebuie să fie un facilitator al procesului de dezvoltare personală a copilului și adolescentului, abilitându-l pe acesta în a identifica soluții proprii la problemele cu care se confruntă.

Atitudinea de gândire pozitivă

Activitățile de consiliere trebuie să fie focalizate pe dezvoltarea imaginii și respectului de sine al elevului, gândurilor constructive, responsabilității personale.

Atitudinea de responsabilitate

Responsabilitatea după A. Băban (2011, p.30) are în vedere respectarea principiilor fundamentale ale consilierii, prin prevenirea utilizării greșite a cunoștințelor și metodelor de consiliere, prin evitarea oricărei acțiuni care interferează cu starea de bine a consiliaților.

Abilitățile consilierului

Abilitățile pot fi considerate „competențe dobândite care conduc la niveluri de performanță ridicată în realizarea unei atribuții sau a unei categorii de atribuții” conform definiției prezentată de Henriette Bloch (2006, p.2). Abilitățile de bază necesare sunt cele de: comunicare, interpersonale, redactarea de rapoarte, colaborarea cu persoane relevante sau specialiști, administrare de instrumente specifice în sesiuni individuale sau de grup, prezentare pertinentă a ocupațiilor, prezentarea clară și profesională a rezultatelor obținute prin diferite instrumente, abilitatea de a identifica și răspunde unor bariere la schimbare și dezvoltare întâmpinate de indivizi, strategii de intervenție pentru diferite categorii de clienți, oferirea de feedback asupra rezultatelor, utilizarea tehnicilor informatizate de orientare și consiliere etc. Din punct de vedere al relației de consiliere, pentru desfășurarea cu succes a activităților de consiliere, sunt necesare următoarele abilități fundamentale ale consilierului: ascultarea activă, observarea, adresarea întrebărilor (coordonarea discuției), oferirea de feedback, furnizarea de informații, parafrizarea după A. Băban (2011, p.30).

Abilitatea de ascultarea activă

Ascultarea este una din abilitățile importante în consiliere ce reprezintă baza întregului proces și activă oferă suportul unei bune comunicări între consilier și consiliat. Ea reprezintă procesul activ de interceptare, procesare și interpretare a interlocutorului și a stimulilor contextuali. Ea contribuie la încurajarea elevului în direcția optimizării comunicării. Ana Stoica-Constantin (2004, p.139) consideră că poate fi un instrument de comunicare utilizat în două scopuri: informare, când obținem informații de la interlocutor ; suport moral, de liniștire a celuilalt (îi arăt că îi înțeleg situația). Autoarele Grazyana Moryis-Gieorgica și Paulina Bogdanska (2004, p.387) prezintă patru elemente specifice : înțelegerea informației verbale, observarea și interpretarea comportamentului nonverbal, cuprinderea contextului, ascultarea notei grave (problemele clientului).

În mod normal auzim, dar avem nevoie exercițiu pentru a-i asculta pe ceilalți într-un mod eficient, conform J. C. Abric (2002, p.145). În timpul procesului de comunicare nu ne limităm la interceptarea și procesarea stimulilor auditivi, ci și a altor elemente legate de contextul general al procesului de comunicare, cum ar fi: percepția noastră asupra persoanei sau persoanelor cu care comunicăm, relația pe care o stabilim cu acestea, starea noastră fizică și psihică, motivația și interesele. Baza ascultării active o constituie comportamentul de așteptare, manifestat prin: adoptarea unui limbaj corporal adecvat; stabilirea unui contact vizual direct; adecvarea calităților vocale; constanța verbală; evitarea evaluărilor; evitarea etichetărilor.

Prin punerea în practică a acestei abilități încurajăm clientul să vorbească deschis și liber, se transmite respect pentru ceea ce gândește sau simte interlocutorul și se transmite mesajul nonverbal că este înțeles. B. Rime (2008, p.187) evidențiază legătura specială de atașament, care se poate stabili între cei doi. Dintre factorii care susțin procesul de ascultare activă amintim:

- comunicarea nonverbală;
- contact vizual cu interlocutorul, fără însă a-l fixa cu privirea;
- asigurarea înțelegerii corecte a ceea ce a comunicat interlocutorul prin formule de genul „*Ceea ce vrei tu să îmi spui este că ...*”;
- ascultarea interlocutorului fără a fi preocupat de răspunsurile pe care persoana dorește să le dea;
- afirmații de genul „*hmm*”, „*da*”, „*înțeleg*”;
- se dă interlocutorului ocazia să vorbească și să pună întrebări;
- interlocutorul este sincer interesat de problema/subiectul abordat;
- ascultarea nu este evaluativă;

- nu se utilizează etichete;
- ascultarea are în vedere atât limbajul verbal, cât și cel nonverbal;
- sunt respectate momentele de tăcere și pauzele interlocutorului în vorbire.

Procesul de ascultare activă poate fi analizat din trei perspective conform sintezei din tabelul următor:

Caracteristici proces de ascultare activă

Plan fizic	Plan mental	Plan verbal
<ul style="list-style-type: none"> ✓ poziționarea față în față cu cealaltă persoană, la o distanță confortabilă; ✓ menținerea contactului vizual; ✓ acordarea de atenție la detalii nonverbale; ✓ adoptarea unei atitudini relaxate; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ concentrarea asupra subiectului discuției; ✓ evitarea evaluării ideilor clientului; ✓ „așteaptă și gândește înainte de a răspunde,, ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ reflectarea conținutului și sentimentelor clientului; ✓ adresarea de întrebări clarificatoare; ✓ sumarizarea și identificarea pașilor următori;

În ascultarea activă consilierul trebuie să evite atitudinea de: a fi neatent; a asculta superficial; a reacționa la subiectele care contravin opiniei proprii; a asculta fără a înțelege mesajul și a nu cere informații suplimentare; a se simți amenințat pentru faptul că elevii au valori diferite; a întrerupe elevul. Sunt enumerate de către I.O. Pânișoară (2007, pp.288-291) o parte dintre barierele de natură individuală care pot interveni în procesul de ascultare activă și cu care consilierul se poate confrunta: pseudo-ascultarea; atenția selectivă; presupunerea; concentrarea pe ceea ce urmează să spui; mesajele confuze. Pentru a contracara efectele generate de obstacolele în comunicare, K. Floyd (2013, pp.246-248) propune modelul HURIER de ascultare eficientă. Acesta are mai multe etape – auzirea, înțelegerea, amintirea, interpretarea, evaluarea și răspunsul. Este precizat faptul că nu este obligatoriu să le parcurgem pe toate, dar acestea sunt comportamentele după care este indicat să le adoptăm când ascultăm.

Pentru a fi eficienți, autorii lucrării *Consilierea copiilor* (2013, p.156) consideră că este necesar să cunoaștem și să conștientizăm valoarea componentelor principale ale abilității de ascultare activă: utilizarea unui limbaj adecvat al trupului; utilizarea unor răspunsuri minime; utilizarea reflectării; utilizarea rezumării.

Abilitatea de observare

A. Băban (2011,p.31) subliniază următoarele aspecte: observarea comportamentului contribuie la înțelegerea mesajului transmis, a stării afective a interlocutorului, iar rezultatul ei are la bază doi indicatori importanți: comportamentul nonverbal și verbal. Discrepanțele dintre cele două conduite menționate, dificultățile în procesul de observare apar atunci când se trece de la simpla observare a unor comportamente la interpretări personale ale acestora. Observarea începe de la debutul relației de consiliere și urmărește ca linii generale: aspectul general, comportamentul, dispoziția, funcționarea intelectuală și procesele de gândire în opinia autorilor Kathryn Geldard, D. Geldard și Rebeca Yin Foo (2013, p.151).

Abilitatea de adresarea întrebărilor (coordonarea discuției de consiliere)

Utilizarea întrebărilor este o tehnică prin care este ajutat, atât consilierul cât și clientul, în găsirea informațiilor care lipsesc. Adresarea întrebărilor oferă suport clientului pentru ca acesta să poată învăța cât mai multe lucruri din situațiile cu care s-a confruntat. Irena Chiru (2004, p.53) consideră că „a întreba și a reformula” sunt instrumente ale ascultării active. Cunoașterea tehnicilor de conversație îl ajută pe consilier să coordoneze cursul și coerența discuției, mai ales la începutul procesului de consiliere, precizează Grazyna Moryis-Gieorgica și Paulina Bogdanska (2004, p.396). Se pot utiliza întrebări pentru a ajuta clientul în clarificarea sentimentelor, convingerilor, atitudinilor și valorilor personale. Întrebările pot fi închise, deschise, justificative, ipotetice.

Întrebările închise: acestea generează răspunsuri de tip da/nu având ca rezultat frecvent la întreruperea comunicării iar un aspect relevant al utilizării lor este dat de faptul că direcționează focalizarea discuției și obținerea de informații exacte despre un anumit aspect.

Beneficii întrebări închise

- clienților le este de obicei mai ușor să răspundă;
- oferă rapid o mulțime de informații, mai ales în cadrul interviului inițial;
- ajută la adoptarea deciziilor și la luarea angajamentelor;
- clarificarea unei informații concrete;
- focalizează discuția și oferă informații exacte despre un anumit aspect;

Puncte slabe întrebări închise

- restricționează clienții la oferirea de răspunsuri scurte, în general monosilabice (da, nu);

- controlul dialogului se află în mâinile consilierului, ceea ce-l împiedică pe client să pună în discuție și alte probleme;
- limitează spontaneitatea clientului;
- clientul se poate simți interogat etc.

Întrebările deschise

J.C. Abric (2002, p.70) precizează că acestea ajută subiectul să-și exprime atitudinile, valorile, sentimentele și opțiunile asupra unei probleme abordate și facilitează procesul de comunicare prin invitația de a descrie situația: “*Ai putea să-mi spui mai multe despre ...*”. Ele permit clientului să se exprime în mod liber, sunt foarte utile în faza de culegere a informațiilor, despre client și problema cu care se confruntă. Sunt acele întrebări care comunică interlocutorului că este ascultat și consilierul este interesat de informațiile pe care le aude.

Beneficii întrebări deschise

- îi invită pe clienți să-și exploreze propriile gânduri și sentimente;
- îl ajută pe interlocutor să-și exprime atitudinile, valorile, sentimentele și opțiunile asupra unei probleme abordate;
- oferă mai mult control clienților;
- demonstrează respect față de clienți, dându-le posibilitatea să-și elaboreze propriile răspunsuri;
- aduc informații neașteptate, care pot fi relevante pentru situația abordată;

Puncte slabe întrebări deschise

- clienții își pot pierde concentrarea sau pot evita subiectele neplăcute pentru ei;
- pot duce uneori la răspunsuri repetate de genul: „nu știu”;
- pot duce la pierderea timpului, mai ales în cazul consilierilor începători sau la o lipsă de structură în cadrul ședinței (sesiunii) de consiliere.

Întrebările justificative: sunt întrebări de tip “de ce” sunt întrebări care nu sunt recomandate în consiliere, pentru că îndeamnă interlocutorul să identifice cauze sau motive și nu acesta este scopul consilierii.

Întrebările ipotetice: sunt utile pentru vizualizarea consecințelor pozitive sau negative ale unor acțiuni și pentru luarea în considerare a unor alternative diferite de acțiune (ex. în planificarea vieții și a carierei). Ele asigură clientului o stare de confort prin abordarea

ipotetică a problemei și nu prin focalizări specifice sau individuale, pot constitui un sprijin pentru elaborarea de alternativă la o situație dată.

Coordonarea directă are rolul de a formula specificații noi și de a direcționa discuțiile vagi către o țintă fixă, iar coordonarea indirectă presupune transferarea responsabilității discuției către client.

Abilitatea de a oferi feed-back

Feedback-ul susține comunicarea autentică între consilier și consiliat, după A. Băban, D. Petrovai și G. Lemeni (2002, p.12). Din această perspectivă este relevantă ideea referitoare la valoarea acțiunii de comunicare, care „nu înseamnă un simplu transfer, ci un schimb de mesaje, care este o interacțiune. Într-un asemenea context, putem vorbi de reacția de răspuns, de feed-back”, evidențiază L. Șoitu (1987, p.103-104).

Considerând activitatea de consiliere ca un proces de învățare și în acest cadru de a învăța cum să acționezi într-un anumit context, feed-back-ul oferit de consilier elevilor „ar trebui să le reamintească elevilor relațiile dintre pașii procedurii”, susține V. Mih (2010, p.230). Dintre elementele specifice în situația de a oferi feed-back consilierul va urmări ca acesta să fie imediat, onest și suportiv, după cum susțin Iolanda Mitrofan și A. Nuță (2005, p.76). Dintre alte aspecte enumerăm:

- focalizarea pe aspecte pozitive, scopul lui fiind de a susține și ajuta pe copil și nu de a-l evalua sau judeca;
- specificitatea;
- trebuie să fie descriptiv și nu evaluativ sau critic; nu se recomandă utilizarea cuvintelor “bun”, “rău” și a cuvintelor ce derivă din ele pentru că nu oferă nici o informație despre comportamentul specific pe care trebuie să îl dezvolte consiliatul;
- centrarea pe acele comportamente și atitudini ce pot fi schimbate;
- oferirea de alternative comportamentale; dacă se oferă feedback pentru acele aspecte care nu pot fi schimbate, se generează o stare de conflict și tensiune emoțională;
- trebuie să fie imediat oferit pentru întărirea comportamentului;
- trebuie să se adreseze comportamentului unei persoane și nu persoanei subiectului consiliat.

Abilitatea de a oferi informații

În funcție de cunoștințele, atitudinile și abilitățile pe care le identifică consilierul la nivelul elevilor trebuie să transmită informații. Recomandările pe care le regăsim în *Consiliere și*

orientare. Ghidul profesorului (2005, p.13) cu privire la furnizarea informațiilor de către consilier au în vedere următoarele aspecte: utilizarea unui limbaj adecvat nivelului de înțelegere al clientului; corectitudinea informațiilor; oferirea de argument și contrargumente în raport cu fiecare tip de informație furnizată; analiza informației furnizată și învățarea clientului să realizeze și el același lucru; abilitatea consilierului de a selecta din punct de vedere cantitativ și calitativ informațiile furnizate etc.

Abilitatea de parafrizare

Parafrizarea este abilitatea de reformularea a ceea ce este esențial în mesaj. Are ca obiectiv clarificarea aspectelor legate de subiectul sau problema în discuție și se bazează pe utilizarea unor fraze care comunică elevilor că mesajul a fost înțeles: „*Ceea ce spui tu se referă la...*”, „*Cu alte cuvinte...*”. În paralel permite și consilierului să își clarifice dacă a înțeles corect mesajul transmis de elevi. Este important ca acesta să nu utilizeze alte cuvinte sau informații pe care copiii nu le-au transmis în mesaj, pentru a nu da o interpretare personală a mesajului și a nu influența direcția comunicării.

Sugestiile de lucru pentru consilier atunci când folosește parafrizarea se referă la: evitarea definirii problemelor în locul elevilor; evitarea minimalizării a ceea ce transmite copilul; utilizarea și a comportamentului nonverbal pentru a comunica acceptarea; evitarea evaluării și a interpretării; evitarea sarcasmului/ironiei în feedback-ul oferit.

Abilitatea de reflectare a conținutului mesajului (reflexia)

Reflectarea/reflexia este expresia înțelegerii de către consilier atât a conținutului informațional cât și a stării emoționale transmise de elev. Ea dă elevului sentimentului că este ascultat și că ceea ce exprimă sau trăiește este important. Prin reflectare consilierul ajută elevul să se clarifice pe sine și validează trăirile emoționale ale acestuia.

Iolanda Mitrofan și A. Nuță (2005, p.76) consideră că din punct de vedere al consilierului reflectarea/clarificarea îl ajută pe acesta: să verifice înțelegerea celor relatate de interlocutor; să îi comunice interlocutorului înțelegerea și acceptarea necondiționată; să stabilească o relație bazată pe încredere. Formele de realizare efectivă a reflectării se concretizează în utilizarea de fraze, propoziții, cuvinte sau expresii tip „etichetă”, utilizarea de verbe, întrebări de verificare. Reflectarea se poate manifesta și ca formă în care consilierul observă comportamentul clientului.

Pentru ca reflectarea să fie eficientă, este recomandabil ca mesajul clientului să fie analizat din trei puncte de vedere: conținutul exprimat; sentimentele exprimate; comportamentul

nonverbal al clientului. Procesul de reflectare este direct legat de feedback-ul constructiv pe care îl oferă consilierul.

Abilitatea de a sumariza

I.A1. Dumitru (2008, p.83) prezintă sumarizarea drept capacitatea de a concentra într-o manieră organizată aspectele importante ale discursului interlocutorului. Ca tehnică urmărește stabilirea priorităților, a alternativelor de abordare a unei teme. Sumarizarea nu trebuie să se reducă la ideile și informația prezentată de client, ea are în vedere și sentimentele, deciziile luate de client, așteptările clientului și la modul în care acestea au fost întâmpinate.

Am putea concluziona că misiunea unui consilier de carieră este să pregătescă indivizii în paralel pentru două finalități: alegerea unei identități ocupaționale și pregătirea pentru succes, pentru reușita în plan social. În fapt, atunci când o persoană apelează la serviciile unui consilier de carieră ea contribuie într-o anumită măsură la autodefinirea sa, întrucât decizia finală referitoare la ceea ce va face va rămâne mereu la latitudinea sa. Consilierul nu impune, nu alege, nu decide pentru celălalt, pentru beneficiarul serviciilor oferite, ci îl ajută pe acesta să aleagă din variante necunoscute încă, să decidă dacă dintre ofertele, posibilitățile identificate și argumentele descoperite ceva i se potrivește așteptărilor, să se bucure că este în măsură să-și impună un punct de vedere asupra evoluției aducătoare de succes.

CAPITOLUL III

PROCESUL DE CONSILIERE

III.1. Aspecte generale

Deși poate părea o înlănțuire de întâlniri și discuții între un specialist (consilierul) și o persoană normală dar cu anumite probleme de viață consilierea este un proces cu obiective, conținut și o strategie organizată. Considerarea consilierii ca un proces de orientare-învățare subliniază caracterul ei preponderent psiho-pedagogic. Cu atât mai mult consilierea educațională care vizează subiecții educaționali, problematica educațională având o strategie specifică de lucru. Din punct de vedere al consilierii educaționale este un proces care se caracterizează prin *obiective, conținut, strategie* specifice prin analogie cu procesul educațional, susținută de argumentul „spațiului educațional” în care se realizează (școală, facultate) și al specificului formativ al acestuia. În opinia lui R. Nelson-Jones (2007, p.63) cuvântul „proces” poate fi analizat din două perspective:

- cea de mișcare, în sensul că ceva se întâmplă (atât în interiorul consilierului, cât și al clientului, între cei doi actori); procesul de consiliere poate avea loc în afara/interiorul relațiilor de consiliere; în timpul relației de consiliere; după terminarea relației de consiliere;
- progres obținut în timp, etapizat pe mai multe stadii;

J. McLeod (2008) aduce în discuție sintagma de „preocupare pentru schimbare” ca fiind specifică procesului de consiliere. Astfel procesul este descris în moduri diferite:

- este orice activitate care implică schimbarea;
- evidențiază caracterul dinamic al consilierii;
- are la bază o succesiune de factori care pot influența obținerea unui rezultat;
- procesul este reprezentat de evoluția persoanei;
- descrie căile prin care clienții încearcă să înțeleagă experiențele dificile din viața lor;

Consilierea este un proces de învățare de abilități cognitive, sociale, emoționale prin care clientul, copil sau adult, se adaptează optim dificultăților cu care se confruntă sau își optimizează calitatea vieții personale, academice sau profesionale. Consilierea nu implică oferirea de sfaturi sau orientarea clientului spre adoptarea unei anumite soluții. În cadrul procesului de consiliere clientul are prilejul de a explora diferite aspecte ale vieții sale, emoțiile asociate acestora, comportamentele și situațiile problematice, de a evalua alternative și de a decide care este modalitatea optimă de soluționare. Consilierul oferă informații și explorează alternative împreună cu clientul. În mod frecvent lipsa informațiilor despre sine, despre mediu și despre modul în care oamenii interacționează cu mediul reprezintă o cauză a problemei.

R. Elliot (1991) descrie procesul de consiliere din perspectiva unor limite temporale după cum urmează:

- unitate de interacțiune: ca un micro-proces care nu durează mai mult de două minute cuprinzând răspunsul unuia dintre parteneri;
- unitate episodică (eveniment): poate dura câteva minute și facilitează exprimarea tuturor opiniilor referitoare la o temă comună de discuție;
- unitate singulară, ca ocazie unică;
- „unitate de tratament”: o regăsim pe tot intervalul de timp alocat relației de consiliere.

III.2. Consilierea individuală

Etapele procesului de consiliere pot fi descrise diferit în raport cu orientarea teoretică pe baza căruia un specialist lucrează. Existența unui model universal pentru a fi aplicat în activitatea de consiliere este dificil de identificat. Ideal fiecare demers ar trebui proiectat în raport cu nevoile și specificul fiecărui client. Indiferent de situația clientului întotdeauna, toate modelele propun orientativ un demers asemănător:

- faza inițială privind demararea procesului de consiliere;

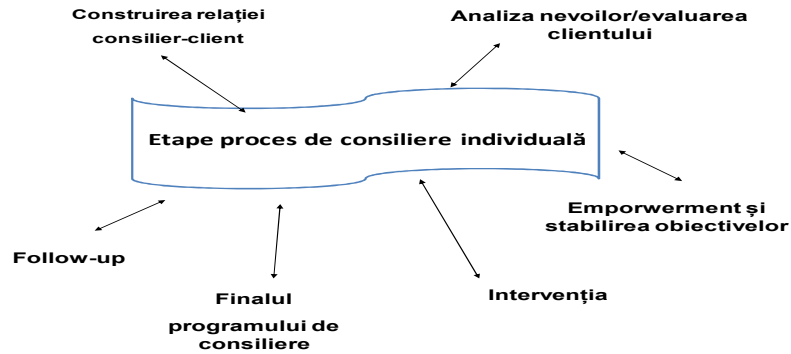
- faza privind analiza situației clientului (evaluarea problemei/nevoilor);
- faza desfășurării intervenției proriu-zis de consiliere;
- faza de finalizare a procesului de consiliere;

D. Mearns și B. Thorne (1988) prezintă trei faze ale procesului de consiliere: partea de început, de mijloc și partea de încheiere. În lucrarea *Consilierea psihopedagogică* I. Al. Dumitru (2008, p.80) enumeră următoarele faze ale procesului de consiliere: „stabilirea unei legături specifice cu clientul și lumea sa; invitația adresată clientului de a vorbi și încurajarea acestuia „să-și spună povestea”; ascultarea activă a clientului și observarea manifestărilor acestuia; clarificarea (identificare, definirea) problemelor clientului; creșterea gradului de conștientizare de către client a problemelor sale și identificarea modalităților de rezolvare a acestora; confruntarea clientului cu propriile credințe și convingeri care reprezintă surse de rezistență la schimbare; analiza soluțiilor alternative și adoptarea unei decizii; facilitarea activă a schimbării evolutive; experimentarea și exersarea noilor comportamente, funcționarea adaptativă optimă”. G. Egan (1994) abordează procesul de consiliere din perspective „problemei managementului”. Acesta este descris prin trei stagii: ajutorarea clienților în identificarea și clarificarea situațiilor problematice; dezvoltarea programelor pentru o schimbare constructivă; implementarea scopurilor.

N.C. Gysbers și Mary J. Heppner (2009) explică modul de organizare a procesului de consiliere în faze și subfaze. Aduc în atenție faptul că pe parcursul unei ședințe de consiliere pot fi parcurse mai multe faze/subfaze sau doar una singură, că ordinea acestora poate fi schimbată în funcție de nevoile de moment sau că acest proces poate fi parcurs doar parțial în raport cu necesitățile clientului. Sunt propuse următoarele faze:

- *Identificarea și clarificarea problemei clientului, precum și a obiectivelor acestuia:* formarea alianței de lucru; culegerea informațiilor despre client; înțelegerea comportamentului clientului;
- *Rezolvarea problemelor clientului:* derularea acțiunii de consiliere; formularea obiectivelor de carieră; stabilirea planului de carieră; evaluarea rezultatelor; închiderea relației;

Autorii Louise S. Cormier și H. Hackney (2001) au descris cinci etape ale procesului, prezentate în figura următoare:



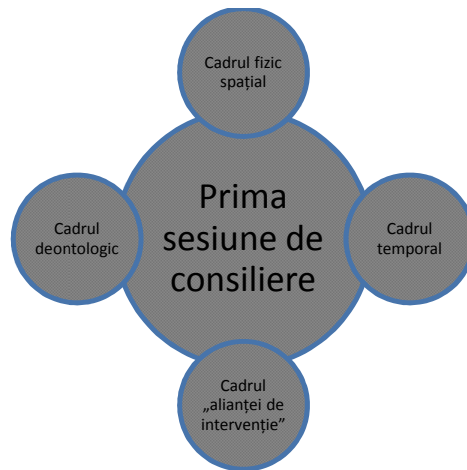
Etapă proces de consiliere individuală, conform model Cormier și Hackney

Într-o manieră asemănătoare regăsim prezentarea etapelor procesului de consiliere individuală și la autorii Iolanda Mitrofan și A. Nuță (2005, pp.23-24). În continuare vom prezenta succint câteva elemente specifice pentru fiecare etapă în parte, urmărind structura acestui model, prezentarea incluzând însă și aspecte generale care se regăsesc în diferite modele de consiliere.

Etapa I: Construirea relației dintre consilier și client

Este o etapă în care consilierul se bazează pe valorificarea abilităților de comunicare cu ajutorul cărora va construi bazele unei relații între el și client, de încredere și respect reciproc. Elementele de bază care trebuie respectate sunt: informarea clientului despre specificul procesului de consiliere, precum și precizarea elementelor referitoare la elementele de etică profesională. În realitate această secvență a procesului începe la primul contact dintre consilier și client, se realizează pe tot parcursul activității și se finalizează la încheierea procesului. De modul cum debutează relația depinde în esență succesul întregului demers, astfel încât obținerea încrederii clientului este relevantă alături de structura demersului construit de consilier. Toate eforturile consilierului în această primă etapă sunt destinate asigurării unei atmosfere confortabile și sigure pentru client. Modalitatea în care este stabilit cadrul consilierii determină eficiența demersului, iar acesta se referă la:

- *cadrul fizic spațial*: la ansamblul condițiilor mediului ambiant;
- *cadrul temporar*: constituie din modalitatea de raportare a consilierului la durată;
- *cadrul alianței de intervenție*: este constituit din personalitatea consilierului și influența acestuia asupra clientului;
- *cadrul deontologic al consilierii*: principii necesare reglementării relației cu clientul;



Construirea relației consilier - client

Obiectivul de fond al primei întâlniri cu clientul constă în evaluarea motivației pentru consiliere și în testarea modalităților de relație specifice clientului, în timp ce obiectivul specific se referă la conținutul problematicii. Rolul consilierului se constituie la interferența dintre expectațiile clientului și comportamentul său real.

Spațiul fizic al cabinetului constă în influența la nivelul interferenței dintre semnificația culturală și simbolistica personală a organizării spațiale. În alegerea modalității în care se organizează cadrul fizic al consilierii se va avea în vedere semnificația și funcția fiecărui element. Spre exemplu, amplasarea unui birou în cabinet poate semnifica: din punct de vedere cultural un spațiu lucrativ, care să sprijine statutul de *client* al subiectului; din perspectiva clientului poate fi considerat locul de desfășurare a relației cu autoritatea. În alegerea și organizarea spațiului se vor avea în vedere și datele oferite de proxemică.

Factorul timp este un element de cadru variabil în raport cu celelalte aspect ale relației de consiliere. Aspecte care pot influența desfășurarea eficientă a activității generate de reacția și comportamentul clientului: întârziere; intrarea în problematica reală spre finalul sesiunii; concentrarea discursului spre finalul sesiunii de consiliere astfel încât este dificil de întrerupt. Este importantă respectarea oricărui element de cadru stabilit de comun acord cu clientul. În consecință, durata se recomandă să fie respectată prin intervenții de genul:

- anunțarea timpului rămas: „mai sunt 10 minute, ce anume doriți să mai discutăm?”.
- întreruperea clientului: „ne oprim în acest moment, continuăm data viitoare”.

Sunt situații când nu este indicată cronometrarea precisă a timpului prin consultarea frecventă a ceasului. În acest caz, excesul de rigoare va avea caracter defensiv.

Un alt element important este reprezentat de personalitatea consilierului și modalitatea în care acesta poate construi relația cu clientul. Relația se constituie într-un tip de „alianță” între

client și consilier orientat de obiectivele comune. Alianța de intervenție, element necesar succesului consilierii, este determinată de personalitatea consilierului, de modul în care consilierul este perceput de client, de nivelul de încredere acordat, acceptarea acestuia de către client ca agent al schimbării, măsura în care se simte securizat în cadru. Autorul R. Nelson-Jones (1990, p.58) consideră că relația de consiliere este rezultatul interacțiunii complexe dintre:

- perspectiva consilierului asupra clientului exprimată de sintagma: „Eu sunt aici pentru a te susține în ...”;
- perspectiva clientului asupra sa: „Eu nu pot să ...”;
- perspectiva clientului asupra consilierului: „El este aici pentru a mă ajuta. Poate oare să o facă?”;
- perspectiva consilierului asupra sa: „Eu resimt față de client.... ?”

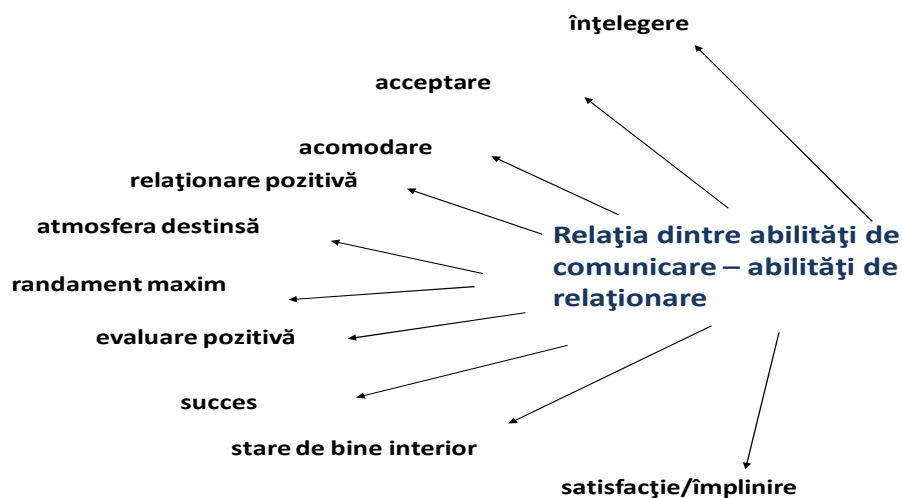
Codul etic profesional promovează ideea că individul trebuie respectat și protejat, ceea ce devine posibil numai în condițiile în care consilierul este onest, integru și obiectiv în relația sa cu clientul. Principiile eticii profesionale vizează pe următoarele elemente: intervenția consilierului se va construi pe ideea de a nu se aduce prejudicii clientului; asumarea de către consilier a propriilor limite; păstrarea caracterului confidențial al informațiilor furnizate de client; relevanța, în sensul de a nu solicita clientului detalii irelevante; etc.

Prima sesiune de consiliere este primordială pentru decursul relației. Prima reacție, de natură afectivă, pe care o are atât consilierul cât și clientul este relevantă. Această reacție oferă informația brută, ne-elaborată (în manieră represiv-culturală), privind personalitatea celuilalt așa cum „poate” fi percepută. În deschiderea primei întâlniri trebuie să se aibă în vedere starea de neliniște a clientului. Primele minute vor fi alocate gestiunii acestui aspect determinat de noutatea situației. Atitudinea suportivă și prezentă a consilierului este necesară. Este importantă susținerea libertății de discurs a clientului. Prin oferta de libertate, consilierul poate obține informații despre modalitatea în care clientul se adaptează la situații noi. Indiferent de abordare, obiectivul esențial al primei sesiuni constă în evaluarea motivației pentru consiliere și în testarea modalităților de relație specifice clientului. În scopul atingerii acestui obiectiv specific primei întâlniri metoda de lucru recomandată este anamneza. Folosită ca scop în sine, clientul poate simți presiunea unei abordări de tip interogatoriu, ceea ce compromite relația. Categoriile de informații sunt orientative, în funcție de tipul consilierii și de client:

- date de identificare;
- motivele pentru care solicită asistența;

- antecedente personale: evoluție școlară, evoluția relațiilor interpersonale în cadrul grupului de vârstă;
- informații despre vârsta părinților, profesia și ocupația, tulburări de orice natură apărute în familie, relațiile cu părinții și între frați;

Acest moment poate fi extins în funcție de consilier la una sau două sesiuni de consiliere în funcție de informațiile obținute sau după cum evoluează relația sa cu clientul. De asemenea, în această etapă poate avea loc și o discuție despre necesitățile de consiliere ale clientului dar, în același timp, sunt acceptate și discuții despre alte subiecte. Obiectivele pe care consilierul și le propune să le atingă în această etapă sunt strâns legate de asigurarea unei relații de bună cooperare bazată pe încredere, empatie și de analizarea motivelor pentru care clientul are nevoie de consiliere. Încrederea între consilier și client este un rezultat al respectului reciproc, al unei atitudini lipsite de judecăți de valoare. Legătura astfel stabilită poate fi analizată în modelul de schemă propus:



Relația comunicare – relaționare în procesul de consiliere

Sintetizând, D. Mearns și B. Thorne (2010, pp.251-248) consideră că elementele specifice acestei etape au în vedere: așteptările clientului, stabilirea relației și a încrederii în primele momente, stabilirea cadrului de lucru.

Etapa II: Analiza nevoilor/problemelor clientului

Descrierea adecvată a situației clientului alături de o evaluare inițială a abilităților, intereselor, cunoștințelor deținute de client va reprezenta suportul tehnic necesar pentru

proiectarea programului de consiliere. Identificarea cauzelor situației de consiliere este primul pas în scopul unei intervenții eficiente în consiliere. Dacă în prima etapă este dificil pentru consilier să elaboreze o schemă de intervenție cu privire la problema clientului, după momentul obținerii de informații relevante despre situația clientului, consilierul va fi în măsură să identifice o categorie anume (comportament, emoții, sistem etc...) și să proiecteze o strategie de evaluare optimă.

J. McLeod (1998) aduce în discuție o parte din motivele pentru care se realizează o evaluare înainte de a începe consilierea propriu-zisă: aprecierea punctelor tari și a celor slabe ale clientului; oferirea de informații; a-l face pe client să se simtă înțeles; formularea unui caz sau a unui plan; oferirea de speranță; adunarea informațiilor despre nevoile culturale și așteptări etc. O dată identificate, acestea elemente vor fi valorificate și în etapa de stabilire a obiectivelor.

Modalitățile de a realiza evaluarea depind foarte mult de modelul teoretic pe care consilierul îl utilizează. Consilierii psihodinamici consideră foarte importantă evaluarea în aprecierea trăsăturilor cheie ale cazului; cei behavioriști, consideră evaluarea necesară pentru identificarea unor scopuri realiste ale întâlnirilor de consiliere; cei umaniști tind să evite realizarea unei evaluări formale. În activitatea curentă, frecvent consilierii în carieră utilizează instrumente informale:

- metode calitative de evaluare, prin care clienții să fie invitați să participe la exerciții de învățare/evaluare, integrate în sesiunea de consiliere; un exemplu al unei astfel de evaluări este „linia vieții” solicitând astfel percepțiile clientului asupra punctelor semnificative din dezvoltarea sa, a relațiilor importante cu alții și a valorilor;
- tehnici de clarificare prin întrebări deschise și închise;
- instrumente informale (discuții, convorbiri, interviuri etc.).

Interviurile sunt de obicei utilizate la începutul acestei etape. J.C. Abric (2002, p.56) consideră interviul inițial, util pentru strângerea informațiilor legate de viața curentă a clientului, de istoria familiei sale, istoria personală.

Un element important în această etapă îl reprezintă identificarea *abilităților transferabile*, conform Andreea Szilagy (2008, p.72). Acestea sunt abilități dezvoltate într-un anumit context (școală, activități de timp liber) care pot fi valorificate și frecvent clienții nu conștientizează potențialul de care dispun. Este recomandat ca în etapa următoare, de stabilire a obiectivelor, acest element să fie valorizat.

Etapa de analiză poate avea efecte pozitive sau negative asupra clienților. Dacă această fază este bine realizată, clientul se va simți înțeles, ușurat, încrezător, deschis noilor pași din cadrul procesului și motivat. Sunt și situații când în urma obținerii informațiilor din această etapă de analiză/evaluare, clientul este orientat să solicite serviciile unui alt consilier/instituție. instituție sau organizație. Dacă această recomandare nu este bine făcută, clientul se va simți frustrat, anxios, interogant, vulnerabil și va avea așteptări reduse de la programul de consiliere, precizează Daniela T. Gîrleanu (2002, p.166).

Etapa III: Empowerment și stabilirea obiectivelor

Mulți dintre tinerii care au nevoie de asistență în dezvoltarea carierei nu se simt în stare să își elaboreze singuri un plan de acțiune, să se ocupe singuri de viitorul apropiat sau câteodată nu sunt conștienți de potențialul și abilitățile lor, consideră Andreea Szilagyi (2008, p.74). Se vor valorifica informațiile din etapa anterioară. Cauzele care au generat problemei clientului vor trebui luate în considerare întrucât trebuie precizate modalități de eliminare/diminuare a efectelor provocate. Un alt aspect relevant este reprezentat de valorificarea abilităților transferabile în stabilirea obiectivelor, întrucât acest element oferă o imagine realistă a potențialului clientului și oferă acestuia încredere în sine. Într-o manieră simplă de lucru obiectivele pot fi stabilite răspunzând la următoarele întrebări:

- “Ce îmi doresc?”: urmărim identificarea de posibilități;
- Cum hotărâsc?: urmărim alegerea posibilităților realiste;
- Cum procedez?;

Identificarea obiectivelor conduc la stabilirea acțiunilor și organizarea acestora într-un plan. Din perspectiva consilierului, acesta lucrează cu două tipuri diferite de obiective: obiective comune pe care consilierul și clientul le împărtășesc în procesul de dezvoltare a carierei; obiective de atins pentru client.

Dintre strategiile ușor de aplicat privind modul de stabilire a obiectivelor amintim: tehnica RUMBAS, tehnica SMART, tehnica HEART.

Tehnica RUMBAS: denumirea este dată de acronimul obținut din inițialele celor cinci termeni: realist, clar, măsurabil, comportamental, agreeat, specific (*realistic, understandable, measurable, behavioral, agreed-upon, specific*). Fiecare moment de analiză a rezultatului identificat ca plauzibil este realizat dintr-o perspectivă diferită:

- Realist (**R**Realistic): obiectivul poate fi moderat dificil, dar este tangibil;
- Clar (**U**nderstandable): obiectivul poate fi exprimat, comunicat către alții și înțeles de către alții;

- **Măsurabil (Measurable):** schimbarea poate fi observată și evaluată (măsurată);
- **Comportamental (Behavioral):** obiectivul trebuie să cuprindă pași de acțiune concretă;
- **Agreat (Agreed upon):** obiectivul este agreat și acceptat de către cei care ar putea fi implicați și care ar putea avea putere pentru atingerea acestuia;
- **Specific (Specific):** obiectivul poate fi descris prin unul sau mai multe comportamente observabile; nu este un rezultat general.

Tehnica SMART: denumirea este un acronim devenit foarte popular care surprinde cinci condiții ale unui obiectiv bine stabilit. Un obiectiv bine stabilit este Specific, Măsurabil, Abordabil, Relevant și Temporal (delimitat în timp). Cele mai frecvente versiuni ale acronimului SMART sunt următoarele:

- Specific, Măsurabil, Abordabil, Realist, încadrabil în Timp;
- Specific, Măsurabil, Realizabil, orientat către Rezultat, la Timp;
- Specific, Măsurabil, (de) Atins, Realist, Tangibil;
- Stimulativ, Măsurabil, Acceptat de toate părțile interesate, Realist, definit în Timp.

Se poate observa că cea mai mare diferență apare la caracteristicile trei și patru. Folosirea termenului "realist" alături de "abordabil" sau "realizabil" poate fi considerată redundant, consideră P. Bartle (2007).

Tehnica HEART: este o altă variantă de identificarea obiectivelor care evidențiază latura motivațională în formularea obiectivelor pe care clientul și le propune alături de consilier, afirmă A. Szekely (2011):

- **Holistic:** obiectivul ține seama de toți cei implicați, care vor fi afectați într-un fel sau altul de realizarea lui;
- **Efecte secundare:** obiectivul ține seama ca toate efectele secundare ale problemei inițiale să fie rezolvate în cazul noii soluții propuse și menținerea elementelor pozitive care există în contextul problematic apărut;
- **Afirmativ:** obiectivul este afirmat pozitiv (nu negativ) și la timpul prezent (nu la trecut); obiectivul precizează ce vrei să obții, nu doar ce vrei să eviți și se referă la acel lucru la timpul prezent, ca și când se întâmplă în momentul vorbirii;
- **Responsabil:** obiectivul este asumat de către cel care îl fixează, acesta fiind responsabil în totalitate pentru succesul sau eșecul lui;
- **Testat senzorial:** obiectivul este exprimat ca rezultat final în imagini, sunete și senzații, toate contribuind la claritatea senzorială a acestuia și la emoția pozitivă declanșată de îndeplinirea lui; imaginea exactă a rezultatului care poate fi obținut care se formează în

mente și emoția care însoțește imaginea vor acționa ca un stimul motivațional asupra clientului.

Prezentare comparativă tehnici identificare obiective

TEHNICA RUMBAS	TEHNICA SMART	TEHNICA HEART
Realist	Specific	Holistic
Clar	Măsurabil	Efecte secundare
Comportamental	Abordabil	Afirmativ
Agreat	Relevant	Responsabil
Specific	Temporal	Testat senzorial

Stabilirea obiectivelor constituie o etapă necesară în cadrul oricărui proces de consiliere în carieră. Clientul trebuie să învețe să fie atent la diferențele impuse de obiectivele pe termen scurt, mediu și lung. Obiectivele au funcții motivaționale, educaționale și evaluative. Obiectivele bine stabilite îi ajută pe clienți să își planifice viitorul și îl ajută pe consilier să măsoare succesul acestor activități comune.

S.D. Brown și colaboratorii (1991, pp.30-38) consideră că există o relație pozitivă între sentimentul de auto-eficiență și performanța pe care o obține o persoană. Acest concept de self-efficacy, descris drept încrederea pe care cineva o are că poate face orice pentru a-și atinge obiectivele este important pentru stabilirea unor planuri de viitor în activitatea de consiliere. Autorul A. Gavreliuc (2006, p.212-213) evidențiază faptul că sintagma „*Cunoaște-te pe tine însuși*” își are originile în reflecțiile filozofice încă din antichitate, iar în realitate construirea conceptului de sine se bazează pe strategii de natură cognitivă, cum ar fi: accesibilizarea doar a unor aspecte limitate ale sinelui; o reamintire selectivă a faptelor trecute; evitarea inconsistențelor; focalizarea pe trăsăturile centrale. Astfel „conceptul de sine” este constituit din informații de natură cognitivă și afectivă precum: caracteristicile de personalitate, aspectul fizic, aspecte de ordin social relevante pentru fiecare persoană, părerea despre propria persoană în situații generale/specifice consideră O. Lungu (2004, p.92). Încrederea în sine se învață prin exerciții de *empowerment*, prin modele de viață, prin mesajele primite de la ceilalți. Un consilier trebuie să ajute clientul: să trăiască experiențe de empowering, să aleagă modele de viață și să primească mesaje de empowering.

Stabilirea obiectivelor de carieră este o etapă importantă pentru ambii membri ai echipei. Pentru client, acest demers odată învățat se va constitui într-un instrument pe care îl va putea folosi în orice moment al vieții sale personal sau profesionale.

Etapa IV: Intervenția

Reprezintă maniera de desfășurare propriu-zisă a consilierii. Cei doi lucrează împreună în vederea atingerii obiectivelor stabilite. Este important demersul proiectat de consilier, metodele și tehnicile selectate, conținutul informațional pe baza căruia se lucrează, timpul avut la dispoziție. Alegerea unui anumit mod de lucru este influențat de orientarea teoretică a consilierului, experiența sa practică precum și abilitățile sale profesionale, dar și de caracteristicile clientului. Într-o manieră concisă D. Mearns și B. Thorne (2010, p.307) vorbesc despre trei dimensiuni: dezvoltarea relației de consiliere; procesul clientului și procesul consilierului.

Etapa V: Finalul programului de consiliere

Există multe puncte de vedere cu privire la conținutul acestei etape: procesul se finalizează în momentul în care clientul și consilierul sunt de acord în ceea ce privește conținutul planului de acțiune și de dezvoltare, care ulterior clientul trebuie să îl implementeze; procesul continuă și după faza de elaborare a planului, consilierul asistând clientul și în faza implementare a planului; procesul continuă și după implementarea planului, unii clienți solicitând asistență și după acest moment (follow-up). D. Mearns și B. Thorne (2010, pp.333-336) aduc în atenție trei aspecte specifice finalului activității de consiliere: invitarea clientului de a propune o perioadă de încheiere, invitația de a revizui procesul de consiliere (verificare a înțelegerii acțiunilor realizate) și invitația de a identifica dacă au rămas aspect nerezolvate. În viziunea autoarei Janet Tolan (2003, pp.213-226) subliniază faptul că un rol primordial îi revine consilierului în a stabili momentul când este necesar să se finalizeze procesul de consiliere.

Conținutul acestei etape poate fi diferit de la caz la caz în funcție de tipul problemei, de metodele utilizate, de personalitatea clientului și de alte opțiuni. Care sunt semnele care îi pot indica unui consilier că poate aborda momentul de închidere? clientul devine conștient de faptul că planul de acțiune mutual poate fi un răspuns la problema sa inițială și este de acord cu implementarea sa; clientul începe să lipsească (motivată sau nu) de la ședințele de consiliere fiind speriat de apropierea momentului de final; clientul începe să abordeze noi probleme, diferite de problema inițială, încercând să extindă relația; clientul încearcă să nu mai păstreze relația de consiliere imediat după ce planul de acțiune a fost finalizat și discutat.

Consilierul are responsabilitatea de a preveni apariția posibilelor cauze de încheiere a relației de consiliere. Clientul trebuie să cunoască când și în ce condiții se va finaliza

programul de consiliere, care este rolul său în acest context și care va fi rolul consilierului. În cazul abordărilor pe termen scurt, finalul este o parte foarte importantă în cadrul întregii abordări; fără o încheiere potrivită, procesul de consiliere nu va avea șanse de succes. Elementele care pot susține finalizarea cu succes a unui program de consiliere pot avea în vedere următoarele repere de analiză:

- obiectivele și planul de acțiune adoptate sunt foarte clare pentru client, iar acesta își asumă responsabilitatea pentru implementare;
- relația consilier: client rămâne profesională;
- clientul vorbește liber despre sentimentul de pierdere pe care îl asociază cu încheierea procesului; adresează întrebări legate de acel moment și despre modalitatea în care relația consilier client va continua după terminarea procesului.

Autorii Kathryn Geldard, D. Geldard și Rebecca Yin Foo (2013, p.215) supun atenției alte repere importante referitoare la finalizarea procesului de consiliere, în mod special când sunt implicați copiii. Acestea au în vedere: planificarea procesului de consiliere într-un interval scurt de timp; evaluarea în permanență a progresului consilierii; în situațiile când este necesară planificarea procesului de consiliere într-un interval mai mare de timp se recomandă revizuirea periodică a cazului; pregătirea copilului în ce privește finalizarea procesului de consiliere.

O altă perspectivă privind finalul procesului de consiliere poate fi acțiunea de evaluare a activității desfășurate. Speranța Țibu în articolul *Evaluarea și măsurarea rezultatelor consilierii* (2009, pp.75-83) prezintă trei tipuri de evaluări care pot fi realizate la nivelul serviciilor de consiliere: evaluarea de personal (respectiv a consilierilor care își desfășoară activitatea), de program (modul cum au fost realizate activitățile, obținerea rezultatelor preconizate) și evaluarea rezultatelor (starea de satisfacție a beneficiarilor). Prezentăm în continuare un model de analiză a rezultatelor procesului de consiliere, care evidențiază complexitatea întregului proces:

Model de analiză a rezultatelor consilierii (Kileen, 2000, apud Speranța Țibu, 2009)

Rezultate imediate la nivel individual	
Cunoștințe și abilități	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abilități de luare a deciziei; ✓ Conștientizarea oportunităților educaționale; ✓ Abilități de tranziție, ✓ Abilități de management a carierei etc.;
Atitudini/afecte	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Optimism, ✓ Sentimentul de control a situației;

	✓ Reducerea anxietății;
Luarea deciziei	✓ Conștientizarea etapei în care se află; ✓ Luarea deciziei;
Rezultate intermediare la nivel individual	
Implicare motivațională	✓ Motivația pentru muncă;
Comportamentul de căutare	✓ Dobândirea unor strategii eficiente de căutare a unei informații, a unui loc de muncă;
Luarea deciziei	✓ Comportament decizional; ✓ Rezultatele deciziei;
Rezultate finale la nivel individual	
Efecte privind educația și formarea	✓ Participarea la cursuri; ✓ Relevanța cursurilor în privința angajării; ✓ Rata abandonului;
Efecte privind piața muncii	✓ Nivelul salariului; ✓ Intrarea pe piața muncii; ✓ Retragera de pe piața muncii etc.;
Efecte privind locul de muncă	✓ Găsirea unui loc de muncă; ✓ Adaptarea la rolul profesional; ✓ Productivitatea; ✓ Performanțele obținute; ✓ Flexibilitatea/schimbarea locului de muncă;
Rezultate finale la nivel de sistem	
Angajatorul	✓ Creșterea productivității; ✓ Reducerea costurilor privind selecția și migrarea forței de muncă; ✓ Îmbunătățirea competențelor personalului angajat;
Ofertații de educație și formare	✓ Selecția studenților și menținerea lor în sistem etc.;
Nivel național	✓ Nivelul PIB; ✓ Scăderea șomajului etc.,

Etapa VI: Follow-up

În cadrul abordărilor pe termen lung, această revenire a clientului nu este întotdeauna necesară, însă în cazul abordărilor pe termen scurt (iar consilierea în carieră este una dintre ele) clienții pot solicita o sesiune de consiliere cu rol de „confirmare” a rezultatelor obținute de ei, după un anumit interval de timp, când procesul de consiliere s-a finalizat. Aceste discuții de tip follow-up sunt necesare pentru consilier, deoarece îi furnizează informații despre strategia de consiliere utilizată de el și poate obține informații despre starea actuală a

clientului. Cine poate avea această inițiativă? Atât clientul, prin întâlniri programate la un anumit interval de timp (de regulă câteva săptămâni) sau de către consilier: prin telefon, scrisori/chestionare trimise acasă.

III.3.Consilierea de grup

Grupul „constituie cel mai important mediu de socializare și integrare” consideră A. Neculau (2007, p.13). La nivelul școlii potențialul activităților de grup au în vedere formarea, învățarea psiho-socială, achiziționarea unor „comportamente dorite și așteptate de societate” consideră același autor (1987 p.256). Grupurile se formează din nevoia persoanelor de a fi și acționa împreună, au caracteristici date de structurile sociale și instituționale cărora le aparțin. Grupul de joacă, grupul-clasă, grupul de discuții, grupul de distracții, echipa de lucru etc. reprezintă cadrul social în ne formăm și ne afirmăm personalitatea. În cadrul procesului de consiliere discutăm despre sintagma de „grup restrâns”. În opinia autorului acesta are următoarele caracteristici: ne referim la un număr de persoane mai mic sau egal cu cinci; acestea se află împreună în același interval de timp comunicând și interacționând, împărtășesc experiențe comune. G. Ferry (1975, p.80) afirmă: „resursele pedagogice ale grupurilor mici au fost recunoscute și exploatate de multă vreme, fie în mediul școlar, fie în mediul educativ extra-școlar”.

Deși consilierea de grup este un concept relativ răspândit, nu s-a ajuns la un consens teoretic asupra acestei tehnici. Autorul J.C. Abric (2002, p.102) prezintă modul cum s-au dezvoltat activitățile de grup, sublinind faptul că scopul formării unui grup este ca aceștia să discute și să reflecteze la preocupările lor. Astfel, interacțiunea dintre indivizi este folosită cu scopul de a facilita înțelegerea de sine și schimbarea comportamentală. Rolul consilierului constă în a crea un mediu securizant în care fiecare membru al grupului să poată să își expună preocupările privind diferitele aspecte ale vieții sale: relații interpersonale, imagine de sine etc. Mariana Caluschi (2001, p.21) enumeră tipurile de grupuri cele mai frecvent organizate: grupul de sensibilizare, grupul de formare, grupul de întâlnire, grupul de evoluție, grupul de învățare, grupul creativ.

M. Jigău (2001, p.219) descrie scopul unui grup de consiliere ca fiind centrat pe învățare, exersare comportamente sociale considerate dezirabile și care vor facilita adaptarea ulterioară a membrilor în plan social și profesional.

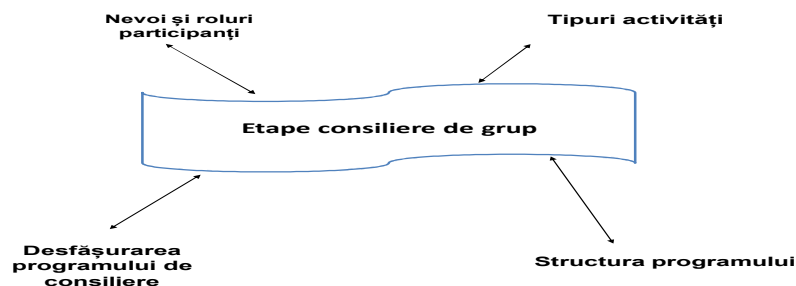
Inițiatorul consilierii de grup este considerat C. Rogers. Elementele consilierii în grup perspectiva sa sunt: scopuri și activități, nevoi și roluri ale participanților; procese de grup;

structura grupului. Conform autorului J. L. Moreno (2009, p.130) „conceptul de bază care stă la baza acestei abordări este recunoașterea faptului că omul este un jucător de rol”.

Grupul ar trebui centrat pe membrii săi așa cum consilierea individuală este centrată pe client. Cunoștințele membrilor grupului pot ajuta la recunoașterea propriilor probleme ca pas important către schimbare. Aceste grupuri au rolul de a îmbunătății relațiile interpersonale din grup și o mai bună cunoaștere de sine.

Consilierea de grup „se referă la un ansamblu de modalități, metode, tehnici și proceduri de intervenție psihologică și educațională menite să provoace modificări ale cognițiilor și atitudinilor grupului și care se concretizează în schimbarea comportamentală adaptativă”, după I. Al. Dumitru (2008, pp.157-158). Referitor la finalitățile consilierii de grup, putem avea în vedere: dezvoltarea personală a fiecărui membru al grupului, oferirea de sprijin în procesul de autocunoaștere, dezvoltarea abilităților sociale, dezvoltarea disponibilității de a fi atent la ceilalți și sprijinirea fiecăruia de a identifica scopuri comportamentale specifice și măsurabile susține G. Corey (2008, p.470).

Elaborarea unui program de consiliere, realizat sub forma sesiunilor de grup se realizează aplicând schema clasică: analiză, proiectare, derulare, încheiere. Pentru a realiza o planificare eficientă avem în vedere două elemente esențiale: cunoașterea nevoilor participanților concretizate în obiective, identificarea activităților care pot răspunde acestor nevoi și aspecte de natură organizatorică.



Etape program consiliere de grup

Etapa I: Nevoi și roluri ale participanților

- fiecare participant are nevoi diferite, aspect care este recomandat să fie cunoscut de consilier;
- în procesul de consiliere de grup nevoile individuale adesea se pot schimba;

- este necesar ca participanții să înțeleagă cum funcționează grupul pentru a crea o bază de atitudini alternative;
- este necesar ca participanții să-și propună scopuri comune;

Etapa II: Tipul și nivelul activităților

Această secțiune se referă la dezvoltarea și structura activităților de învățare propuse de consilier. Dezvoltarea lor are la bază principiul învățării active, urmărindu-se atât latura intelectuală, cât și emoțională. Se recomandă să fie inițiate activități prin care se pot descoperi informații; prin care se pot dezvolta abilități/deprinderi de lucru; prin care pot fi dezvoltate atitudini.

Pentru a determina participanții să ia decizii și să acționeze în consecință se pot utiliza patru tipuri/nivele de activitate :

- participantul va lucra la nivelul imaginației, care poate ajuta la întărirea sentimentului de securitate pentru individ și pentru grup; implicarea se realizează la nivel individual, dar exercițiile nu trebuie neapărat să se refere la individ;
- participantul lucrează cu abilitățile proprii prin care va atinge direct aria cognitiv-afectivă; implicarea se bazează pe clarificarea și înțelegerea activităților în relațiile cu asumțiile, valorile, perspectivele emoționale; vor fi realizate activități care urmăresc conturarea spațiului personal (exerciții construire mapping, autocunoaștere etc.);
- participantul lucrează prin activități experimentale care antrenează abilitățile concrete care vor fi utilizate la următorul nivel (jocul de rol, tehnica interviului);
- este așa numitul nivel al „real world”: activitățile includ exerciții practice, cu aplicabilitatea în muncă, interviuri, etc.

Etapa III: Structura programului de consiliere

G. Amando și A. Guittel (2007, pp.72-73) evidențiază câteva repere importante pentru formarea unui grup de consiliere după cum urmează:

- trebuie să se stabilească o agendă a întregului program de consiliere, de care va depinde reușita procesului;
- se stabilește numărul de ore alocat programului: pentru consilierea de grup sunt recomandate minim 30 ore;
- se stabilește alocarea numărului de ore/zi și frecvența întâlnirilor;

- se stabilește perioada de timp alocată pentru tot programul de consiliere/fiecare sesiune de consiliere (min 60-max 90 minute);
- este recomandat să se cunoască spațiul de lucru, ambianța;
- se stabilește mărimea grupului: 8 -12 numărul ideal, deși în activitatea practică întâlnim și excepții consideră C. Nedelcea și Paula Dumitru (1999, p.13);
- la prima întâlnire este recomandat să se realizeze o instruire clară asupra scopului grupului;

Cerințe privind formarea grupului de consiliere

- ✓ structura grupului de consiliere: vârsta și nivelul de maturitate după M. Plosca și Augusta Mois (2001, p.33); problemele cu care se confruntă, opțiunea membrilor de a participa la un program de consiliere de grup; dinamica participării membrilor grupului (caracterul închis sau deschis);
- ✓ compoziția grupului: omogen sau eterogen, gradul de complementaritate a însușirilor personale influențează interacțiunile;
- ✓ specificul activităților de grup: rutinier sau complexe;

Etapa IV: Consilierea de grup (derularea programului de consiliere)

Elementele asupra cărora consilierul se va centra în derularea activității vor avea în vedere: procesele de grup, rolurile din cadrul grupului, aspectele de dinamică a grupului și fenomenul de leadership.

Procesele de grup

Sunt un catalizator care ajută participanții să se dezvolte, să comunice, să ia decizii, să se confrunte cu probleme, să rezolve probleme. Acestea se referă la abilitățile/competențele care se vor dezvolta motivațiile membrilor de a se implica în sarcinile de lucru primite, precum și aspirațiile acestora referitoare la rezultatele așteptate. Autorul J.C.Abric (2002, p.145) consideră comunicarea drept un instrument important în acest sens. Susținând aceiași idee Daniela T. Gîrleanu (2002, p.118) consideră că abilitatea consilierului de a gestiona situații de grup se referă la:

- „disponibilitatea de a lucra în cadrul unui grup, să observe dinamica grupului;
- capacitatea de a organiza și propune activități importante indiferent de subiect;
- abilitățile de a gestiona situațiile tensionate sau interacțiunile în grup;
- atitudinea de respect, încredere, toleranță, sprijin față de problemele clienților;

- disponibilitatea de a asculta și înțelege fiecare membru al grupului (să răspundă empatic fiecărei persoane), de a observa paternuri de comunicare (la nivel verbal sau non-verbal) și roluri asumate în grup; el în permanență trebuie să coreleze obiectivele stabilite din perspectiva proprie cu cele ale clienților;
- rolul de a prezenta membrilor grupului prin exemplul personal un model de comunicare eficientă”;

Procesele de dinamică a grupului presupun stabilirea: rolurilor membrilor grupului; regulile de participare; elementele de dinamică a grupului, probleme de leadership. În viziune autorului A Neculau (1987, p.256) „dinamica grupului,, desemnează procesele psihosociale care au loc între membrii grupului.

Roluri în cadrul grupului

- este recomandat să se atribue membrilor grupului diverse roluri (moderator, participant, observator etc.), ei exersând astfel în mod direct anumite atitudini și comportamente corespunzătoare rolului asumat;
- efectul major al exercitării acestor roluri constă în adaptarea la activități de grup și dezvoltarea abilităților de comunicare pe două paliere: comunicarea cu ei înșiși; comunicarea cu ceilalți;

Reguli de participare la activități de grup

Au rolul de a reglementa intervențiile membrilor grupului și de a optimiza derularea activității, de a realiza o bună coeziune a grupului precizează Elena Anghel (2003, p.57). Normele au o legătură directă cu specificul activității grupului respectiv și conform opiniei exprimate de Mariana Caluschi (2001, p.43) reprezintă „un standard, în funcție de care sunt judecate comportamentele. Unele norme provin din cultură, altele sunt specifice unui grup particular”. Pentru a fi eficiente (acceptate și respectate) se stabilesc de comun acord cu membrii grupului și nu sunt impuse de către consilier. Una dintre tehnicile recomandate pentru identificare „regulilor de grup” este brainstorming-ul. Exemple de astfel de reguli:

- ✓ toți participanții vorbesc pe rând;
- ✓ exprimare concisă;
- ✓ ascultare activă;
- ✓ respect reciproc;
- ✓ discutăm despre situații/evenimente și nu despre persoane;
- ✓ acceptăm puncte de vedere diferite;
- ✓ vorbim în nume propriu;
- ✓ ne asumăm responsabilitatea pentru afirmațiile realizate etc.

Reglementarea activității la nivel de grup (optimizarea muncii) vizează efectuarea activităților de echipă. În genere acestea au în vedere acordul membrilor grupului asupra: definirii problemei și identificarea cauzelor acesteia;

- ✓ structura programului, orarul întâlnirilor, modalitățile concrete de lucru;
- ✓ echipamentele necesare: mese, scaune, tabla fleel-chart etc.;

Elemente de dinamica grupului

Sintagma „dinamica grupului” se referă la schimbările care se produc în structura de ansamblu a unui grup ca urmare a activităților propuse. Mariana Caluschi (2001, p.75-76) prezintă schimbările care au loc la nivelul grupului prin intermediul mai multor stadii:

- stadiul de formare: cunoașterea membrilor, interacțiunile dintre aceștia, schimbul de informații, orientarea către anumite relații;
- stadiul haosului și furtunii: tensiuni între membri, tensiune emoțională, lipsa ascultării active, critici la adresa membrilor sau a ideilor acestora etc.;
- stadiul normativ: se stabilesc roluri și relații, regulile sunt acceptate;
- stadiul performanței: membrii grupului sunt orientați spre sarcina de lucru, spre obținerea de rezultate;
- stadiul suspendării (finalul activității): atingerea scopului, obținerea rezultatelor așteptate de către membri, despărțirea etc.;

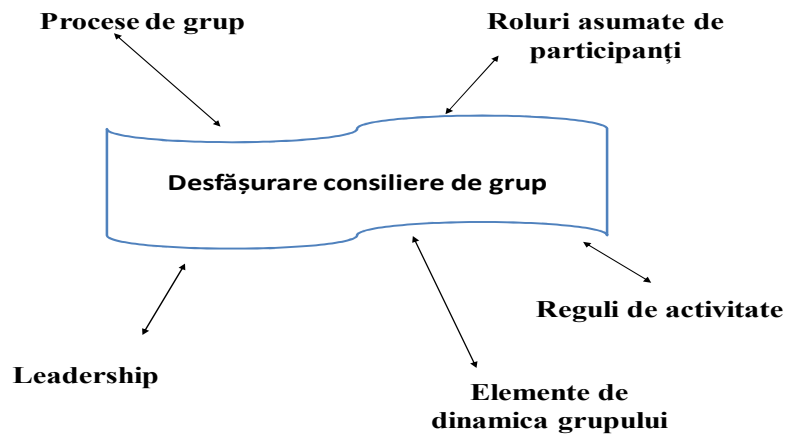
Concluzionând participarea la activitatea unui grup determină implicarea membrilor săi pentru atingerea unui scop comun. Referitor la acest aspect I. Al. Dumitru (2008, p.165) consideră că membrii unui grup pot adopta diferite ipostaze:

- ✓ *poziția de centru*: comportamentul acestuia influențează grupul în implicarea și rezolvarea sarcinilor de lucru primite;
- ✓ *poziția de emițător*: comportament care aduce o implicare și contribuție personală în rezolvarea sarcinii de lucru;
- ✓ *poziția de receptor*: comportament de observator atent la tot ceea ce se întâmplă la nivel de grup, asimilând informațiile necesare;
- ✓ *poziția de satelit*: comportament absent de la sarcinile comune de lucru;
- ✓ *poziția de absent*: cei care din diferite motive nu participă efectiv la întâlnirile grupului;

Leadership

Elementele de dinamică a grupului aduc în discuție și fenomenul de influență pe care unii membri ai grupului/o persoană din grup o pot exercita supra celorlalți. Acest aspect are un

efect direct asupra performanței activității de grup. Schema următoare evidențiază elementele specifice desfășurării proceselor de grup în cadrul acestei forme de consiliere:

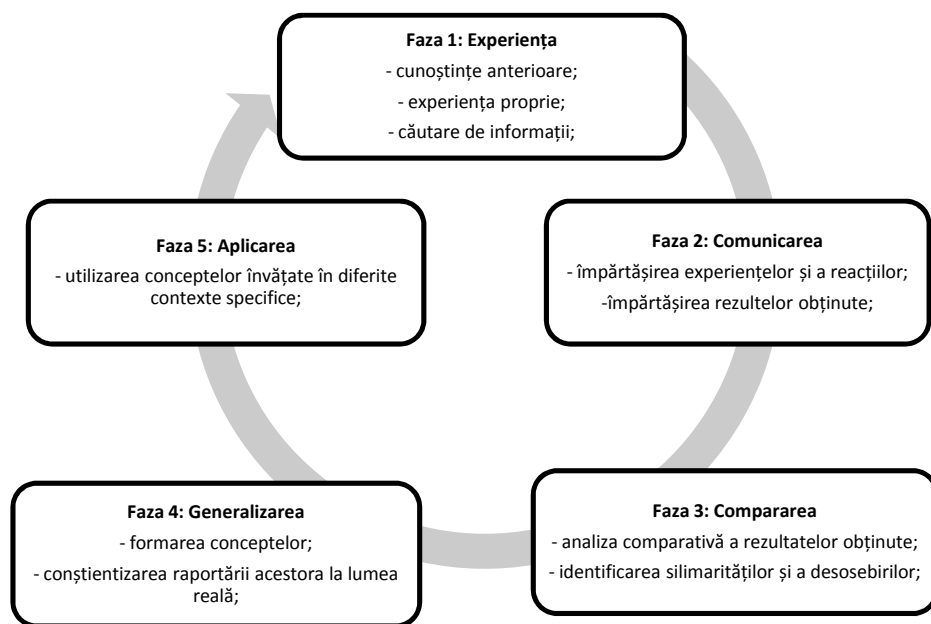


Subetape consiliere de grup

Consilierea este adesea mult mai eficientă când este oferită ca parte a unui exercițiu de grup când indivizii pot învăța unii de la ceilalți. Pentru consilier este important de a fi conștient de dinamica creată în grup, unde cunoștințele membrilor și experiența împărtășită între ei reprezintă o resursă de învățare și motivațională importantă în procesul de consiliere. Teoria învățării din experiență poate fi utilizată ca suport tehnic în organizarea sesiunilor de consiliere de grup. Modelul Kolb este unul dintre cele mai populare, dar în activitatea practică pot fi întâlnite mai multe variante ale acestuia, conform M. Predescu (2006, p.166). Întregul proces de învățare parcurge cinci etape, conform următoarei scheme:

- *Experiența concretă*: când efectiv membrii grupului lucrează pe marginea sugestiilor oferite; poate fi un exercițiu practic, un studiu de caz sau joc pe rol;
- *Observația reflexivă/faza de analiză*: când membrii grupului de consiliere se gândesc la ceea ce s-a întâmplat, formulează unele reflecții asupra a ceea ce s-a petrecut în acel exercițiu; se acordă feedback-ul pentru întregul grup asupra oricăror descoperiri sau alte rezultate care au apărut;
- *Conceptualizare/generalizare*: când membrii grupului de consiliere explică ceea ce s-a întâmplat în timpul activității, realizează conexiuni dintre tema de discuție și experiențe personale similare; se formulează concluzii generale cu privire la învățarea din experiență respectivă;

- *Experimentarea activă/aplicarea*: când membrii grupului vor valorifica ceea ce au învățat într-un alt context; elaborarea cu întreg grupul a unui plan de acțiune pentru testarea acestor puncte în viitor.



Etapele învățării la nivel de grup

Elemente distinctive ale sesiunilor de consiliere de grup au în vedere centrarea pe proces, aspect evidențiat și de autoarele capitolului *Vademecum în consiliere* (2013, p.163). Referitor la alte elemente enumerăm:

- este stabilită o rețea socială prin care sunt dezvoltate, pentru fiecare individ în parte, procesele și planurile de clarificare a situației existente;
- este încurajată individualizarea problemei;
- este creat un sentiment de comunitate unde clarificarea dorințelor, nevoilor și opțiunilor, ca și autorealizarea pozitivă, este raportată la dinamica grupului;
- obiectivele sunt de a crea un mediu și proces care să crească participanților capacitatea de a obține informații și aptitudini, de a dezvolta atitudini constructive;
- posibilitatea de a cunoaște alte persoane și să le înțelegi sentimentele;
- posibilitatea de transpunere în practică a aptitudinilor de comunicare, feed-back, rezolvarea de probleme;

- posibilitatea de a împărtăși informații și de a sprijini ideile celorlalți;
- posibilitatea de a planifica munca, viitorul, de a lua decizii favorabile unei evoluții pozitive;

Limitări referitoare la consilierea de grup:

- nu este potrivită pentru orice client; pentru a putea funcționa în condiții de grup, unii clienți necesită ajutor individual;
- rolul consilierului în situația de grup este mai difuz în raport cu cea individual;
- dinamica de grup poate distra sau împiedica exprimarea anumitor preocupări ale clientului;
- anumiți clienți pot întâmpina probleme în a dobândi încredere în membrii grupului, ceea ce conduce la blocarea comunicării;
- încălcarea principiului confidențialității poate pune în pericol clientul;
- clientul are probleme majore în sfera relațiilor interpersonale, ajungând până la imposibilitatea de a comunica;
- clientul se apără de trăirile și comportamentele sale;
- clientul este dependent, iar situația de grup, prin distributivitatea sa, nu îi oferă mediul propice.

Între consilierea individuală și cea de grup regăsim atât asemănări, cât și deosebiri. Referitor la elementele comune constatăm că responsabilitățile consilierului sunt relativ aceleași: clarificarea sentimentelor; reflecții asupra naturii sentimentelor; reformularea conținuturilor exprimate de client; acceptarea necondiționată a clientului; restucturarea atitudinală. Elementele specifice care diferențiază consilierea de grup față de cea individuală sunt date de:

- mutarea de accent de pe atitudinea suportivă a consilierului pe dinamica relațiilor interpersonale din interiorul grupului;
- situația de grup pune accentul pe gradul de adecvare a relațiilor interpersonale;
- în cadrul grupului se fac cunoscute sisteme de valori și stiluri de viață ce pot deveni alternative fără a fi impuse din exterior;
- oferă consiliatului posibilitatea de a ajuta la rândul său membrii grupului.

CAPITOLUL IV

METODE GENERALE DE LUCRU

IV.1. Metode generale

IV.1.1. Exercițiul

Metodă de învățare, conform I. Cerghit (2001) bazată pe efectuarea unor acțiuni reale (operații și acțiuni mentale, motrice) în vederea achiziționării sau consolidării unor cunoștințe și abilități. Termenul de „exercițiu” provine din limba latină („exercitium”) și are semnificația de „practică”, „activitate”, „acțiune” explică S. Cristea (1988). Exercițiul implică automatizarea unor acțiuni cu caracter exact și repetitiv. Etapele organizării și aplicării exercițiului descrise de C. Moise și Elena Seghedin (2009) sunt: familiarizarea participanților cu acțiunea care urmează a fi interiorizată și automatizată; antrenarea operațiilor necesare pentru realizarea acțiunii propuse; integrarea operațiilor antrenate în structura acțiunii; sistematizarea acțiunii în funcție de scopul general și specific al activității; integrarea automatismului în activitatea de formare; perfecționarea acțiunii automatizate în contexte variate, în vederea asigurării evoluției sale în termeni de stabilitate și de flexibilitate.

Eficiența aplicării exercițiului este condiționată de următoarele elemente: atitudinea și interesul consiliaților pentru sarcina de lucru, înțelegerea scopului pentru care se realizează exercițiul, realizarea fișelor de exerciții, varietatea exercițiilor, aplicarea progresivă în funcție de nivelul complexității.

În procesul de consiliere privind cariera, prin exercițiu se realizează consolidarea deprinderilor, dezvoltarea, reactualizarea unor deprinderi/abilități deja formate. În anumite contexte educaționale, exercițiul este utilizat pentru a genera noi modalități de acțiune, atunci

când este integrat în activități care urmăresc rezolvarea unor situații-problemă. În acest caz, participantul la consiliere va aplica exercițiul prin folosirea unor elemente specifice sarcinii de învățare într-un alt context semnificativ în plan personal, profesional, social. Exercițiile de învățare utilizate în procesul consilierii reprezintă cea mai eficientă modalitate de dobândire dirijată a experienței personale de natură preponderent educațională. Această experiență personală poate fi de natură: cognitivă (informații, modalități de prelucrare a informațiilor, gândire pozitivă, activă, creatoare); afectivă (noi modalități de relaționare afectivă, de modelare a emoțiilor și sentimentelor, creșterea gradului de conștientizare a calităților și defectelor proprii sau ale celorlalți; comportamentală (noi deprinderi de a reacționa în diferite contexte, vestimentație, organizarea modului de viață, de studiu, de distracție, etc); volitiv-caracterială (învățarea unor noi modalități de a lua decizii, de a se automotiva, de a-și forma noi atitudini flexibile, deschise și responsabile). Dirijarea și orientarea subiectului educațional în relația de consiliere constă în antrenarea acestuia în procesul de formulare a întrebărilor cu privire la: „ce?” informații îi sunt utile; „cum?” poate obține aceste informații; „unde?” găsește aceste informații; modalități de selecție ale acestor informații; tehnici de reținere ale acestor informații; formularea problemelor care îl preocupă: definirea problemei, identificarea cauzelor posibile, conturarea soluțiilor probabile, proiectarea rezolvării lor (alternative, avantaje, dezavantaje) identificarea unor mecanisme comune de rezolvare a unor probleme diferite (atitudini, gândire, afecte).

Tipuri de exerciții care pot fi utilizate: dinamizare; demarare a activității, intrare în sarcină; pentru explorarea propriului univers; pentru stabilirea obiectivelor și a unui plan de acțiune.

Exercițiile de dinamizare

- sunt utilizate pentru creșterea nivelului de activare și deconectarea față de situația-problemă;
- au caracter ludic și sunt adesea percepute ca momente distractive, relaxante, deconectante;
- nu au legătură cu subiectul/tema ședinței de consiliere;
- se folosesc la începutul unei activități/ședințe, dar pot fi utilizate oricând consilierul consideră că nivelul de implicare a elevului în rezolvarea problemelor a scăzut, a intervenit plictiseala sau nerăbdarea;
- creativitatea consilierului poate conduce la elaborarea de noi variante ale exercițiilor cunoscute sau chiar de noi exerciții;

Exercițiile de demarare a activității, intrare în sarcină

- se utilizează pentru a „sparge gheața” în situații mai dificile: atunci când partenerii de discuție nu se cunosc, la începutul unei ședințe sau când se dorește ca participanții să comunice și să inter-acționeze;
- sunt asemănătoare cu exercițiile de dinamizare, dar sunt orientate nu atât pe crearea unei atmosfere relaxante, cât pe inițierea discuțiilor și stabilirea unor relații informale (între consilier și client, între participanții unui grup etc.);

Exercițiile pentru explorarea propriului univers:

- în funcție de scopul și tematica unei ședințe de consiliere, pot fi de mai multe tipuri: de autocunoaștere, de comunicare, pentru dezvoltarea abilităților de relaționare etc.;
- scopul este de a clarifica abilităților individului, creșterea stimei și încrederii în sine, abordarea unor modalități de comunicare asertivă, achiziționarea unor modalități de rezolvare a conflictelor;
- sunt realizate în primele ședințe de consiliere, pentru clarificarea situației, din acel moment, a elevului;
- este necesară utilizarea acestora doar atunci când problema cu care a venit individul nu e clar definită, când acesta nu este conștient de potențialul de care dispune și are o scăzută încredere în sine;

Exercițiile pentru stabilirea obiectivelor și a unui plan de acțiune în ceea ce privește cariera

- sunt utilizate spre finalul demersului de consiliere;
- fiecare individ își va stabili anumite obiective și va elabora pași concreți de atingere a acestora, cu specificarea duratei de timp alocate fiecărui pas și discutarea eventualelor obstacole în realizarea efectivă a acestora;
- este foarte important de conștientizat faptul că, de multe ori, elevii care se adresează consilierului doresc o soluționare rapidă a problemei; uneori acest lucru este posibil prin simpla oferire a unei informații - însă de cele mai multe ori procesul trebuie să se încheie cu stabilirea clară a unui plan de acțiune, concret și detaliat pe care individul să îl urmărească după ce va părăsi cabinetul de consiliere; se consideră că o sesiune de consiliere și-a atins obiectivele numai dacă acest plan de acțiune va fi dus la bun sfârșit de către client;

IV.1.2.Studiul de caz

Metodă de învățare utilizată în cadrul activităților de consiliere care se bazează pe analiza unui context real, care identifică anumite stări specifice activității dintr-un anumit domeniu

de activitate care se pot transforma în teme de reflecție, ori determină participanții să ia o decizie. Metoda constă în analiza unor situații din viața reală, mijlocindu-se astfel confruntarea directă cu viață autentică consideră I. Cerghit (2006, p.233).

Anumite situații problematice sunt supuse atenției individului, căutându-se soluții pentru ieșirea din impas, explică S. Cristea (1998, p.425). Avantajul unei astfel de metode constă în faptul că solicită capacitatea de analiză a variantelor alternative și găsirea de modalități pentru depășirea obstacolelor fără implicații personale din partea elevului, dar pregătindu-l pe acesta pentru eventuale situații similare.

Selecția conținuturilor pentru studiul de caz poate să aibă în vedere următoarele situații: un eveniment care generează o problemă semnificativă, derularea unei situații într-un anumit interval de timp, situația dificilă a unei persoane, un moment dificil în plan profesional. Sursele de identificare a conținuturilor pentru studiile de caz pot fi: colecții de studii de caz, relatări care prezintă evenimente sau probleme profesionale (confesiuni, lucrări autobiografice etc.), analiza documentelor din arhive, interviuri cu specialiști din diferite domenii de activitate. Valoarea aplicativă a metodei are în vedere: familiarizarea participanților cu problematica reală dintr-un domeniu dat, dezvoltarea unei atitudini responsabile față de cazul respectiv, exersarea capacităților organizatorice, de conducere, de evaluare precizează autorii volumului *Ghidul trainerului* (2005, p.137). Este o metodă activă de muncă individuală sau în grup. Cele mai utilizate variante ale acestei metode consideră Neacșu (2001) sunt: metoda situației (*case-study*): presupune prezentarea completă a cazului și informațiilor necesare soluționării acestuia; studiul analitic al cazului (*incidence*): se descrie cazul în întregime și se oferă o parte a informațiilor pentru rezolvarea sa; atât cazul, cât și datele necesare soluționării sunt parțiale, accentul punându-se pe efortul personal al clientului de descoperire euristică a soluțiilor.

Studiul de caz are mai multe forme în funcție de utilizarea într-un anumit context. Poate fi construit pe baza unui subiect, poate fi lansat în jurul unei situații considerate sursă de conflict, poate fi aplicat cu funcție demonstrativă sau poate fi destinat familiarizării cu situații și comportamente tipice unui anumit context dat, explică M. Ionescu și V. Chiș (1992, p.96). O variantă poate fi și când un studiu de caz descrie pe scurt o situație unde există o dilemă. Aceasta dilemă constituie baza discuției. Se poate discuta în grupuri mici ce strategie se poate aborda. Această modalitate de lucru se folosește pentru: discutarea problemelor comune într-o situație dată, promovarea discuțiilor de grup, rezolvarea problemelor și schimbul de opinii în grup, dezvoltarea abilităților de rezolvare a diverselor probleme. Specialistul trebuie să țină seama de următoarele aspecte: cazul selectat trebuie să fie aproape de experiența

participanților; nu există întotdeauna o singură soluție corectă; problemele sunt de obicei complexe și au mai multe fațete; orice comentariu al participanților legat de caz este o reflecție a propriilor puncte de vedere, valori, credințe. Consilierul poate porni în formularea sarcinii de la situații problematice reale, situații problematice probabile (deductibile, previzibile) și de la situații problematice posibile (care se pot intui și presupune pe baza raționamentului logic). Eficiența aplicării studiului de caz, afirmă Crenguța Oprea (2009, p.229) este asigurată prin: formularea precisă a obiectivelor de urmărit; încurajarea exprimării libere a participanților; surprinderea datelor esențiale ale cazului; elaborarea de soluții multiple; rigurozitatea argumentării; utilizarea de criterii obiective în selectarea soluției optime.

Etaple de desfășurare a unui studiu de caz sunt: faza preliminară, de prezentare a situației; faza întâi în care participanții își exprimă punctele de vedere în raport cu tema (individual sau în grup); faza a doua, de analiză a argumentelor bazate pe date concrete și de căutare a soluției (în grupe de 5-6 membri); faza a treia în care este aleasă soluția optimă pentru rezolvarea problemei, pe baza expunerii acestora de către fiecare grup de lucru.

Valoarea metodei în contextul de consiliere este dată de: acumularea de cunoștințe specifice unui domeniu, dezvoltarea abilităților de rezolvare de probleme, dezvoltarea abilităților de elaborare de decizii, promovarea studiului individual, dezvoltarea competențelor de comunicare în cazul lucrului în grup (argumentare, toleranța, ajutor reciproc), evaluarea cunoștințelor asimilate. De exemplu în cazul procesului de consiliere o manifestare comportamentală frecventă, cum ar fi întârzierea sistematică la ore poate constitui obiectul unui studiu de caz, dar nu și o simplă întârziere la ore care este doar un incident. Acest aspect poate fi privit din perspectiva unui viitor comportament în plan profesional. În procesul consilierii de exemplu identificarea unui subiect pentru un studiu de caz presupune elaborarea răspunsurilor la următoarele întrebări: ce fapte am observat?; sunt ele semnificative pentru persoana respectivă?; sunt repetabile?; când se produc?. Descrierea unui caz real sau modelarea unui caz ipotetic nu este suficientă. Aspectele strict tehnice în utilizarea unei metode sunt importante, dar este necesar să fie completate de un stil de lucru corespunzător și o „filosofie de predare” consideră Simona Sava (2007, p.173). Această metodă are un caracter analitic, deoarece solicită stabilirea cauzelor posibile, a relațiilor în care este implicat cazul respectiv.

IV.1.3. Jocul de rol

Metodă de consiliere care permite simularea unor situații de viață reale/ipotetice în cadrul unor activități de grup, explică I. Cerghit (2006, p.264). Utilizarea jocului de rol conferă activității de consiliere un transfer de energie și de motivație funcțională (dedusă din trebuințe intrinseci), afirmă Leslie Rae (2001). Jocul de rol vizează punerea "în scenă" de către două sau mai multe persoane a unor elemente referitoare la o anumită temă a programului de consiliere. Se bazează pe ideea că se poate învăța nu numai din experiența directă ci și din cea simulată. Această metodă dezvoltă capacitatea de empatie, abilitățile de comunicare, relaționare și expresivitate emoțională; are avantajul de a oferi individului oportunitatea exersării unui „rol” asemănător sau diferit față de cel din viața de zi cu zi. Jocul efectiv trebuie urmat de o etapă de reflecție și analiză asupra propriului comportament, reacțiilor emoționale și strategiilor de acțiune într-o situație dată. Simularea prin joc de rol duce la creșterea gradului de adaptabilitate și la ameliorarea relațiilor dintre persoane, dezvoltând în același timp gândirea critică, capacitatea de exprimare și pe cea empatică, precizează Elena Danciu (2002).

Această tehnică este utilizată pentru a: schimba o atitudine; oferi participanților ocazia de a „se pune în pielea altcuiva” (să exploreze cum se poate simți și acționa dacă este în situația altcuiva); permite participanților să conștientizeze consecințele anumitor comportamente asupra celorlalți; explora abordări alternative ale unor situații reale; oferă un cadru sigur în care participanții pot explora problemele pe care nu le pot aborda în viața de zi cu zi; experimentează atitudini și valori diferite de cele personale.

Aspecte de care trebuie să se țină seama: este spontan (nu trebuie urmat neapărat un scenariu); specialistul trebuie să aibă foarte bine stabilit scopul care se urmărește prin jocul de rol; observatorii sunt instruiți să adreseze întrebări personajelor și nu actorilor; „actorii” pot fi captivați de rol (devin emoționați, se implică personal, gândesc în stereotipuri) sau nu reușesc să intre în rol; este foarte importantă pregătirea și familiarizarea participanților cu tehnica jocului de rol pentru ca aceasta să aibă impact; este important ca specialistul să se asigure că persoana „a ieșit din rol” și apoi discuția se poate concentra asupra problemelor din scenetă;

În prima etapă a aplicării metodei, consilierul indică responsabilitățile consiliaților care se implică activ și le explică motivul pentru care au fost numiți să îndeplinească sarcina de lucru. Acest proces se realizează în timpul pregătirii pentru rolurile asumate, fără ca ceilalți membri ai grupului să cunoască aspectele particulare rolurilor interpretate. Totodată, consilierul pregătește participanții să înțeleagă care le sunt rolurile și care este situația pe care o vor interpreta. Următoarea etapă are în vedere desemnarea observatorilor pentru jocul de rol

- de obicei toți ceilalți membri ai grupului, în vederea implicării lor în ceea ce se va întâmpla și pentru a evita postura de participanți pasivi sau sentimentul că nu sunt valorizați. Observatorii nu iau parte la scenariu, dar asistă la discuțiile finale, ei fiind cei care furnizează frecvent informațiile relevante. Pregătirea lor are în vedere înțelegerea situației la care vor asista, iar consilierul le poate pune la dispoziție unele sugestii referitoare la ceea ce trebuie să observe pe parcursul activității sau unele fișe de lucru pe care să le completeze. Indicatorii de urmărit au în vedere anumite comportamente ale "actorilor" care pot fi observate direct și care sunt relevante pentru situația ce urmează să fie "jucată". Pregătirea celor două tipuri de participanți se realizează separat, astfel încât ei să nu cunoască recomandările primite de ceilalți. După ce jocul propriu-zis este realizat, următoarea etapă începe cu intervierea actorilor, care sunt întrebați cum s-au simțit în contextul creat de joc, cum au reacționat etc. Observatorii intervin în acest moment, prezintă însemnările pe care le-au realizat și discută în grup diferite aspecte consemnate. Consilierul conduce analiza înspre scopul temei abordate, notează ideile evidențiate în analiza de grup a activității, formulează concluzii și sugestii de acțiune pentru toți participanții care să poată fi utilizate în diferite contexte de lucru în care aceștia se vor afla ulterior, atât în plan profesional cât și personal.

Obiectivele acestei metode vizează dezvoltarea capacității de interrelaționare, conștientizarea propriilor atitudini și comportamente în contexte diferite, exersarea capacității empatică și a flexibilității atitudinale, stimularea creșterii stimei de sine, evidențierea unor opțiuni variate de a rezolva diferite situații dificile.

Printre avantajele jocului de rol se remarcă încurajarea participării active a celui care învață și concentrarea atenției asupra aplicațiilor specifice conceptelor sau deprinderilor luate în considerare; posibilitatea de redirecționare pe parcursul activității și manifestarea comportamentului dorit concomitent cu practicarea lui; facilitarea schimbărilor de comportament și de atitudine și structurarea relațiilor interpersonale; cultivarea spiritului critic și a deprinderilor de prevenire și soluționare a conflictelor. Este o metodă în care participanții adoptă poziții diferite sub aspectul motivației, rolului pe care îl îndeplinesc și pregătirii educaționale pe care o au. Acest lucru le permite familiarizarea lor cu alte perspective asupra situației puse în discuție.

IV.1.4.Auto-caracterizarea

Reprezintă un act de auto-investigație și auto-reflecție prin care elevul emite anumite judecăți de valoare despre propria personalitate. Metoda poate fi aplicată în diferite etape pentru surprinderea modificărilor survenite asupra imaginii de sine, asupra procesului de

clarificare a valorilor sau altor aspecte ce țin de personalitatea individului. Avantajul constă în faptul că oferă accesul la informații inaccesibile altor metode. Este asemănătoare cu autobiografia, deosebindu-le faptul că prima este o autoinvestigație transversală, o modalitate de autopătrundere în realitatea personală. Irina Macsinga (2010, pp 42-47) explică că este o metodă indirectă de evaluare a persoanei, bazată pe o grilă de constructe (repertorii) personale care facilitează înțelegerea unui individ prin cunoașterea modului în care acesta percepe lumea, respectiv a manierei de a lua decizii și a face alegeri. Pentru a sprijini persoana să obțină o schimbare în planul vieții personale, consilierul are nevoie să înțeleagă modul în care acesta își construiește propria imagine despre viață.

O altă abordare pe care se fundamentează autocaracterizarea ca metodă de autoexplorare este Teoria Percepției Sinelui – Self-Perception Theory. Aceasta se referă la cunoașterea de sine care rezultă în urma observării propriului comportament, fără a trăi vreo stare de disonanță cognitivă. Percepția sinelui se exprimă prin autoevaluare obiectivă în anumite situații bine precizate, aspect prezentat de By Klein și Helen Altman (1995). Se consideră că această autoevaluare este similară unei autocaracterizări.

Rodica Pșait (1978, p.93) prezintă autocaracterizarea ca pe o metodă de cunoaștere care solicită colaborarea persoanei pentru obținerea de informații. Specificul metodei constă în faptul că se aduc informații despre individualitatea psihică, încercând o decriptare a formulei personale. Caracteristicile autocaracterizării sunt date de următoarele aspecte:

- caracter apreciativ: subiectul face judecăți de valoare în relatarea sa despre propriile conținuturi psihice, acordând calificative propriilor capacități;
- caracter subiectiv: subiectul descrie propria personalitate, în același timp are conștiința că se prezintă pe sine publicului;
- autoinvestigație transversală: subiectul prezintă informațiile detaliate despre propria personalitate;

R. Gibson și Marianne Mitchell (1981) o prezintă drept o metodă care implică participarea clientului și asigură consilierului informații cu privire la imaginea de sine și o includ în categoria tehnicilor nestandardizate de evaluare, supusă subiectivității și interpretării informațiilor. Poate fi considerată ca fiind o metodă narativă prin intermediul căreia individul își descrie evenimentele de viață într-o structură unică și creează teme care dau semnificație acestei structuri.

Se recomandă a fi folosită în primele ședințe ale demersului de consiliere, însă poate fi folosită și ulterior în alte etape ale consilierii, astfel obținându-se un raport al evoluției clientului pe parcursul implicării sale în procesul de consiliere. Fiind o metodă ce presupune

o anumită capacitate de analiză, este mai potrivită adolescenților. Această metodă se bazează pe autocunoaștere și presupune, implicit capacitate de analiză, o bună imagine de sine, realism, interiorizarea și utilizarea corectă pentru sine a criteriilor de evaluare, responsabilitate precizează M. Jigău (2001). În utilizare trebuie respectate câteva condiții: stabilirea unei relații de încredere între consilier și consiliat; asigurarea clientului că informațiile oferite vor fi utilizate corect; crearea unei atmosfere securizante, de încredere și acceptare, care să favorizeze autodezvăluirea; disponibilitatea de autoanaliză a consiliatului; consilierul să fie capabil să stabilească o ierarhie între date și să distingă între informația nesemnificativă și cea relevantă.

IV.1.5. Analiza datelor biografice

Metoda constă în colectarea într-un interval de timp a datelor de interes despre individul care solicită asistență în domeniul consilierii carierei. Prin discuții cu familia elevului, consilierul va avea acces la informații care permit cunoașterea evoluției și explicarea unor fenomene care nu puteau fi descifrate prin analiză transversală. „Biografia” conform Stela Teodorescu și T. Prună (1986, p.295) „ poate să pună în lumină specificul unei persoane, orientările sale, sensurile particulare pe care le capătă diverse momente ale existenței sale”. Autorul I. Holban (1978, p.249) consideră „că a cunoaște persoana prin analiza istoriei sale înseamnă a o privi în interrelația sa cu factorii exteriori și a aprecia fondul de caracteristici (psihologice, morale sau cultural) ca fiind o expresie a condițiilor de mediu în care s-a dezvoltat și a atitudinilor sale față de aceste condiții”. Din această perspectivă considerăm că utilizarea acestei metode necesită experiență din partea consilierului.

IV.1.6. Autoevaluarea

Constă în procesul de reflecție asupra comportamentelor proprii și a rezultatelor obținute cu scopul monitorizării progresului în atingerea unui obiectiv stabilit sau ca suport al procesului de autocunoaștere. V. Pavelcu (1972, p.245) precizează că „autoobservația reflexivă este mediată și are două orientări bine distincte și în aparență opuse: fixarea asupra subiectivului, interiorului și detașarea de sine, de subiectiv”. Este o metodă de autocunoaștere, care determină elevii să reflecteze asupra propriilor comportamente, identificând astfel caracteristici personale, după cum prezintă T. Șuteu (1978, p.85).

În cazul autoevaluării se pot utiliza: chestionare, reflectarea asupra produselor proprii, exerciții de autocunoaștere etc. Rezultatele autoevaluării se discută în grup doar în măsura în care elevul are nevoie de suportul colegilor sau dacă el este de acord să împărtășească și altora reflecțiile sale.

IV.1.7. Conversația

Etimologia este relevantă pentru specificul acestei metode: termenii latinești ”con”(cu) și ”versus” (întoarcere) sugerează ideea cercetării analitice a unei probleme prin întoarcerea permanentă la obiect și la cunoștințele noastre asupra obiectului; grecescul ”evriskein” (a afla, a găsi, a descoperi) sugerează că dialogul trebuie să-l conducă pe elev la ”descoperirea” a ceva nou pentru el. Este denumită și ”metodă socratică”, deoarece se consideră că la originea acestei metode se află ”maieutica” socratică, adică acea ”artă” prin care adevărul este scos la lumină cu ajutorul întrebărilor bine formulate. Utilizarea metodei stimulează comunicarea eficientă dintre consilier și elev, prin angajarea într-o activitate comună de descoperire, valorificând experiența de cunoaștere anterioară și făcând apel la gândirea critică. Prin metoda conversației euristice, consilierul determină elevul/elevii să depună efort personal în analiza unei probleme pentru găsirea unor noi adevăruri pe baza experiențelor deja acumulate. Din punctul de vedere al consilierului, cel mai important moment îl constituie elaborarea întrebărilor care vor canaliza și direcționa efortul elevului spre găsirea unor răspunsuri și soluții corecte. Tocmai din acest motiv trebuie cunoscute *tehnicele de punere a întrebărilor* (întrebările închise/întrebări deschise, întrebări cauzale, întrebări convergente/divergente, întrebări de evaluare), a ritmului de punere a acestora (astfel încât să se acorde timpul necesar de gândire pentru descoperirea răspunsului), dar și modalitățile de întărire pozitivă sau negativă a răspunsurilor.

În procesul de consiliere se consideră că fiecare răspuns pe care elevul îl oferă conține o modalitate proprie de explorare a realității și, ca atare nu poate fi evaluat ca fiind corect/greșit. Este mai potrivit să se vorbească despre modalitățile de *analiză* a răspunsurilor. Se utilizează întrebări care determină participanții să realizeze analize și sinteze, interpretări, aprecieri critice, să devină activi. Aplicarea eficientă a acestei metode presupune: utilizarea limitată a întrebărilor care fac apel la memorie; respectarea potențialului de reflecție și a experienței fiecăruia; construirea de situații generatoare de întrebări din partea subiecților, care să vină în întâmpinarea expectanțelor acestora; acordarea unui interval de timp necesar formulării răspunsurilor. Dacă prin observație constatăm faptele (gesturi, privire, mimică, limbaj) prin convorbire confruntăm aceste fapte cu relatările personale ale clientului, ale subiectului educațional, identificăm motive, aspirații, trăiri afective, interese.

T. Șuteu (1978, p.112) și Ana Gugiuman (1978, p.98) prezintă metoda sub denumirea de „convorbire”. Dintre toate tipurile de convorbire discuția liberă, interviul semistrukturat ca și reflectarea sunt cele mai adecvate variante pentru activitatea de consiliere, deoarece pot fi adaptate la specificul acesteia. Deși nu impune o schemă fixă de desfășurare, convorbirea

pentru a fi eficientă trebuie să îndeplinească anumite condiții generale, dar și unele specifice procesului de consiliere. Condițiile generale de eficiență se referă la: asigurarea unui climat de deschidere, încredere și empatie; notarea răspunsurilor semnificative imediat după încheierea ședinței de consiliere. Dintre condițiile specifice amintim: tipul de întrebări folosite: închise, deschise, justificative, ipotetice, deschise. S-a constatat că cele mai eficiente întrebări sunt cele deschise, în care clientul poate să completeze „spațiile libere”, cu propriile sale probleme (mecanismul proiecției) și soluții (caracterul euristic). Întrebările închise sunt acele întrebări care conduc de cele mai multe ori la răspunsuri prin da sau nu. Întrebările justificative (de ce?) sunt întrebări riscante în consiliere deoarece au o conotație de culpabilizare care este negativă și contraproductivă. În loc de a folosi interogația „de ce?” se recomandă folosirea întrebărilor deschise de tipul: “Ai putea să-mi descrii situația X?” “Ce s-a întâmplat”? Această întrebare de ce? conduce la o analiză care nu este de competența consilierii, trimite subiectul în trecut în loc să-l orienteze spre prezent și generează de cele mai multe ori atitudini defensive. Întrebările ipotetice sunt utile pentru conștientizarea consecințelor pozitive sau negative ale unor acțiuni și pentru propulsarea subiectului educațional în prezent și mai ales în viitor. De exemplu: “Cum ai vrea să fii peste 4 ani”? Aceste întrebări asigură subiectului o stare de confort psihic prin abordarea indirectă a unor probleme dificile, focalizând consilierea pe soluția acestora. Întrebările deschise sunt cele mai adecvate primelor etape ale consilierii atât din punctul de vedere al consilierului cât și al elevului. Consilierul deschide spațiul de comunicare, transmite interlocutorului său interesul pentru toate manifestările sale. Subiectul este stimulat să-și exprime sentimentele, atitudinile, valorile cu privire la problema abordată. Întrebările deschise facilitează comunicarea și pot fi formulate astfel: “Ai putea să-mi spui mai multe despre.....”? “Poți să descrii situația X”?

Recomandări privind utilizarea întrebărilor în procesul de consiliere: frecvent întrebări deschise; închise atunci când consilierul are nevoie de o precizare, de o lămurire pe care nu o poate obține altfel; întrebările închise să fie formulate astfel încât să nu culpabilizeze; întrebările *ce* sunt orientate către fapte; întrebările *cine* sunt orientate către persoane; întrebările „*Ar putea..*”, „*Poate*” oferă cea mai mare flexibilitate de răspuns; întrebările *de ce?* provoacă adesea sentimente defensive;

Conversația în procesul consilierii este euristică dacă: consilierul își propune în mod explicit să „descopere” împreună cu elevul „problema” care face subiectul consilierii; consilierul orientează, ghidează, susține elevul în procesul consilierii; strategia consilierii individualizată este elaborată pentru subiectul respectiv, situația respectivă și problema respectivă; soluția adaptată este originală, acceptată și trăită personal de elev.

IV.1.8.Dezbaterea în grupuri/perechi

Dezbaterea este o formă complexă și eficientă de conversație, care se caracterizează prin: anunțarea temei de dezbatere de către coordonatorul dezbaterei; organizarea grupului sau a perechilor de dezbatere; desfășurarea propriu-zisă sau schimbul de păreri între membrii grupului; stabilirea concluziilor. Această metodă constă în prezentarea argumentelor pro și contra unei idei. Metoda este utilizată îndeosebi în cazul consilierii de grup și poate fi înțeleasă ca o discuție pe larg a unei probleme controversate, urmărindu-se influențarea atitudinilor și convingerilor participanților. Se poate folosi și în cadrul discuțiilor cu întreaga clasă pe o temă specifică. Elevii pot fi împărțiți în două grupe sau pot să lucreze în perechi pentru a prezenta și a argumenta pozițiile lor diferite față de o anumită problemă.

Condiții necesare pentru derularea dezbaterei să fie eficiente: păreri enunțate să fie însoțite de argumente; atunci când unul dintre membrii grupului își expune punctul de vedere ceilalți ascultă în mod activ; formularea unor concluzii clare și semnificative. Consilierul va exercita rolul de moderator și va interveni când unii membrii acaparează discuția, au tendința de a-și impune părerea sau de a se retrage din discuție, a fi pasivi, a se izola. În același timp consilierul poate direcționa discuția spre tema inițială (în caz de divagații) și va avea în vedere faptul ca toți participanții să-și expună punctul de vedere.

Metoda presupune o pregătire prealabilă a consilierului (cunoașterea grupului, tehnicilor de moderare, familiarizarea cu diferitele aspecte ale situației-controversă pusă în discuție) și a spațiului în care se va desfășura discuția.

Avantajele metodei constau în intensificarea inter-comunicării și a relațiilor din cadrul grupului, dezvoltarea spontaneității, a spiritului asertiv și participării / implicării active.

Variante ale metodei: discuția-dialog; discuția de grup, dezbaterea de tip „masă rotundă”; *brainstorming*-ul (asaltul de idei), discuția dirijată; discuția liberă. Dintre alte clasificări ale metodei, I. Străchinaru (1986, p.51) propune dezbaterea de orientare și atitudine pe calea schimbului de opinii, date și cunoștințe care „urmărește exprimarea și precizarea poziției într-o anumită problemă de interes cultural-filosofic, social sau profesional”.

IV.1.9.Interviul

Interviul reprezintă una dintre cele mai utilizate metode. Această metodă permite culegerea datelor inițiale despre individ, conturarea situației problematice pentru care individul solicită asistență și pe baza cărora se vor planifica sesiunile de consiliere și obiectivele corespunzătoare. Este o metodă care constă într-o listă de întrebări formulate pentru a obține informații cu privire la atitudinile, cunoștințele și opiniile unei persoane față

de anumite probleme, după cum susține R. Atkinson (2006). Valoarea metodei este dată de faptul că prin întrebările utilizate consilierul poate conduce discuția în direcții diferite care „se vor finaliza cu imagini diferite asupra situației clientului și cu obiective și soluții diferite” explică I. Dafinoiu (2013, p.87).

Există diferite clasificări a tipurilor de interviuri utilizate în activitatea curentă: *interviul structurat* (unde toate întrebările care vor fi adresate de intervievator sunt dinainte stabilite); *interviul semi-structurat* (unde intervievatorul poate adresa și alte întrebări decât cele stabilite); *interviul nestructurat* (unde intervievatorul are o listă de probleme pe care le va aborda în conversație, fără a avea întrebări clar stabilite de la început).

Interviul poate fi *directiv* (tot ceea ce urmează să se întâmple este organizat și planificat dinainte de către consilier) și *non-directiv* (ședința decurge liber, secvențele structurându-se pe parcurs, în funcție de nevoile individuale ale clientului / clienților).

Interviul este influențat de mai multe curente teoretice: curentul diagnostic-prescripție, curentul centrat pe persoană, curentul dezvoltării vocaționale, curentul consilierii, abordarea paradoxală, perspectiva sistemică și interviul de relatare a vieții.

Curentul diagnostic-prescripție: se bazează pe o concepție cognitivistă și rațională a demersului de orientare, se sprijină pe teoria corelării dintre individ și profesiune și utilizează noțiunile de aptitudini, trăsături și factori. Interviul urmărește obținerea unui număr maxim de informații pentru a obține identificarea unei soluții.

Curentul centrat pe persoană: sunt non-directive și urmăresc, în mod special, dezvoltarea atitudinii de comunicare (congruența, empatia, acceptarea necondiționată) utilizând diferite tehnici de ascultare, de reformulare și de intervenție. Finalitatea este de a-l face pe partener să se înțeleagă pe sine și să-și utilizeze propriile resurse.

Curentul dezvoltării vocaționale: corespunde mai multor practici în domeniul orientării care sunt, în general, structurate. De exemplu, unele dintre acestea sunt semi-directive și urmăresc restituirea rezultatelor la teste/chestionare, completarea unei fișe de bilanț sau utilizează liste de meserii.

Curentul consilierii: implică o colaborare între consilier și cel consiliat și se desfășoară într-o perspectivă de schimbare

Abordarea paradoxală: are în vedere explorarea concretă și riguroasă a unei situații în care cele două persoane sunt implicate social și afectiv. Este o tehnică de investigație, care se caracterizează prin faptul că subiectul este, în același timp, cel care cere, produce și căruia îi este destinată cunoașterea realizată în cadrul acestei comunicări.

Perspectiva sistemică: oferă un cadru de observare a orientării în mijlocul *familiei*. Orientarea constituie expresia unei faze de tranziție de la adolescență spre vârsta adultă și presupune o redefinire a rolurilor în cadrul familiei. Consilierul își îndreaptă atenția mai mult către relații, decât către conținut.

Interviurile de relatare a vieții: relatarea autobiografiilor. Proiectele de viitor de care se interesează consilierii de orientare se înscriu în mod cât se poate de firesc într-o istorie socială și familială. Ca mijloc de dobândire a unei identități sociale și familiale, o astfel de analiză permite aprofundarea identității personale. Ea poate facilita o mobilizare a persoanei către obiective noi de formare și inserție.

Interviul de informare: considerat atât moment de inițiere a schimbului de informații între consilier și client, cât și o metodă de evaluare.

IV.1.10. Brainstorming-ul

Metodă de stimulare a creativității care poate fi utilizată în activitatea de consiliere atunci când se urmărește dezvoltarea abilității clientului de a identifica noi alternative de acțiune. Termenul este preluat din limba engleză (*brain* - creier, *storming* - furtună, asalt) și înseamnă „intelență în asalt” sau „asaltul ideilor”. Metoda a fost inițiată de psihologul american A.F. Osborn, profesor la Universitatea din Buffalo, ea fiind dezvoltată în lucrarea „Applied imagination” (Imaginație aplicată). Metoda are drept caracteristică separarea procesului de producere a ideilor de procesul de valorizare a acestora (care are loc ulterior), de aici și denumirea de metodă a evaluării întârziate, deoarece pe moment se reține orice idee, conform J.G. Rawlinson (1998, p.87). Consilierul are responsabilități legate de lansarea problemei supusă discuției în vederea activizării tuturor membrilor grupului, stimulării participanților în vederea emiterii cât mai multor idei, consemnării tuturor sugestiilor emise, neutralizării blocajului gândirii. În ultima perioadă, au început să se afirme variante noi ale acestei metode adaptate activităților de educație pentru carieră, cum ar fi *brainstorming-ul personal* și *brainstorming-ul cu atribuiri de roluri*, după cum precizează autorii Gabriela Lemeni și M.Miclea (2008, p.15). Prima variantă adaptează la nivel individual regulile brainstorming-ului de grup, valorificând avantajele asociațiilor libere în contextul rezolvării problemelor personale. *Brainstorming-ul cu atribuiri de roluri:* se distribuie roluri diferite elevilor pentru a produce idei din mai multe perspective.

Condițiile esențiale ale acestei metode pot fi cu succes adaptate procesului de consiliere. Grupul brainstorming este alcătuit din 3-12 membri, având o structură optimă între 5 și 8 membri. Principiul brainstormingului este „amânarea criticii” care este inhibitoare, blocând

procesul de elaborare a ideilor și soluțiilor. În mod concret se dă o temă de analiză, care poate fi constituită de preocupărilor privind anticiparea viitorului mod de viață, personal și profesional. În acest timp membrii grupului reflectează asupra acestei probleme. Se pornește de la două principii fundamentale: orice persoană este capabilă să producă soluții; cantitatea de informații va duce la conturarea unor posibile scenarii de viață. Întâlnirea propriu-zisă se desfășoară într-un spațiu plăcut și într-un climat permisiv. Membrii grupului se cunosc între ei, se simpatizează și se apreciază reciproc. În timpul ședinței de brainstorming care durează 45'-1 h fiecare membru al grupului poate spune tot ceea ce consideră potrivit în raport cu tema de discuție. De asemenea fiecare membru al grupului poate prelua o idee de la colegi și să o dezvolte dintr-o altă perspectivă. Scopul ședinței brainstorming este cantitativ, de a elabora cât mai multe soluții. De asemenea specific procesului de consiliere este și catharsis-ul sau eliberarea de starea conflictuală negativă pe care o implică problema respectivă. În funcție de mărimea grupului, se alege un observator care va înregistra ideile și pe cei care le-au elaborat.

IV.1.11.Acvariul

Denumirea tehnicii este sugerată de modul în care participanții sunt grupați în spațiul de lucru. Aceștia sunt împărțiți în două echipe, aranjate sub forma a două cercuri concentrice. Cei din cercul interior vor analiza subiectul pus în discuție, iar cei din cercul exterior vor fi observatori. Faptul că observatorii din cercul exterior pot auzi discuțiile și pot vizualiza ce se întâmplă în cercul interior, sugerează denumirea metaforică de acvariu, deoarece putem privi înăuntru și putem auzi ce se întâmplă (ca atunci când privim ca fac peștii într-un acvariu real). Tehnica are ca fundament facilitarea discuțiilor între membrii grupului de participanți la activitatea de formare, dezvoltarea capacității de a construi argumente și contrargumente pe marginea unui subiect controversat supus analizei. Se urmărește crearea unui context în care aceștia pot să exerseze deprinderea de a observa, cu scopul de a contribui la dezvoltarea spiritului critic. Participanții la activitatea de grup vor avea de îndeplinit, alternativ, două roluri: cel de persoane active care se implică în dezbateri și cel de observatori ai interacțiunilor care au loc în timpul discuțiilor. Consilierul trebuie să identifice cu atenție subiectul pus în discuție. Este necesară organizarea spațiului de lucru prin aranjarea scaunelor din încăperea sub forma a două cercuri concentrice, stabilirea unor reguli privind derularea discuțiilor, formulare pentru înregistrarea observațiilor efectuate de către membrii grupului, din cercul exterior, care au rolul de observatori. Aceștia vor fi instruiți asupra aspectelor relevante de urmărit referitoare la: relațiile dintre cei care dezbate problema pusă în discuție;

modul de abordare a problemei; contribuția fiecăruia la analiza problemei; atitudinea celor care discută; modul de a ajunge la un consens asupra rezultatului final; microclimatul în cadrul subgrupului.

Etapele derulării metodei sunt:

- ✓ împărțirea participanților în două grupuri care vor fi așezate sub forma a două cercuri concentrice;
- anunțarea temei discuției;
- ✓ invitarea grupului din interior să discute;
- ✓ invitarea grupului din exterior să observe interacțiunile care au loc între membrii grupului din interior;
- ✓ grupul exterior prezintă grupului interior observațiile în legătură cu ceea ce s-a petrecut în timpul discuțiilor;
- ✓ schimbarea locurilor între participanți, cei din cercul exterior vor trece în cercul interior și invers;
- ✓ toți membrii grupului formează un singur cerc de discuții cu scopul de a concluziona.

Timpul alocat pentru discuții în cadrul cercului interior este de 8-10 minute. Rolul consilierului poate fi foarte variat: observator, participant, consultant, suporter, arbitru etc. Totodată, consilierul acordă feed-back participanților. Promovarea discuțiilor în grupe, desfășurate alternativ, reprezintă o modalitate de a responsabiliza și implica activ toți participanții la procesul de formare. În paralel se realizează un transfer de experiențe concrete între participanți datorită faptului că aceștia au posibilitatea de a comunica din diferite ipostaze: participanți activi, când se află în cercul interior sau de pe o poziție neutră, când exersează rolul de observator.

IV.1.12.Frisco

Denumirea tehnicii vine de la numele unui grup de cercetare creativă „Four boys of Frisco” (cei patru băieți din San Francisco). Este o modalitate de lucru care impune implicarea tuturor membrilor grupului de participanți/consiliați. Se bazează pe interacțiunea dintre aceștia și are ca finalitate dezvoltarea abilităților de a analiza o situație prezentată din mai multe puncte de vedere și de a identifica o strategie de intervenție sau chiar mai multe variante de intervenție. Urmărește identificarea de soluții inovative atunci când vechile strategii de rezolvare nu mai au eficiență. Consiliații sunt învățați să abordeze analiza unei situații din multiple perspective înainte de a lua o decizie finală. Autorii recomandă patru modalități de analiză diferite: *o poziție conservatoare, o poziție exuberantă, o poziție*

pesimistă și o poziție optimistă. Poziția conservatoare pune accent pe ceea ce se cunoaște deja, pe acțiuni și comportamente aplicate și recunoscute. Poziția exuberantă este axată pe entuziasm și dorința de a încerca și alte modalități de lucru, creative, inovative cu scopul de a avea mai multe alternative de a acționa într-un anumit context. Poziția pesimistă este axată pe identificarea și analiza efectelor dezavantajelor posibile care pot fi generate de strategiile de lucru noi în detrimetul avantajelor. Poziția optimistă este axată pe identificarea oportunităților oferite de noile strategii de intervenție pentru situația dată și maximizarea efectelor acestora. Astfel consiliații vor aborda situația supusă analizei de pe o anumită poziție, în funcție de indicațiile primite. Ei vor trebui să gândească și să se comporte ca o persoană care prezintă niște trăsături de personalitate specifice unor indivizi caracterizați drept conservatori, exuberanți, pesimiști, optimiști. Consilierul trebuie să identifice o situație cât mai apropiată de contextul real sau chiar una reală pentru a putea fi discutată în grup, să faciliteze derularea discuțiilor la nivelul grupului, să creeze o atmosferă stimulativă de lucru, să valorizeze implicarea consiliaților în rezolvarea sarcinii primite și să creeze un context de lucru favorabil deschiderii spre comunicare, motivant astfel încât participanții să dea frâu liber imaginației și să intre în pielea personajului pe care îl reprezintă. Etapele de aplicare a tehnicii Frisco sunt:

- ✓ identificarea situației care va fi supusă analizei;
- ✓ organizarea grupului de participanți (distribuirea rolurilor, care pot realizate individual sau în echipă);
- ✓ dezbaterea colectivă când fiecare se comportă și își susține punctul de vedere în acord cu poziția pe care trebuia să o adopte;
- ✓ sistematizarea ideilor emise și formularea concluziilor.

Analizată în acest mod de lucru, situația prezentată va fi abordată de la început din mai multe puncte de vedere, ideile emise vor fi mai numeroase și mai bine sistematizate. Avantajele aplicării tehnicii în contextul activității de consiliere au în vedere facilitarea interacțiunii în cadrul grupului, dezvoltarea gândirii critice, formarea obișnuitei de a analiza o situație din mai multe perspective, dezvoltarea capacității de a lua decizii, dezvoltarea abilității de a formula argumente și contraargumente, dezvoltarea abilităților de ascultare activă, acceptarea unor puncte de vedere diferite etc.

IV.2. Proceduri de lucru utilizate în cadrul programelor de dezvoltare personală

IV.2.1. Proceduri de achiziție a comportamentelor

Scopul lor este de a oferi informații clientului despre comportamentele de achiziționat:

- *prezentarea consemnelor*: clientului îi sunt prezentate informații privitoare la principiile de bază ale comportamentelor de achiziționat. Prezentarea se poate face sub formă de curs, lectură, explicații, film, etc.
- *modelare (învățare prin imitarea unui model)*: clientul observă un comportament și îl învață, achiziționând imagini și reprezentări verbale sau cognitive.

IV.2.2. Proceduri de repetare a comportamentelor

Scopul lor este ca subiectul să se acomodeze cu noile comportamente și să le reproducă:

- *jocul de rol real*: clientul își joacă propriul rol, utilizând informațiile date și repetând scena de mai multe ori;
- *jocul de rol inversat*: clientul joacă și rolul interlocutorului, ceea ce îi permite analiza poziției celuilalt;
- *jocul de rol imaginar*: clientul își imaginează că joacă un rol, pornind de la informațiile pe care le-a primit;
- *repetarea reală*: consilierul îi solicită clientului să facă în realitate un exercițiu de expunere la o anumită situație care implică folosirea comportamentului învățat.

IV.2.3. Proceduri de modelare a comportamentului

Scopul lor este de a perfecționa comportamentele nou învățate

- *informarea sau feed-back-ul*: constă în faptul oferirea de către consilier a unei informații clare, specifice și descriptive despre comportamentul observat la client. Informația lămurește clientul asupra efectului pe care comportamentul lui îl are asupra persoanei cu care interacționează. Feed-back-ul poate fi pozitiv sau negativ. Clientul își oferă și el un feed-back, descriind comportamentul propriu, fără a emite judecăți de valoare, învățând să se autoobserve. De asemenea, feed-back-ul poate fi oferit de alte persoane din anturajul clientului dispuse să facă acest lucru;
- *întărirea*: este folosită în forma aprobărilor sau a felicitărilor, oferite de consilier atunci când clientul își ameliorează comportamentul, sau sub forma autoîncurajărilor;
- *„sufleurul”*: consilierul facilitează dezvoltarea comportamentului clientului, conducându-l cu ajutorul sugestiilor emise cu voce scăzută, ajutându-l să-și optimizeze comportamentul;

- *supervizorul*: consilierul intervine direct la nivelul comportamentelor nonverbale ale clientului și le modifică pentru a se obține un rezultat mai bun.

IV.2.4. Proceduri de menținere și generalizare a răspunsului

Scopul lor este de a fixa și consolida comportamentele nou achiziționate:

- *restructurarea cognitivă*: uneori clienții au convingeri iraționale centrate pe ceea ce cred alții despre ei. Consilierul ajută clientul să distingă gândurile automate negative și să le modifice apoi potrivit realității. Clienții vor experimenta modificarea stărilor neplăcute, pe măsura modificării modului lor de a gândi;
- *tehnica rezolvării problemelor*: procedura rezolvării problemelor îl ajută pe client să devină propriul îndrumător, să mențină și chiar să generalizeze comportamentele achiziționate;
- *trasarea unor sarcini*: orice intervenție comportamentală presupune trasarea unor sarcini, care sunt exerciții de rezolvat acasă, între două ședințe. Sarcinile trasate sunt foarte importante și nu trebuie neglijate. Există mai multe tipuri de sarcini:
 - ✓ observarea anumitor comportamente, a gândurilor și comportamentelor care le însoțesc și a consecințelor materiale și relaționale;
 - ✓ analiza poziției celui alt în diferite situații;
 - ✓ modificarea gândurilor și emoțiilor într-o situație dată;
 - ✓ jocuri de rol, însoțite de observarea consecințelor concrete și relaționale, ca și a emoțiilor și gândurilor.
- *tehnici specifice de intervenție*: de exemplu, dacă clientul manifestă stări de anxietate se poate recurge la tehnici specifice de tratament al acesteia (tehnici de respirație, tehnici de relaxare - Schultz, Jacobson, manevra Valsava - de acțiune asupra sistemului nervos vegetativ, desensibilizarea sistematică Wolpe, etc.) în funcție de competențele pe care le deține consilierul.

IV.2.5. Metoda întrebărilor potrivite

Pentru a utiliza metoda întrebărilor, este necesară o coală de hârtie și un pix cu care îți place să scrii. Mai jos se regăsește o listă cu 50 de întrebări ale căror răspunsuri pot ajuta o persoană să-și clarifice unele aspecte ale vieții personale. Nu e nevoie să existe un răspuns la fiecare, dar este nevoie să fie parcurse toate și să se observe la care dintre ele răspunsul este formulat imediat.

Pasul I:

1. Ce domeniu al vieții tale are nevoie de îmbunătățire?
2. Care este primul lucru pe care l-ai schimba în acel domeniu?
3. Ce accepți în momentul de față?
4. Ce vrei mai mult decât ai deja?
5. Ce vrei mai puțin decât ceea ce ai?
6. Care sunt 3 obiceiuri pe care le ai și care nu te ajută?
7. Cum ai putea să măsoți ceea ce îți dorești?
8. Ce ai câștiga dacă ai obține ceea ce ți-ai propus?
9. Ce ai face chiar acum dacă ai ști că n-ai cum să dai greș?
10. Ce iubești? De fapt care este lucrul pe care ți-l dorești cel mai mult în viața asta?
13. Vrei asta pentru tine sau pentru a evita altceva?
14. Care crezi că este momentul potrivit pentru a-ți asuma responsabilitatea în acest sens?
15. Ce motive ai să amâni?
16. Ai mai rezolvat probleme de genul ăsta?
17. De când te gândești la asta?
18. Care este primul pas pe care îl poți face?
19. Ce-ți spune intuiția despre asta?
20. Unde poți căuta informații care să te ajute în acest prim pas?
21. Cu cine crezi că poți vorbi care să îți dea noi idei?
22. Cine face deja ceea ce vrei tu și cum poți ajunge mai aproape de acea persoană?
23. Care sunt 3 lucruri pe care le poți face săptămâna asta pentru a începe schimbarea?
24. Cât te entuziasmează aceste 3 lucruri pe o scară de la 1 la 10?
25. Ce-ai putea face să crești acest scor? (cum ai putea stabili pași mai siguri și depăși frica).
26. Dacă nu ți-ar fi frică ce ai face?
27. Ce anume ar putea avea loc dacă n-ai face nimic pentru a schimba lucrurile de acum?
28. Ce poți să înveți din ceea ce se întâmplă acum?
29. Folosești asta ca să crești sau ca să te victimizezi?
30. Ce e bine acum în viața ta?
31. Pentru ce ai recunoștință?
32. Cine are recunoștință pentru faptul că te are în viața sa?
33. Ce rol are felul în care privești lucrurile? (atitudinea ta)
34. Cum îți sabotezi propriile planuri?
35. Ce te faci că nu vezi?

36. Ce ai spune dacă ai vedea pe altcineva făcând aceleași lucruri?
37. Care sunt cele mai mari atuuri ale tale? (fă o listă de 3 la număr)
38. Ce aștepți cu nerăbdare?
39. Pentru ce ți-ar plăcea să te țină minte lumea?
40. Cum s-ar schimba viața ta dacă ai face schimbarea?
41. De ce contează pentru tine?
42. Asta e problema sau soluția?
43. Cât contează ce spun ceilalți despre tine?
44. În ce măsură ai controlat cursul vieții tale?
45. Cine știe deja ce îți dorești?
46. Cu cine ai de gând să împărtășești toate astea?
47. Ce alegi să faci din tot ceea ce ai scris aici?
48. În loc de varianta X sau Y există o cale de mijloc?
49. La ce renunți pentru a putea începe?
50. Când totul va fi spus și făcut, vei fi făcut mai mult decât ai spus?

Pasul II: gruparea întrebărilor

Prin grupare se are în vedere selecția lor în așa fel astfel încât să dispară sentimentul de confuzie și să poți avea de-acum înainte un set de întrebări potrivite pentru fiecare tip de problemă pe care o poți întâmpina:

A. Întrebări legate de prosperitate

Prosperitatea înseamnă altceva pentru fiecare dintre noi. Ea include bineînțeles și partea financiară, dar e departe de a se rezuma exclusiv la bani. Prosperitatea este o stare de bunăstare și armonie pe toate planurile vieții. Pentru a găsi propria semnificație a prosperității e nevoie să răspunzi la 3 întrebări (răspunsurile se află codate printre răspunsurile pe care le-ai dat deja mai sus, din acest motiv este important ca primul set de întrebări să fie parcurs.

- Cine vreau să fiu?
- Ce vreau să fac?
- Ce vreau să am?

B. Întrebări legate de acțiune

La acest nivel mental este deja conturată o viziune. E nevoie de pași pentru a stabili cum ajungi acolo, iar aceștia pot fi găsiți în răspunsurile la 5 întrebări:

- Ce ar trebui să fac într-o măsură mai mică decât acum?
- Ce ar trebui să fac mai mult decât fac acum?

- Ce ar trebui să fac în continuare pentru că fac bine?
- Ce ar trebui să încetez să fac?
- Ce ar trebui să încep să fac?

C. Întrebări legate de concordanță

Înainte de a începe orice lucru nou și de a face vreo schimbare în viața ta, e nevoie să te asiguri că ceea ce urmează să faci corespunde cu viziunea ta de la punctul A. Chiar și în momentul de față sunt o mulțime de lucruri pe care le faci și care n-au nici o legătură cu dorințele și obiectivele tale, ba chiar te îndepărtează de ele. Așa că verifică dacă acțiunile sunt aliniate cu viziunea prin următoarea întrebare: *Mă aduce ceea ce am de gând să fac mai aproape de ceea ce-mi doresc?* Dacă răspunsul nu este „Da”, atunci gândește-te pentru cine și de ce acționezi, iar apoi ia o decizie în funcție de implicații și cât de important este pentru tine să satisfaci dorințele celorlalți.

D. Întrebări legate de soluții

Asta este partea cea mai importantă pentru că până la urmă tot ceea ce facem este pentru a găsi o soluție la dorințele și frământările noastre. Noi nu urmărim rezultatele în sine, ci emoțiile pe care ni le-ar putea produce acele rezultate. Iar îndeplinirea unei dorințe sau eliberarea de sub presiunea unei frământări presupune emoții ce variază de la pace și liniște până la extaz și fericire. Orice emoție este precedată de o acțiune și orice acțiune are la bază o viziune (sau așa ar trebui să fie, pentru că de multe ori acționăm fără să avem o viziune a ceea ce dorim să obținem). Prin urmare, cele 5 întrebări ale căror răspunsuri conduc la soluții sunt:

- Ce vreau cu adevărat să obțin?
- De ce anume am nevoie pentru a ajunge acolo? (susținere, persoane implicate, acțiuni, resurse de orice fel)
- Dacă nu am la îndemână ceea ce am scris mai sus, cum pot să beneficiaz acum sau cum pot găsi alternative la care să am acces?
- Cum voi ști că sunt pe drumul cel bun?
- Cum voi ști că am obținut ceea ce mi-am propus? Cum mă voi simți?

IV.2.6. Metoda „Dictare”

Tehnica se bazează pe realizarea unui exercițiu de reflecție individual, după următoarele etape:

- să iei o foaie de hârtie și să scrii obiectivul sau provocarea la care vrei să obții un răspuns;

- să te asiguri că stai confortabil, că nu te va întrerupe nimeni și că poți scrie lejer pentru că în continuare, timp de 15-20 de minute urmează să scrii fără oprire tot ceea ce-ți vine în minte;
- să începi prin a te întreba cum se poate găsi o soluție; notează fiecare gând, oricât de nesemnificativ ți s-ar părea; dacă auzi un sunet, dacă un alt gând îți întrerupe ideea, scrie-l
- să contorizezi cele 20 de minute, dar asta nu înseamnă e nevoie să te oprești dacă gândurile încă apar; oprește-te abia când gândurile s-au oprit, însă în niciun caz înainte de termen pentru că e nevoie de cel puțin 10 minute pentru ca gândurile de suprafață și superficiale să se spulbere pentru a face loc celor semnificative;
- după ce ai terminat, lasă deoparte ceea ce ai scris pentru cel puțin câteva ore; asigurându-te de asemenea că nu te întrerupe nimeni, citește gândurile scrise.

S-ar putea să te uimească ceea ce vei citi pentru că, deși gândurile ni se repetă în procent de 80% zilnic, rar se întâmplă să le conștientizăm. Observă ce revelații ai avut și ce noi idei de a rezolva situația ai găsit. Dacă ai o persoană de încredere și care te susține, poți să-i spui cum vezi acum lucrurile, iar dacă nu există acea persoană analizează cum poți testa cât mai repede ceea ce ai aflat. Nu lăsa să se piardă ideile obținute pentru că ele au ajuns cu scop la acest moment în viața ta. Dacă ți se pare că ai scris haotic și n-ai aflat nimic care să-ți fie de folos în continuare, lasă totul referitor la acel obiectiv sau provocare; deoparte pentru câteva zile și revino în momentul în care ai mintea limpede și relaxată. Din cea mai mare dezordine a gândurilor tale va reieși claritatea de care ai nevoie.

IV.2.7. Metoda „Busola interioară”

Uneori fiecare persoană se gândește la foarte multe lucruri, are întrebări la care caută răspunsuri fără să-și fi programat în mod special acele momente de reflecție. De cele mai multe ori nu sunt întrebările necesare pentru acel moment și în plus generează răspunsuri care nu ajută deloc. Sunt acele momente în care simți că ești într-un blocaj, deși idei sunt multe, iar idei-soluții niciuna.

Orice persoană are capacitatea de a rezolva problemele pe care le are și a obține ceea ce-și dorește, doar că puțini scot la suprafață acea capacitate. Acea capacitate are adesea la bază așa-numita intuiție, al șaselea simț pe care toți îl avem, dar despre care nu scrie nimic în niciun manual școlar. Intuiția este cea care oferă sentimentul de “Aha! Știam eu că așa e”, fără să avem vreo explicație logică. Atunci când conștientizezi că știi deja ce îți este necesar și ce ai de făcut e ca și cum ai avea o busola interioară. Atunci vei înceta să mai cauți în exterior soluții ile.

Etape:

- închide ochii și încearcă să vizualizezi ceea ce îți dorești să atingi ca obiectiv: „Cum o să mă simt dacă aleg să fac ...?” (ceea ce-ți dorești de mult timp să faci pentru a schimba ceva în viața ta de acum);
- identifică emoțiile care consideri că le vei trăi dacă obții ceea ce ți-ai propus;
- ia o foaie de hârtie și scrie toate temerile care ți-au venit în minte imaginându-ți cum ai putea să te simți făcând schimbarea pe care ți-ai imaginat-o;
- pe o altă foaie de hârtie scrie cu cealaltă mână (mâna stânga dacă de obicei scrii cu dreapta, respectiv mâna dreaptă dacă scrii cu stânga în mod normal) de ce crezi că ai fiecare dintre temerile respective; o să-mi spui că nu poți scrie așa (este normal să faci lucrurile așa cum te-ai obișnuit). Scrie cel puțin un cuvânt care să simbolizeze soluția pe care o întrevezi în situația în care nu poți scrie fraze întregi;
- citește ceea ce ai scris; de cele mai multe ori, recitind te vor uimi ideile care apar și ceea ce a ieșit la suprafață. Vei găsi porțițe care să-ți spună ce să faci în continuare.

CAPITOLUL V PROGRAM DE DEZVOLTARE PERSONALĂ. MODEL DE INTERVENȚIE



V.1. Aspecte generale în elaborarea unui program de intervenție

Dezvoltarea personală înseamnă să devii conștient de abilitățile pe care le ai, pentru a reuși să îți realizezi propriile obiective. În prezent, dezvoltarea personală nu mai este considerată o opțiune, ci o necesitate.

Cu ce îi ajută pe copii un program de dezvoltare personală? În primul rând, marele avantaj este oferit de metodele alternative de învățare, non-formale, informale și experimentale. Relația care se stabilește între participanți este una de colaborare, și nu una de competiție. Programele de consiliere privind dezvoltarea personală vin să completeze programele școlare și să adauge abilități suplimentare care să sprijine copiii în atingerea succesului personal, social și profesional. Ele se adresează copiilor interesați de dezvoltarea abilităților de a comunica, deprinderea atitudinii, comportamentului și limbajului potrivit vârstei lor și părinților interesați să optimizeze toate resursele copilului pentru o dezvoltare armonioasă.

Metodologia elaborării unui plan de dezvoltare se poate contura pe baza ariilor principale ale dezvoltării personale ale copilului:

Acceptare de sine și încredere

- ✓ cunoașterea de către copil a propriilor calități și formarea capacității de a le exprima cu încredere;
- ✓ atitudine tolerantă în fața eșecului și curajul de a nu renunța;

- ✓ construirea unei imagini de sine pozitive;
- ✓ autoexplorare, cunoașterea și descoperirea propriei persoane;
- ✓ acceptarea și respectul de sine, precum și față de ceilalți;
- ✓ identificarea și formarea de valori personale, standarde morale de conduită, convigeri spirituale, atitudini pozitive etc.;

Emoții și motivație

- ✓ identificarea propriilor emoții, asumarea lor și exprimarea lor într-un mod creativ, non agresiv;
- ✓ controlarea impulsurilor;
- ✓ flexibilitate emoțională;
- ✓ dezvoltarea emoțiilor pozitive;
- ✓ emoția: ajutor sau obstacol? – Copilul va învăța să identifice sursa posibilelor stări de emotivitate și gestionarea acestora;
- ✓ exprimarea spontană, liberă și lipsită de inhibiții a copilului;
- ✓ formarea unei atitudini de viață: „Eu pot să reușesc!” etc.;

Gândire și atenție (dezvoltarea de capacități cognitive)

- ✓ stimularea mecanismelor cognitive (gândire, limbaj, memorie, imaginație, atenție);
- ✓ rezolvarea de probleme;
- ✓ identificarea unor moduri de gândire greșite și schimbarea lor cu un mod de gândire sănătos;
- ✓ înțelegerea perspectivei altora;
- ✓ înțelegerea normelor de comportament,
- ✓ libertatea și asumarea de responsabilități potrivite vârstei;
- ✓ dezvoltarea creativității etc.;

Relații sociale și atitudine

- ✓ dezvoltarea empatiei la copil;
- ✓ antrenarea comportamentelor prosoziale și de socializare;
- ✓ autoexplorare, cunoașterea și descoperirea propriei persoane și a resurselor proprii;
- ✓ dezvoltarea capacității de a rezolva conflicte prin comunicare asertivă, negociere și conciliere;
- ✓ dezvoltarea abilității de a fi plăcut și de a avea influență etc.;

Dintr-o altă perspectivă fără a încerca o delimitare clară a unor domenii de intervenție, în privința dezvoltării personale, putem enumera o parte dintre abordările de interes general

pentru majoritatea celor interesați de această problematică sau care se confruntă cu necesitatea unei schimbări/dezvoltări în plan personal:

- Consolidarea identității de sine: identitatea personală, sexuala și socială;
- Creșterea stimei de sine și îmbunătățirea imaginii de sine;
- Autocunoașterea,
- Valori, aptitudini, arii de interese,
- Cunoașterea tipului de personalitate;
- Puncte tari, puncte vulnerabile;
- Identificarea vocației (17 – 18 ani);
- Valori interioare și nevoi personale;
- Motivația de a învăța;
- Optimizarea exprimării emoționale;
- Identificarea propriilor emoții și exprimarea lor adecvată;
- Gestionarea emoțiilor negative și a impulsurilor;
- Îmbunătățirea și optimizarea capacității de relaționare și comunicare interpersonală;
- Empatia;
- Comunicarea asertivă;
- Activarea resurselor creative;
- Gîndirea laterală;
- Restructurarea modelelor conceptuale de gândire;
- Comportamentele adictive – dependența de internet, consumul de alcool, tutun, droguri;
- Conștientizarea efectelor pe termen scurt și pe termen lung,
- Responsabilitatea, alegerea și angajamentul etc.

Metodologia activităților privind dezvoltarea personală în cadrul activităților de grup

Etape:

O primă *discuție evaluativă* participant-consilier înainte de constituirea grupului, într-o așa zisă etapă de selecție și formare a grupului;

Formarea alianței de lucru și stabilirea obiectivelor grupului de dezvoltare personală începe la cea întâlnire preliminară de constituire a grupului:

- ✓ a doua parte a acestei etape are loc la prima întâlnire a grupului: se stabilește contractul acestei activități, se discută regulile de confidențialitate și de colaborare din perspectiva codului etic și deontologic al acestei activități de dezvoltare personală;

- ✓ modalitățile efective de desfășurare a întregului program (ritmicitatea și durata întâlnirilor, anumite reguli ce țin de specificul metodei în implicarea beneficiarului, drepturile și obligațiile ambelor părți);
- ✓ precizarea obiectivelor din perspectiva consilierului și din perspectiva participantului;
Derularea programului de analiză și dezvoltare personală include câțiva pași semnificativi, prezentați de Iolanda Mitrofan (2000, 2008) după cum urmează:
- ✓ reconstituirea experiențelor importante din viață, prin propunerea și derularea exercițiului, utilizând modalități simbolice de expresie și dramaterapeutice. Participanții sunt angajați în experiențe „aici și acum” de focalizare, autoobservare, trăire și autodescoperire.
- ✓ explorarea și analiza clarificatoare a emoțiilor și sentimentelor, a gândurilor și comportamentelor asociate experiențelor;
- ✓ integrarea treptată, din perspectiva prezentului, a experiențelor perceptuale, afective și cognitive anterioare;
 - ✓ deblocarea și activarea spontană a resurselor personale, creative;
 - ✓ implementare a strategiei de a lucra cu sine, în experiența vieții de zi cu zi, în contextul social. Acest exercițiu începe prin validarea noilor alegeri și strategii în cadrul grupului.

Implementarea modificărilor personale și validarea lor în realitatea vieții cotidiene. Participanții își exersează și validează propriile conștientizări, corecții, redimensionări din toate sferile personalității, atitudini și comportamente în contextul noilor strategii de viață pe care le-a găsit.

V.2. Planul de dezvoltare personală

PDP (planul de dezvoltare personală) include de obicei o declarație de viziune, puncte tari sau competențele individului, precum și etapele sau pașii care indică modul în care planul urmează să fie realizat. Inițierea și aplicarea unui plan personal de performanță poate ajuta orice individ în dezvoltarea personală și poate avea trei etape generale:

- conștientizarea faptului că îți poți depăși *limitele*;
- acțiunea de a te cunoaște mai bine;
- identificarea unui scop personal referitor la *dezvoltarea competențelor*.

Expresia - Planificarea pentru dezvoltarea personală (PDP) este utilizată pentru a descrie un proces structurat prin care tinerii pot: reflecta asupra experiențelor de viață, construi un plan de acțiune cu scopul de a se dezvolta personal și/sau profesional și a monitoriza propria

lor dezvoltare. Este utilizat și pentru a sublinia faptul că acesta este un proces de învățare activă întreprins de către indivizi pentru ei înșiși.

Scopul principal al unui PDP (Planul de dezvoltare personală) este de a îmbunătăți capacitatea unui individ de a înțelege ce și cum învață, să ofere oportunitatea unui proces planificat de învățare și să își asume responsabilitatea procesului de învățare individual.

Intenția este de a ajuta tinerii să:

- învețe într-o gama mai largă de moduri și contexte decât cele clasice;
- să devină mai independenți, eficienți și încrezători în procesul de învățare autodidact;
- să înțeleagă ce și cum învață și să îl relaționeze la un context mai larg;
- să recunoască și să fie în măsură să identifice elementele învățate și prin urmare, progresele pe care le fac;
- utilizeze cunoștințe învățate pentru atingerea obiectivelor specifice planificate;
- revizuiască, planifice și să își asume responsabilitatea pentru propriul proces de învățare;
- să articuleze obiective personale și să își evalueze propriul progres realizat pentru atingerea acestora;
- încurajeze o atitudine pozitivă asupra procesului de învățare pe toată durata vieții;
- recunoască și să definească nevoile de învățare.

Finalitatea unui plan de dezvoltare personală este să:

- definească obiectivele personale pe termen scurt și pe termen lung;
- decidă ce este de făcut pentru atingerea acestor obiective;
- identifice, să analizeze și să înțeleagă propriile punctele tari și punctele slabe;
- reflecteze asupra și să ia parte activ în planificarea și dezvoltarea abilităților personale;
- îi facă mai eficienți în îndeplinirea sarcinilor.

Unele dintre beneficii pentru tineri sunt:

- să îi ajute să își stabilească încotro doresc să se îndrepte și de ce au nevoie pentru a ajunge acolo;
- să-și eficientizeze monitorizarea și progresul propriului proces de învățare;
- să ofere oportunitatea de a discuta oportunitățile de dezvoltare într-un cadru profesional;
- pentru a putea primi suport și feedback;
- să redea încrederea în ideea că „orice este posibil, și că obiectivele nu sunt de neatins dacă sunt abordate pas cu pas”;
- să determine punctele de învățare și să identifice oportunitățile pentru acestea;

Planul de dezvoltare personală are două rezultate:

Primul este *îmbunătățirea auto-conștientizării punctelor personale tari și a punctelor slabe și direcțiilor necesare pentru schimbare.*

Procesul este destinat pentru a ajuta persoanele să înțeleagă valoarea adăugată pe care o aduce procesul de învățare, pentru că relaționează întreaga persoană în procesul de învățare.

Cel de al doilea rezultat este *creșterea responsabilizării individuale vis-a-vis de propriul proces de învățare* prin menținerea unui jurnal al experiențelor de învățare și realizărilor a reflecțiilor personale și planurile de auto-dezvoltare, care furnizează o resursă unică pentru fiecare individ.

V.3. Modele de planificare personală

Există două modele de planificare personală: cea pornind de la prezent spre viitor și cea pornind de la viitor spre prezent. Unii autori susțin că atunci când planificăm cele două modele de fapt se împletesc și că procesul nostru de gândire folosește ambele strategii.

Planificare spre viitor

Atunci când știi unde ești și unde vrei să ajungi tot ce ai nevoie este o hartă care să îți arate direcția. Procesul de planificare spre viitor începe din locul în care te afli, te uiți spre orizont și îți stabilești un punct unde vrei să ajungi. O dată ajuns acolo, îți stabilești o nouă țintă spre care să te îndrepti. Îți scrii obiectivele în ordinea priorităților și aplici planul de acțiune.

Trebuie să te întrebi constant: *Care e cel mai important obiectiv și care e cea mai bună acțiune pe care pot să o întreprind chiar acum?*

Atunci când ne planificăm viitorul fiecare dintre noi are un orizont de implementare diferit. Atât de diferit că pentru unii pot fi zile, iar pentru alții pot fi luni, ani. E important atunci când ne decidem să planificăm să stabilim ce *înseamnă pentru noi personal termen scurt, mediu și lung.*

Stabilirea obiectivelor vă va maximiza încrederea că puteți reuși și vă va consolida deprinderea de a alege cea mai bună cale de fiecare dată. Totodata, cu fiecare experiență reușită, se va mai adăuga o cărămidă la obiceiul de acțiune proactiv, de a știi ce vrei de la viață și de a identifica și utiliza oportunitățile când acestea apar.

Planificarea dinspre viitor

În cadrul acestui tip de planificare, fragmentați cele mai importante vise pe care le aveți în obiective și apoi pe acestea în pași de acțiune. Începeți prin a nota toate acele vise pe care le

considerații importante în acest moment în viața voastră. Visele sunt aspirații pentru care nu aveți în acest moment un plan clar de acțiune care să vă ducă la realizarea lor. Nu judecați sau subestimați nici un vis, ele sunt reale și importante pentru voi. Cu timpul se vor transforma în obiective pe care le puteți defini în mod specific și le puteți asocia cu un plan de acțiune.

Planificarea dinspre viitor este utilă, pentru ca de cele mai multe ori obiectivele sunt stabilite impulsiv, conjunctural și apoi sunt abandonate la primul obstacol. Planificarea dinspre viitor, evită această capcană, pentru că ea vă dă timpul necesar să stabiliți dacă obiectivul propus este cel de care aveți nevoie pentru a vă atinge visul. O dată ce ați stabilit că, acel obiectiv vă va ajuta să vă împliniți potențialul el vă va inspira și va trimfa în fața obstacolelor. Alteori, vă planificați atingerea unui vis, iar pe parcurs veți descoperi că nu este exact ceea ce vă doreați. Ce faceți? Îl abandonați sau îl replanificați pentru mai târziu. Prin planificarea dinspre viitor evitați să vă pierdeți timpul încercând și esuând, planuri care nu au fost gândite suficient.

Exercițiu

Tu ești cel care te cunoști cel mai bine, e important să știi care vor fi motivele pentru care ai putea abandona procesul de planificare.

De aceea am pregătit o listă de motive, cele mai frecvente pe care le-am auzit:

- ✓ Nu pot să găsesc nici măcar un motiv rezonabil pentru care m-aș apuca de planificare personală
- ✓ Nu văd cum planificarea personală m-ar putea ajuta
- ✓ Nu am timp de asta!
- ✓ Planificare personală pare un proces mult prea complicat pentru mine
- ✓ Îmi e teamă că nu îmi va atinge obiectivele
- ✓ Nu sunt prea serios în această privință

Pentru oricare căsuță bifată, te invit să faci un exercițiu invers, și să scrii opusul ei și câteva argumente care să o susțină.

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

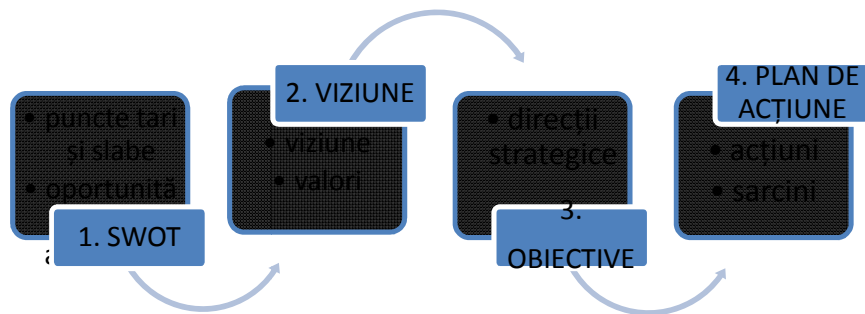
5. _____

V.4. Repere practice în structurarea unui program de dezvoltare personală

Planul de dezvoltare personală este *un document personal* care sunt de o importanță deosebită și nu trebuie, sub nici o formă, să împrumute elemente de la alte persoane. Este esențial ca acesta să înceapă de la particularitățile fiecărui individ în parte, de la caracteristicile situației în care se afla și a punctului în care dorește să ajungă.

Planul de dezvoltare personală *este un instrument personal*, ce întâmpină individul într-un moment unic din viața lui, și care-l conduce pe un drum unic spre visele sale. A „împrumuta” un alt Plan de dezvoltare personală nu garantează obținerea rezultatelor așteptate. Este instrumentul indispensabil pentru succesul individual.

Schiță elaborare plan dezvoltare personală



Analiza personală SWOT

O evaluare detaliată și onestă a situației personale cât și a opțiunilor de viitor poate fi dată printr-o analiză a caracteristicilor de personalitate, a modului de a fi al fiecăruia dintre noi ca indivizi. Această etapă reprezintă o ocazie de a identifica și valorifica „punctele tari” și de asumare a „punctelor slabe”. Pot fi identificate provocările cu care o persoană se poate confrunta, precum și oportunitățile care i-ar putea schimba situația. Se recomandă ca pe

măsură ce se completează inventarul abilităților, să se identifica și cum se pot transforma punctele tari în oportunități.

Viziunea

Este pasul important al procesului care va indica direcția de urmat. În această etapă se va crea o imagine detaliată a succesului personal pe care și-l dorește fiecare persoană. Viziunea va descrie cum va arăta această etapă din viață, printr-un proces de reflectare invers de la viitor către prezent.

Direcții strategice

Acest pas are rolul de a determina direcții de acțiune clare și realiste și realizarea lui depinde de etapele anterioare.

Planul de acțiune

O dată stabilite direcțiile de acțiune, pasul următor este stabilirea unei liste de acțiuni necesare fiecărui obiectiv pentru a fi dus la îndeplinire. Este important să planifici traseul de urmat de la început până la final, iar fiecare activitate are rolul ei în implementare și fiecare activitate are sarcinile ei de îndeplinit. Rezultatele care pot fi obținute depind de mediu, acțiuni și timp. Astfel pentru atingerea unui obiectiv, după ce acesta este fixat, este necesară implicarea – acțiune care presupune eforturi constante în sensul respectiv.

În literatura de specialitate regăsim diferite modele de structurare a unui plan de dezvoltare personală, majoritatea urmărind aproximativ aceleași repere, organizate diferit. Redăm în continuare câteva astfel de variante, fiecare având libertatea de a selecta o variantă potrivită și pe care ulterior o poate adapta la nevoile proprii.

Prezentare comparativă – modele PDP

Model 1 PDP	Model 2 PDP	Model 3 PDP
<p>Etape (care necesită să fie identificate și dezvoltate):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Conștientizarea</i> situației; 2. <i>Reflectarea</i> asupra situației; 3. <i>Stabilirea</i> scopurilor; 4. <i>Stabilirea</i> unui plan de 	<p>Etape (care necesită să fie identificate și dezvoltate):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Scopul personal</i>: Cine sunt? Incotro mă îndrept? Pentru ce trăiesc? <p>Răspunsurile la aceste întrebări pot reflecta stilul de viață și îți pot da indicii despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ care ai vrea să fie efectele în dezvoltarea 	<p>Etape (care necesită să fie identificate și dezvoltate):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Valori personale</i> – identificarea acestora, deoarece acestea sunt cele care ghidează deciziile și modul de a fi al unei persoane. 2. <i>Analiza SWOT</i> personală și

<p>acțiune pentru dezvoltare personală în contextul fie a carierei, a educației, sau de dezvoltare personală.</p>	<p>personală; ✓ cum ai putea evolua în viață și carieră. <i>2.Obiectivul personal:</i> Ce rezultate (măsurabile) doresc să obțin pe termen scurt? <i>3.Performanța:</i> Cum aş putea să măsoz propriile rezultate? <i>4.Acțiuni de îmbunătățire:</i> Cum pot să obțin performanțe? Ceea ce trebuie să faci se reflectă: ✓ în viața personală - prin identificarea mediului și a pașilor pe care îi ai de parcurs până la dezvoltarea personală; ✓ în viața profesională - printr-o bună cunoaștere a organizației din care faci/dorești să te integrezi; <i>5. Competente specifice:</i> Ce aptitudini și ce comportament trebuie să am pentru a ajunge la dezvoltarea personală?</p>	<p>strategia ce urmează a fi urmată în acest sens. <i>3.Identificarea rolurilor personale, a obiectivelor pe roluri/direcții de activitate, organizare, planificare.</i> <i>4.Organizarea activității de reînnoire și dezvoltare continue.</i></p>
---	---	--

Planificarea dezvoltării personale

În fiecare zi facem câte ceva. Întrebarea pe care trebuie să ne-o adresăm cât mai des pe parcursul unei zile este dacă ceea ce facem ne îndreaptă către realizarea lucrurilor la care ne gândim și pe care ni le dorim, dacă da - în ce măsură, sau dacă ne duce într-o altă direcție.

Activitățile zilnice pot fi împărțite în două categorii:

- activități productive;
- activități neproductive;

Un lucru deosebit de semnificativ pentru a ne da seama de ponderea fiecărei categorii de activități pe parcursul unei zile și pentru a înțelege și impactul fiecăreia este să enumerăm activitățile zilnice și să le grupăm pe categorii, eventual să trecem în dreptul fiecăreia și durata pe care - în mod obișnuit - i-o alocăm. În general activitățile productive necesită mai mult efort decât cele neproductive, nu neapărat și mai mult timp. Pentru majoritatea persoanelor, activitățile pentru care se alocă perioade importante de timp pe parcursul unei zile sunt mai puțin productive și mai mult plăcute. Este recomandat să alocăm un timp de 15-

30 de minute, dacă nu zilnic, măcar o dată la o săptămână, în care să conștientizăm consecințele a ceea ce facem.

- Ne propunem să obținem ceva pe parcursul unei zile sau nu?
- Care sunt activitățile obișnuite ale unei zile?
- În ce categorie se include fiecare?
- Cărei categorii îi aparțin activitățile preponderente de pe parcursul zilei?
- Ce rezultate obținem într-o zi obișnuită?
- Ce rezultate vom obține dacă vom continua așa? ...un an... 4 - 5 ani... 10 ani...
- Sunt aceste rezultate ceea ce ne dorim de la viață sau nu?
- Ce trebuie să facem pentru a schimba direcția către ceea ce ne dorim, către obiectivele noastre?
- Sau, în cazul în care direcția în care ne îndreptăm este bună, ce trebuie să facem pentru a grăbi demersul nostru, pentru a ne mări eficiența?

Următoarea analiză a activităților desfășurate de o persoană poate fi un reper în organizarea și elaborarea unui plan referitor acțiunile pe care le derulăm.

Acest model de analiză a activităților generează o categorie nouă de activități care să fie în același timp și productive și placute. Se presupune că, dacă rezultatele ne fac plăcere, va fi mai probabil ca și activitățile să fie placute. Acest aspect va influența modul de a ne concepe modul de organizare al activităților cotidiene, în sensul că vom ajunge la întrebarea esențială (și implicit la demersul de soluționare a ei): „Cum voi putea trăi – ce ocupație voi avea, ce nivel de trai, ce stil de viață etc. - din activitățile pe care îmi place să le fac astfel încât să obțin rezultatele pe care mi le doresc (acele activități incluse în cea de-a treia categorie)?”

Referitor la acest aspect - multe persoane sunt nefericite pentru că își pun problema de a avea o ocupație care să le aducă un loc de muncă sigur și un venit - și abia în al doilea rând de a mai face și ceea ce le aduce o împlinire. Existența unui plan de dezvoltare se va

concretiza în existența unui instrument va face diferența dintre indivizi atât în mod direct cât și în mod indirect:

- în mod direct: la angajari și promovari, în situații de competiție, vor fi preferați cei care au asemenea planuri.
- în mod indirect: prin randamentul în activitate (indiferent dacă planul personal nu este făcut cunoscut, cel ce acționează conform unui asemenea instrument va ajunge mult mai departe și mult mai repede acolo unde și-a propus decât o persoană care lasă lucrurile la întâmplare).

Exercițiu

Înainte de a începe completarea propriului plan de dezvoltare personală aș vrea să te gândești câteva minute la viața ta și la momentul în care te afli acum. De ce ai avea nevoie să îți stabilești plan de dezvoltare personală?

Am nevoie să îmi stabilesc un PDP pentru că _____

Exercițiu

Mai jos vei găsi 10 aspecte ale vieții de zi cu zi. Evaluează-le de la 1 la 10, în funcție de importanța pe care o acorzi fiecărui domeniu în relație cu tine.

- ✓ Familie
- ✓ Carieră
- ✓ Finanțe
- ✓ Sănătate
- ✓ Timp liber
- ✓ Prietenie
- ✓ Comunitate
- ✓ Spațiu-Timp personal
- ✓ Spiritual

✓ Cămin

Alege 2, cele mai importante pe care le vei folosi în planificarea personală care urmează.

Distorsiuni în percepția obiectivului

Nu numai modul în care percepem un obiectiv anume este important – se înțelege aici o anumită atitudine, un anumit mod în care ne raportăm la el, dar și distanța pe care o percepem până la el. Pentru că, în funcție de cât de îndepărtat ori de apropiat îl „vedem”, ne facem un plan mai strict sau mai relaxat (din punct de vedere al intervalului de timp alocat).

Există câteva situații pe care le putem analiza din această perspectivă. Pentru ca problema să fie mai ușor de analizat ne vom referi la obiective realizabile și vom studia cinci tipuri de situații, ale unor persoane care și-au propus același obiectiv. Vom considera obiectivul ca fiind un eveniment dorit care ar putea surveni la un moment dat dacă o serie de factori care țin de individ interacționează de o anumită manieră cu o serie de factori care țin de mediu.

O persoană, orice persoană, poate fi inclusă într-una din următoarele categorii:

Persoana poate percepe un obiectiv ca fiind mai îndepărtat decât este el în realitate.

Este posibil nici să nu-l „vadă” prea bine; obiectivul poate să apară în acest caz destul de vag. Probabil ca ea va fi mai puțin motivată (sau poate tocmai din acest motiv îl vede așa de depărtat) și va planifica etapele necesare pentru atingerea lui într-un mod mai lejer. Avantajul ar putea să fie doar o flexibilitate temporară (până când își va da seama că evenimentul pe care îl dorește și pentru care trebuia să parcurgă anumite etape pentru a-l atinge era – de fapt – mult mai apropiat). Este probabil ca nici procesul necesar împlinirii obiectivului să nu fie prea clar. Persoana fiind nepregătită, are toate șansele să rateze obiectivul pentru că – la momentul oportun – nu sunt întruniți acei factori individuali de care depindea împlinirea evenimentului respectiv. Singura șansă ar putea fi ca evenimentul respectiv să depindă în exclusivitate de factorii de mediu și aceștia să fie întruniți. De multe ori însă, factorii de mediu mai depind și ei de individ; trebuie chiar create condiții potrivite de mediu.

Persoana „vede” obiectivul la distanța corectă și momentul potrivit

Motivația atinge un nivel mai înalt decât în cazul precedent; poate fi chiar optim. Probabil că persoana înțelege bine care sunt factorii de care depinde aducerea la realizare a obiectivului și are toate șansele ca, parcurgând etapele necesare, evenimentul dorit să se deruleze. Reușim să realizăm scopurile pe care ni le-am propus când suntem pregătiți (atât din punct de vedere al gândirii cât și în ce privește acțiunea) și când există/ne-am creat condițiile de mediu necesare. Claritatea în percepția obiectivului nu este însă și o garanție că evenimentul dorit va deveni realitate ci doar o premisă în acest sens. Persoana nu se afla în criză, are timpul necesar să-și găsească instrumentele și căile potrivite de acțiune și să parcurgă etapele intermediare, chiar și să corecteze eventualele devieri.

Persoana percepe evenimentul vizat mai apropiat decât are acesta șansele optime de a deveni realitate.

Motivația are cote înalte, imaginea dorinței realizate este vie, colorată, mare și apropiată, iar persoana „traiește senzația satisfacției” atingerii obiectivului. Dacă nerăbdarea este prea mare, ar putea fi chiar o piedică pentru că ar duce la precipitarea pașilor, la nerespectarea unei anumite sintaxe în ce privește acțiunea. În condițiile în care persoana este înzestrată cu calmul necesar, are toate șansele să-și pregătească bine condițiile și să facă tot ce ține de ea pentru a realiza obiectivul. Poate că pregătirile sunt gata cu mult înainte ca evenimentul să apară. Este și potrivit, dar și nepotrivit. Uneori este bine să fii pregătit înainte, alteori – dacă ai terminat prea devreme – s-ar putea ca la momentul necesar să nu mai fii îndeajuns de concentrate/motivat.

Persoana percepe obiectivul mai depărtat decât ar putea acesta să survină, dar imaginea este „mare și vie”, ceea ce-i poate da și o anumită claritate în percepția proceselor și – deci – șansa de a-și corecta percepția și de a atinge obiectivul.

Motivația are cote bune și constituie un impuls serios pentru depășirea unor eventuale crize. Elementul „factor individual” are șanse mai mari să fie îndeplinit decât în situațiile prezentate anterior.

Persoana vede obiectivul la momentul și distanța la care acesta ar putea să apară în realitate dar imaginea este (foarte) „mare”.

Este cazul supramotivațiilor. Tensiunile pot să fie un impuls, dar pot și bloca; este dificil de controlat modul în care se combină factorii interni și externi individului. Dacă persoana nu este îndeajuns de stabilă, se poate bloca, iar dacă este stabilă va atinge obiectivul dar cu eforturi mai mari decât ar fi fost necesar, ceea ce-i va afecta următoarele etape.

Tipuri de obiective

Când se stabilesc obiective, ar fi de dorit să ții cont de toate cele trei tipuri de obiective. Există trei tipuri de obiective:

➤ *obiectivul curent*

- ✓ este un element dintr-o listă de țeluri pe care vrei să le atingi: dacă cineva ți-ar cere la un moment dat să faci o listă cu 10 sau 20 de obiective importante pentru tine, probabil că ai fi capabil să o scrii destul de rapid;
- ✓ majoritatea oamenilor știu ce vor, problema este că nu au o ordine de priorități bine definită;

➤ *obiectivul major*

- ✓ este cel mai important rezultat dorit de obținut pe termen mediu, care te poate ajuta și să îți îndeplinești celelalte aspirații;
- ✓ este acel obiectiv care are cel mai mare impact în performanța ta imediată: de exemplu, pentru o persoană care nu s-a îngrijit de sănătate niciodată, scopul major ar putea fi să facă exercițiu fizic de 5 ori pe săptămână. Impactul ar putea fi colosal atât pentru claritate mentală, cât și în privința stimei de sine și a capacității de a lega relații noi;

➤ *obiectivul suprem*

- ✓ este misiunea în viață a unei persoane generată de talent, abilități, pasiune;
- ✓ este considerat „locul în care poți contribui cel mai mult” în cadrul societății în care trăiești;
- ✓ obiectivul suprem poate părea banal în ochii celorlalți, dar asta este mai puțin relevant - pentru o anumită persoană obiectivul suprem poate fi să devină un părinte exemplar, iar pentru altcineva ar putea fi să conducă o mare corporație, în vreme ce pentru altcineva ar putea fi bucuria de a deveni un bucătar foarte bun;
- ✓ un indiciu că ai identificat obiectivul suprem este faptul că ești dispus să depui mult efort și pasiune pentru realizarea lui; în plus, el se manifestă altruist, prin contribuția ta către ceilalți.

Cele trei tipuri de obiective (curent, major și suprem) pot fi puse în legătură cu termenele de realizare: scurt, mediu și lung. Obiectivele curente sunt cele din lista ta de priorități și sunt lucrurile cărora probabil le dai zilnic atenție. Termenul lor de realizare se situează în intervalul o lună – un an. Obiectivul major este prioritatea numărul unu. De regulă este un obiectiv pe termen mediu – lung (câteva luni – doi ani). Obiectivul suprem este un „obiectiv-umbrelă” mai important decât toate celelalte și orientat pe termen lung și foarte lung. Este vorba de viața întreagă și chiar mai mult.

Se recomandă ca atunci când se identifică obiectivele:

- să te gândești mai întâi care este *obiectivul suprem*. Chiar dacă nu este identificat perfect, probabil că există o idee formată despre lucrurile care generează o pasiune, pentru care există abilități și de care cei din jur au nevoie/sau le apreciază.
- să realizezi o listă cu obiectivele curente

Următoarea etapă vizează identificarea răspunsului la două întrebări, considerate repere importante pentru faza următoare:

- Care din obiectivele din listă, odată realizat, va avea cel mai mare impact în realizarea scopului meu major în viață ?
- Care din obiectivele din listă, odată realizat, are cel mai mare impact pozitiv asupra realizării tuturor celorlalte obiective.

Astfel se poate obține ordinea priorităților (primele două) în lista de obiective.

Ghid practic de realizare a unui obiectiv, în 7 etape

Este un proces în șapte pași, în care punem accentul pe motivația din spatele obiectivului, pe asumarea sa și pe transpunerea lui în realitate prin muncă.

1. Ce vrei?

Înainte de toate, ce vrei să obții? Poți să-ți dai seama de asta formulând totul clar, specific și cu un număr minim de cuvinte? Dacă l-ai spune unui copil de zece ani, ar înțelege el?

2. De ce?

Acum vine a doua parte: de ce anume vrei să realizezi acest ceva? E ceva care înseamnă mult pentru tine sau e un moft de moment? Pentru că, dacă e să-l și realizezi, va trebui să muncești pentru asta și nu o să meargă dacă nu ai o *motivație interioară (sau intrinsecă)*. Adică să existe un “de ce” intern (intrinsec), care să nu aibă neapărat legătură cu lumea exterioară. Ci mai degrabă cu satisfacția ta și în mai puțină măsură cu recompensele exterioare pe care le vei primi ca urmare a realizării obiectivului (motivație extrinsecă). Asta te va ajuta să rămâi încrezător și în cazurile în care recompensa finală nu va veni în forma în care ai visat-o inițial. Nu înseamnă că motivația extrinsecă nu este bună, ci doar să fi atent la raportul intrinsec vs. extrinsec.

3. Scrie totul pe hârtie

Scrisul pe hârtie al obiectivelor le dă o primă formă fizică. Astfel ele trec din spațiul mental, al gândurilor noastre, în cel fizic. Le vedem, scrise negru pe alb. Ca urmare, următorul pas este de a pune pe hârtie obiectivul. Clar, specific, orientat spre ceva concret și palpabil. Folosind numărul minim de cuvinte necesare. Eu prefer să nu fac asta pe telefon, nici pe tableta ori PC. *Ci cu creionul pe hârtie.*

4. Care sunt pașii intermediari că tre obiectiv?

Acum e momentul să schițezi un plan de acțiune. Pentru asta, gândește-te care sunt pașii pe care trebuie să-i faci ca să-ți atingi obiectivul? De exemplu, am vrut să alerg un maraton. Așa că mi-am propus:

- ✓ să ies în parc și să alerg de 2-3 ori pe săptămână (orice distanță)
- ✓ după ce realizez asta, să alerg de 1-2 ori pe săptămână ture de un kilometru
- ✓ apoi ture de doi kilometri
- ✓ apoi trei, patru și în final cinci kilometri
- ✓ să alerg la un cros (cinci kilometri) ca să “oficializez” faptul că pot alerga ture de cinci kilometri
- ✓ să termin un semimaraton (app. 21 kilometri). Pentru asta am alergat șapte, nouă, apoi zece kilometri. Au urmat 12, 15 etc. Câte 500 de metri suplimentari în fiecare săptămână. În primăvară *am terminat un semimaraton.*
- ✓ urmează un maraton anul viitor, pentru care voi începe antrenamentul la începutul anului. Pas cu pas.

Un alt exemplu. Să presupunem că vrei să renunți la unele *obiceiuri negative* și să le înlocuiești cu altele mai bune. Mai concret vrei să ai o alimentație sănătoasă. Posibili pași intermediari ar putea fi:

- ✓ să vezi cum mănânci acum. Începe un jurnal alimentar, unde să notezi tot ce mănânci și ora.
- ✓ să vezi ce înseamnă să mănânci sănătos.
- ✓ să găsești comunități de unde poți învăța mai multe despre subiect
- ✓ să renunți la alimentele nesănătoase, înlocuindu-le treptat cu altele mai sănătoase
- ✓ să scrii despre problemele pe care le întâmpini în comunitățile pe care le-ai găsit , pentru ca alții să le evite etc

La final vei avea în față un plan de acțiune.

5. Vizualizează obiectivul odată realizat

Reprezintă totul: desenează obiectivul tău final, gata realizat. Dacă nu ești extraordinar la desen – cazul meu – găsește o imagine care să reprezinte ce vrei tu să atingi. Poți eventual modifica poza ca să apari și tu în ea.

6. Identifică scuzele

Ce scuze îți creezi pe parcurs? Cum le poți depăși, ca să nu te mai sabotezi singur? Nu ignora acest pas, te poate ajuta să scapi de balastul inutil.

7. Trecerea la acțiune, cu primul pas

Iar acum cel mai important lucru: fă primul pas. Apoi al doilea. Altfel, e doar lectură.

Factori care pot influența evoluția și dezvoltarea personală

Putem afirma că acestea reprezintă tipare care îngreunează *dezvoltarea personală* și care de obicei scapă controlului, provocând dificultăți dacă nu sunt abordate. În sine, ele nu sunt complicate. Prima și cea mai comună greșală de dezvoltare personală este că cei interesați de dezvoltarea lor personală:

1. Încep prea multe lucruri deodată

Cantitatea de informații existentă despre dezvoltare personală este consistentă. Așa că apare tentația de a deveni și un bun comunicator, de a te organiza mai bine, de a-ți dezvolta inteligența emoțională sau de a te menține motivat. Și peste, vrei să ai și relații mai bune. Intenții laudabile, dar le vrei toate deodată, de mâine dacă se poate. Problema este că, exact ca oriunde altundeva, când faci prea multe lucruri deodată la final nu faci nimic. Devii prea universal. Iar când devenim universali, nu suntem nici-nici.

Soluția: realizarea lucrurilor în ordinea cronologică a apariției lor.

2. Parcurg prea multe informații

Datorită cantității mari de informații (și a lipsei unei direcții sau a cuiva mai experimentat de la care să primească sfaturi bune), oamenii parcurg cantități imense de informații. Astfel vor afla despre tehnicile EFT, despre inteligența socială, networking și altele. Caută informații suplimentare pe Google, găsesc și mai mult, află lucruri noi despre care caută suplimentar pe Google ș.a.m.d.

Soluția: la fel ca la punctul precedent, limitează-ți interesele de moment.

3. Nu aplică ceea ce au învățat

Un principiu sănătos ar fi ca 25% din timp să citim și 75% să aplicăm. Altfel spus, ai citit ceva care ți se pare că are sens? Super, acum aplică-l. Testează-l, experimentează-l.

Soluția: Ți se potrivește ceva? Funcționează? Dacă ai probleme, caută informații suplimentare și **aplică-le** și pe acestea. Pune în acțiune ce înveți.

Reține însă ca doar *un sfert din timp să-l dedici studiului dezvoltării personale, iar trei sferturi aplicării propriu-zise.*

Altfel ei doar

4. Așteaptă soluții magice care să rezolve automat problemele

Tehnici verificate....., cu 3 propoziții care te vor face de îndată mai bun ... ce lipsește aici? Partea cu ceea ce vei face tu însuși, efortul pe care **TU** îl vei depune ca să fi mai bun.

Soluția: înveți, aplici ce ai învățat.

Și atunci, ei

5. Amână mereu

..... este o situație frecvent întâlnită, fiind una dintre primele probleme care trebuie depășite pe calea dezvoltării personale. Pe scurt, e amânarea eternă a unei schimbări sau acțiuni. De fiecare dată există motive întemeiate: acum am o perioadă încărcată, părinții au nevoie de mine, nu mă simt bine, e rece afară, *etc.*

Soluția: Începe cu schimbări mici, câte una pe rând. Ia ceva banal pentru început.

6. Le lipsește o direcție de dezvoltare

Asta și pentru că se disipă în prea multe direcții, idei și concepte. Încep prea multe lucruri deodată și ca urmare rata de renunțare e foarte mare. Suplimentar, nu au un plan stabilit: ce să facă, până când, cum? Ce alte abilități și-ar putea dezvolta, dar nu e momentul?

Soluția: Un plan de dezvoltare personală pune pe hârtie răspunsul la astfel de întrebări. Ce abilități ai nevoie să-ți dezvolți? În ce ordine îți sunt ele necesare?

Pe lângă lipsa unor direcții de dezvoltare și evoluție personală, de multe ori se cade în capcane ale comodității. E comod să nu fac eforturi pentru că...

Angajamentele personale

Un bun plan de dezvoltare personală sau de obiective se bazează pe câteva elemente esențiale. Printre ele sunt rolurile, valorile proprii și sarcinile din care decurg *angajamente* luate. De multe ori suntem implicați în diverse *angajamente* care ne consumă timp fără a ne pune vreodată întrebarea dacă și câtă valoare ne aduc înapoi. De exemplu ne luăm *angajamente* astfel:

- ✓ Acasă – curățenie, reparații,
- ✓ În familie – timp în familie, ieșiri, joacă cu copii,
- ✓ La lucru – timp la lucru, ședințe, delegații, cine cu colegi,
- ✓ Hobby-uri – fotbal, tenis, pictură,
- ✓ Sociale – ieșiri la cafea, bere, excursii, distracție

Angajamentele unui copil (*vezi imaginea*) pot fi relativ simple: școală, teme, joacă, responsabilitățile în casă etc. Pe măsură ce înaintează în vârstă lista angajamentelor va crește.

Ce poți face:

1. Identifică

Primul pas – și cel mai evident – pentru a-ți organiza angajamentele personale este să conștientizezi ce angajamente ai. Există două tipuri de angajamente:

- ✓ Cele *conștiente* – angajamente pe care ți le-ai asumat în mod voit,
- ✓ Cele de care *nu ești conștient* - lucruri pe care te-ai angajat să le faci ca urmare a situațiilor în care ești implicat, a așteptărilor celorlalți, a rutinei.

Cele conștiente sunt destul de simplu de identificat, celelalte nu neapărat. De multe ori facem repetat lucruri care devin obișnuință, fără a ne pune întrebarea dacă sunt necesare. Poate au fost cândva importante pentru noi, dar acum nu mai e cazul. După ce ți-ai definit *rolurile* și valorile personale uită-te peste ele. Angajamentele personale sunt legate mai ales de rolurile pe care le joci. Multe dintre ele vin ca urmare a *responsabilităților* pe care aceste roluri ți le dau și nu sunt neapărat în concordanță cu valorile tale personale.

În această fază, scrie o listă cu angajamentele pe care le ai. În special cele de care nu ești conștient. Poate nu vei conștientiza acum toate angajamentele tale, dar nu asta e scopul deocamdată. O primă listă, incompletă chiar e perfectă.

Tot ce ai nevoie acum este o foaie de hârtie și un creion *Scrie pe hârtie toate angajamentele pe care le ai.*

2. Organizează și grupează

După ce ai creat o listă cu angajamentele pe care le ai, următorul pas este să le grupezi în diverse categorii. Eu le grupez în funcție de rolurile pe care mi le asum anual. Astfel îmi este mai ușor să le gestionez și se leagă ușor de planul anual, cel pe termen lung sau scurt. Îți faci o idee clară a implicațiilor și responsabilităților pe care ți le asumi în fiecare parte a vieții: la fiecare *rol* atașezi lista angajamentelor care-i corespund. În final ai obținut o listă cu rolurile tale și angajamentele care li se potrivesc.

Pe lângă acestea e posibil să mai ai angajamente care nu se potrivesc niciunui rol. Aici ar trebui să te întrebi: Chiar trebuie să fac acest lucru? Dacă răspunsul este “Nu” atunci treci la etapa 3 și elimini-le. Dacă trebuie să le faci, încearcă să le scazi din intensitate. Sau poate ai nevoie de un nou rol care să le includă. Îți recomand să nu alegi mai mult de 4-5 categorii pentru angajamente. Astfel îți va fi ușor să le procesezi și urmărești.

3. Simplifică și elimină

Pe măsură ce înaintăm în viață, procesul de maturizare ne aduce mai multe roluri. Acestea vin la rândul lor cu noi angajamente. Care vor scădea timpul liber, petrecut cu cei dragi. În această etapă vom simplifica și elimina tot ce nu e necesar. Sau măcar să scădem nivelul de efort, energie și bani investit într-unele. Examinează acum modul în care-ți folosești timpul în

fiecare angajament. Lista cu *rolurile personale și mai ales valorile tale personale* îți va fi de folos. Poți avea două abordări acum:

- ✓ *Elimini* ce nu îți este necesar. La fel cum un balon cu aer cald are nevoie să arunce balastul suplimentar pentru a se înălța, tot așa avem fiecare nevoie să renunțăm la angajamentele care nu mai contează. Elimină lucrurile care nu-ți sunt importante.
- ✓ *Scazi din intensitatea lor*. Într-unele cazuri ai *angajamente* care nu te mai reprezintă. Cândva poate au fost importante, acum nu-ți mai sunt. „Simți” că nu vrei să te mai implici în ele. Dar nici nu poți să renunți la ele de mâine. În aceste situații încearcă să scazi din intensitatea lor. Le poți face mai rar sau poți să delegi o parte din responsabilități altcuiva, mai potrivit. Scazi timpul, efortul sau energia pe care le implici în acestea. Ulterior, poate vei găsi poate o cale să le elimini complet.

Exemple:

- ✓ Nu e nevoie să stai pe Messenger câteva ore pe zi. O poți face mai rar.
- ✓ Nu e nevoie să dai Tweet sau să actualizezi statusul de pe Facebook de 5 ori zilnic. O poți face mai rar sau poți renunța la una dintre cele două.
- ✓ Dacă mergi la întâlniri unde nu-ți face plăcere să mergi, elimină-le sau sari peste câteva. Nu mai merge la fiecare întâlnire, mergi lunar în loc de săptămânal.

Acum vei avea de sacrificat unele angajamente. Probabil că vei încerca să „aperi” unele dintre ele și să găsești motive pentru care trebuie păstrate. Cel mai simplu ar fi să le dai o prioritate în funcție de *rolurile și valorile* tale. În funcție de planurile tale de viitor (poate nu-ți place în mod special să faci ceva, dar îți va fi de folos în viitor).

În paralel cu prioritizarea lor, dă-le o prioritate și conform cu ceea ce “simți” despre ele. Simți că are sens să le faci sau nu? Combină prioritizarea după importanță cu cea după cum „simți” și ia decizii. Fă-ți o listă cu cât mai puține angajamente.

4. Decide ce poți face legat de angajamente

Angajamentele rămase pot fi realizate? În unele cazuri efectiv nu este posibil să îți pasul cu ele. Decide acum pe care dintre ele le poți realiza și care nu. În cazul primelor treci la

următoarea etapă și definește un sistem ca să le poți realiza. În cazul ultimelor amâne-le pentru când le vei putea realiza.

5. Sistemul de organizare

Nu țină în minte angajamentele, ca și taskurile în general. Crează-ți un sistem care să-ți ușureze realizarea lor:

- Folosește cutii de taskuri și angajamente. Stabilește unde o să-ți păstrezi scrise angajamentele. Nu le păstra în memorie.
- Folosește o tăviță de plastic pe birou ca să păstrezi toate listele to-do, notițele, drafturile, documentele în lucru.
- Folosește un calendar tipărit sau online ca să-ți notezi sarcinile și angajamentele. Eliberează-ți mintea de lista cu ceea ce ai de făcut.
- Încearcă să ai la tine ceva pe care să-ți notezi idei. O poți face într-o notiță pe telefon sau pe-o foaie de hârtie. Din nou: *nu încerca să le memorezi, ci scrie-le*. Eliberează-ți mintea.
- Poți folosi orice alte „containere” pentru angajamente, sarcini, idei.

6. Revizuieste-le periodic

Orice angajament poate să-și piardă utilitatea la un moment dat. Viața este o succesiune de *cicluri și etape*, iar mai devreme sau mai târziu fiecare angajament și obiectiv trebuie revăzut. Ca să te asiguri că obiectivele tale sunt de actualitate, vei avea nevoie să le revezi peioridic și să le actualizezi. Îți recomand ca la o anumită perioadă (lunar sau semestrial) să-ți revezi angajamentele și să refaci pasul 3 – „*Elimină și simplifică*” (vezi mai sus).

7. Crează o strategie generală

Câteva sugestii de acțiune finale:

- Alege-ți cu grijă angajamentele. Cu cât te implici în mai multe lucruri și-ți iei mai multe *angajamente*, cu atât vei avea mai puțin timp liber. Gândește înainte de a-ți lua un angajament.
- Pe lângă faptul că vei avea mai puțin timp liber, timpul ocupat îți va fi „furat” de către activități care de fapt nu contează pentru tine. Și nici nu-ți crează un viitor mai bun.
- Fii pragmatic – se spune că trebuie să țintești luna și poate vei atinge o stea. Există și reversul: luându-ți angajamente prea dificile, vei consuma mult timp, energie și bani ca să le realizezi. Doar ca să-ți dai seama la final că nu aveai nevoie de ele.
- Pune totul pe hârtie. Eliberează-ți mintea de taskuri și obligații. Las-o să devină astfel mai creativă.

Angajamentele sunt de obicei un aspect destul de neglijat. Devine rutină să continuăm cu aceleași angajamente fără a ne pune întrebarea dacă ne sunt necesare și ne aduc valoare în viață.

Cum stabilești ce valori personale te definesc

Valorile personale sunt principii pe care îți bazezi deciziile și care ghidează ceea ce faci. Lucrurile pe care le găsim valoroase pentru noi sunt cele care ne vom ghida restul vieții. Uneori însă descoperim că am pierdut din vedere valorile noastre și acționăm pe baza unor valori care nu ne mai reprezintă. Luăm decizii atunci conform valorilor altora sau a unor valori de grup, culturale, de societate, etc.

Cel mai simplu (și practicat) mod de a-ți alege valorile personale este prin selectarea lor dintr-o listă. Poți vedea ce valori au alții și care dintre ele rezonază cu tine.

Printre cele mai obișnuite valori se întâlnesc: *Adevăr*, *Armonie interioară*, *Atracție*, *Autocunoaștere*, *Aventură*, *Bani*, *Bucurie*, *Libertate*, *Corectitudine*, *Altruism* etc.

Ușor subiectiv, un astfel de sistem oferă avantajul de a prelua din valorile altora pe cele cu care rezonăm noi înșine. Dar de multe ori e posibil să preluăm valori pe care le admirăm sau care doar ni se par interesante. Însă nu neapărat ne și reprezintă.

O tehnică extrem de simplă ce permite alegerea unor valori interne, bazate pe ceea ce suntem noi și nu pe un model exterior este următoarea. Astfel:

1. Scrie 2-3 evenimente importante pentru tine.

2. Explorează (în scris) *detaliile acestor evenimente*. La fiecare lucru nou descoperit pune-ți întrebări suplimentare:

- ✓ De ce crezi că...?
- ✓ Ce sentimente îți generează asta? Asigură-te că-ți generează sentimente pozitive pe termen lung.
- ✓ Ce temeri îți generează? Ce provocări ar putea apărea?
- ✓ Ce înseamnă toate aceste lucruri pentru tine?
Este un proces minuțios, care trebuie făcut pe îndelete.

3. Într-un final, *centralizează în câteva cuvinte ce a însemnat experiența pentru tine*. Ai putea să notezi:

- ✓ Respect față de tine însuși,
- ✓ Relații de calitate,
- ✓ Recunoștință,
- ✓ Sănătate,
- ✓ Să mă simt apreciat,
- ✓ Asumarea responsabilităților,
- ✓ Integritate,
- ✓ Maturitate,
- ✓ Pace interioară.

Apoi fă același lucru pentru celelalte experiențe. Vei observa că treptat apar modele ce se repetă. Anumite *valori personale* sintetizate într-o experiență, se repetă în alta. Într-un final adună-le pe toate acestea într-o nouă listă. Valorile tale sunt punctele din această listă care-ți sunt necesare ca să trăiești. Fără ele nu poți. Pe ele vrei să le exprimi în fiecare zi, în orice comportament al tău. Revezi întreaga listă – nu există nimic corect și greșit aici. Dar care dintre ele sunt cu adevărat importante pentru tine. Vei observa că de-a lungul anilor valorile se schimbă. Apar alte valori personale importante pentru tine, iar valori mai vechi tind să-și piardă din importanță. E normal să fie așa, personalitatea se maturizează și evoluează continuu. Trăind însă în concordanță cu ceea ce e important pentru tine, vei deveni congruent

cu propriile valori personale. Asta te va ajuta să te dezvolti ușor pe orice plan de *dezvoltare personala*. E ușor să trăiești o viață în care faci lucruri importante pentru tine, lucruri în care crezi. În care trăiești conform cu valorile tale personale.

Rolurile pe care le jucăm

Închipuie-ți că joci o piesă de teatru, unde nu există suficienți actori. Așa că ai primit mai multe *roluri*: la începutul piesei ești administratorul de bloc, mai încolo apari din nou drept polițistul venit să dea amendă, iar la finalul piesei interpretezi rolul unui țăran venit să-și vândă marfa la piață. *Trei roluri*, fiecare distinct, fiecare cu jocul său. Diferite, dar totuși ele se leagă într-o aceeași piesă.

În tot ce faci zilnic, azi, mâine sau peste 10 ani, joci diverse roluri. La fel o face toată lumea. Ești angajat, să zicem agent de vânzări sau poate barman. Ești tată sau fiu. Soție sau bunică. Întreaga viață îți este împărțită *într-un număr de roluri*.

Spre exemplu ai putea fi: instructor, prieten, mamă/tată, bunic/bunică, fiu/fiică, scriitor, gospodină, bucătar, membru al familiei, șef/subaltern, antreprenor, bărbat/femeie, student, colecționar de..., iubit/iubită etc

De ce să îți stabilești rolurile

Unele dintre aceste roluri sunt mai importante decât altele. Sau îți plac mai mult. Poate cariera profesională ți-ar putea aduce mai multe satisfacții dacă i-ai acorda mai multă atenție (rolul de angajat sau de agent vânzări). Definindu-ți rolurile pe care le ai, îți asumi responsabilitatea pentru ele și **le poți prioritiza**. *Atât rolurile, cât și obiectivele fiecărui rol.*

Cum să folosești rolurile și să-ți prioritizezi obiectivele

1. *Stabilește ce roluri ai în viață. Îți recomand să le scrii pe toate, oricâte ar fi, iar apoi să le comasezi la mazim 8.*
2. *Cât de satisfăcut ești de fiecare rol? Fă-ți un bilanț global al rolurilor tale și marchează de la 1 la 10 dacă rezultatele pe fiecare dintre ele sunt satisfăcătoare sau nu.*

ETAPE – PLAN DEZVOLTARE PERSONALĂ

Dezvoltarea personală

- devii conștient de abilitățile și competențele pe care le ai pentru a reuși să realizezi propriile obiective
- aplicarea unui plan personal

Formula de succes în **dezvoltarea personala** are trei etape:

1. conștientizează că îți poți depăși **limitele**;
2. încearcă să te cunoști mai bine;
3. treci de la scopul personal la **dezvoltarea competentelor**

1. Scopul personal: Cine sunt? Încotro mă îndrept? Pentru ce trăiesc?

.....

.....

2. Obiectivul personal: Ce rezultate (măsurabile) doresc să obțin pe termen scurt?

.....

.....

3. Performanta: Cum aş putea să măsoar propriile rezultate?

.....

.....

4. Acțiuni de îmbunătățire: Cum pot să obțin performanțe?

.....

.....

5. Competente specifice: Ce aptitudini și ce comportament trebuie să am pentru a ajunge la dezvoltarea personală?

.....

.....

STRUCTURĂ PLAN DEZVOLTARE PERSONALĂ

- Plan de acțiune individual -

1. Autoevaluare:

- autocunoaștere

2. Obiectiv:

- ambicie, tel, aspiratie, stabilirea priorităților, obiectivele majore

3. Rezultat dorit:

- care sunt criteriile personale pentru success
- cum recunoști că ți-ai atins obiectivul

4. Plan de acțiune:

- pasi de urmat pentru atingerea obiectivului
- încadrare in timp

5. Primul pas:

- elaborarea listei scurte a sarcinilor

6. Implicații:

- resurse
- cost

7. Comunicare:

- „cine mai trebuie să știe”
- identificarea persoanelor care trebuie să cunoască planul personal de dezvoltare

8. Evalaure/autoevaluare

- monitorizare
- evaluare riscuri posibile
- înregistrarea succesului

STRUCTURĂ PROGRAM CONSILIERE DEZVOLTARE PERSONALĂ

- Utilizat în activitățile de grup destinate copiilor-

1. Argument

-
-
-

2. Analiza de nevoi. Instrumente utilizate

-
-
-

3. Metode de lucru propuse

-
-
-

4. Design program de consiliere

- module propuse

5. Structură modul

- material informativ referitor la tematica modulului
- concepte cheie/bază care vor constitui baza activităților realizate
- exemple de aplicații care vor fi utilizate
- structura aplicațiilor:
 - ✓ denumire activitate
 - ✓ obiective
 - ✓ descriere mod de implementare
 - ✓ metodologia de lucru
 - ✓ observații pentru consilier

GHID METODOLOGIC – PROGRAM DEZVOLTARE PERSONALĂ

- Utilizat în activitățile de grup destinate copiilor-

1. Obiectiv:

-
-

2. Direcții de acțiune:

-
-
-

3. Exerciții suport pentru atingerea obiectivului

- denumire exercițiu nr. 1
 - ✓ scop exercițiu
 - ✓ tehnica utilizată
 - ✓ descrierea exercițiului
 - ✓ efectele obținute în urma exercițiului
- denumire exercițiu nr. 2
 - ✓ scop exercițiu
 - ✓ tehnica utilizată
 - ✓ descrierea exercițiului
 - ✓ efectele obținute în urma exercițiului
- denumire exercițiu nr. 3
 - ✓ scop exercițiu
 - ✓ tehnica utilizată
 - ✓ descrierea exercițiului
 - ✓ efectele obținute în urma exercițiului

ROATA VIEȚII

Indicații de lucru:

luați centrul roții ca nivelul 0 și marginea roții ca nivel 10, fiind idealul pentru fiecare zonă. Evaluați gradul de satisfacție pentru fiecare zonă, desenând un arc de cerc la nivelul respectiv. Noul perimetru va reprezenta **Roata Vieții**. Cât de bine și de repede s-ar deplasa această roată dacă ar fi reală? Haideți să ne uităm la zonele în care dorim să îmbunătățim gradul de satisfacție și gândiți-vă ce trebuie să faceți pentru a realiza acest lucru. În funcție de interesele și afinitățile pe care le aveți, puteți să vă creați propriile zone de evaluare.

putem de asemenea să realizăm Roata Carierei, Roata Dezvoltării Personale.

pentru ca o roată să se miște, este bine ca sectoarele ei să fie în echilibru, iar pentru a se mișca repede este bine ca sectoarele să fie cât mai mari. Dezechilibrele mari între zone duc la frustrări mari.

Obiective și angajament

umătorul pas în folosirea roții este să extrag obiectivele care mă vor ajuta fiu mulțumit și fericit.

pentru fiecare zonă care vă interesează stabiliți 2 obiective.

există o mare diferență între angajament și obiective.

- ✓ angajamentul nu este măsurabil. „Mă angajez să comunic deschis cu prietenii mei.” este un angajament.
- ✓ un obiectiv este concret și are termen.
- ✓ este bine să ne stabilim și angajamente, dar să le transpunem și în obiective.

Rutine

rutinele sunt acțiunile constructive pe care le fac cu regularitate și care îmi dau sentimentul de împlinire și dezvoltare. Aceste rutine zilnice formează fundația pentru schimbările majore care vor avea loc.

uitați-vă la roata vieții și obiectivele importante și gândiți-vă la practici și deprinderi care vă vor ajuta să înaintați spre ce vă doriți. Ce acțiune, dacă este făcută cu regularitate va influența semnificativ una din zonele roții?

acestea practici pot avea legătură cu viața profesională/personală. Faceți și lucrurile care vă fac mare plăcere și vă alimentează cu energie ca: o alergare de 30 de minute la 2 zile, o întâlnire cu prietenii, o oră de joacă cu copii.

identificați rutinele zilnice, săptămânale etc. Ar fi interesant să avem 7 +/- 2 rutine, adică maxim 9 rutine.

Când folosim

Roata vieții poate fi folosită:

la sfârșitul fiecărui an

în momentele de mari schimbări în viață

în momentele în care vedem că suntem blocați, nemulțumiți

în momentele de confuzie

Cele mai importante obiective

Zona

1. obiectivul meu este.....
2. obiectivul meu este

Zona

1. obiectivul meu este.....
2. obiectivul meu este

Zona

1. obiectivul meu este.....
2. obiectivul meu este

Zona

1. obiectivul meu este.....
2. obiectivul meu este

Zona

1. obiectivul meu este.....
2. obiectivul meu este

Zona

1. obiectivul meu este.....
2. obiectivul meu este

Zona

1. obiectivul meu este.....
2. obiectivul meu este

Zona

1. obiectivul meu este.....
2. obiectivul meu este

Nu uitați:

- ✓ Obiectivele trebuie să fie SMART: Specifice, Măsurabile, Posibil de Atins, Realiste, Recompensante (motivante) , Termen
- ✓ Obiectivele scrise: economisesc timp, te ajută să măsoți progresul, motivează, reduc conflicturile interne, sunt o bază de acțiune, stimulează vizualizarea, îi diferențiază pe oamenii de succes de cei mediocrii.

EXERCİȚIU DESPRE SINE

Faceți următorul exercițiu de reflecție:

pe o coală albă, scrieți zece trăsături care descriu ce fel de persoană sunteți *realmente*.

alcătuiți apoi o a doua listă de zece trăsături care descriu ce fel de persoană *ar trebui* să fiți, caracteristici pe care ar trebui să le aveți pentru a vă mulțumi simțul datoriei și pentru a face față obligațiilor și răspunderilor ce vă revin.

alcătuiți a treia listă, care descrie idealul vostru, modul în care *v-ar plăcea* să fiți, încorporând speranțele, dorințele și visele cele mai tănuite.

Veți avea trei liste, care descriu **Eul vostru actual**, pe cel **normativ** sau dorit de către ceilalți și **Eul ideal**.

- ❖ prima listă definește conceptul Sinelui;
- ❖ celelalte două definesc standardele voastre personale sau reperele orientative ale Sinelui (*self-guides*).

În măsura în care nu corespundeți acestor standarde, veți avea un respect de sine scăzut, o stare afectivă negativă și, în cel mai rău caz, tulburări afective.

Dacă există discrepanțe între Sinele vostru actual și cel impus de expectațiile celorlalți, vă simțiți vinovați, rușinați și resentimentari; puteți avea chiar tulburări anxioase și temeri excesive.

Dacă se ivesc discrepanțe între Sinele vostru actual și cel ideal, vă simțiți frustrați, triști, dezamăgiți și neîmpliniți; în cazuri extreme, se poate ajunge la depresie.

BIBLIOGRAFIE

1. Băban, A., Petrovai, D., Lemeni, G., *Consiliere și orientare. Ghidul profesorului*, Editura Humanitas Educațional, București, 2002.
2. Boza, M., Atitudinea și schimbarea atitudinii, în vol. *Manual de psihologie socială*, coord. Neculau, A., Editura Polirom, Iași, 2004.
3. Brott, P., Constructivist Career Counseling: A Critical (Appreciative) Review of the Literature, *IAEVG International Conference: Career Guidance for Social Justice, Prosperity and Sustainable Employment - Challenges for the 21st Century*,
4. Cavanagh, M., E., *The counseling experience*, Brooks/Cole, Monterey, USA, 1982.
5. Coleman Melanie, *A table of constructivist principles for guiding sociodynamic counseling practice*, partea a II, 2000, <http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/resources.html>, accesat 23.03.2011
6. Coleman, M., *A table constructivis principles for guiding sociodynamic counseling practice*, partea II, 2001, www.sociodynamic-constructivist-counselling.com, accesat 11.08.2012.
7. Corey, G., *Theory&Practice of Group counseling*, Editura Thomson Brooks&Cole, 2008.
8. Dafinoiu, I., Consilierea centrată pe obiective și soluții, în vol. *4d în educație*, coord. Șoitu, L., Editura Institutul European, Iași, 2013
9. Gladding, S., *Counseling: a comprehensive profession*, Prentice Hall, New Jersey, 1996.
10. Glasersfeld, E. (1992). *Aspects of Radical Constructivism and its Educational Recommendations*, <http://www.vonglasersfeld.com/185> accesat la 3.05.2011
11. Gottfredson, L., S., *Theory of Circumscription, Compromise, and Self creation*, în vol. D. Brown, 2002, pp. 85-130, *Career Choise and Development*, San francisco, Jossey-Bass, www.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/2002CCtheory.pdf, accesat 5.11.2012
12. Gugiuman, A., Convorbirea, în vol. *Cunoașterea elevului. O sinteză a metodelor*, Editura Didactică și pedagogică, București, 1978.
13. Gugiuman, A., *Orientarea școlară și profesională*, în vol.II, G., *Pedagogie. Ghid pentru profesori*, coord. Văideanu, ediția a II-a, Universitatea „A.I.Cuza”, Iași, 1986.
14. Gysbers, N., C., Heppner, M.,J., Johnston, J.A., *Career Couesling. Contexts, processes, and Techniques*, American Couesling Association, 2009.

15. Hackney, H., Cormier, L., S., *The professional counselor: a process guide to helping*, Allyn&Bacon, Incorporated, 2001.
16. Hameline, D., *Profesori și elevi*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1978.
17. Hartung, P.J., Career construction: Principles and practice, în K. Maree coord., *Shaping the story: A guide to facilitating narrative counseling*, Pretoria, South Africa: Van Schaik, pp. 103-116, 2007.
18. Hartung, P.J., Identifying life-career themes with the career-story questionnaire, în K. Maree coord., *Career counselling: Methods that work*, Cape Town, South Africa: Juta, pp. 176-180, 2010.
19. Holban, I., *Orientarea școlară*, Editura Junimea, Iași, 1973.
20. Holdevici, I., *Tratat de psihoterapie cognitiv-comportamentală*, Editura Trei, București, 2009.
21. Ignat, a., Auto-biografia și Auto-caracterizarea, în Jigău, M. coord vol. *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*, Editura Afir, București, 2006.
22. Infanzon, J., Finklea, T., Hale, R., *Perception is reality: Building cultural competency among career counselors*, presentation at the National Career Development Association Conference, Atlanta, 2012,
www.career.fsu.edu/techcenter/whatsnew/CDAA%20Conference%202012.pdf,
accesat 11.04.2013
23. Krumboltz, J.D., Hamel, D., A., *Guide To Career decision-Making Skills*, New York, Educational Testing Service, 1977.
24. Krumboltz, J.D., articol *The happenstance learning theory*, Vol. 17, nr. 2 Journal of career Assessment, publicat online 2008, accesat 14.02.2013.
25. Le Ny J.-F., în vol coord. de Bloch, H., *Marele dicționar al psihologiei*, Editura Trei, București, 2006.
26. Legea Educației Naționale, <http://www.edu.ro/index.php/legaldocs/14847>, accesat 14.01.2013.
27. Lemeni, G., Avramescu, C., Metafora în consiliere, în vol Coord. Jigău, M., *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*, Editura Afir, București, 2006.
28. Lemeni, G., Miclea, M., Educația pentru carieră. Conținut și metode, în vol. *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*, Editura ASCR, Cluj- Napoca, 2008.
29. Lencioni, P., *Cinci disfuncții ale muncii în echipă*, Editura Curtea Veche, București, 2010.

30. Lesenciuc, A., Consiliere și comunicare interpersonală. Un model de interpretare, în vol. *Consiliere și comunicare interpersonală*, Editura Antet, București, 2010.
31. Levy-Leboyer, C., *La gestion des competences*, Les Editions d'Organisation, Paris, 1996.
32. Lowe, T., *Fii motivat!*, Editura Curtea Veche Publishing, București, 2012
33. McIlveen, P., Ford, T., Dun, K., A Narrative Sentence-Completion Process for Systems Career Assessment, în *Australian Journal of Career Development*, vol. 14, nr 3, Editura Australian Council for Educational Research, 2004.
34. McIlveen, P., Patton, W., Hoare, N., An Interpretative Phenomenological Analysis of Adult Client s My Experience career Chapter, în *Australian Journal of Career Development*, nr. 17 (3), 2008, <http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/resources.html>, accesat 11.08.2012
35. McLeod, J., *An Introduction to Counselling*, Buckingham, Philadelphia, Open University Press, 1998.
36. Mearns, D., Thorne, B., *Consilierea centrată pe persoană în acțiune*, Editura Trei, București, 2010.
37. Mearns, D., Thorne, B., *Person-centred Counselling in Action*, London, Sage, 1988.
38. Merton, R., K., *Elements de theorie et de methode sociologique*, Armand Colin, Paris, 1997.
39. Mih, V., *Psihologie educațională*, vol 1, Editura ASCR, Cluj-Napoca, 2010.
40. Mih, V., *Psihologie educațională*, vol 2, Editura ASCR, Cluj-Napoca, 2010.
41. Mitchell, L., Krumboltz, J., *Learning theory of career choice and counseling*, în coord. Brown, D., Broocks, L., Career choice and development:Applying contemporary theory to practices, san Francisco, 1996.
42. Mitrofan, I., Nuță, A., *Consilierea psihologică. Cine, ce și cum ?*, Editura SPER, București, 2005.
43. Mogonea, F., Analiza SWOT, în vol. coord. Joița, E., *Formarea pedagogică a profesorului. Instrumente de învățare cognitiv-constructivistă*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2008.
44. Szekely, A., Obiective și motivație,
www.andyszekely.ro/arhiva/#sthash.p7TU6Hh5.dpbs, accesat 05.11.2011
45. Șoitu, L., 2001, *Pedagogia comunicării*, Editura Institutul European, Iași, 2001.
46. Șoitu, L., Cherciu, R., coord. vol. *Strategii educaționale centrate pe elev*, București, 2006.

47. Șoitu, L., Comunicarea umană, în vol. *Comportament și civilizație*, coord. Neculau, A., Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1987.
48. Șuteu, T., *Cunoașterea și autocunoașterea elevilor*, Editura politică, București, 1978.
49. Teodorescu, S., Prună, T., Dezvoltarea psihicului uman în ontogeneza și cunoașterea elevului, în vol. I, *Pedagogie. Ghid pentru profesori*, coord. Văideanu, G., ediția a II-a, Universitatea „A.I.Cuza”, Iași, 1986.
50. Tolan, J., *Psihoterapie & consiliere centrată pe persoană*, Editura Herald, 2011.
51. Țibu, S., *Evaluarea și măsurarea rezultatelor consilierii*, în rev. de Pedagogie nr. 1-3, 2009
52. Țibu, S., *Rolul profesorului în dezvoltarea competențelor de învățare permanentă a elevilor*, Editura Afir, București, 2009.
53. Țibu, S., Studiul de caz, în Jigău, M. coord vol. *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*, Editura Afir, București, 2006.
54. Walsh, R., Philosophical Counseling Practice, în *Janus Head Winter*, Trivium Publications Amherst N.Y. ,2005.
55. Wills, F., *Psihoterapie și consiliere cognitiv-comportamentală*, Editura Herald, 2012.
56. Zisulescu, Ș., *Aptitudini și talente*, Editura Didactică Și Pedagogică, București, 1971.
57. Zlate, M., *Tratat de psihologie organizațional-managerială*, vol I, Editura Polirom, Iași, 2004.