

UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris
C.Z.U:159.923 (043.3)

MOGA ECATERINA

**PARTICULARITĂȚILE INTERACȚIUNII
AUTOAPRECIERE – NIVEL DE EXPECTANȚE LA TINERI**

511.01 – Psihologie generală

Teză de doctor în psihologie

Conducător științific:



PLATON Carolina,

doctor habilitat în pedagogie, doctor
în psihologie, profesor universitar

Autor:



MOGA Ecaterina

CHIȘINĂU, 2015

© Moga Ecaterina, 2015

CUPRINS

ADNOTARE (rom, rus, engl)	5
LISTA ABREVIERILOR.....	8
INTRODUCERE	9
1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL INTERACȚIUNII AUTOAPRECIERE – NIVEL DE EXPECTANȚE LA TINERI.....	18
1.1. Autoaprecierea – abordări conceptuale.....	18
1.2. Expectanța ca fenomen psihologic	31
1.3. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe	40
1.4. Concluzii la capitolul 1.....	44
2. PSIHODIAGNOZA INTERACȚIUNII AUTOAPRECIERE – EXPECTANȚE LA TINERI.....	47
2.1. Designul demersului diagnostic.....	47
2.2. Psihodiagnoza autoaprecierii și a expectanțelor	59
2.3. Identificarea nivelului de interacțiune autoapreciere – expectanțe la tineri	70
2.4. Concluzii la capitolul 2.....	83
3. STRATEGII DE GESTIONARE A INTERACȚIUNII AUTOAPRECIERE – EXPECTANȚE LA TINERI.....	85
3.1. Designul demersului formativ	85
3.2. Analiza cantitativă și calitativă a rezultatelor experimentale	103
3.3. Impactul autoaprecierii în formarea competențelor la tineri – cadre didactice	134
3.4. Valorificarea interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri	138
3.5. Concluzii la capitolul 3.....	152
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	153
BIBLIOGRAFIA	156
ANEXE	169
Anexa 1. Formarea concepției despre lume și viață	169
Anexa 2. Mecanismul formării și dezvoltării Sinelui.....	169
Anexa 3. Factori de influență în formarea expectanțelor	169
Anexa 4. Tipuri de expectanțe	170
Anexa 5. Modelul HAPA.....	170
Anexa 6. Ciclu de influență	170
Anexa 7. Căile structurale de influență	171

Anexa 8. Fișa aplicativă a testului <i>Dembo-Rubenstein</i>	171
Anexa 9. Fișa aplicativă a testului „Autoapreciere” Л.Д. Столяренко– Varianta I.....	172
Anexa 10. Fișa aplicativă a testului „Nivelul de Expectanțe” K. Șvarțladerom	176
Anexa 11. Fișa aplicativă a testului „Autoapreciere”, Л.Д. Столяренко Varianta II.....	177
Anexa 12. Fișa aplicativă a Testului <i>Autoaprecierea personalității conducătorului</i>	178
Anexa 13. Model Fișă de observație	179
Anexa 14. Fișa aplicativă a chestionarului <i>Evaluarea trainingului</i>	180
Anexa 15. Fișă de autoevaluare a cadrului didactic	183
Anexa 16. Program de training.....	188
Anexa 17. Poze de la training, activități formative cu subiecții	250
Anexa 18. Modelul liderului eficient.....	251
Anexa 19. Modelul de Diamant.....	251
Anexa 20. Grila de evaluare a cadrelor didactice	252
Anexa 21. Program de formare profesor plus.....	259
Anexa 22. Recomandări practice.....	281
DECLARAȚIA PE PROPRIA RĂSPUNDERE	283
CURRICULUM VITAE.....	284

ADNOTARE

Moga Ecaterina. Particularitățile interacțiunii autoapreciere – nivel de expectanțe la tineri. Teză de doctor în psihologie, Chișinău, 2015

Structura tezei: Lucrarea este constituită din introducere, 3 capitole, concluzii generale și recomandări, 280 de surse bibliografice, 22 de anexe, 155 de pagini text de bază, 34 de tabele și 54 de scheme. Rezultatele obținute sunt publicate în 13 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: autoapreciere, expectanțe, competență, dezvoltare personală, dezvoltare profesională, tineri.

Domeniul de studiu se referă la psihologia generală.

Problema cercetării o constituie identificarea particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri ca fundament al dezvoltării personale și profesionale.

Scopul cercetării rezidă în identificarea particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe și elaborarea unui program orientat spre valorizarea tânărului și dezvoltarea continuă a resurselor sale interne, în vederea eficientizării autorealizării personale și a succesului profesional.

Obiectivele generale: analiza abordărilor teoretice ale conceptelor de autoapreciere și expectanțe; identificarea interacțiunii autoapreciere–expectanțe ca fenomen psihologic; identificarea particularităților autoapreciere–expectanțe la tineri; stabilirea profilurilor interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri; elaborarea, aplicarea și validarea experimentală a *Programului de dezvoltare personală și profesională a tinerilor*, din perspectiva particularităților interacțiunii autoapreciere-expectanțe; stabilirea strategiilor de gestionare a autoaprecierii și expectanțelor la tineri, în vederea dezvoltării personale și profesionale.

Noutatea și originalitatea științifică rezidă în determinarea particularităților interacțiunii autoapreciere-expectanțe ca element definitoriu al succesului personal și al eficienței profesionale la tineri; elaborarea profilurilor psihologice ale trăsăturilor distinctive pentru tineri, conform nivelului de autoapreciere și expectanțe și din perspectiva modelului unui lider de excelență; crearea unui program de formare și dezvoltare personală și profesională a tinerilor; elaborarea metodologiei și a strategiei de dezvoltare a tinerilor antrenați în activitatea profesională pentru dezvoltarea carierei.

Problema științifică soluționată constă în stabilirea particularităților interacțiunii autoapreciere - expectanțe la tineri, fapt ce a condus atât la elaborarea profilurilor psihologice, cât și a unui program de dezvoltare personală și profesională, în vederea aplicării acestora în organizațiile responsabile de formare și dezvoltare personală și profesională a tinerilor.

Semnificația teoretică a cercetării rezidă în oferirea unor informații teoretice noi referitoare la profilurile tinerilor, conform interacțiunii dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe, pornind de la dezvoltarea personală, autocunoașterea adecvată și continuând cu dezvoltarea competențelor profesionale, conform cerințelor actuale.

Valoarea aplicativă a lucrării este reprezentată de: trainingul elaborat în scopul autoperfecționării și al dezvoltării pe parcursul cursurilor de formare atât a cadrelor didactice, cât și a studenților; rezultatele cercetării care pot sta la baza demersului de evaluare a cadrelor didactice; constructul referențial de valorificare și validare experimentală în domeniul dezvoltării tinerilor cu privire la formarea profesională continuă la nivel instituțional.

Implementarea rezultatelor științifice. Trainingul elaborat a fost aplicat în scopul autoperfecționării și al dezvoltării atât în cadrul cursurilor de formare a cadrelor didactice din Instituția de Învățământ Liceul Teoretic „Elimul Nou”, cât și a studenților prin intermediul Proiectului Ambasadei Americane „Dezvoltare personală”, Centrul educațional „ProDidactica”, Asociația „WorldTeach”, Centrul de cultură și Creație „Fineas”, Seminarul directorilor din municipiul Chișinău organizat de DGETS.

АННОТАЦИЯ

Мога Екатерина. Особенности взаимосвязи между самооценкой и уровнем притязаний у молодёжи. Диссертация на соискание степени доктора психологии. Кишинёв, 2015.

Структура диссертации: диссертация состоит из введения, трёх глав, общих выводов и рекомендаций, библиографии из 280 источников, 22 приложения, 155 страниц основного текста, 34 таблиц и 54 рисунка. Результаты исследования опубликованы в 13 научных работах.

Ключевые слова: самооценка, притязание, компетентность, личностное развитие, профессиональное развитие, молодёжь.

Область исследования соответствует специальности Общая психология.

Цель исследования: состоит в определении особенностей взаимосвязи между самооценкой и уровнем притязаний у молодых людей и разработке программы личностного роста, основанной на идее непрерывного развития внутренних ресурсов, способствующих личностному и профессиональному развитию.

Задачи исследования: анализ теоретических подходов к концепции самооценки и уровня притязаний в научной литературе; выявление взаимосвязи самооценки и уровня притязаний у молодых людей; разработка и апробация *Программы личностного и профессионального развития молодых людей*; создание стратегии управления процессами взаимосвязи между самооценкой и уровнем притязаний у молодых людей.

Научная новизна и оригинальность исследования заключается в выявлении особенностей взаимосвязи самооценка-уровень притязаний, как фактора определяющего личностную и профессиональную успешность молодых людей; в разработке личностного профиля лидера, в создании и экспериментальной аргументации программы, ориентированной на развитие личностное и профессиональное развитие молодых людей; в разработке методологии и стратегии развития молодых людей целях повышения эффективности самореализации и профессионального успеха.

В рамках исследования **решена важная научная проблема** выявления особенностей взаимосвязи самооценка - уровень притязаний у молодых людей, как фактора способствующего не только разработке психологических профилей личности, но и программы личностного и профессионального развития молодёжи с целью их внедрения в деятельность учебных заведений.

Теоретическая значимость исследования заключается в предоставлении новой теоретической информации о профилях молодых людей, с учетом взаимосвязи между самооценкой и уровнем притязаний.

Практическое значение исследования представлено: программой личностного и профессионального развития молодёжи, которая может быть использована как для работы с дидактическими кадрами, так и со студентами; методологией оценивания дидактического персонала; стратегиями непрерывного образования педагогических работников на уровне учреждения посредством личностного и профессионального саморазвития.

Внедрение научных результатов исследования. Теоретические и практические результаты исследования были использованы в процессе оценивания педагогического состава учебного заведения Теоретический лицей «Elimul Nou», а так же в рамках курсов повышения квалификации педагогических работников и студентов в рамках проекта американского посольства «Личностное развитие», образовательного центра "ProDidactica", ассоциации "WorldTeach", Центра культуры "Fineas", в рамках семинара директоров под эгидой DGETS.

ANNOTATION

Ecaterina Moga. Peculiarities of self-esteem interaction - the youth expectancy level.
Thesis in psychology, Chisinau, 2015.

Structure of the thesis: The thesis consists of introduction, three chapters, conclusions and recommendations, 280 bibliography sources, 22 annexes, 155 pages of basic text, 34 tables and 54 schemes. The results are published in 13 scientific papers.

Key-words: self-esteem, expectations, competence, success, personal development, professional development, values and principles.

The field of research covers general psychology with reference to the effective management of personal and professional youth potentialities.

The research purpose consists in identifying the peculiarities of interaction between self-esteem and expectations at young persons as a foundation of personal and professional development.

General objectives: analysis of theoretical approaches to the concepts of self-esteem and expectations as core elements of personality development; identifying interaction between self-esteem and expectations as a psychological phenomenon, identifying peculiarities of self-esteem - expectations at young people; establishing the profiles of interaction self-esteem – expectations at young people; establishing, application and experimental validation of the Program of personal and professional youth development from the perspective of self-esteem – expectations interaction peculiarities; establishing some management strategies of interaction between self-esteem and expectations at young people.

Scientific novelty and originality is focused on the opportunity to create a program of training for personal and professional development, based on experimental arguments of psychological areas of youth development, in order to achieve personal and professional success.

The researched scientific problem is to establish interaction features between self-esteem and level of expectations by young people, which helped to develop some psychological profiles and a program of personal and professional development as well, in order to implement them in the organizations responsible for training in personal and professional development of young people.

Theoretical value of research consists in providing new theoretical information on the profiles of young people, according to the interaction between self-esteem and level of expectations, starting from personal development, adequate self-knowledge and continuing with professional competence development, according to current requirements.

The applicative value of the research is represented by: planning strategy for personal and professional development process of young people; methodology of personal development of youth in order to achieve personal and professional success; methodology of perpetual professional development of teaching-staff within the institution; Managerial tools for: self-knowledge, professional training, human resources development; the research materials offer the leaders the possibility to substantially increase the work quality within the sponsored organizations and institutions by developing professional team efficiency, motivated and oriented towards perpetual training through personal and professional self-development.

Implementing of the scientific results of research, in the psychological aspect, are the basis of evaluation approach of teachers in the Lyceum "Elimul Nou"; the training, developed in the formative approach, was applied for self-improvement and development of training courses for teachers and students.

LISTA ABREVIERILOR

A – autoapreciere

E – expectanțe

NA – nivel de autoapreciere

NE – nivel de expectanțe

AC – autoaprecierea competențelor conducătorului

RPe – reușită personală

RPr – reușită profesională

Ar – autorealizare

P – proactivitate

CP – conducerea personală

MP – management personal

CI – conducerea interpersonală

CE – comunicare empatică

CC – cooperare creativă

AE – autoreînnoire echilibrată

OECD-DAC – Development Assistance Committee of the Economic Cooperation and Development

IREX – International Research & Exchanges Board

GTJM –Gala Tinerilor Jurnaliști din Moldova

ASIST – Association for Student and Youth Initiatives Support

SOROS – Organizație nonguvernamentală, Fundația Soros - Moldova

AIEGIS TRAINING – Companie dedicate trainingurilor de calitate

ASCENDING – Centrul de training, consultanță și cercetări științifice

CEAC – Comisia de Evaluare și Asigurare a Calității

ACSI – Association of Christian Schools International

DGETS – Direcția Generală Educație Tinerei și Sport

ME – Ministerul Educației al Republicii Moldova

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța problemei abordate. În ultimele decenii, societatea noastră se află într-un proces continuu de schimbare, reformele pe plan economic, social, politic, civic și educațional cunoscând, în acest sens, o nouă dinamică în procesul de adaptare la condițiile prezente și la cerințele actuale, necesare pentru a ne afirma și a ne putea ridica la noi standarde naționale și internaționale. Fiecare persoană are puterea de a-și coordona și gestiona aspectele vieții prin corectare și trasare de scopuri, care să derive din interior și să-l ajute în obținerea performanțelor, ce i-ar asigura tânărului de azi eficiența – condiție *sine qua non* în reușita personală și profesională. În fiecare din noi este ascuns un potențial enorm, care necesită a fi valorificat, dar pentru aceasta, el trebuie să fie descoperit și pus în contribuție, lucru care solicită efort, proces de acțiune, voință și ambiție. Din aceste sfere ar trebui să derive și propriile *expectanțe*, care sunt trasate în mintea omului, fiind proiectate în propria-i entitate. Gândurile care se reflectă asupra *expectanțelor* devin un tipar, o paradigmă, care preia din subconștient toate elementele ce conlucrează pentru realizarea acestor concepte, indiferent de natura lor, în comportamente și rezultate manifestate în exterior. Perceperea adevăratei identități a valorii umane conduce la sporirea încrederii în sine, fapt care favorizează *autoaprecierea adecvată* și conturarea acelor *expectanțe* realizabile care inspiră tânărul în atingerea succesului și a eficienței în fiecare sferă a vieții. *Autoaprecierea* este considerată astăzi ca un concept plurivalent, ce înseamnă mult mai mult decât modul cum se văd tinerii pe ei înșiși, fiind un proces complex, ce contribuie la integrarea și adaptarea acestora la mediul social, profesional și familial. *Autoaprecierea* se clasifică ierarhic printre factorii decisivi care acționează în vederea dezvoltării armonioase a personalității tânărului și a reușitei sale, prin performanțe și eficiență.

Tot mai frecvent întâlnim astăzi în viața cotidiană, în mass-media, pe bloguri și pe rețele de socializare, tineri care caută răspuns la un șir de întrebări personalizate, pe de o parte, dar tot atât de comune pentru congenerii lor, pe de altă parte: *Cine sunt eu? Cât de bun sunt? Prin ce sunt diferit de colegul meu? Care sunt punctele mele forte, atuurile? Care sunt impedimentele specifice în dezvoltarea personală? Cum aș putea să-mi depășesc complexele pentru a-mi scoate în evidență valoarea și a-mi diminua aspectele vulnerabile? Cum să reușesc?*

Generația de azi, care este, comparativ cu cele precedente, cea mai dinamică și aparține unei epoci a divertismentului, este, în același timp, generația care denotă o doză a plictiselii, a indiferenței și a confuziei; ea rămâne eclipsată de întrebările tinerilor din secolul precedent sau ai deceniilor trecute, purtând o conotație mai sporită a intensității: *Care sunt șansele de a mă afirma și cum să reușesc acest lucru?* [6, 22]. Răspunsul la aceste întrebări se referă la cunoașterea însușirilor definitorii de personalitate, a aptitudinilor, a sistemului motivațional și cel

de valori. De aici imperativul de a crește stima de sine, capacitățile de autoanaliză și autocontrol, de comunicare și de relaționare prin conectarea interpersonală, *autoapreciere* adecvată și definirea de *expectanțe*, care să asigure ridicarea la o nouă treaptă a autoafirmării în reușită și succes. Astăzi, la nivel mondial, *autoaprecierea* personalității a devenit, pentru unele țări, „politică de stat”. Se investesc mari fonduri și s-au creat instituții specializate care se ocupă, prin anumite programe, de educare, în acest sens, a individului. Spre exemplu, în SUA, conceptul de autoapreciere s-a consolidat în aproape toate sectoarele sociale [143]. Există un consiliu de autoapreciere, ce dispune de publicații și, de asemenea, există o Comisie de Stat pentru promovarea autoaprecierii. Tot mai multe publicații cotidiene cuprind informații ce sugerează cheile spre succes, autoeficiență, eficiență, activitate reușită, autocunoaștere, autoafirmare și conectare interpersonală. Acestea au la bază evaluarea și planificarea strategică, reieșind din aptitudinile, abilitățile, posibilitățile individuale și viziunea personală, oferind rezultatele studiilor calitative și exemple solide de progres și succes.

Autori ca A. Neculau [143, 144], C. Cungi [59], P. Colwell [43], P. Koestenbaum [99], C.D. Aubrey [12], R. Anthony [8, 9], K. Horney [88, 89], D. Carnegie [29, 30], J.C. Maxwell [113, 115], L. Crabb [52], M.E. Gerber [74], M. Robbins [174], K. Blanchard [22] etc. – vin cu o nouă perspectivă asupra valorii omului și a identității sale; conceptul de *autoapreciere* este abordat ca fiind o punte de identificare și confruntare a problemelor, iar autocunoașterea oferă posibilitatea de afirmare în corespundere cu *expectanțele* individuale, care îl orientează pe om către succesul de durată și autoîmplinire.

În ultimul deceniu, tot mai frecvent diferite organizații guvernamentale și nonguvernamentale din țara noastră (ASIST, SOROS, IREX, Gala Tinerilor Jurnaliști din Moldova – GTJM, AIEGIS TRENING, ASCENDING, Asociația Obștească „Motivația”, Institutul de Instruire în Dezvoltare „Millenium” etc.) – își focalizează viziunea și misiunea lor pe formarea tinerilor, alocând resurse în dezvoltarea acestora, prin antrenarea lor în traininguri de dezvoltare, workshop-uri, activități de voluntariat, de dezvoltare a personalității lor prin autocunoaștere și orientare de perspectivă, în vederea atingerii a noi nivele în succesul personal și în eficiența profesională. Articole, anunțuri cu activități și traininguri plasate pe bloguri, rețele de socializare, site-uri oficiale – toate cu titluri convingătoare pentru a atrage atenția și a spori interesul tânărului de azi: „Synergy”, „Atrage abundența în viața ta!”, „Dezvoltare Personală – Depășirea limitelor”, „Stabilirea corectă a obiectivelor”, „Învață să fii tu însuși și să-ți placă”, „Șlefuieste-ți personalitatea”, „Căi în atingerea succesului personal și profesional”, „Împlinirea de sine: între omul de succes și omul de valoare” etc. [271, 272, 273]. Aceste activități întrunesc

sinergic soluții ce țin de învățarea mecanismelor de planificare strategică și orientare obiectivă spre expectanțe realiste și autoapreciere adecvată.

Descrierea situației în domeniul de cercetare. Fenomenul *autoaprecierii* și al *nivelului de expectanțe* este destul de frecvent prezentat în psihologie în ultimul timp, ceea ce denotă importanța acestora în dezvoltarea personalității omului, având în vedere atenția sporită care i se acordă din partea specialiștilor. Diverse studii și investigații asupra autoaprecierii sunt reflectate în cercetările următorilor autori: W. James [225], G.H. Mead [246], C.R. Rogers [230], Ch. Cooley [236], Л.И. Божович [229], Б.Г. Ананьев [279], А. Захаров [246], Л. Бороздина [242], И. Кон [222], М. Лисина [225], В. Столин [242] etc. Astfel, în urma analizei studiilor efectuate asupra *autoaprecierii*, au fost clarificate anumite aspecte privitor la acest concept: s-au dedus mecanismele teoretice care indică poziția, locul autoaprecierii în structura conștiinței de sine; s-a studiat raportul dintre autoapreciere și caracteristicile activității; s-a examinat coraportul dintre autoapreciere și aspectele emoționale; s-a realizat raportul dintre autoapreciere și sfera motivațională; s-au efectuat studii referitor la influența aprecierii de sine asupra personalității; a fost relevată dinamica autoaprecierii pornind de la criteriul vârstei; s-au efectuat cercetări în determinarea și stabilirea structurii autoaprecierii.

Cercetări de valoare asupra *nivelului de expectanțe* au efectuat K. Lewin [264], Т. Дембо [256], F. Hoppe [270], H. Gardner, Л. Бороздина [248], Б. Зейгарник [245]. Astfel, prin cercetările acestora au fost elucidate anumite aspecte legate de conceptul de *expectanțe*, și anume: este demonstrat locul important pe care îl ocupă nivelul de expectanțe în cercetarea motivației și a autoaprecierii, a luării de decizii, precum și în dezvoltarea autoaprecierii și a nivelului de expectanțe.

S-au ocupat de cercetările asupra interconexiunii dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe autori precum R. Steiner [260], E. Lundgren, В.С. Мерлин, А. Сафина, S. Frank, J. Rotter, I. Ghilinsky, Л. Бороздина [224], Б. Зейгарник [247], Л.В. Видинска, А. Белкин [227]. Astfel, cercetările efectuate au permis evidențierea anumitor aspecte importante pentru elucidarea relației *autoapreciere – expectanțe*, și anume: s-a demonstrat că rezultatele nivelului de expectanțe al individului oferă date concrete despre autoaprecierea persoanei respective; s-a evidențiat legătura directă, reciprocă, dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe; a fost descoperită nu numai asemănarea, dar și deosebirea dintre autoapreciere și expectanțe; s-a stabilit atât corelarea, cât și lipsa unei corelații dintre nivelul de autoapreciere și expectanțe la tineri; s-a demonstrat legătura dintre autoapreciere, nivelul de expectanțe și nivelul de îngrijorare.

În țara noastră au abordat conceptele de autoapreciere în sfera psihologiei următorii autori: N. Bucun, A. Bolboceanu, I. Racu, A. Sîrbu, A. Silvestru, S. Briceag, A. Cucer, V. Gonța, O. Paladi. În România problema autoaprecierii a fost studiată de T. Șuteu, V. Fărcaș [203], Gh. Zapan [210], M. Zlate [213, 214, 215], V. Pasenciuc [154], P. Popescu-Neveanu [146, 148], P. Pop [162,161], V.R. Preda [165] și I.Al. Dumitru [68]. Ei au studii importante asupra următoarelor concepte: sinele, conștiința de sine, conceptul de Eu, autoaprecierea, autocunoașterea – venind cu concretizări și constatări privitor la structura sinelui și la interacțiunea atitudinilor și a valorilor în formarea personalității și autoaprecierea ei. Cercetări asupra expectanțelor atestăm și în lucrările lui I. Dafinoiu [61, 63], C. Cucoș [57, 58], U. Șchiopu [201, 202], D. Sălăvăștru [186], A. Cosmovici și L. Iacob [46], A.L. Mitrulescu-Păișeanu [125], E. Wagner [216].

În același timp, o analiză retrospectivă a situației în domeniu demonstrează că atât problematica diagnosticării autoaprecierii și a nivelului de expectanțe ale tinerilor care s-au integrat în activitatea didactică, cât și raportul dintre aceste două în plan individual și sub aspect profesional – n-a fost obiectul unei cercetări aparte. Având în vizorul nostru schimbările progresive în societate, în special în sistemul educațional din Republica Moldova, se impune necesitatea abordării de ansamblu, în profunzime, a aspectului psihologic de dezvoltare a tinerilor. Astăzi, reformele educaționale, axarea pe calitate în educație, elaborarea de standarde și indicatori de evaluare, oferirea cursurilor de perfecționare profesională, de cele mai multe ori, abordează într-o manieră dispersată dezvoltarea psihologică, ea fiind adeseori neglijată. Această incertitudine marchează formarea specialiștilor de astăzi, iar lipsa unei fundamentări teoretice și metodologice a diagnosticului complex în aspect psihologic conduce la o stagnare a eficientizării profesionale și la o menținere a unei mentalități perimate, care generează plafonarea și superficialitatea – fapt care favorizează mediocritatea și stopează promovarea excelenței durabile. Astfel, atât orientările moderne, cât și cerințele de deschidere spre inovație și excelență, care rămân neexplorate științific și neimplementate în plan psihologic și praxiologic, ne orientează spre implementarea unui program alternativ de formare, care să includă, inițial, dezvoltarea psihologică, urmată de formarea profesională a tinerilor, motivați de autodezvoltarea calității profesionale. Aceștia pot să-și îmbunătățească substanțial performanța, pot deveni specialiști de excelență, dacă aplică în mod conștient cadrul conceptual de dezvoltare, care poate fi cuprins în următoarea paradigmă: de la dezvoltarea personală la cea profesională.

Din cele relatate, deducem necesitatea studierii **problemei cercetării**, care constă în identificarea particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri ca fundament al dezvoltării personale și profesionale.

Scopul cercetării rezidă în identificarea particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe și elaborarea unui program orientat spre valorizarea tânărului și dezvoltarea continuă a resurselor sale interioare, în vederea eficientizării autorealizării personale și a succesului profesional.

Obiectivele generale:

1. Analiza abordărilor teoretice ale conceptelor de autoapreciere și expectanțe ca elemente definitorii ale dezvoltării personalității.
2. Identificarea interacțiunii autoapreciere – expectanțe ca fenomen psihologic.
3. Identificarea particularităților autoapreciere – expectanțe la tineri.
4. Stabilirea profilurilor interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri.
5. Elaborarea, aplicarea și validarea experimentală a *Programului de dezvoltare personală și profesională a tinerilor*, din perspectiva particularității interacțiunii autoapreciere – expectanțe.
6. Stabilirea strategiilor de gestionare a autoaprecierii și expectanțelor la tineri în vederea dezvoltării personale și profesionale.

Baza conceptuală a cercetării o constituie *concepțiile* lui K. Levin [264], St.R. Covey [47, 49, 50], R. Anthony [8, 9], N. Branden [23] privitor la încrederea în sine; *teoriile* lui A. Леонтьев referitor la psihologia activității [238]; baza teoretică a lui J. Colins [41] și Z. Ziglar [211, 212] privind excelența, a lui J. C. Maxwell [113, 114, 115, 117, 118] privitor la leadership și a lui M. Robbins [174] privitor la apreciere; *cercetările* efectuate de Л. Бороздина [224], Е. Зинько [227, 228, 229, 230] privind autoaprecierea și nivelul de expectanțe; J. Keller [97] privitor la eficiență și succes.

Metodologia cercetării s-a constituit dintr-un ansamblu de metode *teoretice*: documentarea științifică, analiza și sinteza științifică, generalizarea și sistematizarea, abstractizarea și modelarea teoretică; *empirice*: testul, trainingul, observarea, experimentul, chestionarea; *statistico-matematice* de prelucrare a datelor.

Problema științifică soluționată constă în stabilirea particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri, fapt ce a condus atât la elaborarea profilurilor psihologice, cât și a unui program de dezvoltare personală și profesională, în vederea aplicării acestora în organizațiile responsabile de formare și dezvoltare personală și profesională a tinerilor.

Noutatea și originalitatea științifică rezidă în:

- determinarea particularităților interacțiunii autoapreciere-expectanțe ca element definitoriu al succesului personal și al eficienței profesionale la tineri;

- elaborarea profilurilor psihologice ale trăsăturilor distinctive pentru tineri, conform nivelului de autoapreciere și expectanțe și din perspectiva modelului unui lider de excelență;
- crearea unui program de formare și dezvoltare personală și profesională prin argumentarea experimentală a domeniilor psihologice de dezvoltare a tinerilor, pentru atingerea reușitei personale și a succesului profesional;
- elaborarea metodologiei și a strategiei de dezvoltare a tinerilor antrenați în activitatea profesională pentru dezvoltarea carierei.

Semnificația teoretică a cercetării rezidă în oferirea unor informații teoretice noi referitoare la profilurile tinerilor, conform interacțiunii dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe, pornind de la dezvoltarea personală, autocunoașterea adecvată și continuând cu dezvoltarea competențelor profesionale, conform cerințelor actuale.

Valoarea aplicativă a lucrării este reprezentată de:

- trainingul elaborat în cadrul demersului formativ care poate fi aplicat în scopul autoperfecționării și al dezvoltării pe parcursul cursurilor de formare atât a cadrelor didactice, cât și a studenților – viitori specialiști în domeniul învățământului;
- rezultatele cercetării, în aspect psihologic, care pot sta la baza demersului de evaluare a cadrelor didactice din diverse instituții de învățământ;
- materialele lucrării ce oferă posibilitate conducătorilor să sporească, în mod substanțial, calitatea activității în cadrul organizațiilor și al instituțiilor patronate, prin dezvoltarea eficienței colectivului profesional, motivat și orientat spre formarea continuă, prin autodezvoltarea personală și profesională;
- utilizarea recomandărilor privind particularitățile interconexiunii autoapreciere – expectanțe la tineri prin programele de formare și dezvoltare atât din punct de vedere personal, cât și profesional a acestora;
- constructul referențial de valorificare și validare experimentală în domeniul dezvoltării tinerilor, care pot servi punct de reper în recrutarea resurselor umane, formarea profesională continuă la nivel instituțional.

Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere:

1. Autoaprecierea este o componentă a autocunoașterii personale, care se reflectă în abilitatea individului de a-și evalua propria valoare, pornind de la concepția despre sine și de la concepția despre lume și viață. Autoaprecierea adecvată și trasarea de expectanțe adecvate se formează în baza unei autocunoașteri veridice.

2. Nivelul de expectanțe caracterizează gradul de complexitate întâlnit în realizarea anumitor obiective, iar atingerea acestora reprezintă o sarcină comună pentru alegerea scopului acțiunii, format în rezultatul trăirii succesului sau al insuccesului și al nivelului dorit al autoaprecierii. Formarea unui nivel de autoapreciere și expectanțe adecvat influențează succesul personal și eficiența profesională a tinerilor.

3. Implementarea trainingului are impact pozitiv în ceea ce privește aspectul îmbunătățirii atitudinii persoanei în raport cu sine înseși, confirmată prin trasarea de obiective și expectanțe veridice în atingerea noilor performanțe.

4. Profilurile psihologice elaborate în raport cu particularitățile interacțiunii dintre autoapreciere și expectanțe reprezintă un pilon semnificativ în orientarea procesului de formare și dezvoltare a tinerilor.

5. Analiza procesului de autoevaluare a personalității, ca parte integrantă a autodezvoltării personale, determină modalitățile de orientare și de fixare a sarcinilor în vederea autoperfecționării, iar cunoașterea legilor psihologice și a standardelor de evaluare contribuie la asigurarea succesului și a reușitei individuale a tinerilor.

Aprobarea rezultatelor științifice. Aspectele semnificative ale cercetării respective au fost prezentate și tratate în cadrul următoarelor conferințe științifice naționale și internaționale: *Fundamente teoretice ale autoaprecierii și ale nivelului de expectanțe în psihologia modernă*. Conferința Științifică Internațională. *Priorități actuale în educație*, USM, Chișinău, 2010; *Proactivitatea – cheia spre succes*. Conferința Internațională. *Teoria ocupațională și art-terapia la minori, tineri și femei privați de libertate – reinserție socială*, Bacău, România, 10-11 aprilie 2014; *Dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice – agenți ai schimbării și inovației într-un învățământ european accesibil, relevant și de calitate*. Conferința Internațională *Unitate prin diversitate*, Chișinău, octombrie 2014; *Autoaprecierea personală și profesională a profesorului – pas important spre autorealizare*. Conferința Științifică Internațională, USM, Chișinău, decembrie 2014; *Dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice – premisă fundamentală în sporirea calității în educație*. Conferința Științifică Internațională, IȘE, Chișinău, decembrie 2014; *Dimensiuni ale interacțiunii dintre autoapreciere și expectanțe la tineri – aspecte ale dezvoltării personale și profesionale*. Forum Dialoguri Chișinăuiene, Chișinău 13-23 februarie 2015.

Sumarul compartimentelor tezei. Teza cuprinde: introducere, 3 capitole, concluzii generale și recomandări, 280 de surse bibliografice, 22 de anexe, 155 de pagini text de bază, 34 de tabele și 54 de scheme. Rezultatele obținute sunt publicate în 13 lucrări științifice:

7 comunicări la conferințe științifice naționale și internaționale și 6 articole în reviste recenzate, de circulație națională și internațională.

În **Introducere** se fundamentează actualitatea temei de cercetare, prin conturarea și formularea problemei, a scopului, a ipotezelor, a obiectivelor, a bazei conceptuale și a metodelor aplicate; se reliefează importanța teoretică și valoarea practică a cercetării, tezele principale înaintate spre susținere și etapele de desfășurare a cercetării.

Capitolul 1 reflectă aspectele teoretice, conceptuale, cu caracter general, ale autoaprecierii și ale expectanțelor. Diversele abordări ale acestor noțiuni au generat un șir de probleme specifice ce țin de definirea conceptelor, structura lor și modalitatea de formare. Este abordată noțiunea de *autoapreciere* ca parte componentă a cunoașterii de sine, care vizează mai mulți termeni aflați în relație de interferență: concepția de sine, imaginea de sine, aprecierea/evaluarea de sine, pe care le considerăm importante în definirea conceptului de autoapreciere și în determinarea structurii lui. Demonstrăm că autoaprecierea se formează în baza concepției omului despre sine însuși, a concepției lui despre lume și viață, a experienței de viață, a influenței anturajului și a educației din familie. Evidențiem faptul că expectanțele dețin un rol important în dezvoltarea personalității prin faptul că oferă posibilitatea unei persoane să dețină controlul asupra reușitelor sale, prin atingerea rezultatului scontat. Am constatat că nivelul de expectanțe reprezintă tendința persoanei de a atinge scopuri și performanțe noi, în corespundere cu potențialul acestuia, potențial ce merită a fi dezvoltat și valorificat.

În **Capitolul 2** este descris demersul diagnostic, instrumentele aplicate în cercetare, lotul de subiecți, rezultatele obținute privitor la diagnosticarea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe a subiecților, interacțiunea autoapreciere – nivel de expectanțe la subiecți. Rezultatele obținute ne-au permis să identificăm anumite trăsături ale tinerilor. Concluzionând datele prelucrate în cadrul demersului diagnostic, a fost analizată interacțiunea autoapreciere – expectanțe la subiecții lotului experimental, stabilind în acest fel, caracterul trăsăturilor specifice fiecărei relații identificate. Au fost constituite nouă profiluri psihologice ale tinerilor, în dependență de interacțiunea nivelului de autoapreciere și expectanțe. Prelucrarea datelor obținute în cadrul demersului diagnostic a condus la identificarea a trei tipuri de legături stabilite între autoapreciere și expectanțe, în dependență de nivel: $NA=NE$; $NA<NE$; $NA>NE$.

În **Capitolul 3** se face o analiză a strategiei de formare și dezvoltare a tinerilor, în special a celor implicați în învățământ ca și cadre didactice, pentru a-i ajuta să identifice anumite probleme legate de dezvoltarea personală și profesională, a căror soluționare ar facilita metodologic atingerea eficienței. Este descris atât programul de formare și dezvoltare, cât și modul lui de implementare în grupuri, în corespundere cu nivelul de autoapreciere și nivelul de

expectanțe cu care a fost diagnosticat tânărul. Analiza comparativă a rezultatelor obținute de subiecți atât la *test*, cât și la *retest* au confirmat veridicitatea programului prin diferențele semnificative obținute, ceea ce ne vorbește că implementarea trainingului a avut impact în viața tinerilor în ceea ce privește aspectul îmbunătățirii atitudinii în raport cu sine însăși și-n ceea ce privește trasarea de scopuri și expectanțe veridice, orientate spre schimbare și autoapreciere corectă. În această ordine de idei, au fost create profilurile cu trăsăturile specifice fiecărui grup. Sunt reflectate atât aspecte ce țin de autoaprecierea abilităților de conducător la tineri, cât și rezultatele formării profesionale a tinerilor. Rezultatele obținute în urma retestului au fost comparate cu rezultatele evaluării și ale autoevaluării tinerilor-cadre didactice. În acest capitol mai sunt prezentate rezultatele validării programului de formare a tinerilor în plan personal și profesional și modelul de dezvoltare a liderului de excelență.

În **Concluzii generale și recomandări** sunt sintetizate conceptele privind diagnosticarea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe la tineri. Diagnosticarea psihologică și metodologia de dezvoltare continuă a tinerilor, sub aspect personal și profesional a condus la elaborarea unor îndemnuri motivaționale și constructive pentru tineri.

În **Anexe** sunt prezentate scheme, tabele, instrumentele utilizate în cadrul cercetării și programele de formare valorificate în conținutul lucrării.

1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL INTERACȚIUNII AUTOAPRECIERE – NIVEL DE EXPECTANȚE LA TINERI

1.1. Autoaprecierea – abordări conceptuale

O bună parte din viața fiecărui individ se derulează în cadrul unei anumite colectivități: familie, școală, întreprindere, instituții – acolo unde el își desfășoară activitatea propriu-zisă. În acest context, el investește nu numai timpul, competențele și priceperile sale, dimensiunea sa culturală și profesională, ci și persoana sa „privată”, adică speranțele, atitudinile și motivațiile sale, temerile și angoasele ce-l însoțesc. Totodată, conflictele și dorințele sale, conștiente sau inconștiente, sunt alimentate în mod permanent de colectivitatea din care face parte. Fiecare individ, raportându-se la mediul de care aparține, la relațiile stabilite, la succesul activității pe care o realizează – manifestă un grad de apreciere față de cei din jur, fapt care realizează și un nivel de autoapreciere ce se referă la succesul său personal și la identitatea sa ca și persoană. Raportând autoaprecierea la personalitate, putem afirma că ea este un catalizator al comportamentului său. De autoapreciere depind relațiile ce se stabilesc între persoana respectivă și cei din jur, atitudinea ei în raport cu succesul sau eșecul pe care îl va experimenta. Autoaprecierea influențează calitatea activității persoanei, marcând, concomitent, și un impact major în procesul de dezvoltare a personalității individului.

În urma cercetărilor experimentale efectuate asupra autoaprecierii, au fost elucidate anumite probleme legate de conceptul respectiv, și anume: s-au dedus mecanismele teoretice care indică poziția, locul autoaprecierii în structura conștiinței de sine – Спиркин, Чеснокова, Кон, Бороздина etc. [255, 247]; s-a studiat raportul dintre autoapreciere și caracteristicile activității intelectuale – Бороздина, Рощина, Носенко [245]; s-a examinat legătura sa cu aspectele emoționale – Choquet, Kernis, Бороздина, Baron, Riciardson, Каширский, Смирнова, Гузеева, Zurilla etc. [260, 248, 229]; s-a stabilit raportul dintre autoapreciere și sfera motivațională – Tice, Wood, Тульчинский, Гордеева [152, 203, 206, 216]; s-au efectuat studii referitor la influența aprecierii de sine asupra stării psihice – Прохоров [152]; a fost relevată dinamica autoaprecierii pornind de la criteriul vârstei – Бороздина, Молчанова [224, 228]; s-au efectuat cercetări în determinarea și stabilirea structurii autoaprecierii – Захарова, Бороздина [224, 227].

Conform definiției pe care o dă DEXI [64], autoaprecierea este abilitatea persoanei de *a-și aprecia propriile calități și defecte*. Termenul de „autoapreciere” derivă din limba latină – *aestimare*, semnificând aprecierea pe care omul o face în raport cu o anumită valoare. Cel mai înaintat termen în psihologie cu referire la *autoapreciere* – este „autoaprecierea globală”, care a devenit obiect de studiu datorită lucrărilor lui W. James, publicate la sfârșitul secolului al XIX-

lea. El aliniază acest concept la același nivel cu ura și durerea. După W. James, autoaprecierea reprezintă satisfacția sau insatisfacția persoanei în raport cu ea însăși – atitudinea de sine, afirmând că „autosensizarea noastră în această lume depinde exclusiv de faptul cine intenționăm să devenim și ce intenționăm să înfăptuim” [225]. Omul poate să-și aleagă conștient scopurile sale în viață, apropiindu-se, într-o măsură mult mai conștientă, de succesele sau de eșecurile sale. Individul nu este capabil să schimbe evenimentele care deja au avut loc, dar el poate să-și reexamineze percepția proprie asupra acestor evenimente și interpretarea lor. Legitățile care stau la baza constituirii autoaprecierii sunt reflectate în formula lui W. James: *Autoaprecierea = Succesul/Pretențiile* [231 p. 47-49]. Astfel, autoaprecierea se determină după corelația dintre succes și așteptări, ceea ce indică două căi de ridicare a autoaprecierii: prin sporirea succesului ori prin micșorarea nivelului de expectanțe.

M. Rosenberg, în cercetările sale, susține că *autoaprecierea* reflectă nivelul aprecierii de sine, nivelul de dezvoltare a respectului de sine, trăirea valorii personale și atitudinea pozitivă față de tot ce intră în sfera Eului [227].

L. Rimas și O. Rimas în lucrările lor subliniază faptul că *autoaprecierea* omului este determinată, în mod direct, de normele și evaluările sale. Concepția despre om și valoarea lui este decisivă în autoaprecierea personală sau evaluarea din exterior, prin urmare, este de o inestimabilă importanță ca omul să-și formeze corect o imagine de sine adecvată, nedistorsionată, acordând prioritate valorilor umane [173]. Unii autori consideră *autoaprecierea* ca fiind o parte componentă a conștiinței, alții – o prezentare generală, în ansamblu, a individului despre sine. După K. Sampaio Antero, există mai multe abordări în studiul autoaprecierii – și anume din punct de vedere a căilor de studiere a ei [244]:

- a. *personal* – autoaprecierea reprezintă o parte componentă a autocunoașterii personalității;
- b. *structural* – integrat, autoaprecierea este descrisă ca un component al structurii integrale a personalității, și în același timp, ca o structură ierarhică, complexă și multispectuală;
- c. autoaprecierea este privită ca *un factor* care acționează asupra calității rezultatelor activității personale și profesionale a personalității;
- d. *dinamic* – autoaprecierea este evaluată în procesul schimbărilor legate de vârstă și de perioada de formare;
- e. *psihopatologic* – autoaprecierea este caracterizată ca un indiciu al stării psihice sănătoase a individului;
- f. *funcțional* – autoaprecierea este desemnată ca o funcție primordială de caracterizare a personalității.

Psihologii ruși adeseori numesc *autoapreciere* orice părere a omului despre sine: despre vârstă, capacități, caracter, sănătate, proiecte, îngrijorări etc. Conform spuselor lui А.И. Липкина, *autoaprecierea* este atitudinea omului față de aptitudinile sale, posibilitățile pe care le are, aspectul său exterior și trăsăturile sale de personalitate [239]. *Autoaprecierea* reprezintă un anumit nivel în dezvoltarea conștiinței de sine, fiind supusă anumitor atitudini de evaluare față de sine, în corespundere cu abilitățile persoanei și produsele activității sale, aspect menționat și în cercetarea lui В.А. Абрахманов [244]. И.С. Кон susține că *autoaprecierea* reprezintă un fel de scheme cognitive care rezumă experiența trecută a individului și îl ajută să-și organizeze informațiile noi privind concepția lui despre sine [234]. Е. Зинько generalizează conceptul de *autoapreciere* în urma analizei multiplelor surse științifice și cercetări, clasificând abordările existente în trei grupuri [230, p. 9-10]:

1. *Autoaprecierea* – componentă a *Conceptului de Eu*, se referă la valorile emoționale ale atitudinii subiectului față de sine – R. Berne, О. Дутчина, Е. Соколова, В. Столин, S. Coopersmith, M. Rosenberg, R. Wylie etc. [225].

2. *Autoaprecierea* – *constructa cognitivă*, care generalizează practica din trecut a omului și organizează, structurează un nou quantum cognitiv despre *Eu*, cu alte cuvinte, concentrează, fixează cunoștințele individuale despre sine – *Imaginea de sine*. *Autoaprecierea*, în acest context, îmbracă forma *Eu-subiect* [218].

3. *Autoaprecierea* nu se referă nici la *Imaginea de sine*, nici la valorile emoționale ale atitudinii față de sine – *Conceptul de Eu*, dar *Autoaprecierea* reprezintă poziția critică a individului față de propriul potențial; aceasta nu este o constatare, dar o apreciere a sa ce reiese din scala de valori a individului, conform autoarei Бороздина [224].

M. Zlate, în lucrarea sa „*Eul și personalitatea*”, argumentează faptul că *autoaprecierea*, conceptual, își are originea în teoria lui Freud asupra *Eu-lui ideal* [214]. Fiecare dintre noi, într-o măsură mai mare sau mai mică, avem simțul sinelui, adică estimarea valorică a propriului nostru *Eu*, într-un cuvânt, acesta reprezintă modul cum mă simt și mă cunosc, cum mă identific. Conform interpretării lui V. Pasenciu [154], *autoaprecierea* poate fi identificată cu autocompararea, care, alături de autocunoaștere, este una din metodele autoeducării, ce se rezumă la rezultatul comparării individului cu cei din jur și presupune preluarea, în viitor, a celor mai bune calități de la alții. În opinia lui P. Popescu-Neveanu [147], *autoaprecierea* reprezintă cunoașterea calităților și a defectelor proprii, a capacităților, a aptitudinilor și atitudinilor, a trăsăturilor de personalitate, precum și a gradului lor de dezvoltare. Conform studiilor lui I.Al. Dumitru, în primele două grupuri de mai sus, *autoaprecierea* se intercalează cu alte componente ale *autocunoașterii*, reducând, astfel, valoarea ei proprie [68]. Gh. Zapan definește

autoaprecierea ca fiind o aserțiune pe care individul o face referitor la o anumită ierarhizare, pe baza comparației unor obiecte sau a unor fenomene din realitate [210]. Psihologul român atribuie conceptul dat unei operații de gândire care apare în procesul cunoașterii și reprezintă o judecată de valoare.

Or, în psihologia modernă problema autoaprecierii este una comună pentru mai mulți cercetători. Totuși, chiar dacă există o multitudine de studii efectuate în psihologie privitor la autoapreciere, trebuie de evidențiat faptul că până acum nu există o unanimitate în definirea acestui concept, utilizându-se pentru descrierea autoaprecierii mai mulți termeni, cum ar fi: autoevaluare, conceptul de Eu, imaginea de sine, atitudinea, stima de sine, conștiința de sine, cunoașterea de sine. Noi vom analiza conceptul de *autoapreciere* din următoarea perspectivă: ca parte componentă a cunoașterii de sine, care include mai mulți termeni aflați în relații de interferență. Cei mai importanți sunt cei referitor la: concepția de sine (self-concept), imaginea de sine (self-image), aprecierea/evaluarea de sine (self-esteem), pe care le considerăm importante în definirea autoaprecierii ca și concept și în determinarea structurii ei. Tabelul 1.1, reflectă debriefarea noțiunilor date, conform dicționarilor de psihologie [67,100]:

Tabelul 1.1. Definirea conceptelor-cheie

Nr.	Conceptul	Definiția
1.	Conceptul de Eu	Reprezentare de sine în sistemul de cunoștințe al individului, alcătuită dintr-un ansamblu de metacunoștințe funcționale și de cunoștințe factuale, care sunt activate prin anumite aspecte frapante ale mediului sau ale comportamentului.
2.	Autoevaluarea	Desemnează diferite tehnici de evaluare a individului de către el însuși, tehnici care pot fi subiective sau combinate și se pot aplica la orice stare, activitate sau comportament al individului.
3.	Imaginea de sine	Reflectă reprezentarea și evaluarea pe care individul și le face despre el însuși, în diferite etape ale dezvoltării sale și în diferite situații în care el se află.
4.	Autoatitudinea	Clarifică dispoziția interioară a individului față de un element al lumii sociale, orientând conduita adoptată în prezența, reală sau simbolică, a acestui element.
5.	Stima de sine	Trăsătură de personalitate în raport cu valoarea pe care un individ o atribuie persoanei sale. Este o stare pe care reușita sau eșecul o induc și o fac să varieze în situație.

6.	Cunoașterea de sine	Definită ca și un ansamblu informațional la care poate accede un individ în privința propriei sale persoane; conștientizare de sine ca ființă distinctă față de un altul.
7.	Conștiința de sine	Reprezintă un principiu intelectual care permite aprecierea diferenței între bine și rău și garantează exercițiul liberului arbitru; a percepția prin care omul se cunoaște pe sine însuși într-o viziune interioară.

Ne propunem să analizăm mai detaliat aceste concepte pentru a oferi o reflecție obiectivă asupra noțiunii de *autoapreciere*.

Termenul „*conceptul de Eu*” (în engleză „self-conception”) reprezintă una din noțiunile centrale în multe din teoriile psihologice apărute mult mai târziu în literatura noastră de specialitate. Inițial, cu același sens, erau folosiți termenii „imaginea de sine” și „autoconștientizarea”. De cercetarea *conceptului de Eu* și influența lui asupra comportamentului omului s-au ocupat astfel de psihologi cunoscuți precum W. James, K. Rogers, G. Mid, E. Ericson, R. Berns și mulți alții. Abordarea acestui subiect în cadrul respectivei lucrări este determinat de faptul că viața omului „sub toate aspectele ei, se formează din dialogul dintre *conceptul de Eu și circumstanțele realității*” și orice încercare de a schimba ceva din sine, orice sistem de autoreglare are de-a face, înainte de toate, cu concepția de sine a omului [231, p. 309-322]. După C. Rogers, anume *conceptul de Eu*, și nu un oarecare Eu real, are o anumită valoare pentru personalitate și comportamentul ei [222]. Terapia lui Rogers e menită să lichideze contradicția dintre *conceptul de Eu* și experiența reală, pe care omul o neagă, având rolul de a-l apropia pe om de experiența proprie interioară, fapt posibil doar în situațiile când nu este pusă în pericol personalitatea. În rezultat, se formează un *concept de Eu* nou, plastic, orientat la procesele interioare de apreciere. Schimbarea comportamentului se produce automat și depinde de alegerile pe care le face individul [218]. Conform teoriei umaniste a personalității, anumite condiții social-istorice formează sfera afectiv-motivațională a individului, necesitățile lui specific - umane care influențează aprecierea de sine. Pentru umaniști, nucleul central al omului e imaginea lui despre sine, autoaprecierea: „Eu-sistemul”, „Eu-chipul”, aceasta formând, în linii generale, *conceptul de Eu*, care influențează comportamentul, ce rezidă dintr-o autoapreciere pe care o are individul. Una dintre cele mai cunoscute lucrări consacrate *conceptului de Eu* este lucrarea lui R. Berns „Dezvoltarea eu-concepției și educația” [222, p. 30-86]. Însușind experiența mai multor cercetători, R. Berns definește *conceptul de Eu* ca pe un ansamblu al tuturor reprezentărilor despre sine ale individului, însoțite de aprecierea lor. Componenta

descriptivă a *conceptului de Eu* se numește *imaginea Eului* sau reprezentarea *Eului* (de sine). Omul tinde să păstreze valorile „proprii” și închipuirea despre sine bazată pe ele, deci omul construiește un sistem de apărare împotriva experienței periculoase, incompatibile cu *conceptul de Eu*. Autoaprecierea este influențată de confruntarea imaginilor „Eul real” și „Eul ideal” – cu cât este mai mare discrepanța dintre ele, cu atât este mai sporită nemulțumirea omului în raport cu realitatea propriilor realizări. „Eul ideal” cuprinde orientările ce țin de reprezentările individului despre felul cum și-ar dori el să devină. Mulți autori leagă „Eul ideal” de însușirea idealurilor culturale, de reprezentările și normele de conduită, care devin idealuri personale datorită mecanismelor de susținere socială [71].

Conform opiniei lui W. Glasser, majoritatea persoanelor au două imagini ale sinelui în lumile speciale personale [77]. Una este ușor idealizată și alta este extrem de idealizată. Din pricina acestor două imagini, atunci când ne uităm în oglindă, noi comparăm ceea ce vedem cu imaginea extrem de idealizată și suntem nemulțumiți, astfel ne autoapreciem în conformitate cu imaginea lumii noastre personale. În cercetările sale, P. Pop subliniază faptul că fiecare om își bazează gândurile, deciziile și acțiunile pe o concepție despre lume și viață, pe o „filosofie” a lui, chiar dacă nu și-o poate formula explicit sau nu este sistematizată; totuși el trebuie să aibă o convingere privitor la problemele majore ale vieții umane, reușind, astfel, să se aprecieze conform sistemului său de valori, care îi formează concepția despre sine [160, p. 12].

J. Newtten dezvoltă ideea că principalul mecanism al dezvoltării personalității este latura de cunoaștere a trebuinței – omul având posibilitatea alcătuirii și a preluării planurilor acțiunii. Psihologul vine cu argumente că personalitatea este un mijloc de funcționare ce cuprinde doi poli: „Eu și lumea”: „Eu” care reprezintă totalitatea funcțiilor psihice și a posibilităților individului, iar „lumea” este obiectul nostru; de aceste două entități, de coraportul dintre ele, depinde gradul de apreciere a omului, deoarece ele determină formarea *conceptului de sine* [274, p. 151].

Imaginea de sine, spune Rosenberg, „se referă la totalitatea gândurilor și a sentimentelor pe care le are o persoană despre ea însăși ca obiect” [68, p. 62-63]. *Concepția despre sine* a unei persoane e un sistem de sentimente și concepte pe care acesta și le-a construit despre sine. D.A. Seamands susține că există câteva surse ce formează *concepția despre sine*: *lumea exterioară* – sursa primară, terenul din care „crește” imaginea de sine; aici se încorporează atât experiența de viață, factorii care au marcat formarea identității de sine, educația din familie, cât și relațiile interpersonale stabilite; *lumea interioară* – sau lumea din noi, care reprezintă echipamentul fizic, psihic și spiritual pe care îl aducem în lume – zestrea noastră umană [189]. Evidențiem faptul că persoana care este antrenată într-un proces continuu de stocare a

informației despre sine, își formează o imagine de sine care implică factorul cognitiv – astfel se construiește o *concepție despre sine* (Anexa1). Acest proces de formare a cunoașterii de sine este însoțit de anumite trăiri afective, care-i conferă persoanei valoare și o anumită poziție în sfera socială, în relațiile interpersonale stabilite, pe care le-am ilustrat în Figura 1.1.



Fig. 1.1. Procesul de formare a atitudinii față de sine

După H. Mead, dezvoltarea sinelui constă în asimilarea, de către individ, a unor roluri și atitudini. În procesul constituirii sinelui, un rol important îi revine comunicării, prin care se exteriorizează experiențele sociale, conturându-se sinele complet [68]. După D. Goleman [79], sinele ideal – este acel element care ar iniția schimbarea, în condiția în care ne identificăm cu visele noastre, dăm frâu liber pasiunii, energiei și entuziasmului în viață. Cheia spre dezvoltare este scoaterea la lumină a sinelui ideal. Pentru a constitui imaginea ideală, trebuie cercetate în profunzime dorințele intime ale persoanei. În acest context, sinele ideal ar deveni un motiv important în schimbarea obiceiurilor de a gândi, în vederea realizării viziunii urmărite.

Omul de succes Ch. Handy, lider al London Business School, președintele Royal Society of Arts, autor și profesor cunoscut, afirmă că, în lumea modernă, mulți oameni, în special tinerii, sunt seduși de putere, capitulând în fața așteptărilor celorlalți și adoptând sinele impus, care devine din ce în ce mai popular în atingerea succesului rapid și de scurtă durată [261]. Este foarte ușor să confundăm sinele impus cu sinele ideal și să ne comportăm într-o manieră care nu ne reprezintă. M. Weber numește sinele impus „cușca noastră de fier” – în care ne mișcăm la un nivel minim, lovindu-ne de pereții imaginari [80, p. 161 - 163]. Astfel, oamenii pot deveni inerți în fața sinelui ideal și își pot ușor pierde viziunea sau să se îndepărteze de la planul de dezvoltare în atingerea scopurilor propuse pentru realizarea viziunii personale. O dată ce persoana își identifică sinele ideal – ea își regăsește speranțele, care, după Z. Ziglar, sunt o așteptare plină de încredere, fiind antidotul inerției sau al rutinei [211]. Identificarea și articularea sinelui ideal, a traseului pe care individul vrea să-l urmeze în viață, presupune autocunoaștere. Fiecare individ trebuie să se responsabilizeze în a căuta în sine sursa speranțelor,

deoarece anume din aceasta izvorăște puterea de a evoca și a profila imaginea personală ideală și țelurile sale de perspectivă, formulându-și o concepție de sine.

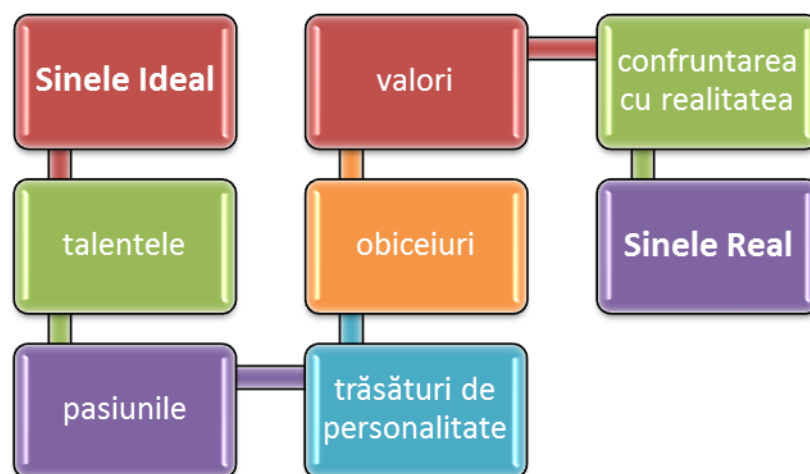


Fig. 1.2. Mecanismul de formare a cunoașterii de sine – de la Sinele ideal la Sinele real

Sinele este o formațiune psihică dobândită, întruchipând o multitudine de atitudini ale individului față de el însuși, care-i conferă acestuia o anumită identitate și care orientează activitatea și comportamentul său. Sinele este un organizator al autocunoașterii și al autoreglării conduitei individului, dispunând de o solidă bază afectiv-motivațională. Sinele se construiește și se dezvoltă în ontogeneza individului, prin experiență și activitatea în care este implicat, acesta nefiind un dat biologic. Mecanismul formării și dezvoltării Sinelui constă în interacțiunea individului cu ceilalți într-un cadru social, interpersonal și de grup, prin activități și experiențe personale, fapt reflectat în figura de mai jos (Anexa 2). Inventarierea Sinelui real, care porcede din sinele ideal, începe cu enumerarea talentelor și a pasiunilor pe care le are persoana, activitate posibilă numai dacă individul se cunoaște pe sine foarte bine. Descoperirea Eului real este un proces destul de amplu și calitatea lui depinde, în mod direct, de fiecare persoană în parte. Deoarece multe din trăsăturile de personalitate, obiceiurile și calitățile de care dispunem se creează, inevitabil, în timp, prin repetări frecvente și transformări ce țin de acțiunile de rutină, oamenii ajung să se descopere reversibil față de ceea ce la ce aspiră să devină, formându-și o cunoaștere despre sine; acest proces l-am ilustrat în Figura 1.2.

Analizând situația în domeniul, privitor la abordarea conceptului de autoapreciere și precizând mai sus diverse studii efectuate, evidențiem în continuare particularități ale acestei noțiuni. Omul își formează un set de prescripțe despre sine și despre lumea în care se integrează, reieșind din *conceptul său despre lume și viață*, care dictează, direct sau indirect, *aprecierea de sine* și contribuie la formarea concepției despre sine, proces ilustrat în Figura 1.3.



Fig. 1.3. Mecanismul de formare a autoaprecierii

Prin urmare, *Autoaprecierea* rezultă din *concepția individului despre lume și viață*, care se formează în urma cuantumului cognitiv acumulat și a experienței de viață a persoanei, a *sinelui*, aceasta fiind baza de formare a *conceptului de Eu*. În opinia lui C. Rogers, *imaginea de sine* se prezintă ca un sistem de autoevaluare, ea desemnând perceperea omului de către sine însuși [152]. L. Rimas și O. Rimas explică *imaginea de sine* ca pe o sumă a concepțiilor, a gândurilor și a sentimentelor pe care le are omul despre sine, având trei componente de bază: ceea ce cred despre mine însumi; ceea ce consider că alții cred despre mine; ceea ce înțeleg ca și „ideal” [173, p. 103]. И. Кohn susține că *imaginea de sine* este un fenomen integrator, ce reflectă conținutul conștiinței de sine, un sistem de elemente cognitive, afective și comportamentale, nu un sistem de montaje obișnuite, deoarece ea este întotdeauna individuală și specifică [235].

M. Zlate susține că *imaginea de sine* include totalitatea reprezentărilor, a ideilor și a credințelor individului despre propria sa personalitate [215]. Cu alte cuvinte, este vorba de felul cum se percepe individul, ce crede el despre sine, ce loc își atribuie în raport cu ceilalți. După cercetările autorului sus-numit, *imaginea de sine* este o reflectare a personalității reale a individului, a felului său concret de a fi, care-și ia originea fie din personalitatea ideală, fie din cea reală sau din cea proiectată. Ne formăm prin apartenența la un grup social, prin compararea cu alții, fiind influențați de o situație socială sau de unele personalități din mediul social, astfel M. Halmaghi demonstrează că *imaginea de sine* este o construcție personală, o imagine despre ceea ce considerăm că ne este caracteristic, ceea ce ne definește ca și valoare a ființei umane [86]. U. Șchiopu susține că *imaginea despre sine* este expresia concretizată a modului în care se vede o persoană oarecare [201]. Z. Ziglar aduce argumente în lucrările sale privitor la importanța creării unei *imagini pozitive despre sine*, acest lucru fiind necesar și posibil de realizat doar printr-un proces de învățare și dezvoltare continuă [211].

În majoritatea calităților pe care noi le atribuim personalității noastre persistă momentul apreciativ, în unele vădit, iar în altele – voalat. În procesul de formare a imaginii de sine, persoana implicit conferă calităților personale o apreciere, fie ea pozitivă sau negativă [243]. Criteriile de apreciere, de obicei, sunt reprezentările de cultură generală, socială, individual-valorice, contemporane individului, standarde, stereotipuri de percepție, principii morale, norme de conduită însușite de el pe parcursul vieții. Sensul apreciativ reflectă reacția subiectivă, presupusă, a omului, asupra celor din jur referitor la el însuși, ceea ce determină, în mare măsură, atât socializarea și raportarea lui la cei din jur, cât și succesul propriu. Spre deosebire de imaginea de sine, care denotă un caracter descriptiv al persoanei, fără a-i conferi un grad de evaluare, autoaprecierea vine cu o măsurare a propriilor calități, care derivă din atitudinea sa. Spre exemplu, dacă un absolvent al facultății de pedagogie este conștient de valoarea calității și a aptitudinii sale de a-și argumenta punctul de vedere și manifestă îndrăzneală, aceasta îi va spori aprecierea de sine și îi va permite, cu ușurință, să-și argumenteze propria convingere într-o scrisoare de intenție, în scopul obținerii unui loc de muncă de prestigiu. În plan evolutiv, imaginea de sine cunoaște o traiectorie specifică. Cercetările din sfera psihologiei sociale au demonstrat că un copil care consideră că cei din jur îl percep ca pe o fire drăguță, sociabilă – va finaliza prin interiorizarea acestor trăsături în imaginea de sine și, respectiv, copiii mai puțin sociabili au o valoare de sine mai scăzută. Dacă în perioada copilăriei copilul se autoapreciază mai puțin pornind de la ceea ce este în realitate, dar mai mult din ceea ce ar dori să fie, atunci în perioada tinereții autoaprecierea se construiește în funcție de ceea ce omul *este* sau *a fost*, din ceea ce el *face* sau *a făcut*. Astfel, atestăm cele două dimensiuni care se întâlnesc cel mai frecvent astăzi: *supraaprecierea și subaprecierea*. Conform opiniei lui Rosenberg, *nivelul scăzut de autoapreciere* presupune neacceptarea și atitudinea negativă față de sine [269]. Lipsa de încredere în sine, după opinia lui T. Rudică, este, de obicei, rezultatul unei autoaprecieri greșite în raport cu alții, fapt care va conduce la formarea, pe de o parte, a convingerii că nu poate reuși acolo unde alții reușesc cu ușurință, iar pe de alta, la apariția fricii de a mai încerca [180]. Lipsa de încredere în sine este întreținută de un fond mai crescut de susceptibilitate, pe care îl au unele persoane. Persoanele timide sunt preocupate, în mare măsură, de modul în care sunt percepute de cei din jur, investind efort în scopul de a câștiga aprecierea și simpatia semenilor.

Imaginea de sine, ca element al autocunoașterii, constituie o multitudine de păreri, de percepții ale omului despre sine, care răspunde la întrebarea: *ce posed eu?* în substructura dată are loc fixarea cunoștințelor subiectului despre sine. Cunoașterea de sine reprezintă „percepția și valorificarea concepțiilor despre sine, a propriilor poziții și judecăți, orientări în atribuirea de valori, capacități și deprinderi, precum și premisele acestora. *Autoaprecierea* reflectă o poziție

critică a individului față de propriul potențial și răspunde la întrebarea: *cât valorează ceea ce eu am?* – aceasta nu este o construcție, dar anume o apreciere efectuată de către subiect, în conformitate cu sistemul de valori ce-l reprezintă, oferindu-i, astfel, o apreciere care conturează *respectul față de sine*. Cunoștințele pe care le are persoana despre sine reprezintă o bază solidă și importantă a constituirii autoaprecierii adecvate, ceea ce îi permite să marcheze părțile individuale ale *imaginii de sine* prin propriul său sistem de valori.

Reprezentanți ai *teoriei rolurilor*, cum ar fi H. Mead, I. Blumer și M. Kun, consideră că omul se află în relație reciprocă permanentă cu societatea. Ei argumentează că elementul de bază al structurii personalității este rolul pe care îl exercită, susținând faptul că individul își formează planurile sale de conduită în corespundere cu rolurile și poziționarea sa în grupurile referente. Atitudinea sa față de sine ca față de obiect este cel mai bun indiciu al acestor planuri de conduită. Dezvoltarea psihicului uman, al activității psihice, are loc numai în procesul jucării unui anumit rol. Rolul se formează în procesul vieții și el influențează nivelul de autoapreciere, fiind o reflectare a calității eu-concepției [35]. Componenta ce vizează atitudinea față de sine sau față de anumite calități ale sale se numește *autoapreciere*, ceea ce reflectă nivelul de dezvoltare la om a simțului respectului de sine, acceptarea de sine, sentimentul propriei valori și a atitudinii pozitive față de tot ce intră în sfera Eului său [252]. Abordarea stimei de sine își are începutul în teoria psihanalitică a lui S. Freud, A. Adler, teoria interacționist-simbolică, cu reprezentanți ca Mead și Coley, James etc.

Stima de sine a fost definită de V. Preda ca fiind autoevaluarea pozitivă sau negativă a propriei persoane, exprimată prin diferite grade de aprobare/dezaprobar, indicând măsura în care persoana se percepe ca fiind capabilă, valoroasă, importantă [165]. După O. Paladi, *stima de sine* este una dintre dimensiunile fundamentale ale personalității noastre, fiind, totodată, un fenomen discret, impalpabil, complex, de care poate că nu suntem întotdeauna conștienți, dar care ne influențează contextele cele mai concrete ale vieții cotidiene și starea de bine [152]. Astăzi există în societate o tendință vizibilă de a subordona valorile omului intereselor economice și eficienței, evaluându-l astfel și determinându-l să se autoevalueze după utilitatea și funcționalitatea lui în societate, în loc să fie apreciat și să se autoaprecieze după valorile proprii [173].

Stima de sine ridicată presupune prezența sentimentului de autoapreciere, de autoeficiență, convingerea că individul are anumite competențe care îi asigură performanța. *Stima de sine scăzută* e specifică celui care nu are încredere în forțele proprii și care are sentimentul că nu va reuși. Persoanele cu *stimă de sine scăzută* nu se implică în activități cu caracter competitiv, nu sunt motivați și nici nu sunt ambițioși. Ei acumulează tot mai multe eșecuri, care le confirmă părerea negativă despre ei înșiși, contribuind la creșterea gradului de

anxietate și disconfort pe care îl resimt [72]. Adeseori situațiile din viața cotidiană demonstrează că sunt multe persoane care nu se autoapreciază corect și care, în mod repetat, se retrag în „cochilia” propriilor trăiri defetiste cu privire la posibilitățile lor psihice reale, dezvoltându-și, astfel, sentimentul propriei inferiorități.

A. Adler aduce o explicație detaliată a *complexului de inferioritate*, exprimându-l ca pe un efect fatal al comparației persoanei în raport cu anumite etaloane [1, 2]. Pentru el, sentimentul de inferioritate și corespondentul său, tendința spre autoafirmare sau putere, reprezintă două dintre formele de bază din care derivă sentimentul *valorii proprii*. Atâta timp cât există un acord între apreciere și heteroapreciere (aprecierea exterioară), nu este loc pentru sentimentul inferiorității, sentiment care este de neconceput fără de conștiința eului propriu [180]. Conștiința de sine implică factorul social și un nivel superior al personalității: se are în vedere conștiința valorilor, eul intrând ca obiect de estimare în conștiința apreciativă. *Autoaprecierea pozitivă* se manifestă ca o atitudine pozitivă față de sine, ca respect de sine și ca sentiment al valorii personale, ceea ce constituie o particularitate esențială a acesteea. O *autoapreciere scăzută* sau *negativă* presupune neacceptarea de sine, autonegarea, atitudinea negativă față de sine și față de propria personalitate, sentimentul de auto-subestimare. Autoaprecierea întotdeauna poartă un caracter subiectiv, indiferent de faptul dacă la baza ei stau propriile raționamente ale individului sau standardele socio-culturale existente [71]. Aceste particularități se cer a fi luate în considerație atunci când analizăm personalitatea tânărului sau realizăm activități ce țin de dezvoltarea și formarea acestuia.

În opoziție cu sentimentul de inferioritate și de autoacuzare este sentimentul încrederii și al respectului față de sine însuși. Respectul față de sine însuși este o atitudine psihologică complexă, caracteristică acelor oameni care sunt conștienți de valoarea lor, care realizează sentimentul demnității personale și care, concomitent, sunt integri din punct de vedere moral, fapt reflectat într-o anumită consecvență a atitudinii persoanei respective în raport cu sine și cu cei din jur [180]. Lipsa respectului față de sine este caracteristică indiviziiilor care fie că se subestimează, fie se complac într-o atitudine de indolență și provizorat, în raport cu sine. Adler susține că *complexul de superioritate*, așa cum l-am descris, apare de cele mai multe ori, conturat în atitudine, în trăsăturile de caracter și-n opiniile despre propriile dotări și capacități supraomenești [1]. El poate deveni vizibil și în expectanțele exagerate față de sine și față de ceilalți. „Sarcina majoră a tinerilor o reprezintă reevaluarea personală”, spunea D. Corkille Briggs [122, p. 81-91]. Această autoapreciere derivă din experiențele și influențele din trecut, precum și din mesajele pe care aceștia le primesc de la părinți, profesori, prieteni și de la societate, în general. Sinergizate, ele influențează trei domenii de funcționalitate ale estimării de

sine, pe care le resimte tânărul: *domeniul înfățișării; domeniul performanței; domeniul statutului*. Aceste domenii conlucrează la formarea imaginii de sine pe care o poartă tânărul în conștiința sa.

E.M. Wagner remarcă faptul că această imagine este alcătuită din trei elemente esențiale: apartenența, vrednicia și competența. M. Robbins în lucrarea sa „Puterea aprecierii”, abordează, într-un mod constructiv, problema autoaprecierii, punând accentul pe importanța ei [174]. El evidențiază că *autoaprecierea adecvată reprezintă fundamentul solid pe care ne bazăm recunoștința și pe care ne concentrăm gândurile și sentimentele într-o direcție pozitivă*. Problema care intervine atunci când ne exprimăm părerea privitor la propria persoană, o autoapreciere a identității personale, constă în faptul că mulți dintre noi avem o măsură considerabilă de negativism personal și putem fi foarte exigenți cu noi înșine. Aici revine locul *conștiinței de sine*, care reflectă abilitatea intelectuală a persoanei de a face o diferență, în baza crezurilor sale interioare. T. Șuteu, în lucrarea sa „Aprecierea persoanei”, descrie legătura interdependentă între autoapreciere și autocunoaștere, evidențiind rolul lor în autodefinirea persoanei. Perceperea propriei ființe în cadrul relațiilor sociale influențează procesul autoaprecierii și sporește șansele succesului și ale autocunoașterii [203,].

Concluzionând cele spuse, prezentăm o sinteză a structurii conceptelor debrifate în acest capitol, pe care le-am reprezentat în Figura 1.4.

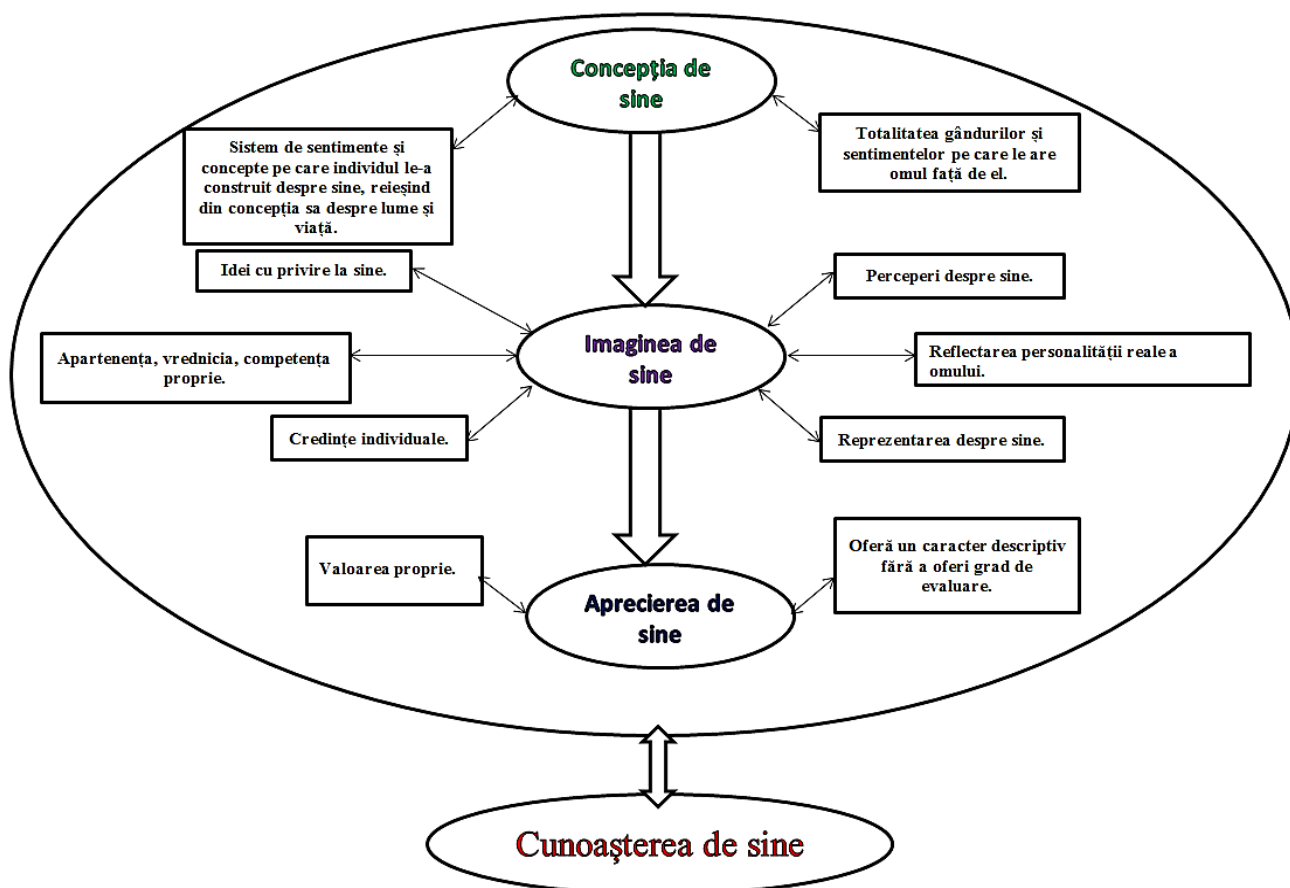


Fig. 1.4. Locul autoaprecierii în structura cunoașterii de sine

Din analiza definițiilor reflectate în această figură, observăm că noțiunea **concepția despre sine** (*self-concept*), care cuprinde *sistemul de sentimente și concepte pe care persoana le-a construit despre sine și totalitatea gândurilor și a sentimentelor pe care le are omul față de el*, contribuie la formarea **imaginii de sine** (*self-image*). Aceasta reprezintă *reflectarea reală a personalității, cuprinde informația privitor la apartenența, vrednicia, competența și credințele individuale, ideile privitor la propria persoană, reprezentările și percepțiile despre sine*. Toate acestea conduc la dezvoltarea abilității persoanei de a se **autoaprecia** (*self-esteem*), de a-și evalua propria valoare, reflectând poziția critică a individului față de propriul potențial și influențând calitativ cuantumul informațional al **cunoașterii de sine**, care, în mod reversibil, influențează și procesul calitativ de **autoapreciere**. *Imaginea de sine și stima de sine* sunt componente ale **conceptului de sine**. Prima, *self-image*, reprezintă părerile celor din jur despre calitățile și defectele pe care le avem. Cea de-a doua, *self-esteem*, reprezintă modul în care ne apreciem, cum ne evaluăm în raport cu propriile noastre expectanțe și așteptările celorlalți. Autoaprecierea se formează în timp și ea poate să capete, de-a lungul vieții sau a dezvoltării profesionale, o altă dimensiune în evaluare, deoarece ea rezultă din concepția individului despre lume și viață, axându-se pe experiența din trecut.

În concluzie, precizăm că autoaprecierea se formează în baza concepției omului despre sine însuși – fapt care, la rândul său, izvorăște din concepția despre lume și viață pe care o posedă – concepție formată în urma experiențelor de viață, a influenței anturajului și a educației din familie.

1.2. Expectanța ca fenomen psihologic

Din latină, cuvântul expectanță (*expectare*) semnifică, în traducere, ideea de *așteptare*. Atunci când încercăm să debriefăm conceptul de *expectanță*, apar în vizorul domeniului psihologic și noțiunile de *auto-eficiență*, *așteptări*, *expectanțe de rol*, *aspirații*, *predicție ce se auto-împlinește*, *credințe*. În interacțiunile cotidiene, oamenii utilizează adesea, în loc de *expectanțe* – noțiunea de *credințe* în raport cu sine sau cu ceilalți, ca să-și ghideze conduita. Acțiunile lor pot face ca partenerii să se comporte în așa mod, încât să confirme expectanțele inițiale.

Marele dicționar al Psihologiei, LAROUSSE, definește *nivelul de expectanțe* ca pe un nivel ce se așteaptă să fie atins, de exemplu, într-o sarcină care a mai fost îndeplinită și care e începută din nou [100]. Termenul *nivel de expectanță* a fost introdus de psihologul K. Lewin, datând în psihologia experimentală germană cu lucrările lui F. Hoppe [264]. De cercetarea

acestui subiect s-au ocupat asemenea psihologi precum V.H. Wroom, P. Dochler, W.N. Mobley, K. Lewin, F. Hoppe, T. Дембо, L. Gardner, Л. Бороздина, Б. Зейгарник etc. [202, 248].

După introducerea termenului *nivel de expectanțe*, în lucrarea lui K. Lewin, au demarat diverse cercetări în domeniu, evidențiind importanța *nivelului de expectanțe* în dezvoltarea personalității. Este demonstrat locul important pe care îl ocupă acest concept în cercetarea motivației și a autoaprecierii, a luării de decizii, în dezvoltarea autoaprecierii și a autoexistenței [245, 228, 248, 230].

Noțiunea de *expectanțe* apare și în legătură cu cercetările efectuate de către T. Дембо: dacă obiectivul propus era unul prea înalt pentru studiu, atunci dumneai își propunea o sarcină mai accesibilă, apropiindu-se de realizarea scopului inițial în mod etapizat, pe pași de acțiune. Anume acest lanț intermediar a fost numit *nivelul cererilor, al pretențiilor, al expectanțelor* [264].

Autorul primelor lucrări în domeniul expectanțelor este F. Hoppe, cel care a definit nivelul de expectanță ca fiind un nivel de evaluare retrospectivă, de către subiect, a performanțelor pe care le-a obținut în îndeplinirea sarcinilor. F. Hoppe face legătură între *nivelul de expectanțe* și Eul, prin care subînțelege structura dinamică a persoanei în programarea alegerilor acestuia în viața cotidiană. El utilizează, de asemenea, termenul de expectanță alături de noțiunile de conștiință și *conceptul de Eu* [46].

G. Lindzey observă că termenul de *nivel de așteptări/ expectanțe* a devenit unul popular și mai uzual după apariția lucrării „A dynamic Theory of Personality”, de K. Lewin, unde a fost descris și analizat acest concept într-o manieră mai amplă ca până atunci [35]. O abordare mai profundă a conceptului de *nivel de expectanțe* este atestată în lucrarea „Level of Aspiration”, realizată prin contribuția cercetărilor lui K. Lewin, T. Дембо, L. Festinger, P. Sears, în care este cristalizat conținutul explorat până la anul 1944, unde termenul de *nivel de expectanță* este atribuit scopurilor de viață și idealului individului [264].

Jr. Frank a explicat noțiunea de *nivel de expectanță* prin acel nivel de dificultate în realizarea sarcinii, pe care individul își propune să-l depășească, conștientizând rezultatele sale anterioare, obținute în realizarea unei sarcini similare [35]. K. Lewin definește *nivelul de expectanțe* ca fiind nivelul de dificultate a scopului spre care tinde individul [248, p. 9]. R. Doron și F. Parot definesc *expectanța* ca pe o stare de așteptare sau de anticipare caracterizată prin estimarea, de către o persoană, a anumitor rezultate ale activității sociale, ale interacțiunilor sociale, ale propriei conduite sau ale influenței altor factori semnificativi față de sine [66]. E.A. Себряков identifică *nivelul de expectanțe* cu nevoia de stimă de sine, aprobată și însușită de către persoana respectivă [248].

Conform cercetărilor lui P. Popesc-Neveanu *expectație*, prin definiție, reprezintă așteptare, pregătire și orientare a unui sistem spre o acțiune sau eveniment, stare adecvată unei stimulații ce este numai anticipată [147]. I. Dafinoiu definește *expectanța* ca fiind probabilitatea subiectivă sau ipoteza implicită ori explicită privind apariția unui rezultat, voluntar sau nu, ca urmare a unui anume comportament; ea are o importanță deosebită în organizarea câmpului cognitiv al persoanei, în procesul de structurare a situației în care se găsește și în alegerea comportamentului ce va fi actualizat din repertoriul comportamentelor sale potențiale [60]. A. Cosmovici demonstrează că *expectanțele* sunt rezultatul unor procese de condiționare sau a unei învățări bazate pe observație [46]. Astfel, expectanțele R-S (răspuns - stimul) sunt credințe privind relația dintre un comportament și consecințele acestuia (formate îndeosebi prin condiționare operantă), iar expectanțele S-S sunt credințe că un anume eveniment-stimul anticipează apariția altui eveniment-stimul (pot fi formate printr-un proces clasic de condiționare).

C. Cucos definește *expectanțele* prin „tendința spre autoîndeplinire a profețiilor, realizarea credințelor sau a așteptărilor, confirmate prin comportamentul individului” [57, p. 535-538]. Conform scrierilor lui M. Stoica, „*expectanța* este o presupunere privind reușita unei acțiuni” [197, p. 83] sau „credința unei persoane că va putea îndeplini o sarcină specifică” [256, p. 1177].

Cea mai autentică interpretare a nivelului de expectanțe rămâne a fi, după confirmările cercetătorilor psihologi Божович, Merlin, Бороздина, interpretarea oferită de cercetările din școala lui Lewin [248]. Psihologia socială cognitivă a demonstrat că expectanțele pot conduce la distorsiuni de percepție. Indivizii manifestă uneori tendința de a interpreta, a percepe, a explica și de a-și aminti de actele celorlalți în așa fel, încât ele să coincidă cu așteptările lor. S-a dovedit că *nivelul de expectanțe*, în condiții de experimentare, se formează sub influența succesului sau a insuccesului, dar factorul decisiv constă nu atât în succesul obiectiv sau în insucces, dar în retrăirea, de către om, a realizărilor reușite sau nereușite [223].

Expectanțele sunt niște așteptări „realiste”, independente, de regulă, de nivelul la care s-ar dori să se ajungă, de aceea acest termen se identifică uneori, de către unii autori, cu *nivelul de aspirație*. Astfel, A. Cosmovici, în capitolul *Aspecte motivaționale ale învățării în școală*, identifică nivelul de expectanțe cu nivelul de aspirații, care, după F. Hoppe, nu sunt altceva decât așteptările, scopurile ori pretențiile unei persoane privind realizarea sa viitoare într-o sarcină dată [46].

Relația între nivelul de aspirație și diferențele particularităților psihologice individuale a fost pusă în evidență de către F. Hoppe, care a arătat că nivelul de expectanțe se află într-un

raport dinamic cu nivelul eului, adică cu idealul pe care cineva și-l propune. Astfel, nivelul de expectanțe rezultă din acțiunea concurentă a două principii energetice opuse: pe de o parte, tensiunea *eului* de a menține scopul înalt, chiar cu riscul înregistrării unui eșec, iar pe de alta, tendința „principiului plăcerii” de a face să coboare nivelul scopului, ca să nu riște eșecul. Variația nivelului de expectanțe ar reprezenta, astfel, rezultatul conflictului dintre dorința de a păstra nivelul eului ridicat și dorința de a avea cât mai mult succes posibil.

Cercetătorii J.D. Frank, K. Krech și R.S. Crutchfield consideră că nivelul de aspirații este rezultatul contradicției dintre trebuința de performanță (de obținere a unor rezultate superioare în activitate) și tendința de evitare a insucceselor, a nereușitelor în activitate [179]. Spre deosebire de *aspirație*, care exprimă dorința, speranța individului în raport cu nivelul reușitei viitoare, expectanța exprimă o poziție mai realistă: nu ceea ce i-ar plăcea individului să obțină, dar ce anume, în mod concret, așteaptă să obțină. U. Șchiopu definește nivelul de expectanță ca pe o stare de așteptare și atenție ce se sprijină pe elemente obiective și scontează o anumită reușită [202]. Tot U. Șchiopu specifică diferența între expectanțe și aspirații. Prima se referă la evaluarea propriilor rezultate, pe când aspirațiile se situează în jurul dorințelor de a atinge anumite performanțe. D. Sălăvăstru evidențiază distincția dintre nivel de aspirații și nivel de expectanță. Astfel, el susține că aspirațiile țin de o realizare mai îndepărtată, la îndeplinirea unor obiective de amploare, iar expectanțele exprimă un rezultat mai concret, la care individul se așteaptă în urma rezolvării unei anumite sarcini. D. Sălăvăstru optează pentru operarea cu noțiunea de aspirații [186].

Sentimentul de autoeficiență, sau autoeficacitate, are o contribuție solidă în formarea expectanțelor. Diferența dintre autoeficacitate și expectanțe este că cea din urmă se referă la consecințele considerate probabile și care pot fi produse de anumite comportamente, iar autoeficacitatea – la convingerea de a produce aceste consecințe, după Pajares, Schunk și colaboratorii săi [216]. Termenul de *autoeficiență* (self-efficacy), după Bandura, se referă la „credințele oamenilor despre capacitățile lor de a exercita un control asupra evenimentelor ce le afectează viața”, la „credința cuiva de a putea îndeplini o sarcină specifică” [180, p. 42-43]. În această formulare, autoeficiența se apropie de ceea ce unii autori înțeleg prin expectație – poziție realistă cu privire la nivelul de reușită a unei acțiuni. Credințele autoeficienței operează asupra comportamentului prin procese motivaționale, cognitive și afective, influențând comportamentul atât direct, cât și prin efectul lor asupra procesului autoreglator, constituit din standardele și scopurile personale ale performanței. Eficiența crescută antrenează expectația succesului și va genera perseverență în fața obstacolelor și a frustrărilor; perseverența poate conduce la succes, susținând astfel credințele autoeficienței în situații asemănătoare.

Expectanțele scăzute privind eficiența personală vor mobiliza puține resurse, mărin­d probabilitatea eșecului și fixând sentimentul ineficienței. De cele mai multe ori, expectanțele au un caracter auto-confirmativ, fapt exprimat plastic de proverbul: „De ce ți-e teamă - nu scapi!”.

Predicția ce se auto-împlinește (self-fulfilling prophecy) – atunci când discutăm în termenii relației procesului de atribuire (observator-actor), se referă la situația de interacțiune, în care așteptările credibile ale observatorului vor suscita un anume comportament din partea actorului, acesta din urmă confirmând, inconștient, obiectiv, așteptările primului. Introdus în psihologie de către Merton, acest concept avea inițial în vedere relația experimentator - subiect, observator - observat: examinatorul cu așteptări pozitive găsește I.Q. - uri superioare, spre deosebire de examinatorul care are așteptări negative, deși se află în fața aceluiași subiect. Într-un studiu publicat în 1968, Rosenthal și Jakobson au demonstrat că – la fel ca în cazul experimentatorilor – expectanțele profesorilor pot fi predicții ce se auto-împlesc [45].

M. Reuchlin, profesor emerit de psihologie diferențială la Universitatea Paris-V, susține că se observă mari diferențe individuale în privința nivelului de expectație afișat, pornind de la unul și același rezultat inițial. Expectația face ca nivelul performanței anticipate să se mențină mai aproape de nivelul performanțelor reale; drept urmare, expectanța este însoțită de sentimentul încrederii în reușită. Expectanțele pot avea un caracter privat atunci când au la bază stima de sine. La fel, pot avea o natură generală, adică se referă, în primul rând, la acele zone care prezintă calitățile sale mentale și morale, acestea având ca și fundament autoaprecierea adecvată a individului [252]. Vorbim despre nivelul ridicat al expectanțelor atunci când o persoană își trasează obiective nerealiste sau prea sofisticate, iar nerealizarea lor, sau realizarea parțială, poate conduce la dezamăgire, frustrare, pesimism și chiar depresie [243]. După Л.В. Бороздина, *nivelul înalt de expectanțe* are scopul de a evidenția dificultățile pe care individul și le asumă pentru a le depăși [247].

Studierea expectanțelor are o mare importanță în psihologia medicală, în pedagogia și psihologia educațională, în psihologia socială, psihologia de management și în alte domenii. Există legătură între nivelul expectanțelor și stabilitatea emoțională a proceselor psihice. Astfel, nivelul de expectanțe scăzut este caracteristic celor care sunt mai puțin stabili din punct de vedere emoțional. Studiarea aprofundată a nivelului de expectanțe este importantă pentru domeniul educației vizând atât elevul, cât și cadrul didactic, pentru că în acest mod urmărim dezvoltarea elevului și reușita lui academică, în corespundere cu capacitățile acestuia. Cadrul didactic are menirea să-l motiveze în a reuși și în a atinge noi performanțe, de aceea expectanțele veridice ar trebui să devină una dintre condițiile importante în dezvoltarea personalității perfecte. Noțiunea de *expectație* a ocupat un loc important în primele teorii cognitive ale învățării,

avându-și geneza și reflecția în activitatea didactică, referindu-se la raportul cadrul didactic – elev [100]. Se presupune că aceasta se produce prin conjuncția a doi stimuli; legătura stabilită între cei doi face ca apariția primului să producă o stare de așteptare sau de expectație a celui de-al doilea.

În lucrarea „Cele 7 legi ale învățării” de B. Wilkinson – este tratată cu lux de amănunte *legea așteptării*, în care autorul se referă la expectanțele cadrelor didactice atât în raport cu discipolii lor, cât și la propria lor activitate didactică [219]. Autorul afirmă că atitudinea și gândurile proprii au un impact puternic și de necontestat asupra tuturor celor din sala de clasă și în afara ei. Respectiv, atitudinea și gândurile referitor la propria-ți persoană influențează, direct sau indirect, nivelul tău de expectanțe și reușitele tale, iar de aici reiese și gradul de autoapreciere justă a persoanei. Expectanțele noastre față de propria persoană pot fi subconștiente sau conștiente, pozitive sau negative, bune sau distructive. Autorul delimitează șapte idei de factură generală, ce reflectă conținutul integral al expectanțelor: așteptări are fiecare persoană, cu privire la fiecare lucru, în fiecare moment; așteptările ne influențează pe noi și pe ceilalți; așteptările au rădăcină în trecut, influențează prezentul și au impact asupra viitorului; așteptările noastre se văd în atitudinile și acțiunile noastre; așteptările influențează viitorul, în mod declarat sau nu; așteptările îi influențează negativ pe ceilalți, dacă sunt prea mici sau prea mari, pe o perioadă mai lungă de timp. Aceste adevăruri ne ajută să determinăm observabil rolul expectanțelor în dezvoltarea și afirmarea individuală a fiecărei persoane. Expectanțele noastre privitor la propria persoană reies din experiența de viață, din succesele sau eșecurile cu care ne-am confruntat, din anturajul în care trăim, din domeniul în care activăm (Anexa 3).

Nivelul de expectanțe poate fi *adecvat* capacităților personalității sau *neadecvat* (exagerat sau subapreciat), iar expectanțele exagerate pot conduce la un efect neadecvat. În procesul educării copiilor este foarte important să ținem cont de specificul nivelului de expectanțe, deoarece necorespunderea posibilităților cu capacitățile copiilor va avea impact în dezvoltarea personalității acestora. Necorespunderea va deveni o sursă de apariție a situației de conflict a copilului atât cu alții, cât și cu sine însuși, ceea ce poate conduce la devieri în dezvoltarea personalității [243].

A. Bandura a evidențiat rolul deosebit al expectanțelor în învățarea socială – factor deosebit de important în modelarea și dezvoltarea personalității [256, 258]. Dacă teoriile condiționării afirmă că învățarea unui comportament este efectul întăririi ce urmează efectuării acestuia, Bandura afirmă că individul poate învăța și în urma observării unui comportament; el va reproduce un comportament observat într-o anumită situație doar dacă are expectanța

succesului. Întărirea vine deci din viitor, ea este anticipată (feed-forward). În acest context, conceptul auto-eficienței evidențiază rolul auto-reglator al expectanțelor.

Fiecare om are o varietate de expectanțe privitor la propria persoană: expectanțe față de exteriorul propriu, expectanțe ce se racordează la sfera lui socială, la activitatea profesională etc. Din expectanțele specifice reies expectanțele generale ale persoanei. O persoană își formează anumite expectanțe generale privitor la propria persoană, reieșind din multitudinea expectanțelor specifice, care, numeric, sunt o multitudine, ce coincide cu diverse sfere de activitate ale persoanei în cauză. Acestea derivă, de cele mai multe ori, din idealurile ce se promovează în anturajul real sau ideal al persoanei respective (Anexa 4). Spre exemplu, un cadru didactic are un anumit nivel de expectanțe, care se formează ca și rezultat ale multiplelor expectanțe pe care le are persoana dată: ca și profesor, ca soție, mamă, gospodină, prietenă etc. Expectanțele generale ale acestei persoane vor fi un rezultat al expectanțelor particulare ce i se atribuie fiecărei sfere de activitate a persoanei. Gradul lor de realizare sau de nerealizare vor determina dinamica expectanțelor de perspectivă.

Din literatura de specialitate studiată, distingem două categorii ale expectanțelor, care determină anumite particularități ale acestora, și anume: *Expectanțe față de cei din jur sau față de o anumită persoană*; *Expectanțe față de propria persoană*. Fiecare din aceste categorii de expectanțe se formează, după părerea noastră, reieșind din: Imaginea de sine sau față de persoana /grupul de persoane în cauză; Idealurile personale; Experiențele din trecut; Circumstanțele în care ne aflăm – anturajul; Cerințele societății sau etaloanele promovate la moment – reprezentate de noi prin Figura 1.5. Aceste particularități determină formarea expectanțelor și calitatea realizării lor.



Fig. 1.5. Formarea de expectanțe

În elaborarea sau consolidarea expectanțelor un loc aparte revine idealurilor personale. Voi avea anumite expectanțe de la mine ca și persoană sau de la grupul de studenți/ angajați, racordate la viziunea și aspirațiile personale sau a activității pe care o desfășor, acestea fiind, nemijlocit, influențate de experiența din trecut: succesele sau eșecurile avute. Un impact asupra constituirii expectanțelor îl are anturajul și etalonul societății. Discrepanța dintre nivelul de expectanțe prea înalt, fixat la un moment dat de individ, și propriile capacități și posibilități de a le realiza – constituie un important factor al apariției neconcordanței vocaționale a acestuia [180]. Există un anumit raport de intercondiționare între interese și aspirații, pe de o parte, și măsura reușitei în realizarea intereselor și înclinațiilor proprii, pe de altă parte. Dinamica și reglarea relațiilor dintre nivelul de așteptări și aprecierea realizărilor reprezintă un aspect important al personalității în formarea conștiinței de sine și în raportul pe care îl stabilește individul cu cei din anturajul lui. Se cunosc două forme tipice ale discrepantei dintre nivelul de expectanțe individuale și capacitățile/ posibilitățile individului de a le realiza:

1. *Expectanțele sunt mai înalte decât capacitățile persoanei*, având așteptări mult mai mari decât poate realiza persoana. Menținerea unui nivel foarte ridicat al expectanțelor, pentru unii tineri, generează o tensiune, numită *suprerealizare* profesională sau academică neadecvată/ ireală, însoțită concomitent de o solicitare intelectuală sporită, încordare afectivă, reacții agresive de frustrare și revendicare.

2. *Expectanțele sunt cu mult mai joase decât nivelul posibilităților și al capacităților proprii*, fapt care scade performanța în muncă și determină *subrealizarea*.

Ambele forme atrag atenția asupra necesității autoaprecierii obiective și a autoreglării individuale prin feedback. Dacă în cazul primei forme are loc o supraestimare a realizărilor proprii, ca urmare a unei evaluări greșite a valorii performanțelor obținute, în cazul celei de a doua forme specifice este o subestimare a realizărilor proprii, fapt care necesită întreprinderea unor măsuri de încurajare și stimulare a intereselor persoanelor respective, prin crearea unor condiții favorizante, în vederea obținerii succesului în propria activitate. Persoanele care își trasează un nivel de expectanțe care depășește cu mult nivelul aptitudinal și performanțele obținute anterior, dau dovadă de prezența unei motivații de performanță. Această tendință spre succes și performanță depinde de anumiți factorii interni, cum ar fi cei ce țin de aspectul biologic, energetic, al persoanei, cât și de factorii externi, reprezentați prin influențele educative, culturale, sociale. Într-un asemenea context, persoanele care mențin un nivel de expectanțe exagerate pe o perioadă îndelungată pot risca să se confrunte cu eșecuri multiple, care ar genera o serie de sentimente puternice de neîmplinire și frustrare, care ar conduce la devalorizarea eului. Astfel de persoane nu și-au format atitudinea de expectație în raport cu performanța care ar putea

să o obțină în realizarea unui obiectiv de perspectivă. Persoanele care se supraestimează înregistrează o rigiditate a nivelului de expectanțe, care nu se mai constituie, conform procedului natural, prin diferența dintre succesul scontat în fața unei încercări și succesul care se știe că a fost obținut în cursul unei încercări imediat anterioare. A doua formă de discrepanță dintre nivelul fixat al expectanțelor și propriile capacități se întâlnește la tinerii anxioși, care au teama de eșec. Centrându-se mai mult pe evitarea insuccesului decât pe valorificarea potențialului propriu – lucrul acesta se va răsfrânge asupra coborârii progresive a nivelului de expectanțe în raport cu propriile posibilități. Această teamă are un efect inhibitor, astfel încât subiectul anxios preferă să aibă așteptări cu mult mai mici, decât să riște decepția.

Expectanțele joacă un rol esențial în dezvoltarea personalității prin faptul că oferă posibilitatea unei persoane să dețină controlul și să intervină în declanșarea anumitor evenimente în scopul atingerii rezultatului dorit sau așteptat. Cercetările din ultimul deceniu au demonstrat că nivelul de expectanțe are mai multe sensuri. Unul dintre înțelesuri este dorința de a realiza obiectivele cu acel grad de complexitate pe care persoana le consideră accesibile. Nivelul de expectanțe poate avea atât caracter privat, cât și general.

O mare influență asupra trasării așteptărilor din partea individului o are succesul și eșecul pe care deja le-a experimentat. Nivelul expectanțelor este strâns legat de stima de sine. În dependență de acestea, expectanțele pot fi ridicate sau scăzute, adecvate sau inadecvate și pot fi aplicate în diferite domenii, cum ar fi pedagogia, psihologia socială etc. În viața de zi cu zi, oamenii au adesea expectanțe, credințe față de ceilalți, acestea reușind, în mare măsură, să le ghideze conduita. Cercetătorii din domeniul științelor comportamentale au depus mari eforturi pentru a pune în evidență calitatea credințelor și a expectanțelor în procesul de autorealizare [57]. Ei s-au preocupat, mai cu seamă, de modalitățile în care concepțiile influențează evoluția și rezultatele interacțiunii, demonstrând că un observator care a dezvoltat inițial expectanțe greșite cu referință la o altă persoană (actorul) – în baza acestor expectanțe va acționa astfel, încât va determina actorul să i le confirme prin comportamentele sale.

Teoriile moderne despre expectanță-valoare se bazează pe modelul lui Atkinson, punând în corelație performanța și persistența cu expectanțele persoanelor și convingerile lor despre valoarea sarcinii [216]. Conform acestei teorii, după Eccles și Wigfield, expectanțele succesului sunt definite ca fiind convingerile legate de nivelul performanțelor persoanei respective la diferite sarcini și activități din viitor, iar valorile sunt legate de motivele pentru participarea la activitatea respectivă. Există *modele alternative expectanță-valoare* în literatura de specialitate: *modelele lui Feather și Heckhausen, teoria control-valoare* – Pekrun, Frenzel, Goetz și *modelul lui Rheinberg, Vollmeyer și Rollet*. Aceste modele diferă în definirea termenilor principali și în

tipurile expectanțelor postulate de ele. După modelul HAPA, model euristic dezvoltat pentru a investiga factorii ce contribuie la menținerea comportamentului sănătos, observăm faptul că expectanțele se află la nivelul intermediar între Autoeficiență și Perceperea riscului [275]. Acestea au ca și orientare comună Scopurile, din care derivă planificarea strategică, ce continuă cu implicarea în activitate, bazându-se pe resurse și anumite bariere care alimentează inițiativa, menținerea și recuperarea – dimensiuni ciclice ce pot conduce la succes sau eșec (Anexa 5). Acest model sugerează că adoptarea, inițierea și menținerea comportamentelor adecvate trebuie să fie percepute, în mod explicit, ca un proces ce constă, cel puțin, din faza motivațională și cea volitivă. Ultima ar putea fi în continuare divizată în faza de planificare, de acțiune și de menținere. Se susține că autoeficiența percepută joacă un rol crucial în toate etapele, împreună cu alte procese de cunoaștere.

Perceperea riscului servește, cu preponderență, în a stabili nivelul procesului de contemplare în faza timpurie de motivare, dar nu se extinde mai departe. La fel, expectanțele rezultatelor sunt importante în mod primordial în faza de motivare, când indivizii apreciază avantajele și dezavantajele anumitor consecințe comportamentale, dar ei pierd puterea predictivă după ce a fost luată hotărârea personală. Oricum, dacă cineva nu crede în capacitatea cuiva de a îndeplini o acțiune dorită, el va eșua în a o adopta, iniția și menține.

În concluzie, *Nivelul de expectanțe* reprezintă tendința individului de a atinge scopuri și performanțe noi, în concordanță cu abilitățile și capacitățile de care individul este conștient. Nivelul de expectanțe al personalității este tendința de atingere a scopului caracterizat de acel grad de complexitate, de care omul se consideră capabil. La baza nivelului de expectanțe stă aprecierea posibilităților și a capacităților proprii, păstrarea cărora a devenit pentru om o necesitate.

1.3. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe

Primele investigații în demonstrarea legăturii care ar putea exista între autoapreciere și nivelul de expectanțe se atestă în școala lui Lewin [254]. Cercetările efectuate de către J.D. Frank, Rotter, Gilinsky, Steiner, Бороздина, Зейгарник, au fost focalizate asupra nivelului de expectanțe, demonstrând că rezultatele nivelului de expectanțe pe care le are individul pot să ofere date concrete despre autoaprecierea persoanei [214, 239, 251]. Confirmarea legăturii dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe este o descoperire de valoare în psihologia experimentală. Problema existentă constă în determinarea caracterului acestei legături dintre autoapreciere și nivelul de expectanță. Psihologii Мяснищев, Серебрякова, Heimarc și Savonico admit o legătură directă, reciprocă, dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe [125, 254]. Reprezentarea că

omul își trasează obiective în dependență de ceea cum se apreciază pe sine însuși, s-a dovedit a fi de valoare și veridică în psihologie, datorită investigațiilor realizate de Бороздина [241]. Comparând nivelurile autoaprecierii și a expectanțelor, a fost demonstrată de către Бороздина, Видинска, Залученова, Былкина, nu numai asemănarea, dar și deosebirea dintre aceste două variabile, reușind să evidențieze corespunderea nivelului autoaprecierii și a nivelului de expectanțe la vârstă tinereții timpurii [248]. Analizând legătura dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe în literatura de specialitate, atestăm în cercetările lui Е. Зинько că în contextul unei autoaprecieri înalte tinerii manifestă un nivel de expectanțe scăzut, și invers [230].

К.Р. Сидоров demonstrează atât corelarea, cât și lipsa unei corelații dintre nivelul de autoapreciere și expectanțe în tinerețea timpurie, identificând trei tipuri de legături, în dependență de nivel: *Autoaprecierea = Nivelul de expectanțe*; *Autoaprecierea < Nivelul de expectanțe*; *Autoaprecierea > Nivelul de expectanțe* [247, p. 3]. În cercetările realizate de psihologii ruși sunt înregistrate rezultate ale studiului experimental și analitic al legăturii dintre autoapreciere, nivel de expectanțe și nivelul de îngrijorare. Aceste studii au condus la definirea noțiunii numită *triada riscului*, fiind pentru prima dată studiată și interpretată științific în cercetările Л.В. Бороздина, Е.А. Залученова [228]. Investigațiile psihologilor Бороздина, Залученова au demonstrat că nivelul de îngrijorare este în legătură cu parametrii autoaprecierii și nivelul de expectanțe, având anumite consecințe, cum ar fi apariția unor boli cronice sau dereglări psihosomatice, după Былкина [244].

Specialiștii acordă un loc aparte autoaprecierii și nivelului de expectanțe ale celor angajați în câmpul muncii, acestea fiind identificate ca aspecte ce influențează succesul profesional și productivitatea în muncă. Ca și o particularitate importantă a acestei relații este că autoaprecierea adecvată a tânărului derivă dintr-o imagine de sine realistă. Astfel, prin *imaginea de sine* se înțelege reprezentarea pe care și-o face fiecare despre ceea ce este, despre aspectele sale pozitive, despre punctele vulnerabile pe care le are, despre comportamentele sale previzibile, despre gusturile și posibilitățile sale [254]. Pornind de la aceste repere ce conturează imaginea de sine, individul își construiește nivelul său de expectanțe. Aceasta cuprinde așteptările din partea unui subiect care, bazându-se pe elemente obiective, speră într-o anumită *reușită*. Tânărul care a crescut într-o familie unde aprecierea faptelor sale era ireală, nu corespundea capacităților și potențialului său, își va trasa expectanțe net superioare realității, iar în ce privește aprecierea personală, ea se va clasa la nivelul supraaprecierii. Acești tineri, de obicei, se confruntă cu situații dificile de integrare în mediul social și de acceptare într-un colectiv. Experiența demonstrează că tinerii respectivi caută să-și impună principiile și valorile proprii, considerându-le net superioare principiilor și valorilor pe care le au cei din jurul lor. De cele mai multe ori, în

situațiile de conflict ei nu știu să cedeze sau să ajungă la un compromis, ci sunt sursa de inițiere a conflictului, iar acest fapt, treptat, se va cristaliza în anumite deficiențe de caracter.

Z. Ziglar afirmă că succesul individual al fiecărei persoane este un proces de creștere, în tendința de a urca fiecare treaptă spre vârful piramidei, iar prima treaptă care trebuie urcată, identificată și prelucrată – este *imaginea de sine* [211]. Aceasta va fi urmată de *relațiile cu ceilalți*, *de scopurile*, *atitudinea*, *disponibilitatea de a munci* și *dorința* de a excela și a atinge succesul. Nivelul de expectanțe se definește prin reușita pe care subiectul o anticipează atunci când este pus în fața unei sarcini de îndeplinit [205]. Judecata de valoare pe care o emite un individ asupra sa este, în mod direct, determinată de doi factori: experiența reușitelor sau a eșecurilor care au fost trăite referitor la o sarcină similară, pe de o parte, iar, pe de altă parte, imaginea globală pe care o are despre sine însuși. Imaginea de sine constituie un punct de referință care îi va permite individului să-și evalueze șansele de reușită sau de eșec, iar mai apoi această evaluare se confruntă cu realitatea. Procesul funcționează ca un sistem în care elementul de feed-back este esențial. Construirea scopurilor și a proiectelor necesită o autoevaluare ce condiționează șansele de reușită sau de eșec, astfel că imaginea de sine va condiționa reușita sau eșecul. Nivelul extrem de ridicat al imaginii de sine va reprezenta un indiciu că individul este supraîncrezător și, posibil, nerealist în așteptările sale privind eficiența actelor îndeplinite. Pe de altă parte, nivelul scăzut al acestei imagini de sine poate indica sentimente de devalorizare de sine. Un mare număr de indivizi au o imagine de sine atât de neadecvată, încât nu se pot proiecta într-un viitor diferit de cel pe care îl trăiesc deja. Orice dinamism individual li se pare sortit eșecului, iar cazurile de acest gen nu vizează doar patologicul. Analiza eșecurilor profesionale, de pildă, ilustrează legătura dintre imaginea de sine și lipsa de motivație în muncă.

Lucrările lui H. Rodriguez-Tomé asupra imaginii de sine la muncitorii „buni și răi” sunt revelatoare cu privire la relațiile între eșec și incapacitatea de a construi o imagine de sine corectă și pozitivă [87]. Atât autoaprecierea veridică din partea unei persoane, cât și trasarea de către aceasta a unor expectanțe realiste – își are debutul încă în perioada copilăriei, când sunt formate primele reprezentări despre lume și viață. Una dintre cauzele ce ar influența formarea autoaprecierii adecvate și a trasării de expectanțe relevante față de propria persoană ar fi dragostea necondiționată a părinților, manifestată față de odrasla lor încă din perioada copilăriei [179]. Nivelul de expectanțe al personalității este tendința spre atingerea scopului, de acea complexitate de care omul se consideră capabil. La baza nivelului de expectanțe stă aprecierea posibilităților și a capacităților proprii, păstrarea cărora a devenit, pentru om, o necesitate [223].

Z. Ziglar susține că atitudinea și abilitățile, împreună, contribuie enorm în atingerea expectanțelor și obținerea succesului, dar dacă acestea au la bază un caracter integru, ele măresc

capacitatea talentului fiecărei persoane, ceea ce poate ajuta fiecare persoană să fie eficientă și să obțină rezultate înalte [211]. Persoana dominată de un acut sentiment al neîncrederii în sine tinde să-și fixeze un nivel de expectanțe neadecvat în activitate, astfel încât să ocolească un eventual eșec, neacceptând riscul sau situații fluctuante și inovatorii [180]. În mod normal, nivelul de performanță obținut anterior în activitate, trebuie să fie acela care să determine nivelul de expectanțe de la care se pleacă în încercarea următoare. Astfel, eșecul repetat constituie, pentru individ, un indiciu al insuficienței posibilităților sale de a atinge un anumit nivel dorit și determină scăderea expectanțelor, iar succesul, care reprezintă o manifestare a capacităților, este un catalizator de ridicare a nivelului de expectanțe. Totuși, se întâlnesc persoane care își mențin nivelul de expectanțe de-a lungul tuturor situațiilor de problemă cu care se confruntă, indiferent de performanțele atestate anterior. Acestea sunt persoanele orgolioase, vanitoase, care se supraapreciază și care își ajustează autoaprecierea nu în raport cu performanța reală obținută anterior, ci cu așteptările pe care le au. Expectanțele exagerate sunt urmate de puternice decepții și suferințe, de o accentuată notă de anxietate. Cu cât scopul fixat angajează, într-o măsură mai mare, prestigiul persoanei sau cu cât este mai accentuată motivația de a avea succes în activitate sau dimpotrivă, de a evita eșecul, cu atât efectul dezacordului între expectanțe și capacitățile proprii va fi resimțit mai puternic asupra echilibrului psihic individual și, implicit, asupra performanțelor activității.

Psihanalista și scriitoarea elvețiană A. Miller descrie patru atitudini de bază care contribuie la crearea unui mediu de încredere, unde individul să se simtă bine, să ia decizii bine gândite și să poată să-și valorifice potențialul, trasându-și expectanțe veridice [171]. Prima atitudine la care se referă autoarea este că *fiecare om trebuie să fie văzut și auzit*. Nu este suficient doar să privești un om sau să te lași văzut, este necesar să auzi, adică să asculți și să te lași auzit. Cea de-a doua atitudine ține de faptul că *fiecare om trebuie să fie recunoscut*. Persoanele trebuie să fie învățate să se accepte pe sine și să-i accepte pe cei din jur. *Fiecare om trebuie să fie respectat* – această atitudine impune promovarea respectului de sine, în primul rând, și atitudinea de respect și prețuire pentru semen. A patra atitudine care este o condiție pentru dezvoltarea și bunăstarea fiecărui individ – este aceea că *fiecare om trebuie să fie implicat*. Lipsa de implicare conduce la singurătate, izolare, scădere a valorii personale și limitarea progresului în dezvoltarea personală prin inexactitatea evoluției expectanțelor. A avea o atitudine corectă față de tine și față de cei din jurul tău, determină Succesul personal și profesional, printr-o autoevaluare adecvată și fixarea unor expectanțe realiste (Anexa 6).

Astfel, autoeficiența determină autoevaluarea persoanei, care este angrenată în expectanțele pe care individul le are privitor la rezultate și împreună își duc contribuția atât în

formularea scopurilor și a idealurilor, cât și în abordarea unui anumit comportament (Anexa 7). Aceste legături prezintă niște căi structurale de influență prin care autoeficiența afectează motivația și performanțele atât în mod direct, cât și prin impactul asupra scopurilor, expectanțelor, rezultatelor și perceperea facilităților socio-culturale și a impedimentelor [258]. În acest context dezvoltarea personală deține prioritate în procesul de formare a personalității în vederea atingerii eficienței. În cultura noastră, centrată pe academism, se pun mari accente pe inteligență și succes, acestea fiind unele din prioritățile urmărite de către tineri. Dezvoltarea personală a tinerilor axată pe o etică a caracterului vine ca necesitate într-o lume a concurenței neloiale și a condițiilor obscure [49, 159]. O astfel de intervenție pe plan formativ ar conduce la dezvoltarea unor atitudini corecte de viață, trasarea de priorități clare și valoroase, ceea ce ar contribui la obținerea de performanțe veridice, dat fiind faptul că persoana are un grad adecvat de autoapreciere și un nivel real al expectanțelor.

În concluzie, subliniem faptul că la baza nivelului de expectanțe se află aprecierea propriilor competențe, deținerea cărora a devenit pentru om o necesitate. Expectanțele au un impact direct asupra formulării scopurilor și elaborării planului strategic de acțiune, ele au impact asupra autoaprecierii individului și determină comportamentul lui, în urma succesului sau a eșecului obținut. Nivelul de expectanțe este trasat de către subiect în *funcție de aptitudinile și forța de voință* pe care le posedă. În același timp, ambiția socială, anturajul și relaționarea cu cei din jur joacă un rol hotărâtor în trasarea expectanțelor. Expectanțele sunt conturate și în raport cu condițiile în care a crescut copilul, aprecierea justă din partea celor din jur, aspirațiile pe care le-a avut sau le are, potențialul elevilor cu care a fost în clasă, dar și cu atribuțiile educaționale și motivaționale ale părinților privitor la formarea personalității copilului lor și dezvoltarea aptitudinilor sale, care reprezintă latura instrumental-operațională a personalității. Unul dintre cele mai mari obstacole în conturarea expectanțelor pentru viața privată și cariera noastră este subaprecierea personală. Dacă nu ne descoperim pe noi înșine, vom avea probleme în luarea deciziilor, deoarece există o legătură între conștiința identității noastre și curajul de a trăi, a excela și a reuși în viață.

1.4. Concluzii la capitolul 1

În rezultatul studierii literaturii de specialitate, a cercetărilor psihologilor preocupați de conceptele de *autoapreciere* și *expectanțe*, conchidem următoarele particularități:

1. *Autoaprecierea* este un catalizator al comportamentului, pe care îl manifestă o persoană în baza aprecierii calității și a defectelor pe care le are, influențând, totodată, activitatea și dezvoltarea personală și profesională a individului. Ea se formează în timp și poate să capete,

de-a lungul vieții, un alt nivel, deoarece rezultă din *concepția individului despre lume și viață*, a *eu-concepției*, axându-se pe experiența din trecut și manifestându-se în raport cu un anumit sistem de valori, concepții și convingeri. *Autoaprecierea* este o componentă a *autocunoașterii* personale, care se reflectă în abilitatea individului de a-și evalua propria valoare, pornind de la *concepția despre sine* și contribuie la formarea *imaginii de sine* și a *stimei de sine*.

2. *Nivelul de expectanțe* reprezintă tendința individului de a atinge scopuri și performanțe noi, în concordanță cu abilitățile și capacitățile de care individul este conștient. Ele joacă un rol esențial în dezvoltarea personalității prin faptul că oferă posibilitatea unei persoane să controleze și să intervină în declanșarea anumitor evenimente, în scopul atingerii rezultatului dorit sau așteptat.

3. *Raportul dintre expectanțele* pe care le are persoana și nivelul său de *autoapreciere* alcătuiesc infrastructura cognitivă a oricărei activități. Diferența dintre nivelul de expectanțe a tânărului și posibilitățile lui reale conduc la o distorsiune în autoapreciere; în acest context, persoana se autoapreciază incorect și, drept urmare, comportamentul său devine inadecvat (posibile manifestări emoționale necontrolate, un simț al îngrijorării, agresivitate etc.). Persoanele cu un nivel de expectanțe real manifestă încredere în capacitățile și posibilitățile lor, perseverență în atingerea scopurilor propuse, productivitate sporită și un spirit autocritic.

4. În dependență de natura expectanțelor, va fi și autoaprecierea persoanei respective. La baza nivelului de expectanțe se află aprecierea propriilor competențe, a căror deținere a devenit pentru om o necesitate. Expectanțele au un impact direct asupra formulării scopurilor și a elaborării planului strategic de acțiune; ele se reflectă asupra autoaprecierii individului și determină comportamentul lui, în urma succesului sau a eșecului obținut.

Autoaprecierea și nivelul de expectanțe sunt strâns legate una de alta în dinamica reușitei persoanei, astfel încât perseverența ce urmărește realizarea scopului este raportată la gradul de dificultate a sarcinii care este pe măsura capacităților și a abilităților pe care le deține. În acest sens, ne întrebăm: Care este nivelul de autoapreciere și nivelul de expectanțe la tineri? Ce relații pot fi stabilite între interacțiunea autoapreciere–expectanțe? Care sunt trăsăturile specifice tinerilor cu un anumit nivel de autoapreciere și expectanțe? Ce legătură este între autoaprecierea generală a tinerilor și autoaprecierea lor profesională? Cercetarea interacțiunii dintre autoapreciere și expectanțe la tineri reprezintă, pentru noi, un fenomen important ce necesită o atenție sporită în vederea creșterii reușitei individuale și autorealizarea eficientă din punct de vedere profesional la această vârstă.

Problema cercetării o constituie identificarea particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri, ca fundament al dezvoltării personale și profesionale.

Astfel, **scopul cercetării** pe care ne propunem să-l urmărim în următoarele două capitole, rezidă în identificarea particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe și elaborarea unui program orientat spre valorizarea tânărului și dezvoltarea continuă a resurselor sale interioare, în vederea eficientizării autorealizării personale și a succesului profesional. În acest context, ne-am propus următoarele **ipoteze**:

1. Există o interconexiune directă între autoapreciere și expectanțe la tineri.
2. Autoaprecierea și expectanțele influențează succesul profesional al tinerilor.

Pentru realizarea scopului urmărit și demonstrarea ipotezelor formulate, ne-am propus realizarea următoarelor **obiective generale**:

1. Identificarea particularităților autoapreciere – expectanțe la tineri.
2. Stabilirea profilurilor interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri.
3. Elaborarea, aplicarea și validarea experimentală a *Programului de dezvoltare personală și profesională a tinerilor*, din perspectiva particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe.
4. Stabilirea strategiilor de gestionare a interacțiunii autoaprecierii și expectanței la tineri.

2. PSIHODIAGNOZA INTERACȚIUNII AUTOAPRECIERE – EXPECTANȚE

LA TINERI

2.1. Designul demersului diagnostic

Fundamentat pe datele studiului teoretic reflectat în capitolul 1, demersul cercetării experimentale și a intervenției psihologice descris în capitolul 2 a avut ca scop identificarea particularităților autoaprecierii și a nivelului de expectanțe la tineri.

Obiectivele demersului de investigare au inclus:

- *determinarea nivelului de autoapreciere și al nivelului de expectanțe la tineri;*
- *examinarea raportului dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe la tineri;*
- *stabilirea profilurilor, conform nivelului de autoapreciere și expectanțe.*

În calitate de grup-țintă au fost selectați tineri cu vârsta cuprinsă între 25-35 de ani, care profesează ca și cadre didactice în instituțiile de învățământ din Republica Moldova, cu o experiență didactică între 5-10 ani. În experimentul de constatare au fost incluși 149 de subiecți, dintre care 117 femei (79%) și 32 (21%) de bărbați. Subiecții din experimentul diagnostic au realizat probele psihologice în cadrul Instituției de Învățământ Liceul Teoretic „Elimul Nou”, Școala primară „Antonin Ursu”, Centrul Educațional Pro Didactica, Universitatea „Divitia Gratiae”, din municipiul Chișinău.

Fiind recunoscută ca și vârsta de aur, tânărul de 25-35 de ani, după periodizarea lui U. Șchiopu și E. Verza, se caracterizează prin entuziasm, se orientează spre atingerea performanțelor, a succesului, fiind ghidat de tendința de a se schimba [202, 208]. După Капабанова, tinerețea este perioada creativității și a realizărilor pe plan personal, profesional și social – perioada în care individul trebuie să-și asume anumite responsabilități; este perioada perfecționării psihice, în care dezvoltarea proceselor psihice atinge cote valoroase; motivația și motivele sunt tot mai mult legate de mobiluri interioare superioare – dragostea de adevăr, spiritul de dreptate, dorința de afirmare prin realizări și creație; procesele psihice afective se caracterizează prin corelarea armonioasă dintre sentimente și rațiune; se manifestă la cote mai înalte sentimente superioare precum sunt: dragostea de patrie, dedicare în plan profesional, iar sentimentul iubirii capătă semnificații superioare, devenind baza căsătoriei și a întemeierii familiei [232]. Activitățile pe care le desfășoară un tânăr sunt nuanțate de spiritul critic, corectitudine, discernământ, fiind îmbunătățite datorită capacităților de autoinstruire, autocontrol, autoevaluare susține D. Maiers [240]. J. Keller face referință în lucrările sale că tinerii demonstrează, prin comportamentul lor, o sporită dorință de a fi respectați și a se afla în

vizorul celorlalți; ei își asumă anumite responsabilități, dau dovadă de înțelegere și ajutor reciproc în diverse situații; se axează pe valori și urmăresc lărgirea sferei lor de influență, asumându-și anumite responsabilități sociale și profesionale; sunt mult mai deschiși spre dezvoltarea lor personală și profesională [97]. Așadar, în baza cercetărilor de rigoare, am identificat că perioada cea mai utilă pentru autocunoaștere și autodezvoltare personală este *vârsta tinereții*, selectată de noi pentru a studia particularitățile interacțiunii dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe – fenomene-cheie, în opinia noastră, în asigurarea succesului. Demersul experimental al cercetării a cuprins trei nivele de investigație: *diagnostic, formativ și evaluativ*.

Nivelul diagnostic a urmărit ca finalitate determinarea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe la tineri. Acțiunile ce țin de acest nivel s-au desfășurat pe parcursul anilor 2008–2011, în care am reușit să *determinăm lotul experimental; să aplicăm testele selectate; să deducem particularitățile persoanelor care au un anumit nivel de autoapreciere și un anumit nivel de expectanțe*.

Nivelul formativ a avut drept scop optimizarea formării tinerilor antrenați în activitatea didactică, prin formarea unei autoaprecieri adecvate și trasarea de expectanțe conform capacităților individuale. Acest nivel l-am desfășurat în perioada anilor 2011-2013 și el a inclus: determinarea grupului-țintă pentru demersul formativ; proiectarea și elaborarea trainingului de formare; elaborarea metodologiei și a instrumentelor de evaluare pentru grupul specific de tineri (cadre didactice); aplicarea trainingului de formare.

Nivelul evaluativ reprezintă aspecte ale activității de evaluare și autoevaluare care vin să valideze eficiența programului de formare a tânărului care activează ca și cadru didactic. Acest nivel a fost realizat pe parcursul anilor 2013-2014 și în această perioadă am urmărit: validarea experimentală; aplicarea chestionarului de autoevaluare a cadrului didactic; analiza fișelor de evaluare a cadrelor didactice, deoarece anume evaluarea este un proces important în dezvoltarea personalității, oferind posibilitatea depistării anumitor probleme și soluționarea acestora.

Urmărirea modalităților de dezvoltare personală și profesională a tinerilor, prin formarea unui nivel de autoapreciere și expectanțe adecvat, a servit drept pârghie de direcționare în atingerea succesului personal și eficiența profesională a personalității tânărului implicat în demersul diagnostic. Conținutul tezei este concentrat în jurul a trei aspecte-cheie: *autoaprecierea, expectanțele și succesul* (performanța, competența personală și cea profesională – didactică). Aceste aspecte fiind investigate cantitativ și calitativ, în cadrul cercetării noastre ele au fost privite ca și elemente care influențează nivelul de realizare a tânărului în plan personal și profesional. Astfel, pentru diagnosticarea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe, au fost selectate și aplicate anumite instrumente de investigație, care ne-au facilitat demersul

descriptiv al cercetării. Pentru studiul autoaprecierii și a nivelului de expectanțe a tinerilor s-au întreprins următorii pași:

1. Formarea lotului de subiecți pentru demersul diagnostic de constatare, prin selectarea cadrelor didactice din instituțiile de învățământ preuniversitare, cu vârsta între 25 - 35 de ani;
2. Aplicarea testelor psihologice pentru diagnosticarea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe:
 - Testul *Autoapreciere*, varianta I și varianta II, după Л.Д. Столяренко;
 - Testul de apreciere *Dembo-Rubenstein*, după А. Прихожан;
 - Testul *Nivelul de Expectanțe*, după К. Švarčladerom;
 - Testul *Autoaprecierea personalității conducătorului*;
3. Analiza și interpretarea rezultatelor obținute;
4. Elaborarea conceptului și aplicarea trainingului de dezvoltare personală și profesională pentru tineri;
5. Selectarea lotului pentru aplicarea trainingului în cadrul demersului formativ;
6. Elaborarea și aplicarea chestionarului de evaluare anonimă a trainingului;
7. Elaborarea și implementarea grilelor de evaluare a cadrului didactic, a *Chestionarului de autoevaluare a activității profesionale*;
8. Analiza *grilelor de evaluare* (pe parcursul a 3 ani) a cadrelor didactice;
9. Analiza rezultatelor individuale de autoevaluare, elaborate de către cadrele didactice în Raportul de activitate la finele semestrului I și II al anului școlar, prin analiza SWOT (pe parcursul a 3 ani);

Pe lângă testele și fișele utilizate ca și instrumente, un rol important în cercetare l-au constituit grilele de evaluare și portofoliile cadrului didactic, chestionarele anonime completate de elevi, rapoartele de autoevaluare a activității profesionale realizate la sfârșitul semestrului. Toate aceste instrumente ne-au fost de un real folos în cercetarea respectivă, reușind să obținem anumite rezultate semnificative.

Rezultatele obținute în urma aplicării testelor au fost prelucrate prin metode statistico-matematice, iar pentru a evalua autenticitatea datelor obținute în urma intervențiilor formative a fost utilizat criteriul Fișer și criteriul Pearson pentru stabilirea nivelului de corelație [17,18,42].

Pentru descrierea calitativă a studiului vom utiliza *abordarea tipologică* propusă de psihologul francez M. Huteau [263]. Această abordare privitor la tranzitivitatea nivelelor scalei a fost introdusă în psihologie de L. Gutman în 1940, ca și metodă de studiere calitativă [263]. Așadar, se poate de definit dimensiunile pe care le calculăm, fără să ne referim la corelații, dar să utilizăm scalele pe anumite dimensiuni tipologice.

Vom oferi o descriere a instrumentelor aplicate, conform algoritmului de caracterizare.

1. Testul de apreciere *Dembo-Rubenstein*, prelucrat de A. Прихожан, are drept scop diagnosticarea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe (Anexa 8).

Noi ne vom opri asupra diagnosticării nivelului de autoapreciere, dat fiind faptul că ne interesează anume această dimensiune. Astfel, subiecților li s-a propus să indice pe 7 segmente a câte 100 mm, nivelul dezvoltării unor calități – *cum se văd ei în prezent*, la indicii enumerați (sănătate, inteligență, caracter, autoritate la semenii, abilități manuale, exterior, încredere în sine). În conformitate cu concepția autorilor metodei, au fost identificate scalele: *Subapreciere*, *autoapreciere Adecvată*, *Supraapreciere*. Astfel, conform interpretării datelor obținute, se consideră că autoaprecierea reală/Adecvată se situează între indicii 45 – 74; de la 75 – 100 mm se manifestă Supraaprecierea, iar mai puțin de 45 mm – Subaprecierea. Pentru *nivelul de expectanțe* au fost identificate scalele: 60 – 89 mm – optimal; până la 60 mm – denotă un nivel scăzut al expectanțelor; 75 – 89 mm – denotă o percepere adecvată a propriilor posibilități, perspective de dezvoltare a personalității; 90 – 100 mm – apreciere inadecvată a capacităților proprii.

2. Testul *Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta I, are drept scop diagnosticarea gradului de autoapreciere a tânărului, orientându-l să-și evalueze anumite reprezentări ce țin de idealul celor mai valoroase calități ale personalității, ajutându-l în definirea idealului personal (Anexa 9).

Acest test reprezintă un instrument sigur și important, care, având specificarea de sex, ne dă posibilitatea să obținem date personalizate și veridice în problema cercetată. Întrebările-cheie ce predomină în desfășurarea testului sunt: *Ce calități apreciați cel mai mult la oameni? Ce imagine despre ideal aveți dumneavoastră?*

Realizarea testului are loc în două etape: *în prima etapă* subiecții trebuie să identifice acele calități care sunt importante pentru ei, în final formând patru grupuri de calități ideale ale unei persoane, în vizorul subiectului; *în a doua etapă*, subiectul trebuie să examineze cu atenție acele calități selectate de el și să le identifice pe acelea pe care le posedă în realitate.

Testul identifică șapte scale: *autoapreciere ireal de scăzută*, *autoapreciere scăzută*, *autoapreciere mai jos de mediu*, *autoapreciere medie*, *autoapreciere mai sus de mediu*, *autoapreciere înaltă* și *autoapreciere neadecvat de înaltă*.

Interpretarea rezultatelor se realizează conform etapelor:

- a) Numărul calităților proprii, identificate de persoană. Numărul real (R).
- b) Numărul calităților ideale, identificate de subiect (I).
- c) Aplicarea formulei $NA = R / I \times 100\%$.

Datele obținute sunt interpretate conform datelor din Tabelul 2.1.

Tabelul 2.1. Interpretarea rezultatelor, Testul „Autoapreciere”

	Ireal de Scăzut	Scăzut	Mai jos de Mediu	Mediu	Mai sus de Mediu	Înalt	Neadecvat de Înalt
Bărbați	0 - 10	11 - 34	35 - 45	46 - 54	55 - 63	64 - 66	67 - ...
Femei	0 - 15	16 - 37	38 - 46	47 - 56	57 - 65	66 - 68	69- ...

3. Pentru diagnosticarea nivelului de expectanțe la subiecți, am aplicat Testul *Nivelul de Expectanțe*, după K. Șvarțladerom (Anexa 10).

Acest test are drept scop *stabilirea nivelului de expectanțe al persoanei*, după cele cinci scale ale sale: *expectanțe neadecvat de înalte*, *expectanțe înalte*, *expectanțe adecvate*, *expectanțe scăzute* și *expectanțe neadecvat de joase*. Testul propus este unul interesant pentru subiecți, antrenându-i într-o competiție personală, dinamică și provocatoare. Subiecților li s-a propus să completeze un tabel de 10 X 3 cm, împărțit în 10 coloane și 3 rânduri; inițial, subiectul trebuie să se gândească la câte „plusuri” ar putea face în 10 sec., această cifră o indică în tab.1, alături de Na (nivelul așteptat). La indicația și semnalul experimentatorului completează rubricile libere. Numărul de „plusuri” desenate le indică în tab.1, alături de NR (nivelul realizat). Având în vedere scorul acumulat anterior și posibilitățile personale (persoana se orientează dacă poate desena mai repede și mai multe „plusuri”), indică în tab.2 nivelul de așteptare, exercițiul se repetă pentru toate situațiile propuse. În aceeași ordine repetă experimentul pentru al 3-lea și al 4-lea tabel. Interpretarea și prelucrarea rezultatelor se realizează în baza formulei:

$$NE = (Na2 - Na1) + (Na3 - Na2) + (Na4 - Na3) / 3 \quad (2.1.)$$

Nivelul de expectanțe (NE) echivalent cu 5 și mai sus - Neadecvat de Înalt, $NE = 3 + 4,99 - \text{Înalt}$, $NE = 1 + 2,99 - \text{Adecvat}$, $NE = -1,49 + 0,99 - \text{Scăzut}$ și Neadecvat de Jos - $NE = -1,50$ și mai jos.

4. Testul *Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta II, are drept scop *determinarea nivelului de autoapreciere, stabilind un anumit nivel de corelare dintre Eul Real și cel Ideal* (Anexa 11).

Subiecților li s-a propus să se familiarizeze cu un set de 20 de calități ale personalității, după care să identifice în două coloane – *Ideal* și *Eu* – calitățile după valoarea și aprecierea lor din punctul de vedere al subiectului. În coloana „*Ideal*”, respectiv numărul *I*, subiecții au scris acea calitate din cele menționate, pe care o apreciază cel mai mult la oameni, în dreptul numărului 2 – aceea pe care o apreciază mult, dar mai puțin decât precedentă, etc., în ordinea descrescândă a importanței. La numărul 13 li s-a cerut să includă calitatea sau neajunsul pe care

ar putea să-l ierte cel mai ușor la oameni, la numărul 14 – acel neajuns pe care îl pot ierta mai greu, și tot așa, la numărul 20 – va fi cea mai respingătoare, din punctul de vedere al subiectului, calitate pe care o poate avea un om. În coloana II „Eu” – la numărul de ordine 1, subiecții au scris acea calitate din lista propusă, care este cea mai dezvoltată la ei (indiferent dacă este o calitate sau un neajuns), la numărul 2 – calitatea care este mai puțin dezvoltată, și tot așa, în ordine descrescătoare, în dreptul ultimelor numere – acele calități care sunt cel mai puțin dezvoltate sau le lipsesc.

Prelucrarea datelor a fost realizată prin efectuarea de calcule după formula: $Di = (Ri1 - Ri2)$, unde: $Ri1(\text{număr})$ – reprezintă rangul de primă calitate în prima coloană; $Ri2$ – rangul de primă calitate în a doua coloană; Di – diferența de rang de calitate – prima coloană. În procesul de prelucrare a datelor, conform cerințelor testului, am inclus Di în pătrat și am calculat toți Di , până la 20. Al doilea pas în prelucrarea datelor este aplicarea formulei de coeficient de rang:

$$(n \times n \times n - n) = (20 \times 20 \times 20 - 20) = 7980 \quad (2.2.)$$

Coeficientul obținut va fi interpretat conform datelor din Tabelul 2.2.

Tabelul 2.2. Interpretarea rezultatelor,

Testul „Autoapreciere”, după Л.Д. Столяренко, Varianta I

	Ireal de Scăzut	Scăzut	Mai jos de Mediu	Mediu	Mai sus de Mediu	Înalt	Neadecvat de Înalt
ρ	$(-0,2) - 0$	$0 - 0,2$	$0,21 - 0,3$	$0,31 - 0,5$	$0,51 - 0,65$	$0,66 - 0,8$	$0,8 - \dots$

5. Testul *Autoaprecierea personalității conducătorului*, (Anexa 12) are drept scop diagnosticarea nivelului de autoapreciere a personalității conducătorului, conform celor trei scale: Supraapreciere, Adecvat, Subapreciere.

Testul *Autoaprecierea personalității conducătorului* a fost propus spre realizare lotului de subiecți care au participat la trainingul de formare. Subiecților li s-a oferit un set de 40 de calități ce țin de domeniul profesional și personal. Din acest set fiecare subiect, în mod individual, a selectat calitățile care i se atribuie (adică acele caracteristici ce persistă în comportamentul și activitățile lui). Prelucrarea testului s-a realizat conform formulei:

$$AC = Nr\ c / 40 \quad (2.3.)$$

unde: AC – reprezintă nivelul de autoapreciere a conducătorului; $Nr.c$ – numărul de calități selectate de subiecți. Astfel, cei care au înregistrat rezultate între 1– 0,65 se *Subapreciază*; cei care au obținut rezultatele în intervalul 0,65–0,35 au un nivel de autoapreciere *Adecvat*, iar cei cu rezultate între 0,34 – 0,025 se *Subapreciază*.

6. *Fișa de observație* – un alt instrument utilizat de noi în cadrul cercetării în vederea colectării anumitor informații relevante pentru a ne ajuta să completăm profilele psihologice ale subiecților antrenați în experimentul psihologic (Anexa 13).

În acest sens, am elaborat fișa de observație, în patru variante, în corespundere cu cele trei domenii din structura trainingului de formare [17,18, 47,49, 197, 198]:

1. Dependență – Reușită personală (RPe),
2. Independență – Reușită profesională (RPr),
3. Interdependență - Autorealizare (Ar).

Cele patru fișe de observații cuprind 32 de fapte de conduită. Fiecare fișă de observație s-a implementat de trei ori în cadrul a trei ședințe diferite. Scalele de apreciere utilizate au un caracter descriptiv și au fost notate cu semnele „-” și „+”. Astfel, cu semnul „+” notăm răspunsul afirmativ – *da*; cu semnul „-” răspunsul *nu*; cu semnele „-+” avem un răspuns *parțial/uneori*. Datele înregistrate în fișele de observații ne vor oferi informații utile în stabilirea profilelor tinerilor cu un anumit nivel de expectanțe și autoapreciere.

7. Pentru evaluarea eficienței și a impactului demersului formativ asupra subiecților, am elaborat un *chestionar de evaluare* (Anexa 14).

Chestionarul de evaluare a trainingului l-am conceput atât în scopul verificării calității elaborării și aplicării trainingului, cât și al impactului pe care acesta l-a exercitat asupra subiecților. Criteriile de evaluare a programului au fost stabilite în conformitate cu metodologia de evaluare OECD-DAC: *relevanță, eficiență, eficacitate, impact și durabilitate* [280].

Relevanța acestui program de dezvoltare personală și profesională a fost analizată prin confruntarea necesităților de dezvoltare a competențelor personale și profesionale ale tinerilor angajați în activitatea didactică.

Eficiența programului de training a fost analizată în baza datelor ce caracterizează atât eficiența tânărului în antrenarea sa în activitate, cât și schimbările calitative care s-au produs în autoaprecierea lui și în capacitatea proprie de a-și trasa expectanțe veridice, conform potențialului și posibilităților proprii.

Eficacitatea trainingului a fost analizată în baza datelor ce caracterizează schimbările din punct de vedere personal și profesional, conform reușitelor personale obținute prin autocunoașterea adecvată a propriului potențial și succesul profesional, raportat la standardele de eficiență profesională a cadrului didactic și a indicatorilor lor de performanță.

Impactul trainingului în viața tinerilor implicați în activitatea didactică din Instituția de Învățământ Liceul Teoretic „Elimul Nou” a fost evaluat în baza datelor ce caracterizează schimbările ce s-au produs în instituție: sporirea calității procesului instructiv-educativ; creșterea

numărului de copii înscriși în instituție; dezvoltarea parteneriatelor cu părinții și sporirea gradului de implicare a lor în procesul educațional al instituției; nivelul de pregătire a cadrelor didactice; creșterea numărului de cadre didactice care s-au înrolat într-un sistem acreditat de perfecționare didactică, prin înscrierea la cursuri de masterat, doctorat; creșterea numărului de tineri motivați intrinsec de a participa la conferințe naționale și internaționale etc.

Durabilitatea programului a fost analizată prin identificarea factorilor care ar asigura continuitatea rezultatelor pozitive și, totodată, ar permite extinderea acestor rezultate la nivelul întregului sistem educațional.

Chestionarul anonim de evaluare a trainingului cuprinde 7 indicatori, aprecierea realizându-se de către subiecți în limitele de la 1 la 5. Astfel, au fost evaluate următoarele dimensiuni:

- a) Aspecte generale ce țin de organizare, tematică, așteptări, atmosferă etc.;
- b) Cunoștințe – conținutul abordat, metodele selectate, accesibilitatea etc.;
- c) Comportamente – gradul de implicare, deschidere;
- d) Rezultate – atitudini, relații, decizii;
- e) Resurse materiale – suportul didactic și informativ propus;
- f) Activitatea formatorului – profesionalismul și măiestria în organizarea și desfășurarea demersului acțional;
- g) Comentarii libere în raport cu trainingul, prin sugestii și caracteristica descriptivă succintă.

Fiecărui participant i s-au propus spre completare chestionare anonime de evaluare a trainingului, conceput cu scopul de a îmbunătăți anumite aspecte și a determina impactul pe care l-a avut acest training în viața tânărului.

8. Un alt instrument în cadrul demersului formativ a fost utilizată „Fișa de evaluare și autoevaluare a cadrului didactic”, care are drept scop stabilirea legăturii ce se realizează între autoapreciere și nivelul de expectanțe a tinerilor care sunt antrenați în activitatea didactică, în raport cu gradul de autoapreciere a activității profesionale în baza rezultatelor obținute (Anexa 15). Fișa a fost elaborată în baza conceptului de *trepte și strategii de dezvoltare*, după Z. Ziglar [211], a Regulamentului de atestare a cadrelor didactice [172, 276], a conceptului lui E. Deming „Total Quality Management” [110], a metodologiei de evaluare elaborate de C. Platon [167]. Conform acestor concepte, în devenirea unui profesor de excelență, trebuie parcurse anumite trepte, acestea constituind piloni în dezvoltarea profesională, după St. Covey [47, 48, 49, 50, 51]. Axa instrumentală a autoevaluării, reflectată în chestionarul de autoevaluare, are la bază un

algoritm de elaborare și implementare, urmărind realizarea atât a scopului administrativ, cât și a celui formativ.

Chestionarul cuprinde șase criterii majore, cu caracter psihologic general, criterii care, în viziunea lui Z. Ziglar, sunt trepte și piloni care direcționează dezvoltarea tânărului și orientarea lui spre succes. Cele șase criterii înglobează explicit paisprezece indicatori importanți pentru fiecare specialist de valoare implicat în învățământ. Cadrul didactic trebuie să se autoevalueze pe scala de la 1 la 10, în conformitate cu calitatea și valoarea pe care și-o atribuie în dreptul fiecărei dimensiuni și item. Rezultatul final al chestionarului reprezintă media aritmetică a punctajului obținut. Rezultatele respective sunt comparate cu rezultatele de la grilele de evaluare realizate de către comisia internă de asigurare a calității.

A. Primul criteriu – *perceperea imaginii de sine, autoevaluată prin prisma dezvoltării personale.*

Subiectul își va autoevalua următoarele aspecte:

- Dezvoltarea creativă a sinelui, ce se referă la recunoașterea punctelor forte și compensarea slăbiciunilor;
- Dezvoltarea talentului prin disciplină, manifestarea responsabilității față de potențialul propriu;
- Capacitatea de a discerne unde pot fi aplicate talentele percepute și corespunderea dintre punctele forte personale și cerințele organizaționale;
- Self-managementul, proces continuu și complex; speranța de a ajunge un profesor de excelență.

Cercetările demonstrează că treapta de fundament ține de psihologia individului, iar succesul în reușita personală va determina reușita lui profesională, care îl va conduce la eficiență. Un alt aspect indicat în chestionar, în cadrul primului criteriu de autoevaluare, se referă la competențele profesionale de specialitate, psihopedagogice și metodice ale profesorului, autoevaluând-se următoarele aspecte:

- a) Competențe de comunicare – capacitatea de comunicare interactivă;
- b) Aptitudinile pedagogice;
- c) Competența profesională;
- d) Aplicarea practică a cunoștințelor dobândite de către elev;
- e) Utilizarea suportului metodologic și al tehnologiilor informaționale.

Autoaprecierea calităților și competențelor profesionale de specialitate, psihopedagogice și metodologice ale profesorului îl va ajuta pe acesta din urmă să identifice rezultatele pe care le

urmărește, să le raporteze la expectanțele proprii și să specifice acele comportamente necesare pe care să și le însușească.

B. Al doilea criteriu propus spre autoevaluare, după Z. Ziglar, este o a doua treaptă spre eficiență – *abilități și competențe în relațiile cu ceilalți*. La acest nivel, am propus spre autoevaluare cadrul didactic aspectul de *interrelaționare*, reflectat prin:

- a) Abilitatea de a comunica;
- b) Abilitatea de a dezvolta relații cu ceilalți;
- c) Aprecierea caracterului și a valorilor morale demonstrate în relațiile cu elevii;
- d) Aprecierea relațiilor cu colegii.

C. Al treilea criteriu reprezintă un pilon în dezvoltarea eficienței și în atingerea succesului, a performanței – *Scopurile*, urmărindu-se autoevaluarea gradului de cunoaștere prin:

- a) Scopuri bine-definite;
- b) Program personal de activitate;
- c) Program profesional de activitate.

Tot cu referire la scop, se urmărește să fie autoevaluată și *autoperfecționarea cadrului didactic*, după următoarele criterii:

- a) Activități în vederea dezvoltării profesionale;
- b) Capacitatea de a-și formula planuri de remediere și autoperfecționare;
- c) Studiul individual;
- d) Cercetarea pedagogică;
- e) Explorarea și evaluarea noilor abordări în predare;
- f) Receptivitatea la sugestii rezonabile pentru dezvoltare.

Fiecare individ ar trebui să-și formuleze și să urmărească realizarea viziunii personale. Statistica demonstrează că 90% dintre oamenii societății noastre nu au un program bine organizat de atingere a scopurilor [198]. *Principalul* motiv pentru care majoritatea oamenilor nu au un asemenea program este teama. *Al doilea* motiv pentru care oamenii nu-și fixează scopurile – este că au o proastă imagine despre ei înșiși [198]. Oamenii nu-și pot imagina cum ar putea obține cele 8 lucruri dorite: fericire, sănătate, o prosperitate rezonabilă, siguranță, prieteni, liniște sufletească, bune relații în familie și speranță. Ei cred că alții sunt în stare să obțină aceste performanțe, dar în nici un caz nu se consideră pe ei înșiși capabili de același lucru. *Al treilea* motiv este faptul că nu i-au înțeles totalmente avantajele. *Al patrulea* motiv este că nu știu exact cum să-l dezvolte.

D. Criteriul patru – *Atitudinea*, în grila de evaluare urmărindu-se autoevaluarea următoarelor aspecte:

- Responsabilitatea față de sine și față de alții, prin:
 - a) Sinceritatea față de colegi;
 - b) Atitudinea binevoitoare față de oameni, indiferent de avantajele pe care i le oferă;
 - c) Manifestările de comportament în diferite circumstanțe;
 - d) Standardul de valori integre;
 - e) Atitudinea față de elevi;
 - f) Ținuta.
- Calitatea de model, de mentor, al profesorului, pentru elevii din școală, prin:
 - a) Imaginea de model care să inspire elevii;
 - b) Dezvoltarea continuă ca și mentor.
- Calitatea evaluării elevilor, ținând cont de:
 - a) Comunicarea clară și concisă a expectanțelor;
 - b) Criteriile clare de autoapreciere;
 - c) Flexibilitatea în selectarea sarcinilor;
 - d) Utilizarea corectă a instrumentelor de evaluare;
 - e) Reflectarea progresului elevilor în evaluare.

Atitudinea, ca modalitate relativ constantă de raportare a individului față de anumite laturi ale vieții sociale și individuale, exercită o funcție direcțională și evaluativă și, în același timp, o funcție reglatoare asupra gândirii acestuia, influențând comportamentul lui. În Figura 2.1 avem reprezentat *ciclul de influență a atitudinii și a comportamentului*.



Fig. 2.1. Ciclul de influență a atitudinii și a comportamentului

Atitudinea tânărului îi va influența modul de gândire, fapt care își va pune amprenta asupra comportamentului său, iar acesta va influența atitudinea celor cu care intră în contact, determinându-le mai apoi comportamentul lor. La rândul său, atitudinea tânărului va fi influențată de comportamentul semenului. Acest ciclu continuu va determina atmosfera și condițiile de atingere a succesului sau de apariție a conflictului, urmat de experiența eșecului.

Atitudinile îndeplinesc un rol decisiv în realizarea, autorealizarea și autodepășirea personală și profesională, care se influențează reciproc. Responsabilitatea față de propriile capacități și abilități, atitudinile pozitive față de alții și față de sine, ca și atitudinea față de muncă, trebuie să se manifeste la niveluri constant ridicate în activitatea cadrului didactic – iată ceea ce ne-a motivat să acordăm o atenție sporită tuturor acestor aspecte în cadrul trainingului elaborat.

E. Al cincilea criteriu urmărit pe scara eficienței – *disponibilitatea de a munci* – este dimensiunea pe care am considerat-o importantă în obținerea succesului. Astfel, în fișa de autoevaluare au fost urmărite următoarele aspecte:

- Implicarea, prin:
 - a) Realizarea expectanțelor instituției;
 - b) Dedicarea timpului, pasiunea și efortul pentru progresul instituției;
 - c) Contribuția la buna funcționare a școlii.
- Calitatea îndeplinirii responsabilităților specifice au fost autoevaluate prin următoarea prismă:
 - a) Punctualitate;
 - b) Responsabilitate;
 - c) Deținerea controlului asupra clasei;
 - d) Comunicarea cu părinții.
- Calitatea predării, a dinamicii, a atmosferei și a activității lecțiilor:
 - a) Competențe, cunoștințe, măiestrie pedagogică;
 - b) Predare clară, conform particularităților de vârstă;
 - c) Dezvoltarea multilaterală a elevilor.
- Implicarea în activitățile extracurriculare și extrașcolare, cum ar fi:
 - a) Parteneriate, olimpiade, concursuri etc;
 - b) Programe educative, cercuri științifice, excursii, zile speciale etc.
- Implicarea în cadrul comisiilor de lucru.

F. Al șaselea criteriu – *dorința și motivația*, care reprezintă cea de-a șasea treaptă a scării eficienței; în fișa de autoevaluare am urmărit:

- Motivația intrinsecă;
- Capacitatea de mobilizare în atingerea scopurilor și obținerea performanței.

Aceste criterii reprezintă indicatori pentru autoaprecierea competențelor profesionale și obiectivitatea dezvoltării corecte a abilităților de trasare de expectanțe reale, orientând persoana spre atingerea statutului de performanță și eficiență – aspecte pe care le-am elucidat și format în cadrul experimentului formativ al trainingului.

În concluzie, autocunoașterea individuală, ca și proces, necesită debriefarea și asimilarea informației ce ține de propria persoană, fapt pe care am reușit să-l realizăm prin instrumentele utilizate în cadrul acțiunilor de diagnosticare și formare. Astfel, cunoștințele obținute prin analiza personală le-au oferit subiecților posibilitatea cunoașterii de sine. Iar cunoașterea de sine este foarte importantă, deoarece persoanele își redescoperă potențialul, pot să-și controleze reacțiile, să-și dezvolte punctele slabe și să-și pună în evidență abilitățile, prin explorarea maximă a posibilităților latente.

2.2. Psihodiagnoza autoaprecierii și a expectanțelor

Demersul diagnostic a vizat două aspecte: *Diagnosticarea nivelului de autoapreciere*; *Diagnosticarea nivelului de expectanțe*. Pentru diagnosticarea *nivelului de autoapreciere* și a *nivelului de expectanțe* la tineri, am aplicat:

- I. Testul *Autoapreciere*, varianta I, după Л.Д. Столяренко;
- II. Testul *Nivelul de Expectanțe*, după K. Șvarțladerom
- III. Testul de apreciere *Dembo-Rubenștein*

I. În urma aplicării *Testului de Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta I, pe un lot de 149 de subiecți, au fost identificate șase categorii de persoane după nivelul de autoapreciere, conform celor șapte scale ale testului. Rezultatele obținute sunt prezentate în Tabelul 2.3.

Tabelul 2.3. Rezultatele Testului „Autoapreciere”, după Л.Д. Столяренко

Nivel	Neadekvat de Înalt	Înalt	Mai sus de Mediu	Mediu	Mai jos de Mediu	Scăzut	Ireal de Scăzut
Nr.	47	8	30	30	22	12	-
%	32	5	20	20	15	8	-

Din tabel rezultă că 32% din subiecți au un nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt*, adică 47 (32%) din cele 149 de persoane supuse investigației se află la limita de sus a scalei, constituind majoritatea; 30 de subiecți (20%) din lotul de investigație îl constituie cei ce au un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu* și nivel de autoapreciere *Mediu*; 22 de subiecți (15%) au un nivel de autoapreciere *Mai jos de Mediu*; 12 tineri (8%) au un nivel de autoapreciere *Scăzut*, iar 8 tineri (5%) din subiecți, conform datelor obținute, au un nivel de autoapreciere *Înalt*. Nu am înregistrat nici un caz în care nivelul de autoapreciere, în cadrul lotului, să fie *Ireal de Scăzut* – datele atestate sunt prezentate în histograma din Figura 2.2., care reprezintă o ilustrare grafică a datelor referitoare la nivelul de autoapreciere a subiecților, diagnosticat în cadrul demersului diagnostic.

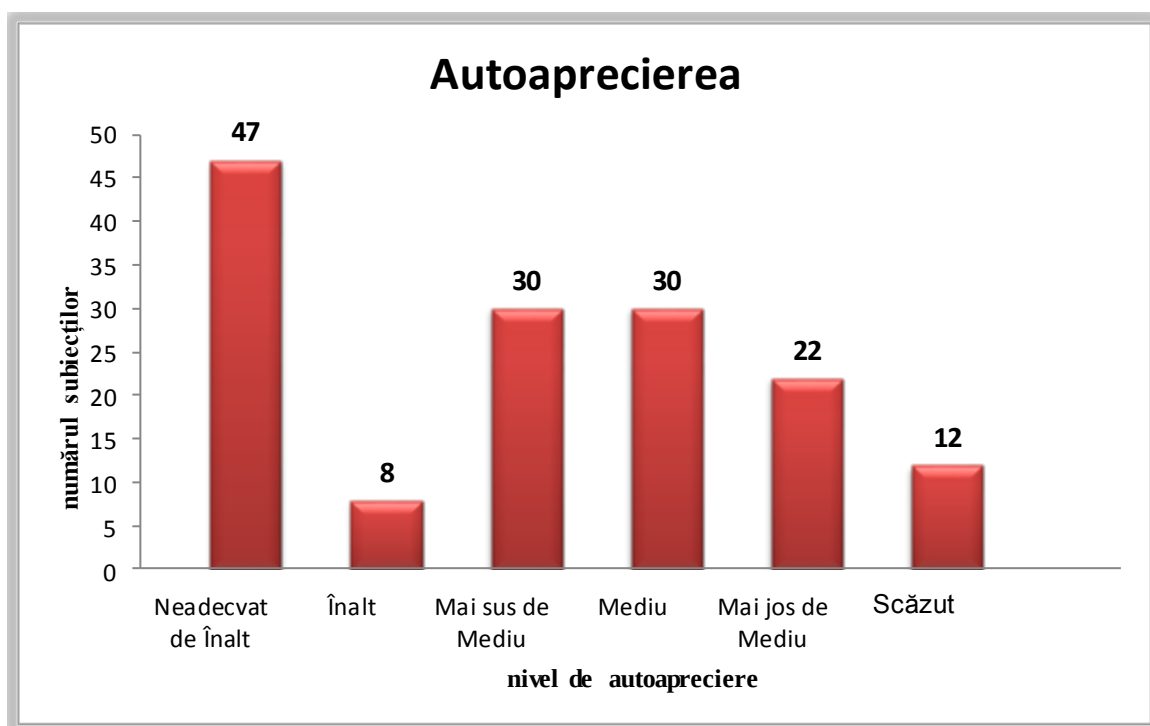


Fig. 2.2. Frecvența absolută a nivelului de autoapreciere

Cumulând rezultatele testului conform parametrilor autoaprecierii – nivelul și gradul de realitate, evidențiem trei nivele de autoapreciere a subiecților: *Supraapreciere*, *Adecvat* și *Subapreciere*.

Astfel, conform Tabelului 2.4, din cei 149 de subiecți – 55 de tineri, adică 37% se *Supraapreciază*; 60 de tineri, respectiv 42%, dau dovadă de o autoapreciere *Adecvat* și 34 de subiecți, ceea ce constituie 21% – se *Subapreciază*.

Tabelul 2.4. Rezultatele pe nivele ale evaluării Autoaprecierii

Nr	Nivel de autoapreciere	Nr. de persoane	%
1	Supraapreciere	55	37
2	Adecvat	60	42
3	Subapreciere	34	21
	Total	149	100

Pentru obținerea unor date concludive, am recurs la interpretarea detaliată a Testului *Autoapreciere*, Varianta I, care ne va permite să elaborăm o fișă de evidență a trăsăturilor specifice subiecților cu un anumit nivel de autoapreciere. Testul conține patru blocuri de calități/caracteristici de esență, fiecare reflectând un aspect de activitate a personalității: *relații interpersonale/comunicare (1)*; *comportament (2)*; *spiritul de întreprinzător (3)*; *atitudine (4)*. Analizând rezultatele individuale ale fiecărui subiect, putem determina trăsături specifice pentru fiecare dintre ei.

Am considerat important să analizăm care din aceste patru domenii indicate în test este dominant pentru un anumit grup, date pe care le-am reflectat în Figura 2.3.

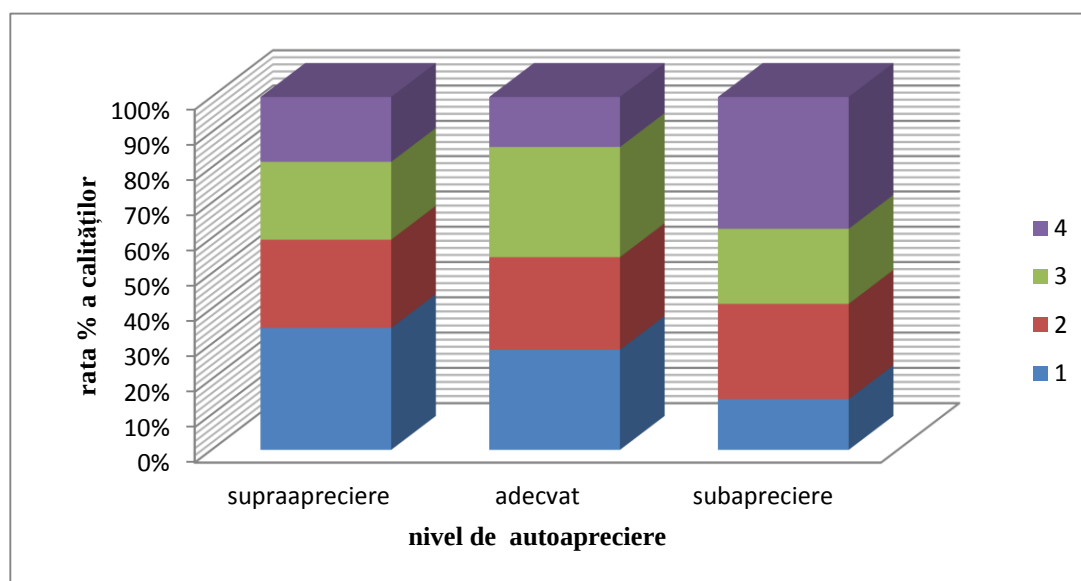


Fig. 2.3. Frecvența absolută a nivelului de autoapreciere

Astfel, subiecții care se *Supraapreciază* pun ca și prioritate și apreciază mai mult calitățile ce țin de relațiile interpersonale și comunicare: 47% dintre ei plasând pe locul I – relațiile interpersonale, iar 34% pe locul I pun – comunicarea; Subiecții care au un nivel de autoapreciere *Adecvat* apreciază cel mai mult calitățile din domeniul spiritului de întreprinzător și al relațiilor interpersonale: 44% și 40% dintre subiecți le apreciază cu valorile cele mai înalte.

Grupul de subiecți care se *Subapreciază* au obținut cel mai înalt procentaj în aprecierea calităților ce țin de domeniul atitudine și comportament: 65% și 47%.

Aceste caracteristici, conform domeniilor corespunzătoare, ne-au permis să realizăm o observare directă, planificată și algoritmică a subiecților. Astfel, în urma observațiilor, am constatat că autoaprecierea este direct influențată de aprecierea celor din jur, de rezultatele aprecierii activității proprii și de rezultatul corelației dintre părerea de sine reală și cea ideală. Pe baza unei autoaprecieri neadecvate, persoana are o imagine de sine incorectă, idealizându-și propria persoană, capacitățile și posibilitățile, valorile personale, în raport cu cei din jur, în scopurile beneficiilor personale. În acest context, astfel de persoane ignoră posibilitatea eșecului, în dorința de a-și păstra o autoapreciere de sine înaltă față de acțiunile, faptele și propria persoană. Astfel, intervine pericolul „respingerii” a tot ce ar defavoriza imaginea de sine. Acceptarea realității obiective este distorsionată, atitudinea față de ea devine neadecvată – pur emoțională și se pierde, în acest context, nucleul aprecierii raționale. Din acest motiv, observația corectă este percepută ca o critică nemotivată, iar aprecierea obiectivă a activității – este considerată ca o subapreciere inadecvată. Eșecul este considerat ca și un obstacol din partea celor din jur, nicidecum nu este sesizat ca fiind o consecință a propriei activități. Persoana cu autoapreciere neadecvat de înaltă nu recunoaște că eșecul ar fi o consecință a propriilor greșeli sau a indolenței, a insuficienței de cunoștințe sau a comportamentului inadecvat. Intervine o tensionată manifestare emoțională – afectarea neadecvatului în apreciere, esențiala cauză fiind stereotipul de supraapreciere a propriei persoane. În cazul în care autoaprecierea înaltă este maleabilă, ea devine fluctuantă; în dependență de starea reală a lucrurilor – crește în cazul succesului și se micșorează în caz de eșec. În acest context, ea contribuie la dezvoltarea personalității, fiindcă individul este pus în situația de a depune efort maxim pentru realizarea obiectivelor, pentru dezvoltarea propriilor capacități și a voinței.

Autoaprecierea poate fi și scăzută, mai jos de pragul minim al posibilităților și al capacităților individului. De obicei, aceasta conduce la neîncredere în sine, la timiditate, lipsă de îndrăzneală, incapacitatea de a-și realiza scopurile. Aceste persoane nu-și pun ca scop țeluri înalte de atins, având un nivel de expectanțe scăzut și manifestând un spirit critic față de propria persoană. O autoapreciere fermă și în același timp flexibilă (care la necesitate se poate schimba sub influența unei noi informații, a practicii dobândite, a aprecierii celor din jur, a schimbării criteriilor etc.) este optimală atât pentru dezvoltarea, cât și pentru productivitatea activității. O autoapreciere dură, rigidă, cât și una îndoielnică, lipsită de temei, influențează negativ dezvoltarea personalității. Instabilitatea și caracterul de conflict al autoaprecierii crește în perioada critică de dezvoltare, în deosebi, în perioada adolescenței.

II. Aplicând asupra aceluiași lot experimental de 149 de subiecți Testul *Nivelul de Expectanțe*, după K. Șvarțladerom, am obținut următoarele rezultate, pe care le-am inclus în Tabelul 2.5.

Tabelul 2.5. Rezultatele evaluării nivelului de expectanțe

Nr	Nivel	Nr. de persoane	%
1	Neadecvat de înalt	7	5
2	Înalt	20	13
3	Adecvat	61	41
4	Scăzut	58	39
5	Neadecvat de scăzut	3	2
6	Total	149	100

Analizând datele din Tabelul 2.5 și Figura 2.4, care reprezintă grafic rezultatele înregistrate privitor la nivelul de expectanțe, în cadrul etapei de diagnosticare, observăm că cei mai puțini subiecți se află la limitele scalelor, astfel, 2% (3) dintre subiecți înregistrează un nivel de expectanțe *Neadecvat de Scăzut* și 5 % (7) dintre subiecți – un nivel de expectanțe *Neadecvat de Înalt*. Din lotul de subiecți majoritatea – 41% (61) au fost diagnosticați cu un nivel de expectanțe *Adecvat*; urmați de 39% (58) tineri care au fost diagnosticați cu un nivel de expectanțe *Scăzut*; 13% – tineri cu nivel de expectanțe *Înalt*.

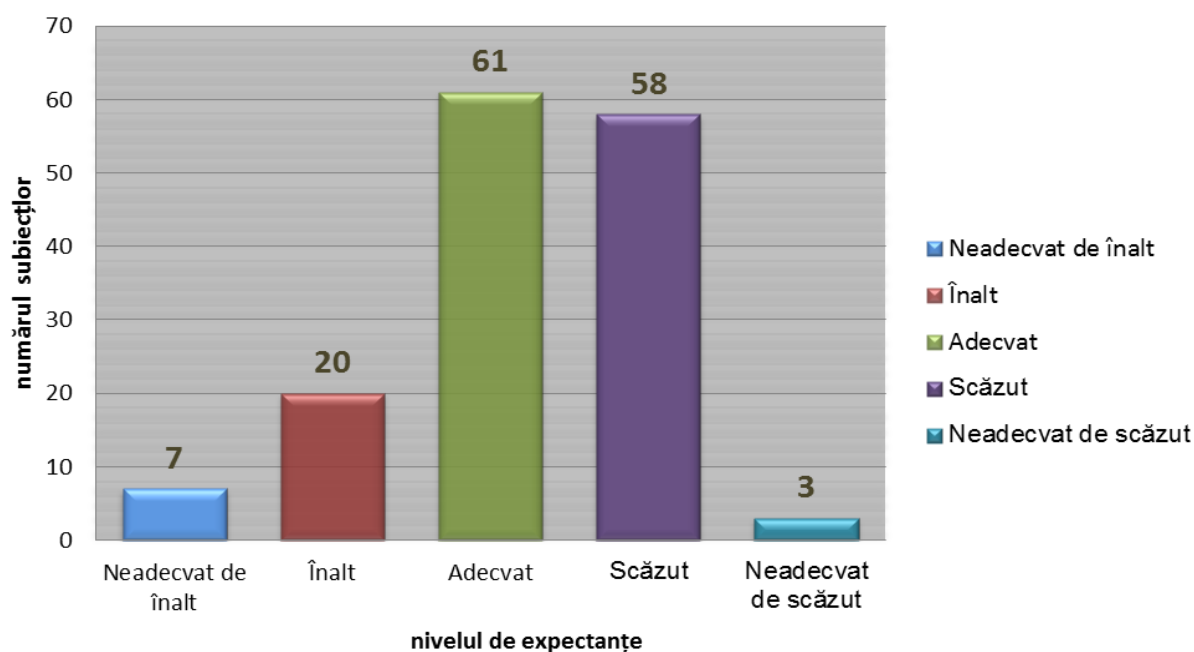


Fig. 2.4. Reprezentarea numerică a nivelului de expectanțe

Cumulând datele obținute, conform rezultatelor din Tabelul 2.6, rezultă că lotul experimental este constituit din 61 de subiecți care au un nivel de expectanțe *Adecvat* și 61 – nivel de expectanțe *Scăzut*, iar 27 de subiecți au un nivel de expectanțe *Înalt*. Astfel, 41% dintre subiecți au fost diagnosticați cu nivel de expectanțe *Adecvat* și 41% – cu nivel de expectanțe *Scăzut*, iar 18% dintre subiecți au fost identificați cu nivel de expectanțe *Înalt*.

Tabela 2.6. Rezultatele evaluării nivelului de expectanțe

Nr.	Nivel de expectanțe	Nr. de persoane	%
1	Înalt	27	18
2	Adecvat	61	41
3	Scăzut	61	41
	Total	149	100

Așadar, constatând că nivelul de expectanțe este caracterizat de dificultatea acelor scopuri spre care tinde persoana și a căror realizare devine atractivă și reală, evidențiem că asupra nivelului de expectanțe influențează dinamica succesului și a eșecului în viața personală a individului și ascensiunea succesului într-o anumită sferă de activitate pe care o atinge acesta din urmă. Am determinat că există nivel de expectanțe adecvat (aceasta este caracteristic pentru persoana care își trasează acele scopuri care sunt realizabile pentru ea, care coincid cu capacitățile și posibilitățile pe care le are) și nivel de expectanțe neadecvat: ridicat (individul tinde spre ceea ce nu poate atinge, are așteptări ireale în raport cu aptitudinile și posibilitățile de care dispune) sau scăzut (își trasează obiective simple, care nu sunt dificil de realizat, cu toate că este capabil de mai mult).

III. Prin aplicarea Testului *Dembo-Rumbeștein* au fost urmărite diagnosticarea a două dimensiuni: *Nivelul autoaprecierii* și *Nivelul de expectanțe*.

Aplicarea acestui test pentru diagnosticarea nivelului de autoapreciere și expectanțe ne va permite completarea fișei de evidență a trăsăturilor caracteristice subiecților cu un anumit nivel de autoapreciere și expectanțe, măsurând alți indicatori, comparativ cu cei anteriori.

Nivelul de autoapreciere și de expectanțe al subiecților a fost diagnosticat în baza următorilor indici: *intelență, caracter, autoritate la semeni, abilități manuale, exterior, încredere în sine*.

În urma aplicării testului, au fost obținute rezultatele reflectate în Tabelul 2.7. Astfel, din cei 149 de subiecți care constituie lotul de cercetare – 79 (53%) se *Supraapreciază*, 49 (33%) dintre subiecți au un nivel de autoapreciere *Adecvat* și 21 (14%) – se *Subapreciază*.

Tabelul 2.7. Rezultatele, pe nivele, ale evaluării autoaprecierii

Nr	Nivel de autoapreciere	Nr. de persoane	%
1	Supraapreciere	79	53
2	Adecvat	49	33
3	Subapreciere	21	14
	Total	149	100

Testul *Dembo-Rubenstein* a permis subiecților să se autoevalueze în raport cu următorii indici: *intelență, caracter, autoritate la semeni, abilități manuale, exterior, încredere în sine*. Prelucrând datele obținute de fiecare subiect, am determinat pozițiile pe care le ocupă indicatorii pentru lotul de 149 de subiecți.

Primul loc în aprecierea acestor calități de către subiecți revine exteriorului persoanei – cu un coeficient de 1,77; urmat de aprecierea nivelului de inteligență – cu coeficientul de 1,85; încrederea în sine – 2,16; autoritate la semeni și caracter – 2,18; pe ultimul loc în apreciere se situează abilitățile manuale ale subiecților, cu un coeficient de 3,79. Pe lângă această analiză, am reușit să examinăm nivelul de autoapreciere în dependență de valoarea acordată calităților autoapreciate în test. Tabelul 2.8. reflectă clasamentul indicatorilor după valoare pentru subiecții din lotul demersului diagnostic, conform nivelului lor de autoapreciere.

Tabelul 2.8. Repartizarea valorilor numerice ale indicatorilor nivelului de autoapreciere

Indicatorii	<i>Inteligență</i>	<i>Caracter</i>	<i>Autoritate la semeni</i>	<i>Abilități manuale</i>	<i>Exteriorul persoanei</i>	<i>Încredere în sine</i>
Rezultatul	1,85	2,18	2,18	3,79	1,77	2,16
Locul	II	IV	IV	V	I	III

a) Subiecții care au un nivel de autoapreciere Foarte Înalt plasează:

- *intelența* – 43,2% o plasează pe locul I, după valoarea rezultatelor; 38,2%, dintre subiecți o plasează pe locul II; 16,04% – pe locul III și 2,46% – pe locul IV.
- în autoaprecierea *caracterului*, după indicii de valoare obținuți, 54,32% dintre subiecți plasează *caracterul* pe locul II; 20,98% – pe locul III; 19,75% – pe locul I și 4,9% – pe IV.
- *autoritatea față semeni* este plasată de către cei 45,6% de subiecți – pe locul II; 35,8% dintre subiecți o plasează pe locul I; 11,11% – pe locul III și 7,4% – o clasează pe locul IV.
- *abilitățile manuale* sunt plasate pe locul II de către 50,6% dintre subiecți; 27,66% din ei – o plasează pe locul I; 17,28% – pe locul III și 4,9% – pe locul IV.
- 64,19% dintre subiecți plasează pe locul I *exteriorul*; 24,69% dintre subiecți plasează acest indicator pe locul II; 8,64% – pe locul III și doar 1,23% – pe locul IV sau V.

- *încrederea în sine* este plasată pe I loc de către 37,03%; 46,91% dintre subiecți o plasează pe locul II; 11,11% – pe locul III și 4,49% dintre subiecții o plasează pe locul IV.

Concluzionând datele din analiza de mai sus, am dedus că subiecții cu un nivel de autoapreciere *Foarte Înalt* dau valoare și importanță următorilor indicatori, în ordinea descrescândă: I – *exteriorul*; II – *caracterul și abilitățile manuale*; III – *autoritatea la semeni și încrederea în sine*; IV – *inteligenta*.

b) Subiecții cu un nivel de autoapreciere *Înalt* au prezentat următoarele rezultate de clasament a indicatorilor evaluați:

- 48,9% dintre subiecți plasează *inteligenta* pe locul II; 30,6% – pe locul I; 14,28% – pe locul III; 1% – pe locul IV și doar 2,04% – pe locul V.

- 32,6% dintre subiecți plasează pe locul II *caracterul*; 30,6% – îl plasează pe locul I; 20,4% – pe locul III, iar 16,3% – pe locul IV.

- *autoritatea față de semeni* este plasată de către 34,6% subiecți pe locul II; 32,6% o plasează pe locul III; 14,28% – pe locul I; 10,2% – pe locul IV, iar 2,04% – pe locul V.

- *abilitățile manuale* au fost apreciate de către 32,6% din subiecți pe locul III; 26,5% – pe locul II; 22,44% – pe locul I; 10,2% – pe locul IV; 6,1% – pe locul V și 2,04% – pe locul VI.

- 38,77% dintre subiecți plasează *exteriorul persoanei* pe locul II; 36,7% – pe locul I; 12,24% – pe locul III; 10,2% – pe locul IV și 2,04% – pe locul V.

- *încrederea în sine* este apreciată de către 34,69% din subiecți pe locul III; 32,65% o plasează pe locul II; 18,36% – pe locul I; 12,24% – pe locul IV și 2,04% – pe locul V.

Astfel, subiecții cu un nivel de autoapreciere *Înalt* pe locul I plasează *inteligenta*; pe locul II – *exteriorul*; pe locul III – *autoritatea la semeni și caracterul*; pe IV – *abilitățile manuale*.

c) Subiecții cu un nivel de autoapreciere *Mediu* au apreciat indicatorii după valoarea pe care o dau, în felul următor:

- 66,6% plasează *caracterul* pe locul II; 27,7% dintre subiecți plasează *caracterul* pe locul III și IV; 22% – îl plasează ca și valoare pe locul I.

- *autoritatea față de semeni* este plasată de către 50% dintre subiecți pe locul III; 27,7% – o plasează pe locul IV și doar 22% o plasează pe locul I.

- 27,7 % dintre subiecți plasează *abilitățile manuale* pe locul II; 38,8% – pe locul III; 16,6% – pe locul I; 11,1% – pe locul IV și doar 5,55% – pe locul V.

- 66,6% dintre subiecți plasează *exteriorul* pe locul I; 16,6% – pe locul II; 11,8% – pe locul III și 5,55% – pe locul V.

- 61,1% dintre subiecții cu un nivel de autoapreciere *Mediu*, plasează *încrederea în sine* pe locul III; 27,7% – pe locul I; 11,1% – pe locul IV și 5,55% dintre subiecți – pe locul II.

Rezultă, din cele analizate, că persoanele cu un nivel de autoapreciere *Mediu* pe I loc pun *exteriorul*; pe locul II – *inteligența* și pe locul III - *încrederea în sine* și *autoritatea la semeni*.

d) Subiecții cu un nivel de autoapreciere *Scăzut* plasează pe I loc *autoritatea la semeni*; pe locul II – *caracterul*; pe locul III – *inteligența*, iar pe locul IV – *exteriorul*.

Generalizând cele expuse, putem evidenția că persoanele cu un nivel de autoapreciere *Foarte Înalt* și *Mediu*, pun în valoare *exteriorul*, cei cu un nivel de autoapreciere *Înalt* se axează și acordă importanță *inteligenței*, persoanele cu un nivel de autoapreciere *Scăzut* pun accent pe *autoritatea față de semeni* – acestea servind ca și etalon în definirea succesului pentru ei.

Tabelul 2.9. Repartizarea valorică a indicatorilor nivelului de autoapreciere

Foarte înalt	Înalt	Mediu	Scăzut
I – exteriorul	I – inteligența	I – exteriorul	I – autoritatea la semeni
II – caracterul și abilitățile manuale	II – exteriorul	II – Inteligența	II – caracterul
III – autoritatea la semeni și încrederea în sine	III – autoritatea la semeni și caracterul	III – încrederea în sine, autoritatea la semeni	III – inteligența
IV – inteligența	IV – abilitățile manuale	IV – caracterul	IV – exteriorul

Persoanele care se supraapreciază dau importanță majoră domeniilor ce țin de *relațiile interpersonale* și de *comunicare*, cei care au un nivel de autoapreciere *Adecvat*, scot în atenție domeniul ce ține de *spiritul de întreprinzător* și *relațiile interpersonale*, acei subiecți ce se *Subapreciază* – ca și dominantă au indicatorii *atitudinea* și *comportamentul*.

Tabelul 2.10 reprezintă rezultatele obținute după aplicarea Testului *Dembo-Rubenștein*, în ceea ce privește diagnosticarea nivelului de expectanțe.

Tabelul 2.10. Rezultatele, pe nivele, a evaluării nivelului de expectanțe

Nr	Nivel de expectanțe	Nr. de persoane	%
1	Înalt	90	60
2	Adecvat	57	39
3	Scăzut	2	1
	Total	149	100

Așadar, 57 (39%) dintre subiecți manifestă un nivel de expectanțe *Adecvat*, acești subiecți sunt motivați de a se lansa în carieră și urmăresc succesul într-un mod foarte consecvent. 90 de subiecți (60%) din cei 149 – au un nivel de expectanțe *Înalt*, de obicei aceștia nu reușesc

să-și stabilească țeluri care să corespundă realității, ignorând uneori abilitățile proprii sau condițiile necesare pentru realizare. 2 subiecți (1%) denotă un nivel *Scăzut* de expectanțe, deși propriile resurse le-ar permite atingerea unor rezultate superioare, astfel că această categorie de subiecți sunt persoanele comode. Dacă ei dezvoltă o astfel de atitudine la vârsta pubertății sau a adolescenței, au toate șansele de a-și plafona de timpuriu capacitățile, încetinind procesul de dezvoltare a propriilor aptitudini.

Privitor la nivelul de expectanțe, diagnosticat în cadrul demersului prin aplicarea testului *Dembo-Rubenștein*, am obținut următoarele rezultate, prezentate în Tabelul 2.11, pentru indicatorii propuși: locul I – *inteligența*, cu un coeficient de 1,34; urmat, pe locul II – de *caracter* și *încrederea în sine*, cu un coeficient de 1,4; pe locul III – *exteriorul persoanei*, cu un coeficient de 1,55; pe locul IV – *abilități manuale*, cu un coeficient de 1,58; pe ultimul loc, locul V, se situează *autoritatea la semeni*, cu un coeficient de 1,79.

Tabelul 2.11. Repartizarea valorilor numerice a indicatorilor nivelului de expectanțe

Indicatorii	<i>Inteligență</i>	<i>Caracter</i>	<i>Autoritate la semeni</i>	<i>Abilități manuale</i>	<i>Exteriorul persoanei</i>	<i>Încredere în sine</i>
Rezultatul	1,34	1,4	1,79	1,58	1,55	1,4
Locul	I	II	V	IV	III	II

a) Subiecții care au un nivel de expectanțe *Înalt* au înregistrat următoarele clasamente în valoare, ce a fost atribuită indicatorilor:

- 20% plasează *inteligența* pe locul II; 78,8% din subiecți o plasează pe locul I și doar 1,2% – pe locul III.
- *caracterul* este apreciat pe locul I de către 73,3% dintre subiecți; 23,3% – pe locul II; 3,3% – pe locul III.
- *autoritatea la semeni* este plasată pe locul I de către 63,3% dintre subiecți; 31,3% – pe locul II; 5,5% dintre subiecți o plasează pe locul III.
- *abilitățile manuale* sunt apreciate pe locul I de către 72,2% dintre subiecți; 21,2% o plasează pe locul II și 6,6% – pe locul III.
- 72,2% din subiecți pun pe locul I, ca fiind cel mai important, *exteriorul persoanei*; 21,2% – pe locul II; 5,5% – pe locul III și 1,1% – pe locul IV.
- *încrederea în sine* este plasată pe locul I de către 84,4% dintre subiecții cu nivel de aspirații *Înalt*; 13,3% – o plasează pe locul II și 2,22% – pe locul III.

Astfel, subiecții cu un nivel de expectanțe *Înalt* aleg să considere ca aspecte importante, asupra cărora trebuie să se concentreze, pe locul I – *încrederea în sine*; apoi *caracterul* pe locul

II; pe locul III – *abilitățile manuale* și *exteriorul persoanei*, iar pe locul IV – *autoritatea față de semenii*.

b) Subiecții cu un nivel de expectanțe Adecvat au înregistrat următoarele date:

- 58,6% dintre subiecți plasează pe locul I *inteligenta*; 37,9% – pe locul II și 3,44% – pe locul III.

- 58,6% dintre subiecți plasează pe locul I *caracterul*; 31,03% dintre ei îl plasează pe locul II; 6,89% – pe locul III și 3,44% – pe locul IV.

- *autoritatea față de semenii* este apreciată de către 36,2% de subiecți pe locul II; 29,31% – pe locul I; 24,13% dintre subiecți – pe locul III, și 10,34% – pe locul IV.

- *abilitățile manuale* sunt apreciate pe locul I de către 50% dintre subiecți; 20,68% o plasează pe locul III; 18,96% dintre subiecți – pe locul II și 10,34% – pe locul IV.

- 8,27% pun pe locul I *exteriorul*; 29,31% – pe locul II; 12,06% – pe locul III și 10,34% dintre subiecți o apreciază pe locul IV.

- *încrederea în sine* este apreciată de către 46,55% dintre subiecți pe locul I; 43,1% dintre subiecți o apreciază după valoare pe locul II; 8,6% – pe locul III și 1,72% – pe locul V.

Analiza rezultatelor demonstrează că subiecții cu un nivel de expectanțe *Adecvat* sunt orientați spre a-și îmbunătăți, pe I loc – *inteligenta* și *caracterul*; urmat de locul II – *abilitățile manuale*; pe locul III – *exteriorul persoanei* și pe locul IV – *încrederea în sine*.

c) Subiecții care au un nivel de expectanțe Scăzut – în urma rezultatelor obținute, am înregistrat că ei pun accent și tind spre îmbunătățirea, pe I loc – *inteligenta*; pe locul II – *caracterul* și *autoritatea față de semenii*; pe locul III – *exteriorul* și *abilitățile manuale*; pe locul IV – *încrederea în sine*.

Tabelul 2.12 reflectă clasamentul indicatorilor după valoare pentru subiecții din lotul demersului diagnostic, conform nivelului de expectanțe pe care îl au.

Tabelul 2.12 Repartizarea valorică a indicatorilor nivelului de expectanțe

<i>Nivel de expectanțe Înalt</i>	<i>Nivel de expectanțe Adecvat</i>	<i>Nivel de expectanțe Scăzut</i>
I – încrederea în sine	I – inteligența și caracterul	I – inteligența
II – caracterul	II – abilități manuale	II – caracterul și autoritatea la
III – exterior și abilități	III – exteriorul	semeni
manuale	IV – încrederea în sine	III – exteriorul, abilitățile
IV – autoritatea la semenii		manuale
		IV – încrederea în sine

Din investigarea realizată la acest nivel, concluzionăm că expectanțele au un caracter subiectiv, de regulă, ele vizează gradul de succese sau insuccese și valoarea consecințelor atribuite acestora de către o persoană angajată în activitate sau în interacțiuni sociale.

În procesul aplicării testelor de diagnosticare a nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe, am observat că cu cât probabilitatea subiectivă a succesului este mai mare, cu atât subiectul investește un efort mai intens pentru atingerea acestuia. Succesul trebuie anticipat ca având consecințe personale pozitive, fiind determinat și de expectanțele individuale ale subiecților. Probabilitatea succesului și orientarea pozitivă a consecințelor sunt rezultate atât ale proceselor de evaluare și autoevaluare, cât și a nivelului de expectanțe pe care le au tinerii, astfel accentuându-se anumite raporturi multiplicative:

- expectanțe înalte și succes sau reușite înalte;
- expectanțe înalte și nereușite sau eșec;
- expectanțe scăzute și succes;
- expectanțe scăzute și insucces;
- expectanțe adecvate și succes;
- expectanțe adecvate și insucces.

În acest sens, expectanța are funcții motivatorii, direcționând tânărul spre redescoperirea potențialului propriu și influențându-i comportamentul. Ea poate fi specifică uneia sau mai multor sarcini; se poate referi la o stare de fapt sau la evaluarea capacității unei persoane; poate fi îndelung stabilă sau tranzitorie. Nivelul de expectanțe depinde de sistemul de valori și experiența anterioară ale unei persoane, de practicile și criteriile de evaluare și autoevaluare, de caracteristicile mediului social și natural în care este integrată o persoană.

2.3. Identificarea nivelului de interacțiune autoapreciere – expectanțe la tineri

La etapa de diagnostic am urmărit ca și finalitate determinarea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe la tineri, acordând o atenție sporită interacțiunii autoaprecierii și nivelului de expectanțe ca și factor decisiv în formarea și dezvoltarea personală, evidențiind specificul legăturilor ce pot fi stabilite între autoapreciere și expectanțe.

Analizând raportul dintre *autoapreciere* și *nivelul de expectanțe la tineri*, în baza rezultatelor obținute de la Testul *Dembo-Rubenstein*, observăm o anumită sincronizare a datelor. Dacă luăm, prin comparație, datele obținute în cadrul demersului diagnostic, conform rezultatelor reflectate în Tabelul 2.5 și Tabelul 2.10, observăm că 79 dintre subiecți se *Supraapreciază* și 90 dintre ei au nivelul de expectanțe *Ireal*; dintre cei 149 de subiecți, 49 au un

nivel de autoapreciere *Adecvat* și 57 dintre subiecți un nivel de expectanțe *Adecvat*; 21 de subiecți au un nivel de autoapreciere *Scăzut* și 2 subiecți – un nivel de expectanțe *Scăzut*, în conformitate cu rezultatele obținute în urma aplicării testului.

În Figura 2.5 sunt reflectate aceste rezultate, în scopul analizei comparative a nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe a lotului de subiecți incluși în demersului diagnostic.

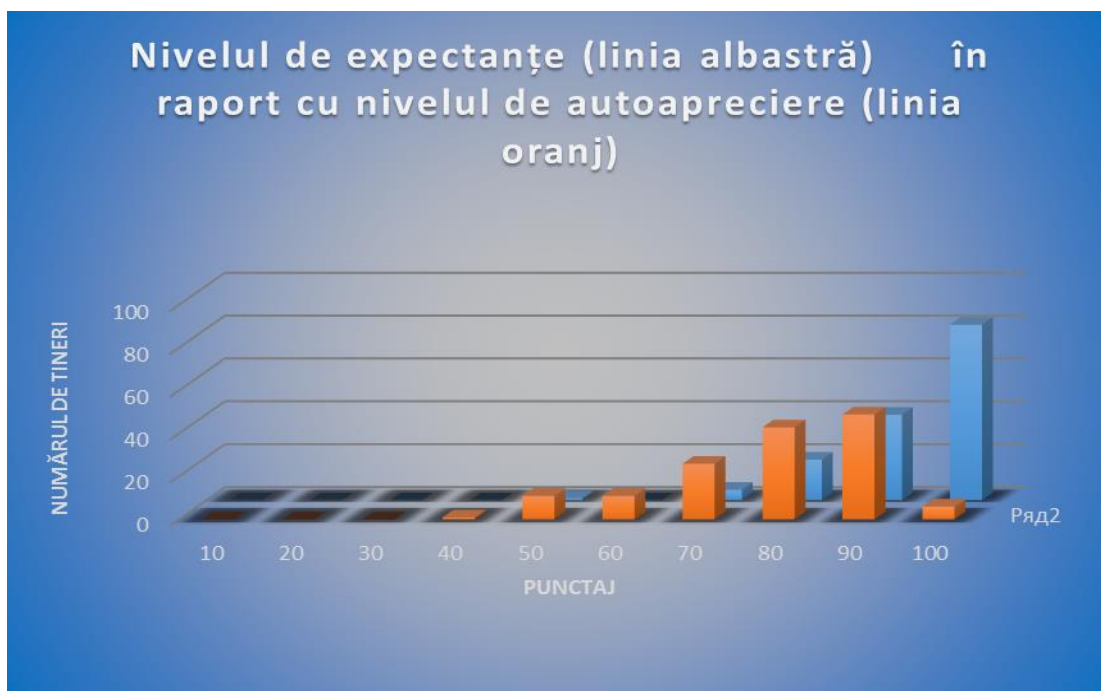


Fig. 2.5. Distribuția rezultatelor Testului Dembo-Rubenștein

Astfel, prin culoarea oranj am reprezentat rezultatele *nivelului de autoapreciere*, și prin culoarea albastră – rezultatele tinerilor din lotul diagnostic privitor la *nivelul de expectanțe*. Rezultatele prea înalte, ce ating cota mai mare de 90 spre 100, denotă o percepere inadecvată a posibilităților reale ale individului cu *nivelul de expectanțe Înalt*. Cei integrați în limita rezultatelor 70–89 au un nivel de percepere adecvată a propriilor posibilități de realizare, având *nivelul de expectanțe Adecvat*. Marea majoritate a subiecților, ce își percep inadecvat posibilitățile reale, reprezintă subiecți cu care trebuie să se lucreze, în vederea autocunoașterii și a dezvoltării lor personale, ceea ce ne-am trasat ca și obiectiv pentru demersul formativ.

Prelucrarea statistică a datelor ne-a dat posibilitatea stabilirii coeficientului de corelație autoapreciere – expectanțe, în scopul elucidării primei ipoteze. Astfel, în urma calculelor efectuate, am obținut rezultatele: $r = 0,66$, $p = 0$. Obținând o corelație semnificativă, elucidăm faptul că există o interconexiune directă, la tineri, între autoapreciere și expectanțe.

Diferențele atestate între *nivelul de autoapreciere* și *nivelul de expectanțe* diagnosticate prin Testul *Dembo-Rubenștein* reprezintă un indicator ce determină calitatea motivației spre

dezvoltare și stabilirea veridică a obiectivelor și a priorităților, conform propriului potențial, ceea ce determină și succesul personal sau profesional al tânărului. Drept urmare, ne-am propus să analizăm comparativ rezultatele individuale ale subiecților, care s-au apreciat, exprimându-și punctul de vedere privitor la expectanțe, în conformitate cu indicii reflectați în test: *inteligenta, caracterul, autoritatea față de semenii, abilitățile manuale, exteriorul, încrederea în sine*. În urma analizei rezultatelor, am determinat diferențele existente, care s-au înscris în limita 0 – 40, rezultatele cantitative și calitative fiind prezentate în Tabelul 2.13. Diferența de până la 7 segmente denotă lipsa unei motivații; de la 20 la 40 – expectanțe sporite, soldate cu solicitări intense față de sine și, în rezultat, cu tensiune interioară; diferența de peste 40 de segmente ne vorbește de un conflict interior, constituind un grup de risc.

Tabelul 2.13. Diferența de intervale autoapreciere - expectanțe

Interval	0 – 7	8 – 19	20 – 40	40	Total
Număr	23	77	46	3	149

Astfel, 23 de subiecți sunt cuprinși în intervalul de diferență 0 – 7, ceea ce denotă o lipsă de motivație, predispoziție spre indiferență și lipsă de perseverență în atingerea scopurilor. Din cei 149 de subiecți, doar 3 s-au clasat în intervalul de diferență de peste 40, interval caracteristic grupurilor de risc, care se confruntă cu un conflict interior și sunt înclinați, adesea, spre neîmplinirea de sine și insatisfacția personală. 46 dintre subiecți manifestă expectanțe sporite, având așteptări înalte față de sine și se implică intens în atingerea scopurilor propuse. Cei mai mulți subiecți, 77 la număr, sunt cuprinși în limita de diferențe de la 8 – 19, având expectanțe înalte, realiste, ce corespund provocărilor reale și conduc la atingerea succesului. Aceste interpretări ne-au oferit posibilitatea să reprezentăm relația autoapreciere – expectanță, care ne va ajuta să elucidăm legătura între probabilitatea obiectivă și subiectivă în termeni de performanță. În acest context, performanța devine un element esențial al expectanțelor, reușind să determine succesul tânărului. Astfel, succesul și eșecul acționează corectiv asupra nivelului de expectanțe, influențând comportamentul.

Din prelucrarea datelor obținute în urma interpretării rezultatelor Testului *Nivelul de Expectanțe*, după K. Șvarțladerom și a Testului *Autoapreciere* - varianta I, după Столяренко, am observat că cu cât este mai adecvată autoaprecierea, cu atât mai adecvat este și nivelul de expectanțe. Astfel, pentru a confirma presupuziția noastră, am realizat o analiză mai amplă, una comparativă, a rezultatelor celor două teste aplicate, obținând 25 de categorii de relații între autoapreciere și nivel de expectanțe, care identifică cinci scale privitor la nivelul de expectanțe și 7 scale privitor la nivelul de autoapreciere. Aceste date sunt expuse în Tabelul 2.14, fiind

specificate grupurile de relaționare, conform numărului de ordine și nivelele după culori. Grupurile identificate sunt specifice lotului nostru de cercetare, care cuprinde 149 de subiecți. Prelucrând procentual datele din Tabelul 2.14, obținem coraportul dintre perechile de grupuri formate prin asociere a nivelului de autoapreciere și a celui de expectanțe, diagnosticat la tineri.

Tabelul 2.14. Relația autoapreciere –expectanțe

Nr.	Nivel de autoapreciere	Nivel de expectanțe	Nr.	%
1.	Neadecvat de Înalt	Neadecvat de Înalt	4	2,68
2.	Neadecvat de Înalt	Înalt	5	3,35
3.	Neadecvat de Înalt	Adecvat	22	14,7
4.	Neadecvat de Înalt	Scăzut	16	10,7
5.	Înalt	Neadecvat de Înalt	1	0,67
6.	Înalt	Înalt	2	1,34
7.	Înalt	Adecvat	4	2,68
8.	Înalt	Scăzut	1	0,67
9.	Mai sus de Mediu	Neadecvat de Înalt	1	0,67
10.	Mai sus de Mediu	Adecvat	16	10,7
11.	Mai sus de Mediu	Înalt	4	2,68
12.	Mai sus de Mediu	Scăzut	8	5,36
13.	Mediu	Înalt	2	1,34
14.	Mediu	Scăzut	19	12,75
15.	Mediu	Adecvat	9	6,04
16.	Mediu	Neadecvat de Înalt	1	0,67
17.	Mai jos de Mediu	Neadecvat de Înalt	1	0,67
18.	Mai jos de Mediu	Înalt	6	4,02
19.	Mai jos de Mediu	Scăzut	8	5,36
20.	Mai jos de Mediu	Adecvat	6	4,02
21.	Mai jos de Mediu	Neadecvat de Scăzut	1	0,67
22.	Scăzut	Înalt	1	0,67
23.	Scăzut	Scăzut	6	4,02
24.	Scăzut	Adecvat	4	2,68
25.	Scăzut	Neadecvat de Scăzut	1	0,67
Total			149	100

Astfel, persoanele care au un nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* și nivelul de expectanțe *Adecvat* constituie aproximativ 15% din lotul de subiecți, identificând 22 de cazuri în care s-au stabilit astfel de legături. Aproximativ 13% dintre subiecți, 19 la număr, au un nivel de autoapreciere *Mediu* și un nivel de expectanțe *Scăzut*. 11%, prin aproximare, îl constituie grupul de tineri care au un nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* și un nivel de expectanțe *Scăzut*, cât și cei care au un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu* și un nivel de expectanțe *Adecvat*.

Analizând rezultatele și legăturile din Tabelul 2.14, observăm, conform culorilor, anumite particularități stabilite dintre nivelul de autoapreciere și nivelul de expectanțe. Concretizăm câteva situații identificate în urma studiului:

➤ Subiecții care au un nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt*, *Înalt*, *Mai sus de Mediu*, *Mediu*, pot avea un nivel de expectanțe *Neadecvat de Înalt*, *Înalt*, *Adecvat* și *Scăzut*.

➤ Subiecții care au un nivel de autoapreciere *Mai jos de Mediu* pot avea un nivel de expectanțe *Neadecvat de Înalt*, *Înalt*, *Adecvat*, *Scăzut* și *Neadecvat de Scăzut*.

➤ Subiecții care au un nivel de autoapreciere *Scăzut* pot avea un nivel de expectanțe *Înalt*, *Adecvat*, *Scăzut* și *Neadecvat de Scăzut*.

➤ Nu am atestat, în urma investigațiilor, subiecți care au un nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt*, *Înalt*, *Mai sus de Mediu* și să fie diagnosticați cu un nivel de expectanțe *Neadecvat de Scăzut*.

➤ În urma analizelor, nu am identificat nici o situație în care subiecții cu un nivel de autoapreciere *Scăzut* să aibă un nivel de expectanțe *Neadecvat de Înalt*.

➤ Cele mai multe interacțiuni dintre nivelul de autoapreciere și nivelul de expectanțe s-au stabilit în cazul în care subiecții au un nivel de autoapreciere *Mai jos de Mediu*.

Vom analiza interacțiunea autoapreciere – expectanțe, în baza celor șase blocuri formate, conform datelor prezentate în Tabelul 2.14:

a. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe la tinerii care au un nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt*.

Figura 2.6 reprezintă ilustrarea grafică a datelor referitoare la relația care poate să se stabilească între nivelul de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* a subiecților cu nivelul lor de expectanțe. Analiza datelor ne-a permis să identificăm patru situații:

- 8% din subiecții care au nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* – au un nivel de expectanțe *Neadecvat de Înalt*;
- 11% din subiecții care au nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* – au un nivel de expectanțe *Înalt*;

- 47% din subiecții cu un nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* – au un nivel de expectanțe *Adecvat*;
- 34% dintre subiecții cu un nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* – au un nivel de expectanțe *Scăzut*.

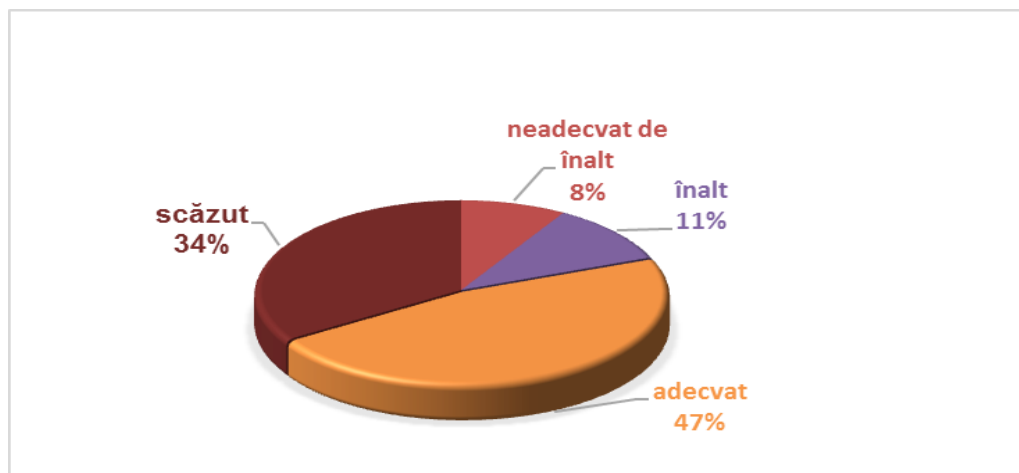


Fig. 2.6. Raportul dintre NE și NA la subiecții cu NA Neadecvat de Înalt

Așadar, aproape jumătate dintre subiecții cu nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* sunt persoane care au un nivel de expectanțe *Adecvat*.

b. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe la tinerii care au un nivel de autoapreciere *Înalt*. În Figura 2.7 sunt reprezentate relațiile stabilite între nivelul de autoapreciere și nivelul de expectanțe, în contextul unui nivel de autoapreciere *Înalt*.

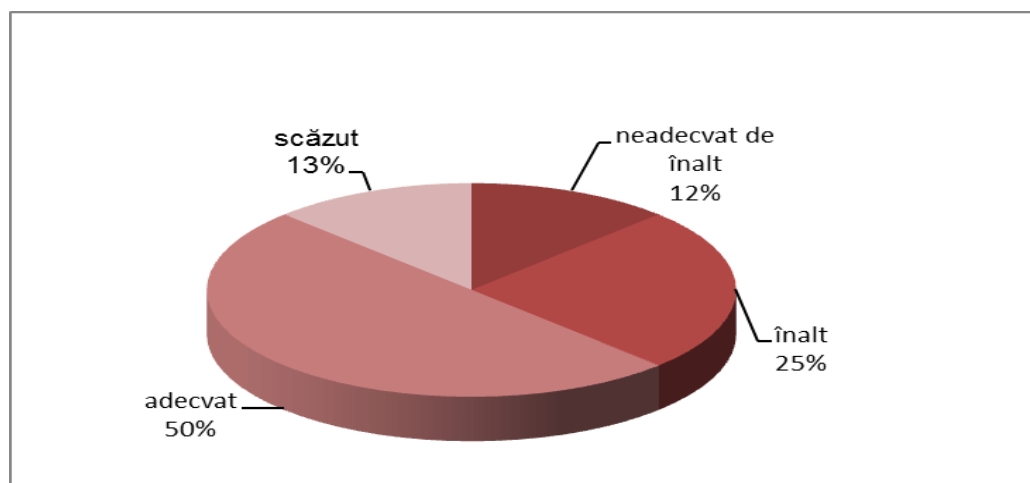


Fig. 2.7. Raportul dintre NE și NA la subiecții cu NA Înalt

Astfel, în urma analizei rezultatelor am constatat că:

- 50% dintre tinerii care au fost identificați cu un nivel de autoapreciere *Înalt* – au un nivel de expectanțe *Adecvat*;
- 25% din tinerii identificați cu nivel de autoapreciere *Neadecvat de Înalt* – au un nivel de expectanțe *Înalt*;

- 13% dintre ei au fost diagnosticați cu un nivel de expectanțe *Scăzut*;
- 12% – sunt cei cu un nivel de expectanțe *Neadekvat de Înalt*. Așadar, subiecții care au un nivel de autoapreciere *Înalt* cel mai frecvent vor avea un nivel de expectanțe *Adekvat*.
- c. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe la tinerii care au un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu*. Rezultatele sunt prezentate în figura 2.8.

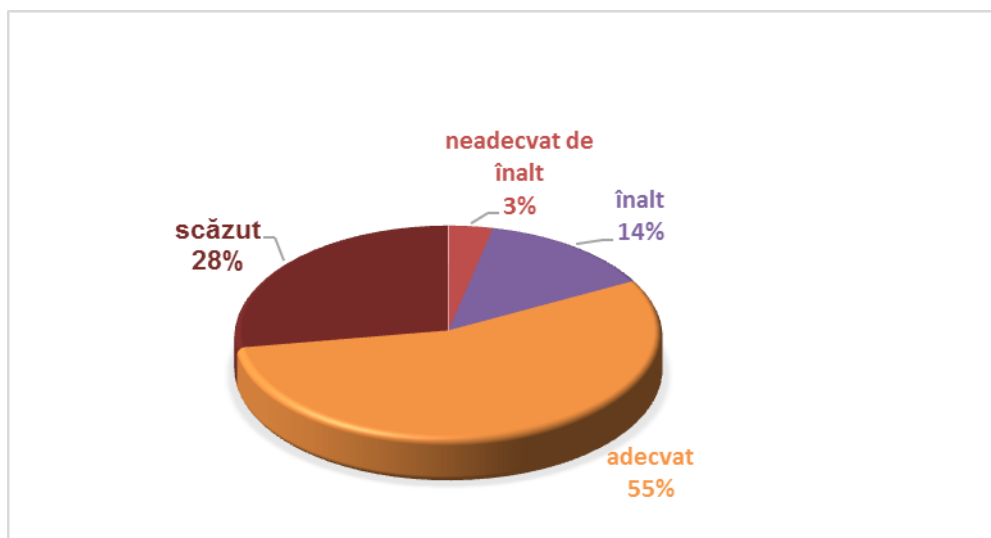


Fig. 2.8. Raportul dintre NE și NA la subiecții cu NA *Mai sus de Mediu*

Din analiza datelor prezentate în Figura 2.8, privitor la raportul care poate fi stabilit între expectanțe și autoapreciere la tinerii care au un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu*, am determinat că:

- 55% dintre subiecții care au un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu* au un nivel de expectanțe *Adekvat*;
- 28% dintre subiecții cu un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu* au un nivel de expectanțe *Scăzut*;
- 14% din categoria acestor subiecți au un nivel de expectanțe *Înalt*;
- 3% dintre subiecții cu un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu* au un nivel de expectanțe *Neadekvat de Înalt*.

Astfel, putem conchide că probabilitatea ca tinerii cu un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu* să aibă un nivel de expectanțe *Adekvat* este mult mai mare decât a unui nivel de expectanțe *Neadekvat de Înalt* sau *Înalt*.

- d. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe la tinerii care au un nivel de autoapreciere *Mediu*. Rezultatele sunt prezentate în Figura 2.9.

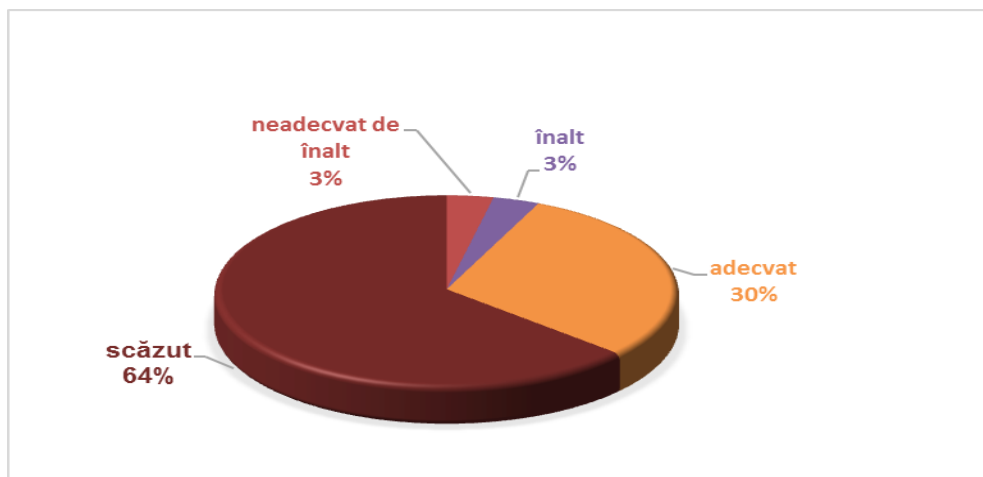


Fig. 2.9. Raportul dintre NE și NA la subiecții cu NA Mediu

Analizând Figura 2.9, care reprezintă ilustrarea grafică a datelor referitoare la raportul care a fost stabilit între nivelul de expectanțe și autoapreciere la subiecții care au un nivel de autoapreciere *Mediu*, observăm că:

- 64% dintre subiecții care au un nivel de autoapreciere *Mediu*, au un nivel de expectanțe *Scăzut*;
- 30% dintre aceștia au fost diagnosticați cu un nivel de expectanțe *Adecvat*;
- 3% dintre subiecți care au un nivel de autoapreciere *Mediu* – au un nivel de expectanțe *Neadecvat de Înalt* și *Înalt*, conform rezultatelor atestate.

În concluzie, am atestat că tinerii care au un nivel de autoapreciere *Mediu*, de cele mai multe ori, au și un nivel de expectanțe *Scăzut*, ceea ce atrage atenția noastră asupra necesității de a-i orienta pentru dezvoltarea nivelului de expectanțe.

e. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe la tinerii care au un nivel de autoapreciere *Mai Jos de Mediu*.

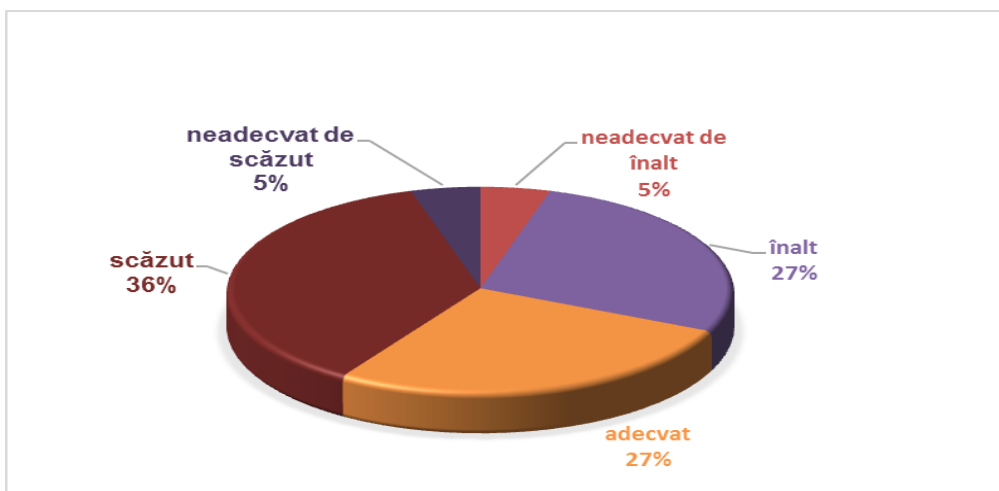


Fig. 2.10. Raportul dintre NE și NA la subiecții cu NA Mai Jos de Mediu

Din analiza rezultatelor obținute de grupul de subiecți cu un nivel de autoapreciere *Mai Jos de Mediu*, ilustrat grafic în Figura 2.10, am constatat că:

- 5% dintre tineri au un nivel de expectanțe *Neadevat de Scăzut* și *Neadevat de Înalt*;
- 27% dintre ei au un nivel de expectanțe *Înalt* și *Adevat*;
- 36% dintre tinerii cu un nivel de autoapreciere *Mai Jos de Mediu*, au un nivel de expectanțe *Scăzut*.

Așadar, majoritatea tinerilor cu un nivel de autoapreciere *Mai Jos de Mediu* pot avea un nivel de expectanțe *Scăzut*, în cele mai multe cazuri, sau *Înalt* și *Adevat*.

f. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe la tinerii care au un nivel de autoapreciere *Scăzut*. Rezultatele sunt prezentate în figura 2.11.

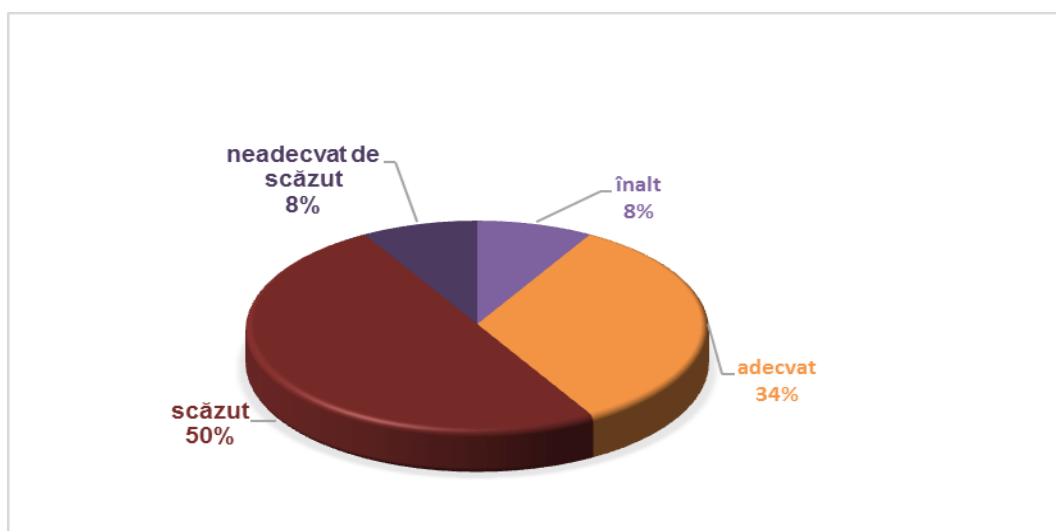


Fig. 2.11. Raportul dintre NE și NA la subiecții cu NA Scăzut

Din datele prezentate în Figura 2.11, care ilustrează raportul dintre nivelul de expectanță și autoapreciere la tinerii cu un nivel de autoapreciere diagnosticat ca și *Scăzut*, am dedus următoarele aspecte:

- 8% dintre subiecții care au un nivel de autoapreciere *Scăzut* înregistrează un nivel de expectanțe *Neadevat de Scăzut* sau *Înalt*;
- 34% dintre acești tineri au fost diagnosticați cu un nivel de expectanțe *Adevat*;
- 50% dintre tineri au obținut rezultate ce atestă un nivel de expectanțe *Scăzut*.

În concluzie, tinerii cu un nivel de autoapreciere *Scăzut* au șanse mai mari de a avea un nivel de expectanțe *Scăzut* sau *Adevat* decât un nivel de expectanțe *Neadevat de Scăzut* sau *Înalt*. Acest lucru ne orientează spre importanța de a evidenția și a depune efort susținut în vederea orientării, dezvoltării și formării acestei categorii de tineri.

Generalizând rezultatele obținute și constatările enunțate mai sus, precizăm că:

➤ Nivelul de expectanțe *Neadecvat de Scăzut* a fost identificat ca și manifestare în grupul de subiecți cu un nivel de autoapreciere *Mai jos de Mediu* și *Scăzut*.

➤ Nivelul de expectanțe *Scăzut* predomină în grupul de subiecți cu un nivel de autoapreciere *Mediu*, *Mai jos de Mediu*, *Scăzut*;

➤ Nivelul de expectanțe *Adecvat* predomină în grupurile de subiecți cu un nivel de autoapreciere *Mai sus de Mediu*, *Înalt* și *Neadecvat de Înalt*;

➤ Nivelul de expectanțe *Înalt* este întâlnit în grupul de subiecți care au un nivel de autoapreciere *Mediu*, *Scăzut*, *Mai sus de Mediu*, *Înalt* și *Neadecvat de Înalt*;

➤ Nivelul de expectanțe *Neadecvat de Înalt* îl întâlnim în grupurile cu subiecți care au un nivel de autoapreciere *Mediu*, *Mai jos de Mediu*, *Mai sus de Mediu*, *Înalt* și *Inadecvat de Înalt*;

Prelucrând calitativ rezultatele obținute, am găsit oportun să rămânem la clasificările de bază, conform celor trei scale de determinare a nivelului de autoapreciere (și a nivelului de expectanțe). În acest context, din cele 25 de relații stabilite între autoapreciere și nivelul de expectanțe, am obținut 9 grupuri, prezentate în Tabelul 2.15 sub aspect numeric și procentual.

Tabelul 2.15. Raportul nivel de expectanțe – autoapreciere

Nr	Expectanțe – Autoapreciere	Nr. de persoane	%
1.	Înalt – Supraapreciere	11	7
2.	Înalt – Adecvat	15	10
3.	Înalt – Subapreciere	1	1
4.	Adecvat – Supraapreciere	26	18
5.	Adecvat – Adecvat	31	21
6.	Adecvat – Subapreciere	4	3
7.	Scăzut – Supraapreciere	17	11
8.	Scăzut – Adecvat	36	24
9.	Scăzut – Subapreciere	8	5
	TOTAL	149	100

Astfel, din analiza datelor incluse în tabel, observăm că lotul de subiecți din demersul diagnostic este constituit în proporție de 24% de subiecți cu un nivel de expectanțe *Scăzut* și un nivel de autoapreciere *Adecvat*; 21% dintre subiecți cu un nivel de expectanțe *Adecvat* și un nivel de autoapreciere *Adecvat*; 18% subiecți – cu un nivel de expectanțe *Adecvat* – *Supraapreciere*. Am reușit să identificăm trei dimensiuni în relaționare: *Expectanțe > Autoapreciere*; *Expectanțe = Autoapreciere*; *Expectanțe < Autoapreciere*. Relațiile uniforme între autoapreciere și expectanțe

au fost identificate la 50 dintre subiecți, iar relații neuniforme între expectanțe și autoapreciere au fost stabilite la 99 de subiecți.

Prima ipoteză care prevede existența interconexiunii directe între autoapreciere și expectanțe la tineri este elucidată de rezultatele obținute conform corelației Pearson. Prelucrarea statistică a datelor ne-a oferit rezultate ce afirmă o corelație semnificativă între autoapreciere și expectanțe, demonstrată prin rezultatele: $r = 0,877$, $p = 0$.

În Figura 2.12 am reprezentat relația dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe; conform acestui grafic, semnul „-” reprezintă nivelul Scăzut, „+” – nivelul Adecvat și „++” – nivelul Înalt.

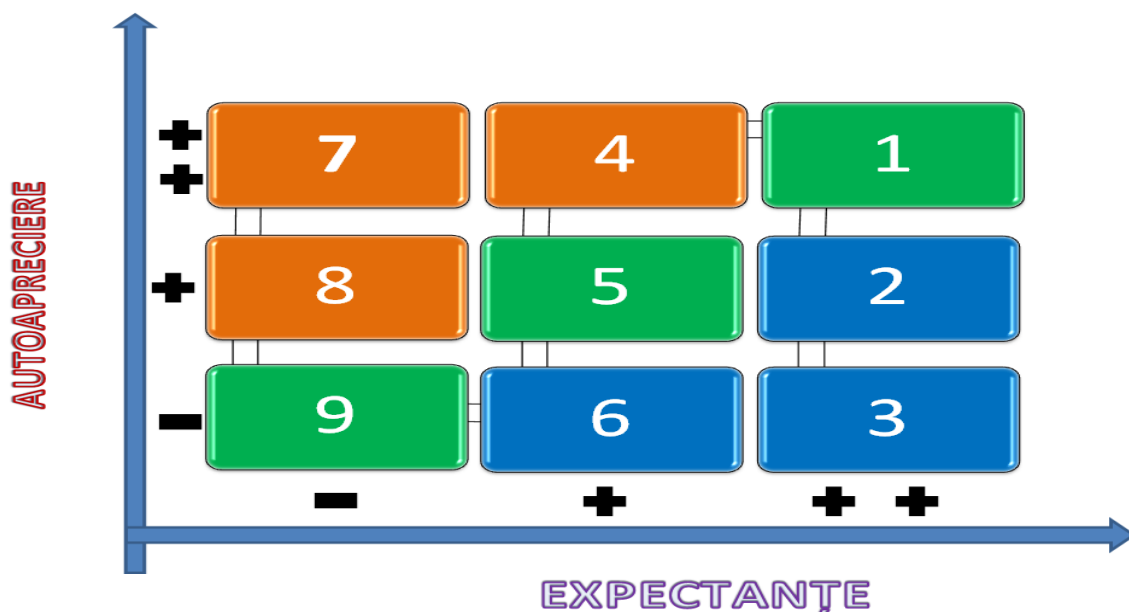


Fig. 2.12. Relația dintre autoapreciere și nivelul de expectanțe

Astfel, identificăm nouă grupuri de persoane:

1. Tineri care se Supraapreciază și au un nivel de expectanțe Înalt;
2. Tineri care au un nivel de autoapreciere Adecvat și au un nivel de expectanțe Înalt;
3. Tineri care se Subapreciază și au un nivel de expectanțe Înalt;
4. Tineri care se Supraapreciază și au un nivel de expectanțe Adecvat;
5. Tineri cu un nivel de autoapreciere Adecvat și un nivel de expectanțe Adecvat;
6. Tineri care se Subapreciază și au un nivel de expectanțe Adecvat;
7. Tineri care se Supraapreciază și au un nivel de expectanțe Scăzut;
8. Tineri cu nivel de autoapreciere Adecvat și un nivel de expectanțe Scăzut;
9. Tineri care se Subapreciază și au un nivel de expectanțe Scăzut.

Grupul de tineri 2, 3 și 6 – marcați cu nuanța albastră, se atribuie relației unde $NE > NA$; grupul de tineri cu numerele 4, 7 și 8 – marcate cu culoarea oranj, corespund relației $NE < NA$;

grupul cu numerele 1, 5 și 9, care sunt conturate cu verde, reprezintă grupul în care s-au stabilit relații uniforme între autoapreciere și expectanțe, adică $NE=NA$. Această concretizare va facilita procesul de elaborare a setului de caracteristici pentru cele nouă grupuri de subiecți.

Astfel, pentru a elabora profilurile psihologice și a oferi o caracteristică fiecărui grup, pe parcursul unui an academic, am stabilit anumite particularități, specifice acestora, în baza observărilor efectuate. În acest context, am asistat la diverse activități atât cu caracter formal, cât și non-formal, unde, în baza observărilor, a studiului de caz, a analizelor bibliografice, a studierii anumitor grile de evaluare a succesului profesional, am reușit să stabilim anumite caracteristici pentru fiecare grup de subiecți, incluse în Tabelul 2.16.

Tabelul 2.16. Profilurile psihologice ale grupurilor

Nr	Grupul	Trăsături comune
1.	<i>Tineri care se Supraapreciază și au un nivel de expectanțe Înalt</i>	De obicei, sunt persoane încrezute în sine; în relațiile cu cei din jur sunt exigente și dure, pedante; în activități acționează rațional; dau dovadă de incapacitate în aprecierea justă a propriei persoane și a calităților personale, recurgând frecvent la comparația cu ceilalți; în cazul aspirațiilor, nu acceptă critici la adresa lor.
2.	<i>Tineri care au un nivel de autoapreciere Adecvat și un nivel de expectanțe Înalt</i>	Sunt persoane inteligente; energice; perseverente; optimiste; cred în succesul personal; lideri înnașcuți; buni organizatori; manifestă sentimentul propriei demnități la un nivel bine dezvoltat; au scopuri bine definite; respectă principii riguroase.
3.	<i>Tineri care se Subapreciază și au un nivel de expectanțe Înalt</i>	Sunt persoane ambițioase; în activitate dau dovadă de neîncredere în sine; nereușitele îi fac să fie mai perseverenți în atingerea și obținerea realizărilor dorite; eșecurile îi mobilizează pentru a merge mai departe; în nereușitele pe care le experimentează – deseori se acuză numai pe ei înșiși.
4.	<i>Tineri care se Supraapreciază și au un nivel de expectanțe Adecvat</i>	Sunt persoane impulsive; puternice; relaxate; independente; preferă să fie în atenția tuturor; nu tolerează indiferența față de propria persoană; în activitate sunt perfecționiști și sunt orientați spre dezvoltarea carierei.
5.	<i>Tineri cu un nivel</i>	Dispun de reprezentări certe despre propriile aptitudini și

	<i>de autoapreciere Adecvat și un nivel de expectanțe Adecvat</i>	posibilități; dețin condiții stabile pentru afirmarea personalității; de obicei se caracterizează ca și persoane vesele, politicoase, fragile și comode; sunt ferme în activitatea pe care o desfășoară, axându-se pe realitatea obiectivă; dau dovadă de punctualitate și abilități organizatorice.
6.	<i>Tineri care se Subapreciază și au un nivel de expectanțe Adecvat</i>	Sunt persoane demne de încredere; interiorizează lucrurile și evenimentele; sunt iscusite, dar nesigure, în cele mai multe situații; dotate cu spirit critic, dar maleabile; așteaptă aprecierea celor din jur; lipsa cunoașterii propriului potențial conduce la o evaluare incorectă a succeselor și a realizărilor.
7.	<i>Tineri care se Supraapreciază și au un nivel de expectanțe Scăzut</i>	Aceste persoane, în majoritatea situațiilor, sunt independente; inteligente; sigure de sine; uneori arogante; ferme în realizarea sarcinilor, chiar dacă nu corespund potențialului propriu; evită situațiile periculoase; etalează mulțumirea de sine; stabilesc obiective ușor de realizat, ceea ce conduce la o plafonarea personalității.
8.	<i>Tineri cu nivel de autoapreciere Adecvat și un nivel de expectanțe Scăzut</i>	Sunt persoane vesele; tind să impresioneze pe cei din jurul lor, chiar dacă acțiunile lor nu corespund situației reale; sunt persoane interesante; energice; inteligente; puternice; sigure; în cazul nereușitelor se acuză numai pe sine, de aceea eșecurile nu le reduc încrederea în sine; sunt caracterizate prin calmitate și stăpânire de sine; sociabilitate moderată; modeste.
9.	<i>Tineri care se Subapreciază și au un nivel de expectanțe Scăzut</i>	Sunt persoane emotive; interiorizate; comode; fragile; sensibile; politicoase; predispuse spre colizii interioare, deseori inventate; sunt persoane sociabile și pline de viață; preferă să fie în centrul atenției pentru a obține aprecierea celor din jur; sunt nemulțumite de sine și de realizările personale; mereu se lamentează și sunt în căutarea motivației; sunt atente la opinia celorlalți; ușor influențabile, lipsite de siguranță și adeseori naive.

Concluzionând conținuturile analizate și rezultatele obținute în demersul diagnostic al cercetării, demonstrăm veridicitatea primei ipoteze – *există o interconexiune directă între autoapreciere și expectanțe la tineri.*

Cercetarea demonstrează că raportul dintre expectanțele pe care le are persoana și nivelul său de autoapreciere alcătuiesc infrastructura cognitivă a oricărei activități pe care o realizează tânărul. Diferența dintre nivelul de expectanțe al tânărului și posibilitățile lui reale conduc la o distorsiune în autoapreciere, în acest context, persoana se autoapreciază incorect și, drept urmare, comportamentul său devine inadecvat. Persoanele cu un nivel de expectanțe ancorat în realitate manifestă încredere în capacitățile și posibilitățile lor, perseverență în atingerea scopurilor propuse, productivitate sporită și un spirit autocritic.

Autocunoașterea individuală, ca și proces, necesită debriefarea și asimilarea informației ce ține de propria persoană, fapt pe care am reușit să-l realizăm prin instrumentele utilizate în cadrul acțiunilor de diagnosticare și formare. Cunoștințele obținute prin autoanaliza personală le-a oferit subiecților posibilitatea de a se autocunoaște, iar nouă ne-a creat posibilitatea de a realiza un portret al persoanei cu un anumit nivel de autoapreciere și un anumit nivel de expectanțe. Astfel, am constatat că autoaprecierea personală este direct influențată atât de aprecierea celor din jur, de rezultatele aprecierii activității proprii, cât și de rezultatul corelației dintre părerea de sine reală și cea ideală. O autoapreciere adecvată, și în același timp flexibilă, este optimală atât pentru dezvoltarea, cât și pentru productivitatea activității. O autoapreciere dură, rigidă sau îndoielnică, lipsită de temeii, influențează negativ dezvoltarea personalității.

2.4. Concluzii la capitolul 2

Rezultatele obținute în urma demersului diagnostic ne-au permis să formulăm următoarele concluzii:

1. Autoaprecierea tinerilor poartă un caracter specific, determinat de calitatea individuală și maturitatea dezvoltării personale, reprezentate prin nivelul fiecăruia. Autoaprecierea inadecvată provine dintr-o imagine de sine distorsionată, din lipsa de autocunoaștere a capacităților, a posibilităților proprii și a valorilor personale în raport cu cei din jur.

2. Persoanele care se supraapreciază au tendința de a se autoaprecia în dependență de reușita lor în relațiile interpersonale și abilitățile de comunicare pe care le posedă. Tinerii cu un nivel de autoapreciere Adecvat își întemeiază autoaprecierea personală reieșind din punctele forte pe care le au în privința spiritului de întreprinzător și a relațiilor interpersonale de calitate. Tinerii care se Subapreciază își au ca și puncte de reper în autoapreciere domeniul atitudinal și cel comportamental.

3. Expectanțele au un caracter subiectiv, având ca și component performanța, care vizează gradul de succes sau insucces al tânărului. Raportând succesul la expectanțe, am constatat că cu cât probabilitatea subiectivă este mai mare, cu atât investițiile subiectului sunt

mai mari. Aceasta conduce la evidențierea funcției motivatorii a expectanțelor, care-l reorientează pe tânăr să-și redescopere potențialul propriu. Experiența anterioară și sistemul de valori influențează nivelul de expectanțe la tineri, ca și în cazul autoaprecierii.

4. Tinerii manifestă anumite comportamente și se diferențiază prin particularități specifice, în dependență de interacțiunea dintre nivelul de autoapreciere și expectanțe. Legătura existentă dintre autoapreciere și nivelul de expectanță ne-a permis să determinăm caracterul ei, prin stabilirea trăsăturilor specifice fiecărei relații identificate. Prelucrarea datelor obținute în cadrul demersului diagnostic ne-au permis identificarea a trei tipuri de legături stabilite între autoapreciere și expectanțe, în dependență de nivel: *Autoaprecierea = Nivelul de expectanțe*; *Autoaprecierea < Nivelul de expectanțe*; *Autoaprecierea > Nivelul de expectanțe*. Au fost determinate nouă profiluri psihologice ale tinerilor, în dependență de interacțiunea nivelului de autoapreciere și expectanțe. S-a determinat că lotul de subiecți este constituit în proporție de 24% de tineri cu expectanțe Scăzute și autoapreciere Adecvată; 21% de tineri cu expectanțe Adecvate – apreciere Adecvată; 18% tineri cu expectanțe Adecvate – Supraapreciere.

5. Prelucrarea statistică a datelor ne-a dat posibilitatea stabilirii coeficientului de corelație *autoapreciere – expectanțe*, în scopul elucidării primei ipoteze: afirmând existența unei corelații semnificative între autoapreciere și expectanțe, ce ne permite să constatăm faptul că există o interconexiune directă între autoapreciere și expectanțe la tineri ($r=0,66$, $p=0$), nivel de expectanțe și nivelul autoaprecierii ($r=0,877$, $p=0$).

3. STRATEGII DE GESTIONARE A INTERACȚIUNII AUTOAPRECIERE – EXPECTANȚE LA TINERI

3.1. Designul demersului formativ

Rezultatele și constatările atestate în urma demersului diagnostic ne-au permis să conchidem că nivelul de autoapreciere și expectanțe a tinerilor poartă un caracter specific, care, în cea mai mare parte, depinde de calitatea individuală și de maturitatea dezvoltării personale. Datele înregistrate ne conduc la necesitatea demonstrării celei de a doua ipoteze: *autoaprecierea și expectanțele influențează succesul profesional al tinerilor*. Cea din urmă ipoteză ne ghidează spre necesitatea formulării altor patru ipoteze secundare:

- Considerăm că metodele de formare profesională și personală influențează nivelul de dezvoltare a autoaprecierii competențelor profesionale, ceea ce conduce la succesul profesional al tinerilor.
- Presupunem că autoaprecierea abilităților personale ale tânărului sunt în legătură directă cu competențele sale profesionale.
- Considerăm că dezvoltarea aptitudinilor de lider, la tineri, prin activitățile specifice de formare, conduce la dezvoltarea unui nivel adecvat de autoapreciere.
- Presupunem că interacțiunea între autoapreciere și expectanțe la tineri, conform trăsăturilor de personalitate care definesc tipologia relațiilor formate între acestea, va influența în mod direct modelul *liderului de excelență*.

Astfel, reieșind din cele atestate în capitolele anterioare, în cadrul demersul formativ al cercetării, am urmărit ca finalitate elaborarea unor strategii de formare și dezvoltare a tinerilor, pentru a-i ajuta să identifice anumite probleme legate de:

A. *dezvoltarea personală*,

B. *dezvoltarea profesională*.

Soluționarea acestora ar facilita metodologic atingerea eficienței nivelului de dezvoltare sub aspect general, ceea ce ține de personalitate, și profesional, ceea ce se referă la performanță. Astfel, reieșind din datele obținute în cadrul procesului de diagnosticare, la *nivel formativ* am avut ca scop optimizarea dezvoltării tinerilor antrenați în activitatea didactică, prin formarea unei *autoaprecieri Adecvate* și trasarea de *expectanțe Adecvate*, conform capacităților individuale. Ca și obiective la această etapă, ne-am propus:

- determinarea grupului-țintă pentru demersul formativ;
- proiectarea și elaborarea trainingului de formare;
- aplicarea trainingului de formare;

- validarea trainingului;
- analiza informației ce ține de dezvoltarea profesională a tinerilor;
- implementarea programului de formare profesională;
- stabilirea profilelor de dezvoltare personală și profesională a tinerilor, în concordanță cu relația dintre autoapreciere și expectanțe;
- elaborarea modelului de dezvoltare a liderului.

A. Programul de dezvoltare personală „Căi eficiente în atingerea succesului personal și profesional”

Pentru a facilita implementarea strategiilor de dezvoltare personală și profesională a tinerilor, prin formarea abilităților de autoapreciere adecvată și trasarea de expectanțe adecvate – am elaborat un program, realizat ca și training, cu genericul: „Căi eficiente în atingerea succesului personal și profesional” (Anexa 16).

Trainingul reprezintă un proiect etapizat de formare și dezvoltare, care cuprinde identificarea valorii personale și trasarea de scopuri și obiective clar definite, în vederea atingerii succesului profesional și autorealizarea personală. La baza fiecărei ședințe stau conceptele de autoapreciere și expectanțe, care au determinat identificarea diferitelor procedee, tehnici, chestionare, activități selectate în baza conceptelor teoretice, cu scopul de a-l ajuta pe tânăr să se cunoască, să se redescopere, să-și identifice potențialul propriu și să tindă sigur, motivat intrinsec, spre performanțele care l-ar ridica la o nouă etapă de realizare și autorealizare, în urma trasării unor expectanțe clare, precise și realiste.

Trainingul a fost elaborat în baza conceptelor lui St.R. Covey [47], de la *Eficiență la Măreție*, N. Branden [23] – privitor la încrederea în sine, J.C. Maxwell [113, 114, 115, 116, 117] – despre relații și leadership, M. Robbins [174] – privitor la alegeri, atitudine și apreciere; a teoriilor despre excelență, abordată de J. Collins [41] și Z. Ziglar [211, 212]; cercetările lui J. Keller [97] – privitor la atitudine în obținerea eficienței și a succesului, R. Anthony [8, 9] – referitor la încrederea în sine și P. Koestenbaum [99] care se referă la natura fundamentală a conducerii în complexa societate contemporană și eforturile necesare pentru a deveni și a rămâne un lider excepțional.

Scopul trainingului rezidă în identificarea aspectelor psihologice ale dezvoltării autoaprecierii și nivelului de expectanțe a tinerilor (implicați în activitatea didactică), precum și în elaborarea și aplicarea unui program de dezvoltare individualizat, pentru a îmbunătăți, în mod semnificativ, eficiența personală, obținând succes personal și profesional. Trainingul poartă un caracter practic, interactiv, motivațional. Informația transmisă este bine structurată, accesibilă și de valoare pentru fiecare participant, astfel încât ei să o asimileze la nivelul cunoștințelor,

abilităților și experienței deja existente și să facă transferul ei în practică. Îmbinând conceptele de autoapreciere, expectanțe, succes și eficiență cu exerciții practice efectuate individual, în perechi și în grup, subiecții au fost ajutați să se autocunoască, în primul rând, să poată să se autoevalueze corect și să-și cunoască posibilitățile proprii pentru a reuși să-și traseze expectanțe de durată, conform abilităților personale.

Trainingul a fost elaborat și structurat urmărind concepte-cheie, care sunt congruente și se completează într-un sistem integral:

1. Cunoașterea, autocunoașterea personalității tânărului;
 - Imaginea de sine, relațiile cu ceilalți, potențialul, aptitudinile;
2. Autoaprecierea adecvată a persoanei în conformitate cu standardele de viață, interesele și sistemul de valori;

- Atitudinea, competențele, abilitățile, sistemul de valori;

3. Dezvoltarea personalității prin parcurgerea traseului:

Dependență – Reușită Personală → Independență – Reușită Publică → Interdependență;

Formarea de deprinderi și comportamente;

- Dezvoltarea personală și profesională;
 - Managementul timpului;
4. Trasarea scopurilor – dezvoltarea expectanțelor;
 - Disponibilitatea de a munci, dorința de perfecționare și autorealizare, tendința spre excelență;

- Adoptarea gândirii de tip – Excelență;

5. Atingerea Eficienței ca și rezultat al Excelenței;

Au fost stabilite următoarele obiective în raport cu subiecții care au fost antrenați în demersul formativ, obiective ce conduc spre dezvoltarea abilităților de autocunoaștere, autoapreciere veridică și formarea abilităților de trasare a expectanțelor conform abilităților individuale:

- să conștientizeze necesitatea schimbării și a dezvoltării continue;
- să acționeze proactiv și responsabil, însușindu-și un limbaj proactiv, concentrându-se asupra cercului de influență și adoptând un mod de gândire ce derivă din imperativul a fi;
- să-și definească un sistem de valori și principii în baza cărora să-și formuleze viziunea personală;
- să-și planifice timpul personal și activitatea profesională conform sistemului de management – generația IV, acordând întâietate priorităților;

- să conștientizeze valoarea dezvoltării personale și influența acesteia în dezvoltarea profesională;
- să adopte o gândire de tip câștig/ câștig;
- să însușească deprinderi de comunicare empatică;
- să colaboreze sinergic și creativ în soluționarea problemelor;
- să-și reînnoiască echilibrat și sistematic domeniile personale de revigorare ce țin de inteligența fizică, spirituală, intelectuală și emoțională, ca și garant al succesului personal;
- să poată redescoperi semnificația personală unică – talentul, potențialul, energia;
- să conștientizeze importanța personală și a celor din jur, percependu-i ca și personalității inedite, dar nu ca și pe niște obiecte;

Metodele aplicate în cadrul trainingului au un caracter practic și au fost folosite în corespundere cu specificul fiecărei ședințe, fiind aplicate individual sau prin intercalarea lor. Au fost folosite astfel de metode precum:

- Training on-the-job, care implică analiza conținutului practic și formarea de abilități de lucru;
- Internship – diverse activități practice realizate de participanți în afara ședințelor sau în cadrul lor;
- Simularea, prin crearea situațiilor similare celor practice, pentru a exersa abilități;
- Studii de caz, jocuri de rol – metode care se pot realiza flexibil și ajută la interacțiune, aplicând cunoștințe și abilități prin interacțiunea cu grupul;

Locul desfășurării demersului formativ a fost Instituția de Învățământ Liceul Teoretic „Elimul Nou”. Tinerii cu vârstă cronologică cuprinsă în limitele 25-35 de ani și cu o experiență pedagogică de până la 10 ani, incluși ca și subiecți ai demersului formativ, activează în instituțiile de învățământ din Municipiul Chișinău și suburbiile acestuia. Realizarea ședințelor trainingului au demarat în lunile martie - aprilie 2014. Trainingul a fost desfășurat pe parcursul a 7 săptămâni, a câte 2 ședințe pe săptămână. Trainingul cuprinde 15 ședințe a câte 120 de minute fiecare, dintre care 2 ședințe cu caracter de generalizare, iar 13 ședințe, preponderent, de formare. Ședințele de bază cuprind analiza și însușirea celor șapte deprinderi care conduc la formarea și dezvoltarea semnificației personale unice. Fiecare ședință a fost elaborată conform cadrului ERRE, cu scopuri bine determinate și obiectivele ce se urmăresc a fi realizate. Activitățile de formare au fost selectate strategic, ca să atingă scopul general al demersului formativ. Ședințele trainingului înglobează conceptul celor șapte deprinderi ce vizează, în esență, *Eficiența*, și care, racordate armonios la legile naturale ale creșterii și dezvoltării, permit o

evaluare, în etape integratoare, a eficienței personale și interpersonale, un demers progresiv, printr-un proces continuu de maturizare, de la *dependență* la *independență* – și de la *independență* la *interdependență*.

Cele șapte deprinderi – *proactivitatea, conducerea personală, managementul personal, conducerea interpersonală, comunicarea empatică, cooperarea creativă, autoreînnoirea echilibrată* – sunt deprinderi ale eficienței, care ajută tânărul în autoaprecierea adecvată și trasarea de expectanțe veridice [47, 49]. Primele trei deprinderi ce se referă la *Dependență* au ca scop consolidarea autoaprecierii persoanei în obținerea reușitei personale și dezvoltarea aspectului de *Independență*. Următoarele trei deprinderi conduc la obținerea reușitei publice și la dezvoltarea abilității de a-și trasa obiective, cristalizând nivelul de expectanțe adecvat și cultivând *Interdependență*. A șaptea deprindere se bazează pe interdependență și conduce la stabilirea semnificației personale și la atingerea succesului. Principiile și finalitățile care stau la baza deprinderilor/capacităților sunt prezentate în Tabelul 3.1. și ele au servit drept punct de reper în elaborarea conținutului trainingului.

Tabelul 3.1. Structura trainingului

Capacitatea	Finalitatea	Principiul
Proactivitatea	Fii proactiv	Responsabilitate/ Inițiativă
Conducerea personală	Autocunoașterea abilităților personale	Viziune/ Valori
Managementul personal	Abilitatea de a-și trasa expectanțele conform capacităților individuale	Integritate/ Îndeplinirea obiectivelor
Conducerea interpersonală	Abilitatea de relaționare	Respect/Câștig reciproc
Comunicarea empatică	Competența de comunicare	Înțelegere reciprocă
Cooperarea creativă	Competența de colaborare sinergică	Colaborare creativă
Autoreînnoirea echilibrată	Autoconducerea	Armonie în dezvoltarea fizică, intelectuală, emoțională, spirituală

În cadrul programului au fost puse în dezbateri situații care demonstrează că afirmarea, supraviețuirea, inovarea, atingerea prosperității și obținerea supremației, în condițiile acestei noi realități, va impune o dezvoltare și o intensitate care depășește noțiunea de *eficiență*, o nouă dimensiune care să mobilizeze spre *exelență*. Acest fapt este irealizabil *fără de o*

autocunoaștere adecvată, autoevaluare autentică și fără de o perspectivă bine planificată și realistă în raport cu propria persoană. Astfel, situațiile cu care se confruntă tinerii impun cu stringență, necesitatea afirmării lor prin realizări, competență profesională și sinergie în activitățile cu caracter personal și profesional. Acest aspect a fost abordat pe parcursul ședințelor, accentuându-se, deopotrivă, necesitatea *împlinirii profesionale, îndeplinirea cu pasiune a sarcinilor de serviciu, pasiune și dedicare în realizarea activităților ce necesită o anumită competență*, astfel încât subiecții să aducă o contribuție semnificativă în anturajul lor sau la locul de muncă. Aceste cerințe care se situează pe dimensiuni diferite și care ating un nou nivel al performanței datorită *semnificației personale unice* pe care o are fiecare individ, i-a motivat pe tineri să-și dezvolte un jurnal de reflecție zilnică, astfel încât acest proces de redescoperire și autocunoaștere personală să fie unul eficient. În cadrul trainingului, participanții au realizat o serie de activități pentru a-și descoperi *semnificația personală unică* – o semnificație care se formează în timp și pe care o descoperim în momentul confruntării cu cele mai dificile probleme pe care reușim să le soluționăm, intersectând talentul (dotarea genetică și punctele forte cu care sunt înzestrați de la naștere), pasiunea (activitățile identificate de ei, care-i stimulează, ambiționează, motivează și inspiră), nevoia și conștiința.

Tabelul 3.2 reprezintă ședințele trainingului de formare a *autoaprecieri adecvate* și a cultivării de *expectanțe adecvate*, descoperirea și antrenarea abilităților și a capacităților personale ale tânărului.

Tabelul 3.2. Ședințele trainingului

DEPENDENȚA	REUȘITA PERSONALĂ
Capacitatea	PROACTIVITATEA
Ședința 1	„Încrederea în tine însuși - Dezvoltarea conștiinței de sine”
Ședința 2	„Principii de creștere și schimbare – viziunea personală”
Capacitatea	CONDUCEREA PERSONALĂ
Ședința 3	„Principiile conducerii personale”
Ședința 4	„Depășirea barierelor în atingerea scopului”
Capacitatea	MANAGEMENTUL PERSONAL
Ședința 5	„Dă prioritate priorităților!”
Ședința 6	„Reușita personală precede reușita publică ”
INDEPENDENȚĂ	REUȘITA PROFESIONALĂ

Capacitatea	CONDUCEREA INTERPERSONALĂ
Ședința 7	„Principiile conducerii interpersonale”
Capacitatea	COMUNICAREA EMPATICĂ
Ședința 8	„Principiile unei comunicări empatică”
Capacitatea	COOPERAREA CREATIVĂ
Ședința 9	„Principiile cooperării creative”
INTERDEPENDENȚĂ	AUTOREALIZAREA
Capacitatea	AUTOREÎNNOIREA ECHILIBRATĂ
Ședința 10	„Principiile unei autoreînnoiri echilibrate”
Ședința 11	„Semnificația personală unică”
Ședința 12	„Inspiră-i pe cei din jur!”
Ședința 13	„Contează ceea ce ești!”

Ședințele trainingului au urmărit ca tânărul să-și definească spectrul de valori și principiile de viață, din care să-și formuleze clar *viziunea* și *misiunea* personală. Statisticile demonstrează că tinerii care reușesc să-și definească clar viziunea și scopurile vieții au șanse mult mai mari de a le realiza și reușesc să se autoafirme, atingând excelența mult mai frecvent decât tinerii care doar își intuiesc scopurile vieții. Atunci când avem o bază morală sănătoasă și valori pe care le respectăm, un program asupra căruia să ne concentrăm și o perspectivă optimistă de căutare a soluțiilor la problemele pe care sperăm să le rezolvăm, ne descătușăm emisfera dreaptă tocmai pentru a ajunge la aceste soluții. Tinerii din cadrul acestui demers formativ au deprins atât tehnicile specifice autoaprecierii adecvate, cât și modalitățile de trasare a expectanțelor veridice în vederea eficienței personale, interpersonale și a succesului profesional; au conștientizat că a fi eficient ca și individ, în lumea de astăzi, nu mai reprezintă ceva opțional – este însuși prețul intrării într-o activitate sau comunitate; eficiența este directiva ce îi mobilizează spre schimbare, perfecționare, autocunoaștere și dezvoltare personală.

Trainingul poate fi aplicat în cadrul diverselor activități de formare personală și profesională, indiferent de domeniul de activitate pe care îl profesează tânărul. Oferim mai jos o descriere structurată a fiecărei ședințe în parte.

1. Prima ședință: „*Încrederea în tine însuși – Dezvoltarea Conștiinței de sine*” – a avut drept scop dezvoltarea încrederii în forțele proprii, prin formarea deprinderilor de autocunoaștere și dezvoltare a proactivității.

Obiectivele ședinței:

- să identifice aspectele importante ale autoaprecierii personale;

- să analizeze, prin comparație și deducție, consecințele alegerilor persoanelor proactive și reactive;

- să înțeleagă importanța dezvoltării încrederii în sine;
- să însușească deprinderi de autocunoaștere;
- să interacționeze activ cu alți participanți ai grupului;
- să aplice în situații reale comportamente proactive.

Metode și procedee: *Prezentarea metaforică; Tehnica alegerilor forțate; Brainstorming; Exercițiul „Portretul unui necunoscut”; Exercițiul „Grădina”; Exercițiul „Fereastra Johari”; Jocul „Oglinda socială”; Exercițiul „Să construim casa...”*.

2. Ședința a doua: „*Principii de creștere și schimbare – viziunea personală*” – are ca și scop determinarea priorităților în realizarea scopurilor, prin creșterea și dezvoltarea personală.

Obiectivele ședinței:

- să identifice conceptele-cheie: *viziune, expectanțe, reușită personală, reușită publică;*
- să conceptualizeze un sistem de valori care ar sta la baza reușitei personale;
- să determine valoarea cercului de influență și a cercului de îngrijorări.

Metode și procedee: *Exercițiul „Prenume. Adjectiv. Obiect”; Exercițiul „Fulg de nea”; Activitatea „Eu în vizorul celor ce mă înconjoară”; Exercițiul „Cum gândesc”; Graficul T; Activitatea „Buletin de identitate”; Test „Ești Vizionar?”; Povestirea etc.*

3. Ședința a treia: „*Principiile conducerii personale*” – urmărește ca și scop determinarea priorităților în realizarea scopurilor, prin însușirea principiilor conducerii personale.

Obiectivele ședinței:

- să recunoască importanța succesiunii creației inițiale de ordin mintal și cea de-a doua – de ordin fizic, în atingerea succesului personal și profesional;
- să interpreteze valorii deprinderii 2 – *principiile conducerii personale*, bazându-se pe principiul autoconducerii;
- să analizeze diferenței dintre Conducere și Management personal în autocunoaștere și trasarea de expectanțe;
- să conceptualizeze misiunii personale, prin elucidarea clară a expectanțelor proprii pe termen scurt și pe termen lung.

Metode și procedee: *povestirea; brainstorming; Activitatea „Ce Culoare Sunt! De Ce?”; Activitatea „Ceasornicul”; Jocul didactic „Linia timpului”; Activitatea „Harta inimii”; Activitatea „Buletinul de identitate”*.

4. A patra ședință, cu tema: „*Depășirea barierelor în atingerea scopului*” – a avut drept scop identificarea barierelor în realizarea scopurilor și orientarea spre înlăturarea lor.

Obiectivele ședinței:

- să analizeze diferențele dintre misiunea și viziunea personală;
- să identifice pașii în elaborarea viziunii personale, conform expectanțelor individuale;
- să analizeze factorii ce determină procesul de dezvoltare personală;
- să identifice potențialul propriu și modalitățile de investire a dotărilor personale în atingerea eficienței.

Metode și procedee: *Agenda calităților personale; Test „Validarea viziunii”; Agenda notițelor paralele; Activitatea „Punctul”.*

5. Ședința a cincea: *„Dă prioritate priorităților”* – a avut drept scop asimilarea modalităților de identificare a scopurilor și de stabilire a traseelor de realizare a acestora, conform importanței lor majore.

Obiectivele ședinței:

- să stabilească legăturile între cei trei piloni ai reușitei personale;
- să analizeze cele 4 generații ale managementului;
- să completeze, în urma analizei, tabelul „Modelul managerial al timpului”;
- să elaboreze lista activităților cadranelor II;
- să-și orienteze expectanțele în conformitate cu potențialul propriu de management.

Metode și procedee: *Activitatea „Cum ne văd ceilalți și...Cum ne vedem noi înșine”; Povestirea; Situația de problemă; Studiu de caz.*

6. Ședința a șasea: *„Reușita personală precede reușita publică”* – a urmărit ca și scop asimilarea modalităților de identificare a scopurilor și de stabilire a traseelor de realizare a acestora, de la eficiența personală la reușita publică.

Obiectivele ședinței:

- să identifice lucrurile care constituie o stagnare în obținerea reușitei personale și a celei publice;
- să elaboreze o listă a expectanțelor proprii privitor la reușita personală și profesională;
- să conceptualizeze importanța sistemului de valori, acesta fiind o premisă în dezvoltarea legăturilor interpersonale.

Metode și procedee: *Povestirea; Dramatizarea; Studiu de caz; Problematizarea; Demonstrația; Agenda multiplă; Test „Ce fel de caracter aveți?” etc.*

7. Ședința a șaptea: *„Principiile conducerii interpersonale”* – a urmărit drept scop identificarea avantajelor conducerii interpersonale prin prisma gândirii de tip „câștig/ câștig” în dezvoltarea relațiilor sociale și profesionale, prin conectarea interpersonală.

Obiectivele ședinței:

- să recunoască valoarea tiparelor corecte de gândire;
- să identifice cauzele și efectele anumitor tipuri de comportament;
- să caracterizeze tipul de gândire *Câștig/ Câștig*;
- să însușească principiile conducerii interpersonale.

Metode și procedee: *Joc de rol*; „*Puterea cuvântului*”; „*Roșu și negru*”; „*Studiu de caz, „Fii expert”*” etc.

8. A opta ședință – „*Principiile comunicării empatică*” – scopul: formarea priceperilor de comunicare empatică, în vederea dezvoltării competențelor de comunicare empatică.

Obiectivele ședinței:

- să identifice factorii ce influențează o comunicare eficientă;
- să compare nivelele de comunicare;
- să deducă importanța ascultării în procesul de comunicare;
- să însușească etapele unei ascultări empatică.

Metode și procedee: Activitatea „*Partea din umbră*”; Activitatea „*Ce poți spune despre?*”; „*Povestea nasturelui*”; *Studiu de caz*; *Dramatizarea*.

9. A noua ședință: „*Principiile cooperării creative*” – tratează, sub aspect teoretico-practic, competența a șasea în atingerea succesului: *Cooperarea creativă*. Scopul ședinței rezidă în formarea competenței de soluționare a problemelor dificile, prin prisma sinergiei.

Obiectivele ședinței:

- să identifice căile sinergice de soluționare a unui conflict;
- să analizeze situațiile de problemă, soluționându-le în baza principiului cooperării creative;
- să elaboreze soluții pentru situații de probleme;
- să acționeze eficient în echipă, valorizând fiecare conținut.

Metode și procedee: *Situații de problemă*; Activitatea „*Valoarea mea*”; *Testul psihologic*; *Elemente de surpriză*.

10. Ședința a zecea – „*Principiile unei reînnoiri echilibrate*” – are drept scop menținerea echilibrului între cele 4 dimensiuni ale vieții: fizic, spiritual, mental și afectiv, evidențiind consecințele ignorării acestora.

Obiectivele ședinței:

- să recunoască importanța eficienței umane în fiecare domeniu;
- să enumere căi eficiente de reînnoire pentru fiecare domeniu;
- să valorizeze importanța schimbării în viața personală;

- să elaboreze un plan cu acțiuni concrete pentru îmbunătățirea fiecărui domeniu.

Metode și procedee: Activitatea „*Mă pornesc în călătorie*”; „*Floarea vieții*”; „*Topul celor 10 valori*”.

11. Ședința a unsprezecea: „*Descoperă-ți vocea*” – scopul rezidă în formarea abilității de identificare a valorii personale unice.

Obiectivele ședinței:

- să recunoască valoarea propriei ființe;
- să analizeze raporturile dintre talent, pasiune, nevoie și cunoștințe;
- să conștientizeze importanța corelației între cele 4 domenii ale vieții;
- să valorizeze corelația dintre domeniile vieții și inteligențele multiple.

Metode și procedee: „*Evantaiul*”; Activitatea „*Licitația*”; „*Harta viitorului*”; *Demonstrația*; *Problematizarea*; *Studiul de caz*.

12. Ședința a douăsprezecea – „*Inspiră-i pe cei din jur*” – are drept scop identificarea oportunităților de dezvoltare personală și interrelaționare.

Obiectivele ședinței:

- să conștientizeze importanța exemplului personal;
- să analizeze calitățile unui conducător;
- să caracterizeze principiile ce stau la baza celor 7 deprinderi;
- să aplice conținutul abordat în dimensiunea trăirii practice.

Metode și procedee: Activitatea „*Tufa de trandafiri*”; „*Clama*”; „*Firul*”; *Jocul de rol*; *Testul*.

13. Ședința a treisprezecea: „*Contează ceea ce ești*” – scopul ședinței rezidă în identificarea oportunităților de dezvoltare personală și de interrelaționare.

Obiectivele ședinței:

- să conștientizeze importanța exemplului personal;
- să analizeze calitățile unui conducător;
- să caracterizeze principiile ce stau la baza celor 7 deprinderi;
- să aplice conținutul abordat în dimensiunea trăirii practice.

Metode și procedee: Activitatea „*Nucile*”; „*Eu-l puzzle*”; „*Microfonul*”; *Dezbateri*; *Asaltul de idei*; *Reflecții*.

B. Programul de dezvoltare profesională „Excelență Plus”

Grupul-țintă a cercetării este constituit din tineri care activează ca și cadre didactice. De aceea, pe lângă faptul că atenția noastră a fost focalizată asupra diagnosticării nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe la tineri, în vizorul nostru am avut și cealaltă

dimensiune – profilul cadrului didactic, fiind interesați atât de gradul lor de autoapreciere, ca și specialiști, cât și de legătura dintre autoaprecierea generală și de specialitate.

În acest scop, am apelat la sistemul de evaluare și autoevaluare intern din cadrul instituției de unde fac parte majoritatea subiecților. Sistemul de evaluare a fost elaborat în conformitate cu cerințele actuale din sistemul educațional. Portofoliul cuprinde profilul individual, fișe de evaluare a competențelor profesionale din partea echipei manageriale, fișe de autoevaluare profesională, fișe de observații, fișe de dezvoltare predictivă și fișe cu obiective de perspectivă în dezvoltarea profesională; analiza SWOT a dezvoltării profesionale și evaluarea descriptivă la finele fiecărui semestru – toate aceste date ne-au permis să realizăm o analiză complexă pentru respondenții din fiecare grup.

Grila de evaluare a competențelor profesionale a cadrelor didactice are drept scop diagnosticarea nivelului de profesionalism al cadrului didactic (Anexa 20). Am pornit de la presupuziția că enunțarea clară a expectanțelor va asigura succesul în domeniul profesional, deoarece cadrul didactic își poate planifica un proces de dezvoltare și autodezvoltare, autoevaluându-și obiectiv activitatea.

Grila de evaluare este un document intern care poate fi adaptat specificului instituției, urmărind sporirea nivelului de profesionalism al colectivului didactic. Acest instrument de evaluare este completat de către *responsabilii de secții metodice și metodiști*, fiind validat, în ultima instanță, de către Directorii adjuncți și coordonat de către Directorul instituției. Evaluarea cadrelor didactice este efectuată pe parcursul unui an academic, prin observare, discuții, asistări la ore, rezultatele elevilor, chestionare de evaluare și autoevaluare, portofoliul cadrului didactic etc. În acest context, la începutul fiecărui an școlar, cadrelor didactice li se aduce la cunoștință, pe lângă fișa postului, cerințele și responsabilitățile cadrului didactic în perspectiva criteriilor de evaluare internă. Evaluarea cadrelor didactice se efectuează conform nivelelor: *Superior, Bun, Mediu și Inferior*. Cadrele didactice obțin unul din calificativele: *Excelent, Foarte bun, Bun, Mediu Superior, Mediu, Mediu inferior, Inferior*. Evaluarea se efectuează în trei etape: predictivă, la mijloc de an academic și sumativă. Având în vizor această grilă și cunoscând domeniile evaluate, cadrul didactic are posibilitatea de a cunoaște exact care sunt expectanțele administrației instituției, reușind să se focalizeze asupra acelor aspecte pe care le consideră importante pentru a le dezvolta sau a le îmbunătăți.

Evaluarea predictivă, sau inițială, cuprinde următoarele aspecte: crearea mediului educațional; elaborarea proiectelor de lungă durată; pregătirea materialelor didactice; integrarea în colectivul pedagogic.

Evaluarea la mijloc de an urmărește aprecierea nivelului de realizare ce vizează: proiectarea, predarea, evaluarea, autoperfecționarea, caracteristicile personale, parteneriatul cu familia.

Evaluarea sumativă are în vizor aprecierea următoarelor dimensiuni: relația cadru didactic – elev; relația cadru didactic – colectivul pedagogic; relația cadru didactic – părinți; calitățile personale; competența profesională; activitatea de proiectare - predare - evaluare.

Pentru fiecare domeniu au fost elaborați indicatori de performanță, în baza cărora este evaluat cadrul didactic. La finele fiecărei evaluări, în baza calificativelor, este stabilit nivelul de performanță a cadrului didactic și sunt stipulate anumite concluzii, care generalizează activitatea cadrului didactic și îi sunt oferite anumite recomandări. Cadrele didactice care înregistrează progrese în dezvoltare pot fi remunerate de către administrația școlii, iar acele cadre didactice care au atins nivelul Superior și se mențin pe această poziție, devin ulterior mentori și lideri în activitatea de dezvoltare a instituției.

Dacă pentru dezvoltarea personală, în cadrul cercetării noastre, am venit cu trainingul de formare și dezvoltare „Căi eficiente în atingerea succesului personal și profesional”, atunci pentru a reuși în dezvoltarea profesională – venim cu propunerea de a implementa, în formarea tinerilor care activează ca și cadre didactice, programul „Excelență Plus”, extras din programul implementat în cadrul Instituției de Învățământ Liceul Teoretic „Elimul Nou” din anul 2008, cu genericul „Profesor Plus” (Anexa 21).

Programul de formare și dezvoltare profesională derivă atât din conceptul educațional, din viziunea și misiunea școlii, cât și din tema de cercetare propusă în cadrul instituției. Elaborarea programului se face anual și este în concordanță cu cerințele educaționale ale sistemului de învățământ din Republica Moldova.

Obiectivul general al programului vizează: formarea profesională continuă a personalului didactic prin achiziția și consolidarea unor competențe de comunicare și consiliere, precum și prin dezvoltarea unor abilități de management al grupului și al proiectului.

Direcțiile urmărite în implementare au fost:

- creșterea calității procesului didactic pe diverse componente;
- creșterea calității relaționării și a comunicării la nivelul colectivului profesoral;
- împărtășirea experienței profesionale a cadrelor didactice cu experiență mai îndelungată;
- crearea unui cadru de mentorare a profesorilor mai tineri, în cadrul instituției;
- creșterea calității relației dintre profesori și elevi, prin asumarea rolurilor specifice;

- motivarea profesorilor pentru dezvoltarea carierei și formarea lor continuă, în vederea implementării unui învățământ de calitate;
- formarea competențelor digitale și a abilităților practice de utilizare a softurilor educaționale și modernizarea fundamentală a actului didactic;
- formarea unei echipe de profesori capabili să ofere consiliere primară în vederea recuperării elevilor cu probleme comportamentale.

Activități de formare cuprinse în program:

- Tabără EXCELENȚĂ +;
- Cursuri post-universitare de consiliere și formare profesională;
- Week-end Seminar Educațional în colaborare cu Biserica *Filadelfia*, Association of Christian Schools International – A.C.S.I, Budapesta; *World Teach* – Timișoara, România; Centrul de Creație și Cultură *FINEAS*, Bacău, România;
- Curs de utilizare a calculatorului: Power Point, Excel;
- Curs de studiere intensivă a limbii engleze;
- Lectorate tematice, în colaborare cu echipa managerială;
- Organizarea Conferinței Pedagogilor, pe grupe de interese, din Republica Moldova;
- Participarea la seminariile municipale, la conferințe internaționale;
- Elaborarea de broșuri didactice și de suporturi metodologice;
- Publicații științifice;
- Participarea la diverse proiecte lansate de Ministerul Educației și DGETS.

Expectanțele implementării acestui program vizează:

- Creșterea implicării profesorilor în dezvoltarea carierei și în propria formare personală și profesională.
- Dezvoltarea abilităților de comunicare incluzând mijloace moderne de informare.
- Achiziționarea competențelor de consiliere școlară și educațională.
- Dezvoltarea competențelor de management al grupului și de management al proiectului.

În acest scop, se recomandă indicatori și modalități de monitorizare și evaluare a rezultatelor proiectului:

- Cel puțin 90% dintre profesori să utilizeze laboratorul de informatică;
- Cel puțin 90% dintre profesorii școlii să utilizeze metode de predare folosind programul Power Point;
- Cel puțin 95% dintre profesorii școlii să fie antrenați într-un program acreditat de formare profesională sau de studii postuniversitare;

- Cel puțin 50% dintre profesorii școlii să fie implicați într-un program acreditat de consiliere;
- Existența, la nivelul școlii, a actelor și a documentelor care să ateste participarea în cadrul programelor de formare respective.

Instituțiile-partenere implicate în realizarea programului sunt: *Ministerul Educației al Republicii Moldova; Direcția Generală Educație Tineret și Sport din municipiul Chișinău; Biserica locală Filadelfia; Pro Didactica; Association of Christian Schools International – A.C.S.I – Budapesta, SUA; World Teach – Timișoara, România; Centrul de Creație și Cultură FINEAS, România.*

Din actualitatea conceptelor abordate la nivel de țară, în domeniul educației, reiese relevanța temei de cercetare a Instituției de Învățământ „Elimul Nou”, pentru un an academic, care a fost formulată astfel: *Dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice – agenți ai schimbării și inovației într-un învățământ european accesibil, relevant și de calitate din epoca tehnologiilor educaționale, axat pe formarea de competențe la elevi și pe dezvoltarea personală.*

Obiectivele trasate pentru abordarea complexă a acestui subiect:

- Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice – agenți ai schimbării;
- Implementarea modalităților inovative în procesul educațional;
- Crearea condițiilor pentru accesibilitatea informației științifico-pedagogice, pentru fiecare cadru didactic;
- Creșterea calității serviciilor prestate de către cadrele didactice, conform standardelor profesionale.

Fiecare activitate de formare este concepută în funcție de nevoile instituției, urmărind dezvoltarea competențelor de specialitate, a competențelor psihopedagogice și psihosociale, a competențelor tehnice și tehnologice, a competențelor manageriale și de management al carierei.

Tabăra de formare profesională și dezvoltare personală „Excelență Plus” a avut următoarele obiective specifice: creșterea calității relațiilor din cadrul colectivului profesoral; formarea cadrelor didactice ca și agenți ai schimbării, într-o școală prietenoasă copilului; dezvoltarea personală a cadrelor didactice ca și promotori ai dezvoltării și ai atingerii succesului profesional. Seminariile tematice din cadrul Taberei „Excelență PLUS” au fost: Viziunea liderului; Copilul „GIFTED”; Proiectul European „Împreună gândim viitorul!”; Asigurarea calității – CEAC; Dezvoltarea Inteligenței Sociale.

În cadrul seminariilor de dezvoltare personală și profesională au fost urmărite o serie de obiective: parcurgerea, de către profesori, a unei bibliografii de specialitate; cunoașterea

cercetărilor de ultimă oră din domeniul psiho-pedagogiei; împărtășirea reciprocă a experienței și a competenței profesionale.

Seminariile tematice din cadrul *Programului de formare continuă* se desfășoară trimestrial, în perioada vacanțelor, și constau în dezbaterile unor surse bibliografice de specialitate de către ceilalți profesori, în cadrul unui seminar interactiv, cu scopul de a familiariza și a motiva cadrele didactice la schimb de experiență și la formarea de competențe psihopedagogice și metodice. Fiecare seminar are o tematică specifică, anunțată în prealabil, fiind structurată pe subiecte de mare interes pentru profesori: predarea, învățarea, motivația și evaluarea procesului instructiv-educativ. Seminariile sunt proiectate pe o perioadă de 2-3 zile consecutiv, fiind însoțite de ateliere de lucru centrate pe interese – trepte de studii și arii curriculare.

Training-urile de formare, organizate conform acestui program, au mai multe obiective: formarea unei echipe de profesori capabili să ofere consiliere primară elevilor cu probleme relaționale și cu dificultăți în învățare; acordarea ajutorului personalizat elevilor cu CES; creșterea calității relației profesor – elev; creșterea calității relației profesor – părinte; creșterea calității relației din cadrul colectivului profesoral și cu echipa de conducere.

Training-urile se desfășoară sub îndrumarea unui cadru didactic universitar, cu specializare în consiliere și psihoterapie. Profesorii au deprins abilități de identificare și de diagnosticare primară a problemelor și a nevoilor elevilor, fiind asistați de către specialiștii în domeniu. Aceste training-uri, de obicei, sunt desfășurate periodic, în a doua jumătate a zilei, întrunind cadre didactice interesate de aspectele tematice debrifate în ședințe.

Week-end Seminar Educațional are mai multe obiective: formarea abilităților de administrare – verigă importantă în asigurarea relevanței, calității și inovației în educație; înțelegerea rolului profesorului în cadrul procesului instructiv-educativ; motivarea profesorilor, în vederea creșterii calității relației profesor-elev; creșterea calității relației din cadrul colectivului profesoral; dezvoltarea instituției prin promovarea propriei imagini.

Pe parcursul a una sau două zile, profesorii audiază prelegeri susținute de un lector din cadrul organizațiilor acreditate, activitățile fiind urmate de dezbateri și de secțiuni aplicative în grupuri mici (workshop).

Cursuri de utilizare a calculatorului: Excel, Power Point – această activitate are mai multe obiective: creșterea calității competențelor digitale ale profesorilor; motivarea profesorilor în vederea modernizării actului educațional prin utilizarea prezentărilor interactive, folosind programul Power Point; întocmirea rapoartelor prin programul Excel; transformarea serviciilor oferite de școală și creșterea calității acestora prin implementarea tehnologiilor informaționale.

Prin cursul de formare și utilizare a programului Power Point, dorim ca profesorii să învețe să utilizeze resursele oferite de tehnologia informațională, să dinamizeze interacțiunile elev-elev, elev-resurse educaționale și elev-profesor, adoptând metodele de predare-învățare la standardele europene. Cursul se desfășoară în sala multimedia și în laboratorul de informatică a școlii și este coordonat de un formator de specialitate. Profesorii inițiază aplicații concrete și secvențe didactice informatizate, simulează predarea și evaluarea lecțiilor, învață să utilizeze resursele de pe piața educațională, internet și, în egală măsură, creează propriile materiale didactice.

Cursul de învățare a limbii engleze are drept scop realizarea următoarelor obiective: formarea competenței de comunicare în limba engleză; motivarea profesorilor în vederea extinderii sferei de cunoaștere și dezvoltare profesională, prin studierea literaturii de specialitate actuală din limba engleză; extinderea instituției prin dezvoltarea de proiecte externe; încheierea parteneriatelor de colaborare cu parteneri externi, vorbitori de limba engleză.

Prin cursul de formare a competențelor de comunicare într-o limbă străină, dorim ca profesorii să învețe să comunice în limba engleză, în scopul autoperfecționării și dezvoltării personale și profesionale, la nivelul standardelor europene. Cursul este organizat în sala multimedia și în laboratorul de informatică a școlii, fiind coordonat de un formator de specialitate.

Conferința Pedagogilor Creștini din Republica Moldova are în vizor următoarele obiective: creșterea calității procesului educațional, din perspectiva curriculumului modernizat, prin axarea pe valori morale; motivarea profesorilor în vederea aplicării strategiilor inovatoare; înțelegerea rolului și a impactului profesorului în cadrul instructiv-educativ; motivarea profesorilor în vederea creșterii calității relației profesor-elev; promovarea unui învățământ de calitate fundamentat pe principii și valori racordate la cerințele actuale, în vederea transformării societății.

Conferința se organizează anual în cadrul Liceul Teoretic „Elimul Nou”, întrunind, pe parcursul a zece ani, mai mult de 2000 de cadre didactice din republică, ce recunosc că reforma în educație va începe de la schimbarea mentalității cadrului didactic, care trebuie să fie un agent al schimbării și care are o concepție despre lume și viață axată pe valori morale și pe principii veridice.

Autoperfecționarea continuă este o prioritate în acest program și cuprinde câteva direcții: Creșterea calității procesului educațional, racordat la cerințele moderne ale educației, din perspectiva curriculumului modernizat; Creșterea profesională și autoperfecționarea cadrelor didactice; Studierea suportului de literatură metodică, științifică și didactică propusă; Motivarea

profesorilor în vederea creșterii calității relației actului de predare – învățare – evaluare; Implicarea în elaborarea de articole, publicații și participarea cadrelor didactice la diverse seminarii și conferințe naționale și internaționale; Citirea surselor bibliografice cu caracter metodologic, științific de specialitate.

Formatorii selectați pentru a realiza activitățile de formare planificate sunt modele educaționale care promovează calitatea, au experiență didactică, dețin calificări înalte și competențe profesionale de nivel înalt.

Cel mai important rezultat al implementării programului de formare și dezvoltare personală și profesională într-o instituție de învățământ îl constituie dezvoltarea resurselor umane, a profesorilor de excelență, prin informarea, antrenarea, asistarea și monitorizarea achiziționării unor competențe de comunicare, predare informatizată și consiliere a elevilor. Considerând că profesorul este unul dintre factorii responsabili în plan educațional, cu capacitate de influențare, modelare și dezvoltare a mentalității comunității, susținem necesitatea formării continue a acestuia. Monitorizarea complexă a implementării și derulării programului s-a realizat prin elaborarea de documente specifice managementului de proiect și aplicarea unor chestionare și fișe de monitorizare standard, aplicate pe parcursul lunilor septembrie, noiembrie, decembrie, martie și mai.

Evaluarea programului a cuprins următoarele etape:

1. Evaluarea procesului implementării;
2. Evaluarea produselor (mape de prezentare, pliante, DVD-uri, portofolii etc.);
3. Evaluarea desfășurării fiecărei activități de formare;
4. Evaluarea calității competențelor dobândite de către profesori;
5. Evaluarea impactului asupra relațiilor cu elevii și asupra creșterii calității și a modernizării actului didactic;
6. Raportul final de evaluare și autoevaluare a cadrului didactic.

Implementarea programului de formare a competențelor profesionale, care a urmărit același traseu de dezvoltare: de la personal – la profesional – a servit drept bază motivațională și științifică a procesului de orientare spre succes a tinerilor-cadre didactice. Performanța didactică și eficiența activității a determinat orientarea spre redescoperirea trăsăturilor esențiale a profilelor individuale în interrelația autoapreciere-expectanțe, ce influențează autorealizarea profesională a tinerilor, dar care, în același timp, necesită o formare continuă pentru accelerarea procesului de dezvoltare a acestora.

3.2. Analiza cantitativă și calitativă a rezultatelor experimentale

În realizarea demersului formativ au fost incluși 38 de tineri. Subiecții au fost selectați în urma analizei rezultatelor testelor aplicate pe lotul inițial, după criteriile: *nivel de expectanțe Înalt* – *Subapreciere, Supraapreciere*; *nivel de expectanțe Adecvat* – *Subapreciere, Supraapreciere*; *nivel de expectanțe Scăzut* – *Subapreciere, Supraapreciere, Adecvat*.

Astfel, am considerat că este important, pentru bunul mers al cercetării, să analizăm datele obținute sub două aspecte:

- A. În mod general – privind manifestările lotului de subiecți în ansamblu;
- B. Sub aspect individual, pe grupe – conform anumitor clasificări, după diferențe.

Programul de formare a urmărit motivarea tinerilor spre depășirea anumitor constrângeri și obținerea unui nou nivel de reușită, veridicitatea căroră va fi demonstrată de rezultatele retest. După perioada de realizare a demersului formativ, subiecților li s-a propus repetarea testelor, pentru validarea rezultatelor.

Astfel, mai jos, vom oferi rezultatele retestării în comparație cu rezultatele din demersul diagnostic, după cum urmează:

- 1. Testul *Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta I;
- 2. Testul *Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta II;
- 3. Testul *Dembo-Rubenstein*, prelucrat de А. Прихожан;
- 4. Testul *Nivelul de Expectanțe*, după prelucrarea lui K. Șvarțladerom;

A. Rezultatele obținute în urma analizei de ansamblu a datelor demersului formativ ne vor permite să completăm profilul fiecărui grup și să validăm demersul formativ al cercetării.

1. Testul *Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta I. În urma implementării testului, am obținut următoarele rezultate: din cei 38 de subiecți incluși în lotul demersului formativ – 11 se *Supraapreciază*, 22 au o *autoapreciere Adecvată* și 5 subiecți se *Subapreciază*. Pentru a evalua autenticitatea diferențelor obținute în urma intervențiilor formative, am aplicat criteriul Fișer (^φ).

Analiza comparativă a datelor a scos în evidență diferențe semnificative (**p<0,05**, **p<0,01**), fapt ce confirmă că programul de formare axat pe dezvoltarea personală și profesională a tânărului favorizează, în mod substanțial, schimbări calitative în dezvoltarea nivelului de autoapreciere.

Rezultatele sunt prezentate în Tabelul 3.3.

Tabelul 3.3. Evaluarea autenticității diferențelor intervențiilor formative

Nr.	Nivel	Rezultate TEST		Rezultate RETEST		ϕ	P
1.	Supraapreciere	19	50%	11	29%	1,9	< 0,05
2.	Adecvat	4	11%	22	58%	4,66	< 0,01
3.	Subapreciere	15	39%	5	13%	2,681	< 0,01
4.	Total	38	100%	38	100%		

Figura 3.1 reprezintă ilustrarea grafică a datelor din Tabelul 3.3, referitor la evoluția nivelului de autoapreciere, în rezultatul intervențiilor formative.

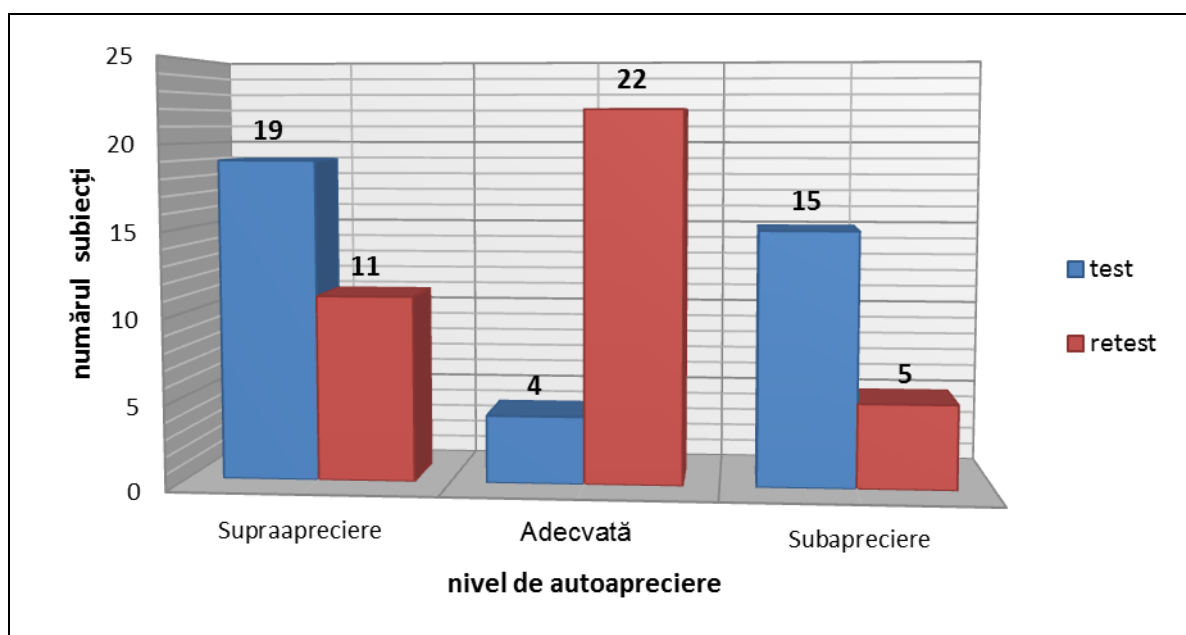


Fig. 3.1. Rezultatele Testului *Autoapreciere*, Л.Д. Столяренко, varianta I.

Analiza acestor rezultate arată că la etapa de test predomină numărul subiecților care se *Supraapreciază* – 50% și se *Subapreciază* – 39%, cei cu un nivel de autoapreciere *Adecvat* constituind 11% din lotul de cercetare selectat pentru demersul formativ. Astfel, după aplicarea trainingului, în cadrul demersului formativ, rezultatele retest demonstrează că s-au produs schimbări calitative: subiecții care constituie majoritatea sunt cei care au un nivel de autoapreciere *Adecvat* – 58%, urmați de acei 28% de subiecți care se *Supraapreciază* și 13% subiecți care se *Subapreciază*.

Deoarece pe parcursul implementării trainingului am urmărit diverse tehnici de dezvoltare individuală, fiind importanți pentru noi toți subiecții incluși în lot, am analizat în mod individual rezultatele lor, prin comparație test/retest. Figura 3.2 reflectă evoluția individuală a

nivelului de autoapreciere a subiecților, prin analiza comparativă a rezultatelor test și retest, conform Testului *Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta I.

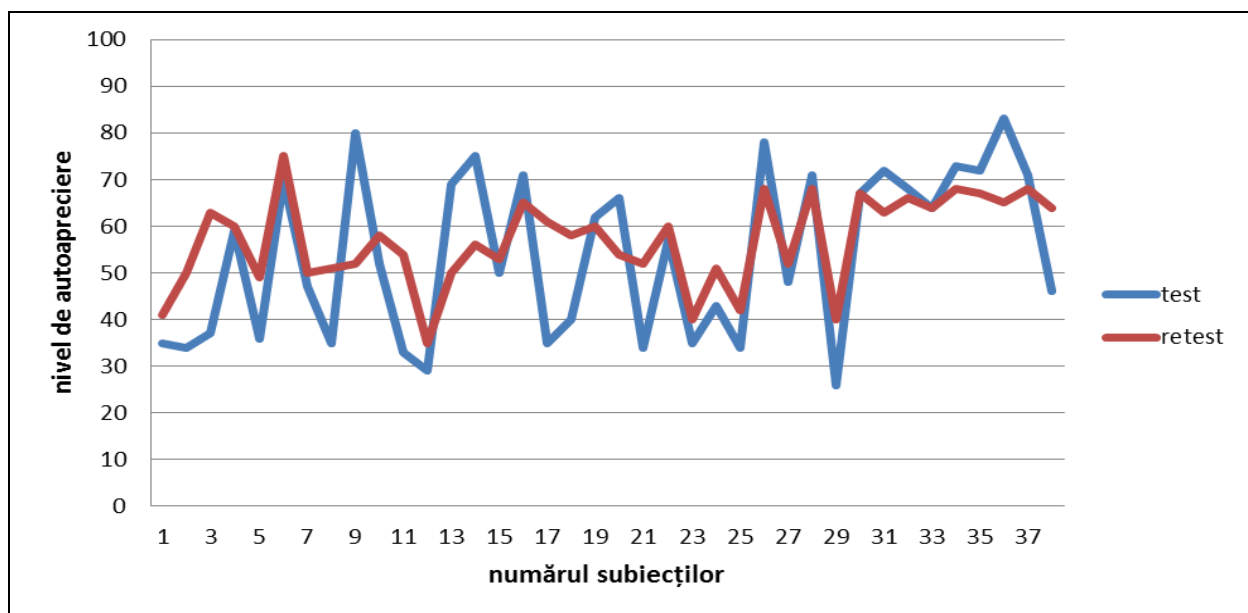


Fig. 3.2. Distribuția grafică a rezultatelor testului ce reflectă nivelul de autoapreciere

Astfel, constatăm o vizibilă schimbare în autoaprecierea individuală a subiecților, ceea ce ne conduce spre evidențierea eficienței demonstrată de implementarea cu succes a demersului formativ al cercetării.

2. Testul de *Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta a II-a

În urma aplicării repetate a acestui test, am obținut rezultatele prezentate în Tabelul 3.4, care ne demonstrează diferențe ce atestă o schimbare calitativă a situației. Astfel, din cei 38 de subiecți 14 (37%) se *Supraapreciază*, 4 (10%) – se *Subapreciază*, iar 20 dintre ei (53%) au un nivel de autoapreciere *Adecvat*.

Tabelul 3.4. Reprezentarea rezultatelor nivelului de autoapreciere

Nr.	Nivel	Rezultate TEST		Rezultate RETEST		ϕ	p
1.	Supraapreciere	17	45%	14	37%	0,756	Nesemnificativ
2.	Adecvat	6	16%	20	53%	4,096	< 0,01
3.	Subapreciere	15	39%	4	10%	3,797	< 0,01
4.	Total	38	100%	38	100%		

Astfel, avem înregistrate rezultate nesemnificative în cazul subiecților care se *Supraapreciază*, ceea ce ne orientează spre necesitatea desfășurării unui proces de formare de durată, datorită dificultății de sesizare adecvată a aptitudinilor și a reușitelor acestei categorii de

persoane. În cazul subiecților care au o apreciere Adecvată sau se Subapreciază, am înregistrat rezultate semnificative. Figura 3.3 ilustrează schimbările constatate în urma demersului formativ realizat.

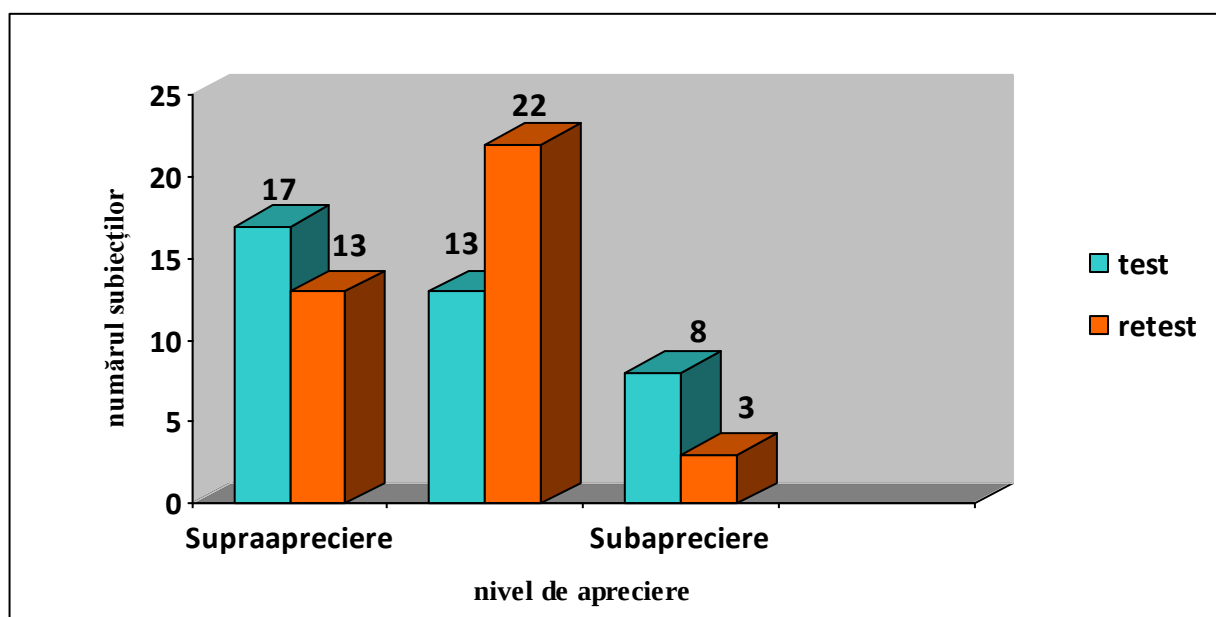


Fig. 3.3. Rezultatele Testului *Autoapreciere*, Л.Д. Столяренко, varianta a II-a.

Reprezentarea demonstrează schimbări cantitative în cadrul eșantionului, prin mărirea numărului de subiecți care au înregistrat un nivel de autoapreciere Adecvat, comparativ cu rezultatul inițial. Micșorarea sporită a numărului subiecților care se Subapreciază, comparativ cu cei care se supraapreciază, evidențiază faptul că procesul de formare a unui nivel de autoapreciere Adecvat este mai complex și de durată în cazul persoanelor cu un nivel de autoapreciere exagerat. Pe parcursul intervențiilor formative, am efectuat constant observații asupra grupului de subiecți, reușind să generalizăm câteva trăsături ale persoanelor care se *Supraapreciază* și se *Subapreciază*, cu scopul de a-i ajuta să se perceapă corect ca și identitate și să se aprecieze adecvat, conform potențialului propriu. Astfel, am observat că:

a) persoanele care se consideră mult mai prețioase și mai valoroase decât sunt în realitate, se *Supraestimează*; de cele mai multe ori ele se impun în anturajul în care activează prin prisma unor modele net superioare lor; astfel de persoane deseori dau dovadă de aroganță și încearcă să camufleze anumite situații care i-ar dezavantaja, ceea ce denotă complexe de inferioritate, pe care permanent încearcă să le mascheze.

b) la această categorie de persoane autoaprecierea pozitivă pe termen lung, în vederea axării doar pe punctele forte, poate conduce la denaturarea realității, la crearea de iluzii și la trasarea unor expectanțe ireale, care nu vor fi satisfăcute și, în consecință, le vor provoca frustrări.

c) subestimarea abilităților personale, a rezultatelor eforturilor personale și profesionale, poate, de asemenea, conduce la o denigrare a personalității, prin desconsiderarea valorii personale. Acest lucru nu se produce imediat, sau prompt, ca rezultat al unor anumite situații, ci poate deveni, în timp, un proces care conduce la consecințe grave. Pentru a masca acest sentiment, subiecții, de cele mai multe ori, adoptau o poziție critică în raport cu ceilalți; fiind retrași, fără a se deschide spre relaționare, încercau să fie competitivi la locul de lucru sau în cadrul ședințelor de training; de cele mai multe ori găseau scuze pentru anumite comportamente, trădând o stare de vulnerabilitate.

Atât pe parcursul ședințelor de training, cât și a întâlnirilor post-training, am încercat să-i ajutăm pe subiecți să devină agenți ai propriei lor schimbări, motivându-i spre autocunoaștere și autodezvoltare. În urma realizării trainingului de formare, subiecților li s-a propus ca și retest Testul *Dembo-Rubenștein*, cu scopul de a valida: *nivelul de autoapreciere* și *nivelul de expectanțe* la tineri. Din cei 38 de subiecți, în urma intervențiilor formative exercitate, 13 au înregistrat un nivel de autoapreciere *Foarte Înalt*; 12 – un nivel de autoapreciere *Înalt*; 10 subiecți – un nivel de autoapreciere *Mediu* și 3 subiecți – un nivel de autoapreciere *Scăzut*. Rezultatele obținute le-am reprezentat în Tabelul 3.5.

Tabelul 3.5. Prezentarea rezultatelor nivelului de autoapreciere

Nivel de autoapreciere	Supraapreciere	Adecvat		Subapreciere	Total
	Foarte Înalt	Înalt	Mediu	Scăzut	
Nr.	13	12	10	3	38
%	34	31	27	8	100
Nr.	13	22		3	38

Astfel, din analiza datelor înregistrate în tabel, observăm că 34% dintre subiecți au un nivel de autoapreciere *Foarte Înalt*; 31% – un nivel de autoapreciere *Înalt*, 27% – un nivel de autoapreciere *Mediu* și 8% – un nivel de autoapreciere *Scăzut*. Fuzionând rezultatele, obținem următoarea imagine: 13 subiecți (34%) se *Supraapreciază*; 22 de subiecți (58%) au un nivel de autoapreciere *Adecvat* și 8 subiecți (3%) se *Subapreciază*.

Figura 3.4 reprezintă ilustrarea grafică a datelor experimentale în plan comparativ – test și retest a rezultatelor Testului *Dembo-Rubenștein*.

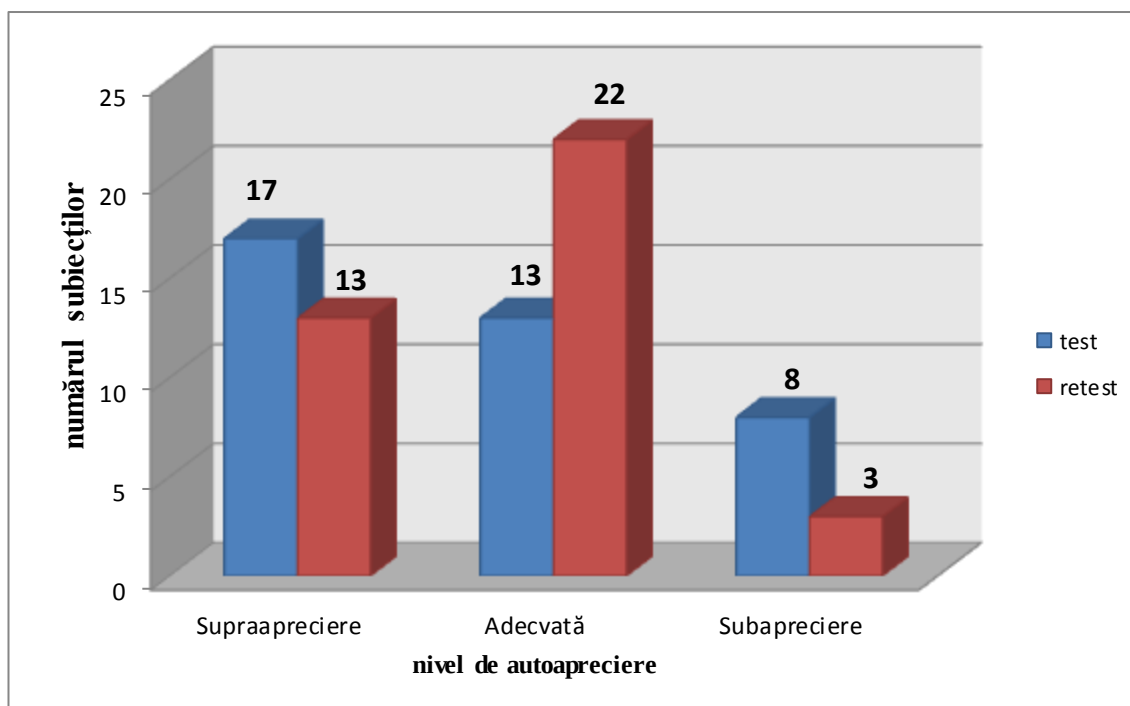


Fig. 3.4. Nivelul de autoapreciere, după Testul Dembo-Rubenștein

Analiza rezultatelor din Tabelul 3.8 și Figura 3.4 ne permit să conchidem că, în urma aplicării programului de formare, s-a micșorat numărul subiecților care se *Subapreciau* (5) și se *Supraapreciau* (4), crescând cu 9 unități numărul acelor care au un nivel de apreciere *Adecvat*.

Astfel, implicațiile formative au exercitat un rol sporit în autocunoașterea și autoaprecierea personală a respondenților, ajutându-i să-și identifice limitele și oportunitățile de dezvoltare în baza indicatorilor: *sănătate, inteligență, caracter, autoritate la semeni, abilități manuale, exterior, încredere în sine*.

În procesul de intervenție formativă am înregistrat, în urma studiului, următoarele date:

a. tinerii care se *Supraapreciază*, de obicei, sunt siguri de sine și, adesea, se complac într-o atitudine de automulțumire; sunt tentați să domine și să-și impună punctul de vedere prin evidențierea propriei valori; sunt foarte flexibili și, de cele mai multe ori, indiferenți la critica anturajului, dar sunt foarte hotărâți și critici la adresa celor din jur;

b. subiecții care se autoapreciază *Adecvat*, în cea mai mare parte, au o atitudine binevoitoare față de ei înșiși; își cunosc destul de bine limitele și oportunitățile pe care le au; pun accentul pe trăsăturile de caracter și valoarea personală pe care și-o oferă, reușind, în acest mod, să găsească soluții adecvate pentru diferite situații; sunt sociabili, deschiși spre interrelaționare și încredere reciprocă; sunt flexibili, acceptă critica și caută să se autodezvolte, axându-se pe realitate;

c. subiecții care se *Subapreciază*, de cele mai multe ori, nu sunt mulțumiți de propria persoană și de propriile realizări; adeseori sunt fluctuanți și indeciși; ca dominantă, sunt nemulțumiți de sine; manifestă suspiciune în relațiile cu cei din jur și sunt copleșiți de culpabilitate, chiar și în cele mai mici eșecuri.

Pentru a estima autenticitatea diferențelor obținute în urma intervențiilor formative în ceea ce privește nivelul de autoapreciere, după Testul *Dembo-Rubenștein*, a fost utilizat criteriul Fișer (φ). Rezultatele sunt prezentate în Tabelul 3.6, unde p este indicile probabilității de eroare.

Tabelul 3.6. Evaluarea autenticității diferențelor

Nr.	Nivel	TEST		RETEST		φ	P
1.	Supraapreciere	17	45%	13	34%	0,942	nesemnificativ
2.	Adecvat	13	34%	22	58%	2,092	< 0,05
3.	Subapreciere	8	21%	3	8%	1,678	< 0,05
4.	Total	38	100%	38	100%		

Analiza datelor a scos în evidență:

a) diferențe semnificative, $p < 0,05$ – în cazul transformărilor produse la nivelul de autoapreciere *Adecvat* și *Subapreciere*, ceea ce confirmă eficiența programului în dezvoltarea respondenților care au un nivel de autoapreciere *Adecvat* sau se *Subapreciază*;

b) diferențe nesemnificative în cazul subiecților care se *Supraapreciază*. Considerăm că acest aspect își găsește explicația în faptul că transformarea percepției de sine și a autoaprecierii juste a subiecților care se *supraapreciază*, în raport cu cei care se *subapreciază*, este un proces mai dificil, care necesită intervențiile formative de durată.

Nivelul de expectanțe a subiecților, măsurat în conformitate cu normele de convertire a rezultatelor obținute, se situează la nivelul *Înalt* și *Adecvat*, conform datelor prezentate în Tabelul 3.7.

Tabelul 3.7. Rezultatele comparative ale nivelului de expectanțe

Nr.	Nivel	Rezultate TEST		Rezultate RETEST		φ	P
1.	Înalt	17	45%	16	42%	0,231	nesemnificativ
2.	Adecvat	21	55%	22	58%	0,227	nesemnificativ
3.	Scăzut	-		-		-	-
4.	Total	38	100%	38	100%		

Astfel, rezultatele retest de validare a nivelului de expectanțe ne demonstrează că 16 subiecți au un nivel de expectanțe *Înalt* (42%); iar 22 – un nivel de expectanțe *Adecvat* (58%). Analizând, prin comparație, rezultatele test și retest, reflectate în Tabelul 3.7, observăm schimbări minore. Datele înregistrate reflectă diferențe nesemnificative în ceea ce privește nivelul de expectanțe, ceea ce denotă necesitatea unui proces de intervenție formativă de durată. Ca și în cazul autoaprecierii, subiecții care se supraapreciază necesită timp și condiții de autocunoaștere adecvată pentru a-și percepe corect propria identitate și potențialul, pentru că doar așa vor putea să-și traseze expectanțe adecvate.

Din Tabelul 3.8 observăm diferența de punctaj între nivelul de expectanțe și autoapreciere la intervalul-limită de la extremități – 0-7 și în intervalul de diferența de peste 40 de segmente - nu avem nici un subiect, ceea ce denotă că, în urma trainingului, am reușit, totuși, să-i motivăm pe participanți să se angajeze în a excela și a reuși în plan personal și profesional. De asemenea, am reușit să-i ajutăm pe participanți să se autodezvolte și să se autogestioneze, astfel încât să-și rezolve conflictele interne, evitând grupul de risc. Maximum de subiecți – 19, s-au clasat în intervalul de la 20 la 40 – manifestând expectanțe sporite, soldate cu exigențe mari față de sine și în intervalul dintre 8-19 segmente de diferență, acești subiecți dau dovadă de perseverență, tact, dinamism și insistență în realizarea scopurilor și atingerea excelenței.

Tabelul 3.8. Prezentarea rezultatelor nivelului de expectanțe

Interval	0-7	8- 19	20-40	40	Total
Număr	-	19	19	-	38

Ca și în cazul determinării nivelului de autoapreciere, prin aplicarea aceluiași test, am reușit să determinăm nivelul de expectanțe al subiecților, în raport cu indicii: *sănătate, inteligență, caracter, autoritate la semeni, abilități manuale, exterior, încredere în sine*. În procesul de aplicare a trainingului formativ, au fost realizate diverse sarcini, care să scoată în evidență valoarea acestor indici, orientând tinerii să-și identifice lista priorităților proprii și să elaboreze un plan personalizat de formare și dezvoltare a lor, conform rolurilor individuale.

Autoaprecierea adecvată a tânărului este esențială atât pentru dezvoltarea sa personală, cât și profesională. Relația autentică între expectanțe și autoapreciere influențează succesul tânărului și dezvoltarea lui progresivă datorită unei cunoașteri de sine veridice.

3. În urma prelucrării datelor obținute de la Testul *Nivelul de Expectanțe*, după K. Șvarțladerom, am obținut rezultatele reflectate în Tabelul 3.9.

Tabelul 3.9. Evaluarea autenticității diferențelor intervențiilor formative

Nr.	Nivel de expectanțe	TEST		RETEST		φ	P
1.	Înalt	12	32%	5	13%	2,72	$\leq 0,01$
2.	Adecvat	10	26%	26	68%	4,307	$\leq 0,01$
3.	Scăzut	16	42%	7	19%	2,288	$< 0,05$
4.	Total	38	100%	38	100%		

Astfel, am constatat că din cei 38 de subiecți – 26 (68%) au un nivel de expectanțe *Adecvat*, ceea ce denotă un simț al realității și al percepției adecvate a potențialului propriu, au așteptări realiste de la ei înșiși, percepend adecvat condițiile actuale cu care se confruntă, realizând, astfel, expectanțele proprii; 7 subiecți (19%) au un nivel al expectanțelor *Scăzut*, de obicei, ei au așteptări mici, uneori destul de superficiale, ceea ce se intersectează cel mai frecvent cu mediocritatea și automulțumirea, care îi determină să dorească să rămână în zona confortului; 5 subiecți (13%) au un nivel de expectanțe *Înalt*, ceea ce explică tendința lor, în cele mai multe situații, de a-și trasa expectanțe mari; uneori acestea fiind ireale și, neavând toate resursele de a-și atinge expectanțele proprii, tinerii devin frustrați și irascibili. Pentru a estima autenticitatea diferențelor obținute în urma intervențiilor formative în ceea ce privește nivelul de expectanțe, a fost utilizat criteriul Fișer (φ). Analiza comparativă a datelor reflectate demonstrează diferențe semnificative ($p < 0,05$, $p \leq 0,01$) la subiecții antrenați în demersul formativ, fapt ce confirmă că programul de formare axat pe dezvoltarea personală și profesională a tânărului, pe care l-am implementat, conduce la schimbări calitative în dezvoltarea nivelului de expectanțe.

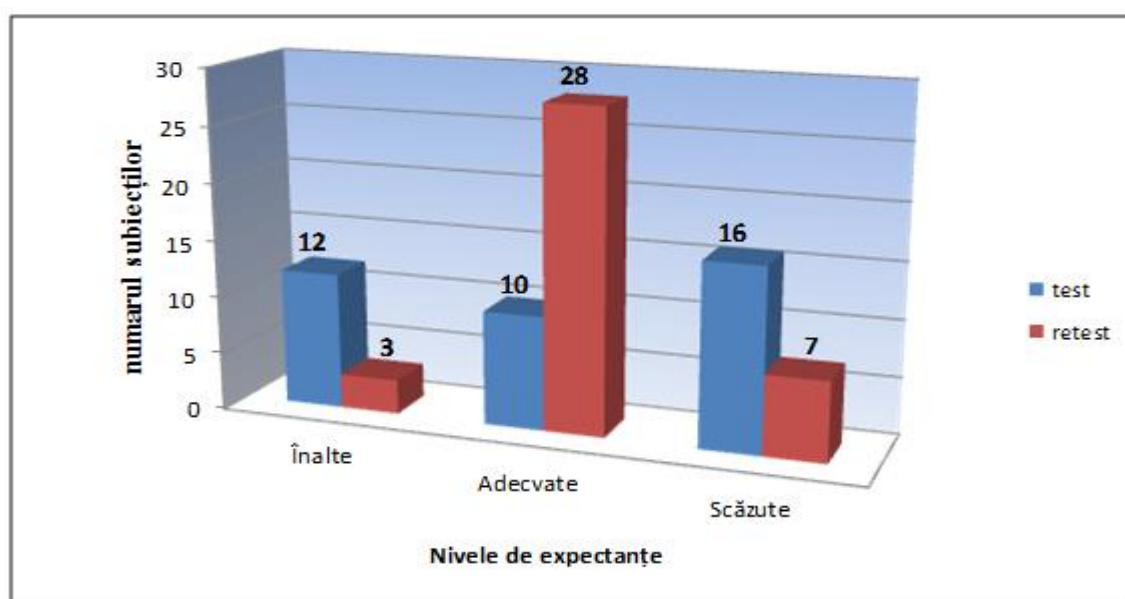


Fig. 3.5. Analiza comparativă a nivelului de Expectanțe

Realizând o comparație a rezultatelor înainte de inițierea trainingului cu rezultatele obținute după intervenția formativă, observăm, din Figura 3.5, o schimbare calitativă a situației. O diferență de 7 unități atestăm în cazul nivelului de expectanțe *Înalt*, de 16 – în dreptul nivelului de expectanțe *Adecvat* și o diferență de 9 – în cazul nivelului de expectanțe *Scăzut*. Astfel, dacă inițial, după demersul diagnostic, 42% dintre subiecți au fost diagnosticați cu un nivel de expectanțe *Scăzut*, deținând majoritatea, după intervenția formativă, din același lot, 68% au înregistrat un nivel de expectanțe *Adecvat*, reducându-se numărul celor cu un nivel de expectanțe *Scăzut* de la 42% – la 19% și a numărului de subiecți cu nivelul de expectanțe *Înalt* de la 32% – la 13%.

Subliniem faptul că subiecții care au participat la trainingul de formare și dezvoltare personală și profesională au înregistrat schimbări calitative, ceea ce se explică prin faptul că au învățat să-și perceapă adecvat potențialul propriu, să evalueze obiectiv conjunctura și să învețe să-și planifice etapizat obiectivele în atingerea țelurilor și satisfacerea așteptărilor proprii.

B. În cadrul ședințelor de training, ne-am focalizat atenția atât asupra procesului de autocunoaștere a subiecților, cât și a analizei situației fizice reale a categoriei din care fac parte.

Ședințele au fost adaptate contingentului de subiecți, iar fiecare activitate a fost orientată spre autoanaliză, autoevaluare și autocunoaștere. Pentru asigurarea atât a eficacității în aplicarea trainingului, cât și a asigurării calității în scopul obținerii de rezultate, demersul formativ s-a desfășurat pe 3 grupuri, conform datelor din Figura 3.6.

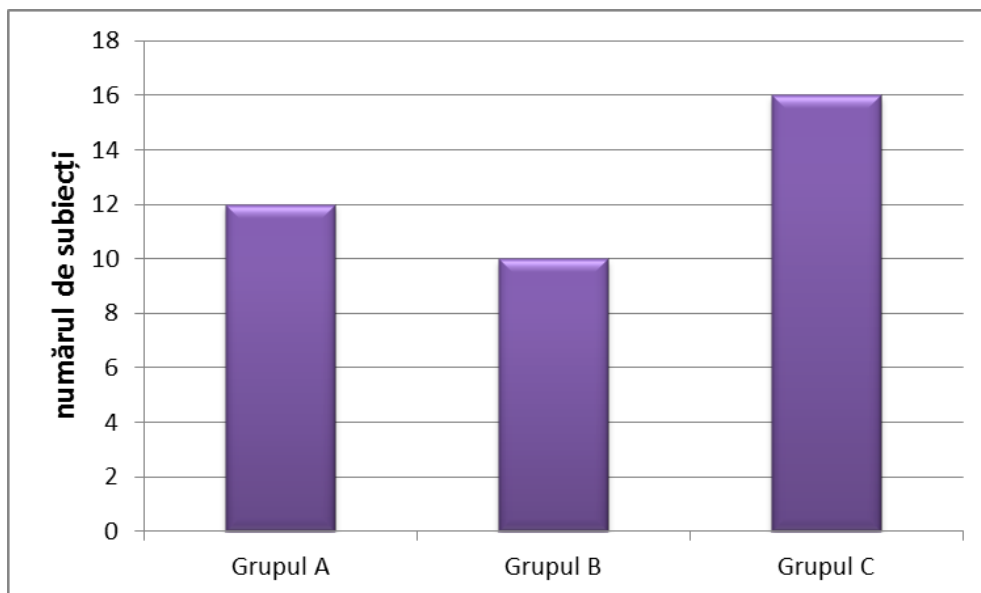


Figura 3.6. Repartizarea respondenților pe grupuri

Astfel, cele trei grupuri de subiecți au fost constituite după criteriile:

- Grupul A. – *Expectanțe înalte – Supraapreciere/Subapreciere*, a fost format din 12 tineri.

- Grupul B. – *Expectanțe adecvate – Supraapreciere/Subapreciere*, a cuprins 10 tineri.

- Grupul C. – *Expectanțe scăzute – Supraapreciere/Aprecie adecvată și Subapreciere*, a fost constituit din 16 tineri.

Demersul formativ și aplicarea repetată a testelor au fost realizate pe grupuri. Suportul informativ de care au beneficiat participanții, activitățile individuale propuse pentru acasă, conținutul bine structurat al trainingului prin prezentările power-point, ne-au permis să ne bucurăm de anumite schimbări calitative la finele trainingului. Prezentăm în continuare evoluția rezultatelor prin comparație și interacțiunea autoapreciere - expectanțe la nivel de fiecare grup.

I. Grupul A. *Expectanțe înalte – Supraapreciere/Subapreciere*

În acest grup, constituit din 12 participanți, am stabilit două relații:

1. Persoane cu un nivel de expectanțe *Înalt*, care se *Supraapreciază* – 8 subiecți;
2. Persoane cu un nivel de expectanțe *Înalt*, care se *Subapreciază* – 4 subiecți.

Tabelul 3.10, reprezintă rezultatele comparative obținute la test și retest în urma aplicării Testului *Autoapreciere*, după Л.Д. Столяренко, varianta I și a Testului *Nivelul de Expectanțe*, după K. Șvarțladerom.

Tabelul 3.10. Analiza comparativă a rezultatelor grupului A

Nr	Participantul	EXPECTANȚE		AUTOAPRECIERE	
		Test	Retest	Test	Retest
1.	C A	3,3	2	34	50
2.	M N	3,6	3	67,8	66
3.	C R	5,66	3,6	64,1	64
4.	C C	4	1,66	66,06	54,4
5.	H S	6	4	67,4	67
6.	P V	5,6	3	73	68
7.	C A	3,7	1,33	69	50
8.	G I	3,3	1,33	70	75
9.	G A	3,5	2,5	26	40
10.	R L	4	2	34	52
11.	B C	4	1	34	41,9
12.	U A	3,5	3	78	68

Subiecții cu un nivel de expectanțe *Înalt* care se *Supraapreciază*, sunt marcați cu culoarea albastră, iar cei care se *Subapreciază* – sunt reprezentați prin culoarea galbenă.

Analizând numeric rezultatele inițiale cu cele finale, observăm din Tabelul 3.10 o schimbare calitativă în dreptul fiecărui respondent, cu o diferență semnificativă spre o schimbare în mai bine a situației. Astfel, în urma aplicării repetate a testelor pentru determinarea nivelului de expectanțe și a nivelului de autoapreciere, am obținut rezultate îmbucurătoare: 9 subiecți cu un nivel de expectanțe *Adecvat* și 3 cu un nivel de expectanțe *Înalt*; 5 persoane cu un nivel de autoapreciere *Adecvat*, 5 persoane care se *Supraapreciază* și 2 persoane care se *Subapreciază*. Rezultatele sunt prezentate în figurile 3.7. și 3.8.

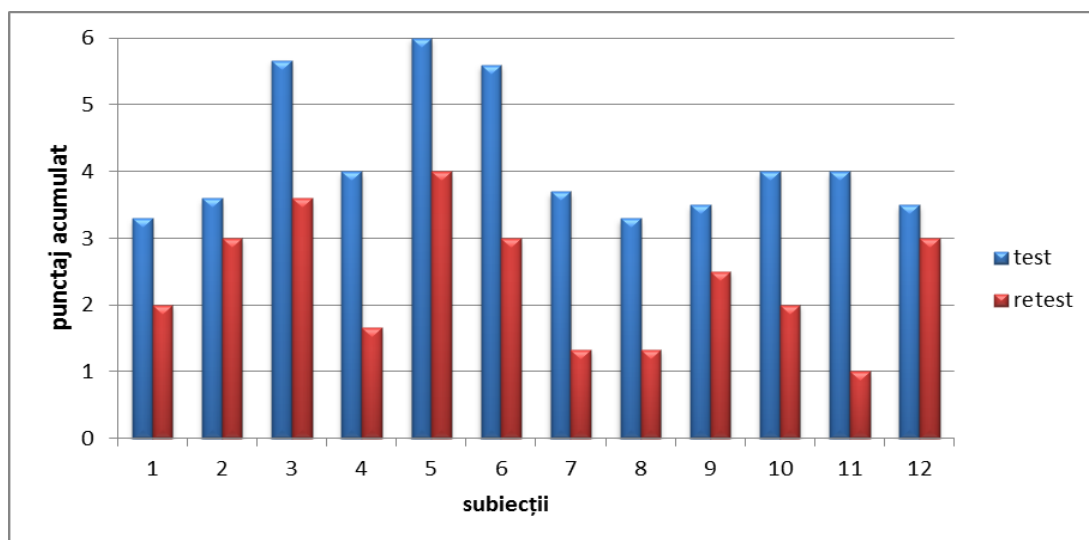


Fig. 3.7. Analiza comparativă a nivelului de expectanțe, Grupul A

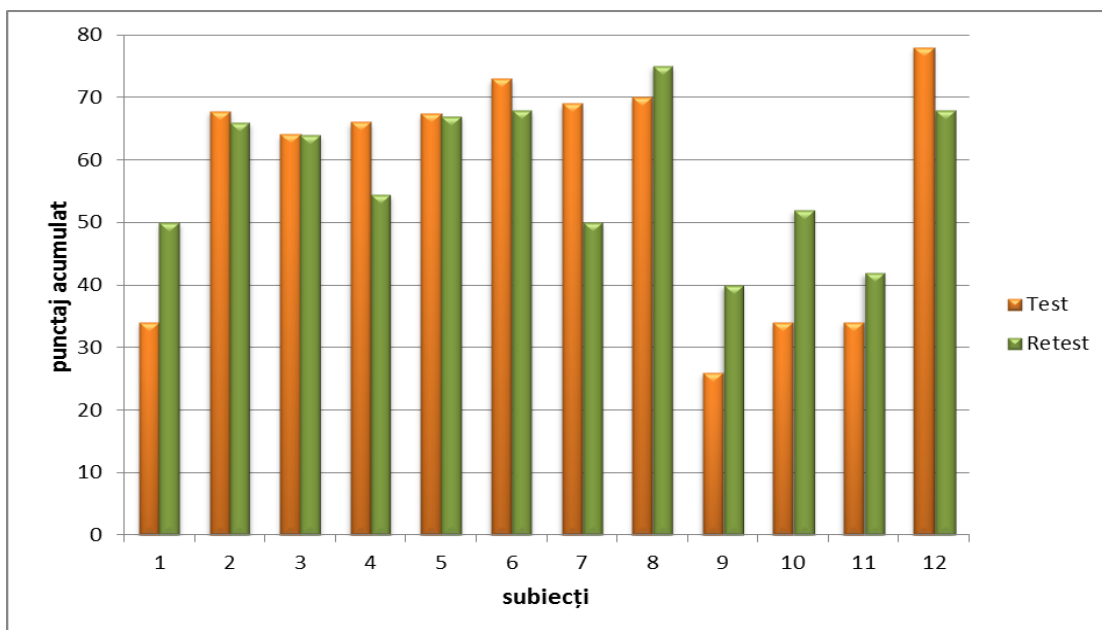


Fig. 3.8. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere, Grupul A

Examinând în parte nivelul de expectanțe și nivelul de autoapreciere, observăm, prin diagramele din Figura 3.7 și 3.8, o schimbarea de paradigmă în urma desfășurării trainingului, și anume:

a. expectanțele exagerat de înalte, sau înalte, ale subiecților, la începutul cercetării, au suferit modificări serioase; spre exemplu, dacă subiectul cu numărul 5 din primul grup avea un nivel de expectanțe *Ireal de Înalt*, care atingea valoarea maximă din lot, echivalentă cu 6, la finele cercetării acesta înregistrează un progres semnificativ, ajungând la un nivel de expectanțe echivalent cu 4, deși este înscris tot în categoria nivelului de expectanțe *Înalt*; situații similare atestăm și la subiecții 3 și 6, care au rămas la același nivel de expectanțe *Înalt*, dar au avut loc schimbări numerice în rezultatul atestat.

b. privitor la nivelul de autoapreciere a subiecților din acest grup, atestăm unele transformări individuale semnificative, cum ar fi în cazul subiectului cu numărul 1, care de la *Subapreciere*, în urma demersului formativ, a trecut la nivelul de autoapreciere *Adecvat*; un caz similar este subiectul cu numărul 7, care a reușit să coboare de la *Supraapreciere* la nivelul de autoapreciere *Adecvat*; subiectul cu numărul 10, care în cadrul demersului diagnostic se *Subaprecia*, s-a ridicat la nivelul de autoapreciere *Adecvat*, după demersul formativ; în celelalte situații, în dreptul fiecărui subiect, așa cum observăm din Figura 3.8 și Tabelul 3.10, au avut loc transformări numerice în rezultate, ceea ce demonstrează eficiența ședințelor de training desfășurate pe acest grup.

După cum observăm în Figura 3.9, prin comparația rezultatelor la test și retest, evidențiem faptul că grupul de subiecți a devenit unul neomogen în privința autoaprecierii.

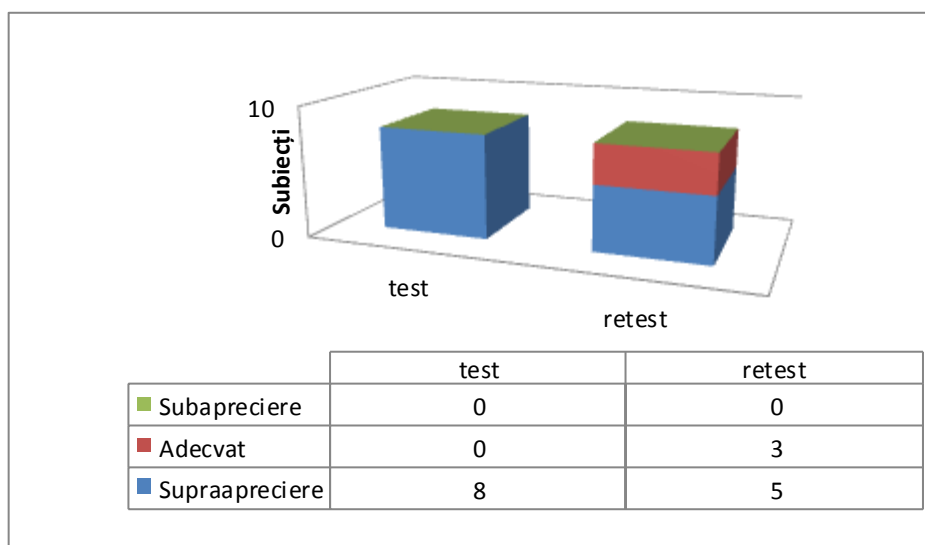


Fig. 3.9. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere în grupul A 1

Astfel, conform rezultatelor înregistrate la retest, avem 3 persoane care au demonstrat un nivel de autoapreciere *Adecvat* și 5 persoane care se *Supraapreciază*. După demersul formativ, constatăm că procesul de transformare și abordare a autoaprecierii de la nivelul de *Supraapreciere* la autoapreciere *Adecvată* este unul de durată, care necesită un timp îndelungat de transformare.

Figura 3.10 reprezintă expresia grafică a rezultatelor test și retest a subiecților din grupul A1, obținute în ceea ce privește expectanțele.

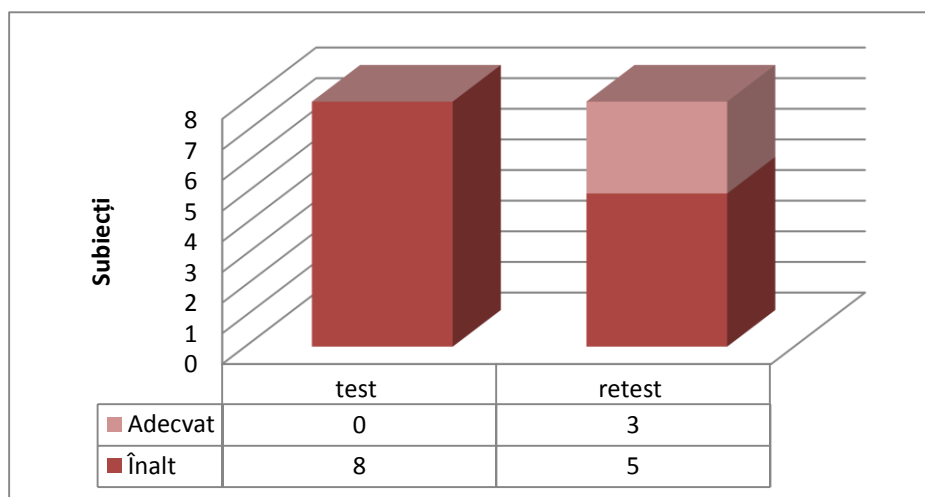


Fig. 3.10. Analiza comparativă a nivelului de expectanțe în grupul A 1

Așadar, dacă inițial, conform diagnosticului, cei 8 subiecți ai grupului aveau un nivel de expectanțe *Înalt*, conform rezultatelor înregistrate după demersul formativ, avem schimbarea identică cu cea în cazul autoaprecierii – 3 subiecți cu un nivel de expectanțe *Adecvat* și 5 subiecți – cu nivel de expectanțe *Înalt*. Rezultatele atestate ne confirmă că subiecții care se *Supraapreciază* și au un nivel de expectanțe *Înalt*, mai greu adoptă un nivel adecvat al expectanțelor, pentru aceasta fiind nevoie de un proces de formare îndelungat.

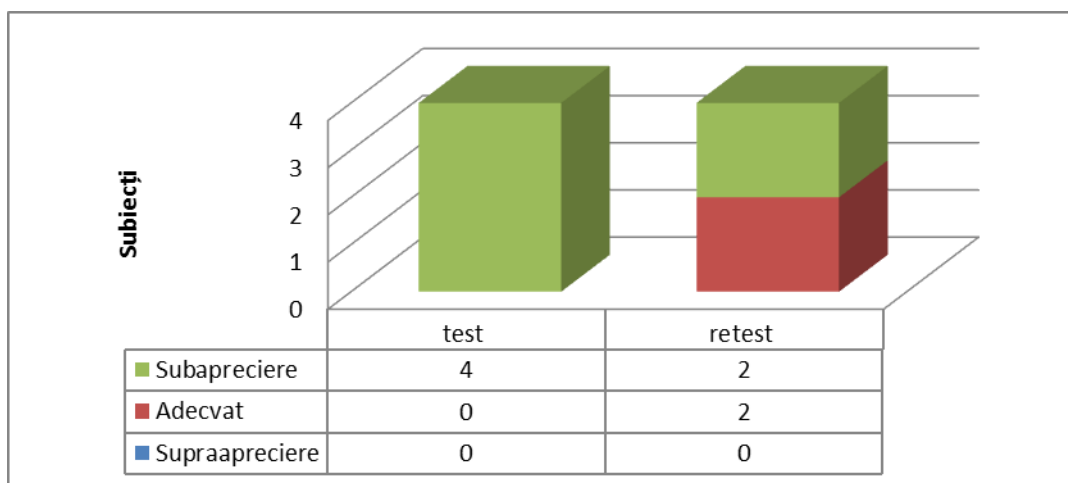


Fig. 3.11. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere în grupul A 2

Din Figura 3.11, este evidentă transformarea obținută de către subiecții grupului A2, în urma demersului formativ. Astfel, din cei 4 subiecți care se *Subapreciau*, în urma demersului formativ 2 dintre ei au indicat valori ce atestă un nivel de autoapreciere *Adecvat*.

Figura 3.12 demonstrează rezultate semnificative înregistrate de subiecții grupului A2, în urma demersului formativ.

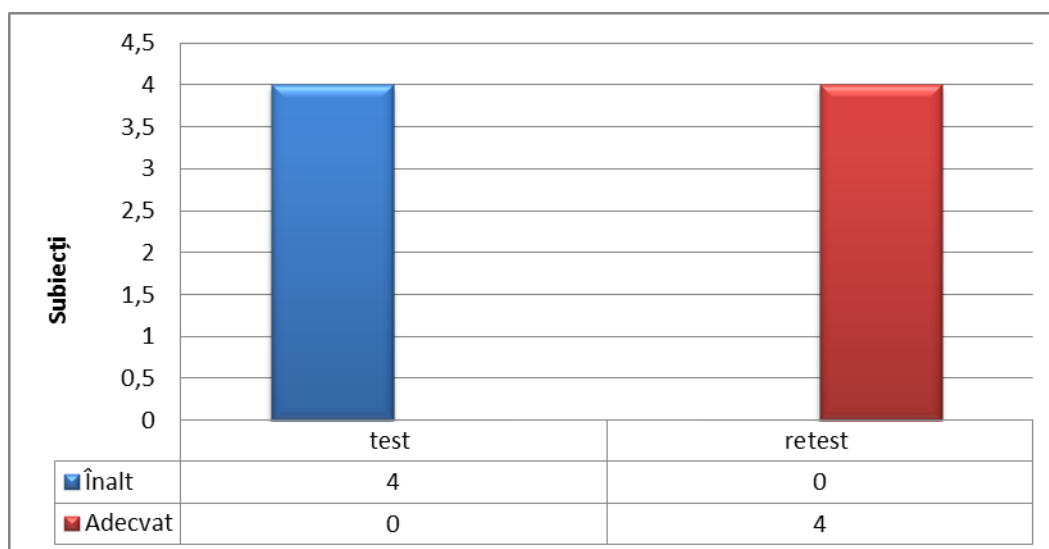


Fig. 3.12. Analiza comparativă a nivelului de expectanțe în grupul A 2

Astfel, cei 4 subiecți care aveau inițial, conform datelor de la test, nivel de expectanțe *Înalt*, au demonstrat, în urma formării, rezultate ce denotă un nivel de expectanțe *Adecvat*.

În concluzie, evidențiem faptul că probabilitatea formării unui nivel de expectanțe *Adecvat* este mai mare la subiecții care se *Subapreciază*, comparativ cu cei care se *Supraapreciază*.

II. Grupul B. *Expectanțe adecvate – Supraapreciere/Subapreciere*

În cel de-al doilea grup, constituit din 10 subiecți care au un nivel de expectanțe *Adecvat*, dar care se *Supraapreciază* sau se *Subapreciază*, am urmărit drept scop al ședințelor de training *autocunoașterea personală prin identificarea atitudinii față de sine și față de propriile reușite atât din domeniul privat, cât și din cel profesional*. Activitățile de dezvoltare, suportul informativ, prezentările power point, activitățile de reflecție, autoanaliză și autoapreciere, au facilitat procesul de autodescoperire, ajutându-i pe subiecți în stabilirea unei conectări interpersonale și obținerea unor rezultate semnificative.

Astfel, grupul B este caracterizat de relațiile:

1. Persoane cu un nivel de expectanțe *Adecvat*, care se *Supraapreciază* – 5 subiecți;
2. Persoane cu un nivel de expectanțe *Adecvat*, care se *Subapreciază* – 5 subiecți.

Tabelul 3.11 oferă datele comparative obținute în cadrul demersului diagnostic și retest. Prin analiza lor putem observa schimbările produse în urma demersului formativ, specifice respectivului grup. Subiecții marcați prin culoarea verde se *Supraapreciază*, iar cei evidențiați cu oranj, se *Subapreciază*.

Tabelul 3.11. Analiza comparativă numerică a rezultatelor celui de-al II-lea grup

Nr.	Participantul	EXPECTANȚE		AUTOAPRECIERE	
		Test	Retest	Test	Retest
1.	R A	1,6	1,5	72	67
2.	L R	1,6	2	83	65
3.	C V	1	2	70,5	68
4.	Z M	2	2	35,08	51
5.	M T	2	1,33	36,4	49
6.	G N	1,66	1,6	72	68
7.	I M	1,3	1,66	40	57,6
8.	S N	2,66	2	35	40
9.	G O	1,33	1,66	34,6	60
10.	M I	1,66	2	71,4	68

Astfel că dacă inițial, în grupul de 10 persoane, am avut 5 persoane care se *Supraapreciază* și 5 persoane care se *Subapreciază*, la finele trainingului situația a devenit alta – 5 persoane au rămas la nivelul de *Supraapreciere*, 4 persoane au atins rezultate ce corespund nivelului de autoapreciere *Adecvat* și o persoană a rămas la nivelul de *Subapreciere*.

Nu s-au produs modificări ale nivelului de expectanțe, prin trecerea de la un nivel la altul, astfel, la finele trainingului au rămas toți 10 subiecți la același nivel *Adecvat* de expectanțe, cu unele modificări numerice minore. Totuși, în fiecare situație s-au înregistrat modificări calitative, numerice, pe care le putem observa în diagramele din Figurile 3.13 și 3.14.

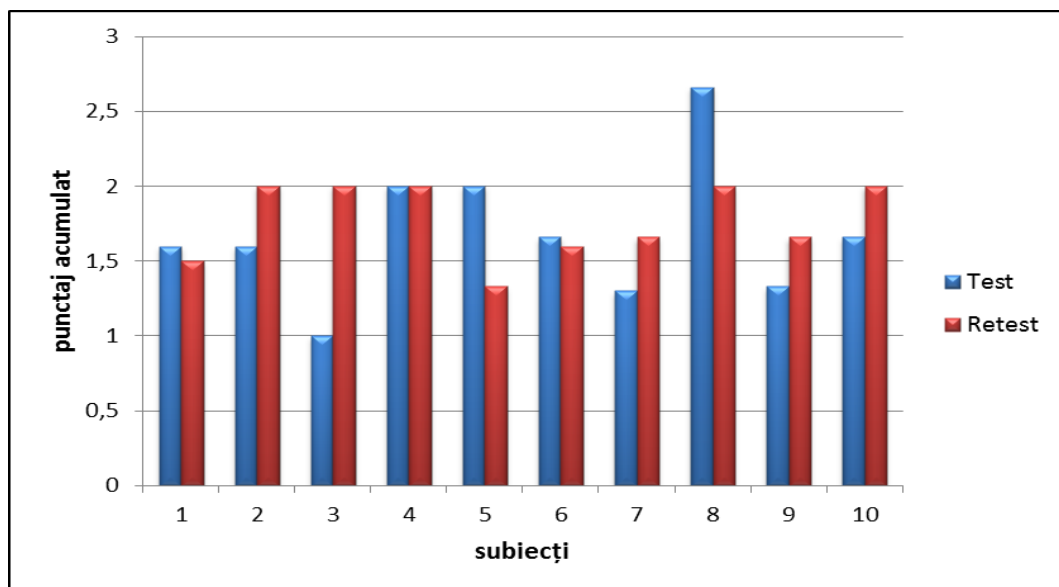


Fig. 3.13. Analiza comparativă a nivelului de expectanțe al grupului B

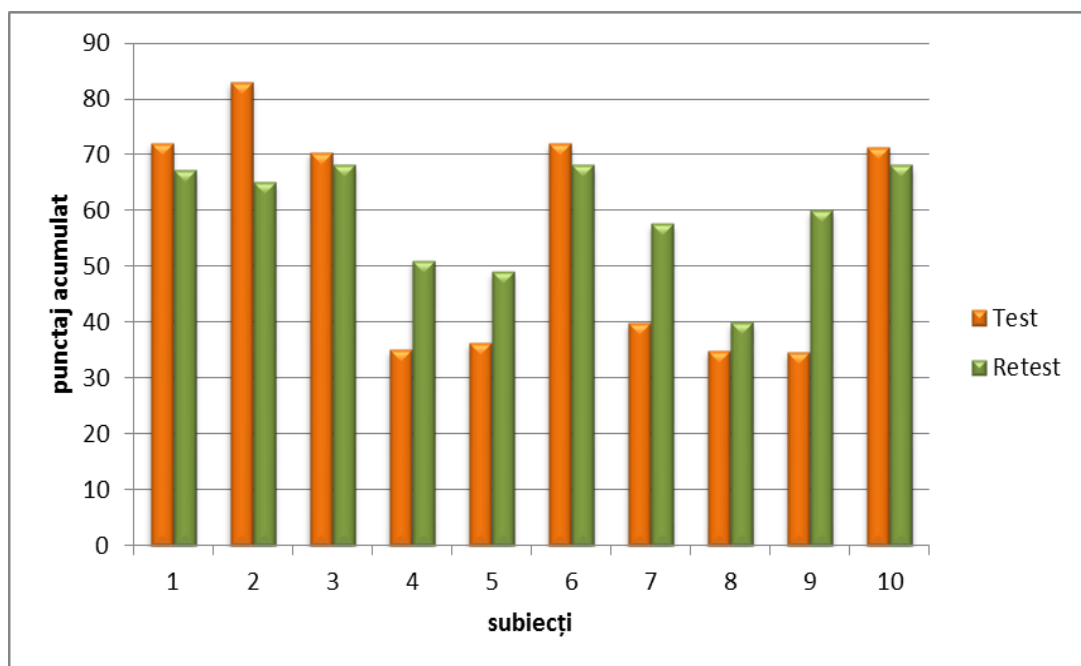


Fig. 3.14. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere al grupului B

Analizând în particular aceste figuri, observăm:

a. o îmbunătățire în cazul subiectului cu numărul 8 din grupul 2, care, de la valoarea de limită a nivelului de expectanță de 2,66 și-a stabilizat nivelul de expectanțe, atingând valoarea de 2; tot o descreștere în valoare de rezultat se observă în cazul subiecților 1 și 5; în cazul celorlalți subiecți, crește nivelul de expectanțe, ceea ce determină și o valorizare a imaginii de sine a individului, prin procesul de autocunoaștere;

b. în cazul autoaprecierii, transformările sunt destul de vizibile dacă analizăm Figura 3.14. În dreptul subiectului cu numărul 2 din acest grup, de la valoarea de 83, care indică un

nivel de *Supraapreciere*, în urma trainingului a atins valoarea de 65, ceea ce semnifică autoapreciere *Adecvată*. Subiecții cu numerele 1, 3, 6 și 10 – de la valoarea de peste 70, care indică un nivel de *Supraapreciere*, au ajuns la nivelul de autoapreciere *Adecvată* cu valoarea 67-68.

Rezultatele test și retest reprezentate în Figura 3.15 ne demonstrează că subiecții din grupul B1 care au un nivel de expectanțe *Adecvat*, dar se *Supraapreciază*, în urma demersului formativ nu au înregistrat schimbări semnificative. Acest fapt ne confirmă că procesul de autocunoaștere și sesizare a aptitudinilor individuale la persoanele care se *Supraapreciază* este unul mai dificil și necesită o atenție sporită.

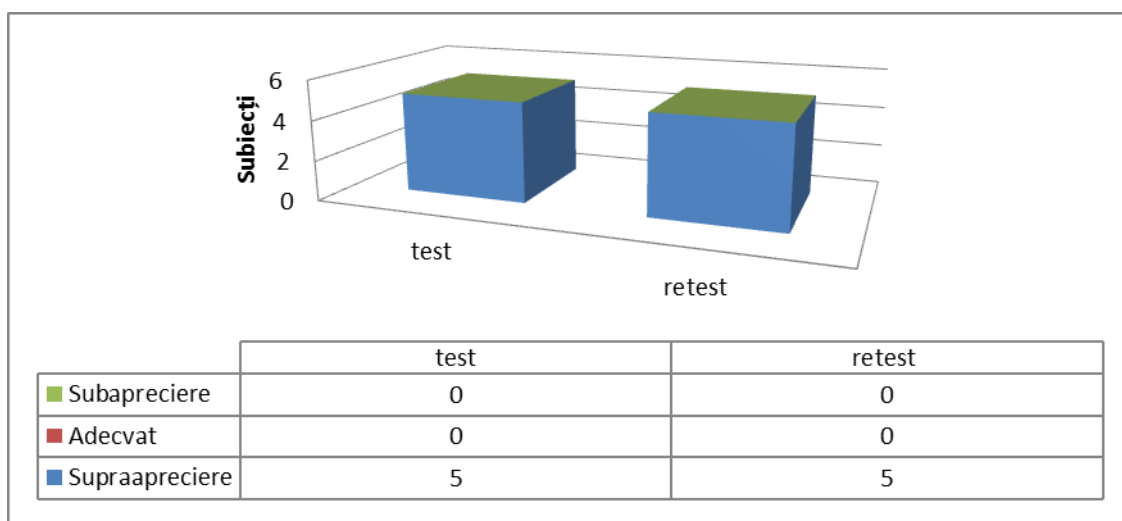


Fig. 3.15. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere în grupul B 1

În Figura 3.16 sunt prezentate rezultatele test și retest ale subiecților din grupul B2.

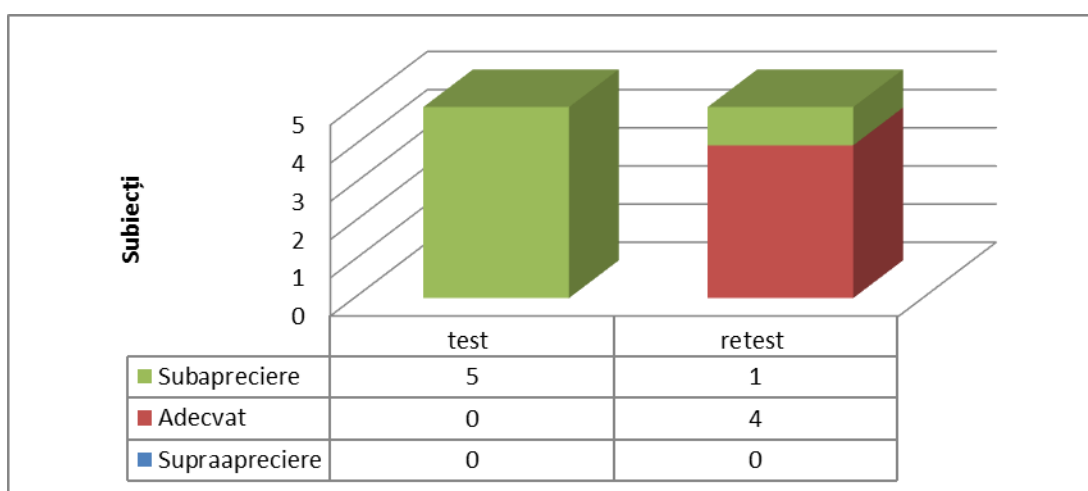


Fig. 3.16. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere în grupul B 2

În urma analizei rezultatelor, se observă o schimbare semnificativă a situației. Din cei 5 subiecți care se subapreciau, în urma demersului formativ, 4 dintre ei au înregistrat schimbări, autoapreciindu-se la nivel *Adecvat*. Acest lucru evidențiază faptul că subiecții care se subapreciază pot avea schimbări progresive, comparativ cu acei care se supraapreciază, ceea ce ne confirmă eficiența trainingului pentru această categorie de subiecți. Nu au fost înregistrate modificări ale nivelului de expectanțe nici la o categorie dintre subiecții acestor grupuri.

III. Grupul C. Expectanțe scăzute – Supraapreciere, Apreciere adecvată și Subapreciere

În grupul trei, unde subiecții au un nivel de expectanțe *Scăzut*, iar nivelul de autoapreciere variază la toate cele trei nivele, de la *Supraapreciere*, apreciere *Adecvată* la *Subapreciere*, pe parcursul trainingului ne-am focalizat atenția sporită atât asupra percepției corecte a potențialului propriu al subiecților, de care depinde nivelul lor de expectanțe, cât și asupra procesului de autocunoaștere, autodezvoltare și autoevaluare a acestora. Suportul didactic utilizat, varietatea metodelor interactive și conținutul teoretic abordat, ne-au oferit posibilitatea să ajutăm subiecții să-și aprofundeze cunoștințele despre sine, să-și cunoască potențialul propriu, să-și traseze scopuri personale și profesionale pentru a-și realiza viziunea personală, acestea influențând asupra procesului de transformare, care a fost vizibil la finele trainingului.

Astfel, grupul constituit din 16 tineri – cel mai mare grup dintre cele trei, calitativ, evidențiază trei relații:

1. Persoane cu un nivel de expectanțe *Scăzut* care se *Supraapreciază* – 6 subiecți;
2. Persoane cu un nivel de expectanțe *Scăzut* care se autoapreciază *Adecvat* – 4 subiecți;
3. Persoane cu un nivel de expectanțe *Scăzut* care se *Subapreciază* – 6 subiecți.

Rezultatele cantitative și calitative ale subiecților sunt prezentate în Tabelul 3.12. Pentru o analiză a transformărilor individuale ale subiecților după demersul formativ, prin culoarea roșie sunt marcați subiecții care au un nivel de expectanțe *Scăzut*, dar se *Subapreciază*, prin culoarea sură – sunt reprezentanți subiecții care se apreciază *Adecvat* și prin culoarea violet – cei care se *Subapreciază*.

Tabelul 3.12. Analiza comparativă numerică a rezultatelor grupului al III-lea

Nr.	Participant	EXPECTANȚE		AUTOAPRECIERE	
		Test	Retest	Test	Retest
1.	Ț C	-1	0	75	56
2.	C I	0	0,33	52,17	58

3.	P V	0	0,3	29	35
4.	C I	-2	2,6	33	53,73
5.	Y I	0,33	1,66	35,08	41
6.	C D	0,66	1	45,7	63,5
7.	A I	0,66	1,33	47	50
8.	Ș I	0	0,66	43	51
9.	C E	0,33	2	62	60
10.	C S	0	1	57	60
11.	R V	-1	0,66	50	52,6
12.	B I	-0,66	1,33	58,9	60
13.	A M	-1,66	0	36,6	62,9
14.	M L	0,66	1	48	52
15.	B O	-0,33	0	71	65
16.	G O	-1,3	1,6	80	52

La finele trainingului, cei 16 subiecți, printre care, inițial, 14 au înregistrat un nivel *Scăzut* de expectanțe, iar 2 – un nivel de expectanțe *Neadevat de Scăzut*, au manifestat schimbări calitative. Conform datelor din Tabelul 3.12, obținute la retest, 7 subiecți au înregistrat un nivel de expectanțe *Scăzut* și 9 subiecți – nivel de expectanțe *Adevat*.

Privitor la nivelul de autoapreciere, din cele 16 persoane ale grupului, inițial au fost 6 persoane care se *Supraapreciază*, 6 – subiecți care se *Subapreciază* și 4 persoane care se autoapreciază *Adevat*. După aplicarea repetată a testului de autoapreciere, rezultatele s-au schimbat simțitor, astfel încât în lotul experimental a rămas o persoană care se *Subapreciază* și o persoană care se *Supraapreciază*, restul subiecților, 14 la număr, au înregistrat valori ce sunt atribuite nivelului de autoapreciere *Adevat*.

Figurile 3.17 și 3.18 reprezintă, prin diagrame, rezultatele comparative ale nivelului de expectanțe la test și retest.

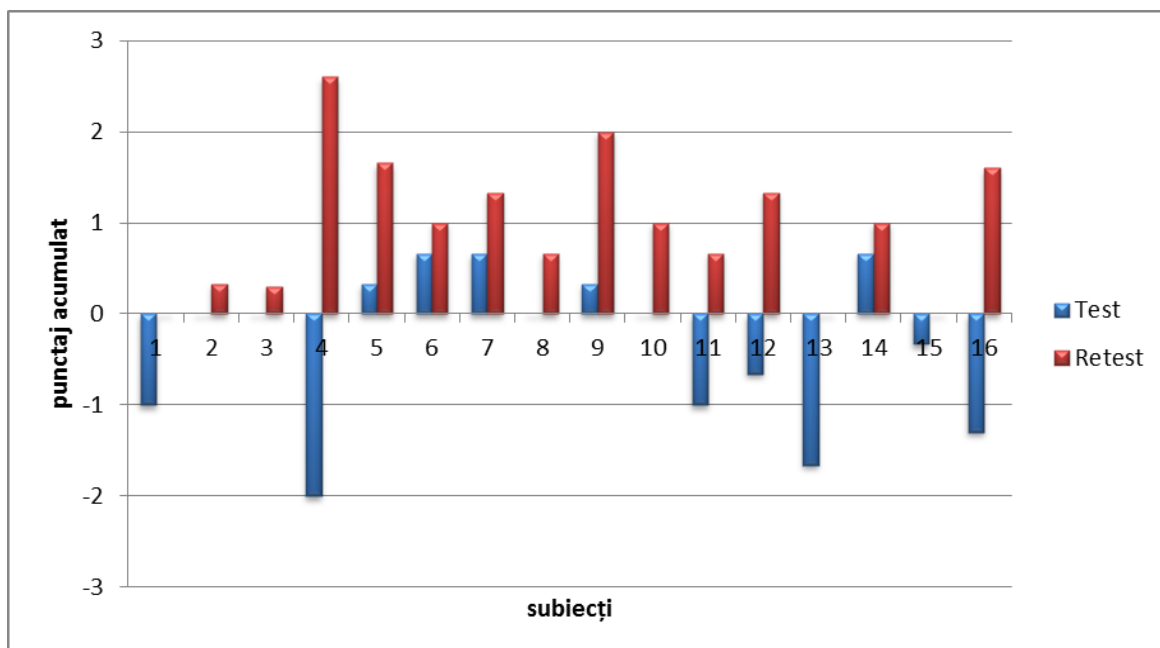


Fig. 3.17. Analiza comparativă a nivelului de expectanțe al grupului C

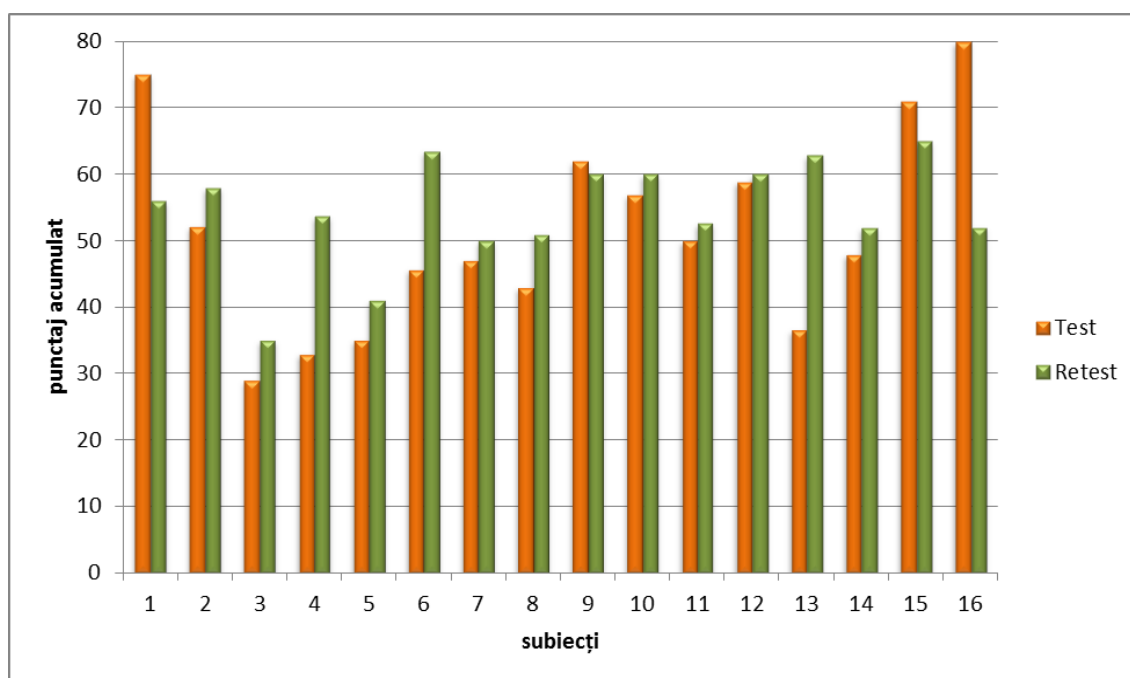


Fig. 3.18. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere a grupului C

Astfel, putem observa:

a. modificările care au intervenit în cazul subiecților cu nivelul de expectanțe *Scăzut* și *Neadecvat de scăzut*, unde avem valorile cuprinse între intervalele – 1,49 până la 0,99 și 1,50 și mai jos; din repartizarea individuală, comparativă, a valorilor obținute, observăm o schimbare semnificativă la toți subiecții, în special la cei înscrși sub numerele 1, 4, 11, 12,13, 15 și 16; de

la valorile negative, în urma retestului ei au atins valori pozitive; subiecții cu numărul 4 – de la nivelul de expectanțe *Neadekvat de Scăzut*, a obținut rezultate la nivelul de expectanțe *Adekvat*.

b. în cazul analizei comparative a nivelului de autoapreciere la subiecți, din diagrama de mai jos – Figura 3.18, observăm schimbări calitative la subiecții cu numărul 4, 6, 8 și 13, care, de la *Subapreciere* a ajuns, în urma demersului formativ, la un nivel de autoapreciere *Adekvat*; subiecții cu numerele 9, 10 și 16 – de la *Supraapreciere*, în urma demersului formativ, au atins un nivel de autoapreciere *Adekvat*.

c. nu au manifestat transformări de nivel în apreciere subiecții cu numerele 3 și 15, care au rămas cu nivelul de autoapreciere mult peste *Mediu*; numeric, însă, și acești subiecți au înregistrat un anumit progres de la valorile 29 la 35, o modificare ușoară în creștere a aprecierii valorii de sine; și de la 71 la 65, limita între autoapreciere *Adekvată* și *Supraapreciere*, ceea ce demonstrează o stabilizare în evaluarea reală a persoanei.

După cum se vede din Figura 3.19, subiecții din grupul C1 au înregistrat schimbări semnificative, după demersul formativ, în ceea ce privește nivelul lor de autoapreciere.

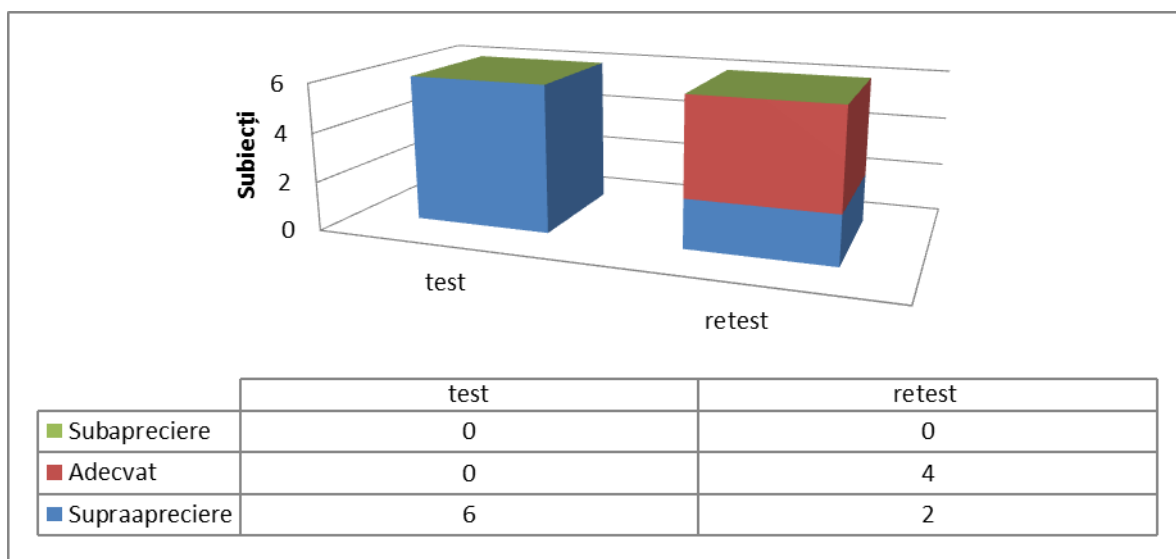


Fig. 3.19. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere în grupul C 1

Astfel, din cei 6 subiecți care, conform rezultatelor de la test, se supraapreciau, după rezultatele înregistrate la retest, 4 au demonstrat un nivel de autoapreciere *Adekvat*, iar 2 – *Supraapreciere*.

Analizând schimbările atestate la subiecții care se *Supraapreciază* din grupul C1 cu cei care se *Supraapreciază* din grupul A și B, atestăm că schimbările sunt mai sporite în cazul subiecților cu un nivel de expectanțe *Scăzut*, comparativ cu cei care au un nivel de expectanțe *Înalt* sau *Adekvat*.

Conform reprezentării din Figura 3.20, constatăm schimbări semnificative ale nivelului de expectanțe a subiecților care se supraapreciază – dacă la rezultatele diagnosticate la test 6 subiecți aveau un nivel de expectanțe *Scăzut*, după formare, 4 dintre ei atestă rezultate ce demonstrează un nivel *Adecvat* de expectanțe.

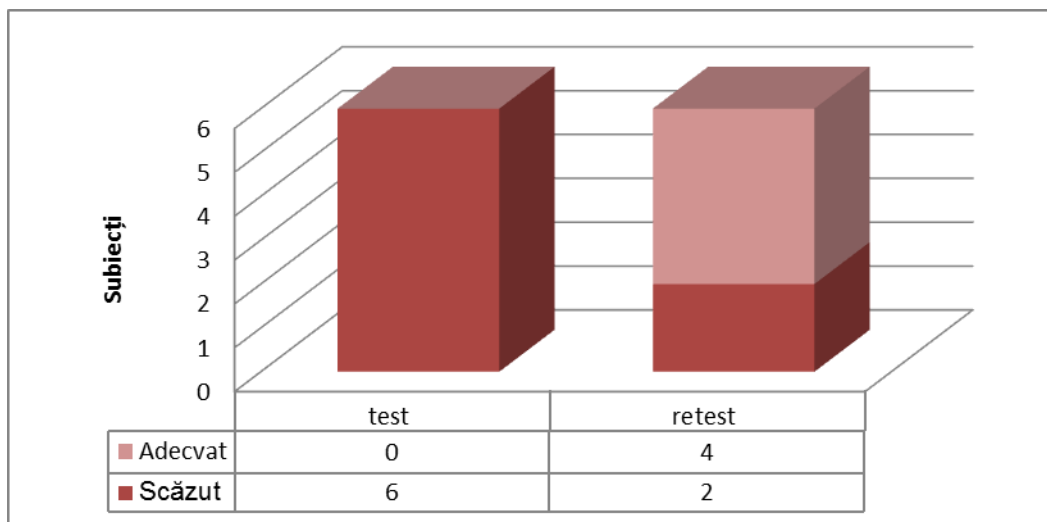


Fig. 3.20. Analiza comparativă a nivelului de expectanțe în grupul C 1

Din Figura 3.21 rezultă că în urma demersului formativ la nivel de grupul C2, nu s-au produs modificări în ceea ce privește nivelul de autoapreciere.

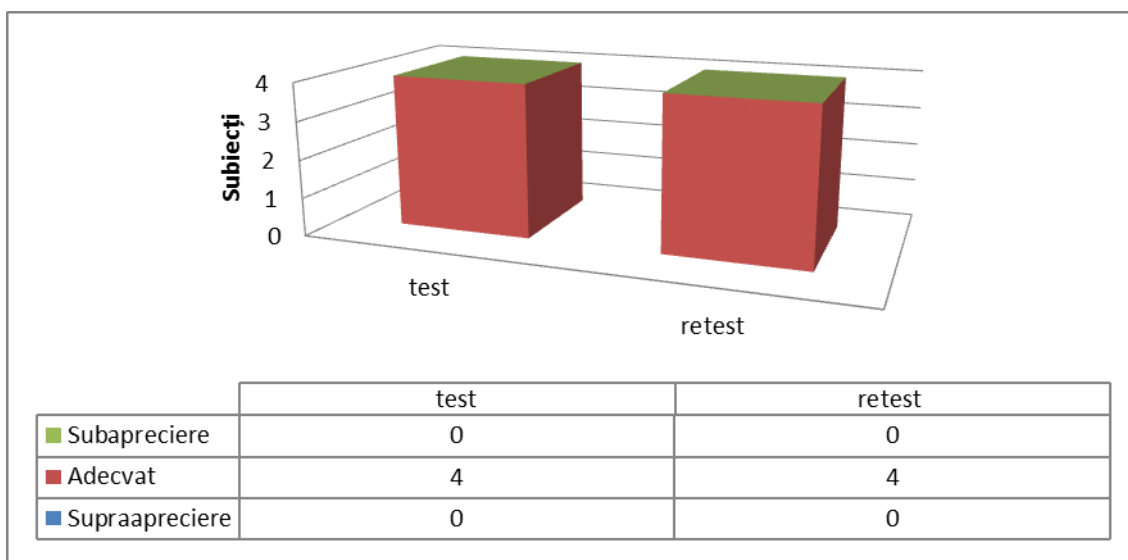


Fig. 3.21. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere în grupul C 2

După rezultatele de la retest, privitor la nivelul de expectanță, avem înregistrate modificări în proporție de 50%, conform Figurii 3.22.

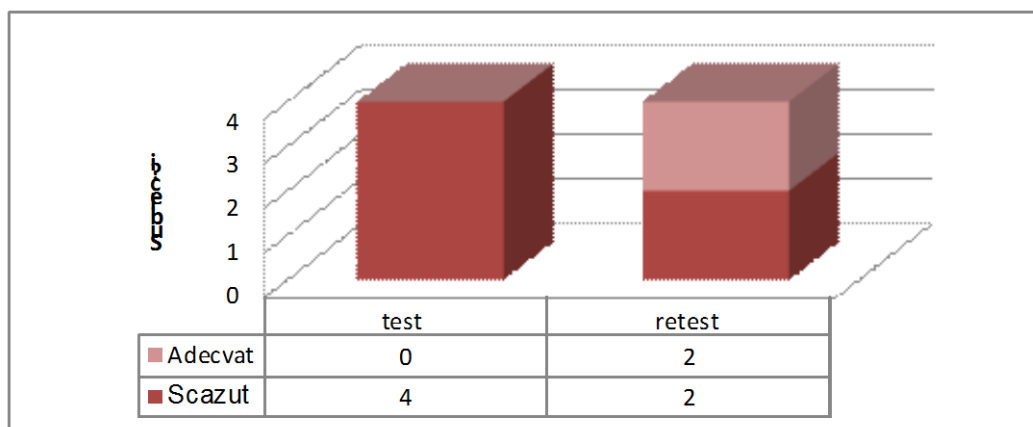


Fig. 3.22. Analiza comparativă a nivelului de expectanțe în grupul C 2

Astfel, pentru subiecții care au un nivel de expectanțe *Scăzut* și se autoapreciază la nivel *Adecvat*, trainingul de formare a avut un impact eficient, producând schimbare și orientare a expectanțelor personale. Figurile 3.23 și 3.24 reprezintă datele comparative de la test și retest la subiecții din grupul C3, de unde observăm schimbări semnificative în ceea ce privește nivelul de autoapreciere și expectanțe ale tinerilor.

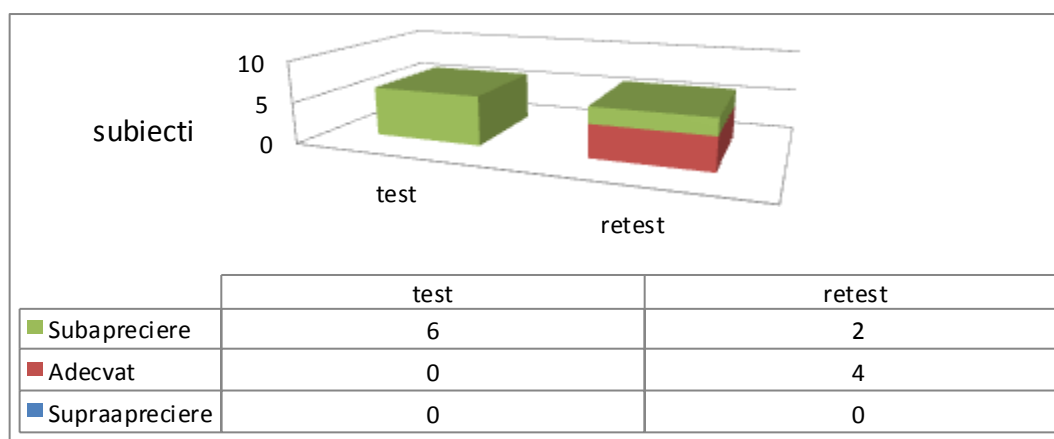


Fig. 3.23. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere în grupul C 3

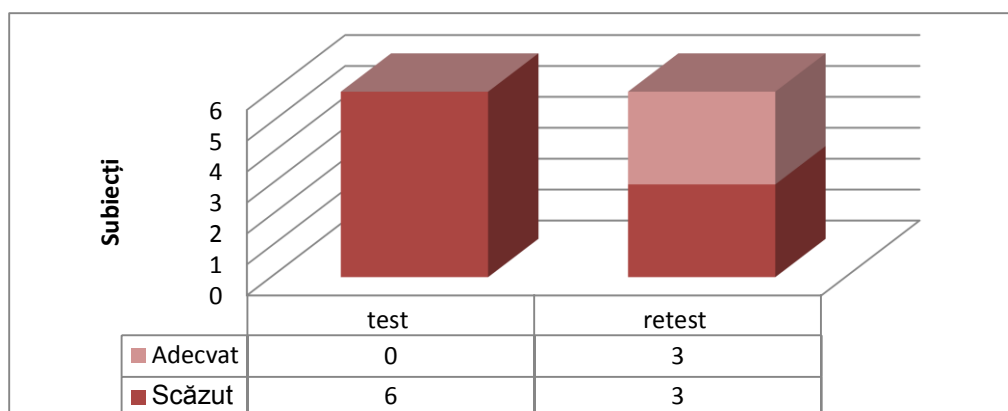


Fig. 3.24. Analiza comparativă a nivelului de expectanțe în grupul C 3

Astfel, în urma demersului formativ, din cei 6 subiecți care se *Subapreciau*, 4 au înregistrat schimbări, autoapreciindu-se la nivel *Adecvat*. 3 dintre subiecții care aveau inițial un nivel al expectanțelor *Scăzut*, după rezultatele de la retest au indicat un nivel de expectanțe *Adecvat*. Aceste rezultate demonstrează eficacitatea demersului formativ asupra subiecților din grupul C.

Generalizând datele concretizate la nivel de fiecare grup și subgrup, evidențiem câteva aspecte de esență, care influențează relația autoapreciere-expectanțe la tineri:

- Procesul de autocunoaștere și sesizare a aptitudinilor individuale la persoanele care se *Supraapreciază* este unul mai dificil și necesită o atenție sporită, comparativ cu cei ce se *Subapreciază*.
- Subiecții care se *Supraapreciază* și au un nivel de expectanțe *Înalt*, necesită un proces de formare îndelungat pentru înregistrarea unor rezultate semnificative, pentru a atinge un nivel de autoapreciere și expectanțe *Adecvat*.
- Subiecții care se *Subapreciază* au șanse mai mari, în urma trainingului de formare, pentru a-și forma un nivel de expectanțe *Adecvat*, comparativ cu cei ce se *Supraapreciază*.
- Tinerii care se *Supraapreciază* și au un nivel de expectanțe *Scăzut*, în comparație cu cei ce au un nivel de expectanțe *Înalt* sau *Adecvat*, atestă schimbări mai semnificative ale nivelului de autoapreciere.
- Subiecții care au un nivel de expectanțe *Scăzut* și se autoapreciază la nivel *Adecvat*, au șanse sporite de a avea schimbări semnificative ale nivelului de expectanțe în urma unui program de formare, comparativ cu acei subiecți care au un nivel de expectanțe *Înalt*.

În urma aplicării trainingului, fiecare subiect a elaborat un portofoliu cu materiale adunate pe parcursul formării: suport informativ, jurnalul de reflecție pe care l-a completat și o agendă de planificare pentru atingerea succesului personal și profesional, elaborată în cadrul activităților menționate. Acordarea ajutorului subiecților în vederea autoaprecierii corecte s-a dovedit a fi destul de importantă, deoarece aceasta a condus atât la *creșterea încrederii în sine*, la *sporirea gradului de socializare*, la *aprecierea adecvată a potențialului propriu*, cât și la *reevaluarea așteptărilor personale și profesionale*.

Astfel, la ultimele două ședințe ale trainingului, au fost aplicate testele inițiale pentru diagnosticarea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe la tineri, în vederea determinării impactului pe care l-a avut demersul formativ în dezvoltarea subiecților și pentru a identifica schimbările care au avut loc privitor la nivelul de autoapreciere și expectanțe. De

asemenea, am considerat de importanță majoră aplicarea *Chestionarului de evaluare* a trainingului.

În Figura 3.25 sunt prezentate rezultatele înregistrate în urma prelucrării datelor din chestionar, unde numerele de pe axă prezintă indicii evaluați la itemul I – *aspecte generale*, cu indicatorii:

1. Organizarea activităților trainingului;
2. Tematica abordată;
3. Trainingul a corespuns așteptărilor mele;
4. Au fost realizate obiectivele trainingului;
5. Aș recomanda și altor colegi acest training;
6. Au fost create condiții pentru schimb de experiență;
7. Atmosfera a contribuit la succesul trainingului.

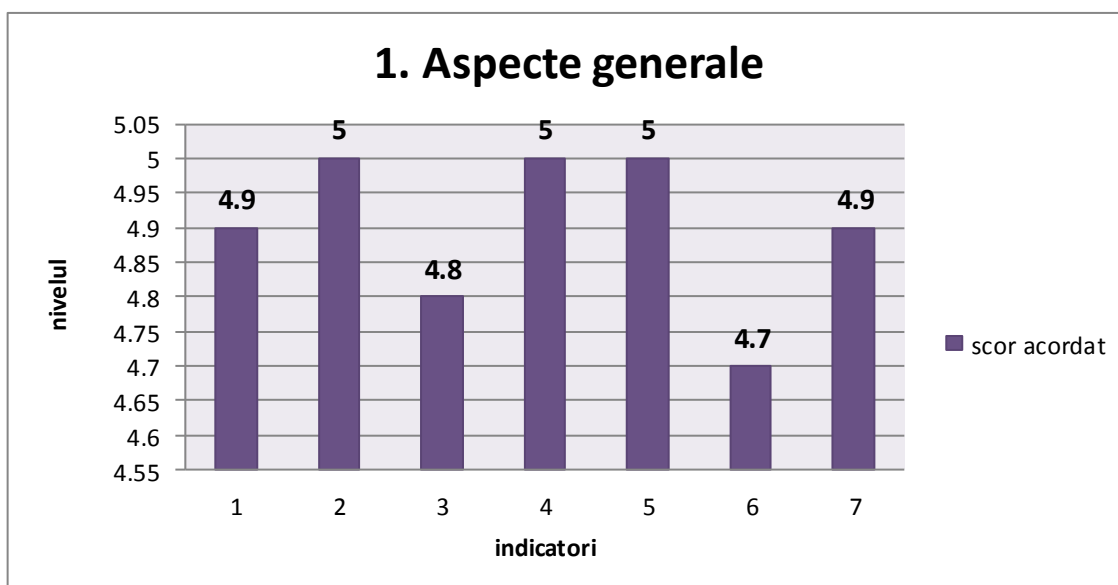


Fig. 3.25. Rezultatele de evaluare a trainingului conform chestionarului, item I

Din diagramă observăm că nivelul cel mai înalt este atribuit indicatorilor 2, 4 și 5. În vizorul nostru, rămâne să ameliorăm indicatorul 6, pentru a spori calitatea rezultatelor în urma implementării trainingului pentru alte grupuri.

În concluzie, în evaluarea **aspectelor generale**, 98% dintre respondenți au apreciat la nivel maxim *organizarea activităților trainingului*; tot ei ar recomanda și altor colegi acest program și au apreciat la maxim *atmosfera creată, care a contribuit la succesul trainingului*. 80% din respondenți au apreciat cu scor maxim *corespunderea așteptărilor proprii* privitor la acest program de dezvoltare și *posibilitatea creării eficiente a unui schimb de experiență*. 100%

din respondenți au apreciat cu numărul maxim de puncte *tematica abordată* și *realizarea calitativă a obiectivelor trainingului*.

În Figura 3.26 sunt prezentate rezultatele înregistrate de către subiecți la al doilea item – *cunoștințele*, scorul acordat este pentru următorii indici:

1. Am învățat lucruri practice pentru dezvoltarea personală;
2. Conținutul trainingului a fost accesibil;
3. Metodele de instruire au fost adecvate;
4. Am achiziționat cunoștințe și abilități utile;
5. Nivelul interactivității;
6. Raportul dintre teorie și practică.

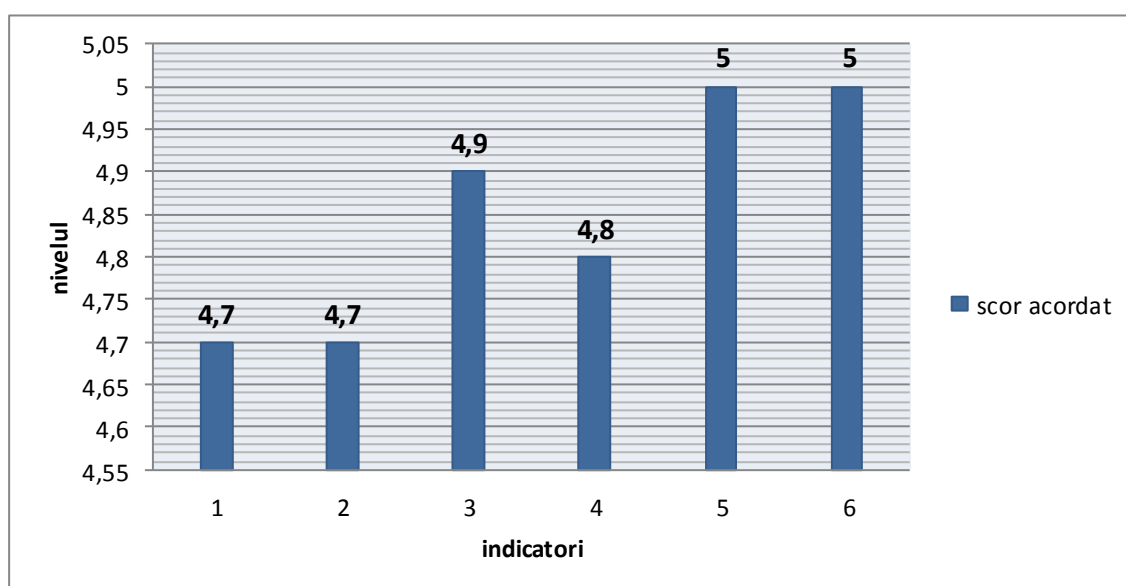


Fig. 3.26. Rezultatele de evaluare a trainingului conform chestionarului, item II

Din analiza diagramei observăm că cel mai înalt au fost apreciate ultimele două poziții – 5 și 6. Indicii asupra cărora trebuie să ne focalizăm pentru a aduce îmbunătățiri sunt 1 și 2. Conchidem, astfel, că la itemul II – **cunoștințe**, 92% dintre respondenți au apreciat la nivelul maxim posibilitatea *de a învăța lucruri practice pentru dezvoltarea personală*, au afirmat că *conținutul trainingului a fost accesibil*, *au achiziționat cunoștințe și abilități utile* și au apreciat la maxim faptul că *metodele de instruire au fost adecvate*. 100% dintre respondenți au evaluat cu punctaj maxim *nivelul de interactivitate* în cadrul ședințelor și *coraportul dintre teorie și practică*.

Figura 3.27 reprezintă rezultatele celui de-al III-lea item – *comportamente*.

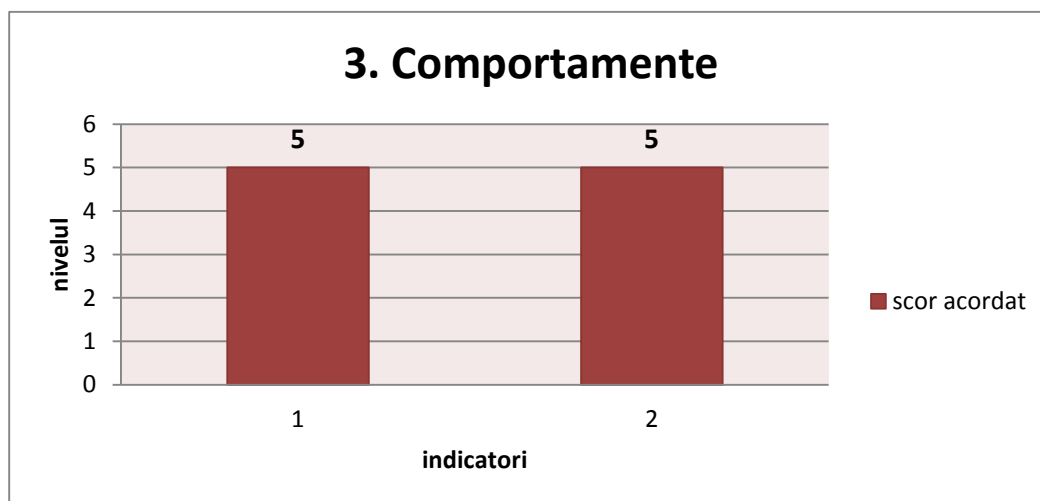


Fig. 3.27. Rezultatele de evaluare a trainingului conform chestionarului, item III

Aici avem indicii:

1. Am avut posibilitatea să-mi exprim liber opiniile;
2. Am fost implicat în activitatea de învățare.

Așadar, în ceea ce privește itemul **comportamente** – privitor la modul de desfășurare a ședințelor, toți subiecții au apreciat la nivel maxim, conform punctajului acordat, *posibilitatea de a-și exprima liber opiniile* și *implicarea calitativă în activitatea de învățare*.

În Figura 3.28 este prezentat nivelul de apreciere a itemului IV – *rezultate*.

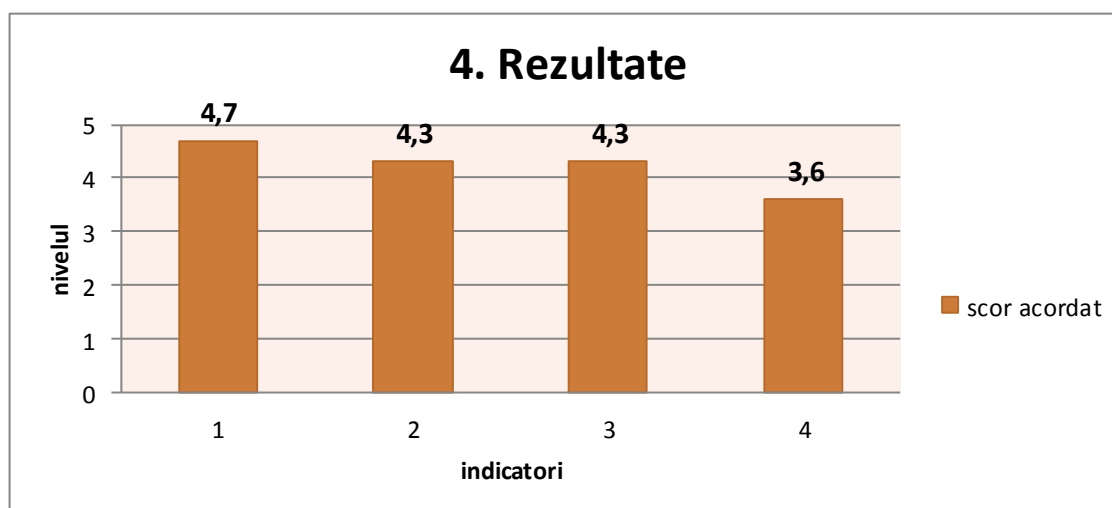


Fig. 3.28. Rezultatele de evaluare a trainingului conform chestionarului, item IV

Indicii de la 1- 4 sunt:

1. Mi-am schimbat atitudinea față de mine personal;
2. Am îmbunătățit relațiile cu colegii, cu semenii, cu cei din jur;
3. Mi-am întocmit o listă de expectanțe pe care tind să le realizez;
4. Am identificat lucruri asupra cărora trebuie să revin pentru a atinge eficiența.

Cel mai înalt punctaj s-a înregistrat în dreptul indicatorului 1. Astfel, concluzionăm că la al patrulea item, referitor la **rezultate**, 92% dintre subiecți au confirmat că *și-au schimbat atitudinea față de ei înșiși*, 76% au remarcat *schimbări în îmbunătățirea relațiilor cu colegii* și *și-au întocmit o listă de expectanțe, pe care își propun să le realizeze*. 69% dintre tineri au descoperit lucruri asupra cărora trebuie să revină pentru a atinge eficiența.

Figura 3.29 reprezintă rezultatele înregistrate în urma evaluării itemului V – *resursele materiale*.

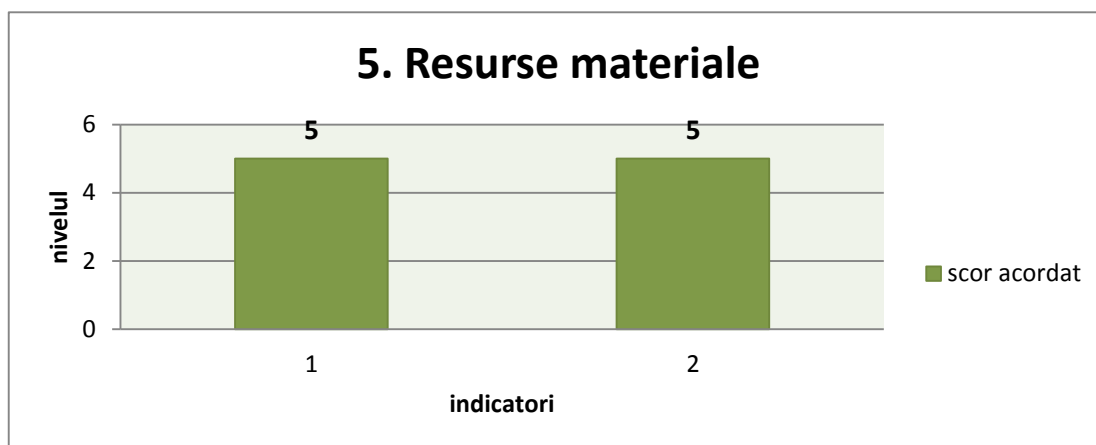


Fig. 3.29. Rezultatele de evaluare a trainingului conform chestionarului, item V

La resurse materiale avem următorii indicatori:

1. Suportul (materiale, postere) a fost util;
2. Au fost create condiții optime de desfășurare a trainingului.

În concluzie, **resursele materiale** utilizate în cadrul ședințelor de training au fost apreciate la cel mai înalt nivel de către toți participanții, evaluând cu punctaj maxim atât utilitatea suportului, cât și *crearea condițiilor de desfășurare a trainingului*.

În Figura 3.30 sunt prezentați indicii din itemul VI – *activitatea formatorului*.

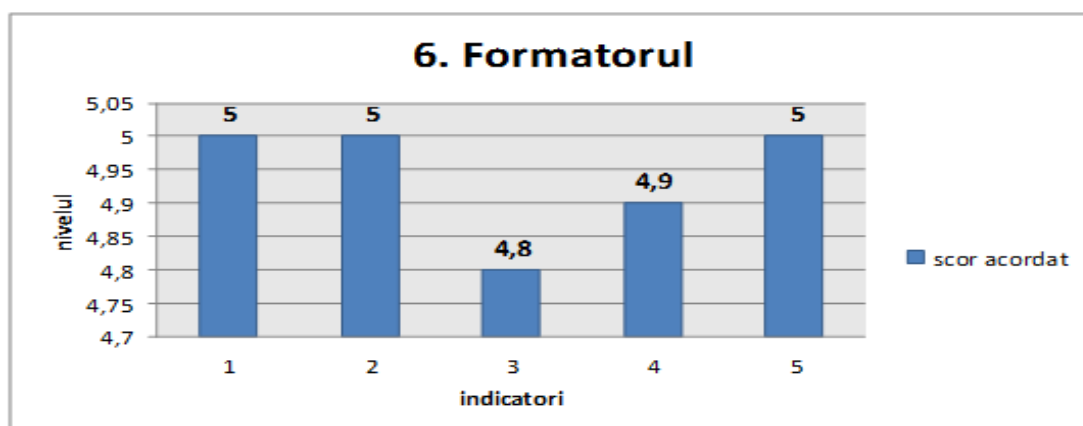


Fig. 3.30. Rezultatele de evaluare a trainingului conform chestionarului, item VI

Indicatorii itemului VI – Formator –sunt:

1. A demonstrat competență profesională;
2. Gradul de accesibilitate;
3. Claritate în prezentare;
4. Cunoașterea conținutului;
5. Atitudinea față de participanți.

Analizând datele obținute, observăm că valorile cele mai înalte au fost înregistrate în dreptul indicatorilor 1, 2, 5. Ne propunem să ne focalizăm atenția asupra indicatorului 3, pentru a spori calitatea implementării trainingului.

Așadar, în evaluarea formatorilor, 100% dintre subiecți au apreciat *competența profesională, gradul de accesibilitate în expunere și atitudinea față de participanți*. 92% au apreciat la nivel maxim *claritatea prezentării și cunoașterea conținutului*.

În urma aplicării chestionarului anonim de evaluare a trainingului, am reușit să realizăm o evaluare a programului, identificând acele domenii care necesită îmbunătățire. Astfel, ne-am propus spre realizare:

- Selectarea unor tehnici de lucru și reflecții care i-ar ajuta pe subiecți să-și îmbunătățească relațiile în cadrul colectivului și relațiile ce țin de domeniul personal;
- Completarea ședințelor din training cu conținuturi ce ar clarifica, la un nivel mai înalt, rolul și importanța de a-și trasa corect și conștient expectanțe proprii, conform diverselor domenii de implicare;
- Depistarea modalităților de a-i motiva pe participanți să completeze jurnalul de reflecție, pentru a spori eficiența trainingului.

Participanții au caracterizat acest training prin următoarele calificative: eficient, practic, actual, sinergic, prietenos, calitativ, minunat, excelent, interesant, interactiv, captivant, accesibil, profesionist, constructiv, cu scop bine definit, energizant, bine organizat, modern etc.

Câteva din gândurile exprimate în scris de participanții la trening (Anexa 17): „*Pentru prima oară am fost la un training adevărat, când nu am avut sentimentul că aș dori să se termine și când am ascultat cu atenție toată informația!!!*”; „*Mulțumim pentru organizarea acestui training util! Anume astfel de seminare și ședințe sunt necesare pentru toate cadrele didactice care merg la cursurile de formare continuă*”; „*Mulțumesc pentru că m-ați făcut să înțeleg că se poate schimba ceva înspre bine, spre atingerea succesului!*”; „*Am rămas plăcut surprinsă, plec cu noi cunoștințe, cu gânduri mai bune, cu idei noi*”; „*Mă simt cu sufletul plin, sunt extrem de bucuroși că am asimilat gânduri bune, forțe noi, stare emoțională înnoită și sarcini noi de implementat +cunoștințe noi!*”; „*Am învățat multe lucruri noi, m-am redescoperit! Am înțeles că cheia succesului în viață începe cu succesul meu personal, din care*

derivă cel profesional. Toate deprinderile abordate au fost relevante pentru mine. Consider că acest training este o adevărată provocare pentru schimbarea gândirii mele, mărirea cercului de influență, luarea deciziilor, evitarea amânărilor, stabilirea unui plan de acțiune și a priorităților”; „Am avut parte de momente deosebite, momente în care am încercat să mă regăsesc și să învăț a mă accepta pe mine însumi și ceea ce fac. Pot spune că acest training mi-a marcat, cu adevărat, viața, ajutându-mă să percep lucrurile într-o lumină nouă. Mulțumesc că m-ați inspirat!”; „Acest training m-a ajutat să mă înțeleg mai bine și să mă apreciez mai mult. Am învățat ce înseamnă sinergie și cum pot aplica acest principiu în viața mea”.

În concluzie, menționăm faptul că elaborarea trainingului de formare a constituit un proces de elucidare a conceptelor teoretice prin prisma implementării lor practice, reușind să înglobeze deprinderi și practici actuale, necesare fiecărui tânăr. Conținuturile selectate vor deveni instrumente benefice de orientare și dezvoltare individuală în vederea atingerii noilor performanțe în plan personal și profesional.

Realizarea trainingului a scos în evidență trei aspecte importante asupra cărora ne-am focalizat atenția în dezvoltarea demersului cercetării, și anume:

- *importanța cunoașterii de sine și a autocunoașterii* – permite tânărului să se autoaprecieze la justa valoare și să-și formeze un nivel de expectanțe care să corespundă potențialului real;
- *nivelul de dezvoltare și autodezvoltare personală* – marchează evoluția tânărului în a da o apreciere justă propriei identități și a avea acele expectanțe care, într-adevăr, sunt realizabile pentru el;
- *capacitățile de autoanaliză a tinerilor și dorința de a progresa* – influențează dinamica schimbărilor la nivel de autoapreciere și expectanțe.

Pornind de la importanța pe care o au aceste constatări, menționăm că structura și obiectivele trainingului desfășurat au dat rezultate calitative. În urma aplicării trainingului, subiecții au fost instruiți să-și traseze scopuri obiective asupra viitorului lor, ajutându-i să identifice legătura între experiența reușitelor sau a eșecurilor care au fost trăite și imaginea globală pe care o are fiecare despre sine însuși.

Imaginea de sine, pe care au conștientizat-o, a constituit un punct de referință care i-a ajutat să-și evalueze șansele de reușită sau de eșec, făcând o analiză retrospectivă a situațiilor de eșec și de succes, în vizorul lor, din ultimii ani. Această evaluare le-a dat posibilitatea să se confrunte cu realitatea și le-a permis să privească echilibrat și încrezător în trasarea de obiective de perspectivă, expectanțe personale și consolidarea propriei persoane.

Procesul de lucru individual a funcționat ca un sistem în care elementul de feed-back a fost esențial și a avut un efect benefic în construirea scopurilor și a proiectelor de perspectivă, prin autoevaluare, care a permis analiza șanselor de reușită sau de eșec.

Evaluarea programului de formare și dezvoltare a demonstrat că informația și activitățile analizate și desfășurate pe durata trainingului au îmbunătățit atitudinea persoanei în raport cu sine însăși, trasarea de scopuri și expectanțe reale, orientate spre schimbare. Subiecții au confirmat atât o îmbunătățire în plan personal și profesional, în urma participării la training, cât și sporirea reușitei profesionale în activitate, raportat la rezultatele dinaintea experimentului. Astfel, s-a observat angajamentul și tendința, din partea participanților, de a-și schimba comportamentul, de a atinge noi performanțe prin valorificarea potențialului propriu și de a-și revizui stilul de viață, examinându-și, cu perspicacitate, toate sferele vieții.

3.3. Impactul autoaprecierii în formarea competențelor la tineri – cadre didactice

Considerând că profesorul este unul dintre factorii responsabili în plan educațional, cu capacitate de influențare, modelare și dezvoltare a mentalității comunității, susținem necesitatea formării continue a acestuia, prin urmărirea aspectului de dezvoltare personală și profesională, care ar trebui să fie congruente. Optând pentru atingerea succesului și promovarea excelenței, ne-am focalizat atenția asupra dezvoltării personale și profesionale a tinerilor prin implementarea de programe de formare. Astfel, atât prin elaborarea și aplicarea programului de formare „*Profesor plus*” (Anexa 21), cât și prin realizarea sistematică și intenționată a procesului de evaluare și autoevaluare, am reușit să determinăm reușita profesională a tinerilor implicați în calitate de subiecți ai lotului experimental. Programul demarează pe parcursul unui an academic și este urmat atât de o analiză complexă a calității lui, cât și de impactul pe care l-a avut asupra participanților.

Astfel, pe parcursul a patru ani academici, în urma implementării acestui program de formare, am obținut rezultate frumoase, sinteza acestora fiind reflectată în Tabelul 3.13, care reprezintă:

- 1 – evaluarea la început de an academic;
- 2 – evaluarea de la finele primului semestru;
- 3 – evaluarea la sfârșitul anului academic.

Tabelul 3.13 Frecvența numerică a subiecților, conform nivelurilor de evaluare

Nr.	Nivel	2010-2011			2011-2012			2012-2013			2013-2014		
		Evaluare			Evaluare			Evaluare			Evaluare		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1.	Superior	10	12	12	13	16	16	19	23	25	24	26	28
2.	Bun	14	11	11	21	20	21	19	15	17	14	12	10
3.	Mediu	14	15	15	4	2	1	-	-	-	-	-	-
4.	Total	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Observăm o îmbunătățire a rezultatelor tinerilor - cadre didactice de la o evaluare la alta și de la un an academic la altul. Pentru o mai bună reflectare a calității programului, în Figura 3.31 este reprezentată creșterea numărului de cadre didactice care, în urma evaluării interne, au obținut nivelul *Superior* sau *Bun*, diminuându-se numărul acelor cadre didactice care inițial au fost evaluate la nivelul *Mediu*.

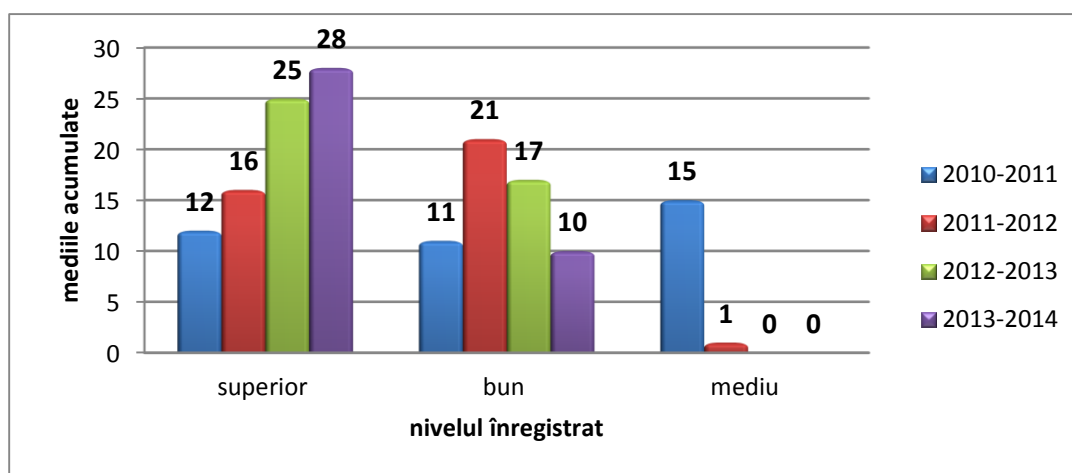


Fig. 3.31. Evoluția rezultatelor cadrelor didactice pe parcursul anilor 2010-2014

La finele anului academic 2013-2014, subiecților li s-a propus să completeze fișa de evaluare individuală, aceeași fișă a fost completată și de către comisia de asigurare a calității instituției, alături de grila de evaluare. În acest mod, am putut să identificăm autoaprecierea cadrului didactic, ca și specialist.

Comparând rezultatele obținute, în urma evaluării, pe care le-am reflectat în Tabelul 3.14, observăm că au fost identificați de către comisia de asigurare a calității, conform fișei de evaluare, 26 de subiecți cu nivel *Superior* și 12 subiecți cu nivel *Bun*. 32 de subiecți s-au autoevaluat la nivel *Superior* și 6 la nivel *Bun*.

Tabelul 3.14 Analiza comparativă a Autoevaluării și Evaluării cadrelor didactice

Nr.	Nivelul	Evaluare	Autoevaluare
1.	Superior	28	32
2.	Bun	10	6
3.	Total	38	38

Astfel, obținem o diferență în evaluare și autoevaluare a competențelor personale și profesionale identificate conform fișei de evaluare. Analizând rezultatele ilustrate în Figura 3.32, atestăm o diferență între procesul de evaluare și autoevaluare.

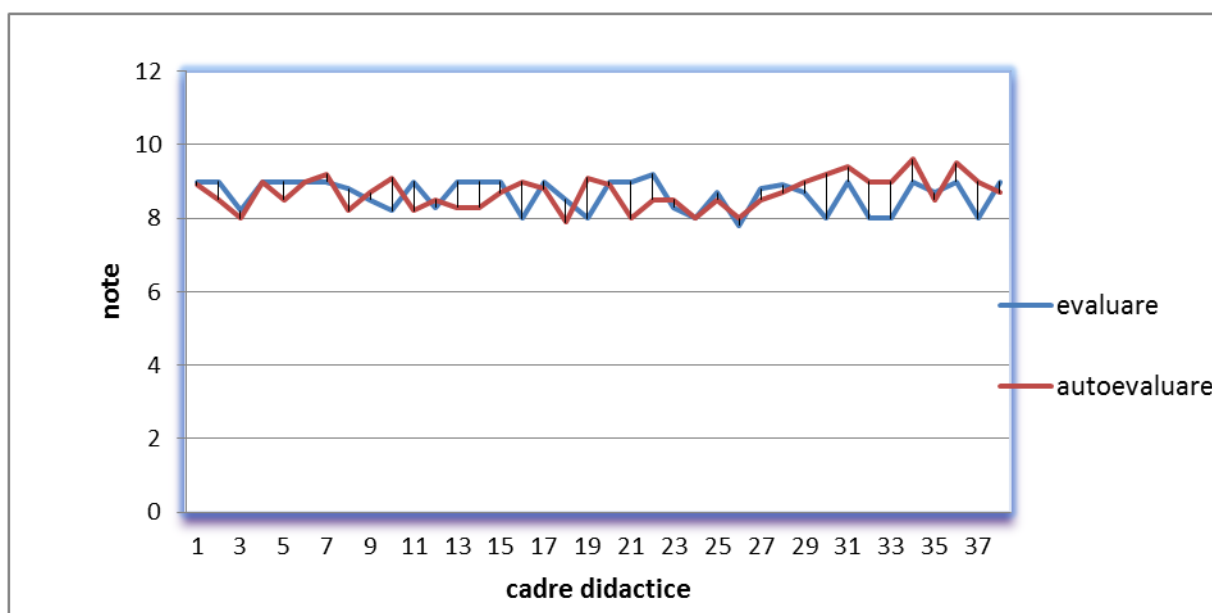


Fig. 3.32. Analiza comparativă a procesului de Evaluare și Autoevaluare

Așadar, în ceea ce privește *Supraaprecierea*, atestăm schimbări la 9 subiecți și *Subapreciere* – la 4. Conform acestor date, vom avea în lot 9 subiecți cu *Supraapreciere*, 4 subiecți care se *Subapreciază* și 25 de subiecți cu nivel de autoapreciere *Adecvat*.

Astfel, în urma analizei datelor menționăm faptul că:

- implementarea programului a condus la creșterea nivelului de profesionalism a cadrelor didactice din colectiv;
- în cadrul instituției a crescut nivelul de realizare a indicatorilor de performanță;
- reușita cadrelor didactice a favorizat creșterea rezultatelor elevilor și a prestigiului instituției, ceea ce s-a reflectat și în sporirea numărului de elevi;
- implementarea proiectului a condus la ridicarea numărului de cadre didactice care au aspirat spre un nou grad didactic acordat prin evaluarea organelor de stat responsabile de acest domeniu.

Tabelul 3.15. Analiza comparativă a nivelului de autoapreciere

Nr.	Nivel	Autoaprecierea test psihologic	%	Autoaprecierea competenței profesionale	%
1.	Supraapreciere	11	29%	9	24%
2.	Adecvat	22	58%	25	65%
3.	Subapreciere	5	13%	4	11%
4.	Total	38	100%	38	100%

Comparând rezultatele de autoapreciere obținute în urma procesului de autoevaluare, cu rezultatele aplicate în urma *Testului de Autoapreciere*, observăm o diferență. Astfel, prin procesul de analiză individuală a fiecărei situații, am atestat următoarele rezultate:

- pentru 44,7% dintre subiecți au coincis datele privitor la nivelul de autoapreciere conform Testului *Autoapreciere* și rezultatele fișei de autoevaluare;
- 21,05% din subiecți se *Supraapreciază*, conform rezultatelor testului, și au nivelul de autoapreciere *Adecvat* în cadrul competențelor profesionale;
- 7,89% dintre subiecți au un nivel de autoapreciere *Adecvat*, conform rezultatelor testului, dar se *Supraapreciază* în ceea ce privește competențele profesionale;
- 7,89% dintre subiecți se *Subapreciază*, conform rezultatelor testului, dar au un nivel de autoapreciere *Adecvat* a competențelor profesionale;
- 13,15% dintre subiecți au un nivel de autoapreciere *Adecvat*, conform rezultatelor testului, dar se *Subapreciază* în ceea ce privește competența profesională;
- 5,26% dintre subiecți au înregistrat rezultate care demonstrează *Subaprecierea* în cazul datelor obținute la test și se *Supraapreciază* în cazul competențelor profesionale.

La această etapă, am constatat că, cel mai adesea, tinerii care se *Supraapreciază*, se autoapreciază mai *Adecvat*, din punct de vedere profesional decât cei care se *Subapreciază* din punct de vedere personal. Situațiile în care tinerii se apreciază la modul general *Adecvat*, dar se *Subapreciază* din punct de vedere profesional, sunt mai frecvente decât situațiile inverse. Concluzionând cele expuse mai sus, susținem faptul că *autoaprecierea abilităților personale ale tânărului sunt, în cea mai mare parte, în corelație directă cu competențele sale profesionale, iar modelele de formare profesională și personală influențează nivelul de dezvoltare al autoaprecierii competențelor profesionale, ceea ce conduce la succesul profesional al tinerilor.* În acest context, se confirmă două din cele patru sub-ipoteze pe care le-am formulat în urma demersului diagnostic.

3.4. Valorificarea interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri

Fiecare persoană este propriul său catalizator spre eșec sau spre succes. Omul se transformă conform așteptărilor sale, nefiind ceea ce crede că este, dar fiind, totuși, direct proporțional cu ceea ce gândește. Fiecare este responsabil de construirea vieții și a anturajului și nicidecum nu este victima evenimentelor sau a circumstanțelor dificile din viața lui. Una din problemele atestate în dezvoltarea tinerilor și care influențează în mod direct atât expectanțele acestora, cât și autoaprecierea lor generală, este *familia versus cariera*. Tinerii își pun adesea întrebări de genul: *Există posibilitatea de a ajunge concomitent la succes atât în viața personală, cât și în cea profesională? Cum pot asigura echilibrul între succesul personal și cel profesional?* Dacă tânărul nu poate găsi soluție la aceste frământări, el se va lupta cu conflicte de natură relațională. Confruntarea cu triada: *Eu – Familie – Carieră* îi va governa întreaga lui ființă, deprimându-l și sporindu-i ineficiența prin dezechilibrul creat. Pentru a ajunge la un raport holistic între sine însuși, familie și serviciu, fiecare tânăr trebuie:

- să-și clarifice așteptările pe care le are în raport cu sine însuși, cu familia și cu serviciul;

- să-și scrie viziunea personală, care îi va servi atât ca un indicator în autoaprecierea personală și profesională, cât și în caracterul adecvat al expectanțelor pe care le va avea;

- să-și asume responsabilitatea trasării priorităților.

O altă problemă atestată este că mulți tineri nu se apreciază pe ei înșiși în mod eficient, chiar dacă și-ar propune lucrul acesta. Faptul respectiv este determinat de următorii factori:

- prejudecăți, fiind încorsetați de gândul: *ce vor zice alții*;

- își concentrează forțele, resursele și timpul mai mult pe ceea ce îi deranjează și nu le place la ei înșiși, focalizându-se, astfel, mai mult asupra aspectelor negative și vulnerabile, în speranța remedierii acestora;

- consideră autoaprecierea pozitivă și justă ca fiind ceva egoist și se simt intimidați să se autoaprecieze adecvat;

- iau în calcul mai mult circumstanțele, reacționând pe moment.

Soluționarea acestei probleme ar avea ca rezultat faptul că tinerii ar învăța să se autoaprecieze corect, stabilindu-și principii în baza anumitor valori, care îi vor ghida în luarea deciziilor, fără a le distorsiona imaginea de sine și fără a-și pierde integritatea.

Dezvoltându-și continuu domeniile psihologic, profesional, filozofic și social, printr-o gândire sistematică, o putere a voinței, o conștientizare a realității și munca în echipă, tinerii vor putea ieși din găoacea lor pentru a se auto-realiza, fapt posibil de atins, într-un mod eficient, doar prin expectanțe autentice și autoapreciere justă.

Succesele individului ridică, în mod direct, nivelul autoaprecierii și nivelul valorii personale, ceea ce îl motivează să-și contureze expectanțe autentice. Pe de altă parte, eșecurile acestuia, în cele mai multe cazuri, conduc la scăderea nivelului stimei de sine, determinându-l pe individ să-și formuleze expectanțele într-un mod ambiguu și nesigur, ceea ce, în majoritatea cazurilor, provoacă stresul, iar uneori chiar depresia. Autoaprecierea scăzută, ca rezultat al valorii personale scăzute, devine o parte a unui cerc vicios, în care expectanțele negative conduc la performanțe scăzute și la insuccese. Acestea, la rândul lor, se repercutează negativ asupra nivelului respectului de sine, influențând evaluarea personală a individului. În condițiile unor situații neclare și stresante, de cele mai multe ori, persoanele care se subapreciază pot avea mai puține succese și, deci, pot trăi sentimente ale eșecului și ale culpabilității.

Realizarea cu succes a activităților constituie, la tineri, sursa cea mai importantă a expectanțelor, conform competențelor proprii. Experiențele succesului măresc așteptările de soluționare a diferitelor situații-problemă, în timp ce eșecurile repetate diminuează expectanțele privind succesul lor profesional. Aceste constatări elaborate în urma studiilor efectuate asupra autoaprecierii și a nivelului de expectanțe la tinerii care sunt încadrați în activitatea de muncă în calitate de cadre didactice, pledează pentru punerea în funcțiune a unei pedagogii a reușitei, a eficienței, care ar ridica nivelul educației și calitatea competențelor elevilor, pentru a aduce o schimbare în societate atât pe plan educativ, cât și economic, politic, cultural, administrativ etc.

La finele trainingului participanților li s-a propus să repete Testul *Autoaprecierea conducătorului*, instrument utilizat în mod intenționat, deoarece fiecare tânăr trebuie să-și dezvolte competențele de lider. Prin activitatea pe care o prestează, cadrul didactic reprezintă un lider de grup, ceea ce ne-a determinat să considerăm ca fiind importantă diagnosticarea nivelului de autoapreciere a abilităților de conducător a subiecților din lotul de cercetare. Pentru a evalua autenticitatea diferențelor obținute în urma intervențiilor formative, a fost aplicat criteriul Fișer (φ), iar rezultatele sunt prezentate în Tabelul 3.16, unde **p** este indicele probabilității de eroare.

Tabelul 3.16. Reprezentarea rezultatelor nivelului de autoapreciere
a competențelor de conducător

Nr.	Nivel	Rezultate TEST		Rezultate RETEST		φ	P
1.	Supraapreciere	7	19%	8	21%	0,296	nesemnificativ
2.	Aprecieare Adecvat	16	42%	25	66%	2,092	< 0,05
3.	Subapreciere	15	39%	5	13%	2,681	< 0,01
4.	Total	38	100%	38	100%		

Analizând datele din Tabelul 3.16, deducem că dintre cei 38 de subiecți, 25 au un nivel de apreciere *Adecvat*, 5 – se *Subapreciază*, iar 8 subiecți – se *Supraapreciază*. Comparând rezultatele retest cu cele inițiale, observăm o schimbare calitativă.

Figura 3.33 constituie ilustrarea grafică a datelor referitor la evoluția autoaprecierii competențelor de conducător, ca rezultat al intervenției formative.

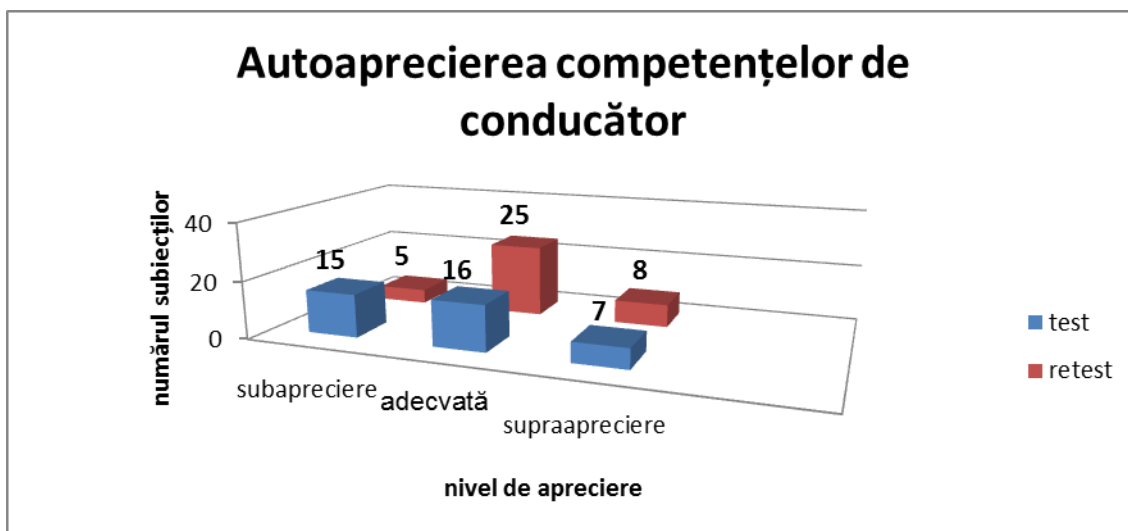


Fig. 3.33. Analiza comparativă a rezultatelor Testului *Autoaprecierea Conducătorului*

Astfel, dacă inițial în lotul reprezentat de 38 de subiecți, 15 se *Subapreciau*, după training numărul lor s-a micșorat până la 5; inițial au fost diagnosticați cu un nivel de autoapreciere *Adecvat* a competențelor de conducător doar 16 subiecți, iar după training numărul lor s-a ridicat până la 25. Analiza comparativă a datelor a scos în evidență următorul coraport:

a) diferențe semnificative ($p < 0,05$, $p < 0,01$) la subiecții cu un nivel de autoapreciere *Adecvat* și la cei care se *Subapreciază*, fapt ce confirmă că programul de formare a condus la schimbări calitative.

b) rezultate nesemnificative am sesizat la subiecții care se *Supraapreciază*. Considerăm că lucrul acesta își găsește explicația în faptul că este mult mai dificil să obții o transformare a percepției de sine și a autoaprecierii juste a subiecților care se supraapreciază, în raport cu cei care se subapreciază.

Datele înregistrate și constatările efectuate ne-au dat posibilitatea confirmării sub-ipotezei: *dezvoltarea, la tineri, a aptitudinilor de lider prin activități de formare conduce la dezvoltarea nivelului lor de autoapreciere*.

Pentru atingerea echilibrului între autoapreciere și expectanțe întru obținerea unui nivel *Adecvat*, este necesară însușirea modelului de lider, propus de P. Koestenbaum, care are în vizor cele patru dimensiuni fundamentale: Viziunea, Curajul, Etica și Realitatea [99]. Raportând modelul de excelență la nivelul de autoapreciere și expectanțe a tinerilor, obținem o repartizare a

celor cinci modele *de lider*, conform relației dintre autoaprecierea și expectanțele persoanei (Anexa 18).

Ținând cont de imperativul de a se focaliza pe aceste patru dimensiuni, tinerii vor reuși să-și dezvolte competențe de autoapreciere adecvată și să aibă expectanțe realiste, care să-i motiveze să atingă excelența. Raportate la succes, la excelență, fiecare grup trecut prin *Modelul Liderului* – va avea imaginea prezentată în Figura 3.34.

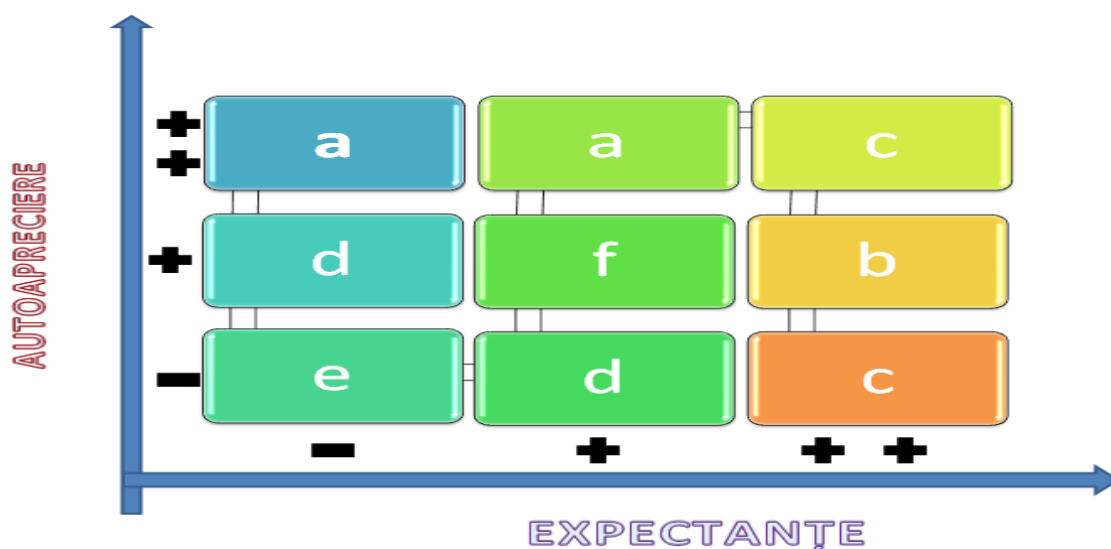


Fig. 3.34. Raportul interacțiunii dintre nivelul de autoapreciere și nivelul de expectanțe

Astfel, evidențiem anumite particularități ale interacțiunii autoapreciere-expectanțe, în comportamentul tinerilor:

1. Tinerilor care se *Supraapreciază* și au un nivel de expectanțe *Scăzut* sau *Adecvat*, le este caracteristic Modelul de tip **a** (Anexa 19). Acești tineri sunt vizionari, au un simț al realității bine dezvoltat, dar sunt deficitari la dimensiunea eticii comportamentale, ceea ce îi transformă în persoane autoritariste. Ei au o reprezentare mintală foarte clară despre ceea ce le poate aduce viitorul, influențându-i și pe alții să adere la viziunea lor. Aceste persoane au nevoie de o echipă cu care să lucreze și să pună în aplicare toți pașii care îi vor conduce la realizarea viziunii.

2. Persoanele care se autoapreciază *Adecvat* și au un nivel de expectanțe *Înalt* corespund Modelului de tip **b**. Acestea sunt persoane vizionare, cu simțul realității bine dezvoltat, fiind informați și în pas cu noutatea din domeniul profesat. Ei au un nivel al eticii bine conturat, fiind percepuți ca și persoane de valoare. Neajunsul lor se exprimă prin lipsa de curaj, dificultatea de a lua decizii și de a-și manifesta inițiativa.

3. Cei care se *Subapreciază* și se *Supraapreciază*, dar au un nivel de expectanțe *Înalt*, corespund modelului de tip **c**. Acești tineri sunt destul de pretențioși și în același timp – curajoși. Ei au viziune, au etică și curaj, dar nu au dezvoltat un bun simț al realității, ceea ce îi face să fie

difficili. Ei dau dovadă de un spirit antreprenorial, fiind motivați de lucrurile noi și plictisiți de rutină.

4. Atât tinerii care se autoapreciază *Adecvat*, dar au un nivel de expectanțe *Scăzut*, cât și tinerii care se *Subapreciază*, dar au un nivel de expectanțe *Adecvat*, corespund modelului de tip **d**. Acești tineri au curaj, spirit de echipă și abilități de a conduce, dar nu știu care este direcția de dezvoltare, le lipsește o viziune clară. Ei pot să facă lucrurile corect, aducând ordine în haos.

5. Persoanele care se *Subapreciază* și au un nivel de expectanțe *Scăzut* sunt cele mai dezavantajate, ele necesitănd o consiliere și orientare sistematică. Tinerii din această categorie corespund modelului de tip **e**. Cele patru dimensiuni sunt distorsionate și fluctuante, ceea ce îi determină să fie indeciși.

6. Persoanele ce corespund modelului de tip **f** sunt cei care au un nivel de autoapreciere și expectanțe *Adecvat*. Sunt persoanele care reprezintă modelul ideal de lider, persoane echilibrate, cu viziune, cu un simț al realității bine dezvoltat, o etică pronunțată și curaj în acțiune. Aceste persoane sunt revoluționare, reușind să reformeze grupuri și direcții de activitate. Ei adoptă, în acțiunile întreprinse, o perspectivă strategică, pot prelua viziunea și să o planifice pas cu pas, într-o manieră consecutivă, având un nivel de expectanțe adecvat de la ei înșiși și de la cei cu care conlucrează. Însușirea și interiorizarea acestui model de abordare le va permite tinerilor să atingă excelența, deoarece *modelul de excelență a unui lider* propune un spectru nou de explorare a vastității gândirii

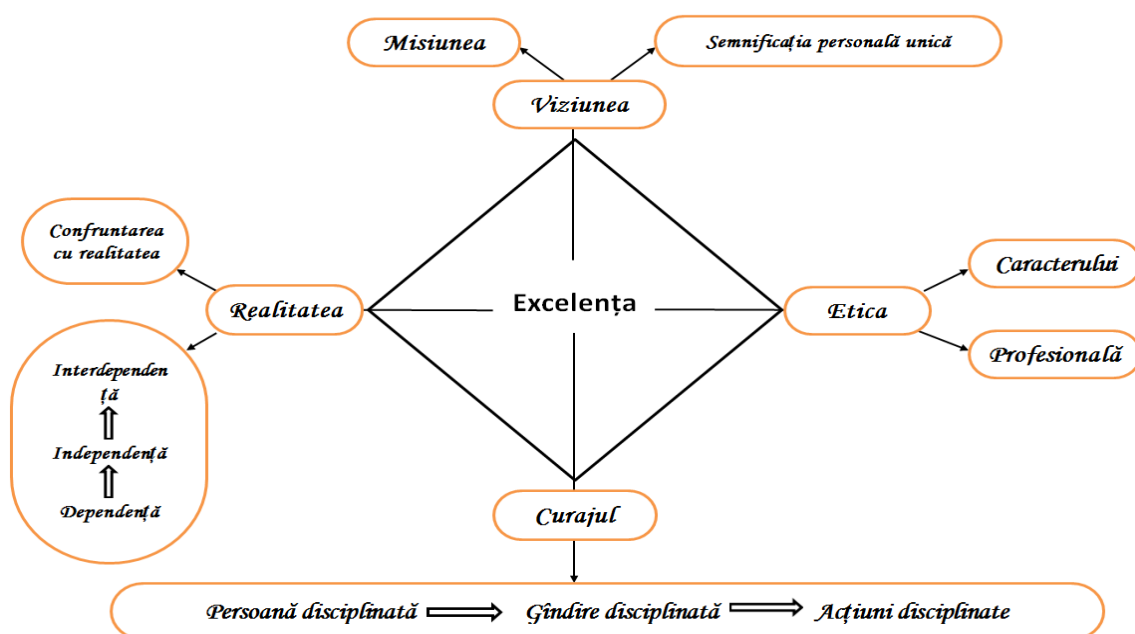


Fig. 3.35. Modelul de dezvoltarea a liderului de excelență

În cadrul seminarului „Viziunea Liderului”, subiecții din demersul formativ au însușit conceptele de viziune, misiune, etica în domeniul caracterului, etica profesională, abilități, atitudine, oameni disciplinați, gândire disciplinată, acțiuni disciplinate – conform modelului din Figura 3.35. Acest seminar a avut drept scop atât diagnosticarea abilităților tinerilor de a-și conștientiza viziunea, cât și instruirea lor în elaborarea conceptuală a viziunii proprii, parcurgând următoarele domenii: *Nașterea Viziunii*, *Puterea Viziunii*, *Validarea Viziunii*, *Testul Viziunii* – pentru a se autocunoaște, autodezvolta, autoaprecia corect și a-și trasa expectanțe reale. Prin Figura 3.35 am ilustrat conceptele de bază pe care le-am implementat în cadrul demersului formativ.

Observăm inter-relaționarea și influența acestor patru concepte ale *modelului de excelență al liderului* asupra formării nivelului de autoapreciere și expectanțe, reprezentate în Figura 3.36.

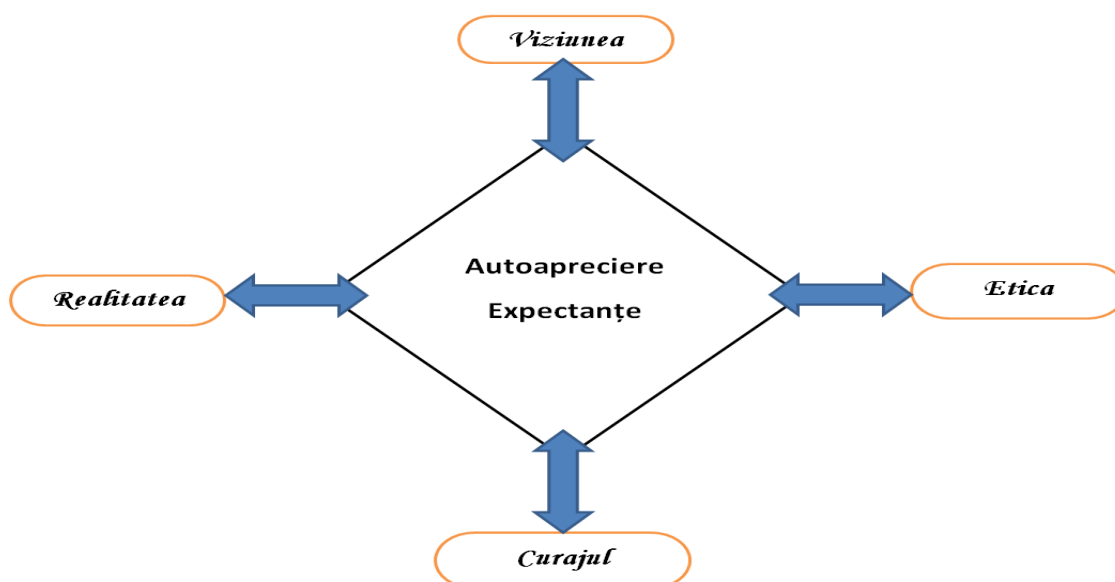


Fig. 3.36. Influența autoaprecierii și a expectanțelor asupra modelului de dezvoltare a liderului de excelență

Viziunea tânărului este influențată de nivelul de autoapreciere și expectanțele pe care le are, dat fiind că individul își formează viziunea în funcție de ceea ce crede el despre sine și de așteptările pe care le are de la propria persoană. Gradul de realizare a viziunii va avea impact asupra diagnosticării nivelului de autoapreciere și expectanțe, deoarece ele vor rezulta din succesele și eșecurile pe care individul le va înregistra.

Etica de care dă dovadă tânărul are la bază principii și valori, care vor reieși din nivelul la care se percepe tânărul pe sine, precum și expectanțele sale. Nivelul de autoapreciere și expectanțe, prin urmare, va fi influențat de calitatea echilibrului ce se va stabili între etica

profesională și integritatea sa. Confruntarea cu *realitatea* este conjunctura care determină nivelul de autoapreciere și expectanțe, iar acestea, la rândul lor, influențează într-un mod direct procesul de dezvoltare a tânărului și poziția lui privitor la reușita profesională, care derivă din cea personală. Curajul de a acționa va influența și va fi influențat de nivelul de autoapreciere și de expectanțe pe care îl are tânărul.

Așadar, un tânăr care este orientat spre atingerea excelenței, va urmări obținerea rezultatelor excelente, devenind un lider care își construiește cariera pe o excelență trainică, printr-o combinație de modestie personală și voință profesională, rezultate din eficacitatea lui ca și lider, printr-o fermitate în urmărirea unei viziuni clare și riguroase, determinând astfel atingerea unor standarde de înaltă performanță. Remarcând aceste aspecte prin observațiile sistematice, am căutat să identificăm o interpretare a lor în cercetările actuale, în scopul validării profilurilor elaborate și a observațiilor înregistrate. Bazându-ne pe analiza lucrării „Psihologia imaginii”, de V. Pasenciu, am analizat procesul de autoevaluare a personalității ca parte integrantă a autodezvoltării personale, în care autorul acordă o atenție sporită *relației autoapreciere-expectanțe*, subliniind rolul fixării de sarcini în autoperfecționare, prin cunoașterea *legilor psihologice* și a standardelor de evaluare a oamenilor privind calitățile și comportamentele lor [154]. Conform acestor *legi*, oamenii adoptă anumite comportamente și atitudini, iar cunoașterea lor facilitează procesul de autocunoaștere ce va permite tânărului să se autoaprecieze corect și să-și traseze expectanțe adecvate potențialului propriu.

Astfel, pe parcursul observațiilor, am urmărit cum reacționează în luarea de decizii, persoanele care fac parte din cele 9 categorii menționate.

a) *Legea incertitudinii autoevaluării* susține că majoritatea persoanelor sunt înclinate să exagereze rezultatele autoaprecierii. Persoanele *care se supraapreciază și au expectanțe înalte*, cât și cele *care se subapreciază și au expectanțe scăzute*, raportându-se la această lege în procesul de autoevaluare, de obicei, caută să se focalizeze asupra problemei, fără a căuta soluții. Cercul lor de îngrijorări este mult mai pronunțat, iar cercul de influență, mai restrâns. Aceste persoane trebuie ajutate să găsească un echilibru, trebuie învățați să-și dezvolte competența de a acționa proactiv, în schimbul manifestărilor reactive, în raport cu anumiți stimuli.

b) *Legea dorințelor* servește drept punct de referință în stabilirea nivelului de autoapreciere și a nivelului de expectanțe la tineri. Legea dată demonstrează că eficiența persoanei într-o activitate este determinată de gradul de interes pe care-l manifestă acesta, reflectându-se în succesul pe care-l obține individul. Persoanele cu *expectanțe înalte sau scăzute*, *care se subapreciază*, sunt sub influența acestei *legi a dorinței*, în procesul de autoevaluare și a

stabilirii obiectivelor, în conformitate cu așteptările pe care le au. Ideal, pentru fiecare om, ar trebui să fie acordul, potrivirea dintre ceea ce suntem și ceea ce facem.

c) *Legea rezistenței* denotă o platformă a siguranței, de unde rezultă o imagine de sine sănătoasă și o autocunoaștere profundă. Persoanele care sunt ghidate de *legea rezistenței* în procesul de autoevaluare și afirmare de expectanțe, sunt, de obicei, persoane cu expectanțe înalte, adecvate sau scăzute, dar care se autoapreciază adecvat. O imagine de sine clară și veridică este de mare preț, deoarece ajută individul să abordeze viața într-un mod echilibrat, făcând distincție între expectanța propusă și modalitatea de a fi adusă la ordinea de zi.

d) *Legea succesului* este autentică pentru persoanele care sunt motivate de succes, reușind să-și fixeze expectanțe mai înalte sau persoanelor care sunt demotivate de insucces. Formarea nivelului de expectanțe este determinat de o evaluare, din partea individului, a succeselor și a eșecurilor din trecut. Eșecurile repetate conduc, de obicei, la un nivel mai scăzut al așteptărilor și la o scădere generală a stimei de sine. Persoanele motivate de succes, de obicei, își elaborează un plan de acțiune, de autoperfecționare și tind spre autorealizare și eficiență. Asupra nivelului de expectanțe își exercită influența eșecurile și succesele din viața individului, numărul de reușite sau înfrângeri într-o anumită activitate.

e) *Legea declinului și a ascensiunii emoționale* subliniază ciclul de acțiuni care alternează de la perioada de ascensiune la perioada de declin. Echilibrul emoțional este o condiție importantă a reușitei. Această lege motivează fiecare individ să adopte o anumită atitudine care l-ar ajuta în depășirea cu succes a fiecărei etape.

Așadar, în urma analizei acestor abordări, am dedus următoarele:

1. Nivelul de expectanțe caracterizează gradul de complexitate întâlnit în realizarea anumitor obiective; atingerea acestora reprezintă o sarcină comună pentru alegerea scopului acțiunii, format în rezultatul trăirilor succesului sau a insuccesului și a nivelului dorit al autoaprecierii;

2. Una din cele mai mari amenințări în autoaprecierea adecvată și în elucidarea corectă a expectanțelor, care ar corespunde cu abilitățile și posibilitățile personale, este egocentrismul, care este diametral opus imaginii de sine slabe;

3. Întotdeauna există riscul de a exagera propria importanță, de aceea trebuie să ne cunoaștem atât de bine, încât să putem să evaluăm obiectiv atât cine suntem, cât și cine nu suntem; atât ceea ce putem să realizăm, cât și ceea ce nu suntem în stare să împlinim în realitate;

4. Tendința omului spre ridicarea nivelului de expectanțe, în situația când persoana este liberă în alegerea nivelului de dificultate în atingerea următorului scop sau obiectiv, conduce la

apariția conflictului dintre două aspecte: tendința spre a ridica nivelul de expectanțe, pentru a atinge succesul maxim – sau micșorarea nivelului de expectanțe pentru a evita eșecul;

5. Retrăirea succesului sau a insuccesului, apărută în urma atingerii sau a neîndeplinirii nivelului propriu de expectanțe – va conduce la restructurarea viitoarelor expectanțe, mai complexe sau mai simpliste.

Analiza procesului de autoevaluare a personalității ca parte integrantă a autodezvoltării personale, determină modalitățile de orientare, de fixare a sarcinilor în vederea autoperfecționării, prin cunoașterea *legilor psihologice* și a standardelor de evaluare în asigurarea succesului și a reușitei individuale a tinerilor.

Aceste interpretări ne-au permis confirmarea celei de-a patra sub-ipoteză: interacțiunea între autoapreciere și expectanțe la tineri, conform trăsăturilor de personalitate care definesc tipologia relațiilor formate între acestea, va influența, în mod direct, modelul liderului de excelență.

Din fișele de observație completate (Anexa 13) am reușit să concretizăm câteva aspecte caracteristice lotului de subiecți, fapt care ne-a ajutat în conturarea anumitor trăsături ce țin de demersul diagnostic și elaborarea demersului formativ al cercetării, pe care le enunțăm mai jos:

1. Pe parcursul procesului de cercetare am observat situații destul de frecvente în care subiecții manifestau stări de indiferență, automulțumire, autocomplacere, îmbinate fluctuant cu cele de entuziasm și dorință de schimbare.

2. Am reușit să remarcăm tendința tinerilor de a atinge noi performanțe atât în plan personal, cât și profesional, care, de cele mai multe ori, erau nefondate și rareori aveau la bază o strategie, un punct de referință. Succesul fiecăruia în parte depinde, în cea mai mare măsură, de opinia despre propria persoană, iar progresul personal este determinat de modul în care percepem lumea prin intermediul lentilelor opiniei despre propria persoană – relația cu noi înșine.

3. Dacă privitor la aspectele profesionale, astăzi, în diverse organizații și instituții, se pun accente considerabile pe succes și rezultate, ca și o condiție indispensabilă în păstrarea unui loc de muncă și urcarea în plan ierarhic la locul de muncă, atunci în planul dezvoltării personale, de cele mai multe ori, oamenii se resemnează și se aliniază *mediocrității*. Aceasta din urmă preia controlul asupra identității omului vizat, transformându-i gândirea și influențându-i trăirea, adoptând un mod de viață care-l determină să devină incapabil în a-și soluționa problemele sau a le confrunta deschis, ratând, astfel, trăirea unei vieți semnificative. Drept urmare, apare sentimentul culpabilității, al ineficienței și al subestimării, determinându-l pe om să devină un rebel deschis sau închis, activ sau pasiv, blamând societatea, oamenii, circumstanțele, nereușitele și frustrările, adoptând un stereotip de gândire distorsionat – că oamenii și lucrurile le

controlează destinul și viața; ei refuză să devină luptători în soluționarea problemelor și să găsească argumente logice care i-ar motiva spre trasarea de așteptări pozitive, mărețe, spre reușită și eficiență.

4. De cele mai multe ori, tinerii încearcă să se conformeze majorității, refuzând să-și recunoască public individualitatea lor ca și persoană, devenind prizonierii proprii ai acelei sclavii mentale imputate de oglinda socială și de experiențele din trecut. Deschiderea spre inovație și spre noi valori și orientări este frecvent inhibată și restrânsă, din cauza acestui *spirit de turmă*, de conformare și comparație cu cei ce reușesc mai bine, cu cei ce au o situație financiară mai solidă sau dau impresia că se prezintă conform unor standarde ale societății, dar care, de fapt, sunt ireale și false.

5. În urma aplicării testelor, am constatat că în baza rezultatelor aprecierii de sine, individul își construiește nivelul său de expectanță. Acestea cuprind așteptările proprii, care sunt influențate de expectanțele din partea celor din jur și a idealurilor spre care aspiră persoana, urmărind obținerea reușitei și a succesului. Nivelul de expectanță a fost perceput corect de către subiecți, identificându-l cu reușita pe care ei o prevăd atunci când sunt puși în fața unei situații ce necesită a fi debriefată, realizată.

6. Supraaprecierea și subaprecierea împiedică și denaturează, de cele mai multe ori, procesul de autocontrol, lucru vizibil în comunicare, unde persoanele cu autoapreciere ridicată și scăzută ajung la inițiere de conflict. În cazul supraaprecierii, conflictul apare din motivul atitudinii de dispreț și lipsa de respect față de alte persoane, a replicilor tăioase și nemotivate spuse la adresa altora, a opiniei celorlalți despre propria identitate. Spiritul de autocritică scăzut al persoanelor care se supraapreciază îi împiedică să observe modul în care îi ofensează pe alții prin părerea înaltă despre sine și prin părerile indiscutabile pe care le emit. În cazul persoanelor care se subapreciază, conflictele pot apărea din pricina spiritului critic avansat al acestora. Ei sunt foarte exigenți față de ei înșiși și încă și mai exigenți față de alții, având expectanțe înalte; ei nu iartă nici o greșeală, nici o nereușită și sunt înclinați spre a scoate în evidență neajunsurile și eșecurile altora.

Pentru a caracteriza trăsăturile stabilite în urma relației autoapreciere-expectanțe, am urmărit pe parcursul experimentului de formare a cadrelor didactice din lotul de cercetare, să facem o descriere a profilurilor stabilite, din punct de vedere al manifestărilor personale și profesionale. Astfel, am format trei grupuri:

I. Grupul A. – Expectanțe înalte – Subapreciere și Supraapreciere, în care s-au identificat două relații:

1. Expectanțe Înalte – Subapreciere;

2. Expectanțe Înalte – Supraapreciere.

II. Grupul B. – Expectanțe adecvate – Subapreciere și Supraapreciere, am identificat două relații:

3. Expectanțe Adecvate – Subapreciere;

4. Expectanțe Adecvate – Supraapreciere.

III. Grupul C. – Expectanțe scăzute – Subapreciere, Aprecie adecvată și Supraapreciere, unde am identificat trei relații:

5. Expectanțe Scăzute – Subapreciere;

6. Expectanțe Scăzute – Aprecie Adecvată;

7. Expectanțe Scăzute – Supraapreciere.

Am identificat, în baza acestor relații, anumite trăsături pe care am reușit să le deducem în baza fișelor de observații întocmite pe parcursul ședințelor de training, a asistărilor la ore și în cadrul altor activități cu caracter didactic. Aceste trăsături vin ca și o completare la caracteristicile redată în capitolul II, adăugându-li-se caracteristici specifice activității profesionale a tânărului.

În Tabelul 3.17 avem înregistrate caracteristicile fiecărei relații și manifestările cadrelor didactice care aparțin unei anumite categorii.

Tabelul 3.17. Caracteristici ale relațiilor expectanțe – autoapreciere la tinerii antrenați în activitatea didactică

Relația	Caracteristici	Cum se manifestă astfel de profesori
Grupul A. – Expectanțe înalte – Subapreciere și Supraapreciere		
Expectanțe Înalte – Subapreciere	agresiv, lăudăros, nerăbdător, arogant, atitudine critică, revoltă în raport cu autoritățile; îi place să comande, nu se acceptă pe sine însuși, urmărit de dorința de a avea, simte nevoia ca de fiecare dată să aibă dreptate.	Cadrul didactic din această categorie se manifestă, de cele mai multe ori, ca nefericit; adeseori utilizează tactici distructive și manipulatorii în a-i controla pe elevi; are așteptări irealiste de la elevi; oferă o multitudine de sarcini de lucru, uneori ele fiind fără un anumit temei.
Expectanțe Înalte – Supraapreciere	impulsiv, vorbăreț, instabil, dinamic, sigur de sine, exigent, dur, pedant, nu acceptă critica, adeseori se raportează la	Tratează elevii cu respect, refuzând să fie empatic atunci când ei sunt vulnerabili; dinamic, reușește să inspire copii, să le ofere o perspectivă mai bună asupra potențialului

	ceilalți atunci când se autoevaluează.	lor; are așteptări mari de la elevi, este foarte fluctuant în a duce o evidență a reușitelor.
Grupul B. – Expectanțe adecvate – Subapreciere și Supraapreciere		
Expectanțe Adecvate – Subapreciere	timid, competitiv, încearcă să fie pe placul celor din jur; vrea să impresioneze, pretinzând că e prieten; perfecționist, vorbăreți, are nevoie ca toată lumea să-l accepte și să-l agreeze; nesigur, are nevoie de aprobarea celorlalți, copleșit de probleme.	Cadrul didactic, de cele mai multe ori, se manifestă ca fiind nerăbdător; autoritar, punitiv; are tendința să se concentreze pe aspectele negative sau pe abilitățile mai puțin dezvoltate ale elevilor, și nu pe punctele lor forte; intimidează prin poziția de autoritate pe care o deține; încurajează dependența elevilor de profesor.
Expectanțe Adecvate – Supraapreciere	independență în acțiune, impulsiv, perfecționist, carierist, centrat pe sine, de cele mai multe ori, își atribuie meritul pentru succesul altora.	Profesorul din această categorie este mult mai orientat spre a-i ajuta pe copii să dezvolte strategii de soluționare a problemelor; tinde să-i ajute pe elevi să se simtă auziți și văzuți.
Grupul C. – Expectanțe scăzute – Subapreciere, Aprecie Adecvată și Supraapreciere		
Expectanțe Scăzute – Subapreciere	nesigur; zâmbet fals; se mânie repede, are o atitudine critică, de nemulțumire, amână lucrurile; copleșit de anxietate; nehotărât; se consideră un ratat, face ceea ce vor alții ca el să facă.	Cadrul didactic este dependent de aprobarea altora, ceea ce îi subminează activitatea didactică, cu impact și creativitate; are nevoie de încurajare extrinsecă; este cel care subestimează valoarea și potențialul elevilor, căutând în ei perfecțiunea, prin stabilirea unor standarde exagerate.
Expectanțe Scăzute – Aprecie Adecvată	vesel, energic, sigur, interesant, manifestă stăpânire de sine în situații critice, echilibrat, sociabil, modest.	Profesorul din această categorie conferă elevilor un sentiment de încredere; controlează comportamentul elevilor prin oferirea de încredere și respect, motivează la cooperare și implicare.
Expectanțe Scăzute –	fragil, emotiv, sensibil, politicos, nemulțumit de sine, ușor	Cadrul didactic oferă credibilitate potențialului elevilor; acordă încredere și

Supraapreciere	influențabil, fluctuant în luarea deciziilor.	respect; interrelaționează cu persoanele din anturaj conform propriilor valori.
----------------	---	---

În concluzie, am constatat că un profesor care nu se autoapreciază la un nivel *Adecvat*, nu îi va aprecia adecvat nici pe elevi și, respectiv, nu va putea să-i învețe să se perceapă, să se cunoască adecvat, imputându-le o imagine distorsionată; un profesor care nu are expectanțe mai mari de la el însuși, nu va avea expectanțe înalte nici de la elevii săi, dezvoltându-le spiritul de autosuficiență; un profesor care are expectanțe exagerate de la el însuși, cu greu va putea înțelege și accepta succesul sau eșecul elevului, inhibându-l sau derutându-l pe acesta din urmă.

Așadar, supraaprecierea cadrului didactic ne-a atras atenția asupra faptului că în activitate el se manifestă ca fiind încrezător și, posibil, nerealist în așteptările privind eficiența acțiunilor sale, iar subaprecierea cadrului didactic ne-a atras atenția asupra manifestării sentimentelor de devalorizare de sine, ceea ce îl împiedică în fixarea expectanțelor clare și precise.

Din cele enunțate mai sus, reiese importanța pe care trebuie să o atribuim procesului de dezvoltare personală a tinerilor. Acest proces cuprinde câteva etape, care se influențează în mod direct și contribuie, prin interacțiunea lor, la dezvoltarea personală, care, la rândul ei, exercită un rol primordial în dezvoltarea profesională. Așadar, cadrul didactic, în procesul său de formare pentru atingerea succesului profesional și realizarea scopurilor propuse, va avea în vizorul său și se va ocupa, într-un mod direct, de *dezvoltarea sa personală*.

Figura 3.37 pune în evidență attributele procesului de dezvoltare personală: viziune, expectanțe, motivație, voință, atitudine, informare, sinergie, evaluare, autocunoaștere, autoapreciere, progres personal, autoîmplinire.



Fig. 3.37. Attributele dezvoltării personale

Viziunea personală a tânărului va fi punctul de reper pentru a determina direcțiile de dezvoltare profesională. Ea va genera acele principii de inițiere în dezvoltarea individuală exprimate prin expectanțele personale și profesionale ale tânărului. *Expectanțele* tânărului constituie un atribut de esență care influențează dezvoltarea profesională. *Motivația* personală va fi acel generator de perpetuare a procesului de dezvoltare personală. *Voința* dezvoltată prin experiența proprie, datorită motivației de a atinge acele expectanțe pe care le are tânărul, va contribui, substanțial, la dezvoltarea lui personală, ceea ce-i va asigura succesul profesional. *Atitudinea* tânărului se manifestă prin responsabilitatea față de sine și față de alții, formând acele trăsături ce contribuie la reușita personală și profesională. *Informarea* conștientă și sistematică oferă posibilitatea deschiderii a noi perspective de relaționare și acțiune, ceea ce-l va predispune spre inovație. Însușirea conceptului de *Sinergie* va oferi tânărului posibilitatea de a fi creativ și a progresa continuu.

Aplicând sistematic procesul de *Evaluare*, tânărul poate să-și evalueze etapizat activitatea, ceea ce va conduce la *Autocunoaștere* adecvată, care va rezulta într-o *Autoapreciere* justă. Aceasta din urmă va genera *Progres personal*, iar rezultatele se vor exprima prin *Autoîmplinire*, datorită succesului obținut.

În concluzie, reiterăm ideea că dezvoltarea personală influențează dezvoltarea profesională, iar acesta este un proces progresiv, ireversibil, continuu și dinamic. Optând pentru atingerea succesului și promovarea excelenței, ne-am focalizat atenția asupra dezvoltării personale a tinerilor, care, la rândul ei, influențează dezvoltarea lor profesională, prin implementarea programului de formare.

Astfel, am concluzionat următoarele:

- Interacțiunea autoapreciere-expectanțe la tineri influențează dezvoltarea abilităților, conturând un anumit model al liderului. Ținând cont de imperativul de a-și forma cele patru dimensiuni: viziune, curaj, etică, realitate – tinerii dezvoltă competențe de autoapreciere și expectanțe adecvate, care să-i motiveze spre progres și excelență.
- Dezvoltarea personală a tinerilor influențează progresul lor în domeniul profesional, ceea ce necesită o formare continuă, care să determine dezvoltarea abilităților persoanei și atingerea succesului profesional.
- Considerând că profesorul este unul dintre factorii responsabili în plan educațional, cu capacitate de influențare, modelare și dezvoltare a mentalității comunității, susținem necesitatea formării continue a acestuia, prin urmărirea dezvoltării personale și profesionale, care, la modul ideal, ar trebui să fie congruente.

3.5. Concluzii la capitolul 3

În urma aplicării testelor psihologice și a chestionarului de autoevaluare a competențelor profesionale, am ajuns la o serie de concluzii care ne permit să confirmăm imperativul formării continue a cadrului didactic atât în dimensiunea profesională, cât și în cea personală.

1. Evaluarea programului de training a demonstrat că informația și activitățile din cadrul trainingului au îmbunătățit atitudinea persoanei față de sine însăși, trasarea de scopuri și expectanțe veridice, orientate spre schimbare.

2. Subiecții au confirmat atât o îmbunătățire în plan personal și profesional, în urma participării la training, cât și sporirea reușitei profesionale în activitate, în raport cu rezultatele dinaintea experimentului. Astfel, s-a observat tendința, din partea participanților, de a-și schimba comportamentul, de a atinge noi performanțe prin valorificarea potențialului propriu și de a-și revizui viața prin evaluarea pertinentă a tuturor dimensiunilor acesteia.

3. Analiza comparativă a datelor la *test* și *retest* a scos în evidență diferențe semnificative la subiecți atât în ceea ce privește nivelul de autoapreciere, cât și nivelul de expectanțe, fapt ce confirmă că programul de formare axat pe dezvoltarea personală și profesională a tânărului conduce la schimbări calitative în dezvoltarea unui nivel de autoapreciere adecvat și la formarea de expectanțe adecvate.

4. Acordarea ajutorului subiecților în aspectul autoaprecierii corecte s-a dovedit a fi destul de importantă, deoarece aceasta a favorizat atât creșterea încrederii în sine, sporirea gradului de socializare, aprecierea adecvată a potențialului propriu, cât și reevaluarea așteptărilor personale și profesionale.

5. Au fost identificate anumite trăsături distinctive pentru fiecare grup de tineri, în corespundere cu nivelul de autoapreciere și de expectanțe, relevând și unele manifestări comportamentale ale cadrelor didactice, conform acestor nivele.

6. Creșterea rezultatelor evaluării competențelor profesionale a evidențiat importanța formării continue a cadrului didactic, sub aspect personal și profesional.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Rezultatele obținute în cadrul cercetării științifice, structura algoritmizată a studiului ce reflectă o logică internă și externă a investigațiilor evidențiază, valoarea subiectului abordat prin prisma paradigmelor moderne și a referințelor de valorizare a problemei, care, atât prin complexitatea cuantumului cognitiv abordat, a aspectului teoretico-practic antrenat în procesul de validare experimentală, cât și a elucidării unor repere teoretico-practice autentice și relevante în procesul de formare și dezvoltare a tânărului, ne-au condus spre următoarele concluzii:

1. Prin argumentarea științifică susținută se confirmă că *autoaprecierea* se formează în baza concepției omului despre sine însuși – care, la rândul ei, derivă din concepția despre lume și viață pe care o posedă persoana respectivă – concepție formată în urma experiențelor de viață, a influenței anturajului și a educației din familie. Ea se formează în timp și poate să capete, de-a lungul vieții sau a dezvoltării profesionale, o altă dimensiune în evaluare, axându-se pe experiența din trecut.

2. S-a argumentat științific că la baza nivelului de expectanțe se află aprecierea propriilor competențe, a căror deținere a devenit o necesitate. S-a demonstrat că expectanțele au un impact direct asupra formulării scopurilor și a elaborării planului strategic de acțiune; ele au impact asupra autoaprecierii individului și determină comportamentul lui, în urma succesului sau a eșecului obținut. Ea are funcții motivatorii, direcționând tânărul spre redescoperirea potențialului propriu și influențându-i comportamentul. Expectanța poate fi specifică uneia sau mai multor sarcini; se poate referi la o stare de fapt sau la evaluarea capacității unei persoane; poate fi îndelung stabilă sau tranzitorie. Nivelul de expectanțe depinde de sistemul de valori și de experiența anterioară a unei persoane, de practicile și de criteriile de evaluare și autoevaluare, de caracteristicile mediului social și natural în care este integrată persoana respectivă.

3. Prelucrarea datelor obținute în cadrul demersului diagnostic ne-a permis identificarea a trei tipuri de legături stabilite între autoapreciere și expectanțe, în dependență de nivel: *autoaprecierea = nivelul de expectanțe*; *autoaprecierea < nivelul de expectanțe*; *autoaprecierea > nivelul de expectanțe*. Am demonstrat că persoanele care se Supraapreciază, de cele mai multe ori, pun în valoare *exteriorul*; cei cu un nivel de autoapreciere Adecvat acordă importanță *inteligenței*; persoanele care se Subapreciază pun accent pe *autoritatea față de semenii* – acesta fiind, pentru ei, un etalon în definirea succesului.

De asemenea, am constatat că persoanele care se Supraapreciază dau importanță majoră domeniilor ce țin de *relațiile interpersonale* și de *comunicare*, cei care au un nivel de autoapreciere Adecvat pun accentul pe domeniul ce ține de *spiritul de întreprinzător* și pe

relațiile interpersonale, iar acei care se Subapreciază – ca și dominantă au *atitudinea și comportamentul*.

4. Evaluarea programului de training a demonstrat că informația și activitățile analizate și desfășurate pe durata acestuia au îmbunătățit atitudinea persoanei față de sine însăși, au facilitat trasarea de scopuri și expectanțe veridice, orientate spre schimbare. Analiza comparativă a datelor obținute la *etapa inițială și cea finală* a demersului formativ a scos în evidență diferențe semnificative la subiecți atât în ceea ce privește nivelul de autoapreciere, cât și nivelul de expectanțe, fapt ce confirmă că programul de formare axat pe dezvoltarea personală și profesională a tânărului generează schimbări calitative în dezvoltarea unui nivel de autoapreciere adecvat și formarea de expectanțe adecvate.

5. Acordarea de asistență tinerilor în ceea ce privește autoaprecierea corectă s-a dovedit a fi destul de importantă, deoarece aceasta a contribuit, în mod semnificativ, atât la creșterea încrederii în sine, la sporirea gradului de socializare, la aprecierea adecvată a potențialului propriu, cât și la reevaluarea așteptărilor personale și profesionale. Au fost identificate atât anumite trăsături distinctive pentru fiecare grup de tineri, în corespundere cu nivelul de autoapreciere și de expectanțe, cât și manifestări comportamentale ale cadrelor didactice, conform acestor nivele.

6. Creșterea nivelului competențelor profesionale a evidențiat importanța formării continue a tinerilor sub aspect personal, dezvoltându-se inițial în ceea ce privește domeniul psihologic, iar apoi – cel profesional.

Problema științifică soluționată constă în stabilirea particularităților interacțiunii autoapreciere – expectanțe la tineri, fapt ce a condus atât la elaborarea profilurilor psihologice, cât și a unui program de dezvoltare personală și profesională, în vederea aplicării acestora în organizațiile responsabile de formare și dezvoltare personală și profesională a tinerilor.

Sunt câteva principii importante pe care trebuie să le interiorizeze și să le deprindă fiecare persoană care vrea să-și îmbunătățească imaginea de sine, să poată a se autoaprecia adecvat și să-și traseze scopuri reale, clarificându-și obiectiv expectanțele sale. Acestea ar putea fi exprimate într-o serie de îndemnuri care sintetizează imperativul unei existențe ce urmărește plenitudinea și eficiența (Anexa 22). Interiorizând și aplicând aceste atitudini zi de zi și asumându-ți-le ca și expectanțe personale, începi să te simți mai bine (*imaginea de sine*), îți sporește capacitatea de a te orienta cu discernământ, crește încrederea în sine și-ți valorifici competențele proprii, crescându-ți nivelul de energie și entuziasm, în ascensiunea care țintește la împlinirea scopurilor și a viziunii tale.

Recomandări practice:

Experților în domeniul politicilor educaționale: elaborarea de politici și strategii de dezvoltare personală a tinerilor ca și imperativ în vederea formării trăsăturilor de personalitate întru atingerea succesului profesional.

1. *Cadrelor didactice care activează în instituțiile de învățământ universitar și profesional:* elaborarea și implementarea ghidurilor, a materialelor didactice esențiale în formarea și dezvoltarea personală a tinerilor – ca premisă a eficientizării competențelor profesionale.

2. *Cercetătorilor în domeniul științelor socio-umaniste și al educației:* realizarea studiilor privind necesitatea de formare și dezvoltare a tinerilor prin procesul de autocunoaștere.

3. *Instituțiilor de formare profesională inițială și continuă a cadrelor didactice:* elaborarea unui curriculum ce prevede formarea și dezvoltarea progresivă a cadrelor didactice, pornind de la aspectul individual de dezvoltare personală în vederea obținerii reușitei profesionale, prin aplicarea modelului de dezvoltare a liderului de excelență.

4. *Psihologilor:* aplicarea modelelor de dezvoltare personală în cadrul ședințelor de formare și consiliere, realizate în scopul autocunoașterii obiective, autoaprecierii adecvate, trasării de expectanțe realiste și dezvoltării liderilor de excelență printre tineri.

5. *Managerilor școlari:* valorificarea conexiunii interacțiunii autoaprecierii și expectanțelor cadrelor didactice prin implementarea programelor de formare personală și profesională în scopul dezvoltării și eficientizării activității lor.

BIBLIOGRAFIA

1. Adler. A. Înțelegerea vieții. Introducere în psihologia individuală. București: Trei, 2013. 160 p.
2. Adler. A. Sensul vieții. București: Univers enciclopedic Gold, 2010. 232 p.
3. Allport G. W. Structura și dezvoltarea personalității. București: Didactică și Pedagogică, 1981. 570 p.
4. Analele Științifice ale Universității Al. I. Cuza. Psihologie-Pedagogie, tom. III, 1994 Expectanțele – elemente centrale ale construcției psihoterapeutice. p. 87-93.
5. Analele Științifice ale Universității Al.I.Cuza. Seria Psihologie-Pedagogie, tom. V, 1996. Expectanțele, elemente ale scărilor de sugestibilitate. p. 107-112.
6. Anderson N.T., Russo S. Păzește-ți copiii. Cluj Napoca: Logos, 2003. 278 p.
7. Aniței M. Fundamentele psihologiei. București: Editura Universitară, 2010. 490 p.
8. Anthony R. Secretul succesului, încrederea totală în tine. București: Vidia, 2011. 204 p.
9. Anthony R. Cum imposibilul devine posibil. București: Vidia, 2011. 255 p.
10. Arădăvoaice G., Popescu Ș. Teste psihologice de autoevaluare. București: Antet, 2003. 216 p.
11. Arpad K. Învățare și programare. București: Didactică și Pedagogică, 1977. 355 p.
12. Aubrey C. D. Managementul performanței. Iași: Polirom, 2007. 380 p.
13. Badea E. Flexibilitatea mintală. O viziune sincronică. București: Didactică și Pedagogică, 1998. 205 p.
14. Baciuc T. Metode de dezvoltare personală. În: Psihologie, Revistă științifico-practică, 1/2007, p. 28 - 35
15. Barna A. Rolul vieții active în devenirea personalității umane. În: Revista de pedagogie și psihologie, (ianuarie - iunie) 1994, Tipografia Editurii Universul, p. 57- 61
16. Bârsa E., Potâng A. Relația dintre valorile profesionale și motivația spre succes la adolescenți și tineri. În: Psihologie, Revista Științifico-practică 3/2012. p.29 -35
17. Bârsan B. Psihodiagnostic. Curs universitar Volumul I. Sibiu: Editura universității „Lucian Blaga”, 2001. 155 p.
18. Bârsan B. Psihodiagnostic. Curs universitar Volumul II. Sibiu: Editura universității „Lucian Blaga”, 2001. 65 p.
19. Benito Y. Copiii supradotați. Iași: Polirom, 2003. 192 p.
20. Bevere J. Spune nu intimidării. Constanța: Succeed Publising, 2010. 180 p.

21. Birkenbihi V. F. Tare de cap, mod de întrebuințare a creierului. București: Gemma Pres, 2000. 222 p.
22. Blanchard K., Stoner J. De la scop la realizare. București: Curtea Veche, 2004. 146 p.
23. Branden N. Șase stâlpi ai încrederii în sine. București: Amsta Publishing, 2008. 352 p.
24. Brandt H., Skinner K.L. Esența Problemei. Oradea: Făclia, 2008. 270 p.
25. Boncu Ș., Sulea C., Ilin C. Manual de Psihologie socială aplicată. Timișoara: Universitatea de Vest, 2007. 348 p.
26. Bucun N. (Coord.). Tehnologii educaționale. Ghid metodologic. Chișinău: Cartier Educațional, 2000. 168 p.
27. Calancea A. Treningul de dezvoltare a competențelor afective. Ghid metodic. Chișinău: T. Centrală, 2012. 272 p.
28. Cara A., Achiri I. (coord.) Unitatea de învățământ: Management educațional. Institutul de științe ale educației laborator management educațional, Chișinău: Gunivas SRL, 2012. 109 p.
29. Carnegie D. Secretele succesului cum să vă faceți prieteni și să deveniți influent. București: Curtea Veche, 2010. 243 p.
30. Carnegie D. Lasă grijile, începe să trăiești. București: Curtea Veche, 2008. 334 p.
31. Cartaleanu T., Cosovan O., Goraș-Postică V. ș.a Formarea de competențe prin strategii didactice interactive. Chișinău: Centrul Educațional Pro Didactica, 2008. 204 p.
32. Chapman G., Thomas J. Cele cinci limbaje ale scuzelor. București: Curtea Veche, 2011. 318 p.
33. Chapman G. Cele 5 limbaje ale dragostei la vârsta adolescenței. Cluj Napoca: Logos, 2002. 288 p.
34. Chelcea A. Cunoașterea de sine și a celorlalți. București: Știință și Tehnică, 1997. 302 p.
35. Chelcea S. Psihologie Socială. Note De Curs: Autori, Lucrări și Evenimente. București: 2001, 169 p.
36. Chemana R. Dicționar de Psihologie. București: Univers Enciclopedic, 1997. 380 p.
37. Chior L. Formarea Stimei de Sine la studenții contemporani. Autoreferatul tezei de doctor. Chișinău: Universitatea Ion Creangă, 2012. 31 p.
38. Chircă S. Psihologia organizațională II. Curs. Cluj Napoca: Universitatea Babeș –Bolyai, 2010. 98 p.
39. Chisar L., Mahu V. Influența parentală asupra cuplului nou format. În: Psihologie, Revistă științifico-practică, 1/2009, p. 80 - 86
40. Cojocar V., Socoliuc N. Management educațional. Chișinău: Cartea Moldovei, 2007. 264 p.

41. Collins J. Excelența în afaceri. București: Curtea Veche, 2006. 332 p.
42. Clocotici V, Stan A. Statistică aplicată în psihologie. Iași: Polirom, 2001. 296 p.
43. Colwell P. Cheia succesului. Iași: Polirom, 2003. 170 p.
44. Cotigă L., Seghedin E. Psihologie. Caietul elevului, sinteze, aplicații. Bacău: Miron Costin, 1998. 112 p.
45. Cosmovici A., Iacob L. Psihologia socială. Iași: Polirom, 1998. 301 p.
46. Cosmovici A., Iacob L. Psihologie școlară. Iași: Polirom, 2008. 301 p.
47. Covey St. R. A 8 treaptă a înțelepciunii. De la Eficiență la Măreție. București: Allfa, 2006. 392 p.
48. Covey St. R. Etica liderului eficient sau Conducerea bazată pe principii. București: Allfa, 2001. 354 p.
49. Covey St. R. Eficiența în 7 Trepte sau Un Abecedar al Înțelepciunii. București: Allfa, 2009. 320 p.
50. Covey St. R. A treia cale. București: All Educational, 2013. 475 p.
51. Covey St. R., Whitman B., England B. Rezultatele previzibile în vremuri imprevizibile. București: All Education, 133 p.
52. Crabb L. Dr. Conectarea interpersonală. Oradea: Imago Dei, 2007. 231 p.
53. Crabb L. Dr. Schimbare lăuntrică. Cluj Napoca: Peregrinul, 2008. 256 p.
54. Crabb L. Presiunea a dispărut. Oradea: Kergma, 2006. 234 p.
55. Crețu C. Curriculum diferențiat și personalizat. Iași: Polirom, 1998. 208 p.
56. Cucer A. Formarea încrederii în sine la persoanele cu deficiențe locomotorii – premisă de dezvoltare armonioasă a personalității. În: Psihologie, Revista Științifico-practică, Nr 3/2012, p. 36-42
57. Cucoș C. (coord.) Psihopedagogie pentru examenele de definitivare și grade didactice. Iași: Polirom, 2009. 766 p.
58. Cucoș C. Teoria și metodologia evaluării. Iași: Polirom, 2008. 266 p.
59. Cungi Ch. Cum să ne afirmăm? Iași: Polirom, 1999. 179 p.
60. Dafinoiu I. Elemente de psihoterapie integrativă. Iași: Polirom, 2007. 230 p.
61. Dafinoiu I. Personalitatea. Metode calitative de abordare. Observația și interviul. Iași: Polirom, 2002. 244 p.
62. Dafinoiu I. Sugestie și hipnoză. București: Știință și tehnică, 1996. 232 p.
63. Dafinoiu I. Rolul expectanțelor în dezvoltarea personalității. În: Revista de psihologie, tom. 41, nr. 2, 1995, p. 155-158
64. DEXI. Dicționar explicativ ilustrativ al Limbii române. Chișinău: Arc, 2007. 2280 p.

65. Dobrescu A. Psihologie. Constanța: Steaua Nordului, 2009. 64 p.
66. Doise W., Mugny G. Psihologie socială și dezvoltare cognitivă. Iași: Polirom, 1998. 230 p.
67. Doron R., Parot Fr. Dicționar de psihologie. București: Humanitas, 1999, 2007. 886 p.
68. Dumitru I. Al. Personalitate, Atitudini Și Valori. Timișoara: Editura de Vest, 2001. 256 p.
69. Enăchescu C. Tratat de psihologie morală. Iași: Polirom, 2008. 392 p.
70. Erickson J. Arta persuasiunii. Cum să influențezi oamenii și să obții ceea ce vrei. București: Curtea Veche, 2009. 274 p.
71. Fonari I., Iailenco T. Curs de instruire la distanță „Psihologia subiectului”. Institutul de proiecte și tehnologii umanistice „Noosfera”
72. Frunză V. Enache R. Căescu M. (Coord.) Psihologul și provocările lumii contemporane. Constanța: Ediție electronică, 2013. 226 p.
73. Gavril O. Asertivitatea de la abilitate la competență. Iași: Performatica, 2002. 208 p.
74. Gerber M. E. Mitul Managerului. București: Amaltea, 2004. 192 p.
75. Georgescu M. Introducere în consilierea psihologică. București: Editura Fundației România de Măine, 2004. 192 p.
76. Ghid pentru organizații sindicale. Dezvoltarea profesională a angajaților, femei și bărbați – prin traininguri, promovare și evaluare a performanțelor. CPE, 2007. 33 p.
77. Goglează D. Psihoterapia ca relație a schimbării individuale. Strategii, cazuri, soluții, comentarii. Iași: Polirom, 2002. 212 p.
78. Goldman R., Klatz R., Berger L. Exerciții pentru creier, strategii anti îmbătrânire pentru superputere mentală. București: Curtea Veche, 2009. 329 p.
79. Goleman D., McKee A., Boyatzis R. Inteligența emoțională în Leadership. București: Curtea Veche, 2007. 319 p.
80. Golu P. Învățare și dezvoltare. București: Editura Științifică și Enciclopedică, 1985. 304 p.
81. Gonța V., Godoroja O. Impactul imaginii de sine în manifestarea sentimentului de gelozie la tineri. În: *Revistă științifico –practică Psihologie*, 3, 2010.
82. Goraș-Postică V. (coord.) Competența acțional-strategică?! Chișinău: Centrul Educațional Pro Didactica, 2012. 152 p.
83. Goraș-Postică V., Bezede R. (coord.) Leadership educațional: o provocare pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Chișinău: Pro Didactica, 2011. 92 p.
84. Gordon Th., Burch N. Profesorul eficient. Programul Gordon pentru îmbunătățirea relației cu elevii. București: Trei, 2011. 369 p.
85. Handrabura L. Goraș – Postică V. Educație pentru echitate de gen și șanse egale. Chișinău: Centrul Educațional Pro Didactica, 2007. 160 p.

86. Halmaghi M. Psihologie. București: Booklet, 2009. 92 p.
87. Hayes N., Orrell S. Introducere în Psihologie. București: ALL, 2010. 544 p.
88. Horney K. Autoanaliza. București: Trei, 2014. 261 p.
89. Horney K. Direcții noi în psihanaliză. București: Univers Enciclopedic Gold, 2010. 270 p.
90. Houde O. Psihologia copilului. București: Cartier polivalent, 2007. 128 p.
91. Hybels B. Curajul de a conduce. Oradea: Noua Speranță, 2004. 260 p.
92. Iosifescu C. Ș. Manual de evaluare internă a calității educației – draft pentru pilotare. București, 2012. 95 p.
93. Iluț P. Sinele și cunoașterea lui. Iași: Polirom, 2001. 224 p.
94. Jackson N. Eu și cei din jurul meu. Cluj Napoca: Noua Speranță, 2003. 75 p.
95. Jigău M. Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici. București: Sigma, 2007. 683 p.
96. Kast V. Umbra din noi, Forța vitală subversivă. București: Trei, 2013. 184 p.
97. Keller J. Atitudinea este totul. București: Curtea Veche Publishing, 2012. 166 p.
98. Kobayashi I. 20 de chei ale succesului. Chișinău: Arc, 2001. 232 p.
99. Koestenbaum P. Liderul–fața ascunsă a excelenței, filosofie pentru lideri. București: Cureta Veche, 2006. 410 p.
100. LAROUSSE. Marele dicționar al Psihologiei. București: Trei, 2006. 1358 p.
101. Littauer F., Littauer M. Personalitate Puzzle. București: Business Tech International, 2012. 302 p.
102. Littauer F., Sweet R. Personalitate Plus. Succes profesional. București: Business Tech International, 2012. 381 p.
103. Lucado M. Înfruntă-ți uriașii. Oradea: Scriptum, 2007. 169 p.
104. Lucado M. Nu totul se învâрте în jurul MEU. Oradea: Scriptum, 2010. 124 p.
105. Lynn D. Schițe de discuții. Iași: Adi Center, 2001. 192 p.
106. Macarthur J. Conștiința pe cale de dispariție. Oradea: C. C., 2011. 286 p.
107. MacDonald G. Ordine în universul interior. Cluj-Napoca: Logos, 2008. 256 p.
108. Manes S. 83 de jocuri psihologice pentru animarea grupurilor. Iași: Polirom, 2008. 204 p.
109. Manualul STAR, Pași spre îmbunătățirea școlilor creștine, ACSI, 97 p.
110. Manualul de evaluare internă a calității educației. București, 2012. 95 p.
111. Matthews G., Deary I. J., Whiteman M. C. Psihologia personalității. Trăsături, cauze, consecințe. Iași: Polirom, 2005. 508 p.
112. Maximenco L. Imaginea de sine la adolescenții din familii cu diferite structuri. În: *Revistă științifico –practică Psihologie*, 3, 2011

113. Maxwell J. C. Talentul nu este suficient. București: Amaltea, 2008. 301 p.
114. Maxwell J. C. Realizează-te pe deplin. București: Curtea Veche, 2002. 199 p.
115. Maxwell J. C. Cele 5 niveluri ale leadershipului. București: Amaltea, 2012. 296 p.
116. Maxwell J. C. Cele 21 de calități ale liderului. București: Amaltea, 2002. 152 p.
117. Maxwell J. C. Câștigă aurul! Cum îți poți mări influența ca lider. București: Amaltea, 2010. 214 p.
118. Maxwell J. C. Câștigă cu oamenii. Principii fundamentale în relațiile cu cei din jur. București: Amaltea, 2007. 352 p.
119. Mărcușanu I. Psihologie. Pitești: Carminis, 2004. 160 p.
120. Mânducanu V. Etica Pedagogică. Chișinău: Lyceum, 2001. 244 p.
121. McDowell J. Generația înstrăinată. Un pod peste prăpastia dintre generații. Oradea: Scriptum, 2005. 214 p.
122. McDowell Josh, Hosteler Bob. Manual de consiliere a tinerilor. Volumul I. Cluj Napoca, România: NS, 1999. 321 p.
123. McDowell Josh, Hosteler Bob. Manual de consiliere a tinerilor. Volumul II. Cluj Napoca, România: NS, ,1999. 278 p.
124. Mitrofan N. Aspecte psihologice ale imaginii de sine și integrării sociale la adolescenți. Rezumatul tezei de doctorat. București: 2012. 37 p.
125. Mitrulescu-Păișeanu A. L. Expectanța: definiție, delimitări conceptuale. În: Analele Științifice ale Universității „Al.I.Cuza”. Psihologie-Pedagogie, tom II, 1993, p. 21-30.
126. Modrea M. Imaginea de sine și personalitatea în adolescență - studii teoretice și experimentale. Focșani: Aliter, 2006. 222 p.
127. Moga E. Influența imaginii de sine și a nivelului de expectanțe în dezvoltarea personalității. Studia Universitatis, seria Științe ale Educației. 2009, Nr 9 (29), p 201-205.
128. Moga E. Delimitări conceptuale ale nivelului de autoapreciere și expectanțe la tineri. Studia Universitatis, seria Științe ale Educației. 2011, Nr 5 (45), p. 154-158.
129. Moga E. Modalități de manifestare a nivelului de autoapreciere și de formare a expectanțelor la tineri. Revista de teorie și practică educațională Didactica Pro, 2011, Nr. 5-6 (69-70), p. 26-28.
130. Moga E. Căi eficiente în atingerea succesului personal și profesional prin autocunoaștere Studia Universitatis, seria Științe ale Educației. 2014, Nr 9 (79), p 123-128.
131. Moga E. Abilitate și competență – 11 căi în atingerea excelenței. Revista de teorie și practică educațională Didactica Pro. 2015, Nr.1 (89), p. 23-26.

132. Moga E. Nivelul de autoapreciere și expectanțe – elemente distinctive în dezvoltarea personală și profesională la tineri. *Revista Univers Pedagogic*, 2015, nr.1, p. 26-32.
133. Moga E. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe la tinerii cu potențial de lider. România, Huedin. *Revista ACTIVED*, Nr.2, 2015, p. 20-21.
134. Moga E. Fundamente teoretice ale autoaprecierii și nivelului de expectanțe în psihologia modernă. Conferința Științifică Internațională Priorități Actuale În Educație, USM, Chișinău 2011, p. 352-363.
135. Moga E. Dezvoltarea competențelor profesionale a cadrelor didactice – agenți ai schimbării și inovației într-un învățământ european accesibil, relevant și de calitate. Conferința Internațională Unitate prin diversitate, octombrie 2014, Chișinău. DGETS, p. 217-220.
136. Moga E. Autoaprecierea personală și profesională a profesorului – pas important spre autorealizare. Conferința Științifică Internațională, 10-11 noiembrie 2014, Chișinău. CEP USM, 2014, p. 108-111.
137. Moga E. Dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice – premisă fundamentală în sporirea calității în educație. Conferința Științifică Internațională, Eficientizarea Învățământului – Vector al politicilor educaționale moderne. 11-12 decembrie 2014, Chișinău, p. 279-287.
138. Moga E. Dimensiuni ale interacțiunii dintre autoapreciere și expectanțe la tineri – aspecte ale dezvoltării personale și profesionale. Forum Dialoguri Chișinăuiene, 13-23 februarie 2015, Chișinău, p. 185-190.
139. Moga E. Conducerea eficientă – atributul managerului multiplicator într-o instituție cu perspectivă europeană. Forum Dialoguri Chișinăuiene, 13-23 februarie 2015. p. 166-170.
140. Moldoveanu M. Mentalitatea creativă-perspectivă psihopedagogică. București: CNI, 2001. 237 p.
141. Montessori M. Descoperirea copilului. București: Didactică și Pedagogică, 1977. 316 p.
142. Moscovici S. Psihologia Socială a relațiilor cu celălalt. Iași: Polirom, 1998. 245 p.
143. Neculau A (coordonator). Manual de psihologie socială. Iași: Polirom, 2003. 488 p.
144. Neculau A. (coordonator) Cunoaște-l pe celălalt. Iași: Polirom, 2003. 168 p.
145. Neculau A., Ferreol G. Psihologia schimbării. Iași: Polirom, 1998. 301 p.
146. Neveanu P. P., M. Zlate, T. Crețu. Psihologie. București: Didactica și Pedagogică, 1997. 221 p.
147. Neveanu P. P. Dicționar de psihologie. București: Albatros, 1978. 784 p.
148. Neveanu P. P. Tratat de psihologie generală. București: Trei, 2013. 888 p.
149. Nicola Gr. Istoria Psihologiei. București: Fundației România de Măine, 2004. 212 p.

150. Ortberg J. Toți sunt normali până ajungi să-i cunoști. Oradea: Scriptum, 2005. 288 p.
151. Ortberg J. Viața pe care ți-ai dorit-o dintotdeauna. Arad: Majesty Press, 2007. 288 p.
152. Paladi O. Conștiința de sine și sistemul de valori ale adolescentului. Monografie. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2014. 223 p.
153. Patrașcu D., Patrașcu L., Mocrac A. Metodologia cercetării și creativității psihopedagogice. București: Știința, 2003. 252 p.
154. Pasecinic V. Psihologia imaginii. Chișinău: Știința 2006. 128 p.
155. Platon C. Managementul evaluării calității în învățământ. Chișinău: 2004. 225 p.
156. Platon C. Introducere în psihodiagnostic. Chișinău: Tehnica-info, 2003. 190 p.
157. Platon C., Foșca-Simionnov S. Teste de personalitate. Chișinău: Lumina, 1994. 127 p.
158. Platon C., Foșca-Simionnov S. Ghid psihologic. Chișinău: 1993. 50 p.
159. Pop P. Copilul ca dar și responsabilitate. Oradea: C C., 2007. 287 p.
160. Pop P. Filosofia educației creștine în context școlar. Oradea: C C., 2004. 186 p.
161. Pop P. Regresia moralei. Seria Teze. Oradea: C C., 2003. 239 p.
162. Pop P. Omul și lumea lui. Cluj -Napoca: Risoprint, 2014. 366 p.
163. Popa V. Dezvoltarea unității educaționale. Chișinău: ARC, 2006. 80 p.
164. Popovici P. Formarea caracterului. București: Stephanus, 1996. 166 p.
165. Preda V. R. Efecte ale stresului si strategii de coping la cadre didactice si la elevi. Rezumatul tezei de doctorat. Universitatea Babeș – Bolyai, România: 2010. 70 p.
166. Prelici V. A educa înseamnă a iubi. București: Didactică și Pedagogică, 1997. 242 p.
167. Priorități actuale în procesul educațional, Materialele conferinței Științifice Internaționale 3 decembrie 2010. USM, Chișinău, 2011. 683 p.
168. Programul de masterat în administrarea organizației non-profit, Managementul resurselor umane, Modulul Nr. 7. Chișinău 2004-2005, 58 p.
169. Quaranta M. Animarea grupurilor. Ghid practic. Iași: Polirom, 2009. 195 p.
170. Radu I., Iliuț P., Matei L.. Curs de Psihologie Socială. Cluj-Napoca: Exe, 1994. 345 p.
171. Radu N. Teste psihologice pentru orientarea în carieră și autocunoaștere. Iași: Polirom, 2007. 186 p.
172. Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul preșcolar, primar, special, complementar, secundar și mediu de specialitate. Chișinău, 2013. 28 p.
173. Rimas L&O. Empatia în consiliere. Oradea: Colegiul Est European, 2001. 192 p.
174. Robbins M. Puterea aprecierii. București: Amsta publishing, 2007. 200 p.
175. Roco M. Creativitate și inteligență emoțională. Iași: Polirom, 2004. 245 p.

176. Rollo M. Descoperirea ființei. Fundamentele analizei existențiale. București: Trei, 2013. 224 p.
177. Rosenberg B. M. Comunicarea nonviolentă. Chișinău: Epigraf, 2005. 224 p.
178. Ross Campbell. Educația prin iubire. București: Curtea Veche 2011. 252 p.
179. Ross Campbell. Mânia îți distruge copiii. Cluj: Logos, 2000. 210 p.
180. Rudică T. Maturizarea personalității. Iași: Polirom, 2012. 235 p.
181. Sasu D. V. Psihologia Consumatorului. Oradea: Universității Oradea, 2006. 176 p.
182. Savater F. Curajul de a educa. Chișinău: Arc, 1997. 211 p.
183. Savca L. (Coordonator) Psihoteste vol. I Instrumentării pentru examinarea experimentală a capacităților intelectuale (ghid pentru psihologie). Chișinău: Univers Pedagogic, 2008. 158 p.
184. Savca L. (Coordonator) Psihoteste vol. II Instrumentariu de studiere a personalității și relațiilor ei cu alții (ghid pentru psihologie). Chișinău: Univers Pedagogic 2008. 162 p.
185. Savca L. Psihologie. Chișinău: Lumina, 2005. 192 p.
186. Sălăvăstru D. Psihologia educației. Iași: Polirom, 2004. 286 p.
187. Săndulache S. Consiliere și psihoterapie. Oradea: Casa Cărții, 2009. 876 p.
188. Sburlescu A. Comunicarea eficientă. Ediția a II-a. București: All, 2008. 138 p.
189. Seamands D. A. Leac pentru suflete vătămate. Cluj-Napoca: Logos, 2002. 230 p.
190. Silaghi S. Bazele statisticii. Oradea: Editura Graf, 2003. 148 p.
191. Siewert H. H.. Teste de aptitudini profesionale și rezolvarea lor. București: Gemma Pres, 2000. 173 p.
192. Sîrbu A., Căruță E. Particularitățile stimei de sine și a psihomotricității la persoanele cu deficiență de vedere. În: Psihologie, Revistă științifico-practică, 2-4/2008, p. 31 -40
193. Sommer B. Psihocibernetica 2000. București: Curtea Veche, 2002. 320 p.
194. Solomon Ch. R. De la respingere la acceptare. Oradea: Imago Dei, 2008. 222 p.
195. Stănculescu E. Psihologia educației. De la teorie la practică. București: Editura Universitară, 2013. 352 p.
196. Stoica M. Psihopedagogia personalității. București: Didactica și Pedagogică, 1996. 291 p.
197. Stoica M. Pedagogie și psihologie. Ediția II-a. Craiova: Gh. Alexandru, 2009. 280 p.
198. Stog L., Caluschi M. Psihologia managerială. Chișinău: Cartier, 2002. 294 p.
199. Syed M. Mitul talentului. Știința succesului. Pitești: Paralela 45, 2013. 256 p.
200. Șlehtițchi M. (coord.). Câmpul psihosocial. Expectanța, element central al infrastructurii cognitive a sugestibilității. Chișinău: Științifică, 1996. p. 113-126.
201. Șchiopu U. Criza originalității la adolescenți. București: Odeon, 1995. 234 p.
202. Șchiopu U. (coord.). Dicționar de psihologie. București: Babel, 1997. 740 p.

203. Șuteu T., Fărcaș V. Aprecierea persoanei. București: Albatros, 1982. 238 p.
204. Tascovici D. E. Repere psiho-pedagogice ale evaluării cadrelor didactice în învățământul preuniversitar. Autoreferatul tezei de doctor. Chișinău: USM, 2011. 26 p.
205. Tucicov A. B. Psihologie generală și psihologie socială. București: Didactică și Pedagogică, 1973. Vol. I. 286 p.
206. Tucicov A. B. Psihologie generală și psihologie socială. București: Didactică și Pedagogică, 1973. Vol. II. 292 p.
207. Ținică S. (coord.) Repere în abordarea copilului „Dificil”. Cluj Napoca: Eikon, 2007. 128 p.
208. Verza E. Psihologia vârstelor. București: Hyperion, 1993. 158 p.
209. Vîrlan M. Dezvoltarea maturității profesionale la adolescenți. În: Psihologie, Revistă științifico-practică, 1/2007, p. 7- 13
210. Zapan Gh. Cunoașterea și aprecierea obiectivă a personalității. București: Editura Științifică și Enciclopedică, 1984. 528 p.
211. Ziglar Z. Dincolo de vârf. De la supraviețuire la echilibru, de la echilibru la reușită, de la reușită la permanența ei. București: Curtea Veche, 2011. 323 p.
212. Ziglar Z. De la bine la excelent, fă-ți viața mai frumoasă! București: Curtea Veche Publishing, 2012. 300 p.
213. Zlate M. (Coordonator) Psihologia la răspântia mileniilor. Iași: Polirom, 2001. 432 p.
214. Zlate M. Psihologie, Eul și personalitatea. București: Trei, 2004. 274 p.
215. Zlate M. Tratat de psihologia organizațional-managerială. Iași: Polirom, 2004. 568 p.
216. Wagner E. Factori motivaționali ai performanței școlare la studenți. Rezumatul tezei de doctor. Cluj Napoca: Universitatea Babeș-Bolyai, 2012. 55 p.
217. Wayne W. Dr. Dyer, Ești ceea ce gândești! Principii tăioase pentru zilele noastre. București: Curtea Veche, 2012. 445 p.
218. Westbrook D., Kirk J., Kennerley H. Introducere în terapia cognitiv-comportamentală. Iași: Polirom, 2010. 448 p.
219. Wilkinson B. Cele 7 legi ale învățării cum să înveți aproape orice practic pe oricine. Cluj- Napoca: Logos, 2004. 416 p.
220. Wilkinson B. Viziunea Liderului. Timișoara: WorldTeach, 2006. 56 p.
221. Winter R. Plictisit în epoca divertismentului. Redescoperă pasiunea. Oradea: Scriptum, 2011. 190 p.
222. Бернс Р. М. Я-концепция и воспитание. Москва: Прогресс, 1986. 231 с.
223. Большой психологический словарь: АСТ-Москва, Прайм-Еврознак; СПб, 2008.

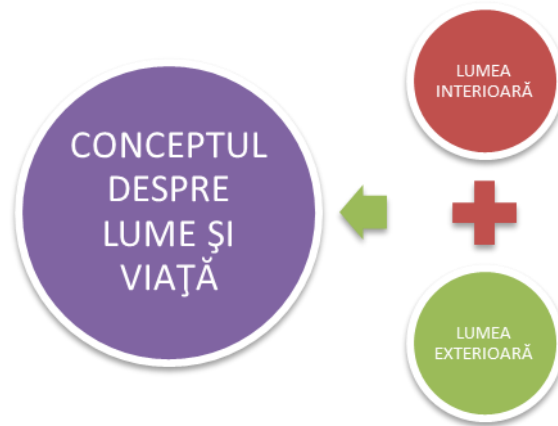
224. Бороздина Л. В., Что такое самооценка? В: Психологический журнал, 1992. № 4, с. 99 - 100
225. Джемс У. Психология / Под ред. Л.А. Петровской. Москва: Педагогика, 1991. 368 с.
226. Дэйноу Ш. Сам себе психотерапевт. Питер: СПб, 2004. 79 с.
227. Зинько Е.В. Соотношение характеристик самооценки и уровня притязаний. Уровень притязаний и варианты его сочетаний с самооценкой. В: Психологический журнал, 2006, том 27, № 4. с.15 - 25.
228. Зинько Е.В. Соотношение характеристик самооценки и уровня притязаний. Часть 1. Самооценка и ее параметры. В: Психологический журнал, 2006, номер 3, с. 17 -30 .
229. Зинько Е.В. Особенности устойчивой и не устойчивой самооценки. В: Вестник МГУ, 2005. Сер. 14, № 3. с. 35 – 49.
230. Зинько Е. В. Соотношение самооценки и уровня притязаний по параметрам устойчивости и адекватности. Автореферат диссертации. М: 2007. 22 с.
231. Калинаускас И.Н.. Жить надо. СПб.: ИК „Невский проспект”, 2003. 320 с.
232. Карабанова О. А., Возрастная психология, М: Айрис Пресс, 2005. 239 с.
233. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов. М:ЭКСМО, 2007. 416 с.
234. Кон И. С. Открытие „Я”. Политиздат, 1978. 367 с.
235. Кон И. В поисках себя: Личность и ее самосознание. М: Политиздат, 1984. 335 с.
236. Kraing G., Восум D. Психология развития. Питер: Издательский дом, 2004. 940 с.
237. Кэмпбелл Р. Лицом к лицу с ребёнком. Г П, 1999. 367 с.
238. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, 1977. 304 с.
239. Липкина А.И. Самооценка школьника. Москва: Знание, 1976. 64 с.
240. Майерс Д. Социальная психология. 7-е издание. СПб: Питер, 2005. 794 с.
241. Мешерякова Б., Зинченко В. Психология. Полный энциклопедический справочник/ Сост. и общ. Ред. СПб: Прайм ЕВРОЗНАК, 2007. 896 с.
242. Немов Р.С. Психология: В 3 книгах. Кн.1. Москва: Владос, 1997. 388 с.
243. Ньюкомб Н. Развитие личности ребенка. 8-е издание. СПб: Питер, 2003. 639 с.
244. Пастухова М.В. Теоретические Аспекты Психологического Изучения Самооценки Личности. Известия Самарского научного центра Российской академии наук. т. 12, №5 (2), 2010. с. 460 – 462.
245. Сидоров К. Р. Триада риска и ее связь с состоянием психосоматического здоровья в юности. В: Психологический журнал, 2006, том.27, номер 6. с. 80 - 89.
246. Сидоров К. Р. Самооценка в психологии. В: Мир Психологии. Москва — Воронеж, 2006. №2 (46). с. 224 - 234.

247. Сидоров К.Р. Концепт „Уровень Притязаний” в истории зарубежной Психологии В: Вестник Удмуртского Университета, 2008. Вып. 2- с. 56 - 65.
248. Сидоров К. Р. Феномен несоответствия уровней самооценки притязаний в ранней юности. Автореферат. Москва: 2007. 22 с.
249. Слободяник Н. П. Психологическая помощь школьниками в обучении. Москва: Айрис пресс, 2006. 250 с.
250. Станкин М.И. Психология самооценки. В: Психологический журнал, 2005, номер 7. с. 20 – 22
251. Степанов В.А. Самооценка психических и физических качеств будущих учителей. В: Психологический журнал, 2004. №7. с. 45 - 50.
252. Столин В.В. Самосознание личности. Москва: Изд-во МГУ, 1983, 284 с.
253. Столин В.В. Общая психодиагностика. В: Изд-во Речь, 2000. 443 с.
254. Столяренко Л.Д. Основы психологии практикум. Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. 696 с.
255. A model of acting upon the response expectancies to Autogenic Training (A.T.). In: Revue de Psychologie, t.41, nr. 1, 1997. p. 93-98
256. Bandura A., Human Agency in Social Cognitive Theory, American Psihologist, 44(9)
257. Bandura A. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. Reprinted from American Psychologist, Vol. 37, No. 2, February 1982, 147 p.
258. Bandura A., Schunk D. H. Cultivating Competence, Self-Efficacy, and Intrinsic Interest Through Proximal Self-Motivation, Journal of Personality and Social Psychology 1981, Vol. 41, No. 3, p. 586-598
259. Bandura A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review 1977, Vol. 84, No. 2, p. 191-215
260. Bandura A. Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness, and Handbook of principles of organization behavoir. New York: Wiley, 2009. p. 179-200
261. Handy Ch. The Hungry Spirit : Beyond Capitalism - A Quest for Purpose in the Modern World. Broadway Books, 1999. 267 p.
262. Handbook of principles of organizational behavior, Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management. Second Edition, Wiley, 2000. 651 p.
263. Huteau M. Manuel de psychologie differentielle. Paris: Dunod, 1995. 294 p.
264. Lewin K., Dembo T., Festinger L., Sears P. Level of Aspiration // Personality and the Behavior Disorders. Vol. I. / J.Mcv Hunt (ed.). N.Y.; Oxford, 1944. p. 333-378

265. Malphurs Aubre. Maximizing your effectiveness, How to discover and develop your divine design, Baker Books, Grand Rapids, Michigan, 238 p.
266. McDownell J. Buiding your self-image. SUA: Living Books, Tyndale House Publisher, Inc. Wheaton, Illions,1988. 220 p.
267. McDowell's J. Youth ministry handbook, Making the connection. USA: Word Publishing, Nashville,2000. 262 p.
268. Rimas O. Calling and...Life Set Free. Mariannelund, Sweden: C.B.E, 1999. 336 p.
269. Rosenberg M. Society and adolescent self-image, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1965. 326 p.
270. Self-attribution, expectancy, suggestibility. In: „Revue de Psychologie”, t.39,nr.2, 1995.
271. www.dezvoltage.md (vizitat 31.05.2014)
272. www.prodidactica.md (vizitat 27.09.2014)
273. <http://www.stefan-popov.ascending.md/> (vizitat 1.10.2014)
274. <http://library.usmf.md/> (vizitat 27.09.2014)
275. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/model.htm> (vizitat 1.10.2014)
276. <http://www.edu.md/ro/regulamentul-de-atestare-a-cadrelor-didactice/> (vizitat 11.10.2014)
277. http://www.evaluare-structurale.ro/pub/doc/Brosura_ro.pdf (vizitat 27.09.2014)
278. http://www.unicef.org/moldova/educatia_de_baza_Rom.pdf (vizitat 31.05.2014)
279. <http://www.unz.org/Author/AnanievBG> (vizitat 31.05.2014)
280. <http://www.oecd.org/dac/peer-reviews/12%20Less%20eval%20web%20pdf.pdf> (vizitat 30.01.2014)

ANEXE

Anexa 1. Formarea concepției despre lume și viață



Anexa 2. Mecanismul formării și dezvoltării Sinelei



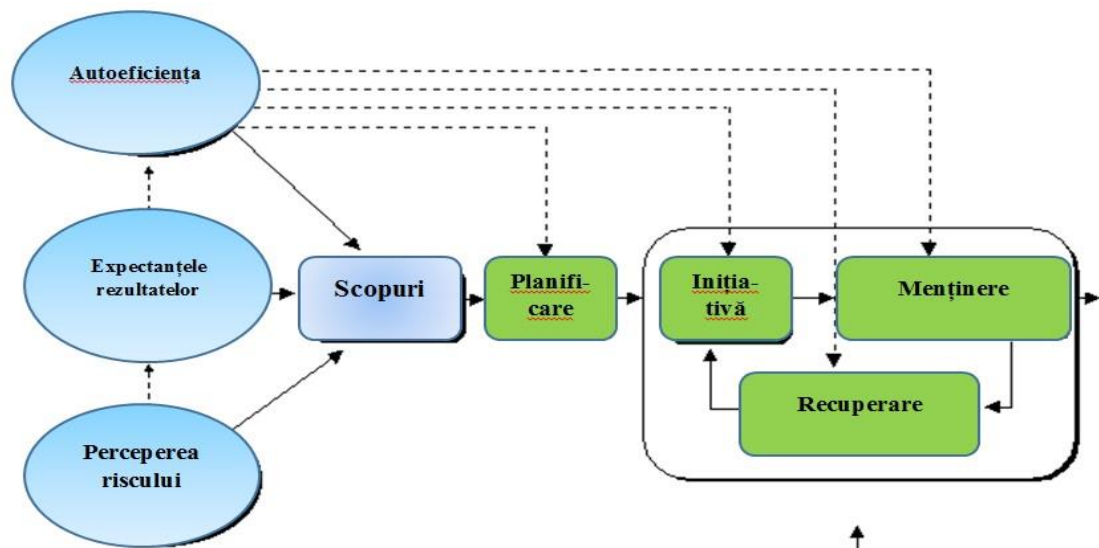
Anexa 3. Factori de influență în formarea expectanțelor



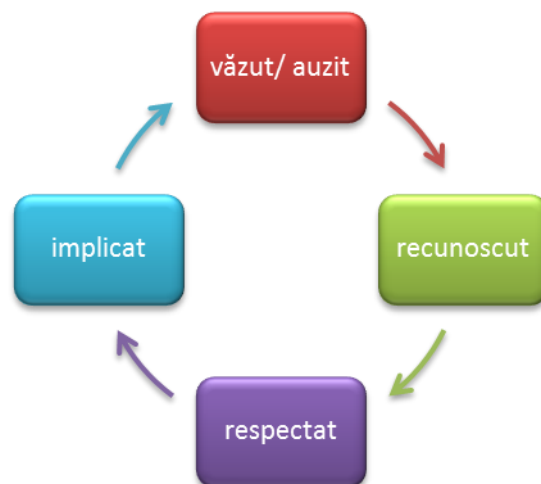
Anexa 4. Tipuri de expectanțe



Anexa 5. Modelul HAPA



Anexa 6. Ciclu de influență



Anexa 7. Căile structurale de influență

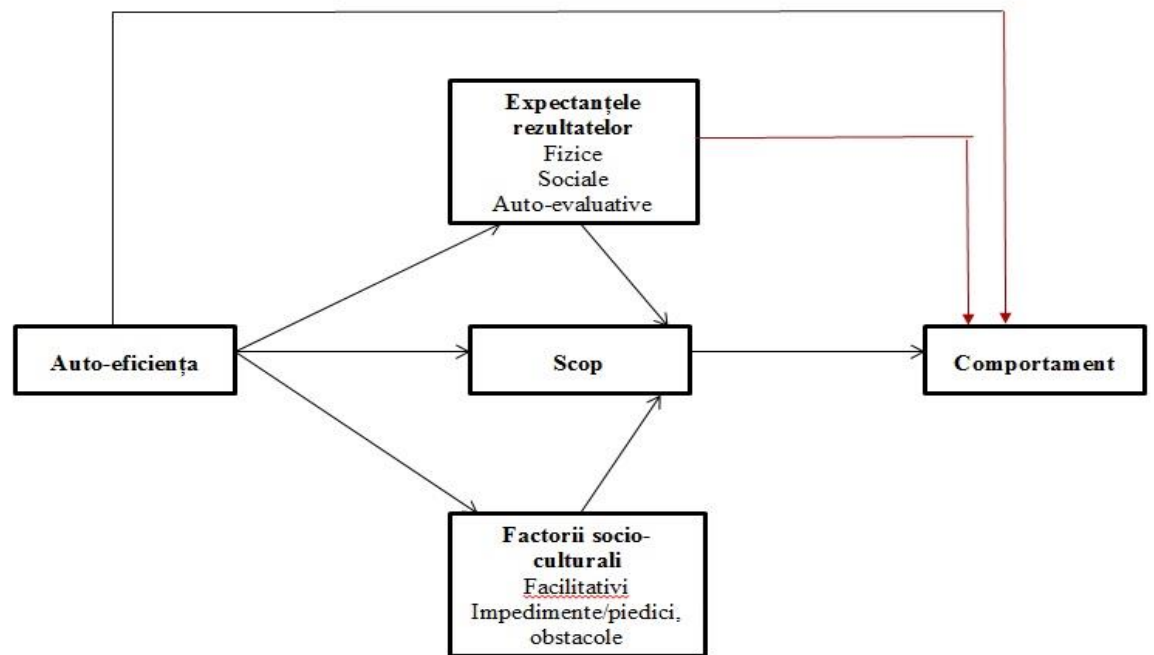


Figura. 2 Căile structurale de influență prin care autoeficiența afectează motivația și performanțele atât în mod direct, cât și prin impactul asupra scopurilor, așteptărilor rezultatelor și perceperea facilitatorilor socio-culturali și impedimente.

Anexa 8. Fișa aplicativă a testului *Dembo-Rubenștein*

Data _____ Funcția _____ vârsta _____ ani

Numele, Prenumele _____

Instrucțiune: Indicați pe cele 7 segmente, nivelul dezvoltării unor calități – cum vă vedeți dvs. în prezent la indicii (sănătate, inteligență, caracter, autoritate la semenii, abilități manuale, exterior, încredere în sine) și pe următoarele 7 segmente a câte 100 mm- cel al aspirațiilor spre dezvoltare – cum ați vrea să fiți.

în prezent

sănătate	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
inteligență	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
caracter	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
autoritate la semenii	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
abilități manuale	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
exterior	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
încredere în sine	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

aspirații spre dezvoltare (în viitor)

sănătate	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
inteligență	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

caracter	----	----	----	----	----	----	----	----	----
autoritate la semeni	----	----	----	----	----	----	----	----	----
abilități manuale	----	----	----	----	----	----	----	----	----
exterior	----	----	----	----	----	----	----	----	----
încredere în sine	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Anexa 9. Fișa aplicativă a testului „Autoapreciere” Л.Д. Столяренко– Varianta I

Varianta I *Instrucțiuni*: fiecare persoană are anumite reprezentări ce țin de idealul celor mai valoroase calități ale personalității. În procesul de autoeducare, oamenii își orientează atenția anume asupra acestor calități. Ce calități apreciați cel mai mult la oameni? Aceste reprezentări diferă de la individ la individ, de aceea rezultatele autoeducării nu corespund. Ce imagine despre ideal aveți dumneavoastră? Activitatea de mai jos se realizează în două etape și vă va ajuta în stabilirea idealului personal.

I etapă

Împărțiți foaia în patru părți egale, numerotați fiecare parte cu cifrele romane: I, II, III, IV. Mai jos sunt date patru seturi (grupuri) de cuvinte, care reprezintă calități pozitive de personalitate. În fiecare din aceste patru grupuri trebuie să delimitați acele calități care sunt cele mai importante și mai valoroase pentru d-voastră personal, cărora le dați întâietate. Care sunt acele calități și câte sunt – fiecare decide singur.

Citiți cu atenție cuvintele din primul grup, apoi notați-le în colonite pe cele mai importante pentru d-voastră, împreună cu numărul care le însoțește. După care treceți la al doilea șir de cuvinte, apoi la celelalte. În final, trebuie să aveți patru seturi de calități ideale.

Pentru a obține o înțelegere adecvată și corectă a cuvintelor/calităților, din partea tuturor participanților la investigațiile psihologice, acestea vor fi explicate (definite).

I. Relații interpersonale, comunicare.

Politețe – mod de a se purta, de a vorbi în societate, potrivit cerințelor bunei cuviințe;

Grijă – este un gând sau o acțiune orientată spre starea de bine a oamenilor;

Sinceritatea – însușirea de a fi sincer, neprefăcătorie, dreptate, capacitatea de a fi deschis;

Colectivism – aptitudinea de a colabora în grup, echipă, devotamentul față de cauza generală comună;

Bunătate – predispoziția de a răspunde nevoilor altora;

Cordialitate – însușirea de a fi cordial, plin de afecțiune, bunăvoință;

Compătimire – posibilitatea de a arata milă față de starea, de suferințele cuiva;

Tact – a da dovadă de tact, simț care determină o comportare delicată și corectă;

Îngăduință – aptitudinea de a te raporta fără dușmănie la păreri și obiceiuri diferite;

Delicatețe – aptitudinea de a înțelege oamenii;

Bunăvoință – purtare sau atitudine binevoitoare față de cineva;

Prietenie – posibilitatea de a arăta propriul atașament;

Farmec – posibilitatea de a trezi admirație, de a atrage;

Sociabilitate – aptitudinea de a întreține discuții;

Obligativitate – posibilitatea de a se ține de cuvânt, de promisiuni;

Responsabilitate – necesitatea de a răspunde de propriile acțiuni și comportamente;

Transparență – însușirea de a fi înțeles ușor;

Justețe – a vedea oamenii obiectiv în raport cu adevărul;

Compatibilitate – aptitudinea de a împreuna propriul efort cu activismul altora pentru atingerea scopurilor comune;

Exigența – pretinde multă grijă, strictețe, corectitudine de la alții (și de la sine însuși) în privința îndeplinirii unei datorii.

II. Comportament

Activism – afirmarea interesului față de lumea înconjurătoare, față de necesitățile vieții și față de sine, de activități energice;

Mândrie – sentimentul propriei demnități;

Blândețe – însușirea de a fi bun, înclinarea de a face bine;

Corectitudine – cinste, onestitate, integritate;

Curaj – îndrăzneală, cutezanță, aptitudinea de a-ți atinge scopurile fără frică;

Fermitate – siguranță în acțiuni; hotărârea de a rămâne pe propria poziție;

Certitudine – lipsa îndoielilor, convingere fermă, siguranță;

Sinceritate – lipsă de prefăcătorie sau de viclenie;

Caracter energic – activism în acțiune și comportament;

Entuziasm – stare de însuflețire puternică; avânt, înflăcărare; pasiune (în vorbire), exaltare;

Conștiinciozitate – îndeplinirea cu seriozitate a responsabilităților;

Spirit de inițiativă – orientarea spre implementarea noilor forme și metode de activitate;

Intellectualitate – nivel înalt de cultură, educație, erudit;

Perseverență – însușirea de a demonstra stăruință în muncă, statornicie;

Hotărâre – aptitudinea de a lua repede hotărâri, trecând peste îndoielile interioare;

Principialitate – însușirea de a fi principial, potrivit convingerilor;

Spirit autocritic – tendința de a evalua propriul comportament, de a recunoaște propriile greșeli și neajunsuri;

Independența – posibilitatea de a acționa fără un ajutor din afară (a altora), doar cu propriile puteri;

Cumpănire – stare de echilibru, comportament liniștit, caracter;

Binedeterminat – efort constant spre un anumit scop;

III. Activitatea

Chibzuială – faptul de a pătrunde în esența lucrurilor;

Spirit întreprinzător – cunoașterea bine a lucrurilor și pașii de a acționa;

Măiestrie – capacitate de a face totul cu ușurință și cu dibăcie, dexteritate, pricepere;

Istețime – capacitatea de a înțelege repede și bine lucrurile, esența;

Rapiditate – promptitudine în acțiune;

Concentrare – fixarea prelungită a conștiinței asupra unui obiect, a unei probleme sau a unei activități;

Precizie – posibilitatea de a acționa după indicații, după model;

Sânguință – dragostea față de muncă, acțiunile social- utile, care necesită concentrare;

Pasiune – aptitudinea de a te deda întru totul unor acțiuni, înfocare, însuflețire;

Asiduitate – stăruință, tenacitate manifestate în realizarea unui scop, care necesită răbdare și timp;

Acuratețe – respectarea ordinii și a exactității în acțiune;

Atenția – concentrarea asupra lucrului îndeplinit;

Clarviziune – calitatea cuiva de a pătrunde, de a pricepe un fenomen în toate amănuntele lui și de a-i prevedea desfășurarea în viitor mai limpede decât semenii săi;

Spirit de disciplină – obiceiul de a fi disciplinat, conștientizarea propriei îndatoriri (responsabilitate) față de societate;

Conștiinciozitatea – însușirea de a fi conștiincios, îndeplinirea cu corectitudine, seriozitate a responsabilităților;

Dornic de știință – orientarea spre acumularea de noi cunoștințe;

Ingeniozitate – istețime, posibilitatea de a găsi repede noi soluții;

Consecvență – capacitatea de a îndeplini anumite lucruri respectând ordinea, aranjamentul logic;

Capacitatea de muncă – aptitudinea de a lucra mult și productiv;

Scrupulozitate – meticulozitate, exactitatea în detalii.

IV. Trăiri, emoții

Împlinire – sentimentul de satisfacție personală;

Neînfricare - lipsă de teamă, vitejie, curaj, îndrăzneală;

Jovialitate – starea de veselie, lipsa grijilor;

Loialitate – calitatea de a fi afectuos, predispoziție față de oameni;

Îndurare – dispoziția de a ajuta, de a ierta din compătimire față de oameni, dragostea față de oameni;

Tandrețe – a arata dragoste, duiosie;

Dragostea de libertate – dragostea și tendința spre libertate, spre independență;

Cordialitatea – sinceritatea în relații;

Caracter pasionat – aptitudinea de a te deda cu totul pasiunii;

Sfială – posibilitatea de a trăi sentimentul de rușine;

Emotivitate – măsura în care e posibil de a trăi emoțiile de îngrijorare;

Exaltare – entuziasm, trăirea emoțiilor puternice;

Milă – tendință spre a trăi emoții de compătimire;

Bucurie de viață – trăirea bucuriei și lipsa tristeții;

Plin de dragoste – aptitudinea de a iubi puternic și mai multe persoane;

Optimism – atitudine a celui care privește încrezător viața, viitorul;

Rezervă – posibilitatea de a menține în control emoțiile, discreție;

Satisfacție – mulțumirea primită în urma îndeplinirii diferitelor activități;

Sânge rece/ calm – aptitudinea de a menține calmul, rezerva;

Sensibilitate - însușirea de a fi foarte simțitor, afectivitate, emotivitate.

II etapă

Priviți cu atenție peste acele calități, scrise de dumneavoastră din prima serie, și găsiți printre ele acele calități pe care le posedați în realitate/cu adevărat. Încercuiți numărul care le însoțește. Apoi treceți la al doilea set de calități și, la fel, procedați cu celelalte seturi.

Fișă de răspuns pentru testul “Autoaprecierea”

Numele /Prenumele _____

Vârsta _____ Sex ____ Stagiul didactic _____ Activitatea didactică _____

I.	II.
III.	IV.

Anexa 10. Fișa aplicativă a testului „Nivelul de Expectanțe” K. Șvarțladerom

Instrucția:

Se dă un tabel de 10 X 3 cm, împărțit în 10 coloane și 3 rânduri. Gândiți-vă câte „plusuri” ați putea face în 10 sec. Și această cifră o indicați în tab.1; scrieți numărul alături de NA (nivelul de așteptări). Apoi, la indicația și semnalul experimentatorului „Pornire”, începeți să desenați „plusuri” în fiecare celulă a tabelului 1, iar la semnalul „Stop” încetați să mai desenați. Numărați câte „plusuri” ați desenat și indicați numărul în tab. 1 alături de NR (nivelul realizat). Având în vedere scorul acumulat anterior și posibilitățile personale (puteți desena mai repede și mai multe „plusuri”), indicați în tab.2 nivelul de așteptare, iar apoi, la semnalul experimentatorului „Start” și „Stop” repetați experimentul, numărați și indicați în tab.2 nivelul realizat. În aceeași ordine, repetați experimentul pentru al 3-lea și al 4-lea tabel.

Numele, Prenumele _____ Vârsta _____ Stagiul _____ Activitatea (funcția) _____

Tabelul 1

NA ____									
NR ____									

Tabelul 2

NA ____									
NR ____									

Tabelul 3

NA ____									
NR ____									

Tabelul 4

NA ____									
NR ____									

Anexa 11. Fișa aplicativă a testului „Autoapreciere”, Л.Д. Столяренко Varianta II

Instrucțiuni: Citiți atent setul de 20 de calități ale personalității: *acuratețea, bunătatea, bucuria de a trăi, insistența, inteligența, adevărul (dreptatea), principialitatea, independența, modestia, comunicabilitatea, mândria, responsabilitatea, indiferența, lenea, îngâmfare, frica, lăcomia, suspiciunea, egoismul, obrăznicia/impertinența.*

În coloana „ideal”, la nr. 1 scrieți acea calitate din cele sus-menționate pe care o apreciați cel mai mult la oameni, în dreptul nr. 2 – acea pe care o apreciați mult, dar mai puțin decât precedentă, ș.a.m.d., în ordinea descrescândă a importanței. La nr. 13 includeți acea calitate sau neajuns pe care ați putea să-l iertați cel mai ușor la oameni (doar este cunoscut că oameni ideali nu există, fiecare are neajunsuri, dar pe unele le puteți ierta, iar pe altele - nu), la nr. 14 – acel neajuns pe care îl puteți ierta mai greu și tot așa, la nr. 20 – va fi cea mai respingătoare, din punctul dumneavoastră de vedere, calitate pe care o poate avea un om. În coloana 2 „EU” sub 1 scrieți acea calitate din lista de mai sus, care este cea mai dezvoltată la dumneavoastră (indiferent, dacă este o calitate sau un neajuns, viciu), la nr. 2 – acea calitate care este ceva mai puțin dezvoltată, și tot așa, în ordine descrescătoare, sub ultimele cifre – acele calități care sunt cel mai puțin dezvoltate sau lipsesc.

NR.	IDEAL	NR.	EU
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	
6.		6.	
7.		7.	
8.		8.	
9.		9.	
10.		10.	
11.		11.	
12.		12.	
13.		13.	
14.		14.	
15.		15.	
16.		16.	

17.		17.	
18.		18.	
19.		19.	
20.		20.	

Anexa 12. Fișa aplicativă a Testului *Autoaprecierea personalității conducătorului*

Vârsta _____ Sex ____ Stagiul didactic _____ Numele/Prenumele _____

Vi se oferă un set de 40 de calități ce țin de domeniul profesional și personal. Din acest set selectați calitățile care vi se atribuie (adică acele caracteristici care se manifestă destul de stabil, persistă în comportamentul și activitățile dumneavoastră), după care subliniați-le. În alegerea calităților de mai jos dați dovadă de sinceritate maximă.

Adaptabilitate

Activism

Flexibil în gândire și acțiune

Asumarea unui risc rezonabil

Disciplinarea

Spirit de inițiativă

Spirit de echipă

Sociabilitate

Siguranță

Insistență

Obiectivitate

Obligativitate

Spirit organizatoric

Responsabilitate

Transparență

Pragmatism

Principialitate

Flexibilitate

Autocritic

Dragoste de sine

Stăpânire de sine

Independență

Stabilitate în munca

Curaj

Corectitudine

Tendința spre autodesăvârșire

Tendința spre succes

Rezistent la stres

Tacticos

Fermitate

Creativitate

Exigență

Încredere în sine

Competență managerială

Capacitatea de a delega responsabilități

Capacitatea de a organiza activitatea

Capacitatea de a vedea esențialul

A avea un scop bine determinat

Onestitate

Erudiție

Anexa 13. Model Fișă de observație

FIȘĂ DE OBSERVAȚIE

Scopul: *gradul de manifestare a încrederii în sine prin stabilirea nivelului de autocunoaștere*

DEPENDENȚĂ – VICTORIE PERSONALĂ							
FAPTE DE CONDUITĂ							
Nr.	își cunoaște capacitățile	este conștient de propriile puncte forte	își recunoaște punctele slabe	exprimă siguranță de sine	dorește să se autoperfecționeze	dă dovadă de spirit critic	manifestă atitudine de automulțumire
1.							
2.							
3.							
...							

+ – da

_ – nu

- + – parțial

FIȘĂ DE OBSERVAȚIE

Scopul: *stabilirea trăsăturilor distinctive ale subiecților în procesul de activitate în raport cu atitudinea față de realizarea unei sarcini și socializarea cu alți subiecți.*

DEPENDENȚĂ – VICTORIE PERSONALĂ									
FAPTE DE CONDUITĂ									
Nr.	vesel	politicos	relaxat	orientat spre carieră	impulsiv	perfecționist	optimist	perseverent	exigent
1.									
2.									
3.									
...									

FIȘĂ DE OBSERVAȚIE

Scopul: *determinarea gradului de autocunoaștere a expectanțelor, scopurilor și viziunii personale.*

INDEPENDENȚĂ – REUȘITA PROFESIONALĂ							
FAPTE DE CONDUITĂ							
Nr.	folosește argumente clare	este comunicativ și relaționează în soluționarea situației problemă	se asigură ca a înțelege bine întrebarea/sarcina, înainte de a răspunde	are capacitatea de a-și diferenția dorințele	se poate adapta cu ușurință la situațiile problem create	este puternic motivat în ceea ce face	Își stabilește planul de acțiune în realizarea sarcinei
1.							
2.							
3.							
...							

FIȘĂ DE OBSERVAȚIE

Scopul: *stabilirea nivelului de maturitate și atitudinal în cadrul activităților.*

INTERDEPENDENȚA - AUTOREALIZAREA									
FAPTE DE CONDUITĂ									
Nr.	are expectanțe realiste	dă dovadă de atitudine pozitivă	vede soluții și metode de rezolvare a problemelor	preferă să fie în atenția tuturor	fermitate în rezolvarea sarcinilor	sociabil	preferă să fie în centrul atenției	abilități organizatorice	discipline în activitate
1.									
2.									
3.									
...									

Anexa 14. Fișă aplicativă a chestionarului *Evaluarea trainingului*

Scopul acestui chestionar anonim este de a face o evaluare a eficienței programului de training. Încercuiți cifra corespunzătoare răspunsului dvs. Cifra 5 corespunde nivelului excelent, iar cifra 1 corespunde nivelului deficitar.

I. Aspecte generale

- Organizarea activității de training.

1 2 3 4 5

- Tematica abordată.
1 2 3 4 5
- Trainingul a corespuns așteptărilor mele.
1 2 3 4 5
- Au fost realizate obiectivele trainingului.
1 2 3 4 5
- Aș recomanda și altor colegi acest trening.
1 2 3 4 5
- Au fost create condiții pentru schimb de experiență.
1 2 3 4 5
- Atmosfera a contribuit la succesul trainingului.
1 2 3 4 5

II. Cunoștințe

- Am învățat lucruri practice pentru dezvoltarea personală.
1 2 3 4 5
- Conținutul trainingului a fost accesibil.
1 2 3 4 5
- Metodele de instruire au fost adecvate.
1 2 3 4 5
- Am achiziționat cunoștințe și abilități utile.
1 2 3 4 5
- Nivelul interactivității.
1 2 3 4 5
- Raportul dintre teorie și practică.
1 2 3 4 5

III. Comportamente

- Am avut posibilitatea să-mi exprim liber opiniile.
1 2 3 4 5
- Am fost implicat în activitatea de învățare.
1 2 3 4 5

IV. Rezultate

- Mi-am schimbat atitudinea față de mine personal.
1 2 3 4 5
- Am îmbunătățit relațiile cu colegii, cu semenii, cu cei din jur.

1 2 3 4 5

- Mi-am întocmit o listă de expectanțe pe care tind a le realiza.

1 2 3 4 5

- Am depistat lucruri asupra cărora trebuie să revin pentru a atinge eficiența.

1 2 3 4 5

V. Resursele materiale

- Suporturile (materiale, postere) au fost utile.

1 2 3 4 5

- Au fost create condiții optime de desfășurare a trainingului.

1 2 3 4 5

VI. Formatorul

- A demonstrat competență profesională.

1 2 3 4 5

- Gradul de accesibilitate.

1 2 3 4 5

- Claritate în prezentare.

1 2 3 4 5

- Cunoașterea conținutului.

1 2 3 4 5

- Atitudinea față de participanți.

1 2 3 4 5

VII. Comentarii

Descrieți, în trei cuvinte, programul trainingului

Un gând de apreciere

.....

.....

Sugestii

.....

.....

Anexa 15. Fișă de autoevaluare a cadrului didactic

Nume:

Prenume:

Vă rugăm să reflectați asupra activității dumneavoastră ca și cadru didactic și să încercuiți cifra care reflectă cel mai bine performanța dumneavoastră pentru competențele de mai jos. Folosiți în apreciere scara de la 1 la 10, unde 10 este maxim.

NR.	OBIECTIVELE EVALUĂRII	EVALUARE
I.	IMAGINEA DE SINE	
1.	DEZVOLTAREA PERSONALĂ	
a.	<i>Dezvoltarea creativă a sinelui: recunoașterea punctelor forte și compensarea slăbiciunilor;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Dezvoltarea talentelor: folosirea talentului, disciplină și responsabilitate față de potențialul propriu;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c.	<i>Capacitatea de a discerne: concordanța dintre talente și activitatea profesională (potrivirea punctelor forte personale și cerințele organizaționale);</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d.	<i>Managementul personal;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
e.	<i>Capacitatea de a acționa sinergic;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
f.	<i>Speranța de a ajunge un profesor eficient, performant.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	COMPETENȚE PROFESIONALE DE SPECIALITATE, PSIHO-PEDAGOGICE ȘI METODICE ALE PROFESORULUI	
a.	<i>Competențe de comunicare - Capacitatea de comunicare interactivă</i> •comunicarea adecvată și permanentă cu toți agenții implicați (metodist, responsabili de secție metodică, directori adjuncți, director); •transmiterea corectă și la timp a informațiilor, a mesajelor; •utilizarea unui limbaj concis și politicos; •capacitatea de a argumenta logic opiniile proprii; •capacitatea de reacție adecvată în situații neprevăzute; •utilizarea corectă a terminologiei de specialitate.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Aptitudinile pedagogice ale cadrelor didactice</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	• deschiderea spre inovație; • feedback la ore; • modul de predare; • motivarea elevilor pentru studiu; • stimularea creativității și a gândiri critice în cadrul orelor.	
c.	Competența profesională a cadrelor didactice • predarea informației actuale, corecte, prezentarea publicațiilor și a creațiilor originale inovatorii în domeniu; • predarea – evaluarea inteligentă a competențelor elevilor; • cunoașterea avansată a materiei, cu toate aspectele ei științifice; • cunoștințe veridice ce țin de cultura generală, pedagogie, psihologie și metodică predării.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d.	Aplicarea practică a cunoștințelor dobândite de către elevi (aplicare în cadrul orelor, al practicii, al cercurilor științifice).	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
e.	Utilizarea suportului metodologic și a tehnologiilor informaționale • Folosirea metodelor activ-participative în cadrul activităților; • Utilizarea mijloacelor audio –vizuale; • Aplicarea corectă și echilibrată a tehnicilor inovatoare în scopul formării de competențe la elevi.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
II. ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE ÎN RELAȚIILE CU CEILALȚI		
1.	INTERRELAȚIONAREA (colegi, elevi, părinți)	
a.	Abilitatea de a comunica • Comunicarea cadru didactic – elev; • Adaptarea modalităților de comunicare la situații concrete și la individualitatea fiecărui elev; • Focalizarea discuției pe aspecte importante ale	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	lecției; • Exprimarea clară și concisă a ideilor; • Verificarea receptării corecte de către elevi a mesajului transmis; • Capacitatea de a construi situații de lucru care să faciliteze comunicarea elev – elev.	
b.	<i>Abilitatea de a dezvolta relații cu ceilalți</i> • Empatizarea, colaborarea, cooperarea, influența pozitivă, spiritul de echipă.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c.	<i>Aprecierea caracterului și a valorilor morale demonstrate în relațiile cu elevii</i> • Respect, Dreptate, Demnitate, Punctualitate; • Corect și imparțial față de fiecare copil, recunoaște demnitatea fiecărui copil; • Înțelege și acceptă diferențele individuale printre elevi.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d.	<i>Aprecierea relațiilor colegiale</i> • Proactiv, Respectuos, Prietenie și încurajare.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
III. SCOPURI		
1.	VIZIUNE PERSONALĂ/ PROFESIONALĂ	
a.	<i>Scopurile sunt bine definite și inteligent concepute;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Existența unui program personal de activitate;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c.	<i>Existența unui program profesional de activitate.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	AUTOPERFEȚIONAREA	
c.	<i>Activități în vederea dezvoltării profesionale</i> (participare la conferințe, elaborare de lucrări științifice, implicare în proiecte);	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d.	<i>Capacitatea de a-și formula planuri de remediere și autoperfecționare;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
e.	<i>Studiu individual</i> (lectura, portofoliu, interasistențe);	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
f.	<i>Cercetarea pedagogică</i> (tema de cercetare individuală)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	<i>Explorarea și evaluarea noilor abordări în predare;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	Receptivitatea la sugestii rezonabile pentru perfecționare.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
V. ATITUDINEA		
1.	RESPONSABILITATEA FAȚĂ DE SINE ȘI DE ALȚII	
a.	<i>Sinceritatea față de colegi;</i> • Tratarea oamenilor de la care nu ai de câștigat nimic la fel ca și pe acei de la care ai un anumit profit; • Manifestarea unui comportament identic în situația când te afli în centrul atenției sau atunci când ești singur; • Existența unui standard de valori neschimbat pentru deciziile morale, indiferent de circumstanțe;	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Atitudinea cadrului didactic față de elevi</i> (respect, interes, motivare, stimulare);	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c.	<i>Ținuta cadrului didactic în conformitate cu cerințele instituției, respectând codul bunelor maniere și normelor etice și estetice.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	CALITATEA DE MODEL (MENTOR) A PROFESORULUI PENTRU ELEVII ȘCOLII	
a.	<i>Măsura în care reprezinți pentru elevi un model de urmat;</i> •capacitatea de a reflecta asupra propriei activități; •capacitatea de a formula planuri de remediere si autoperfecționare prin acordarea de suport de creștere profesională colegilor de la catedră sau din instituție.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Dezvoltarea profesională a mentorului.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	CALITATEA EVALUĂRII ELEVILOR	
a.	<i>Comunicarea expectanțelor –claritatea scopurilor și a obiectivelor reflectate în evaluare;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Criterii clare de apreciere - cunoașterea criteriilor de evaluare;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c.	<i>Diverse sarcini didactice - flexibilitate în alegerea metodelor de conducere a discuțiilor post-lecție;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d.		

e.	<i>Utilizarea corectă și obiectivă a instrumentelor de evaluare precum și coerența în evaluare;</i> <i>Reflectarea progresului elevilor în evaluare.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
VI. DISPONIBILITATEA ȘI CAPACITATEA DE A MUNCII		
1.	CONTRIBUȚIA PERSONALĂ ÎN DEZVOLTAREA INSTITUȚIEI	
a.	<i>Realizarea expectanțelor instituției;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Dedicarea timpului, pasiune și efort pentru progresul instituției;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c.	<i>Contribuție la buna funcționare a școlii.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	CALITATEA ÎNDEPLINIRII RESPONSABILITĂȚILOR SPECIFICE	
a.	<i>Punctualitate;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Responsabilitate;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
c.	<i>Manifestă control asupra clasei;</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
d.	<i>Comunică bine cu părinții.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	CALITATEA PREDĂRII, A DINAMICII, A ATMOSFEREI ȘI A ATRACTIVITĂȚII LECȚIILOR	
a.	<i>Dă dovadă de competență, cunoștințe și măiestrie pedagogică în domeniul de predare.</i> • Implicarea emoțională adecvată în procesul de predare; • Idei structurate, argumentate clar;	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	• Interes și entuziasm – prezența simțului umorului și atitudine pozitivă în lucrul cu clasa.;	
c.	<i>Predarea clară, conform particularităților de vârstă;</i> <i>Dezvoltarea multilaterală a elevilor prin interdisciplinaritate.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	IMPLICAREA ÎN ACTIVITĂȚILE EXTRA-CURRICULARE ȘI EXTRA-ȘCOLARE	
a.	Parteneriate, olimpiade, concursuri școlare;	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	Programe educative, cercuri științifice, excursii, zile speciale, tabere, etc.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5.	IMPLICAREA ÎN CADRUL COMISIILOR DE LUCRU ȘI A ECHIPELOR DE SARCINĂ ALE ȘCOLII (CALITATEA MUNCII, RESPONSABILITĂȚI, ETC)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
VII. DORINȚA ȘI MOTIVAȚIA		
1.	EXPECTANȚE PERSONALE ȘI PROFESIONALE	
a.	<i>Motivație intrinsecă pentru prestarea calitativă a serviciilor educaționale.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
b.	<i>Capacitatea de mobilizare personală și colectivă pentru realizarea sarcinilor profesionale.</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TOTAL PUNCTE

Anexa 16. Program de training

PROIECTELE ȘEDINȚELOR DEMERSULUI FORMATIV

SEDINTA 1

Tema: „Încrederea de sine - Dezvoltarea conștiinței de sine”

Scopul: Dezvoltarea încrederii în sine prin formarea și dezvoltarea deprinderilor de autocunoaștere și dezvoltare a proactivității.

Obiective:

- Să identifice aspectele importante ale autoaprecierii personale;
- Să analizeze, prin comparație și deducție, consecințele alegerilor persoanelor proactive și reactive;
- Să înțeleagă importanța dezvoltării încrederii în sine;
- Să însușească deprinderi de autocunoaștere;
- Să stabilească contacte cu alți participanți ai grupului;
- Să aplice, în situații reale, comportamente proactive.

Durata: 120 min

Metode și procedee: Prezentarea metaforică, tehnica alegerilor forțate, brainstorming, exercițiul „Portretul unui necunoscut”, exercițiul „Grădina”, exercițiul „Fereastra Johari”, joc „Oglinda socială”, exercițiul „Să construim casa...”.

Materiale: suport didactic, suport informativ, ecusoane, calculator, web, postere, tablă interactivă, carioci, fișe, creioane.

Cuvinte-cheie: încrederea de sine, conștiința de sine, autoaprecierea, imaginea de sine, conceptul despre lume și viață, proactivitatea.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- **Lucrul pe suportul individual**

- Ppt - PREZENTAREA A DOUĂ IMAGINI PPT

- **Lucrul pe suportul individual**

- **lucrul în grup** - descrieți ceea ce vedeți în imagini, ce puteți spune despre ele? ce puteți să spuneți, prin comparație?

- **lucrul în perechi** - alege imaginea care crezi că se potrivește cu dispoziția ta, argumentează-ți alegerea.

- **lucrul individual/ frontal** - alege un element ce te reprezintă. exemplifică asocierea.

- **Formarea colectivității**

Prezentarea metaforică a membrilor grupului. (confectionați un ecuson pe care îl veți purta pe parcursul trainingului. Pe ecuson trebuie să fie scris numele mic – la mijloc, în partea de sus în colțul drept - numărul preferat, iar jos- un simbol ce vă caracterizează; în partea stângă, sus- hobby-ul, iar jos- culoarea preferată)

- **Stabilirea regulilor de grup**

Principiile grupului (7 min.)

„Pentru a desfășura cu succes o activitate ea trebuie bine organizată. Pentru aceasta e nevoie de respectarea anumitor principii de lucru. Anterior, principiile erau numite reguli. Diferența dintre reguli și principii este că regulile sunt instrucțiuni exacte, numite de sus; ele sunt rigide. Iar principiile reprezintă un acord comun, implicând libertatea alegerii; ele sunt flexibile”.

Prin metoda brainstorming, participanții propun principiile de activitate a grupului:

1. Fii punctual. 2. Fii pozitiv (atitudine binevoitoare). 3. Nu critica, nu râde de celălalt. 4. Nu întrerupe vorbitorul. Exprimă-te laconic, clar, convingător. 5. Fii confidențial. 6. Vorbește de la persoana I (Regula „Eu”). 7. Fii activ. 8. Participă benevol. 9. Fii sincer. Mai bine taci decât să spui neadevărul. 10. Ajută și susține!

Aceste principii vor fi scrise pe o coală de hârtie și va fi lăsat spațiu pentru că membrii să aducă și alte principii care cred ei că vor ajuta la creșterea încrederii și la formarea climatului sigur, apoi, la fiecare ședință de lucru, fișa cu principii va fi afișată în sala de lucru pe parcursul tuturor ședințelor.

- **Activitate de evocare – lucrul individual pe suport**

- ✓ Încercați să vă proiectați conștiința sus, într-un colț al camerei și cu ochii minții, să vă priviți de acolo. Vă puteți observa ca și cum ați fi o altă persoană?

✓ Gândiți-vă la dispoziția în care sunteți acum. O puteți caracteriza? Ce simțiți? Cum v-ați descrie starea actuală?

✓ Acum, vreme de un minut, gândiți-vă la modul în care lucrează mintea dumneavoastră. E mobilă – e alertă? Vă dați seama că ezitați între a face acest exercițiu și a cântări ce anume urmărește?

Concluzie: ceea ce ați făcut până acum este un fenomen strict uman - reprezintă capacitatea de a gândi – conștientizare. Noi, ca și oameni, putem evalua experiențele altora și învăța de pe urma lor, precum și din propriile noastre trăiri. Nu suntem una cu ceea ce simțim. Nu suntem una cu stările noastre de spirit. Nu suntem una nici cu gândurile noastre. Capacitatea de a conștientiza ne îngăduie să stăm deoparte și să examinăm chiar modul în care ne „vedem” pe noi – pe paradigma eului nostru - care ne afectează nu numai atitudinile noastre și comportamentul, dar și felul în care îi percepem pe ceilalți. Adevărul este că, până nu luăm în considerare felul în care ne vedem pe noi (și pe ceilalți) nu vom putea înțelege felul cum ceilalți se văd pe ei înșiși și lumea lor, nici felul în care se simt pe ei și lumea lor. Fiind inconștienți de această stare, de fapt, ne vom proiecta – fără știrea noastră – propriile noastre intenții asupra comportamentului lor – și ne vom crede „obiectivi”...

II. REALIZAREA SENSULUI

- INFO ppt – slaidul 4-11

• Activitatea “Portretul unui necunoscut”

Priviți - i pe participanții la ședința de astăzi, încercând să răspundeți la o întrebare doar pentru Dvs.: care din ei vă este mai puțin cunoscut? (1 min.). Iar acum încercați, timp de 3 minute, să-i executați portretul, folosind culorile care redau mai mult stările pe care le suportați în raport cu această persoană. Portretul poate ține direct de imaginea omului sau reprezenta unele trăiri ale Dvs. în raport cu acesta. Calitățile artistice ale lui nu contează. În timpul executării portretului nu discutați cu vecinii. După finalizarea sarcinii, semnați portretul, puneți data de astăzi și înmânați-l celui pe care l-ați reprezentat. Discuția în grup asupra portretelor.

- Ce sentimente încercați de la faptul că n-ați primit nici un portret?
- Ce sentimente încercați de la faptul că ați primit portrete executate de membrii grupului?
- Cum credeți, care este mesajul pe care a dorit să vi-l transmită autorul portretului?
- Care, de fapt, a fost mesajul pe care l-ați transmis celui al cărui portret l-ați executat?
- Ce ați dori să ne comunicați despre Dvs., pentru ca grupul să vă cunoască mai bine?
- Ce ați aflat nou despre autorul portretului Dvs.?
- Discuția în grup asupra conținutului exercițiului!
- Ce ați aflat nou despre membrii grupului? A sporit încrederea în ei?
- Ce schimbări s-au produs în atmosfera generală?

III. REFLECȚIE

- INFO ppt – slaidul 12-15
- **Lucrul individual în suportul participanților**
- INFO ppt – slaidul 16-18
- **Activitatea „Grădina” (10 min.)**

Se solicită participanților să creeze grădina grupului, fiecare alegând și desenând pe foaie copacul sau floarea ce-l reprezintă sau un alt element.

„Imaginați-vă că Dvs. sunteți parte componentă a unei grădini: floare, copac, tufar sau altceva din grădină. Apropiati-vă, pe rând, de foaie și desenați, în ce loc doriți, ce simțiți că sunteți Dvs.. Argumentați care e rolul Dvs. în grădină și de ce aveți locul respectiv.”

- INFO ppt – slaidul 19-23
- **Fereastra Johari**

Scop: Fereastra Johari este un exercițiu de autocunoaștere, prin intermediul căruia participanții vor descoperi informații despre ei, despre imaginea lor de sine și de care nu sunt conștienți.

1. ARENA Ceea ce știu eu despre mine și știu și ceilalți	2. ZONA OARBĂ Ceea ce nu știu eu despre mine, dar știu ceilalți
3. FAȚADA Ceea ce știu eu despre mine, dar nu știu ceilalți	4. NECUNOSCUȚ Ceea ce nu știu eu despre mine, dar nu știu nici ceilalți

1. ARENA conține informații pe care le știi atât tu, cât și ceilalți și servește ca bază în relațiile cu ceilalți. Mărimea arenei arată calitatea relațiilor, când se interacționează liber și se schimbă informații. Comunicarea este facilitată, iar relațiile interpersonale sunt mai puternice.

2. ZONA OARBĂ conține informațiile pe care alții le au despre tine, dar tu nu le știi. Sunt acele informații care surprind imaginea/ părerea pe care o au ceilalți despre tine. Nu îți sunt cunoscute aceste informații, pentru că cei ce le au nu ți le aduc la cunoștință în mod deliberat.

3. FAȚADA conține informații cunoscute numai de către tine: planuri de viitor, idei, adevărata stare emoțională, idealuri, talente etc. Din dorința de autoprotecție nu facem cunoscute aceste informații celorlalți, avem o « fațădă » în spatele căreia ne ascundem.

4. NECUNOSCUȚUL sentimente, abilități, talente încă nedescoperite. În anumite situații de viață se pot descoperi calități și dimensiuni nebănuite/ neștiute ale propriei persoane, atât ție cât și celorlalți.

IV. EXTENSIE

- INFO ppt – slaidul 24-27
- **Activitate „Oglinda socială”**

Pe foia albă ce o aveți în față vă rugăm să ilustrați o floare cu care credeți că vă asociază cei ce vă cunosc. Enumerați 10 caracteristici, nu tocmai plăcute, care credeți că vi le atribuie cei ce vă cunosc.

Concluzie: dacă imaginea ce o avem despre noi înșine provine din oglinda socială – opiniile, percepțiile sau paradigmele personale ale celor care ne înconjoară – viziunea despre noi seamănă cu reflecția distorsionată din sala de oglinzi deformate.

- INFO ppt – slaidul 28-30

- **Lucrul pe fișa suport**

V. FEEDBACK

- **Activitate de generalizare „Să construim casa!”**

Participanții sunt invitați să construiască o casă din materialele care sunt la dispoziție. Să argumenteze materialul folosit și lucrul pe care l-au învățat pentru ei în activitatea respectivă.

VI. TEMA DE ACASĂ

- **Analiza repetată a ferestrei Johari.**

Elaborarea de acțiuni care ar duce la lărgirea zonei Arena.

VII. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa poster.

SEDINTA 2

Tema: Principii de creștere și schimbare – viziunea personală

Scopul: Determinarea priorităților în realizarea scopurilor prin creșterea și dezvoltarea personală, în conformitate cu viziunea.

Obiective:

- Să identifice conceptele: viziune, expectanțe, reușită personală, reușită publică;
- Să conceptualizeze un sistem de valori care ar sta la baza reușitei personale;
- Să determine valoarea cercului de influență și a cercului de îngrijorări.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: Exercițiul „Prenume. Adjectiv. Obiect.”, exercițiul „Fulg de nea”, activitatea „Eu în vizorul celor ce mă înconjoară”, exercițiul „Cum gândesc”, Graficul T, activitatea „Buletin de identitate”, Test „EȘTI VIZIONAR?”, povestirea.

Materiale: suport didactic, suport informativ, calculator, material ppt, postere, fișe de lucru, etc

Cuvinte-cheie: viziune, misiune de credință, expectanțe, reușită publică, reușită personală, cerc de influență, cerc de îngrijorări.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

- **Exercițiul „Prenume. Adjectiv. Obiect.”** (bulgăre de înviorare) (7 min.).

Scopul: cunoaștere interpersonală.

Fiecare își spune prenumele, o calitate pozitivă, un obiect ce îl caracterizează, a căror denumire încep cu inițiala prenumelui. De exemplu: Eu sunt Kathy – cumpătată, carte.

- Verificarea temei de acasă;

Recapitularea conceptelor de bază din ședința 1;

- **Testul din suportul info - Activitate „Cum gândesc!!!”**;

- Ppt 1-5.

II. REALIZAREA SENSULUI

- **Testul „Ești vizionar?”** – suportul

- Ppt 6-10

- **Activitate „îngrijorare - influență” – suportul informativ**

Desenați doi fulgi de nea. Pe extremitățile lui scrieți enunțuri cu verbele a avea și a fi.

Concluzie: Cercul Îngrijorărilor e plin de a avea. Cercul Influenței e plin de a fi.

- **Activitate practică – „descoperă cercul”**

Cercul de îngrijorare - câțiva participanți-voluntari vor forma un cerc cu o singură persoană în mijloc.

Etapa I – persoana din mijloc citește câte o afirmație, iar cele din cerc, dacă le place ceea ce aud, rămân pe loc, dacă nu, fac un pas înainte. Etapa a II-a – se procedează la fel, doar că afirmațiile propuse presupun un mesaj plin de îngrijorare și de dezamăgire, se așteaptă ca participanții să facă pași înainte, astfel ca să ”sufocă” persoana din centrul cercului.

Oamenii **proactivi** – își orientează eforturile în Cercul de influență (omul proactiv **distinge** între a avea și a fi, înțelege consecințele și greșelile. Capacitatea de a face și de a respecta angajamentele și promisiunile se află în centrul Cercului nostru de influență.). Oamenii **reactivi** – își concentrează eforturile în Cercul de îngrijorare.

Etapa I

- Știu că sunt neliniștită acum, dar încerc să mă adun;
- Am tăria de caracter pentru a spune ce gândesc;
- Am competența necesară să îmi ating scopurile, dar mai am nevoie de curaj
- Îmi lipsește perseverența, de asta învăț să lupt
- Am promis să îmi ajut colega, renunț pentru moment la confortul personal;

- Este responsabilitatea mea să am grijă de ordinea în sala, am să mă străduiesc să o fac cât mai bine.

Etapă II

- Nimic nu îmi reușește;
- Tot de ce mă apuc se dă peste cap și stric totul;
- Lumea asta nu mă înțelege niciodată și toți sunt egoiști;
- Ce folos că fac ceva, dacă nimeni nu vede;
- Nimeni chiar nu vede cât sufăr și mă chinui și nu reacționează;
- Nu mă privește, de ce de fiecare dată eu?

Concluzie: Încotro ne orientăm timpul și energia?

- Ppt 11-13

III. REFLECȚIE

• **Graficul T**

Enumerați în coloana stângă lucrurile ce vă fac să vă simțiți fericit și vă inspiră încredere, iar în coloana dreaptă- acele lucruri ce vă provoacă nedumerire, confuzie, frustrare, nesiguranță.

- Ppt – 15-16

• **Fiecare "VREAU" are prețul ei**

Undeva, la marginile pământului, se afla un magazin. De mult nu mai avea o fațadă potrivită, aceasta fiind luată de o furtună încă cu multă vreme în urmă, dar alta nouă stăpânul magazinului, nu avea de gând să pună, pentru că fiecare locatar știa că magazinul vinde dorințe. Asortimentul magazinului era destul de vast, aici puteai procura aproape tot: vase marine mari, apartamente, căsătorii, postul de vice-președinte al unei organizații, bani, copii, munca preferată, o siluetă frumoasă, victoria la un concurs, mașini mari, putere, succes și multe altele. Nu se vindea doar viață și moarte – de aceasta se ocupa oficiul central, care se afla în altă galaxie. Fiecare vizitator al magazinului (dar sunt și din cei care nu au intrat niciodată, ci au rămas să stea acasă și pur și simplu, să dorească) mai întâi de toate aflau prețul dorinței sale. Prețurile erau diferite. Spre exemplu: serviciul preferat costă renunțarea la stabilitate și previzibilitate, să fii mereu pregătit să planifici și să structurezi individual propria viață, credința în propriile puteri și permisivitatea de a lucra acolo unde îți place, nu acolo unde trebuie. Puterea costă mai mult: trebuie să renunți la anumite convingeri personale, aptitudinea de a găsi o explicație rațională tuturor lucrurilor, aptitudinea de a renunța, să îți cunoști prețul (și trebuie să fie destul de înaltă), să îți permiți să spui „Eu”, autoafirmare, în ciuda acordului sau a dezacordului celorlalți. Unele prețuri erau ciudate – căsătoria putea fi cumpărată aproape gratis, dar viața fericită costa mult: responsabilitatea pentru propria fericire, aptitudinea de a trăi viața cu bucurie, cunoașterea propriilor dorințe, refuzul de a corespunde cerințelor celorlalți, aptitudinea de a plăti ceea ce

este, permisiunea de a fi fericit, conștientizarea propriei valori și a importanței proprii, refuzul de a primi „bonusuri” pentru jertfe, riscul de a pierde prieteni și cunoștințe.

Nu fiecare vizitator al magazinului era pregătit să cumpere ceva: unii, cunoscând prețul, se întorceau îndată și părăseau magazinul. Unii stăteau mult timp îngândurați și calculau resursele de care dispuneau, încercând să mai caute și alte surse. Alții se plâneau de prețuri prea mari, cereau reduceri sau se interesau când va fi lichidarea de stoc. Erau și din cei care foloseau toate resursele și economiile și își procurau dorința, ambalată frumos. Aceștia erau priviți cu invidie de ceilalți cumpărători, gândind că vânzătorul este un cunoscut și au primit aceste dorințe așa, pur și simplu, fără mare trudă. Stăpânul magazinului era rugat să coboare prețurile, pentru a mări numărul cumpărătorilor. El refuza de fiecare dată, așa cum aceasta ar influența direct calitatea dorinței. Când stăpânul era întrebat dacă nu îi e frică de faliment, el dădea din cap și spunea că întotdeauna se vor găsi curajoși, care vor risca să își schimbe viața, să renunțe la viață de rutină și previzibilă, capabili să creadă în ei, care au putere și resurse pentru a plăti integral dorința lor. Iar pe ușa magazinului, de mult timp, atârna o inscripție: **„Dacă dorința ta nu se împlinește – ea încă nu e plătită”**.

IV. EXTENSIE

- **Activitatea „Eu în vizorul celor ce mă înconjoară”**

Fiecare membru își scrie numele pe partea de jos a foii primare și o transmite persoanei din dreapta. La rândul său, persoana care a primit foaia scrie în partea de sus, pe primul rând, o calitate, trăsătură caracteristică persoanei care a semnat foaia, apoi, îndoiind-o cu scrisul în interior, o transmite mai departe. Foaia fiind transmisă în continuare până se reîntoarce la persoana inițial. Este important ca foile să fie schimbate în același ritm și să fie transmise într-o singură direcție.

- **Reflecție și evaluare:**

- Cum te-ai simțit când citeai cele scrise?
- Ce calități pe care le ai au fost apreciate de colegi?
- Ce calități dintre cele evidențiate, crezi că nu îți aparțin?
- Ppt 18

V. FEEDBACK

Participanții sunt rugați să scrie pe o fișă cinci lucruri care le-au învățat și le vor transmite altora.

VI. TEMA DE ACASĂ

- **Activitate „PROACTIVITATEA – UN TEST DE 5 ZILE”**

Timp de 5 zile, trăiți numai în cercul de influență. Luați-vă angajamente minore și respectați-le. Oferiți soluții și nu criticați. Fiți un exemplu, și nu judecător. Fiți o parte a rezolvării, și nu o parte a problemei. **Faceți o listă a biruințelor pentru fiecare zi.**

VII. GENERALIZĂRI

Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa poster.

SEDINTA 3

Tema: Principiile conducerii personale

Scopul: determinare a priorităților în realizarea scopurilor prin însușirea principiilor conducerii personale.

Obiective:

- Să recunoască importanța succesiunii creației inițiale de ordin mintal și cea de a doua de ordin fizic, în atingerea succesului personal și profesional;
- Interpretarea valorii deprinderii 2, bazându-se pe principiul autoconducerii;
- Analiza diferenței dintre Conducere și Management;
- Conceptualizarea misiunii personale;

Durata: 120 min.

Metode și procedee: povestirea, brainstorming, activitatea „CE CULOARE SUNT! DE CE?”, activitatea „Ceasornicul”, jocul didactic „Linia timpului”, activitatea „Harta inimii”, activitatea „Buletinul de identitate”

Materiale: suport didactic, suport informativ, fișe de lucru, povestirea meditativă, instrumente de scris, carioci, postere, foi A4.

Cuvinte- cheie: conducere, management, cerc de influență, cerc de îngrijorări, conducere personală, principiu, profesie de credință.

Desfășurarea ședinței:

I. EVOCARE

Captarea atenției

- „CE CULOARE SUNT? DE CE?”

Participanții se prezintă, realizând o asociere liberă cu o culoare care îl reprezintă în acea zi.

- Portretul robot al Persoanei proactive

Pe fișa suport participanții trebuie să completeze portretul robot, recapitulând informația utilă.

II. REALIZAREA SENSULUI

- Ppt 1-5

- Activitate. Reflecție personală – Ce aștept să spună alții despre mine?

Vedeți-vă cu ochii minții în drum spre înmormântarea unei persoane apropiate și iubite. Imaginați-vă conducând mașina, oprindu-vă în dreptul bisericii, parcând și ieșind din ea. Intrați în interior, observați florile, cântecul interpretat la orgă. Priviți fețele prietenilor apropiați și ai familiei, în timp ce intrați. Resimțiți durerea tuturor față de pierderea pe care ați suferit-o, dar și

bucuria de a împărtășit cu cel plecat o viață în comun, bucurie ce o simțiți radiind în inimile lor. Ajuns în dreptul sicriului, vă uitați înăuntru și ... stați față în față cu dumneavoastră! E înmormântarea dv peste câțiva ani. Toți cei prezenți au venit să-și exprime prețuirea, sentimentele și respectul față de viața dumneavoastră. Vă așezați și așteptați să se înceapă ceremonia. Vă uitați în program. Patru vorbitori vor lua cuvântul.

- ⊕ Primul e un membru al familiei sau o rudă apropiată.
- ⊕ Al doilea e un prieten, cineva în stare să vă caracterizeze personalitatea.
- ⊕ Cel de- al treilea e un coleg de breaslă.
- ⊕ Și al patrulea vine din partea comunității bisericii unde ați activat.

Acum vă reculegeți o clipă.

- Ce v-ar plăcea să vă spună fiecare dintre acești vorbitori despre persoana, viața dumneavoastră?
- Ce fel de caracter v-ar plăcea să fi văzut ei în viața dumneavoastră?
- Ce calități, ce realizări ați dori să-și reamintească?
- Priviți cu atenție la cei din jurul dv! V-ar fi plăcut să fi adus o schimbare, firește, în bine – în viața lor? Care anume?

- Ppt 6-10

- **Activitatea "Ceasornicul"** – A stabili schimbările pe care doresc să le atingă.

a. Fiecare participant primește câte o foaie, pe care va scrie ce schimbări își propune să facă până la sfârșitul trainingului, apoi fișele sunt puse într-un plic, ca apoi să fie deschise în ultima ședință. "Îmi doresc ca la sfârșitul acestui training să:"

b. **Analizați:**

- Sunt măsurabile aceste schimbări?
- Sunt posibile aceste schimbări?
- Aveți toate sursele necesare pentru atingerea scopului?
- Ce se va schimba când vă veți atinge scopurile?
- Schimbările propuse vă vor aduce siguranță?
- Care este prețul cu care vă atingeți scopul?

c. Apoi participanții se întorc la scopurile propuse inițial și aduc schimbările de rigoare, dar le vor formula în așa mod, precum ar dori să le explice unui copil de 8 ani.

- Ppt 11

- **Activitate "Linia timpului"**

Ilustrați axa sau linia timpului pe fișa primită. Scrieți pe ea acțiuni ce aparțin de trecutul dumneavoastră, ce țin de prezent și pe care le considerați imprimate în viitorul dumneavoastră.

- Ppt 12 – 14

- **Lucrul pe suport:** identificați un proiect cu care vă veți confrunta anul viitor și aplicați principiul creației mintale. Descrieți rezultatele pe care doriți să le atingeți și pașii ce vă vor conduce la ele.

III. REFLECȚIE

- Ppt 15 -19

IV. EXTENSIE

- **Buletin de identitate**

Scop: Este un exercițiu de autocunoaștere, cu itemi de identificare a dominantelor personalității în centrul cărora se află Eul:

1. Cum sunt eu?
2. Ce-mi place să fac?
3. Ce am învățat până acum?

Temp: Nu există limită de timp, dar, uzual, se aplică 10-15 minute.

Materiale: Coli A4 sau orice coală de hârtie și instrumente de scris.

Procedeu : Participanții vor fi solicitați să aprecieze pozitiv/ negativ acele atribute care favorizează/ împiedică realizarea lor profesională.

V. FEEDBACK

- PPT – 20

VI. TEMA DE ACASĂ

- **Harta inimii** (fișa suport)

Scop: Este un exercițiu de autocunoaștere, ai cărui itemi au rolul de a ajuta persoana să conștientizeze calitățile personale reprezentative și trăsăturile negative pe care dorește să le schimbe la el.

Temp: Nu există limită de timp, dar, uzual, se aplică 10-15 minute.

Materiale:

Coli A4 sau orice coală de hârtie și instrumente de scris.

Procedeu :

Participanții vor fi solicitați să completeze imaginea inimii de mai jos cu cele 4 compartimente:

- ✓ Scrie 3 calități personale care te reprezintă;
- ✓ Scrie 3 însușiri negative pe care ai vrea să le schimbi la tine;
- ✓ Scrie 3 lucruri pe care le faci cel mai bine;
- ✓ Scrie 3 cuvinte care ți-ar plăcea să fie spuse despre tine.

VII. GENERALIZĂRI

Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa- poster.

SEDINTA 4

Tema: Principiile de creștere și schimbare – viziunea personală

Scopul: identificarea barierelor în realizarea scopurilor și orientarea spre înlăturarea lor.

Obiective:

- Să analizeze diferențele dintre misiunea și viziunea personală;
- Să identifice pașii în elaborarea profesiei de credință;
- Să analizeze factorii ce determină procesul de dezvoltare personală;
- Să identifice potențialul propriu și modalitățile de investire a dotărilor personale în atingerea eficienței;

Durata: 120 min.

Metode și procedee: Agenda calităților personale, Test „Validarea viziunii”, Agenda notițelor paralele, Activitatea „Punctul”,

Materiale: fișe, suport didactic, suport informativ, fișe cu sarcini;

Cuvinte- cheie: viziune, misiune, scop, barieră/blocaje, dotare.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- **Activitate. Agenda calităților personale**

Participanții sunt rugați să scrie pe fișele primite, cu inițiale de tipar majuscule, prenumele lor. În dreptul fiecărei litere să scrie o calitate ce îl reprezintă.

Participanții se vor prezenta după formula: Mă numesc ... Sunt o persoană

- **Activitatea „PUNCTUL”**

Fiecare participant primește câte o foaie A4 pe care vor pune un punct, de la acel punct trebuie să deseneze ceva apoi să îi găsească un nume neobișnuit.

Verificarea temei de acasă

II. REALIZAREA SENSULUI

- Ppt 1-5
- **Testul “Ești un vizionar?”**
- Profesii de credință – Rolfe Kerr – pag 92
- Ppt 6-11
- **Activitate. Planul dezvoltării personale 1.**
- ✓ Identifică maxim 5 aspecte ale vieții tale la care nu vrei să renunți;
- ✓ Identifică maxim 5 aspecte ale vieții tale de care nu ești mulțumit;

✓ Încearcă să le relaționezi și să descoperi posibile căi de a ajunge la planul dezvoltării personale.

- **Ppt 12-16**

• **Activitate. Planul dezvoltării personale 2. – analiza SWOT.**

✓ Identifică-ți forțele;

✓ Identifică-ți slăbiciunile;

✓ Identifică-ți oportunitățile oferite de mediu;

✓ Identifică-ți amenințările oferite de mediu;

• **Exercițiu.** Determinarea centrelor de interese – lucrul cu suportul.

• **ANALIZA CENTRELOR DE INFLUENȚĂ – LUCRUL PE ECHIPĂ** – prezentarea situațiilor prin dramatizare.

- **Ppt – 17**

III. REFLECȚIE

• **Situație de problemă**

UN CENTRU AL PRINCIPIILOR

Ne-am putea focaliza viața pe niște principii, care sunt valide și neschimbătoare. Ne-am putea crea astfel un fundament solid pentru dezvoltarea celor patru factori – suport al vieții.

Având la bază, în interiorul cercului nostru, principiile – ele vor reprezenta etalonul care ne va îndruma să ne ghidăm, fără a fi influențați de cineva care se poartă urât, fără a divorța sau a dispărea, fără a ne irita sau a ne fi tras cineva pe sfoară. Dacă avem **ÎN CENTRUL PRINCIPIILE**, care nu pier și care nu sunt flexibile – nu vom depinde de comportamentul altora, nici de mediul ambiant sau de capriciile curente.

Principiile sunt adevăruri profunde, fundamentale - numitori comuni generici. Cu cât suntem mai informați asupra principiilor corecte, cu atât mai mare este libertatea noastră de a acționa cu înțelepciune. Axându-ne pe centrul principiilor, el va influența celelalte centre, care se vor dezvolta axându-se pe centrul inițial – **PRINCIPII**.

Să presupunem că în această seară v-ați invitat soția la un concert. Aveți biletele, ea se bucură anticipat. E ora patru după-amiază. Pe neașteptate, primiți un telefon de la patronul dumneavoastră care vă solicită să rămâneți la serviciu. Are nevoie de ajutorul dumneavoastră pentru pregătirea unei ședințe de a doua zi, la ora 9, dimineața.

Dacă priviți prin ochelari centrați pe partener ori pe familie, vă veți gândi întâi la soția dumneavoastră. Îi puteți răspunde patronului că nu sunteți disponibil și, pentru a-i face plăcere soției, vă veți duce la concert. Vă mai puteți gândi că ar fi fost totuși mai cuminte să rămâneți pentru a nu vă periclita slujba. În cazul acesta, plin de ranchiună și de teamă de a vă contraria

soția, veți încerca să justificați hotărârea luată și să vă apărați de dezamăgirea și supărarea ei.

Dacă priviți prin lentile centrate pe bani, preocuparea dumneavoastră de căpetenie va fi perspectiva unor ore suplimentare bine retribuite sau eventualitatea unei promovări. V-ați putea chema soția la telefon, explicându-i că sunteți nevoit să rămâneți în continuare, presupunând că ea va înțelege prioritatea unor rațiuni de ordin economic.

Dacă sunteți centrat pe muncă, v-ați putea gândi să folosiți prilejul pentru a vă studia mai îndeaproape activitatea. V-ați putea consulta cu patronul și consolida cariera. V-ați putea felicita, deoarece prestați mult mai multă muncă decât vi se cere, dovadă palpabilă a diligenței dumneavoastră. Soția dumneavoastră ar trebui să se mândrească cu soțul ei!

Dacă sunteți centrat pe posesiune, v-ați gândi la lucrurile ce pot fi cumpărate cu încasările pentru orele suplimentare. Ați mai putea cântări ce atu pot reprezenta aceste ore suplimentare pentru reputația dumneavoastră. Măine toți vor auzi cât de nobil, de devotat sunteți!

Dacă sunteți centrat pe plăcere, veți ignora chemarea și vă veți duce la concert în doi, chiar dacă soția dumneavoastră ar fi preferat să vă știe la lucru până noaptea târziu. Meritați o distracție!

Dacă sunteți centrat pe prietenie, hotărârea vă va fi influențată de faptul că ați mai invitat niște prieteni la concert, în afara soției. Sau v-ați pune întrebarea dacă alți colegi sunt reținuți peste orele de serviciu.

Dacă sunteți centrat pe dușmani, ați putea rămâne peste ore, știind că va fi un bobârnac pentru persoana care se consideră vedeta companiei. În timp ce ea se va distra, dumneavoastră veți munci ca un rob, îndeplinind și sarcinile ei alături de ale dumneavoastră, sacrificându-vă plăcerile personale în interesul companiei - interes pe care îl nesocotește cu atâta seninătate!

Dacă sunteți centrat pe biserică, puteți fi influențat de mai multe considerente, de pildă de planurile pe care le-ar putea avea ceilalți membri ai bisericii privind acest concert; sau dacă și alți membri ai bisericii lucrează la același birou cu dumneavoastră; sau în funcție și de natura concertului: „Mesia” de Haendel având, desigur, prioritate față de un concert rock!

Hotărârea dumneavoastră va depinde și de felul în care credeți că ar trebui să procedeze un „bun enoriaș”, ori de felul cum priviți orele suplimentare: „ca pe un prilej de a servi sau un prilej de a pofți bunuri materiale”...

Dacă sunteți centrat pe eu, veți alege soluția cea mai avantajoasă pentru dumneavoastră. Ce v-ar fi mai util: o notă bună din partea patronului? Indiferent de opțiune, singura dumneavoastră preocupare va fi aceea de a vă simți bine.

IV. EXTENSIE

- Ppt 18-20
- Profesiunea de credință a unui director – pag. 122

V. FEEDBACK

- Ppt 21-25

VI. TEMA DE ACASĂ

- Deducerea principiilor pentru elaborarea profesiei de credință.

VII. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișă- poster.

SEDINȚA 5

Tema: Dă prioritate Priorităților

Scopul: asimilarea modurilor de identificare a scopurilor și de stabilire a traseelor de realizare a acestora, conform importanței lor majore.

Obiective:

- Să stabilească legăturile între cei trei piloni ai reușitei personale;
- Să analizeze cele 4 generații ale managementului;
- Să completeze, în urma analizei, tabelul „Modelul managerial al timpului”;
- Să elaboreze lista activităților cadranelor II.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: Activitate „Cum ne văd ceilalți și...Cum ne vedem noi înșine”,

Materiale: foi, instrumente de scris, fișe- suport.

Cuvinte-cheie: prioritate, management personal, eficiență, voință personală, integritate, managementul timpului.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- **Activitate „Cum ne văd ceilalți și...Cum ne vedem noi înșine”**

Obiectivul: observarea și conștientizarea aspectelor pozitive și ale celor negative ale propriei personalități și la ceilalți

Materiale: hârtie și creion

Desfășurare: Conducătorul îi invită pe participanți să stea în cerc, fiecare cu o foaie de hârtie și cu un creion. Fiecărui membru al grupului i se acordă un număr, iar pe foaia fiecăruia sunt scrise numerele celorlalți, în ordine crescătoare.

Participanții va trebui să scrie pe foaie un gând sau un adjectiv, o caracteristică cu privire la toți ceilalți din grup, pentru a înțelege pe ei înșiși. Foile, fără să fie semnate de participanți, vor fi încredințate conducătorului. Acesta va citi textul fiecărui participant, identificat de

numărul atribuit anterior. Va rezulta o breșă în personalitatea fiecărui membru, cum li se pare altora, și care, de cele mai multe ori, este cunoscută de individul despre care se vorbește.

- Prezentarea conținutului nou - ppt 1-2
- **Exercițiul 1** (suport)
- Reactualizarea informației importante - ppt 3-7

REALIZAREA SENSULUI

- ppt 8- 13
- ppt 14- 22
- **Activitate.** Fiecare participant primește câte o foaie A4 și câte un număr. Astfel, membrii grupului vor scrie în coloană, de la 1 până la câți participanți sunt, adică fiecărui participant îi corespunde un număr. Moderatorul dă citire unui număr, și ceilalți vor scrie 2-3 calități care corespund persoanei cu numărul respectiv.
- ppt 23-26

II. REFLECȚIE

- Ppt 27
- **Lucrul cu agendele**

III. EXTENSIE

- Ppt 28-31
- **Lucrul asupra fișei de planificare**
- **PRINCIPIUL PARETO**

Douăzeci de procente din prioritățile tale îți vor oferi optzeci de procente din producția ta, dacă îți cheltuiești timpul, energia, banii și angajații pentru primele douăzeci de procente din priorități.

Liniile continue din ilustrația principiului 20/80 de mai sus reprezintă o persoană sau o organizație care cheltuiește timp, energie, bani și angajați pentru cele mai importante priorități. Rezultatul este un câștig de patru ori mai mare în productivitate. Liniile punctate reprezintă o persoană sau o organizație care cheltuiește timp, energie, bani și angajați pentru prioritățile inferioare.

Rezultatul este un câștig foarte mic.

PRIORITĂȚI

PRODUCȚIE

Exemple ale principiului Pareto:

Timp	20 de procente din timpul nostru produc 80 de procente din rezultate
Consiliere	20 de procente din oameni ne ocupă 80 de procente din timp
Produse	20 de procente din produse aduc 80 de procente de profit

Citit	20 de procente dintr-o carte conțin 80 de procente de conținut
Serviciu	20 de procente din munca noastră ne aduc 80 de procente din satisfacție;
Discurs	20 de procente din prezentare produc 80 de procente din impact
Donații	20 de procente din oameni îți vor oferi 80 de procente din bani
Leadership	20 de procente din oameni vor lua 80 de procente din decizii
Picnic	20 de procente din oameni vor mânca 80 de procente din mâncare.
Totul despre lideri, atitudine, echipă, relații	

Îți folosești 80 de procente din eforturi pentru primele 20 de procente din priorități?

IV. FEEDBACK

- **Un borcan gol și două cești cu cafea**

Un profesor de filozofie stătea în fața auditoriului, având pe catedră câteva lucruri. Când ora a început, fără să spună nimic, a luat un borcan mare (de 3 l) gol, pe care l-a umplut cu mingi de golf. I-a întrebat pe studenți dacă borcanul era plin și aceștia au convenit că da.

Profesorul a luat atunci o cutie cu pietricele pe care le-a turnat în borcan, scuturându-l ușor. Pietricelele au umplut golul dintre mingile de golf. I-a întrebat atunci pe studenți dacă borcanul era plin, iar aceștia au fost de acord că era.

Profesorul a luat după aceea o cutie cu nisip pe care l-a turnat în borcan. Firește, nisipul a umplut de tot borcanul. I-a întrebat iarăși pe studenți, iar aceștia au răspuns în cor: „Plin”.

Profesorul a scos de sub catedră două cești cu cafea, pe care le-a turnat în borcan, umplându-l de această dată definitiv. Studenții au râs.

-Acum, a spus profesorul, după ce vocile s-au domolit, aș dori să înțelegeți că acest borcan reprezintă viața voastră. Mingile de golf reprezintă lucrurile importante pentru voi: familia, copii, sănătatea, prietenii și pasiunile voastre. Dacă totul ar fi pierdut, în afară de aceasta, viața voastră ar fi tot plină. Pietricelele sunt celelalte lucruri care contează pentru voi: serviciul, casa, mașina. Iar nisipul este restul lucrurilor mărunte. Dacă veți începe cu nisipul, a continuat el, nu veți mai avea unde pune mingile de golf și pietricelele. La fel și în viață, dacă îți irosești tot timpul și energia pentru lucruri mici, nu vei avea niciodată timp necesar pentru lucrurile importante pentru tine. Acordă atenție lucrurilor importante pentru fericirea ta. Joacă-te cu copiii, fă-ți controalele medicale periodic, ieși cu soția în oraș la cină, joacă fotbal. Vei avea suficient timp altă dată să faci curățenie sau să reparați cine știe ce dispozitiv. Ai, în primul rând, mingile de golf. Ele contează cu adevărat.

Stabilește-ți prioritățile, restul e doar nisip. Unul dintre studenți a ridicat mâna, interesându-se ce reprezintă cele două cești cu cafea. Profesorul a zâmbit:

- Mă bucur că întrebi asta, ele vor doar să arate că, oricât de plină ar părea viața ta, e loc întotdeauna pentru două cești de cafea, împreună cu un prieten.

V. TEMA DE ACASĂ

- **Exercițiul 3-4**

VI. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa- poster.

SEDINTA 6

Tema: Reușita personală precede reușita publică

Scopul: asimilarea modurilor de identificare a scopurilor și de stabilire a traseelor de realizare a acestora de la eficiența personală, la reușita publică.

Obiective:

- Să identifice atributele necesare în trecerea de la dependență la independență și interdependență;
- Să analizeze principiile eticii personalității și a caracterului;
- Să elaboreze o fișă cu atribuții ce ar spori mărirea cercurilor de influență;
- Să își asume responsabilitatea de a investi în contul personal afectiv.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: Activitatea ”Desenează cuvinte”, ”Casting pentru film”, metafora terapeutică.

Materiale: foi de hârtie, instrumente de scris, creioane colorate, scaun.

Cuvinte- cheie: reușită personală, reușită publică, abilități, caracter, independență, interdependență, dependență, etica personalității, etica caracterului, expectanțe.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- **Activitate „Desenează cuvinte”**

Obiectivul: stimularea, în mod creativ, a imaginației, conștientizarea

Materialele: creioane și foi de hârtie

Desfășurare. Se distribuie fiecărui participant o foaie de hârtie și un creion. Foaia, împărțită în șase pătrate egale, va avea în partea de sus o definiție: (Singurătate, eficiență, proactivitate, bătrânețe, frică, dragoste). În spațiile libere, fiecare participant va trebui să insereze propriul desen grafic pe baza conținuturilor emotive evocate de definiție. Se acorda 15 minute lucrului. La sfârșit, fiecare participant va arăta lucrarea grupului, ilustrând motivele pentru care a ales un anumit semn grafic. În discuția care va urma se vor confrunta diverse emoții sugerate

participanților de tema în discuție.

- Prezentarea conținutului nou - ppt 1-2
- **Exercițiul 1 (suport)**
- Reactualizarea informației importante - ppt 3-7

REALIZAREA SENSULUI

- **Activitatea "Casting pentru film"**

MATERIALE: Un scaun solid plasat în fața clasei, creioane, hârtie.

OBIECTIVE: După realizarea acestei activități, participanții vor fi capabili:

1. Să alcătuiască o listă a reușitelor lor;
2. Să vorbească în fața colegilor;
3. Să exprime păreri pozitive despre ei înșiși în fața celorlalți.

INFORMAȚII PRELIMINARE: O recunoaștere evidentă, în limitele normalității, a calităților pozitive ale cuiva este legată de un nivel înalt al respectului de sine. Cu alte cuvinte, o persoană care are încredere în sine și care se prețuiește are adeseori un mare respect de sine. Această activitate permite participanților să proclame „în mod public” câteva dintre caracteristicile lor pozitive în fața întregii grupe. Prin acest demers, aceștia își dezvoltă sentimentul propriei valori, deoarece sunt ascultați cu atenție. De asemenea, această activitate permite să-și construiască nivelurile de încredere, participanții trebuie să-și mobilizeze întreaga putere pentru a spune ceva pozitiv despre ei înșiși. Este nevoie de multă încredere și de mult curaj ca să te ridici în fața clasei și să spui ceva bun despre tine însuși!

Indicații pentru moderatori: Această activitate se poate desfășura foarte bine, dacă creați o atmosferă caldă, deschisă. Înainte de realizarea acestei activități:

- 1) S-ar putea să fie de folos să realizați o activitate de încălzire;
- 2) Să le cereți elevilor să-i ajute pe toți; nu este nevoie să se facă comentarii răutăcioase despre nici unul dintre colegi.

Lămuriți participanților că nimeni nu va fi obligat să se implice. Dacă participanții se simt stânjeniți sau timizi, puteți să-i invitați să relateze despre realizările lor, fără să stea pe un scaun.

- **ACTIVITATE:** 1. Spuneți participanților că au șansa să joace într-un film extrem de important, care va putea fi vizionat în întreaga lume. Dacă vor primi rolul, vor putea juca alături de vedete renumite. Ca să dea probe pentru rol, participanții trebuie să facă următoarele:

- ppt 8- 13

- **Exercițiul 2 (suport)**

- ppt 14- 19

- **Testul "Ce fel de caracter aveți?"** - ppt 20-21

II. REFLECȚIE

- Lucrul în grup ”Investește în contul tău” – descrieți valoarea contului, cum influențează aceasta viața profesională și personală.

- Ppt 22 – 27

III. EXTENSIE

• **Poveste**

Povestea spune că era odată o fată care, lovindu-se de greutățile vieții, a mers la tatăl ei să se plângă că nimic nu-i ieșea așa cum își dorește. Obosise să lupte fără a obține rezultatele pe care le aștepta. Nu știa cum să facă să meargă mai departe în viață, pentru că se simțea epuizată. Avea impresia că, de câte ori rezolva o problema, apărea alta.

Tatăl ei a ascultat-o atent și apoi a invitat-o să pregătească împreună micul dejun. Ajunși în bucătărie, el a luat trei oale și le-a pus cu apa la fiert. Când au început să fiarbă, a pus într-una morcovi, într-una ouă și în cea de-a a treia, cafea.

Le-a lăsat să fiarbă fără să spună nici un cuvânt. Doar îi surâdea fetei lui. Ea aștepta cu nerăbdare, întrebându-se ce voia să facă tatăl ei. După 20 de minute, tatăl a stins focul, a pus ouăle într-un castron, morcovii- într-o farfurie și a turnat cafeaua într-o ceașcă. Apoi a întrebat-o: “Draga mea, ce vezi aici?” “Ouă, morcovi și cafea”, a răspuns ea. Atunci a îndemnat-o să atingă morcovii. Ea îi atinse și observă că erau moi. Apoi i-a cerut să curețe un ou de coaja și ea observa astfel că oul era foarte tare. Apoi i-a spus să guste din cafea. Curioasă, ea sorbi din lichidul parfumat, apoi întrebă: „Ce înseamnă toate astea, tată?” Atunci el i-a explicat că toate cele trei elemente avuseseră de înfruntat aceeași adversitate: apa fiartă. Doar că au reacționat complet diferit: morcovii s-au înmuiat și au devenit ușor de sfărâmat, ouăle au devenit foarte tari, în schimb cafeaua a schimbat cu aroma ei apa.

“Cu care dintre acestea trei crezi că te asemeni tu?” își întreabă el fata. “Când adversitatea bate la ușa ta, cum răspunzi? Ești ca un morcov, aparent tare, dar când durerea te atinge, te înmoi și-ți pierzi puterea? Ești asemenea oului, care începe cu o inimă maleabilă și un spirit fluid, dar după un eveniment nefericit, devine dur și inflexibil? Pe dinafară rămâi la fel, dar pe dinăuntru ai inimă amară? Sau ești ca un grăunte de cafea? Cafeaua schimbă apa fiartă, elementul care îi cauzează durerea. Când apa ajunge la punctul maxim de fierbere, cafeaua lasă cea mai bună aromă și savoare.”

- Ppt 28-31

IV. FEEDBACK

• **Diagrama Venn – reușita personală / reușita publică**

- Ppt 32 - 35

V. TEMA DE ACASĂ

• **Exercițiul 3-4**

VI. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa- poster.

SEDINTA 7

Tema: Principiile conducerii interpersonale

Scopul: identificarea principiilor conducerii interpersonale în obținerea reușitei profesionale.

Obiective:

- Să analizeze cele 6 paradigme ale interacțiunii umane;
- Să elaboreze un plan de dezvoltare a dimensiunilor interdependente ale vieții;
- Să rezolve situații de problemă prin prisma paradigmatelor;
- Să dezvolte deprinderi de acțiune conform principiului câștig/ câștig.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: activitatea "Puterea cuvântului", activitatea "Roșu și negru", "Fii expert"

Materiale: ciocolate, bomboane, cartonașe roșii și negre (câte 2 bucăți), instrumente de scris
Cuvinte-cheie: principii, câștig, pierdere, succes, eșec, relații, sisteme, acorduri, procese de sprijin.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- **Servești – plătești.**

Moderatorul propune participanților să servească din ciocolată, cine dorește. Cei care au servit trebuie să "plătească", adică vor spune 2 lucruri învățate în cadrul trainingului, care i-au ajutat până acum.

După care moderatorul mai servește din altă ciocolată cu aceeași condiție, servește cine dorește, dar nu cere nimic în schimb.

- Prezentarea conținutului nou - ppt 1-2

REALIZAREA SENSULUI

- **Activitate „Puterea cuvântului: 4 etape ”**

Participanții lucrează în perechi și își spun unul altuia 3 fraze care încep cu

"**Eu trebuie ...**" apoi vor înlocui „eu trebuie” cu "**Mi-ar plăcea să/aleg să ...**" 3 fraze care încep cu "**Eu nu pot ...**" apoi aceeași frază, dar „eu nu pot” va fi înlocuită cu "**Nu vreau ...**"; "**Îmi trebuie ...**" va fi înlocuit cu "**Eu vreau ...**"; "**Mi-e frica să ...**" va fi înlocuit cu "**Aș dori ...**"

Concluzia: este altă atitudine folosind cuvintele din prima varianta, care limitează și îngreuează activitatea și a 2-a variantă, care deschide oportunități și mintea pentru acțiune

schimbând limbajul, putem crește responsabilitatea prin intermediul cuvintelor, a gândirii și a sentimentelor

Reactualizarea informației importante - ppt 3-7

- **Exercițiul 1 (suport)**

Activitate pe grupe a câte 3: primul membru al grupului va prezenta echipa, al 2-lea va prezenta conținutul paradigmei studiate, al 3-lea va prezenta o situație din viață în care se manifestă această paradigmă.

- ppt 8- 13

- **Interviul ”Ești dispus?”:**

- să dedici mai mult timp scopurilor tale?
- să te trezești devreme sau să te culci târziu pentru a-ți atinge scopurile?
- să ratezi oportunități sociale pentru a-ți atinge scopurile?
- să investești o cantitate de energie și atenție în țelurile tale?

Răspunde pe fișă:

- la ce ești dispus să renunți pentru a-ți urmări țelurile?
- La ce nu vei renunța în nici un caz pentru a-ți urmări țelurile?
- Poți găsi un ”compromis fericit” între țelurile și valorile tale?
- Dacă nu, ești dispus să renunți la unele țeluri în favoarea altora?

- ppt 14- 22

II. REFLECȚIE

- **Exercițiul 2 (suport)**

- ppt 23-26

III. EXTENSIE

- Ppt 28-31

Activitate Roșu și Negru

Pregătire: este nevoie de 2-3 bomboane pentru fiecare participant, iar în rezervă, încă 30 – 40 bomboane. Două seturi de cartonașe, unul de culoare roșie și unul negru (sau oricare alte două culori)

Instrucțiuni: Acest joc se numește ”Roșu și Negru”(sau oricare alte culori). Jocul are două condiții:

1. Să adunați cât mai multe bomboane.
2. Să nu supărați pe nimeni, nimeni să nu sufere.

Fiecare echipă primește câte o pungă cu bomboane și 2 cartonașe de culori diferite. După cartonașe veți obține bomboanele (atenție: a nu se folosi cuvintele ”a câștiga”, ”a învinge” ”a pierde”). Jocul se desfășoară în 9 etape, în care fiecare echipă alege o culoare.

Dacă ambele echipe aleg culoarea neagră, atunci fiecare echipă primește câte 3 bomboane. Dacă ambele echipe aleg culoarea roșie, atunci ambele echipe întorc moderatorului câte 3 bomboane. În cazul când o echipă alege culoarea roșie, și cealaltă alege culoarea neagră, echipa cu cartonașul roșu primește 5 bomboane și cea care alege cartonașul negru întoarce 5 bomboane. După fiecare rundă, echipa decide culoarea și o prezintă moderatorului.

Acest joc nu este un concurs. După etapa a 4-a li se oferă echipelor posibilitatea de a discuta, dacă doresc. La sfârșitul activității se vorbește despre colaborare și cooperare.

IV. FEEDBACK

- **Activitatea "Fii expert"**. – lucrul în perechi

Identifică prejudecățile categoriei de oameni căreia îi aparții tu. Clasifică-le ca pozitive și negative, intenționale și non-intenționale, ascunse și evidente. Listează pe cele cărora te opui și modul în care tu îți exprimi împotrivirea. Întocmește o listă cu ceea ce ai face tu, astfel încât să îi convingi pe ceilalți să nu pronunțe sau să se comporte în funcție de prejudecățile împotriva cărora lupți tu.

V. TEMA DE ACASĂ

- **Exercițiul - 3-4**

VI. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa-poster.

SEDINȚA 8

Tema: Principiile unei comunicări empaticе

Scopul: formarea priceperilor de comunicare empatică în vederea dezvoltării competențelor de comunicare empatică.

Obiective:

- Să identifice factorii ce influențează o comunicare eficientă;
- Să compare nivelele de comunicare;
- Să deducă importanța ascultării în procesul de comunicare;
- Să însușească etapele unei ascultări empaticе.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: activitatea "Partea din umbră", activitatea "Ce poți spune despre?", "Povestea naturei", studiul de caz, dramatizarea.

Materiale: creioane, culori, instrumente de scris: pixuri și foi.

Cuvinte- cheie: comunicare empatică, emitent, receptor, ascultare empatică

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- **Activitatea „Partea din umbră”**

Obiectivul: reflectarea asupra situației emotive din prezent; punerea în lumină a aspectelor personalității pe care alții au sufocat-o și a aspectelor rigide și spinoase ale caracterului

Desfășurare. Conducătorul îi va invita pe participanți să se așeze în cerc și distribuie fiecăruia o foaie de hârtie și un creion, pe care o vor împărți în trei. În prima parte se descrie starea de spirit a momentului. În partea a doua, comportamentul cenzurat, mai exact, moduri de a fi și emoțiile pe care educația sau apartenența la un anumit grup social le interzice să fie exprimate liber. În a treia parte fiecare va explica cum crede că este perceput de către ceilalți.

Fiecare dintre cele trei părți poate fi reprezentată printr-un desen, printr-o frază, printr-un cuvânt, un slogan etc.

Foile (anonime) sunt încredințate conducătorului, care le distribuie la întâmplare, evitând ca acestea să ajungă la autorii lor. Se invită apoi membrii grupului să exprime judecăți și să facă, eventual, comentarii asupra lucrărilor care li s-au nimerit.

Variantă. Foile pot fi prinse pe perete cu scotch și discutate în mod colegial.

Sugestii pentru conducător. Conducătorul va solicita autorilor lucrărilor să spună în care dintre cele trei părți a întâlnit dificultăți.

- Prezentarea conținutului nou - ppt 1-4

- **Activitatea ”Dramatizarea” – Lucrul în perechi.** Participanții primesc fișe ilustrate cu mimici: furios, bucuros, curios, frustrat, suspicios, somnoros. Ei trebuie să identifice emoția, să dramatizeze o situație din viață.

II. REALIZAREA SENSULUI

- Reactualizarea informației importante - ppt 5-7

- **Activitatea ”Ce poți spune despre?”**

Utilizând brainstorming-ul, întocmiți o listă cu atribuțiile emitentului și ale receptorului.

- ppt 8- 10

- **Activitatea.** Numește un obiect cu care te identificei. De ce?

- ppt 11- 14

- **Exercițiul** Diferența dintre recepționarea empatică și non empatică – (fișa-suport)

- **Studiu de caz. Dialog dintre tată și fiu.** Participanții citesc textele și fac o comparație între modelul de comunicare empatică și nonempatică.

III. REFLECȚIE

- ppt 15 – 19

- **Activitate.** Analiza unei probleme de comunicare (fișa-suport)

IV. EXTENSIE

Ppt 21- 23

- **Activitate: Jurnalul unei zile de succes**

Obiective: Individualizarea și exprimarea propriilor nevoi afective față de ambianța organizațională.

Desfășurare: Animatorul distribuie fiecărui participant o foaie de aceeași dimensiune și instrumente de scris și de desenat. Se cere fiecăruia să se gândească la o zi de succes din viața organizației și să noteze sau să deseneze ce i-a plăcut mai mult sau mai puțin, cum s-a simțit, ce ar fi vrut să facă. Testul este anonim, iar animatorul va colecta toate foile de hârtie și le va împărți din nou, astfel ca fiecare participant să aibă în față foaia cu „o zi de succes,, a colegului. De această dată, fiecare va observa foaia și va face observațiile sale: ce crede că este mai amuzant, mai neplăcut, mai interesant, ce corespunde cu modul lui de gândire sau cu dorințele sale. Când toți participanții vor termina de comentat, animatorul va îndemna pe fiecare să se gândească la foaia lui și să spună dacă le-a folosit și ce-au simțit făcând acest jurnal al unei zile de succes.

Discuție liberă finală.

V. FEEDBACK

- Ppt 24

- **Activitate. Povestea nasturelui.** Participanților li se oferă o imagine cu nasturi, pornind de la aceasta, fiecare membru intervine cu o propoziție pentru a alcătui o poveste.

VI. TEMA DE ACASĂ

VII. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa-poster.

ȘEDINȚA 9

Tema: Principiile cooperării creative

Scopul: formarea competenței de soluționare a problemelor dificile prin prisma sinergiei.

Obiective:

- Să identifice căile sinergice de soluționare a unui conflict;
- Să analizeze situațiile de problemă, rezolvându-le în baza principiului cooperării-creative;
- Să elaboreze soluții pentru situații de problemă;
- Să acționeze eficient în echipă, valorizând fiecare conținut.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: situații de problemă, activitate ”Valoarea mea”, testul

Materiale: instrumente de scris, foi, fișa- suport.

Cuvinte-cheie: cooperare creativă, sinergie, persoană sinergică, valorificarea diferențelor.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției. Participanților li se propune un șir de imagini colorate, dintre care vor alege una care corespunde stării lor de spirit la moment, argumentând-o.

- **Recapitularea deprinderilor** – Grupul este împărțit în 5 echipe fiecare echipă își atribuie câte un simbol, ce corespunde deprinderii însușite anterior. Echipele, printr-un asalt de idei, vor completa posterele cu informația reținută și importantă în vizorul lor, privitor la reușita personală și publică.

- Reactualizarea informației importante - ppt 1-2

II. REALIZAREA SENSULUI

- Argumentează schema Gândirea bazată pe a treia cale (pag 36), răspunzând la întrebările: Ce văd? Ce fac? Ce obțin?

- ppt 3-7

- **Situație de problemă.** Membrii echipei sunt repartizați în 4 grupuri, li se propune o situație de problemă, folosind principiul sinergic, vor încerca s-o soluționeze.

1. Vecinii vor să construiască un șopron pe proprietatea lor, care vă va împiedica să vedeți priveliștea unei frumoase păduri de pini.

2. Soțului/soției/partenerului i s-a oferit un post de nerefuzat în cadrul unei companii în plină expansiune, dar trebuie să se stabilească într-un alt oraș. Dumneavoastră nu vă doriți să vă mutați și să renunțați la serviciu și la prieteni.

3. Aveți o înțelegere serioasă cu o școală sau un profesor din cauză că nu sunteți de acord cu metodele de predare.

4. Vă place slujba la o companie care ar putea fi forțată să vă concedieze pe dumneavoastră și pe colegii dumneavoastră din cauza afacerilor care merg prost.

- Ppt 9 - 10

- **Activitate. Valoarea mea – 5 lucruri pe care le investesc în viața mea.** Participanții enumeră pe fișă 5 lucruri pe care doresc să le investească în viața lor.

- **Activitatea „Magazinul părăsit.”**

Participanților li se cere să se relaxeze și să își imagineze că se plimbă seara târziu pe străzile unui oraș vechi. Ce vedeți, ce auziți, ce simțiți? Observați o stradă îngustă, pe care se află un magazin vechi și părăsit. Geamurile murdare, dar dacă priviți prin ele, veți observa un obiect. Priviți-l cu atenție. Îndepărtați-vă de magazin, mergeți și vă întoarceți în oraș.

Descrieți obiectul pe care l-ați văzut în magazin, apoi încercați să fiți acel obiect, descriindu-l de la persoana I. cum vă simți? De ce sunteți lăsat în magazin? Cum descrieți existența dvs. fiind acest obiect? Peste câteva minute veți fi voi înșivă și priviți din nou obiectul prin geam. Îl vedeți cumva altfel? Ați dori să îi spuneți ceva?

III. REFLECȚIE

- ppt 11 -13

- Patru pași către sinergie – fișă de lucru. Echipele creează o situație problemă, care trebuie analizată prin instrumentul Patru pași către sinergie.

IV. EXTENSIE

- Testul (suport la proiect)
- În echipe, participanților li se propune istorioara „Liderul din mine!”, pag. 233 A treia cale St. Covey.
- Participanților li se cere să identifice problemele și modalitățile de soluționare a lor. Să vină cu 2 concluzii.

V. FEED-BACK

- Exercițiul ”Problema spinoasă” (fișa suport)

VI. TEMA DE ACASĂ

- Să împărtășească cu cineva din casa loc sau cu un prieten informația studiată la training

VII. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa-poster.

TEST

Citind cu atenție enunțurile de mai jos și răspunzând sincer, veți obține o imagine a potențialului dumneavoastră creativ și a stimulilor care influențează activarea și manifestarea lui.

Pentru fiecare enunț se va acorda un punctaj după cum urmează:

4 puncte – dacă enunțul reprezintă o însușire (stare) care se manifestă constant la dumneavoastră (acord total);

3 – însușire (stare) care se manifestă adesea;

2 – însușire (stare) care se manifestă uneori;

1 – însușire (stare) care se manifestă rar;

0 – Însușire (stare) care nu se manifestă la dumneavoastră (dezacord total).

Precizare: lucrați repede, dar căutați în permanență să înțelegeți exact ideea cuprinsă în formularea respectivă și să determinați corect frecvența sau gradul în care se manifestă la dumneavoastră însușirea sau starea exprimată. Nu vă jenați să răspundeți cât mai sincer, deoarece

este o autoapreciere, iar conținutul răspunsurilor și prelucrarea rezultatelor pot rămâne secretul dumneavoastră pentru totdeauna.

1.	Se întâmplă să văd probleme acolo unde pentru alții totul este clar.	
2.	Pentru mine, asigurarea necesităților materiale constituie un stimulent în muncă.	
3.	Aș prefera să lucrez sub conducerea unui om pe care nu-l interesează felul cum îmi rezolv sarcinile profesionale.	
4.	Lucrez din dorința de a-mi ridica nivelul controlului material.	
5.	Nu îmi este teamă să îmi exprim părerea asupra lucrurilor pe care le cunosc mai puțin.	
6.	Tind spre celebritate (doresc să ajung celebru).	
7.	În general, „obiectul” gândurilor mi-l reprezintă sub forma unor imagini variate.	
8.	Activitatea este, pentru mine, un mijloc de autorealizare (o dovadă că eu nu numai că nu sunt rău, dar pot fi și mai bun decât alții).	
9.	Reușesc să trag concluzii corecte din informații incomplete asupra obiectelor sau a fenomenelor	
10.	Interesul celorlalți pentru activitatea mea constituie, pentru mine, un domeniu de muncă.	
11.	După părerea mea, rezolv mintal problemele mai repede decât mulți dintre colegi.	
12.	Dorința de a ocupa o anumită funcție influențează intensitatea activității mele.	
13.	Pentru aceleași probleme reușesc să obțin rezolvări mai simple decât ceilalți.	
14.	Lucrez pentru că mă pasionează.	
15.	La rezolvarea unei probleme folosesc și informații din afara domeniului meu (a sferei de activitate, a ramurii științifice).	
16.	Lucrez din dorința de a nu înșela speranțele pe care oamenii și le-au pus în mine.	
17.	Nu am fost de acord cu unele aspecte ale teoriilor predate de profesori.	
18.	Lucrez pentru plăcerea de a fi elogiat.	
19.	Reușesc să disting noul de cele deja cunoscute.	
20.	Muncesc intens din dorința de a fi recunoscut.	
21.	Discut cu ușurință despre greșelile proprii.	
22.	Pentru mine, dorința de a deveni un specialist renumit este un îndemn în muncă.	
23.	Dintr-un număr mare de variante reușesc repede să le aleg pe cele optime.	
24.	Sunt deosebit de satisfăcut când reușesc să înțeleg sensul unei întrebări	

	complicate.	
25.	Propun multe idei (câteodată glumețe, amuzante).	
26.	Multe lucruri le fac de dragul succesului în viață.	
27.	Încă de la primele pagini ale unei lecturi de specialitate, am tendința de a aborda tema într-o direcție pe care autorul nu a avut-o în vedere.	
28.	Nu aş avea nimic împotriva să-mi rămână numele în eternitate.	
29.	Dacă întreaga activitate ar trebui realizată după plan, atunci viața ar fi tristă.	
30.	Muncesc pentru a-mi crește prestigiul asupra celorlalți.	
31.	Trec fără dificultate de la o problemă la alta.	
32.	Doresc să muncesc asemenea celor al căror exemplu este demn de urmat.	
33.	Am încredere în intuiția mea.	
34.	Necesitatea de a câștiga stima colegilor constituie, pentru mine, un stimulent în muncă.	
35.	Tot ceea ce este neobișnuit, original, mă atrage.	
36.	Lucrez cu scopul de a dobândi o largă recunoaștere.	
37.	Mă atrag situațiile paradoxale (probleme, propuneri, idei).	
38.	Dorința de a obține recunoașterea celor apropiați constituie, pentru mine, un stimulent.	
39.	Îmi place să citesc despre ceea ce eu nu reușesc și în același timp încep să-mi derulez propriile idei referitoare la tema propusă de autor.	
40.	Lucrez în acest domeniu pentru că este un prestigiu.	
41.	În activitatea mea legată de rezolvarea problemelor, introduc elemente proprii, personale, care nu au fost realizate de alții.	
42.	Sentimentul că sunt capabil să obțin succese în domeniul meu de activitate constituie, pentru mine, un stimulent.	
43.	Dacă mi se dă un text pentru copiere (transcriere), am tendința de a-l modifica, chiar în pofida standardelor în vigoare.	
44.	În activitatea mea am tendința „de a ajunge primul la finish” (sau în situații extreme, de a nu fi ultimul).	
45.	Prefer să găsesc soluțiile de rezolvare, dar nu urmând indicațiile altora.	
46.	Dorința de a-i uimi pe oameni cu realizările mele constituie, pentru mine, un stimulent.	
47.	Mă atrag acele activități unde succesul nu este garantat.	
48.	Dorința de autodeșteptare este, pentru mine, un stimulent în activitate.	

49.	Prefer să lucrez în colective unde nu este interzis să pui la îndoială recunoașterea socială.	
50.	Dorința de a intra în cercul celor înconjurați de o aură a senzaționalului constituie, pentru mine, un stimulent în muncă.	

Calculul și autoevaluarea. Adunați punctele realizate la întrebările cu număr impar și obțineți, în felul acesta, totalul pentru nivelul potențialului creativ. Adunați apoi punctele acordate întrebărilor cu număr par și veți obține totalul nivelului stimulilor interni (motivatori pentru acțiunea potențialului creativ). Apoi cercetați tabelul pentru a vedea unde vă situați cu nivelul potențialului creativ (coloanele A, B, C, D) și cu nivelul stimulilor (liniile 1, 2, 3, 4). Citiți în continuare sfaturile și recomandările pentru fiecare situație.

Stimulii creativității	Potențialul creativ				
	Punctaj realizat	10-40	41-60	61-90	Peste 90
		A	B	C	D
	10-40 (1)	A1	B1	C1	D1
	41-60 (2)	A2	B2	C2	D2
	61-90 (3)	A3	B3	C3	D3
	Peste 90 (4)	A4	B4	C4	D4

A1-A2. Cei care se încadrează în aceste situații au puține șanse să se manifeste creativ, deoarece, pe lângă potențialul creativ slab, interesul și motivația pentru activitățile inventiv-creative sunt la nivel scăzut sau mediu. Vă sugerăm să vă înscrieți într-un grup creativ și să urmați un antrenament intensiv, compus din gimnastică intelectuală de bază și specială, exerciții de creativitate, micro curs de tehnologie a creației. Stabiliți-vă, printr-un test de interese, domeniul de activitate preferat și aplicați tehnicile de creativitate învățate. În acest fel vă veți dezvolta potențialul creativ/inventiv și vă veți lărgi sfera intereselor, iar succesele vă vor motiva pentru creație.

A3-A4. Persoanele care se încadrează în categoriile A3-A4 sunt ambițioase, doresc să câștige faimă, avere și prestigiu, dar potențialul lor creativ – nefiind dezvoltat – nu susține aceste aspirații, nu poate duce la succese și performanțe. Nivelul ridicat și foarte ridicat al aspirațiilor și dorințelor (supra motivarea) poate deveni un obstacol, dacă nu este susținut de efort și

perseverență în dezinhibarea, stimularea și dezvoltarea potențialului creativ. Sunt valabile recomandările făcute în cazul A1-A2. Numai un antrenament creativ riguros vă va permite dezvoltarea și dezinhibarea potențialului creativ. Treceți la acțiune!

B1-B2. În aceste situații, potențialul creativ de nivel mediu nu este susținut de interese și motive pentru activități creatoare. Este necesar să fie depășite obstacolele interne de ordin motivațional, cognitiv și volițional. Prin autotestare sau colaborare cu un psiholog, trebuie să identificați blocajele propriei creativități. Se recomandă apoi antrenament creativ pentru reducerea barierelor interne ce stau în calea manifestării potențialului creativ/inventiv. Cu mai puțin efort decât în cazul A1-A2, aveți șanse de a vă dezvolta forțele creatoare și de a obține succese.

B3-B4. În cele două situații se constată că principala piedică în calea realizării de sine prin creație o constituie nivelul mediu al potențialului creativ. Probabil că acest potențial este blocat în a se manifesta de bariere interne de natură cognitivă (necunoașterea tehnologiei creației, a metodelor logice și psihologice de a inventa, lipsa unui fond informațional interdisciplinar bogat, conformism intelectual etc.). Deoarece stimulii creativității apar la nivel ridicat și foarte ridicat, ambiția și trebuințele de realizare în viață, în cazul acestor persoane, trebuie corelate cu nivelul potențialului creativ, în sensul stimulării dezvoltării și manifestării acestui potențial. Se recomandă lectura unor lucrări de specialitate. De asemenea, este indicat antrenamentul creativ individual și de grup. Aveți șanse mari de reușită dacă perseverați.

C1-C2. În cazul dumneavoastră, capacitățile creative pe care le aveți lăncezesc din cauza dezinteresului sau a lipsei voinței de a trece la acțiune, a dorinței de a excela. Semănați cu avarul care nu-și poate pune în valoare comoara. Sunteți fie lipsit de voință, fie aveți slăbiciuni de caracter ca, de exemplu, lene, inconsecvență etc. Treceți la acțiune! În caz contrar, vă pândește ratarea. Potențialul creativ de nivel superior pe care îl aveți vă oferă toate șansele de a vă afirma. Participarea la un grup creativ v-ar stimula și motiva. Căutați-l sau organizați-l.

C3-C4. Cei care se încadrează în aceste situații sunt oameni fericiți, dăruitori de la natură, dar și harnici în afirmarea creatoare în lume. Ei au tot ce le este necesar pentru a obține rezultate deosebite, pentru a crea și a inventa. S-ar putea numi creatori în curs de afirmare. Dacă nu le-au obținut încă, au probleme de voință. Perseverând, pot obține rezultate deosebite.

D1-D2. Cei ce se încadrează în aceste categorii au, probabil, deja rezultate deosebite, performante măcar într-un domeniu de activitate. Dacă nu, principalii vinovați sunt obstacole de natură motivațională (Slab motivarea, lipsa de interes pentru cunoașterea și actualizarea de sine, cerința de siguranță), afectivă (anxietatea și temerea de a nu fi ridicoli, de a nu greși, timiditatea, neîncrederea în forțele proprii) sau voliționale (lenea, lipsa perseverenței, a curajului și a temerității în depășirea obstacolelor, suficiența și automulțumirea, perfecționismul etc.). Spiritul

creativ/inventiv este caracteristic pentru ei, dar aspirațiile pentru realizarea de sine prin creație, fiind de nivel slab sau mediu, devin blocaje ale manifestării forțelor creatoare. Se recomandă, pentru cei care nu au obținut rezultate încă, integrarea într-un grup creativ sau antrenarea individuală în tehnici de rezolvare creatoare a problemelor și psihoterapie pentru reducerea blocajelor interne.

D3-D4. Cei ce fac parte din aceste două categorii s-ar putea numi performeri. Îi caracterizează spiritul inventiv întreprinzător. Ar trebui să se numere printre inventatorii și creatorii recunoscuți într-un anumit domeniu. Vă sugerăm să continuați realizarea de sine prin creație. Sunteți singurii la care supramotivarea nu acționează ca un blocaj, ci ca un stimul.

SEDINTA 10

Tema: **Principiile unei autoreînnoiri echilibrate**

Scopul: *menținerea echilibrului între cele 4 dimensiuni ale vieții: fizice, spirituale, mentale și afective.*

Obiective:

- Să recunoască importanța eficienței umane în fiecare domeniu;
- Să enumere căi eficiente de reînnoire pentru fiecare domeniu;
- Să valorizeze importanța schimbării în viața personală;
- Să elaboreze un plan cu acțiuni concrete pentru îmbunătățirea fiecărui domeniu.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: activitatea "Mă pornesc în călătorie", "Floarea vieții", "Topul celor 10 valori"

Materiale: instrumente de scris, foi, fișe-suport.

Cuvinte-cheie: autoreînnoire, capacitate de producție, dimensiunea mentală, dimensiunea social-afectivă, siguranța interioară, reînnoire echilibrată.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- Activitatea „ Mă pornesc în călătorie”. Fiecare participant se prezintă după modelul: *Sunt Mariana, merg în Maldive și iau cu mine un măr.*
- Reactualizarea conținuturilor Activitatea „PREZENTAREA ÎN SIMBOLURI”
- **Exercițiul 1** (fișa-suport)

II. REALIZAREA SENSULUI

- ppt 1- 6

- Activitatea „Topul celor 10 valori personale” – fișa-suport. Participanții sunt motivați să se gândească la ce prețuiesc mai mult în relațiile cu cei din jur, în relațiile de afaceri sau profesionale și în viața personală.

- ppt 8- 9

- **Exercițiul 3** (fișa-suport)

- ppt 10 -16

- **Exercițiul 4** (fișa-suport)

III. REFLECȚIE

- **Testul Dr. Phil**

- ppt 17 -27

- Studiu individual ”Sfaturi pentru conducerea de zi cu zi”

IV. EXTENSIE

- **Exercițiul 5**

- Ppt 28-30

- *Lucrul asupra agendelor de planificare*

V. FEED-BACK

- Activitate ”Floarea vieții”

- Cum sunt?

- Ce am învățat?

- Ce trebuie să fac?

VI. TEMA DE ACASĂ

- **Exercițiul 6- 7**

VII. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa-poster.

ȘEDINȚA 11

Tema: Semnificația personală unică

Scopul: formarea abilității de identificare a valorii personale unice.

Obiective:

- Să recunoască valoarea propriei ființe;
- Să analizeze raporturile dintre talent, pasiune, nevoie și cunoștințe;
- Să conștientizeze importanța corelației între cele 4 domenii ale vieții;
- Să valorizeze corelația dintre domeniile vieții și inteligențele multiple.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: activitatea ”Licitatia”, ”Evantaiul”, ”Harta viitorului”

Materiale: instrumente de scris, foi, fișe-suport

Cuvinte-cheie: semnificația personală unică, talent, nevoie, conștiință, pasiune, cunoștințe, atitudine, abilitate, inteligență fizică, inteligență mentală, inteligență spirituală, inteligență emoțională, disciplină, viziune, potențial.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- Activitatea „ Licitatia”

Reactualizarea conținuturilor –

- Activitatea „Întreb, Răspund, Concretizez” Grupul este împărțit în 3 echipe, fiecare trebuie să formuleze câte 2 întrebări pe care le vor adresa uneia dintre echipe. O echipă va întreba, altă echipă va răspunde, și cealaltă va concretiza.

- Ppt 1- 5

II. REALIZAREA SENSULUI

- Activitatea „Evantaiul”

- ppt 6

- Lucrul pe fișa-suport - Activitatea 1

- ppt 7

- Lucrul pe fișa-suport - Activitatea 2

- ppt 8-9

III. REFLECȚIE

- Activitate “Harta viitorului”

Cuvântul moderatorului: Vom desena acum o hartă. Aceasta va fi Harta Viitorului. Însemnați pe hartă locul unde vă aflați acum. Mai apoi notați locul unde ați dori să vă aflați în viitor și distanța în ani care vă desparte de acest punct din harta voastră. Începeți să notați calea spre viitor. Ea trece peste râuri și munți, prin localități populate intens și prin deșert. Notați denumirile fiecărui obiect din harta voastră. Identificați locurile mai puțin accesibile, pe care le veți parcurge mai dificil. După ce veți definitiva harta, stabiliți ce mijloace de transport pot fi folosite în deplasarea spre scop. Ce va alimenta transportul ales? Cu cine veți merge alături pe unele porțiuni, cine vă va ajuta să vă deplasați în cele mai dificile locuri? Cum se aranjează calea voastră – cu insistență? (20 min.)

- Discuția în grup asupra conținutului exercițiului (răspunsurile la întrebări sunt notate din timp și prezentate în formă de relatare). Identificați cele mai importante locuri din hartă.
 - *Ce scopuri intermediare urmează a fi realizate, până a ajunge în punctul final?*
 - *Există sau nu o legătură (un drum) între punctele cardinale de pe hartă?*
 - *Unde urmează să vă confrunțați cu pericole?*
 - *Unde vă veți alimenta și de ce aveți nevoie pentru a vă restabili forțele?*
 - *Ce sentimente încercați, privind la harta întocmită?*
 - Ppt 10 – 17
- *Lucrul pe echipe.* Grupul este împărțit în 4 echipe pe fișe- poster trebuie să reprezinte o caracteristică a unuia din cele 4 tipuri de inteligență prezentate și contribuția lor în dezvoltarea semnificației personale unice.
 - Ppt 18 - 22

IV. EXTENSIE

- Ppt 23 - 24
- **„Piramida realizărilor!”**
 - ✓ Înscrieți în piramida întâi propusă cele mai semnificative realizări în viața dumneavoastră personală.
 - ✓ În piramida a doua, înscrieți cele mai semnificative realizări în activitatea profesională.
 - ✓ În cea de-a treia piramidă notați realizările înregistrate în colectivul dumneavoastră.
 - ✓ Discutați despre aceste realizări cu cei din grupul din care faceți parte.
 - ✓ Întocmiți o piramidă comună.
- Fixați o fișă cu numele Dumneavoastră în dreptul acelei realizări la care v-ați adus contribuția.
 - ppt 25 - 30

V. FEEDBACK

- **Activitate ”Exprimă-te cu ajutorul ochilor”**

Participanții vor așeza scaunele în semicerc. Conducătorul împarte fiecărui participant câte două foi de hârtie și un creion, îi invită să scrie pe prima foaie câteva stări emoționale pozitive sau negative (furie, bucurie ...) și, după ce li s-a acordat timp suficient, li se cere să dea foile înapoi.

În acest moment, conducătorul invită un voluntar să înceapă jocul, să se așeze în spațiul rămas liber din semicerc și să exprime cu ochii, acoperindu-și restul feței cu un șervețel, una dintre stările emoționale scrise de el.

După ce participantul a reprezentat cu ochii emoția, ceilalți notează pe a 2-a foaie ce tip de emoție crede că a fost reprezentată.

După ce toți au reprezentat emoții, se citesc emoțiile pe care le-au desprins din privirile

celorlalți. Astfel se evaluează capacitatea de a reprezenta și de a citi în ochii altuia emoții.

- *Ce a fost dificil?*
- *Cum vei folosi în viața de zi cu zi privirea?*
- *Întâmpini dificultăți în discuții cu anumite persoane?*
- **Ppt 31 - 33**

VI. TEMA DE ACASĂ

- **Exercițiul 3-4** (fișa- suport)

VII. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la ceașă ședință și le vor plasa pe fișa-poster.

SEDINTA 12

Tema: Inspiră-i pe cei din jur

Scopul: *identificarea oportunităților de dezvoltare personală și interrelaționare.*

Obiective:

- Să conștientizeze importanța exemplului personal;
- Să analizeze calitățile unui conducător;
- Să caracterizeze principiile ce stau la baza celor 7 deprinderi;
- Să adapteze conținutul abordat la viața personală.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: activitatea ”Tufa de trandafiri”, ”Clama”, ”Furul”, jocul de rol, testul,

Materiale: Coli de hârtie, tablă sau creioane colorate , acuarele si pensule, casetofon sau Cd-player.

Cuvinte-cheie: spirit de conducător, modelare, împuternicire, inspirație, model.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- **Activitatea „Tufa de trandafiri”**

Desfășurarea: Pentru buna desfășurare a acestui exercițiu, este bine sa avem un spațiu bine aerisit, muzică de relaxare. Apoi, îi rugați pe participanți să închidă ochii și să proiecteze propriul spațiu (univers) și să-și imagineze că sunt tufe de trandafiri. Pe fonul unei muzici de relaxare, le oferim participanților mai multe situații, ei alegând ceea ce li se potrivește mai bine. De exemplu: *” Ce fel de tufă de trandafiri ești tu? Ești una foarte mică? Ești una mare” Ești înflorită? Sau poate doar îmbobocită? Ai frunze? Ce fel de frunze? Cum arată rădăcinile tale? Sau poate nu ai rădăcini? Dacă ai rădăcini, acestea sunt lungi, drepte? Sunt foarte adânc înfipite? Ai spini? Unde*

te afli? Intr-o curte? Într-un parc? Într-un oraș? În mijlocul oceanului? Ești într-un ghiveci sau crești în pământ? Ce este în jurul tău? Mai sunt alte flori sau ești singur? Cum este să fii o tufă de trandafiri? Cum supraviețuiești? Are grijă cineva de tine?

Participanții nu vor verbaliza răspunsul la aceste întrebări. Apoi le cerem să deschidă ochii când sunt gata. Le oferim câte o foaie de hârtie și creioane colorate și îi rugăm să-și deseneze tufa de trandafiri. După terminarea desenelor, aceștia sunt rugați să-și prezinte tufa de trandafiri și să povestească despre ea. Puteți utiliza din nou întrebările de mai sus pentru a ajuta participanții în expunerea lor.

- Ppt 1-3

- **Activitate în perechi "Portretul unui conducător"** (activitatea 1 suport)

II. REALIZAREA SENSULUI

- Ppt 4 – 8

- **Activitate "Clama"**

Lucrul individual Cele 5 niveluri ierarhice – **exercițiul 2** – (suport) pag. 36

- Ppt 9 – 15

- **Lucrul pe echipe.** Fiecare echipă trebuie să prezinte câte un principiu care stă la baza celor 7 deprinderi, în baza conținuturilor abordate.

III. REFLECȚIE

- *De la bun la excelent – schema pag. 27*

- *Joc de rol. Sunt cel mai bun pentru acest post ...* convinge angajatorul că ești cel mai potrivit pentru a fi angajat la acest post de lucru ...

- Deprinderi de comunicare
- Deprinderi de a lucra în echipă
- Deprinderi de a rezolva probleme
- Deprinderi de organizare a timpului
- Deprinderi de învățare
- Deprinderi de creativitate
- Deprinderi de conducere
- Deprinderi de a utiliza calculatorul
- Deprinderi de ascultare
- Deprinderi manuale și mecanice.

IV. EXTENSIE

- **Test "Sunteți un învingător?"**

- Ppt 16 – 17

V. FEEDBACK

- **Activitatea „Firul”**

Moderatorul dă participanților un ghem de ață, acesta va trece pe la fiecare prin mână, transmițând ghemul, dar ține ața spunând (sarcinile pot fi modificate):

- Cum s-a simțit astăzi în cadrul ședinței?
- Ce a aflat nou despre el?
- Ce vrei să faci diferit astăzi? etc.

VI. TEMA DE ACASĂ

- Discuții libere cu persoanele apropiate sau colegi privitor la reușita profesională și personală, prin prisma conținuturilor analizate la training.

VII. GENERALIZĂRI

- Participanții vor scrie pe fișe 3 idei pe care le-au asimilat la această ședință și le vor plasa pe fișa-poster.

SEDINȚA 13

Tema: **Contează ceea ce ești**

Scopul: *identificarea oportunităților de dezvoltare personală și interrelaționare.*

Obiective:

- Să conștientizeze importanța exemplului personal;
- Să analizeze calitățile unui conducător;
- Să caracterizeze principiile ce stau la baza celor 7 deprinderi;
- Să adapteze conținutul abordat la viața personală.

Durata: 120 min.

Metode și procedee: activitatea ”Nucile”, ”Eu-l puzzle”, ”Microfonul”,

Materiale necesare: un microfon improvizat, instrumente de scris, fișa-suport, nuci (+ 5 nuci la numărul participanților)

Cuvinte-cheie: atitudine pozitivă, ciclul pozitivității, entuziasm, profesionalism, implicare, disciplină, planificare, caracter.

Desfășurarea ședinței

I. EVOCARE

Captarea atenției

- **Activitate: Nucile din coș**

Moderatorul propune participanților să aleagă câte o nucă din coș. Aceștia trebuie să o examineze bine, ca apoi să o pună înapoi în coș. După ce moderatorul le amestecă bine, roagă fiecare participant să își ia nuca.

- **Ppt 1-2**

- **Activitate.**

Fiecare participant primește câte o foaie A4 și un număr. Astfel, membrii grupului vor scrie în coloană de la 1 până la câți participanți sunt, adică fiecărui participant îi corespunde un număr. Moderatorul dă citire unui număr și ceilalți vor scrie 2-3 calități care corespund persoanei cu numărul respectiv.

II. REALIZAREA SENSULUI

- **Exercițiul 1 – fișa-suport. Ppt 3 – 6**

- **Exercițiul 2 -Ppt 7 – 8**

- **Să studieze în perechi articolul lui Niki Scott și să vină cu o concluzie din experiența proprie.**

- *Ppt 9 – 10*

- **Analiza prin graficul T a omului de succes și omului fără succes.**

- *Ppt 11 – 15*

- **Activitate "Eu-l puzzle"**

Participanții primesc materialele necesare și organizează un puzzle care îl va reprezenta, prin care ceilalți îl vor recunoaște.

Materiale necesare: fișe puzzle diferite culori, foarfece, clei, lipici, cartonașe albe.

✓ Calități

✓ Defecte

✓ Abilități

✓ Interese, pasiuni

✓ Reușite profesionale

- **Exercițiul 3 (suport)**

- *Ppt 16 – 20*

III. REFLECȚIE

- **Exercițiul 4 (suport) Ppt 21 – 23**

- **Testul "Ce fel de caracter aveți!"**

- *Ppt 24 - 32*

IV. EXTENSIE

- **Exercițiul 5 (suport) -Ppt 33 – 34**

- **Exercițiul 6 (suport)**

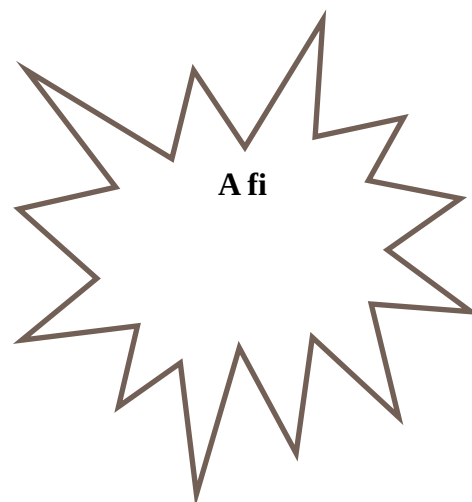
V. FEED-BACK

Limbaaj reactiv	Limbaaj proactiv
Nu pot să fac nimic	Să vedem ce am putea face
Așa sunt făcut	Pot să încerc și într-altfel
Mă scoate din fire	Sunt stăpân pe mine
N-o să fie de acord	Pot face o prezentare convingătoare
Sunt obligat să fac	Voi opta pentru un răspuns potrivit
Nu pot	Aleg să... optez pentru ...
Trebuie să fac	Prefer să fac
Dacă...	Vreau să ...

Desenează o floare cu 10 petale!

Construiește-ți casa:

Ședința 2



Activitate „Cum gândesc!!!”

Gândiți-vă la o activitate ce trebuie să o realizați. O activitate ce va surmenează și nu este una din cele mai ușoare pentru dumneavoastră. Bifați 8 răspunsuri ce vă pot caracteriza.

Nu pot să fac nimic

Să vedem ce am putea face

Așa sunt făcut

Pot să încerc și într-altfel

Mă scoate din fire

Sunt stăpân pe mine

N-o să fie de acord

Pot face o prezentare convingătoare

Sunt obligat să fac

Voi opta pentru un răspuns potrivit

Nu pot

Aleg să...

Prefer să fac...

Trebuie să fac

Vreau să...

Dacă ...

Observări:

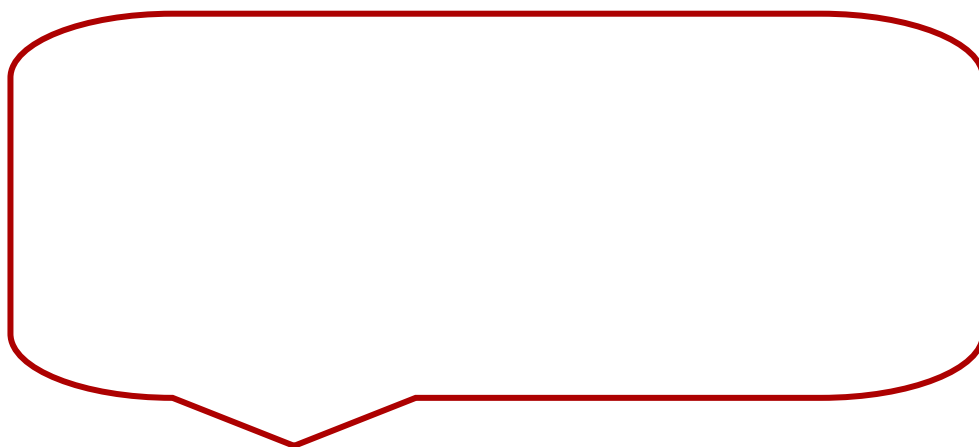
Graficul T

Enumerați, în coloana stângă, lucrurile ce vă fac să vă simțiți fericit și vă inspiră încredere, iar în coloana dreaptă acele lucruri ce vă provoacă nedumerire, confuzie, frustrare, nesiguranță.

EXPECTANȚE

Determină patru domenii din viața ta, cele mai importante. Care sunt așteptările tale?

ÎNGRIJORĂRI



Clasifică toate îngrijorările pe care le-ai enumerat conform domeniilor de mai jos:

intervenții directe



intervenții indirecte



intervenții imposibile



Activitate „PROACTIVITATEA – UN TEST DE 5 ZILE”

Timp de 5 zile, trăiți numai în *cercul de influență*. Luați-vă angajamente minore și respectați-le. Oferiți soluții și nu criticați. Fiți un exemplu și nu judecător. Fiți o parte a rezolvării și nu o parte a problemei.

Faceți o listă a biruințelor pentru fiecare zi.

Ședința 3

Să ne reamintim! Echipați persoana PROACTIVĂ

R.....

Conștientizarea;

Imaginația;

Conștiința morală;

Voința personală

L

A

C

I.....



ÎNCEPEȚI CU GÂNDUL DE LA FINAL – TOATE LUCRURILE SUNT CREATE DE DOUĂ ORI

”Îmi doresc ca la sfârșitul acestui training să:

.....

.....
.....

- Sunt măsurabile aceste schimbări?
- Sunt posibile pentru dvs. aceste schimbări?
- Aveți toate sursele necesare pentru atingerea scopului?
- Ce se va schimba când vă veți atinge scopurile?
- Schimbările propuse vă vor aduce siguranță?
- Care este prețul cu care vă atingeți scopul?

REFORMULAȚI DORINȚA DUMNEAVOASTRĂ ca să fie înțeleasă de un copil de 8 ani.

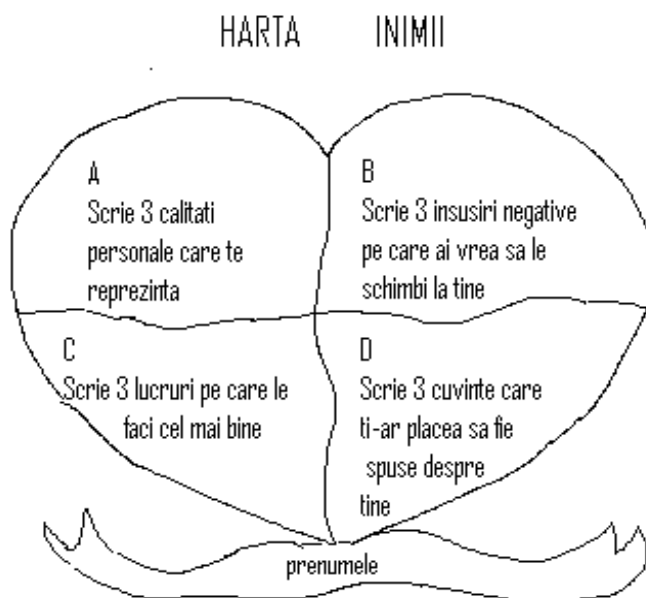
- **Linia timpului**

Ilustrați axa sau linia timpului pe fișa primită. Scrieți pe ea acțiuni ce aparțin de trecutul dumneavoastră, ce țin de prezent și pe care le considerați imprimate în viitorul dumneavoastră.

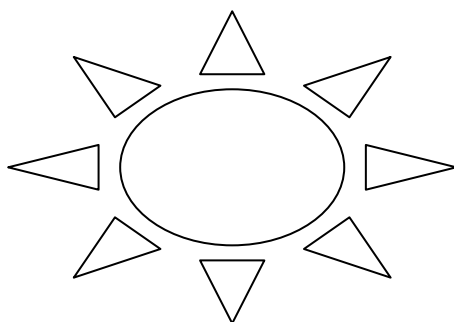


Conducerea	Management

- Identificați un proiect cu care vă veți confrunta anul viitor și aplicați principiul creației mentale. Descrieți rezultatele pe care doriți să le atingeți și pașii ce vă vor conduce la ele.

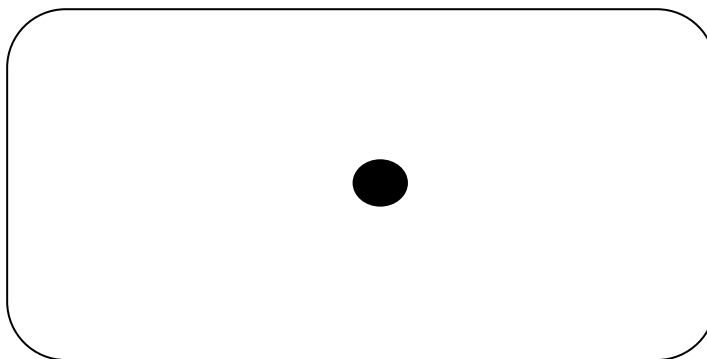


- *Începeți să colectați note, citate și idei pe care vreți să le folosiți ca material auxiliar în redactarea credo-ului dumneavoastră*



Ședința 4

- Realizează un desen personal pornind de la PUNCT. Întitulați desenul.



2. Discutați principiile DEPRINDERII 2 cu familia dumneavoastră, sau cu colectivul dumneavoastră de muncă și sugerați să începeți împreună conceperea unei profesii de credință a familiei sau a colectivului din care faceți parte.

Ședința 5

1. Notați răspunsurile pe scurt

- *Ce lucru anume – unul singur – pe care, dacă l-ați face cu regularitate (acum nu-l faceți) ar produce o uriașă schimbare în bine în viața dumneavoastră?*

.....

.....

- *Ce lucru anume din viața dumneavoastră profesională sau personală ar produce rezultate similare?*

.....

.....

2. **Identificați** o activitate de tip *Cadran II* pe care ați neglijat-o până acum și care, dacă ar fi bine executată, ar aduce o modificare însemnată în viața dumneavoastră, fie în plan individual, fie cel profesional. Notați-o pe hârtie și angajați-vă să o faceți.

3. **Organizați-vă** săptămâna următoare. Începeți prin a vă nota rolurile și obiectivele pentru acea săptămână, apoi concretizați-vă obiectivele într-un plan de acțiune specificat. La sfârșitul săptămânii, controlați în ce măsură au reflectat valorile și scopurile dumneavoastră cele mai autentice în traiul cotidian și în ce măsură ați putut respecta acele scopuri și valori.
4. **Schimbați-vă** modul obișnuit de planificare în cel al generației 4 de management. Faceți prima încercare pentru săptămâna ce urmează.

Ședința 6

- În spațiile libere, inserați propriul desen grafic pe baza conținuturilor emotive evocate de definițiile:

Singurătate	Eficiență	Proactivitate
Dragoste	Frică	Bătrânețe

2. Evaluarea APRECIERII

ASPECTELE LA CARE TREBUIE SĂ MAI LUCREZ	PROBLEME ÎN VIAȚA MEA
LUCRURI LA CARE SUNT, REALMENTE, BUN	LUCRURI CARE SUNT EXTRAORDINARE ÎN LEGĂTURĂ CU MINE ȘI VIAȚA MEA

- Cum a fost această activitate pentru tine?
- Ce listă ai completat mai ușor?
- Care listă este mai lungă?

3. COMPLETEAZĂ:

- Pentru mine, să am încredere în propria persoană înseamnă să
- Dacă aş avea cu 5 % mai multă încredere în mine în prezent,
- Dacă cineva mi-ar fi spus că dorinţele mele sunt importante,
- Dacă aş fi avut curajul să consider că dorinţele mele sunt importante,
- Dacă aş fi conştientizat mai mult care sunt dorinţele şi nevoile mele,
- Când îmi ignor cele mai profunde dorinţe,
- Dacă aş fi dispus să spun „da” când aş fi dorit să spun „da” şi să spun „nu” când aş dori să spun „nu”,
- Dacă aş fi dispus să dau glas gândurilor şi părerilor mele mult mai des,
- Când renunţ la gândurile şi părerile mele,
- Dacă aş fi dispus să cer ceea ce vreau,
- Când nu spun ceea ce vreau,
- Dacă aş fi dispus să îi las pe oameni să audă muzica din interiorul meu,
- Dacă aş fi dispus să ascult muzica din interiorul meu,
- Dacă m-aş exprima cu 5 % mai liber în prezent,
- Când ascund ce anume sunt de fapt,
- Dacă aş vrea să trăiesc mult mai profund,

4. ENUMERĂ REUŞITELE TALE PERSONALE ÎN URMA ŞEDINŢELOR



Ședința 7

Șase paradigme ale interacțiunii umane

Principiul CÂȘTIG/ CÂȘTIG este fundamentul însuși al succesului în toate aspectele relațiilor interumane; cuprinde cinci dimensiuni interdependente ale vieții:

1. **CARACTER**
2. **RELAȚII**
3. **ACORDURI**
4. **SISTEME**
5. **PROCESE/ METODE**

TEME DE REFLECȚII

1. Faceți o listă a impedimentelor care vă rețin de a aplica mai des paradigma CÂȘTIG/CÂȘTIG. Căutați să determinați ce trebuie făcut cu cercul dumneavoastră de influență pentru a le elimina.
2. Alegeți o relație specifică în care ați dori să încheiați un acord de tip CÂȘTIG/CÂȘTIG. Încercați să vă transpuneți în locul unei alte persoane și notați în mod explicit cum credeți că ar privi soluția. Faceți apoi o listă, din perspectiva dumneavoastră, a rezultatelor care ar reprezenta cealaltă persoană înăuntrul cercului dumneavoastră, de influență, dacă e dispusă să dialogheze în vederea unei înțelegeri parțiale și a unei soluții reciproc-avantajoase.
3. Identificați trei relații-cheie în viața dumneavoastră. Examinați fiecare CONT din BANCA AFECTIVITĂȚII și evaluați-l. Notați-vă în detalii modalitățile de a face

depuneri în fiecare cont.

4. Reflectați asupra propriului dumneavoastră scenariu. Este de tip CĂȘTIG/PIERDERE? Cum acționează asupra relațiilor dumneavoastră cu ceilalți? Puteți identifica sursa principală a acestui scenariu? Stabiliți dacă vă ajută sau nu în viața cotidiană.
5. Încercați să găsiți un model de gândire CĂȘTIG/CĂȘTIG care, chiar în situații grele, caută cu adevărat avantaje reciproce. Hotărâți-vă să studiați persoana care întruchipează acest model și să-i urmați exemplul.

Sedința 8

Completează:

❖ Starea de spirit a momentului	❖ Cum crezi că ești perceput de către ceilalți
---------------------------------	--

Citiți cu atenție afirmațiile și observați, dacă persoana B răspunde în mod empatic persoanei A.

1. A: Cum am putut oare să procedez atât de stupid?
B: Nimeni nu e perfect. Ești prea aspru cu tine însuși.
2. A: Dacă te interesează părerea mea, eu cred că noi ar trebui să-i îmbarcăm pe toți acești imigranți și să-i trimitem de unde au venit.
B: Crezi, într-adevăr, că această acțiune ar rezolva ceva?
3. A: Tu nu ești Dumnezeu.
B: Ești frustrat și ai dori ca eu să admit că există și alte căi de abordare a acestei probleme?
4. A: Consider că tu primești ceea ce fac eu drept un lucru de la sine înțeles. Mă întreb, cum te vei descurca fără mine?
B: Nu-i adevărat! Nu primesc cele făcute de tine drept ceva de la sine înțeles.
5. A: Cum ai putut să-mi spui așa ceva?
B: Te simți lezat din cauza celor spuse de mine?
6. A: Sunt foarte înfuriată pe soțul meu. Niciodată nu-i alături atunci când am nevoie de el!
B: Credeți că ar trebui să vă fie aproape mai frecvent decât până acum?
7. A: Sunt îngrozită de faptul cât de tare m-am îngrășat în ultimul timp!

B: Probabil că puțină gimnastică ți-ar fi de folos.

8. A: Îmi ies din minți din cauza pregătirilor pentru nunta fiicei mele. Familia mirelui nu-mi ajută nici câtuși de puțin. Aproape în fiecare zi își schimbă părerile cu privire la ce fel de nuntă îmi doresc!

B: Adică sunteți enervată din cauza aranjamentelor necesare nunții și ați dori ca viitoarele dumneavoastră rude să înțeleagă complicațiile pe care vi le creează prin indecizie?

9. A: Ori de câte ori rudele mele sosesc fără a mă preveni, mă simt invadat. Aceste vizite neașteptate îmi reamintesc de faptul cum părinții mei mi-au neglijat întotdeauna necesitățile, planificând evenimentele pentru mine.

B: Te înțeleg. Și eu am avut aceleași probleme cândva și mă simțeam la fel.

10. A: Sunt dezamăgită de rezultatele voastre. Aș dori ca sectorul vostru să-și dubleze producția în decursul lunii viitoare.

B: Înțeleg prea bine că sunteți dezamăgită, dar pe parcurs am avut multe absențe din motiv de boală.

ANALIZA UNEI PROBLEME COMUNITARE

Activitate pe echipe

Din lista problemelor specifice comunității voastre, selectați una pe care o considerați prioritară și argumentați de ce.

Un **proiect** este o **problemă** planificată pentru a fi **soluționată**.

O **problemă** este o situație pe care doriți să o schimbați.

Soluționarea problemei este schimbarea situației

Sau

O problemă înseamnă conflictul dintre ceea ce aveți și ceea ce tindeți să aveți, dintre realitatea și situația dorită.

Cercetați problema după algoritmul propus:

- Unde este localizată? _____
- Cine este afectat? _____
- Cum o percep locuitorii? _____
- Ce anume ar vrea să schimbe? _____
- Ce s-a făcut până la momentul actual? _____
- Ce se poate întreprinde acum? _____
- Ce resurse are comunitatea? _____
- Cine vă mai poate ajuta? _____

STUDIU DE CAZ

Să vedem cum poate arăta un dialog tipic dintre tată și un fiu adolescent. Urmăriți cuvintele tatălui în lumina celor patru răspunsuri diferite de care ne-am ocupat până acum.

- Tăticule, asta e! Școala-i pentru fraieri!
- Ce s-a întâmplat, băiete? (examinare)
- E inutilă! Îmi pierd timpul!
- Stai așa nițel, băiete! N-ai cum să vezi încă la ce e bună. Așa simțeam și eu la vârsta ta. Mi-aduc aminte cum anumite materii mi se păreau curată pierdere de timp! Și totuși, mai târziu, tocmai ele s-au dovedit cele mai utile pentru mine. Nu renunța. Mai așteaptă, să vezi. (sfat)
- I-am dat deja 10 ani din viața mea! Poți să-mi spui în ce fel „x plus y” mă poate ajuta ca mecanic auto?
- Mecanic auto?... Glumești! Nu-i așa? (examinare)
- Nu. Nici vorbă! Uită-te la Joe. A plecat de la școală. Lucrează cu mașini. Face o grămadă de bani! Asta numesc eu practic!
- Poate să pară a fi așa, acum. Dar mai târziu, peste câțiva ani, Joe o să regreta că s-a lăsat de învățătură. Și tu, nu poți să vrei să te faci mecanic auto! Trebuie să înveți, să te pregătești pentru ceva mai bun în viață!
- Nu știi, Joe o duce foarte bine.
- Spune-mi, ți-ai dat silința? (examinare, evaluare)
- Sigur că da! Doar sunt într-a doua de liceu. Timp pierdut!
- Dar e o școală de prestigiu, băiete! Creditează-i și tu puțin! (sfat, evaluare)
- Să știi că și ceilalți băieți sunt de aceeași părere.
- Tu îți dai seama câte sacrificii am făcut, eu și mama ta, ca să ajungi unde ești? Cum să lași totul baltă când ai ajuns deja aici? (evaluare)
- Știu că ai făcut sacrificii, tăticule. Dar zău că nu merită.
- Ce-ar fi dacă, în loc să stai lipit de televizor, te-ai mai uita și la teme tale...(sfat, evaluare)

- Uite, tată...n-are nici un rost să mai discutăm... oricum, n-am chef să vorbim despre asta. *E limpede că tatăl avea cele mai bune intenții. E limpede că ar fi vrut să-i vină în ajutor băiatului. Dar oare a încercat, cât de puțin, să-l înțeleagă?*

Să analizăm mai atent atitudinea fiului – nu spusele lui, ci gândurile și sentimentele lui (exprimate, mai jos, între paranteze) și posibilele efecte ale răspunsurilor „autobiografice” ale tatălui.

- Tăticule, asta e! Școala-i pentru fraieri! (Vreau să stau de vorbă cu tine, să-ți atrag atenția.)

- Ce s-a întâmplat, băiete? (*Ești interesat? Ce bine!*)
- E inutilă! Îmi pierd timpul! (*s-a întâmplat ceva la școală și mă simt groaznic!*)
- Stai nițel, băiete! N-ai cum să vezi încă la ce e bună. Așa simțeam și eu la vârsta ta. Mi-aduc aminte cum anumite materii mi se păreau curată pierdere de timp! Și totuși, mai târziu, tocmai ele s-au dovedit cele mai utile pentru mine. (*Vai! Nu! Acum urmează capitolul 3 al autobiografiei tatii! Dar nu despre asta vreau să vorbim. Nu-mi pasă câți kilometri trebuia să înnoate prin zăpadă fără cizme! Vreau să-i spun chestia asta...*) Nu renunța. Mai așteaptă să vezi. (*Timpul nu rezolvă treaba aia. Dacă ai ști cât de mult aș vrea să-ți spun ce am pe inimă! De-aș putea s-o scuip afară!*)
- I-am dat deja 10 ani din viața mea! Poți să-mi spui în ce fel „x plus y” mă poate ajuta ca mecanic auto?
- Mecanic auto?... Glumești! Nu-i așa? (*Nu m-ar mai iubi dacă mă fac mecanic auto. Nu m-ar iubi dacă n-aș termina școala. Trebuie să justific ceea ce am spus până acum.*)
- Nu, nici vorbă! Uită-te la Joe. A plecat de la școală. Lucrează la mașini. Face o grămadă de bani. Asta numesc eu practic!
- Poate să pară a fi așa, acum. Dar mai târziu, peste câțiva ani, Joe o să regreta că s-a lăsat de învățătură. (*of, Doamne! Acum vine conferința nr. 16 despre valoarea învățăturii.*) Și tu, nu poți să vrei să te faci mecanic auto! (*De unde știi, tată? Ai tu vreo idee despre ce vreau eu, de fapt?*) Trebuie să înveți, să te pregătești pentru ceva bun în viață!
- Nu știu, Joe o duce foarte bine. (*Nu-i un ratat. N-a terminat școala, dar nu-i un ratat.*)
- Spune-mi, ți-ai dat silința? (*Ne învârtim în jurul cozii, tată! De ce nu vrei să m-ascuți? Mor să-ți spun ce mă apasă!*)
- Sigur că da! Doar sunt într-a doua de liceu. Timp pierdut!
- Dar e o școală de prestigiu, băiete! Creditează-i și tu puțin! (*Sigur! Acum am ajuns la credibilitate! De-aș putea să vorbesc despre ce vreau eu!*)
- Să știi că și ceilalți băieți sunt de aceeași părere. (*Și eu am ceva credibilitate. Nu sunt un tâmpit!*)
- Tu îți dai seama câte sacrificii am făcut, eu și mama ta, ca să ajungi unde ești? (*Vai, vai, acum vin acuzațiile! Poate că sunt chiar tâmpit. Școala e grozavă, tata și mama sunt grozavi, numai eu sunt tâmpit!*) Cum să lași totul baltă când ai ajuns deja aici?
- Știi că ai făcut sacrificii, tăticule. Dar zău că nu merită. (*Nu mă înțelegi, asta e!*)
- Ce-ar fi dacă în loc să stai lipit de televizor, te-ai mai uita și la teme tale... (*Dar nu despre asta e vorba, tată! Nici urmă! Niciodată n-am să-ți pot spune...! Am fost un prost crezând că se poate!*)

- Uite, tată... n-are nici un rost să mai discutăm... Oricum, n-am chef să vorbim despre asta.

ASCULTAREA EMPIRICĂ

A imita conținutul e un lucru ușor. Asculți cuvintele ieșite din gura cuiva și le repeți. Abia dacă îți folosești creierul.

- Tăticule, asta e! Școala e pentru fraieri!
- Ce-ai spus? Crezi că școala e pentru fraieri?

N-ați făcut altceva decât să repetați ce s-a spus. N-ați evaluat, n-ați examinat, nici n-ați dat un sfat, nici n-ați interpretat. Cel puțin, v-ați arătat interesul față de spusele lui. Dar pentru a înțelege, se cere mai mult.

Reformularea conținutului

- Tată, asta e! Școala e pentru fraieri!
- Nu mai vrei să te duci la școală!

De rândul acesta, i-ați exprimat intenția cu propriile dumneavoastră cuvinte. Ați reflecta la ceea ce spune, folosind cu precădere emisfera stângă, cea rațională, logică, a creierului.

Reflectarea sentimentelor

- Tată, asta e! Școala e pentru fraieri!
- Te simți frustrat!

Acum nu acordați atenție la ceea ce spune, ci la ceea ce resimte în timp ce vorbește.

Reformularea conținutului și reflectarea sentimentelor

- Tată, asta e! Școala e pentru fraieri!
- Te simți frustrat în legătură cu școala.

Frustrarea e sentimentul, școala e conținutul. Vă folosiți ambele emisfere cerebrale pentru a înțelege ambele componente ale comunicării lui.

O altă abordare

- Tată, asta e! școala e pentru fraieri! (*Vreau să stau de vorbă cu tine, să-ți atrag atenția.*)
- Te simți frustrat cu privire la școală? (*Chiar așa! Asta simt!*)
- E inutilă! Îmi pierd timpul!
- Simți că nu te alegi cu nimic? (*Stai să mă gândesc, chiar asta am vrut să spun?*)
- Cam așa. Nu învăț nimic care să-mi fie de folos. De pildă, uită-te la Joe. A plecat din școală și repară mașini. Face o grămadă de bani. Practic, nu?
- Crezi că Joe a avut o idee bună? (Mm...)
- Ei bine, cred că, într-un fel, da. Azi câștigă bine. Dar peste câțiva ani, pariez că o să-și dea palme.
- Crezi că va simți că a luat o hotărâre greșită?

- Va fi silit să recunoască. Vreau să spun că dacă n-ai studii, n-ai cum reuși în lumea asta.
- Studiile sunt importante...
- Da! Vreau să spun că dacă n-ai o diplomă și dacă nu-ți poți lua un serviciu, nici merge la colegiu, ce se alege din tine? Trebuie să studiezi!

- Da.
- Știi... Îmi pare rău. Dar – dar n-o să-i spui mamei?
- Nu vrei ca mama să afle singură.
- Nu... Ba cred că poți să-i spui. Oricum, odată și odată tot o să afle. Tată! Am dat un test astăzi – un test de recitare. Și, tată – mi-au spus că sunt la nivel de clasa a patra! Eu care sunt într-a doua de liceu!

Privim dintr-o altă perspectivă

- Am să fiu dat afară, tată!... Și dacă tot vor să mă exmatriculeze, mai bine renunț eu mai întâi. Dar nu vreau să mă dau bătut.

- Nu știi ce să faci. Ești într-o dilemă.
- Ce crezi c-ar trebui să fac, tată?

Încercând, mai întâi, să înțeleagă, ce a făcut acest tată? Dintr-o posibilă tranzacție, a creat un prilej de transformare. În loc de a rămâne la nivelul superficial al comunicării – chestiunea trebuie rezolvată – a dat naștere unei situații cu efect transformator asupra fiului, dar și asupra relației tată-fiu. Lăsând la o parte experiența sa de viață, făcând un real efort de înțelegere, a investit substanțial în Contul Afectiv, și a creat băiatului climatul propice unei deschideri sufletești, strat după strat, până la fondul problemei.

Acum, tatăl și fiul stau amândoi de aceeași parte a mesei, cu ochii fixați asupra problemei, în loc de a se privi față în față, unul de o parte, altul de cealaltă parte a mesei. Fiul a devenit receptiv la experiența de viață a tatălui, îi cere sfatul.

Însă din clipa în care începe să-i dea sfaturi, tatăl trebuie să fie foarte atent la reacțiile băiatului. Câtă vreme răspunsurile sunt *logice*, tatăl poate impune o ascultare empatică.

- Ei bine, cred că ar trebui să încerci...
- Ce anume, tată?
- Să cauți un ajutor pentru examenul de recitare. Poate să-ți găsești un mediator sau...parcă există un curs pregătitor?

- M-am și interesat. Dar se ține în două seri consecutive și toată ziua de sâmbătă. E mult prea mult!

Simțind emoția din acest răspuns, tatăl se reîntoarce la *empatie*.

- Da, prea ar fi scump plătit!
- Nu-i așa? Și mai e ceva, tată, am promis celor din clasa a VI-a că le voi fi pregătitor.

- Și nu vrei să te decizi.
- Dar să-ți spun ceva, tăticule. Dacă aș fi convins că acel curs mi-ar fi de un real ajutor, aș sta acolo seară de seară. Aș găsi eu pe cineva să-i pregătească pe copiii aceia.
- Ai nevoie de meditații, dar nu ești sigur că-ți pot fi de folos?
- Crezi că aș avea de câștigat, tată?

Fiul se arată iarăși deschis și logic. Apelează din nou la experiența de viață a tatălui. Alt prilej pentru aceasta de a-l influența și de a-i modifica optica.

Ședința 9

Patru pași către sinergie

1. Puneți întrebarea celei de-a treia căi:

”Sunteți dispus să acceptați o soluție mai bună decât soluțiile pe care le-am găsit fiecare până acum?” dacă răspunsul este „da”, mergeți la pasul 2.

2. Definiți criteriile succesului

Enumerați mai jos caracteristicile unei soluții care ar mulțumi pe toată lumea. Cum arată succesul pentru dumneavoastră? Care este adevărata provocare? Ce ar însemna ”câștig-câștig” pentru toți cei implicați? Care este lucrul care trebuie făcut cu adevărat?

3. Creați a treia cale

În spațiul indicat mai jos (sau în alte spații) creați modele, desenați, împrumutați idei, întoarceți-vă modul de gândire cu susul în jos. Lucrați rapid și creativ. Lăsați-vă critica și evaluarea la o parte până la momentul în care veți ști că ați ajuns la sinergie.

4. Atingeți sinergia

Descrieți mai jos a treia cale și, dacă doriți, modul cum o veți pune în practică.

O problemă spinoasă

<i>Cum sunt astăzi?</i>
<i>Ce schimbare pot face?</i>
<i>Cum voi fi mâine?</i>

Ședința 10

1. COMPLETEAZĂ SPAȚIILE

REUȘITA _____

1. P	2. C	3. M
----------------	----------------	----------------

REUȘITA _____

4. C	5. C	6. C
----------------	----------------	----------------

2. Gândește-te la ”Topul celor 10 valori personale”. Notează-le mai jos, împreună cu motivul importanței fiecăruia:

<i>Ce prețuiesc cel mai mult</i>	<i>Motivul</i>

3. Întocmiți o listă de activități care vă pot ajuta să vă mențineți o bună condiție fizică și, care să se potrivească cu stilul dumneavoastră de viață și de care să vă bucurați și mai târziu.
4. Selectați una din activități și înscrieți-o ca obiectiv în cadrul rolului pe care vi l-ați fixat pentru săptămâna ce vine. La sfârșitul săptămânii evaluați-vă realizarea. Dacă ținta nu a fost atinsă, aceasta s-a datorat subordonării sale unei valori mai înalte sau lipsei de integritate în raportarea dumneavoastră la acele valori? *(vezi fișa de mai jos)*

Răspunde la întrebările de mai jos:

SANSE

Răspunsul la întrebarea „*Ce sanse am?*” luând în considerare posibilitățile accesibile.

IDENTITATE

Răspunsul la întrebarea „*Cum sunt?*” luând în considerare ce pot oferi și ce urmăresc.

DECIZIA

Răspunsul la întrebarea „*Ce voi face?*” identificând și rezolvând dilemele personale.

TRANZITIE

Răspunsul la întrebarea „*Cum voi face față?*” anticipând consecințele și găsind soluțiile.

5. Întocmiți o listă similară de activități pentru reînnoirea dimensiunilor dumneavoastră spirituale și mentale. În spațiul dumneavoastră social/spiritual înșiruiți relațiile pe care ați dori să le îmbunătățiți sau împrejurările specifice în care *Reușita Publică* ar fi mai eficace. Selectați câte o rubrică în fiecare dintre aceste spații pe care să o desemnați ca obiectiv al săptămânii. Aplicați-l și evaluați-l.
6. Propuneți-vă să vă notați activitățile specifice de „ascuțire a fereastrăului” în toate cele patru dimensiuni, în fiecare săptămână, să le realizați și să vă evaluați performanțele și rezultatele.

Ședința 11

1. Fișă de autoanaliză. Completează despre propria-ți persoană.

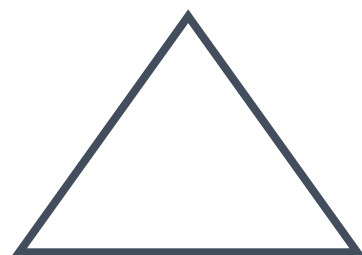
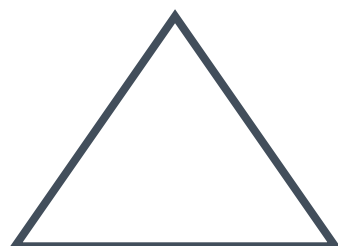
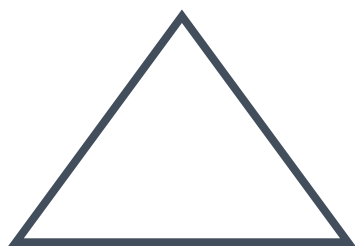
Talent	Nevoie
Conștiință	Pasiune

2. Fișă de autocunoaștere

Domeniul fizic	Domeniul spiritual
Domeniul mintal	Domeniul afectiv

3. „Piramida realizărilor!”

- ✓ Înscrieți în piramida întâi propusă cele mai semnificative realizări în viața dumneavoastră personală.
- ✓ În piramida a 2-a înscrieți cele mai semnificative realizări în activitatea profesională.
- ✓ În cea de-a treia piramidă notați realizările înregistrate în colectivul dumneavoastră.
- ✓ Discutați despre aceste realizări cu cei din grupul din care faceți parte.
- ✓ Întocmiți o piramidă comună.



Ședința 12

CELE 7 DEPRINDERI

Deprinderea	Caracteristici	Personalizat

Ședința 13

1. Completați tabelul de mai jos

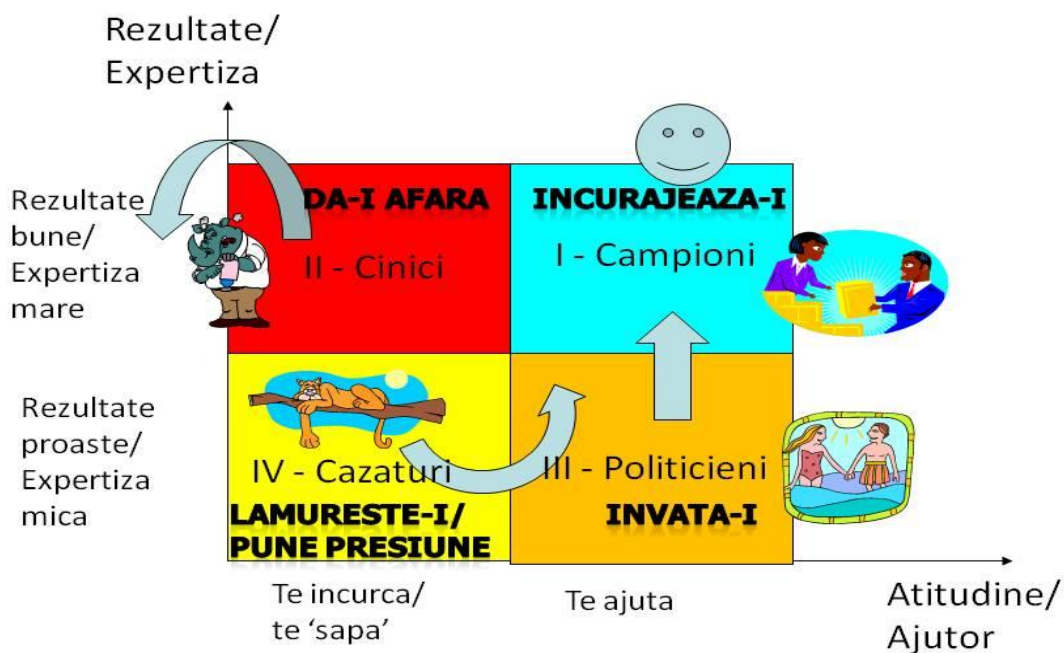
Lucruri care te enervează	Reacții obișnuite	Cum ar trebui să reacționezi din perspectiva atitudinii pozitive
1		
2		
3		

2. Completează schema

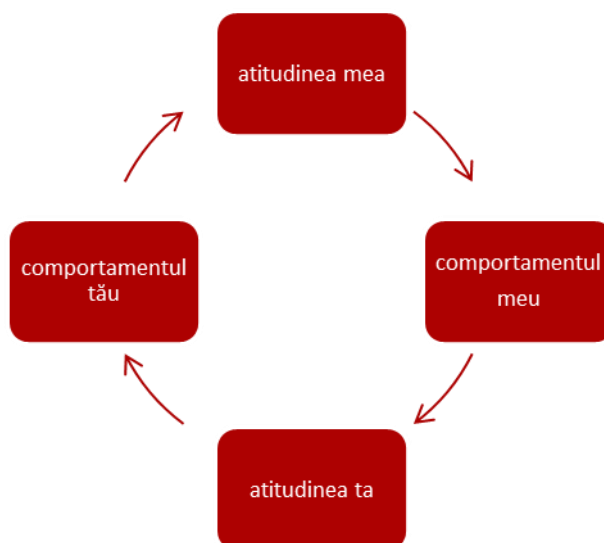


3. Analizează și pune în discuție

EVALUAREA OAMENILOR



4. Analizați, completați



5. Completează aceste spații libere, urmărind ideea.

Profesorii cu un respect ridicat față de sine sun
_____ mult mai apti să ajute copiii să
dezvolte strategii pentru rezolvarea problemelor _____ decât
să ofere sfaturi sau să nege semnificația pe care copiii o acordă problemelor. Asemenea
profesori conferă elevilor un sentiment de încredere _____.
Își controlează elevii prin încredere, cooperare și implicare, încercând să rezolve
problemele prin grijă și respect reciproc (_____
_____). O relație
pozitivă permite copiilor să învețe și să se dezvolte, având încredere în abilitatea lor de a
funcționa independent.

(Robert Reasoner)

6. Programa respectului de sine

- Nimic nu poate fi mai important decât munca pe care o fac. Totuși, ca să o facă bine, trebuie să stabilească, în mod clar, ce anume trebuie să comunice.
- Un profesor care nu operează la un nivel adecvat de conștientizare nu îi poate învăța pe elevii săi să trăiască conștienți.
- Un profesor care nu se acceptă pe sine nu va putea să comunice cu succes acceptarea propriei persoane.
- Un profesor care nu este responsabil cu sine va întâmpina dificultăți în a-i convinge pe ceilalți să fie responsabili.

- Un profesor care se teme să aibă încredere în sine nu va inspira și altora acest lucru.
- Un profesor care nu și-a stabilit scopuri nu este un bun purtător de cuvânt pentru a susține stabilirea de scopuri în viață.

Un profesor care nu are integritate va avea o capacitate limitată de a-i inspira pe ceilalți.

- *lucrul în grup* - **DESCRIEȚI CEEA CE VEDEȚI ÎN IMAGINI, CE PUTEȚI SPUNE DESPRE ELE? CE PUTEȚI SĂ SPUNEȚI, PRIN COMPARAȚIE?**

- *lucrul în perechi* - **ALEGE IMAGINEA CARE CREZI CĂ SE POTRIVEȘTE CU DISPOZIȚIA TA, ARGUMENTEAZĂ-ȚI ALEGEREA.**

- *lucrul individual/ frontal* - **ALEGE UN ELEMENT CE TE REPREZINTĂ. EXEMPLIFICĂ ASOCIEREA.**

.....

ACTIVITATE INDIVIDUALĂ

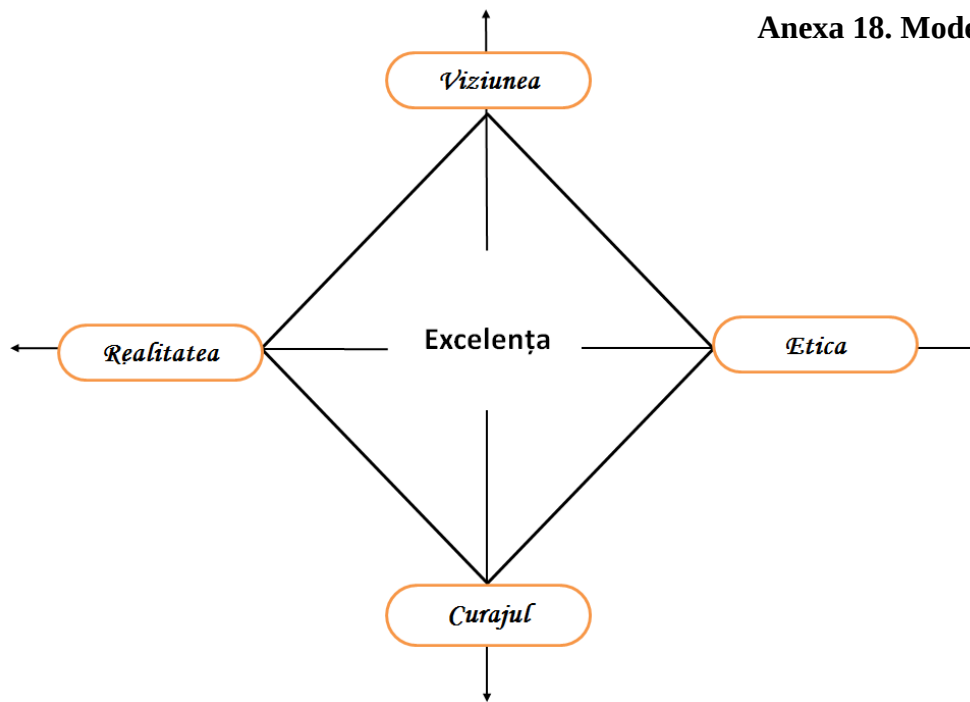
SARCINĂ	REFLECȚII	RĂSPUNS ARGUMENTATIV
Încercați să vă proiectați conștiința sus, într-un colț al camerei și cu ochii minții, să vă priviți de acolo.	Vă puteți observa ca și cum ați fi o altă persoană?	
Gândiți-vă la dispoziția în care sunteți acum.	O puteți caracteriza? Ce simțiți? Cum v-ați descrie starea actuală?	
Acum, vreme de un minut, gândiți-vă la modul în care lucrează mintea dumneavoastră.	E mobilă – e alertă? Vă dați seama că ezitați între a face acest exercițiu și a cântări ce anume urmărește?	

Concluzie: ceea ce ați făcut până acum este un fenomen strict uman - reprezintă capacitatea de a gândi – conștientizare. Noi, ca și oameni, putem evalua experiențele altora și învăța de pe urma lor, precum și din propriile noastre trăiri. Nu suntem una cu ceea ce simțim. Nu suntem una nici cu stările noastre de spirit. Nu suntem una nici cu gândurile noastre. Capacitatea de a conștientiza ne îngăduie să stăm deoparte și să examinăm chiar modul în care ne „vedem” pe noi – pe paradigma eului nostru – care ne afectează nu numai atitudinile noastre și comportamentul, dar și felul în care îi percepem pe ceilalți. Adevărul este că, până nu luăm în considerare felul în care ne vedem pe noi (și pe ceilalți) nu vom putea înțelege felul cum ceilalți se văd pe ei înșiși și lumea lor, nici felul în care se simt pe ei și lumea lor.

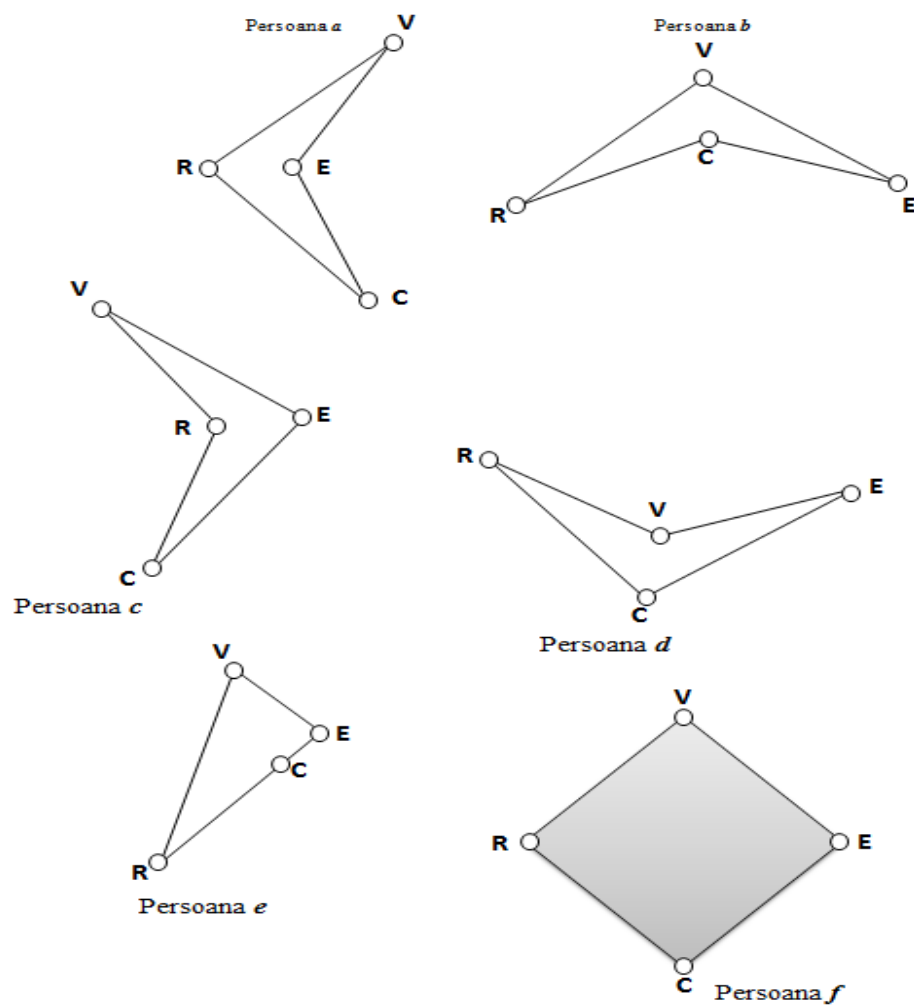
Anexa 17. Poze de la training, activități formative cu subiecții



Anexa 18. Modelul liderului eficient



Anexa 19. Modelul de Diamant



Anexa 20. Grila de evaluare a cadrelor didactice

Cerințe si responsabilități:

- să respecte autoritățile instituției;
- să fie în stare să învețe pe alții fiind model pentru elevi și colegi;
- să trăiască o viață autentică în sfera spirituală și profesională;
- să colaboreze activ cu părinții, cu colegii și administrația școlii;
- să posede calități de moralitate, știință, pricepere educativă și de cunoaștere a personalității:
spirit talentat; forță inventivă; viață morală; unitate între știință și modestie; elocvență; experiență și dexteritate; perseverență și consecvență; originalitate.
- să fie responsabil față de propriile acțiuni;
- să se autoevalueze critic;
- să pună accentul pe dezvoltarea profesională;
- să respecte cerințele învățământului formativ - inovativ;
- să realizeze integrarea biblică făcând transferul interdisciplinar;
- să respecte cerințele față de elaborarea proiectelor de lungă durată și a proiectelor zilnice;
- să elaboreze planurile de lungă durată pe discipline;
- să elaboreze teste de evaluare inițială, curentă, formativă, sumativă;
- să se integreze în activitățile metodice, intelectuale, spirituale și dezvoltative la nivel de instituție;
- să participe activ la viața metodică-științifică din școală prin redactarea de articole științifice, participarea la conferințe naționale și internaționale etc.;
- să participe la toate ședințele metodice, seminarii, consilii;
- să participe activ și calitativ la organizarea activităților extracurriculare;
- să realizeze importanța lucrării cu copii.

Notă: Evaluarea cadrului didactic se va efectua prin: observări, discuții; asistări la ore; nivelul academic al elevilor. Aprecierea se va realiza conform următoarelor nivele: Superior, Bun, Mediu, Inferior.

Pentru acordarea Nivelului, se urmăresc calificativele:

Nivel	Calificativ
Superior	Excelent
	Foarte bun
Bun	Bun
Mediu	Mediu superior
	Mediu

<i>Inferior</i>	<i>Mediu inferior</i>
	<i>Inferior</i>

EVALUAREA CADRULUI DIDACTIC:

<i>Evaluarea inițială</i>	<i>Evaluarea la mijloc de an</i>	<i>Evaluarea la sfârșit de an</i>

EVALUAREA INIȚIALĂ

I. Crearea mediului educațional _____

- respectarea cerințelor didactice;
- nivelul estetic;
- funcționalitatea panourilor;

II. Elaborarea proiectelor de lungă durată _____

- respectarea normelor conform curriculumului modernizat;
- respectarea cerințelor de elaborare a proiectelor de lungă durată;
- cunoașterea competențelor specifice, reflectate în curriculum;
- realizarea conexiunii între subcompetențe și conținuturi;
- cunoașterea conținutului Curriculum-ului, al programelor analitice, al manualelor de alternativă, literatura de specialitate;
- elaborarea proiectului de lungă durată în termenul stabilit;
- elaborarea proiectelor didactice sau a schițelor de proiect sistematic;
- caracterul intradisciplinar - interdisciplinar – transdisciplinar;
- urmărirea lucrului individualizat.

III. Pregătirea materialelor didactice _____

- selectează și pregătește materialele didactice conform conținuturilor curriculare;
- materialele didactice corespund particularităților de vârstă și individuale ale elevilor;
- respectă cerințele științifice și estetice;

IV. Integrarea în colectivul pedagogic _____

- poate colabora cu alți membri ai colectivului pedagogic;
- manifestă capacități de colaborare și cooperare;
- manifestă un spirit de colaborare și susține deciziile colectivului;
- este flexibil la schimbare;
- dă dovadă de inițiativă și dorință de a realiza lucru la timp și calitativ.

Nivel _____

Concluzii: _____

Director, _____ **Responsabil secție metodică** _____

Ecaterina Moga

EVALUAREA LA MIJLOC DE AN

I. Proiectare _____

- cunoașterea conținutului Curriculumului, al programelor analitice, al manualelor de alternativă, literatura de specialitate;
- realizarea proiectului de lungă durată, respectând cerințele curriculare;
- elaborarea proiectelor didactice sau a schițelor de proiect;
- capacitatea de a proiecta obiectivele operaționale, reieșind din subcompetențele urmărite;
- gradul de realizare a conținutului învățării (elemente de conținut programate la nivel minim, mediu, maxim), urmărind instruirea individualizată;
- caracterul intradisciplinar - interdisciplinar - transdisciplinar.

II. Predare _____

- stilul, ca expresie a aptitudinii pedagogice;
- ca asigurare a eficacității procesului instructiv-educativ (eficiența metodologiei didactice);
- calitatea activității de predare;
- realizarea cantitativă și calitativă a conținutului didactic;
- cunoașterea modalităților de individualizare a actului educațional, abilități de organizare;
- activități de dirijare a actului educațional;
- analiza procesului activității elevilor (caiete, portofolii, agende, fișe de caracterizare psihopedagogică, teste, fișe de observări etc.);
- respectarea instrucțiunilor metodice și a indicațiilor responsabilului de secție, ale directorului adjunct și ale directorului în formarea de competențe la elevi.

III. Evaluare _____

- calitatea activității de evaluare (ca act de măsurare, ca act de apreciere, ca act de decizie, ca modalitate de integrare în activitatea didactică; inițială - sumativă – formativă) exteriorul catalogului, evidența frecvenței la obiecte, calitatea cunoștințelor, corespunderea notelor semestriale, îndeplinirea programului, îndeplinirea paginilor cu diverse evidențe;
- elaborarea tezelor și a testelor conform cerințelor didactice moderne.

IV. Autoperfecționare (cercetare pedagogică) _____

- își îmbogățește personalitatea cu noi valențe (studiu individual, lecții deschise, interasistențe, dezbateri, îndrumări metodice, cercetarea pedagogică etc.);
- participă activ la organizarea și desfășurarea activităților metodico-științifice la nivel de instituție și în afara ei;
- elaborarea portofoliului cadrului didactic;
- publicarea articolelor științifice, a buchetelor și a altor materiale cu caracter științifico-metodic.

V. Caracteristici personale _____

- respectă Regulamentul școlii;
- sociabilitate, deschidere la dialog;
- activism constant;
- entuziasm ponderat;
- participare și implicare motivațională;
- responsabilitate față de propriile acțiuni;
- tact în relațiile cu elevii și colegii;
- principialitate față de elevi și părinți;
- apără onoarea profesiei;
- măiestrie pedagogică;
- originalitate;
- perseverență și consecvență;
- punctualitatea.

VI. Parteneriatul cu familia _____

- informarea părinților referitor la succesele și insuccesele copilului lor;
- colaborarea și cooperarea cu părinții;
- chestionare pentru părinți;
- vizitarea la domiciliu;
- activitatea Comitetului Părintesc;
- procesele- verbale ale adunărilor cu părinții;
- varietatea formelor și a metodelor de lucru cu părinții.

Nivelul: _____

Concluzii: _____

Director, _____

Responsabil de secție metodică _____

Ecaterina MOGA

EVALUAREA SUMATIVĂ

I. RELAȚIILE „Cadru didactic - elev” _____

- Creează mediul emoțional și condiții favorabile pentru dezvoltarea la elevi a conștiinței de Sine, ajutându-i în formarea autoaprecierii corecte.
- Cunoaște nivelul capacităților elevilor, stimulându-i în dependență de ritmul propriu de dezvoltare.
- Este respectat de elevi; creează posibilități de colaborare și cooperare; este capabil să mențină ordinea și disciplina în clasă.
- Manifestă o atitudine adecvată față de problemele de disciplinare.
- Este sincer și corect.
- Oferă posibilități de autoafirmare.
- Evaluează principal relațiile interumane.
- Stimulează succesele elevilor.
- Folosește întrebări deschise, încurajează, cooperează.
- Oferă copilului experiențe semnificative, care îl provoacă să învețe prin acțiune, joc, explorare și descoperire.

II. RELAȚIILE „Cadru didactic – colectivul pedagogic” _____

- Poate colabora cu alți membri ai colectivului pedagogic.
- Recunoaște creativitatea și experiența colegilor.
- Se bucură de respect și recunoștință între colegi.
- Manifestă capacități de colaborare și cooperare.
- Execută dispozițiile și însărcinările direcției.
- Manifestă un spirit de colaborare și susține deciziile colectivului.
- Este flexibil în schimbare.
- Dă dovadă de spirit de inițiativă și dorință de a acorda ajutorul necondiționat în creșterea succesului profesional al colegilor.

III. RELAȚIILE „Cadru didactic - părinți” _____

- Manifestă inițiativă în activitatea de parteneriat cu părinții, creând o ambianță pozitivă de comunicare.
- Înțelege specificul mediului în care activează școala și contribuie la prezentarea scopului și a obiectivelor școlii, informându-i pe părinți.
- Organizează consultații de specialitate în domeniul educației copilului.
- Cooperează cu părinții.
- Informează sistematic părinții despre succesele și nereușitele elevilor.

IV. CĂLITĂȚILE PERSONALE _____

- Manifestă încredere în sine.
- Ușor se adaptează la noile schimbări, la modificările în programul de activitate și în situațiile imprevizibile.
- Este bine pregătit de lecții, fiind gata, după necesitate, să introducă modificări în proiectul lecției.
- Este sănătos și dispune de o bună pregătire fizică, ceea ce-i permite să îndeplinească însărcinările de diferit nivel propuse.
- Execută obligațiunile perseverent, cu exactitate și încredere.
- Manifestă siguranță emoțională, înțelege și rezolvă problemele rapid.
- Manifestă spirit de inițiativă.
- Dorește perfecționarea și nu aproximația, tinzând spre excelență.
- Manifestă punctualitate în prezentarea rapoartelor, a proiectelor, a informațiilor, pregătindu-le minuțios și profesional.
- Elocvent și corect își expune gândurile, în orice împrejurare, încearcă să se depășească.
- Acceptă, susține și execută dispozițiile de activitate, regulamentele și cerințele instituției.

V. COMPETENȚĂ PROFESIONALĂ _____

- Manifestă respect, grijă și atitudine înțelegătoare față de elevi, colegi și ceilalți oameni.
- Este mândru de munca sa, manifestând etică profesională.
- Ia o atitudine corectă în rezolvarea problemelor, a plângerilor, a neînțelegerilor.
- Lucrează continuu asupra ridicării nivelului pedagogic, cercetând și experimentând independent.
- Participă activ la măsurile organizate în scop de perfecționare profesională.
- Este autocritic, tinzând spre îmbunătățirea calității muncii și creșterii profesionale.
- Studiază, se informează, se autoperfecționează.
- Participă activ la viața metodică-științifică din școală.
- Cooperează cu factorii ierarhici- superiori.
- Ia decizii în cunoștință de cauză.
- Apără onoarea profesiei.
- Cultivă relații amicale și spirit de echipă. Este sânguincios, punctual etc.
- Este responsabil față de propriile acțiuni.
- Cunoaște conținutul Curriculum-ului, al programelor analitice, al manualelor de alternativă, literatura de specialitate.
- Respectă cerințele față de elaborarea proiectelor de lungă durată și a proiectelor zilnice.

- Cunoaște modalitățile de individualizare a actului educațional, posedă abilități de organizare.

VI. PROIECTARE - PREDARE – EVALUARE _____

- Formează competențe concrete și clare, reieșind din concepția și specificul Curriculumului Modernizat și al principiilor instituției în care activează.
- Pune accent pe proces și nu pe produs.
- Planifică în conformitate cu necesitățile, interesele și ritmul propriu de dezvoltare a copilului.
- Oferă copilului experiențe semnificative, care îl provoacă să învețe prin acțiune, joc - explorare și descoperire.
- Practică un sistem de evaluare continuă, care implică familia și copilul.
- Cunoaște conținutul Curriculumului, al programelor analitice, al manualelor de alternativă, literatura de specialitate.
- Cabinetul este amenajat conform cerințelor învățământului formativ-inovativ. Sunt create panouri funcționale pentru realizarea activităților instructive.
- Centrele sunt amenajate și completate cu materiale necesare, conform cerințelor Curriculumului Modernizat.
- Cunoaște și utilizează în activitatea de predare tehnicile interactive.

Concluzii:

Dominantele și resursele pentru succes provin din _____

Se recomandă _____

Nivelul: _____

Director, _____

Responsabil de secție metodică _____

Ecaterina MOGA

PREZENTAREA LICEULUI TEORETIC “ELIMUL NOU”

VIZIUNEA ȘCOLII NOASTRE este ca elevii să obțină performanțe academice, achiziționând înțelepciune, o concepție biblică despre lume și viață, care să fie reflectate în stilul de viață, în conducere, închinare, slujire și administrare.



Misiunea școlii este: ECHIPARE PENTRU VIAȚĂ!

- **CINE o va realiza?**

Administrația instituției în colaborare cu cadrele didactice, în parteneriat cu părinții și comunitatea locală, parteneră a activității instructiv – educative și financiare.

- **CUM ne propunem să realizăm?**

Axându-ne pe formarea de competențe - cheie; urmărirea implementării sistemului de valori în viața cotidiană; centrarea pe copil și pe nevoile acestuia; asigurarea unei instruiți individualizate; crearea unui mediu favorabil - a școlii prietenoase copilului, în baza standardelor de eficiență a învățării și de evaluare /asigurare a calității.

- **CE ne propunem să realizăm? (scopuri fundamentale)**

1. respectarea drepturilor fiecărui copil;
2. abordarea copilului ca un întreg, într-un context larg;
3. centrarea pe copil și pe familia acestuia;
4. sensibilitatea la gen;
5. promovarea calității rezultatelor academice;
6. fundamentarea educației pe viața reală și pe integrarea școlii în comunitate;

7. flexibilitatea și promovarea diversității;
8. asigurarea incluziunii și a egalității de șanse pentru toți copiii;
9. promovarea sănătății mentale, fizice și spirituale a copilului;
10. acceptabilitatea și accesibilitatea programelor educaționale pentru fiecare copil;
11. consolidarea competențelor și a statutului profesorilor;

• **PENTRU CINE vom realiza aceste scopuri?**

Pentru beneficiarii educației: elevi, părinți, comunitate, care se vor bucura de o educație de calitate, conform politicilor educaționale.

I. RESURSE UMANE

1. PROFESORI

- colectiv profesoral foarte bine calificat și cu o ținută morală deosebită
- 6 studenți/ absolvenți în cadrul unui program de Doctorat
- 21 studenți/ absolvenți ai unui program de Masterat
- 4 profesori grad didactic Superior
- 8 profesori grad didactic I
- 17 profesori grad didactic II
- 1 campion mondial la triatlon
- 1 campion, vicecampion european la taekwon-do
- 1 doctor conferențiar

2. ELEVI

- elevi nivel preșcolar
- elevi nivel primar
- elevi nivel gimnazial
- elevi nivel liceal
- ethos multiconfesional (6 confesiuni creștine)

3. PERFORMANȚELE ȘCOLII

- în ultimii 5 ani promovabilitatea la examenul de absolvire a treptei gimnaziale - 100 %
- 100 % din absolvenți admiși la instituții post - gimnaziale
- olimpiade –premii și mențiuni la etapa de sector, municipală și republicană.

Participări în proiecte și concursuri internaționale;

4. PROGRAME DE FORMARE

PROGRAME FORMARE PROFESORI

- Programe de formare post-universitare, Masterat, Doctorat
- Cursuri de perfecționare
- Programul de formare „PROFESOR PLUS”

- Programul de formare diriginți „DIRIGINTE PLUS”
- Programul de Mentorat „MENTORAT PLUS”
- Tabără de vară EXCELENȚĂ PLUS
- Institute de vară și Conferințe Naționale ACSI (Association Christian Schools International)

- Conferințe naționale și internaționale

PROGRAME FORMARE ELEVI

- Programul de formare „Disciplină Plus”
- Programul de formare elevi-lideri
- Programul de formare “Clubul juniorilor”
- Programul cercurilor școlare (științifice, artistice și sportive)
- Programul de capelă
- Programul de consiliere
- Programul excursiei de primăvară
- Programul activităților extracurriculare
- Revista liceului „FIAT LUX”
- Grup muzical
- Parlamentul școlar
- Corul „ELIM”

5. PARTENERIATELE ȘCOLII

- Comunitatea Creștină UBCEP
- Asociația World Teach, România
- LLC INTERNATIONAL UNIVERSITY, Lithuania
- Parteneriat European Școala primară ETHOS -Craiova, România
- Școala clasele I – VIII, Nr. 19, AVRAM IANCU, Timișoara, România
- Școala clasele I – VIII, Nr. 3, Oțelu - Roșu, Caraș Severin, România
- Parteneriat cu Association Christian Schools International
- Centrul de Creație FINEAS, Bacău, România
- Hobiss Club, Bacău, România

II. RESURSE MATERIALE

1. RESURSE FINANCIARE

- fiind o școală privată, comunitatea locală, părinții și mai ales biserica se remarcă în susținerea proiectelor școlii prin sponsorizări și donații

2. INFRASTRUCTURĂ ȘCOLARĂ

NIVELUL PREȘCOLAR ȘI PRIMAR

- 8 săli de clasă; 4 cabinete școlare; 1 bibliotecă; cabinet de informatică; laborator de informatică; sală de lectură; sală de sport; 1 cabinet de consiliere; 1 cabinet metodic; 1 sală profesorală; 1 cantină școlară; cabinet medical; 4 dormitoare; sală de festivități.

NIVELUL GIMNAZIAL ȘI LICEAL

- 3 cabinete de limbă și literatură română; 3 cabinete de limbi străine (rusa, engleza, germana); 3 cabinete de matematică; 1 cabinet de geografie; 1 cabinet de istorie și teologie; 1 cabinet de consiliere; 1 cabinet de arte și tehnologii; 1 cabinet de muzică; 1 laborator de fizică; 1 laborator de chimie; 1 laborator de informatică; 1 laborator de biologie; săli multifuncționale; sală multimedia; sală profesorală; cabinet metodic; bibliotecă și sală de lectură; sală de sport; cantină școlară; 2 terenuri de sport.

3. DOTĂRI MATERIALE

- Internet; calculatoare performante; video-proiector; imprimante laser; xerox-uri (2 multifuncționale); sisteme audio și de sonorizare; casetofoane; TV; instrumente muzicale; DVD –uri cu soft educațional; CD –uri cu soft educațional; CD și DVD–uri cu filme documentare și muzică; casete video cu filme documentare.

4. PROIECTE / INIȚIATIVE

- modernizarea dotării materiale și didactice școlare; amenajarea terenurilor de sport; amenajarea completă a curții exterioare a liceului; construirea unui teren de joacă pentru copii.

PROGRAMUL DE FORMARE CONTINUĂ „PROFESOR PLUS”

Obiectivul general al proiectului:

Formarea profesională continuă a personalului didactic prin achiziția și consolidarea unor competențe de comunicare și consiliere, precum și prin dezvoltarea unor abilități de management al grupului și de management al proiectului.

Activități de formare:

✚ **Tabără EXCELENȚĂ PLUS**

✚ **Cursuri post-universitare de consiliere și formare profesională**

✚ **Week-end Seminar Educațional** în colaborare cu B. F., Association of Christian Schools International -A.C.S.I, Budapesta; World Teach – Timișoara, România; Centrul de Creație și Cultură FINEAS, Bacău, România

✚ **Curs de utilizare a calculatorului: Power Point, Excel**

✚ **Curs de studiere intensivă a limbii engleze**

✚ **Lecturate tematice prin mentorat**

(în colaborare cu echipa managerială)

✚ **Organizarea Conferinței Pedagogilor Creștini din Republica Moldova**

- ✚ Participarea la seminariile municipale, conferințe internaționale
- ✚ Elaborarea de broșuri didactice și suporturi metodologice
- ✚ Publicații științifice
- ✚ Participarea la diverse proiecte lansate de Ministerul Educației și DGETS

Rezultate așteptate

- ◆ *Creșterea implicării profesorilor în dezvoltarea carierei și în formarea personală și profesională.*
- ◆ *Dezvoltarea abilităților de comunicare ce include mijloace moderne informatizate.*
- ◆ *Achiziționarea competențelor de consiliere școlară și educațională.*
- ◆ *Dezvoltarea competențelor de management al grupului și de management al proiectului.*

Indicatori și modalități de monitorizare și evaluare a rezultatelor proiectului

- ⊕ Cel puțin 90% dintre profesori să utilizeze laboratorul de informatică;
- ⊕ Cel puțin 90% dintre profesorii școlii să utilizeze metode de predare folosind programul Power Point;
- ⊕ Cel puțin 95% dintre profesorii școlii să fie implicați într-un program acreditat de formare profesională sau de studii postuniversitare;
- ⊕ Cel puțin 50% dintre profesorii școlii să fie implicați într-un program acreditat de consiliere;
- ⊕ Existența la nivelul școlii a actelor care să ateste participarea în cadrul programelor de formare respective.

Instituuții partenere:

- ✖ *Ministerul Educației*
- ✖ *DGETS*
- ✖ *BF*
- ✖ *Pro Didactica*
- ✖ *Association of Christian Schools International - A.C.S.I – Budapesta, SUA*
- ✖ *World Teach – Timișoara, România*
- ✖ *Centrul de Creație și Cultură FINEAS*

TEMA DE CERCETARE A INSTITUȚIEI:

Dezvoltarea competențelor profesionale a cadrelor didactice – agenți ai schimbării și inovației într-un învățământ european accesibil, relevant și de calitate din epoca tehnologiilor educaționale, axat pe formarea de competențe la elevi și de dezvoltare personală.

Obiective:

- ✚ Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice-agenți ai schimbării;
- ✚ Implementarea modalităților inovative în procesul educațional;
- ✚ Crearea condițiilor pentru accesibilitatea informației științifico - pedagogice pentru fiecare cadru didactic;
- ✚ Creșterea calității serviciilor prestate de către cadrele didactice conform standardelor profesionale

FORMAREA ȘI EVALUAREA CADRULUI DIDACTIC

DOMENII DE COMPETENȚĂ	INDICATORI DE PERFORMANȚĂ
<i>Competența de specialitate</i>	✚ Realizarea/ dezvoltarea efectiva a curriculumului disciplinar. ✚ Cunoașterea și valorificarea conținuturilor disciplinei/disciplinelor predate în perspectivă curriculară și didactică a acestora. ✚ Actualizarea, dezvoltarea conținutului disciplinei/disciplinelor de învățământ predate. ✚ Cunoașterea bibliografiei de specialitate de ultimă oră. ✚ Realizarea legăturilor intra și interdisciplinare și aplicarea lor în contexte reale. ✚ Utilizarea adecvată a limbajului de specialitate. ✚ Operaționalizarea corectă a obiectivelor pentru o lecție. ✚ Selectarea și ierarhizarea logică a conținuturilor esențiale pentru realizarea obiectivelor. ✚ Proiectarea și realizarea dezvoltării curriculare intra și interdisciplinare. ✚ Integrarea rezultatelor investigaționale în practica pedagogică. ✚ Formularea unor concluzii corecte pe marginea unor cercetări în domeniul specialității și exprimarea unor puncte de vedere personale.
<i>Competența psihopedagogică</i>	✚ Manifestarea conduitei psihopedagogice creative în interpretarea fenomenelor și a proceselor educaționale, în soluționarea dificultăților de transpunere în practica școlară a teoriilor și a modelelor de referință prin disciplina predată. ✚ Cunoașterea particularităților de vârstă, individuale și ale grupului de apartenență și valorificarea acestora în predare/organizarea procesului de predare – învățare - evaluare. ✚ Proiectarea situațiilor didactice de învățare pentru conținuturile predate în funcție de reprezentările elevilor și competențele acestora.

	+ Abordarea educativă diferențiată a elevilor în funcție de personalitatea acestora. + Selectarea strategiilor de instruire adecvate. + Practicarea metodelor interactive, de formare a gândirii critice și a deprinderilor practice ale elevilor. + Utilizarea adecvată a resurselor educaționale (manual, fișe, tabele, imagini etc.). + Pregătirea elevilor pentru autoinstruire și autoeducație. + Practicarea strategiilor de comunicare eficientă. + Alegerea și aplicarea cu discernământ a strategiilor și a formelor de evaluare. + Elaborarea instrumentelor valide de evaluare. + Interpretarea rezultatelor evaluării și luarea deciziilor cerute de rezultatele obținute. + Oferirea unor sugestii de îmbunătățire a rezultatelor acumulate. + Management eficient al clasei de elevi. + Manifestarea unei conduite psihopedagogice creative, stimulative, motivaționale.
Competența psihosocială	+ Promovarea unui sistem de valori în concordanță cu idealul educațional. + Promovarea constantă a valorilor naționale și general – umane. + Promovarea educației pentru cetățenie democratică. + Crearea, în grupul de elevi, a unui climat psihologic favorabil, caracterizat prin încredere, acceptare, toleranță. + Oferirea de șanse egale pentru integrarea școlară și socială a tuturor elevilor. + Întemeierea, cu argumente psihologice, a conduitei necesare pentru formarea unei motivații superioare la elevi. + Aplicarea teoriilor psihopedagogice și metodologice în rezolvarea situațiilor educaționale specifice, întâlnite în grupul de elevi – problemă. + Implicarea în activitățile extracurriculare și extrașcolare. + Realizarea unor proiecte în colaborare cu părinții, comunitatea locală. + Capacitatea de a diagnostica așteptările și interesele familiei. + Manifestarea conduitei reflexive.

	✚ Evaluarea critică a propriilor prestații didactice. ✚ Manifestarea gândirii pozitive (identificarea potențialului propriu, conștientizarea calității lui). ✚ Evaluarea relațiilor interpersonale din perspectiva normelor sociale.
Competența tehnică și tehnologică	✚ Cunoașterea și aplicarea tehnologiilor informaționale și comunicaționale în procesul de predare-învățare și în managementul educațional. ✚ Identificarea și evaluarea surselor informaționale disponibile pentru elevi. ✚ Planificarea și realizarea proceselor de predare-învățare în conformitate cu posibilitățile oferite de tehnologiile informaționale și comunicaționale. ✚ Utilizarea tehnologiilor informaționale și comunicaționale, în cooperarea cu părinții și comunitatea.
Competența managerială și de management al carierei	✚ Elaborarea sugestiilor de eficientizare a activității instituției școlare și a activității personale. ✚ Identificarea modurilor de soluționare a conflictelor în organizație. ✚ Capacitatea de a orienta, organiza și coordona, îndruma și motiva, de a lua decizii în funcție de situație. ✚ Analiza critică constructivă a experiențelor personale în vederea ameliorării activității. ✚ Capacitatea de autoevaluare și de integrare a feed-back – ului în proiecția personală a dezvoltării profesionale. ✚ Deschidere față de tendințele novatoare necesare dezvoltării profesionale.

IMPLEMENTAREA PROGRAMULUI „PROFESOR PLUS”

ACTIVITATEA DE FORMARE NR. 1

Tipul activității: tabără de formare profesională și de dezvoltare personală

Data/perioada de desfășurare: august 4-10 august 2014

Locul desfășurării: Tarcău, România

Număr de participanți: 20 de cadre didactice

Responsabil: Drd. Ecaterina Moga

Beneficiari: cadrele didactice participante, partenerii internaționali

Mijloace: *resurse umane* - profesori - lectori

resurse materiale - videoproiector, laptop, consumabile, literatură de specialitate,

portofolii, transport pentru excursii etc.

Modalități de evaluare: activități de introspecție

Descrierea activității:

Obiective specifice:

- creșterea calității relației din cadrul colectivului profesoral;
- formarea cadrelor didactice ca și agenți ai schimbării într-o școală prietenoasă copilului;
- dezvoltarea personală a cadrelor didactice ca și promotori ai dezvoltării și atingerii succesului profesional;

Seminariile tematice din cadrul Taberei de dezvoltare personală:

1. Viziunea liderului
2. Copilul „GIFTED”
3. Proiect European „Împreună gândim viitorul!”
4. Asigurarea calității - CEAC
5. Dezvoltarea inteligenței sociale

Excursii, drumeții, activități recreative, timp devoțional, activitate de introspecție

Prezentare formatori / lectori:

Prof Gianina Spiriduș, Formator, Bacău România; Beniamin Lup, Președinte World Teach, România; Răileanu Dorina; Pop Ana

Instituții partenere: Centrul de Cultură și Creație FINEAS, Bacău, România; World Teach, Timișoara România; Fundația „Dă mai departe”.

ACTIVITATEA DE FORMARE NR. 2

Tipul activității: seminarii de dezvoltare personală și profesională

Data/perioada de desfășurare: trimestrial, perioada vacanțelor

Locul desfășurării: sala de festivități (Liceul Teoretic „ELIMUL NOU”)

Număr de participanți: toți profesorii

Responsabil: Drd. Ecaterina Moga

Beneficiari: toți profesorii

Mijloace: *resurse umane* - profesori - lectori; *resurse materiale* - videoproiector, laptop, consumabile, literatură de specialitate

Modalități de evaluare: chestionar de evaluare liber

Descrierea activității:

Această activitate are mai multe obiective specifice:

- parcurgerea de către profesori a unei bibliografii de specialitate și păstrarea contactului cu stadiul actual al cercetărilor din domeniul psiho – pedagogiei;

- *împărtășirea experienței și a competenței profesionale de către profesori unii altora.*

Seminariile tematice din cadrul Programului de formare continuă „Profesor Plus” se desfășoară trimestrial, în perioada vacanțelor și constau în parcurgerea unei bibliografii de specialitate de către lector și de către ceilalți profesori și dezbaterile acestora în cadrul unui seminar interactiv cu scopul de-a familiariza și de-a provoca profesorii la schimb de experiență, expertiză și la formarea de competențe psiho-pedagogice și metodice în rândul profesorilor - participanți. Fiecare seminar are o tematică specifică anunțată în prealabil, fiind structurată pe subiecte de mare interes pentru profesori: predarea, învățarea, motivația și evaluarea procesului instructiv-educativ. Seminariile sunt proiectate pe o perioadă de 2 – 3 zile consecutive, fiind însoțite de ateliere de lucru centrate pe interese - trepte de studii și arii curriculare.

Prezentare formatori / lectori:

Drd. Ecaterina Moga, Director Liceul teoretic ELIMUL NOU; Membri: ACSI, București, România; Membri: MARȘ, Kiev, Ucraina;

Instituții partenere:

Ministerul Educației; PROdidactica; DGETS; ACSI ; Comunitatea locală BF.

ACTIVITATEA DE FORMARE NR. 3

Tipul activității: training de formare

Data/perioada de desfășurare: pe parcursul anului școlar

Locul desfășurării: sala multimedia (Liceul Teoretic Elimul Nou)

Număr de participanți: toți profesorii

Responsabil: Drd. Ecaterina Moga

Beneficiari: toți profesorii

Mijloace: *resurse umane* - formatori de specialitate - UBCEP, *resurse materiale* - videoproiector, laptop, consumabile

Modalități de evaluare: chestionar de evaluare

Descrierea activității:

Obiective :

- *formarea unei echipe de profesori capabili să ofere consiliere primară elevilor cu probleme relaționale și cu dificultăți în învățare;*
- *creșterea calității relației profesor-elev;*
- *creșterea calității relației profesor – părinte;*
- *creșterea calității relației din cadrul colectivului profesoral.*

Cursul se va desfășura sub îndrumarea unui cadru didactic universitar, cu specializare în consiliere și psihoterapie. Profesorii vor deprinde abilități de identificare și de diagnostic primar al problemelor și nevoilor elevilor și vor fi supervizați în activitatea de consiliere.

Prezentare formatori / lectori:

psiholog școlar

Director

Instituții partenere:

Instituția de Învățământ Liceul Teoretic „ELIMUL NOU”

Comunitatea locală BF

World Teach

ACTIVITATEA DE FORMARE NR. 4

Titlul activității: week-end Seminar Educațional

Tipul activității: seminar

Data/perioada de desfășurare: week-end

Locul desfășurării: Liceul Teoretic ELIMUL NOU

Număr de participanți: toți profesorii

Responsabil: drd. Ecaterina Moga

Beneficiari: toți profesorii

Mijloace: *resurse umane* - lectori de specialitate din cadrul grupurilor de parteneri;

resurse materiale - videoproiector, laptop, consumabile, transport, cazare, masă.

Modalități de evaluare: chestionar de evaluare

Descrierea activității:

Obiective :

- administrarea – verigă importantă în asigurarea relevanței calității;
- înțelegerea rolului profesorului în cadrul procesului instructiv-educativ;
- motivarea profesorilor în vederea creșterii calității relației profesor-elev;
- creșterea calității relației din cadrul colectivului profesoral.

Pe parcursul a una- două zile profesorii vor audia prelegeri susținute de un lector din cadrul World Teach și alți parteneri – formatori ai Școlii de Excelență - urmate de dezbateri și de secțiuni aplicative în grupuri mici (work-shop).

Prezentare formatori / lectori:

Ryan Howell, absolvent Harvard

Doru Cîrdei

Beni Lup, World Teach, etc.

Instituții partenere:

World Teach

BF

Școala de Excelență, România

ACTIVITATEA DE FORMARE NR. 5

Titlul activității: Curs de utilizare a calculatorului: Excel, Power Point

Tipul activității: curs de formare

Data/perioada de desfășurare: septembrie-decembrie 2014

Locul desfășurării: laboratorul de informatică (Liceul Teoretic ELIMUL NOU)

Număr de participanți: toți profesorii

Responsabil: Braguța Ina, Cheptenari Carolina

Beneficiari: toți profesorii

Mijloace: *resurse umane* - formator de specialitate; *resurse materiale* - sala multimedia, consumabile, suport de curs.

Modalități de evaluare: examen

Descrierea activității:

Obiective:

- *creșterea calității competențelor digitale ale profesorilor;*
- *motivarea profesorilor în vederea modernizării actului educațional prin utilizarea prezentărilor interactive prin metoda Power Point;*
- *întocmirea rapoartelor prin programul Excel;*
- *transformarea serviciilor oferite de școală și creșterea calității acestora prin implementarea tehnologiei informaționale.*

Prin cursul de formare și utilizare a programului Power Point dorim ca profesorii să învețe să utilizeze resursele oferite de tehnologia informației, să dinamizeze interacțiunile elev-elev, elev-resurse educaționale și elev-profesor și să producă o adaptare a metodelor de predare-învățare la standardele europene. Cursul se va desfășura în sala multimedia și în laboratorul de informatică a școlii și va fi coordonat de un formator de specialitate. Profesorii vor iniția aplicații concrete și secvențe didactice informatizate, vor simula predarea și evaluarea lecțiilor, vor învăța să utilizeze resursele de pe piața educațională, internet și în egală măsură, vor învăța să creeze propriile materiale didactice.

Prezentare formatori / lectori:

1. Ina Braguța

2. Carolina Cheptenari

ACTIVITATEA DE FORMARE NR. 6

Titlul activității: Curs de învățare a limbii engleze

Data/perioada de desfășurare: septembrie - mai 2014

Locul desfășurării: laboratorul de informatică (Liceul Teoretic ELIMUL NOU)

Număr de participanți: toți profesorii

Responsabil: Roga Victoria

Beneficiari: toți profesorii

Mijloace: *resurse umane* - formator de specialitate; *resurse materiale* - sala multimedia, consumabile, suport de curs.

Modalități de evaluare: examen

Descrierea activității:

Obiective:

- *formarea competenței de comunicare în limba engleză;*
- *motivarea profesorilor în vederea extinderii sferei de cunoaștere și dezvoltare profesională prin studierea literaturii de specialitate actuală din literatura engleză;*
- *extinderea instituției prin dezvoltare de proiecte externe;*
- *încheierea parteneriatelor de colaborare cu parteneri externi vorbitori de limbă engleză.*

Prin cursul de formare a competențelor de comunicare într-o limbă străină, dorim ca profesorii să învețe să comunice în limba engleză, în scopul autoperfecționării și dezvoltării personale și profesionale la nivelul standardelor europene.

Cursul se va desfășura în sala multimedia și în laboratorul de informatică a școlii și va fi coordonat de un formator de specialitate.

Prezentare formatori / lectori: Roga Victoria, Ina Braguță, Carolina Cheptănari, Igor Avraam, Marina Zaharciuc, Olga Gorea

ACTIVITATEA DE FORMARE NR. 7

Titlul activității: Conferința Pedagogilor Creștini din Republica Moldova

Data/perioada de desfășurare: vacanța de primăvară

Locul desfășurării: Liceul Teoretic ELIMUL NOU

Număr de participanți: profesorii creștini din Republica Moldova

Responsabil: Ecaterina Moga

Beneficiari: toți profesorii

Mijloace: *resurse umane* - formator de specialitate; *resurse materiale* - calculator, videoproiector, consumabile, suport de curs, materiale didactice.

Modalități de evaluare: fișă de evaluare anonimă

Descrierea activității:

Obiective:

- creșterea calității procesului educațional din perspectiva Curriculumului Modernizat;
- motivarea profesorilor în vederea aplicării strategiilor inovatoare în scopul realizării competențelor școlare pe trepte de învățământ;
- înțelegerea rolului profesorului în cadrul instructiv-educativ;
- motivarea profesorilor în vederea creșterii calității relației profesor-elev.

Prezentare formatori / lectori:

Beni Lup, Paraschiva Pop, Liviu Capraru, Paul Medeson, Viorica Goraș-Postică

Instituții partenere:

Biserica FILADELFIA, Centrul ProDidactica, World Teach, Centrul de Creație FINEAS

ACTIVITATEA DE FORMARE NR. 8

Titlul activității: Autoperfecționare continuă

Data/perioada de desfășurare: pe parcursul anului școlar 2014 - 2015

Locul desfășurării: Liceul Teoretic ELIMUL NOU

Număr de participanți: toți profesorii

Responsabil: Ecaterina Moga

Beneficiari: toți profesorii

Mijloace: *resurse umane* - mentori; *resurse materiale* - literatură de specialitate, metodică.

Modalități de evaluare: raport de activitate, publicații

Descrierea activității:

Obiective:

- creșterea calității procesului educațional racordat la cerințele moderne ale educației din perspectiva Curriculumului Modernizat;
- creșterea profesională și autoperfecționarea cadrelor didactice;
- studierea suportului de literatură metodică, științifică și didactică propusă;
- motivarea profesorilor în vederea creșterii calității relației actului de predare – învățare – evaluare;
- implicarea în elaborarea de articole, publicații și participarea cadrelor didactice la diverse seminarii și conferințe naționale și internaționale;
- citirea surselor cu caracter metodologic, științific de specialitate.

DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE

SEMINARE ȘTIINȚIFICO – METODICE

Trebuie să devenim schimbarea pe care dorim s-o vedem.

Mahatma Gandhi

Nr. D/o	Luna	Subiectul	Forma de organizare	Responsabil
1.	VIII	<i>Tabără de dezvoltare personală „Exelență Plus”, Tarcău, România Viziunea liderului Copilul CES Educația de calitate Inteligența socială Implementarea bunelor practici</i>	Tabără de dezvoltare personală	Director
2.	VIII	<i>„Împreună gândim viitorul”, Bacău, România</i>	Seminar Proiect European	Director
3.	VIII	<i>„Atelierul Sistemului Conducerii Împuternicitoare” Cum identificăm, echipăm și delegăm lideri care împuternicesc pe alții!</i>	Week-end Seminar Educațional	Președinte
4.	VIII	<i>„Acces, relevanță, calitate în educație – competențe pentru prezent și viitor”</i>	Conferința cadrelor didactice la nivel de instituție	Director Directori adjuncți Metodiști Responsabilii de secții metodice
5.	X.	<i>Necesități pedagogice moderne – de la BUN la EXCELENT!</i>	Seminar municipal	Director Director adjunct Metodiști Responsabili de secții metodice
6.	XII	<i>Competența pedagogică – de la teorie, la practică Secția metodică treapta preșcolară Secția metodică clasele primare</i>	Seminar de formare	<i>Direcotr adjunct Metodist Responsabili de secții metodice</i>

		Secția metodică Științe Exacte <i>Integritatea premiza fundamentală într-o educație relevantă și de calitate.</i> Secția metodică Științe Umaniste <i>„Tot ce a fost învățat s-a uitat, așa că ne rămâne EDUCAȚIA” (trecere în revistă a ideilor de valorificare a acesteia).</i> Secția metodică Limbi moderne <i>„Puzzle temperamental la locul de munca”</i> Secția metodică Limba română <i>„Generația înstrăinată de valorile fundamentale. Readucerea în albia valorilor.”</i>		
7.	II	COPIUL DE AZI – EXPERTUL DE MÂINE! Cum să valorificăm potențialul maxim...	Conferința Pedagogilor Creștini din R. Moldova 2 zile	Director Președinte Directori adj Metodiști Responsabilii de secții metodice

PROGRAMUL „PROFESOR PLUS” - EVALUARE ȘI SUSTENABILITATE

Rezultatele așteptate ca urmare a implementării proiectului

Cel mai important rezultat al implementării proiectului în școala noastră este dezvoltarea resurselor umane, a profesorilor („profesor plus”) prin informarea, antrenarea, asistarea și monitorizarea achiziționării unor competențe de comunicare, predare informatizată și consiliere a elevilor.

Considerând că profesorul este unul dintre factorii responsabili în plan educațional, cu capacitate de influențare, modelare și dezvoltare a mentalității comunității, susținem necesitatea formării continue a acestuia.

Scopul ultim al implementării proiectului este creșterea calității actului didactic pe diverse componente:

- creșterea calității relaționării și comunicării la nivelul colectivului profesoral;
- împărtășirea experienței profesionale a profesorilor cu experiență mai avansată

- și crearea unui cadru de mentorare a profesorilor mai tineri;
- creșterea calității relației dintre profesori și elevi prin asumarea rolurilor specifice;
- motivarea profesorilor pentru dezvoltarea carierei și formarea lor continuă pentru implementarea unui învățământ de calitate;
- formarea competențelor digitale și a abilităților practice de utilizare a softurilor educațional și modernizarea fundamentală a actului didactic;
- formarea unei echipe de profesori capabili să ofere consiliere primară în vederea recuperării elevilor cu probleme comportamentale.

Monitorizare:

- ◆ Monitorizarea complexă a implementării și a derulării proiectului;
- ◆ Elaborarea de documente specifice managementului de proiect;
- ◆ Aplicarea unor chestionare și fișe de monitorizare – standard: septembrie; noiembrie; decembrie; martie; mai.

Evaluare:

- ✗ Evaluarea procesului implementării;
- ✗ Evaluarea produselor (mape de prezentare, pliante, D.V.D-uri , portofolii, etc.);
- ✗ Evaluarea desfășurării fiecărei activități de formare;
- ✗ Evaluarea calității competențelor dobândite de către profesori;
- ✗ Evaluarea impactului asupra relațiilor cu elevii și asupra creșterii calității și modernizării actului didactic;
- ✗ Raport final de evaluare.

NIVELUL DE REALIZARE A INDICATORILOR DE PERFORMANȚĂ

Nr. crt.	Indicatori de performanță	Nesatisfăcător	Satisfăcător	Bine	Foarte bine	Excelent
DOMENIUL A. CAPACITATE INSTITUȚIONALĂ						
a) Structuri instituționale, administrative și manageriale						
1.	Existența, structura și conținutul documentelor proiective (proiectul de dezvoltare și planul de implementare)					
2.	Organizarea internă a unității de învățământ					
3.	Existența și funcționarea sistemului de comunicare internă și externă					

4.	Funcționarea curentă a unității de învățământ					
5.	Asigurarea serviciilor medicale pentru elevi					
6.	Asigurarea securității tuturor celor implicați în activitatea școlară, în timpul desfășurării programului					
b) Baza materială						
7.	Existența și caracteristica spațiilor școlare					
8.	Dotarea spațiilor școlare					
9.	Accesibilitatea spațiilor școlare					
10.	Utilizarea spațiilor școlare					
11.	Existența, caracteristicile și funcționalitate a spațiilor administrative.					
12.	Accesibilitatea spațiilor auxiliare					
13.	Utilizarea spațiilor auxiliare					
14.	Dotarea cu mijloace de învățământ și cu auxiliare curriculare					
15.	Existența și dezvoltarea fondului bibliotecii școlare, centrului de informare și documentare					
16.	Dotarea cu tehnologie informatică și de comunicare					
17.	Accesibilitatea echipamentelor, materialelor, mijloacelor de învățământ și auxiliarelor curriculare					
18.	Procurarea și utilizarea documentelor școlare și actelor de studii.					
c) Resurse umane						
19.	Managementul personalului					

	didactic și de conducere					
20.	Managementul personalului didactic auxiliar și al personalului nedidactic.					
DOMENIUL B. EFICACITATEA EDUCAȚIONALĂ						
a) Conținutul programelor de studii						
21.	Definirea și promovarea ofertei educaționale					
22.	Existența parteneriatelor cu reprezentanți ai comunității					
23.	Proiectarea curriculumului					
24.	Realizarea curriculumului					
b) Rezultatele învățării						
25.	Evaluarea rezultatelor școlare					
26.	Evaluarea rezultatelor activităților extracurriculare					
c) Activități de cercetare științifică sau metodică						
27.	Activitatea științifică					
28.	Activitatea metodică a cadrelor didactice					
DOMENIUL C. MANAGEMENTUL CALITĂȚII						
a) Strategii și procedee pentru asigurarea calității						
29.	Existența și aplicarea procedurilor de autoevaluare instituțională					
30.	Existența și aplicarea procedurilor interne de asigurare a calității					
31.	Dezvoltarea profesională a personalului.					
b) Proceduri privind inițierea, monitorizarea și revizuirea periodică a programelor și activităților desfășurate						
32.	Revizuirea ofertei educaționale și a proiectului de dezvoltare					
c) Proceduri de evaluare periodică a calității corpului profesoral						

33.	Evaluarea calității activității corpului profesoral					
d) Accesibilitatea resurselor adecvate învățării și informării						
34.	Optimizarea accesului la resursele educaționale					
35.	Asigurarea accesului la oferta educațională a școlii					
e) Funcționalitatea structurilor de asigurare a calității educației						
36.	Constituirea și funcționarea structurilor responsabile cu evaluarea internă a calității.					

COMPETENȚE EDUCAȚIONALE SPECIFICE

- ◆ Formarea la elevi a unei Concepții creștine despre lume și viață, considerată a fi o reflectare exactă a realității;
- ◆ Dezvoltarea caracterului creștin, formarea convingerilor și valorilor creștine, a unei relații spirituale individuale;
- ◆ Formarea capacității de a-și explica mediul înconjurător în termeni biblici și științifici, formarea spiritului de investigație și a curiozității științifice;
- ◆ Manifestarea preferințelor pentru muzica creștină, dând expresie adecvată trăirilor emoționale, ascultând ori interpretând muzică;
- ◆ Manifestarea interesului pentru studiul limbii și al creației literare, folosirea limbii române în conformitate cu standardele acceptate în vorbire, scriere, citire.
- ◆ Cunoașterea limbii engleze, ruse, germane la nivelul standard acceptat;
- ◆ Cunoașterea datelor și evenimentelor istorice din spațiul geografic al țării noastre;
- ◆ Stăpânirea conceptelor matematice, a deprinderilor specifice și a capacității de a folosi conținutul noțiunilor și limbajul matematic în activitățile cotidiene;
- ◆ Formarea deprinderilor tehnice de bază necesare confecționării unor obiecte utile, construcției unor utilaje accesibile vârstei;
- ◆ Formarea deprinderilor necesare practicării culturii fizice, a interesului pentru sport;
- ◆ Cultivarea gustului estetic și a interesului pentru cunoașterea operelor de artă.

COMPETENȚE PRIORITARE

- ◆ Adoptarea unei strategii, care să asigure o educație bună, indiferent de contingentul de copii și mediul lor familiar, ce va garanta nivelul academic al elevilor.

- ◆ Dezvoltarea creativității, antrenarea gândirii deschise, flexibile, creative și stimularea independenței în gândire.
- ◆ Formarea unui comportament etico - moral adecvat concepției creștine despre lume.
- ◆ Cultivarea sensibilității pentru frumos și educarea artistică a copiilor conform Cuvântului lui Dumnezeu. Formarea la copii a unei viziuni sincretice creștine asupra lumii și a artelor.
- ◆ Satisfacerea necesităților cognitive și îmbogățirea nivelului informațional al elevilor.
- ◆ Aplicarea diferențiată a strategiilor instructiv-educative.
- ◆ Utilizarea în procesul de predare a metodelor activ- participative care să determine participarea activă a elevilor la propria lor formare.
- ◆ Redefinirea rolului elevului ca educat și educator al propriei persoane, prin centrarea întregului act educațional pe formarea și dezvoltarea competențelor acestuia, fapt ce va asigura reușita academică și integrarea socială rapidă a absolvenților.
- ◆ Extinderea și diversificarea serviciilor educaționale oferite elevilor și comunității. Susținerea și promovarea diferitelor inovații și practici educaționale. Susținerea și motivarea activității științifice a corpului profesoral.
- ◆ Evaluarea continuă a calității procesului educațional.

OBIECTIVE:

ORGANIZATORICE

- asigurarea resurselor materiale și umane;
- organizarea activității de proiectare pedagogică;
- întocmirea diagnozei și a prognozei activității;
- conceperea și realizarea la timp a planificării semestriale și anuale;
- asigurarea cu necesarul de manuale, programe analitice etc.

PERFECTIONAREA ȘI SCHIMBUL DE EXPERIENȚĂ

- perfecționarea continuă a cadrelor didactice;
- realizarea evidenței perfecționării cadrelor didactice;
- utilizarea metodelor interactive de lucru și conceperea de noi instrumente de predare, învățare, evaluare în conformitate cu noua metodologie;
- participarea la ședințele metodice la nivel de municipiu (republică);
- realizarea unor lucrări de specialitate;
- activități demonstrative la catedre: asistențe, inter-asistențe, ore publice;
- participarea la seminare organizate de DGETS și Ministerul Educației;
- desfășurarea seminarelor la catedre;

- activitatea de promovare a experienței avansate (profesorii-mentori);

PROCESUL EDUCAȚIONAL

- asigurarea optimizării demersului didactic prin angajarea resurselor didactice;
- implicarea și responsabilizarea elevilor;
- asigurarea unui climat adecvat învățării;
- însușirea la un nivel înalt al cunoștințelor;
- formarea deprinderilor de studiu și cercetare științifică;
- dobândirea încrederii în sine prin construirea unei imagini pozitive asupra reușitei profesionale;
- dezvoltarea unei gândiri critice și creative;
- aplicarea unor teste sumative comune la nivelul unor ani de studiu și analiza comparativă a rezultatelor;
- urmărirea ritmicității notării și efectuarea unor analize comparative la anumite etape;
- asigurarea competențelor necesare pentru reușita la testarea națională;
- dezvoltarea interesului și a motivației pentru studiu și aplicarea științelor în contexte variate;
- stabilirea unor conexiuni relevante cu viața cotidiană.

REFLECTAREA ACTIVITĂȚII ÎN REZULTATELE ELEVILOR

- susținerea motivației elevilor pentru învățarea continuă;
- dezvoltarea capacității de a comunica, de a gândi independent, de a lua decizii;
- descoperirea, stimularea aptitudinilor și a intereselor elevilor;
- sporirea motivației elevilor pentru performanțe.

ACTIVITĂȚI EXTRACURRICULARE

- pregătirea și desfășurarea concursurilor școlare la toate disciplinele;
- pregătirea și desfășurarea competițiilor sportive;
- desfășurarea săptămânii dedicate limbii române, limbii engleze, matematicii, muzicii, ecologiei, zilei ușilor deschise, etc.

STRATEGII

- dezvoltarea materialelor conform cerințelor curriculare și din perspectiva fiecărui ciclu de învățământ;
- asigurarea materialului documentar și a modalității didactice;
- elaborarea și difuzarea programelor de pregătire a elevilor cu performanțe;
- acordarea consultațiilor pentru tinerii specialiști.

PERFORMANȚE

- participarea la elaborarea programelor analitice și de cercetare;

- concretizarea activității în rezultatele obținute de elevi la teste și concursuri școlare;
- extinderea parteneriatelor educaționale cu alte instituții.

EVALUAREA

- stabilirea relațiilor dintre evaluare și conținuturile învățării;
- aprecierea obiectivă a performanțelor elevilor;
- folosirea unor metode variate de evaluare;
- depistarea și educarea aptitudinilor elevilor;
- afirmarea performanțelor maxime ale fiecărui profesor și elev;
- crearea condițiilor reale de acces la succes școlar și social;
- afirmarea capacităților de autoevaluare a elevilor;
- promovarea unor noi concepte, unor noi tehnici și instrumente de evaluare a capacităților cognitive afectiv-motivaționale, volitive, comportamentale, a intereselor, atitudinilor, deprinderilor și priceperilor.

REVIZUIRE

- analiza pe etape și semestrială (în plan comparativ) cu privire la parcurgerea sarcinilor din programul propus;
- elaborarea raportului de evaluare a calității procesului educațional intern;
- adaptarea măsurilor necesare pentru corecții.

„Liderii buni se gândesc rareori la limite; în schimb se gândesc la oportunități.”

John C. Maxwell

Anexa 22. Recomandări practice

I. Tinere,

1. Redescoperă-te! Cunoaște-te ca să poți reacționa și acționa adecvat!
2. Cunoaște-ți scopul!
3. Acordă prioritate lucrurilor de valoare! Fă-ți lista priorităților în plan personal și profesional.
4. Asumă-ți responsabilitatea pentru viața ta. Schimbarea începe de la tine. Adoptă principiul *din interior spre exterior*. Conștientizează realitatea!!! Fă diferența între dorință, plăcere și realitate!
5. Descoperă-ți *Noul Eu*. Ai un potențial nelimitat – Explorează-l! Trăiește creator și cu semnificație!
6. Cunoaște adevărul despre tine! Extinde-ți conștiința! Descoperă-ți nevoile și motivațiile proprii!

7. Concentrează-te asupra soluțiilor, rezolvă-ți problemele de la rădăcină, descoperind cauza!
8. Fii propriul tău stăpân! Fii propriul tău angajat!
9. Descoperă vocea interioară – semnificația personală unică! Dezvoltă-ți curajul de a-ți asculta vocea interioară! Educă-ți încrederea în forțele proprii! Soluționează-ți problemele, pentru că ești capabil!
10. Dezvoltă-ți puterea interioară!
11. Fii independent! Aspiră spre interdependență!
12. Excelează în propria viață!
13. Acceptă-te așa cum ești! Nu poți fi niciodată mai bun decât crezi tu că ești! Construirea unei stime de sine pozitive este permisă care te va conduce spre fericire, autoeficiență și împlinire!
14. Compară-te cu tine însuși, și nu cu alții!

II. Tinere care activezi ca și cadru didactic,

1. Cunoaște-te pe tine însuși: chemarea ta, calificarea pe care o ai!
2. Progresează în relațiile cu ceilalți: atât pe verticală, cât și pe orizontală!
3. Dezvoltă-ți, în mod perseverent, personalitatea!
4. Educă, în copii, o stimă de sine pozitivă!
5. Cunoaște-ți elevii!
6. Dezvoltă-ți competențele profesionale!
7. Cunoaște-ți clasa și mijloacele, pentru a fi tu stăpânul lor!
8. Fii deschis spre inovație, aceasta te va ajuta să depășești mediocritatea!
9. Ajută-i pe părinți să-și dezvolte stima de sine pozitivă (să imprime, în viața copilului lor, lucruri adevărate, și nu distorsionate, care l-ar putea inhiba; să nu-l compare pe copil cu fratele mai mic sau mai mare, sau cu vreun coleg).
10. Autoevaluează-te constant!

III. Managerilor școlari,

1. Fiți un bun exemplu!
2. Dezvoltați stima de sine pozitivă la subalterni!
3. Reușita personală a cadrelor din instituție va influența și reușita lor profesională!
4. Parcurgerea traseului de la *Dependență* la *Independență*, apoi la *Interdependență*, a cadrului didactic, va asigura succesul profesional al acestuia, fapt care va contribui la dezvoltarea imaginii instituției!

DECLARAȚIA PE PROPRIA RĂSPUNDERE

Subsemnata, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Moga Ecaterina



Data 16.11.2015

CURRICULUM VITAE

Date personale:

Nume și prenume: MOGA Ecaterina

Data și locul nașterii: 31 octombrie 1980, r-nul Strășeni,
s. Lupa – Recea, R. Moldova

Cetățenia: MD, RO



Studii:

- 1995 – 2000 Colegiul Pedagogic „Vasile Lupu” din or. Orhei,
Specialitatea – Învățător la clasele primare.
- 2000 – 2005 Institutul de Științe Reale din or. Chișinău, *Specialitatea – Psiholog.*
- 2005 – 2006 Universitatea de Stat din Moldova, Masterat, *Specializarea – Psihologie.*
- 2007 - 2015 Universitatea de Stat din Moldova, Doctorand, *Specializarea – Psihologie.*

Stagii:

1. Institutul de vară pentru cadrele didactice, 12-16 iulie, 2004, Cluj-Napoca, România – Elaborarea și implementarea curriculumului;
2. Seminarul Didactic Internațional, 28-30 martie, 2013, Surduc, România – Educație creștină și cetățenie europeană;
3. Program de formare - Formare de formatori în educația adulților, Centrul Educațional PRO Didactica, octombrie – noiembrie, 2013;
4. Program de formare – Managementul proiectelor educaționale de intervenție, Centrul Educațional PRO Didactica, 23 decembrie, 2013;
5. Seminar de formare a cadrelor didactice și a lucrătorilor sociali, proiectul european „Împreună gândim viitorul”, 7 august, 2014, Bacău, România;
6. Program de formare – EXCELENȚĂ + - Program de formare și dezvoltare personală și profesională, 4-10 august, 2014, Tarcău, România;
7. Program de formare – Viziunea Liderului – Personal Development, 10 -11 august, 2014, WorldTeach, România.

Domeniile de interes științific:

- Psihopedagogia
- Educația creștină
- Managementul educațional
- Formarea adulților

Activitatea profesională:

- 2000 - 2002 Învățător la clasele primare, Gimnaziul „Elimul Nou”, or. Chișinău
- 2002 - 2005 Profesor de Biologie, Gimnaziul „Elimul Nou”, or. Chișinău
- 2005 -2007 Psiholog – metodist, Gimnaziul „Elimul Nou”, or. Chișinău
- 2007 - 2010 Director, Gimnaziul „Elimul Nou”, or. Chișinău
- 2010 - Director, Liceul Teoretic „Elimul Nou”

Participări în proiecte științifice naționale și internaționale

1. Membru al grupului de lucru în cadrul Ministerului Educației al Republicii Moldova, privind elaborarea Curriculei la Religie, 2010, 2011;
2. Partener al proiectului național, România, „ȘCOALA ALTFEL”, Bacău 9-11 aprilie, 2014;
3. Formator în cadrul diverselor programe de formare în cadrul Centrului Educațional Pro Didactica, 2013-2015;
4. Membru al grupului de lucru 10, al Ministerului Educației al Republicii Moldova, privind elaborarea STANDARDELOR PROFESIONALE PENTRU MANAGERII ȘCOLARI DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL GENERAL, iunie – noiembrie, 2014
5. Membru al grupului de lucru în cadrul Ministerului Educației al Republicii Moldova, privind elaborarea STANDARDELOR PROFESIONALE PENTRU MANAGERII ȘCOLARI DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL GENERAL, aprilie – iunie, 2015

Participări la foruri științifice naționale și internaționale

1. Organizarea Conferinței Pedagogilor Creștini din R. Moldova, din 2003 – 2015, 11 ediții – conferință la nivel de republică, cu invitați de peste hotare – (organizare, comunicare).
2. Organizarea și desfășurarea Cursurilor de perfecționare profesională „Integrarea sau viziunea interdisciplinară și multidisciplinară în predare”, Chișinău 2009 – (comunicare).
3. Conferința Științifico-Practică „Școala și comunitatea: Formarea de competențe în perspectiva integrării europene”, Chișinău 2010 – (comunicare).
4. Conferința Internațională „Unitate prin diversitate”, Chișinău 2011 – (comunicare).
5. Conferința Științifică Internațională „Priorități actuale în procesul educațional”, Chișinău 2010 – (comunicare).
6. Conferință Regională, Suceava – 5 mai 2012, „Predarea distinctiv creștină”.
7. Conferința Internațională „Teoria ocupațională și art-terapia la minori, tineri și femei privați de libertate – reinserție socială”, 10 -11 aprilie 2014, Bacău, România – (comunicare).
8. Seminar de formare a cadrelor didactice și a lucrătorilor sociali, proiectul european „Împreună gândim viitorul”, 7 august 2014 – (comunicare).
9. Conferința Internațională UNITATE PRIN DIVERSITATE, octombrie 2014, Chișinău – (comunicare).

10. Organizator al Seminarului municipal pentru directorii de instituții – MANAGEMENTUL EDUCAȚIONAL de la BUN la EXCELENT. 16 octombrie 2014, Chișinău – (comunicare).

11. Organizator al decadei internaționale „împreună găndim VIITORul”, 10 -22 octombrie 2014 – (comunicare).

12. Organizator al Seminarului municipal pentru cadrele didactice „Predarea cu stil”, 19 octombrie 2014.

13. Organizator al Forumului „Dialoguri Chișinăuiene”, ediția a VI-a, 13-23 februarie 2015 – (organizare, comunicare).

Lucrări științifice publicate:

- **Articole în culegeri naționale**

1. Moga E. Influența imaginii de sine și a nivelului de expectanțe în dezvoltarea personalității. Studia Universitatis, seria Științe ale Educației. 2009, Nr 9 (29), p 201-205. ISSN 1857-2103 (0,4 c.a.)

2. Moga E. Delimitări conceptuale ale nivelului de autoapreciere și expectanțe la tineri. Studia Universitatis, seria Științe ale Educației. 2011, Nr 5 (45), p 154-158. ISSN 1857-2103 (0,45 c.a.)

3. Moga E. Modalități de manifestare a nivelului de autoapreciere și de formare a expectanțelor la tineri. Revista de teorie și practică educațională Didactica Pro, 2011, Nr. 5-6 (69-70), p. 26-28. ISSN 1810-6455 (0,3 c.a.)

4. Moga E. Căi eficiente în atingerea succesului personal și profesional prin autocunoaștere Studia Universitatis, seria Științe ale Educației. 2014, Nr 9 (79), p 123-128. ISSN 1857-2103 (0,63 c.a.)

5. Moga E. Abilitate și competență – 11 căi în atingerea excelenței. Revista de teorie și practică educațională Didactica Pro. 2015, Nr.1 (89), p. 23-26. ISSN 1810-6455 (0,55 c.a.)

6. Moga E. Nivelul de autoapreciere și expectanțe – elemente distinctive în dezvoltarea personală și profesională la tineri. Revista Univers Pedagogic, 2015, nr.1, p. 26-32. ISSN 1811-5470 (0,67 c.a.)

- **Articole în culegeri naționale**

7. Moga E. Interacțiunea autoapreciere – expectanțe la tinerii cu potențial de lider. România, Huedin. Revista ACTIVED, Nr.2, 2015, p. 20-21. ISSN 2392 – 8689, ISSN-L 2392 – 8689 (0,15 c.a.)

- **Materiale ale comunicărilor științifice**

8. Moga E. Fundamente teoretice ale autoaprecierii și nivelului de expectanțe în psihologia modernă” Conferința Științifică Internațională Priorități Actuale În Educație, USM, Chișinău 2011, p. 352-363. ISBN 978-9975-71-098-5 (0,84 c.a.)

9. Moga E. Dezvoltarea competențelor profesionale a cadrelor didactice – agenți ai schimbării și inovației într-un învățământ european accesibil, relevant și de calitate. Conferința Internațională Unitate prin diversitate, octombrie 2014. Chișinău (0,47 c.a.)

10. Moga E. Autoaprecierea personală și profesională a profesorului – pas important spre autorealizare. Conferința Științifică Internațională, 10 -11 noiembrie 2014, Chișinău. CEP USM, 2014, p108-111. ISBN 978-9975-71-569-0 (0,17 c.a.)

11. Moga E. Dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice – premisă fundamentală în sporirea calității în educație. Conferința Științifică Internațională, Eficientizarea Învățământului – Vector al politicilor educaționale moderne. 11-12 decembrie 2014, Chișinău, p.279-287. IȘE, ISBN 978-9975-48-068-0. (0,3 c.a.)

12. Moga E. Dimensiuni ale interacțiunii dintre autoapreciere și expectanțe la tineri – aspecte ale dezvoltării personale și profesionale. Forum Dialoguri Chișinăuiene, 13-23 februarie 2015. Chișinău ISBN 978-9975-3060-1-0 (0.46 c.a.)

13. Moga E. Conducerea eficientă – atributul managerului multiplicator într-o instituție cu perspectivă europeană. Forum Dialoguri Chișinăuiene, 13-23 februarie 2015. Chișinău. ISBN 978-9975-3060-1-0 (0,3 c.a.)

Cunoașterea limbilor

Limba Româna (limba maternă)

Limba Rusă (Bine)

Limba Franceză (Bine)

Limba Engleză (începător)

Date de contact

adresa: mun. Chișinău, str Calea Ieșilor 49A, ap 3

tel. mob 069811777

tel. serviciu (0 22) 74-54-34

e-mail codpersonal@yahoo.com