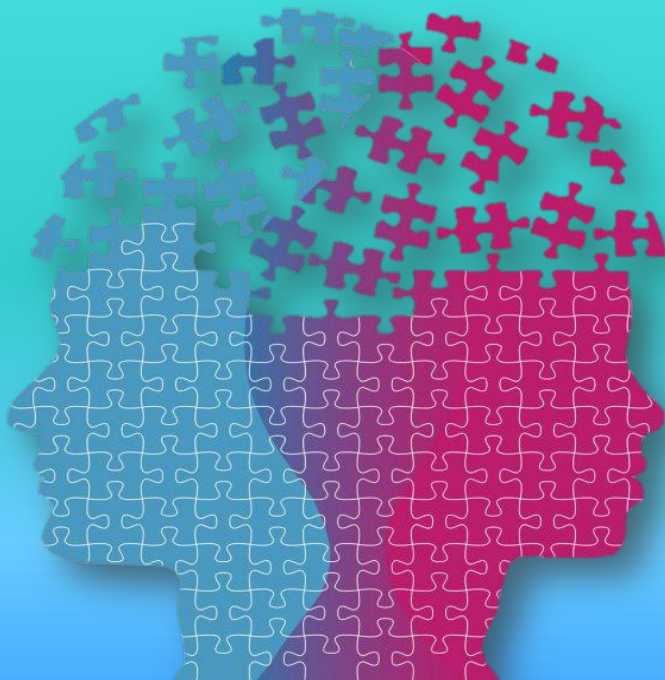


# VRABII VIOLETA

## DEZVOLTAREA PERSONALĂ A CADRULUI DIDACTIC: PERSPECTIVE PSIHOSOCIALE



Chișinău, 2020

**Ministerul Educației, Culturii și Cercetării**  
**Institutul de Științe ale Educației**

**VIOLETA VRABII**

**DEZVOLTAREA PERSONALĂ  
A CADRULUI DIDACTIC:  
PERSPECTIVE PSIHOSOCIALE**

*Monografie*

**Chișinău, 2020**

CZU 37.091:316.612

V-93

Aprobată spre editare  
de *Consiliul Științifico-Didactic* al Institutului de Științe ale Educației

Lucrarea este elaborată în cadrul Proiectului 20.80009.0807.45:  
„Fundamentarea paradigmei de profesionalizare a cadrelor didactice în  
contextul provocărilor societale”

**Coordonator științific:**

AGLAIDA BOLBOCEANU,  
*doctor habilitat în psihologie, profesor cercetător*

**Referenți:**

Nicolae BUCUN, *dr. hab., prof. univ., IȘE*

Igor RACU, *dr. hab., prof. univ., UPS „Ion Creangă”*

Nina PETROVSCHI, *dr. hab., conf. univ., IȘE*

Oxana PALADI, *dr., conf. univ., IȘE*

Angela POTÂNG, *dr., conf. univ., USM*

Angela CUCER, *dr., conf. cerc., IȘE*

Rodica SOLOVEI, *dr., conf. cerc., IȘE*

## PRELIMINARII

---

Societatea contemporană – care este una a cunoașterii și schimbărilor permanente – solicită cadrului didactic o nouă dinamică de adaptare la condițiile și cerințele actuale, necesare pentru a se realiza atât în plan personal, precum și în cel profesional. Promovarea educației de calitate în învățământ reprezintă o oportunitate pentru dezvoltarea continuă a cadrului didactic, aceasta devenind tot mai solicitată pe fondul dinamicii educaționale și sociale. Dezvoltarea personală și profesională a cadrului didactic este imperios necesară în formarea abilităților de utilizare a strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții, pentru menținerea afectiv-motivațională în profesie.

Documentele de politici educaționale direcționează oportunități continuu pentru dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice. Prin urmare, necesitatea dezvoltării profesionale și sociale a cadrului didactic pornește de la politicile și strategiile educaționale ale statului, de la necesitățile instituției, iar dezvoltarea personală a cadrului didactic pune accentul pe nevoile/trebuințele personale de dezvoltare, care pretind a fi integrate într-o consonanță directă cu cele profesionale. Astfel, cadrul didactic se include nu doar într-o activitate de cunoaștere și autocunoaștere, dar într-o adaptare și reglare afectiv-motivațională a comportamentului în procesul educațional.

Reperete teoretice a conceptului *dezvoltare personală* au determinat caracterul multidimensional în evoluția sa și au o traiectorie destul de complexă, distinctă prin personalitățile care i s-au dedicat. Termenii de la care a pornit conceperea științifică a *dezvoltării personale* pot fi generalizați astfel: principiul individualizare, expus în psihologia analitică de C. Jung [Apud 48; 63; 71]; în psihologia umanistă – tendința de autoactualizarea sinelui, susținută de C. Rogers [106; 107; 108]; nevoia de autoactualizare, în viziunea lui A. Maslow [72; 100]; în psihosociologie – teoria interacționistă de dezvoltare a Eului în relații interpersonale, expusă de Ch. Cooley, G. Mead [Apud 30], conceptele psihosociale despre Eu ca organi-

zator al cunoașterii și reglator afectiv-motivațional al comportamentului, analizate de A.A. Pratkanis, A. Greenwald, generalizate de M. Zlate [155]. Autorilor ruși, care au abordat *creșterea personală* în baza conceptelor psihologiei umaniste, С.Л. Братченко, М.Р. Миронова definesc creșterea personală ca pe un proces de schimbări interperceptive, interactive, interpersonale, intrapersonale [159]; И.В. Шевцова consideră creșterea personală ca un proces de conștientizare personală [174]; В. Леви precizează ideea de creștere personală prin sintagma „arta de a fi altul” în formula comunicării umane [Apud 164].

În România, conceptul *dezvoltare personală* este studiat și promovat prin contribuția psihologului Iolanda Mitrofan, autoarea expune că dezvoltarea personală reprezintă procesul de restructurare continuă, autorestructurare, autodepășire în relațiile cu sine și cu alții [80]; prin abordarea de către M. Caluschi a Împlinirii sinei prin *Harta mentală – dezvoltare personală* [26]; O. Brăzdău și I. Mânzat au cercetat procesul de împlinire a Sinelui [Apud 71; 76]; iar creșterea personală ce exprimă criteriu ce sporește eficiența personalității și abordarea psihosocială a Eului, au fost valorificate de M. Zlate [155; 156], P. Iluț [59].

Menționăm relevanța direcțiilor de cercetare ale autorilor din Republica Moldova:

I. Racu [101] – dezvoltarea și imaginea de sine; I. Negură [89; 90], S. Rusnac [112] – optimizarea stării de bine, satisfacția muncii; L. Savca [113] – despre fericire și armonie; N. Bucun [21], A. Bolboceanu, A. Cucer [18; 19] – concepte teoretice și implementări practice în învățarea pe tot parcursul vieții; comunicare prin recadrarea informației; P. Jelescu [161]; O. Paladi [91], S. Tolstaia [131] – importanța sinelui în dezvoltarea umană și rolul psihologului în procesul dezvoltării; C. Platon, N. Buraga [160] – rolul resurselor personale pentru pasiunea profesională a cadrelor didactice, E. Moga [82] – atributele dezvoltării personale.

Problematika dezvoltării profesionale și profesionale a cadrelor didactice este tratată de: T. Callo [24; 25], V. Andrițchi [6], A. Paniș [93], L. Pogolșa [98], N. Vicol [137], M. Cojocaru-Borozan [33] et al.

Astfel, studiile teoretice cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic prezintă o analiză a evoluției conceptului *dezvoltare personală* din perspectivele psihologică, psihosocială, pedagogică.

Prin studiul experimental al dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic am conturat opinia cadrului didactic privind necesitatea realizării dezvoltării personale. Iar analiza statistică a rezultatelor la variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale a stabilit diferențe de manifestare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei. Acestea au permis să generalizăm caracteristicile psihosociale ale subiecților implicați în studiu.

Importanța praxiologică am prezentat-o prin elaborarea, aplicarea și validarea modelului și programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*. În urma realizării programului am stabilit modificări cantitative și calitative în elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, reflecții cu privire la schimbările intrapersonale și eficientizarea relațiilor interpersonale.

Abordarea dezvoltării personale a cadrului didactic din perspective psihosociale va facilita formarea/dezvoltarea continuă eficientă a cadrului didactic, răspunzând exigențelor politicilor educaționale și sociale ale statului pe plan național/internațional, cât și realizarea nevoilor/trebuințelor personale de dezvoltare.

# 1. REPERE TEORETICE CU PRIVIRE LA DIMENSIUNILE PSIHOSOCIALE ALE DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC

## 1.1. Dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale – abordări teoretico-practice

În literatura de specialitate, conceptul *dezvoltare personală* este descris „ca o adevărată politică socială și educațională permanentă”, prin care se implementează ideea de creștere, de devenire, de abilitate, de formare personală. Multitudinea de opinii privind dezvoltarea personală și interesul pentru cercetare ne-a determinat să întreprindem o sistematizare și o clasificare a direcțiilor psihosociale, să studiem istoricul conceptului.

Dezvoltarea personală, descifrată în evoluția conceptelor despre Eu, fundamentează structurile dimensiunilor psihosociale. Conceperea Eului este un construct psihic complex ce depășește reducerea lui fie la simțire, fie la reflexie și considerarea Eului ca existând consubstanțial cu personalitatea, astfel, formarea și devenirea lui producându-se în conformitate cu formarea și devenirea personalității [*Apud* 155, p. 120].

Abordarea istorică prin care se construiește Eul, ca element central, fundamental, nucleu al personalității, în opinia lui M. Zlate, este determinată de patru puncte nodale:

1. psihofilosofic (până în a. 1900), caracterizat prin practicarea unei psihologii filosofice, în abordarea lui Bergson și James, care interpretau Eul prin prisma stărilor de conștiință și a părților lor constitutive.
2. psihanalitic și interacționist (1900–1940) – conform teoriei psihanalizei lui S. Freud și interacționismul lui G. Mead. Contribuțiile majore ale lui G. Mead se circumscriu în următoarele problematici: susținerea originii sociale a Eului. Eul nu există de la naștere, ci se construiește progresiv în experiența și activitățile sociale, nefiind altceva decât actul internalizat, iar experiența socială presupune rezultatul asumării și jucării rolurilor, ca procese integrante în viața socială. Eul se naște ca urmare a „reciprocității perspectivelor” dintre Eu și Altul, dintre Eu și Mine, dintre Eu și Altul generalizat, adică societatea. „Structura Eului unei persoane reflectă modul general de comportament al grupului social căruia aparține individul”, scrie G. Mead [*Apud* 155].

În același context, G. Mead menționa, că mecanismul psihologic cel mai important prin care se construiește Eul este cel al comunicării. Esența Eului, arată autorul, este de *ordin cognitiv*, locul central îl ocupă gândirea, procesele intelectual-cognitive.

La rândul său, Ch. Cooley, unul dintre fondatorii psihosociologiei moderne, consideră că fundamentul Eului se află în *experiența afectivă*, în sentimentul conștiinței de sine. Pentru a avea o imagine completă, importante sunt aspectele motivaționale [Apud 155, p. 89].

La fel, Ch. Cooley, adeptul teoriei interacționistă, considera că Eul personal nu se poate dezvolta decât în raporturi interpersonale. Fără interacțiunea umană nu poate exista Eul personal, care nu este altceva decât o oglindire și reoglindire a persoanei în alte persoane. Cu alte cuvinte, individul și societatea formează un tot inseparabil, deoarece ideile, valorile, atitudinile persoanei nu provin din reflecția solitară, ci din viața reală a grupului [Apud 29, p. 25].

Etapa a treia – „autonomistă” și psihumanistă (între anii 1940-1980). Fondatorii teoriei sunt H. Hartmann, E. Kriset et al., care au formulat caracteristicile Eului: autonomie, independență și adaptare.

Prin anii 1950-1960 se conturează o nouă orientare psihologică – psihologia umanistă, fondată de C. Rogers și A. Maslow, care redimensionează locul și rolul Eului în structura personalității. Astfel, fondatorii acestei orientări pun accentul pe Eul omului normal, al unui om membru al unei anumite societăți, care trăiește în diverse tipuri de grupuri sociale, implicat și nevoit să facă față unei multitudini de relații sociale. În esență, în ceea ce privește Eul, este vorba de accentul pus pe eforturile individuale și sociale ale omului obișnuit, pentru a ajunge la forma superioară de Euri. De altfel, anume așa explică A. Maslow autorealizarea Eului și Eul autoactualizat, Eul autentic, adică așa cum este el în realitate, netrucat, nemascat sau disimulat, după cum menționa și C. Rogers. Atingerea stadiului de Eul autoactualizat sau de Eul autentic se realizează într-o societate, numai astfel s-ar putea ajunge la o deplină realizare a personalității [Apud 155].

Etapa a patra – psihosocială (1980 – până în prezent) se caracterizează printr-o expansiune extraordinară de redescoperire a Eului în psihologia socială. Bunăoară, D. Wegener, R. Walacher în lucrarea „Eul în psihologia socială”, precum și în alte lucrări, descriu comportamentul social și efectul vârstei asupra conceptului de „Eu” ș.a.

Autorii prezintă dezvoltarea Eului ca „constelații de atitudini”, un organizator al cunoașterii și reglator al conduitei, ce dispune de o solidă bază afec-



tiv-motivațională. În același context, este identificat și rolul Eului în procesul de prelucrare a informației, sunt formulate teorii în care locul central îl au emoțiile, sunt analizate procesele Eului, bazate pe implicarea concomitență a așteptărilor cognitive, afective și motivaționale [Apud 155, p. 97].

Prin urmare, aici intervine nevoia individului de a fi unic, de a dobândi valoare personală și de a-și manifesta libertatea de decizie și acțiune, pe de o parte, iar pe de altă parte, de a se conecta la ceilalți. Această temă a relației dintre unicitatea și apartenența Sinelui a fost reluată, mai nou, de psihosociologii canadieni C.R. Adams și S.K. Marshall. Autorii identifică individul ca pe o „unitate esențială în interiorul grupului”, considerând totodată că, în sens contextual, este și „o caracteristică vitală a Sinelui [Apud 3, pp. 430, 432].

C. Raeff afirmă că independența și interdependența sunt două dimensiuni inseparabile ale Sinelui. În cele din urmă, menționează autorul american, întrucât ființa umană, din punct de vedere fizic, este separată de ceilalți, iar din punct de vedere social este legată de ceilalți – independența și interdependența Sinelui, adică diferențierea și integrarea socială, sunt inerente oricărei culturi [102, p. 208].

Termenul englezesc al conceptului *autoactualizare* este *Self-actualization*. Conform dicționarului de psihologie, coordonat de francezii R. Doron și Fr. Parot, echivalentul pentru termenul englezesc *Self* este franțuzescul *Soi*, prin care se înțelege, într-un mod general, ceea ce definește persoana în individualitatea sa [Apud 105, p. 140].

Așadar, înțelegerea unei persoane presupune abordarea contextuală a Sinelui, se are în vedere persoana în individualitatea sa și în interacțiune cu ceilalți, orientare expusă de mai mulți autori.

În abordarea istorică, această „evoluție umană”, dezvoltarea personală, a suscitat interes încă din antichitate, astfel, Aristotel afirma că dezvoltarea umană conduce spre înțelepciunea practică, în care educarea virtuților conduce la fericire. În acest context, ideea de dezvoltare se realizează în unitatea dintre macrocosmos și microcosmos, o unitate care trebuie abordată în termenii aceleiași legități generale a dezvoltării, adică a celor cinci niveluri ale faptei morale: subiectul conștient (omul), acțiunea, normele imperative, judecata valorică a normei, valoarea faptei [8].

Aristotel considera că dezvoltarea omului este un drum spre scopul suprem, cel care este *theos*-ul, adică binele suprem, fericirea. În continuare, Aristotel menționa: „Trebuie să recunoaștem importanța celor două concepte, lansate de Socrate: discursul inductiv și definiția în general. Acestea sunt două procedee prin care se pun bazele științei”. La fel,

prezintă interes și învățătura lui Socrate despre arta de a gândi pozitiv și arta cunoașterii de sine, care ar fi izvorul virtuții. În accepțiunea lui Socrate, dialogul reprezintă adevăratul discurs viu și însuflețit.

Socrate a fost adeptul comunicării prin graiul adevărat și nu prin cuvântul scris [*Apud* 7, p. 14].

Socrate, focalizându-și preocupările pe om, pe viața lui socială, pe relațiile interumane, fiind însuflețit de dictonul: „Cunoaște-te pe tine însuți”, și în prezent ne face să medităm la faptul cine suntem și unde mergem. Aceasta rămâne a fi o invitație la studierea permanentă a problemelor legate de condiția umană, a ființei umane în relația cu sine însuși. Autorul antic pune accentul pe om, tratându-l ca pe o ființă ce dispune de calități lăuntrice deosebite, care nu se aseamănă cu natura doar după construcția sa fizică. Formulând ideea fericirii, a motivelor acesteia, filosoful susține că fericirea îi apare omului ca ceva indispensabil, iar comportamentul omului este pus în mișcare de rostul lucrurilor.

Dicționarele de specialitate oferă mai multe definiții ale noțiunii dezvoltare personală. Bunăoară, dicționarul de psihologie (autor P. Popescu-Neveanu), explică dezvoltarea omului ca pe un proces prin care se dezvoltă noi structuri funcționale, care diferențiază comportamentul, oferind o adaptare mai bună la mediul înconjurător. Dezvoltarea personală reprezintă o continuă modificare a structurilor psihocomportamentale, o schimbare calitativă, ascendentă, în pofida momentelor de regres ce intervin pe parcurs [99, p. 195].

Dicționarul de psihologie Larousse prezintă *dezvoltarea* identificând-o cu un model stadial de creștere, cu o serie de etape noi prin care trece individul pentru a-și atinge deplina realizare [67, p. 100]. Dicționarul de psihologie DEXI identifică dezvoltarea ca pe un ansamblu de procese succesive, care într-o ordine determinată, conduc la maturitate, evoluție [41, p. 338].

Abordarea longitudinală a conceptului dezvoltare presupune conlucrarea a patru tipuri de forțe: biologice; psihologice – ca factori interni: perceptivi, cognitivi, emoționali, de personalitate; socioculturali – ca factori interpersonalii, sociali, culturali, etnici și forțele generate de ciclurile vieții, adică în diferite momente ale vieții oamenii sunt afectați diferit, în funcție de forțele biologice, psihologice și socioculturale [84, p. 20].

Astfel, dezvoltarea reprezintă trecerea unui fenomen, prin conlucrarea mai multor forțe, care produc evoluția, în cazul nostru – evoluția personală.

Zicând personal-ă (adj.), ne referim la ceea ce aparține unei anumite persoane, care se referă la o anumită persoană [68, p. 143].

Analizând termenul *persoană* în aspect filosofic, etic, identificăm individul uman rațional, care acționează în concordanță cu valorile morale. Evoluția acestui termen s-a realizat în strânsă dependență de evoluția conceptului de om, deoarece persoana îl exprimă pe om într-o postură anume. Astfel, de la o etapă istorică la alta, conceptul de persoană a dobândit noi nuanțe. Termenul de persoană vine din latinescul *persona*, care derivă din grecescul *prosopon* – în teatrul grec din Antichitate masca actorului, rolul acestuia. Apoi semnificația de mască este transferată la cea de rol social, îndeplinit de cineva în teatru sau în viață, reprezentând chiar actorul însuși, subiectul care joacă roluri. Finalmente, persoană reprezintă actorul unui atribut valoric, referindu-se la calitatea de a fi om, la rangul, statutul său social [7, p. 10].

Psihologia contemporană vizează prin conceptul de persoană nu atât individul uman din punctul de vedere al cunoașterii ambianței ca factor pasiv, cât, mai ales omul, ca factor activ, care stabilește relații cu mediul, aflându-se într-o interacțiune reciprocă [156, p. 17].

Sursele actuale ce identifică apariția conceptului *dezvoltare personală*, precizează M. Caluschi, sunt fundamentate de două curente, afirmate în psihologia sec. XX: prima teorie – conceptul de individuație al lui C. Jung și psihologia umanistă – prin C. Rogers, A. Maslow și psihologii români A. Pavelcu, I. Holban, N. Mărgineanu; a doua teorie – psihologia transpersonală – prin R. Assogioli, I. Mânzat [Apud 26, p. 59].

Astfel, I. Mânzat este de părerea că C. Jung a demonstrat că în complexul proces de individuare are loc o confruntare creatoare a omului cu lumea înconjurătoare până la asimilarea lor în sine, prin individuare omul își construiește individualitatea și sinele [Apud 74, p. 136].

Prin acest demers, C. Jung plasează personalitatea într-un proces psihologic de individuație în contact cu mediul, în funcție de educația primită, ceea ce determină căile individuale de dezvoltare, care nu ar putea fi parcurse doar pe calea normelor vieții colective; ea reprezintă o lărgire a sferei conștientului, dar în strânsă dependență de rezervorul imens de experiență, acumulat în subconștient: toate achizițiile vieții personale, experiența individului și subconștientul colectiv, care sunt conținuturi impersonale, țin de structura ereditară a creierului. Dezvoltarea unei aptitudini, a unei funcții, este parte a procesului din viață, a adaptării noastre la lume, prin prisma experienței individuale. În acest context, societatea așteaptă ca fiecare să-și joace rolul distribuit. Iar oamenii care neglijează dezvoltarea personală, demonstrează o lipsă de tact, sunt în contradicție cu ceilalți și au dificultăți de adaptare în societate [Apud 48, p. 12].

În continuare, trecând în revistă sursele referitoare la istoricul denumirii grup de dezvoltare personală, vom aminti de adepții psihologiei umaniste din anii '60 ai secolului XX, care au realizat un experiment la o clinică de pe Coasta de Vest (America), unde au selectat un model de grup de „terapie”, punându-și drept obiectiv dezvoltarea personală, considerând grupul experimental un instrument de educație, nu de terapie. Din moment ce obiectivul grupului s-a schimbat de la educația tradițională la schimbare personală, au fost formulate câteva noțiuni: grupuri de dezvoltare personală, potențial uman sau dezvoltare umană.

În rezultat, s-a oferit o definiție mult mai largă, umanistă a educației: educația nu este procesul de achiziționare a deprinderilor interpersonale și de activitate de conducere, nici înțelegerea funcționării grupurilor și organizațiilor, educația este o descoperire comprehensivă de sine, o dezvoltare deplină a propriului potențial. În același context, C. Rogers a sugerat și termenul de „grup de întâlnire”, punând accent pe întâlnirea autentică dintre membrii grupului, liderul-terapeut, dar și laturile ascunse ale sinelui [Apud 108; 152].

C. Rogers a formulat noțiunea de autoactualizare astfel: reprezintă procesul, tendința și produsul finit, adică „o persoană în proces de realizare a sinelui” (*self-actualizing*), care este un proces continuu, o schimbare perpetuă ce are în final persoana care trăiește plenar: „*the fully functioning person*” [107, p. 51].

Sintagma „*a deveni o persoană*”, propusă de C. Rogers este determinată de *cinci dimensiuni calitative*: Prima dimensiune, *valorică*, desemnează preferința pentru o participare la viața responsabilă, morală, cu înfruntare de sine, cu aprecierea faptelor omului;

A doua dimensiune pune accent pe *bucuria de a acționa* pentru depășirea obstacolelor. Ea presupune acceptarea schimbărilor, fie în rezolvarea problemelor personale și sociale, fie în depășirea obstacolelor din lumea înconjurătoare; Dimensiunea a treia orientează persoanele spre *valoarea unei vieți interioare independente*, cu o conștiință de sine bogată și amplificată. Controlul asupra persoanelor și lucrurilor este respins în favoarea unei înțelegeri profunde, empatice a propriei persoane și a altora; A patra dimensiune determină *receptivitatea față de alte persoane și a lumii înconjurătoare*. Inspirația este văzută ca venind dintr-o sursă din afară, iar persoana trăiește și se dezvoltă în contextul unei receptivități devotate acestei surse; A cincea dimensiune pune accentul pe *plăcerea vieții, pe plăcerea de a fi*. Sunt prețuite plăcerile simple ale vieții [106, p. 230].

Punctul de vedere al lui C. Rogers asupra omului este profund umanist, stipulând că nu există un mai bun specialist asupra vieții, altul, decât cel care o trăiește. Dacă în interiorul său persoana poate să fie liberă, ea lesne descoperă modalitatea de comportament și acțiune care s-o ajute să se dezvolte pozitiv – în direcția unei atitudini mature față de viață și sine. Însă, dacă persoana are o imagine falsă despre sine, Eul nu-și poate îndeplini funcția de orientare corectă a actualizării și, în această situație, nu mai poate fi vorba de o dezvoltare pozitivă, evolutivă. Deci, putem spune că o imagine incorectă despre sine blochează dezvoltarea persoanei.

În același context, M. Zlate specifica precum că o condiție a personalității eficiente o reprezintă maturitatea ei psihică. După opinia lui A. Maslow, condiția personalității eficiente, a sănătății ei psihice, o reprezintă autorealizarea, îndeplinirea metanevoilor, în special a ultimei trebuințe din celebra „piramidă a trebuințelor” [Apud 155, p. 230].

A. Maslow, analizând teoria motivației, se referă la existența Sinelui în două ipostaze, aflate la polii opuși ai unei axe: 1. Sinele condensat, limitat de factori fizici, biologici, culturali. Este Sinele individului care nu a reușit să depășească anumite limite din cauze subiective sau obiective, Sinele aflat la nivelul inferior în piramida trebuințelor după A. Maslow; 2. Sinele rezonant, aflat în armonie atât cu interiorul individului, precum și cu mediul. Sinele care rezonază, se află în unison cu tot ceea ce l-ar putea influența și care, prin rezonanță, se adaptează și, totodată, crește sub aceste influențe. Sinele se află cel puțin în vârful piramidei trebuințelor, dacă nu dincolo de această relaționare [Apud 91, p. 16].

Drept urmare, deviza lui A. Maslow este: „Ceea ce un om poate, el trebuie să fie, deoarece există o tendință în fiecare să devină autoactualizat în ceea ce este ca potențial, să devină ceea ce este capabil să fie” [100, p. 46].

Umaniștii, afirma I. Mânzat, pun conștiința umană în centrul dramei devenirii omului, pledează pentru dezvoltarea la maximum a potențialului creator prin autodirijare și libertatea de alegere [Apud 74, p. 136].

În opinia aceluiași autor, funcțiile DP sunt: de conștientizare a propriilor calități, limite, dorințe, temeri, expectanțe; de identificare și reducere a blocajelor; de deschidere a conștiinței prin accesarea fluxului personalității; de activare a resurselor; de identificare a vocației; de găsirea sensului vieții ce se multiplică într-o societate a cunoașterii spirituale [76, p. 11].

O sursă de inspirație unică o reprezintă Harta mentală – Dezvoltare personală, după M. Caluschi, în care dezvoltarea personală reprezintă procesul împlinirii Sinelui [26, pp. 73-74].

În România, problematica DP este elucidată de psihologul Iolanda Mitrofan, care a elaborat conceptul dezvoltării personale pe fundamente originale inovatoare ale psihoterapiei experimentale, a unificării complexe ale dezvoltării personale. Astfel, autoarea menționează: „Dezvoltarea personală acoperă o sferă mai largă de beneficiari, motivați să se autodepășească sau să-și împlinească viața, performând în relațiile lor cu sine și cu alții, cu cariera sau mediul. În zilele noastre, dezvoltarea personală a devenit ingredientul sau condiția necesară a sănătății, competenței și bunăstării în majoritatea domeniilor vieții, fiind un fel de „terapie pentru normali” [80, p. 12].

O. Brăzdău consideră că procesul împlinirii Sinelui are loc în două etape: DP – asimilarea Eului de către Sine; Dezvoltarea transpersonală – transcenderea totală a Eului [Apud 71, p. 243].

Multe din ideile expuse de psihologii umaniști sunt susținute și de autorii ruși.

Astfel, Л.И. Иванкина precizează: dezvoltarea personală – este procesul complex și complicat, care este dirijată de logica internă a persoanei; este procesul de autoactualizare a Sinelui, transformării [Apud 163, p. 14].

În același context, И.В. Шевцова evidențiază creșterea personală ca pe un proces de conștientizare a calităților personale, conștientizare a potențialului și posibilităților; creșterea potențialului și competenței psihologice; rezolvarea conflictelor interne; autoactualizarea personală [174 p. 72].

Ideea dezvoltării personale se integrează în sistemele valorice. Astfel, К. Хорни menționează că încrederea sau insuficiența ei este un izvor filosofic nesecat de formare și dezvoltare a omului. Deci, dacă persoana are încredere în oameni, în realizarea scopurilor sale, atunci ea va învăța comportamente pline de încredere și armonie [Apud 172, p. 235].

Autorii С.Л. Братченко, М.Р. Миронова precizează că creșterea personală este un proces de schimbări interperceptive, interactivate, astfel, persoana nu doar că se schimbă în interior, dar schimbă și lumea din jurul său. Anume aceste schimbări în conținutul, direcția și dinamica procesului de creștere, în opinia acestor autori, au fundamentat *criteriile creșterii personale* pe conceptele adepților psihologiei umaniste [Apud 159, p. 38].

Generalizarea criteriilor creșterii/dezvoltării personale este prezentată în *Tabelul 1.1*.

În același context, A. Maslow menționa: „Am depistat că interpretarea noțiunii de autoactualizare a devenit foarte asemănătoare cu petele de cerneală ale lui Roshar. Utilizarea acestui procedeu îmi vorbește mult mai mult despre persoana care o interpretează, decât procesul însuși” [Apud 159, p. 38].

**Tabelul 1.1: Criterii ale creșterii/dezvoltării personale**

<b>Criterii Intrapersonale</b> (schimbări ce au loc în lumea internă a persoanei)	<b>Criterii Interpersonale</b> (schimbări ce au loc în relațiile cu ceilalți, cu lumea externă)
<b>Acceptarea de sine:</b> aprecierea, dragostea față de sine și capacitatea de a te respecta pentru deciziile luate.	<b>Acceptarea celorlalți:</b> respect față de alte persoane, corectitudine.
<b>Înțelegerea Sinelui:</b> capacitatea de a te auzi, de a te vedea autentic. Acum când măștile și mecanismele de apărare se minimalizează, transformările sensibile ale persoanei, flexibilitatea și viziunea adecvată față de schimbarea din viață, acumularea experienței se apropie de relația ideală: Eul-real de Eul-ideal.	<b>Înțelegerea celorlalți:</b> o persoană matură va aprecia adecvat situațiile și va avea o viziune diferențiată a urmărilor, fiind minimalizate gândirile stereotipice. Capacitatea de a iniția o comunicare interpersonală bazată pe înțelegere, sensibilitate, empatie.
<b>Deschiderea afectivă</b> spre acumularea experiențelor noi.	<b>Socializarea</b> – capacitatea de a fi constructiv în relațiile sociale „a trăi cu alții într-o armonie cât mai mare”.
<b>Responsabilitatea</b> pentru actualizarea personală, deschidere, libertate.	<b>Adaptarea creativă</b> – o caracteristică profundă a unei persoane mature, prin atitudinea de a lua o poziție fermă, a fi deschis spre depășirea problemelor apărute prin creativitate personală în rezolvarea lor; adaptarea creativă la situații noi, concrete și capacitatea de a folosi potențialele interne la maximum posibil.
<b>Integritatea</b> este cea care generează încredere prin onestitate, curajul opiniilor. <b>Congruența</b> – ce semnifică armonia între acțiunile și mesajele verbale.	<b>Dinamicitatea:</b> a fi dinamic, flexibil, deschis schimbărilor, în același timp păstrând identitatea personală.

Un alt curent ce abordează ideile dezvoltării personale este psihologia pozitivă, fundamentată de M. Csikszentmihalyi și M. Seligman. Astfel, M. Csikszentmihalyi a relevat că nivelul de fericire și al stării de bine se exprimă prin gradul de realizare al potențialului uman. În aceste momente, scria el în anul 2007, conștiința este copleșită de experiențe, iar aceste experiențe se află în armonie unele cu celelalte. Ceea ce simțim, ceea ce dorim și ceea ce gândim – totul este în armonie, aceste momente excepționale se mai numesc experiențe-flux [38, p. 89].

În psihologia pozitivă este introdus termenul de bunăstare subiectivă, care este folosit ca sinonim al conceptului de fericire. Patru concepte sunt considerate trăsături pozitive esențiale, din punctul de vedere al psihologiei pozitive: starea de bine, optimismul, fericirea și autodeterminarea [118, pp. 5-14].

În acest context, I. Negură, în studiul „Optimizarea stării de bine ca problemă psihologică”, menționează rolul stării subiective de bine, numită de M. Seligman ca stare de funcționare umană optimă [Apud 80, p. 20].

În același sens, opinează S. Rusnac, satisfacția față de munca profesională și starea de bine psihologică a cadrelor didactice universitare corelează pozitiv, condiționând sentimentul subiectiv de fericire și evaluarea calității vieții [112, p. 9].

La fel, o sinteză a conceptului de fericire o expune și L. Savca în studiul „Obstacole în calea fericirii”, în care enumeră aspectele vieții umane și extinde modelul propus de N. Pezeshkian, un model prin care a dezvoltat ideile subiecților privind răspunsul la mai multe aspecte ale vieții. Astfel, N. Pezeshkian a dezvoltat modelul de Echilibru – calitatea vieții, care este esențială în cele 4 aspecte ale vieții umane: Aspectul spiritual (intuiția), Aspectul fizic (senzații), Aspectul mental (rațiunea), Aspectul relațional. Adică, echilibrul în îndeplinirea armonioasă a activităților în toate sferile este extrem de important [Apud 113, p. 96].

În parte, fericirea depinde și de experiențele noastre trecute. Evenimentele pe care le-am trăit ne colorează momentul prezent, după cum sublinia psihologul american Harry Helson. El susține că fiecare dintre noi dispunem de un anumit nivel de adaptare, un punct zero, neutru, corespunzând așteptărilor – ceea ce ne așteptăm să ni se întâmple, bazându-ne pe ceea ce ni s-a întâmplat deja, în trecut. Dacă ceea ce ni se întâmplă coincide cu așteptările noastre, adică, de fapt cu nivelul de adaptare, nu vom fi nefericiți. Dar dacă evenimentele se dovedesc mai favorabile sau mai nefavorabile decât le-am anticipat, vom fi fericiți sau nefericiți [Apud 46, p. 130].

M. Zlate se întreba, oare experiența pozitivă nu seamănă foarte mult cu dezvoltarea personală a psihologiei umaniste? Personalitatea pozitivă descrisă de psihologia pozitivă se diferențiază prin ceva de personalitatea sănătoasă, maturizată, din punctul de vedere al psihologiei umaniste? [155, p. 269].

Comparând trăsăturile persoanei în *psihologia pozitivă*: omul stăpân pe sine, sigur de sine și mulțumit, eficient, satisfăcut, ce trăiește o stare de bine subiectivă și *psihologia umanistă*: omul proactiv, care își ia destinul în propriile sale mâini, se autoconstruiește și autoactualizează, M. Zlate sugerează că mediul social adevărat la care se referă susținătorii psihologiei pozitive nu este cu nimic mai prejos de mediul existent în așa-numita „societate cu psihică”, creionată de psihologia umanistă. Prin urmare, dezvoltarea personală în aceste două teorii – psihologia umanistă și cea pozitivă – au multe aspecte comune prin finalitățile creșterii persoanei [Apud 155, p. 269].



Astfel, creșterea personală reprezintă procesul de schimbări interperceptive, interactivitate, interpersonale, intrapersonale, iar persoana nu numai că se schimbă intern, dar schimbă și lumea din jurul său. „Destinul conceptului de Sine”, privit ca o valoare personală centrală prin abordarea contextuală a Sinelui, determină dialectica raporturilor dintre nevoia persoanei de unicitate și independență, pe de o parte, și nevoia sa de apartenență și afiliere, pe de altă parte. Analiza generalizată a dimensiunilor conceptului *dezvoltare personală* este expusă în *Tabelul 1.2*.

**Tabelul 1.2:** *Tabloul generalizator al opiniilor cu referire la conceptul dezvoltare personală*

Sursele analizate	Sinteze conceptuale
1. Caluschi M. Procesul formativ de formare personală în viitorul extrem. În: Psihologie. Revistă științifico-practică, 2011, nr. 3.	În <i>Harta mentală – dezvoltare personală</i> sunt propuse ideile-cheie: DP – este procesul împlinirii Sinelui. Direcțiile de acțiune: Autocunoaștere; Autoexplorare; Autoexploatare; Autoinventare; Autotranscendere și Cosmicizare.
2. David D. Dezvoltarea personală și socială. Iași: Editura „Polirom”, 2014.	Dezvoltarea personală reprezintă o religie, o artă de a fi fericit.
3. Maslow A. Motivația și personalitatea. București: Editura „Trei”, 2013.	Actualizarea Sinelui este un proces continuu de actualizare a potențialităților, capacităților și talentelor, de împlinire a misiunii (sortii, destinului sau vocației), o cunoaștere de acceptare deplină a naturii intrinseci, o tendință permanentă spre unitate, înțelegere și sinergie.
4. Mitrofan I. Psihoterapie (reper teoretice, metodologice și aplicative). București: Editura „SPER”, 2008.	Dezvoltarea personală – un proces de autorestucturare, presupune lucrul fluid și stimulat cu ambele fațete ale realității psihice (interne și externe), suprafață și profunzime, conștient și inconștient.
5. Mitrofan L. (coord.) Dezvoltarea personală – competență universitară transversală, o nouă paradigmă educațională, cap. 1-2. Editura Universității din București, 2007.	Dezvoltarea personală este un concept ce desemnează o realitate psihologică, este un domeniu al cunoașterii și intervenției care a cunoscut, în ultimele decenii, o evoluție remarcabilă, fiind „o permanentă politică socială și educațională pentru promovarea succesului profesional, social și al bunăstării psihologice”. Dezvoltarea personală desemnează dinamică psihică ce include ideea de creștere, de devenire, de abilitate, de formare.

<p>6. Paloş R., S. Sava S., Ungureanu D. (coord.) Educația adulților: baze teoretice și repere practice. Iași: Editura „Polirom”, 2007.</p>	<p>În această lucrare am identificat expunerea lui M. Armstrong: dezvoltarea personală reprezintă creșterea abilității unui individ și valorificarea potențialului acestuia prin parcurgerea unor experiențe de învățare și educație.</p>
<p>7. Pavlina S. Dezvoltarea personală pentru oamenii isteți. București: Editura „Amsta”, 2009.</p>	<p>Dezvoltarea personală este o creștere a proceselor interne și acțiunilor externe prin care are loc transformarea pozitivă a persoanei; o creștere conștientă și cu înțelegere; o abordare inteligentă pentru dezvoltarea persoanei care ar da un sens logic și intuitiv satisfăcător.</p>
<p>8. Robbins S. Știința dezvoltării personale. Putere nemărginită. București: Editura „Almatea”, 2011.</p>	<p>Acțiunea este puterea de a conduce rezultatul, iar tot ce facem este determinat de comunicarea cu noi înșine, în fiecare efort susținut există o răsplată „înzecită”, oamenii care au atins desăvârșirea urmează o cale sigură către „succesul suprem” prin adaptare continuă.</p>
<p>9. Rogers C. A deveni o persoană. Perspectiva unui terapeut. București: Editura „Trei”, 2014.</p>	<p>Sintagma „a deveni o persoană” este determinată de cinci dimensiuni calitative: dimensiunea valorică; a doua dimensiune – bucuria de a acționa pentru depășirea obstacolelor; dimensiunea a treia orientează persoanele spre valoarea unei vieți interioare independente; a patra dimensiune determină receptivitatea față de alte persoane și a lumii înconjurătoare; a cincea dimensiune pune accentul pe plăcerea vieții, pe plăcerea de a fi.</p>
<p>10. Seligman M. Ce putem și ce nu putem schimba. Ghid complet pentru succesul în dezvoltarea personală. București: Editura „Humanitas”, 2013.</p>	<p>Curentul dezvoltării personale este cel care cere schimbarea, dar există unele aspecte, legate de noi, care pot fi schimbate, altele care nu pot fi schimbate, și unele care pot fi schimbate doar cu mare greutate. De aceea, credem ar fi bine ca schimbarea să fie posibilă fără mari traume, dar cu efort și în timp ajungem la satisfacții, stări de bine, fericire.</p>
<p>11. Szekely A. Dezvoltarea personală și succesul profesional. București: Editura „AS Publishing”, 2013.</p>	<p>Dezvoltarea personală este abilitatea unui om de a invita alți oameni ca împreună cu el să progreseze spre o viziune.</p>

<p>12. Zlate M. Eul și personalitatea. București: Editura „Trei”, 2002.</p>	<p>Dezvoltarea Eului din perspectiva psihosocială reprezintă constructul psihic complex, derivat din interpenetrarea elementelor cognitive, afectiv-motivaționale și atitudinale. Dezvoltarea Eului ca pe o „constelație de atitudini”, un organizator al cunoașterii și reglator al conduitei, ce dispune de o puternică bază afectiv-motivațională.</p>
<p>13. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии. СПб, 1997.</p>	<p>Creșterea personală este procesul multi-aspectual, care este coordonat de o traiectorie individuală, destul de complicată și complexă din interior. Creșterea personală este un proces de schimbări interperceptive, interactivate, astfel persoana nu doar că se schimbă intern, dar schimbă și lumea din jur.</p>
<p>14. Леви В. Куда жить. Человек в цепях свободы. Москва: Издательство „Книжный клуб 36.6”, 2013.</p>	<p>Creșterea personală reprezintă schimbările calitative în potențialul personal, rezolvarea cu succes a problemelor și deschiderea către perspectivele mai favorabile ale vieții.</p>
<p>15. Rogers C. A theory of therapy, personality and interpersonal relation slip, as developed in client – centered framework. Psychology: A Study of a Science, 1995, vol. 3.</p>	<p>Creșterea personală este un proces de dezvoltare internă, autoactualizare de Sine, în timpul căreia persoana își deschide propriile resurse prin care se poate realiza maximal; Reprezintă procesul armoniei între „Eul – real” și „Eul – ideal”, fiind condus de motivația personală și chemarea internă.</p>
<p>16. Wikipedia</p>	<p>Dezvoltarea personală este acel fenomen care se întâmplă atunci când conștientizezi că vrei să faci ceva în viața asta, vrei să trăiești și nu doar să existeți.</p>

Conceptul *dezvoltarea personală* are o traiectorie multiaspectuală în evoluția sa, iar elementele constitutive ale sale pot fi generalizate prin conceptele-cheie: autoactualizare, autorealizare, individualizare, fericire, dezvoltarea psihosocială a Eului în învățare și educație.

Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale reprezintă formațiunea complexă, cu schimbări intrapersonale și eficientizarea relațiilor interpersonale a persoanei, dezvoltare ce are loc în dimensiunea cunoașterii Eului actualizat, dimensiunea motivațională, dimensiunile calitative ale devenirii persoanei prin educație și învățare, prin acumulare de experiențe cognitive, afective, motivaționale.

## 1.2. Dezvoltarea personală a cadrului didactic în contextul educației adulților

Problematika dezvoltării personale a cadrului didactic constituie o prerogativă a domeniului educațional în general și a psihologiei în mod special, deoarece dezvoltarea personală reprezintă procesul ce desemnează o realitate psihosocială de interacțiune prin parcurgerea unor experiențe de educație și învățare.

Analizând Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014–2020 „Educația–2020”, menționăm obiectivele strategice pe termen lung ale politicilor educaționale la nivel european și anume: punerea în practică a învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității; creșterea calității și eficienței proceselor în educație și învățare [123].

Codul Educației al Republicii Moldova, referitor la învățarea pe tot parcursul vieții, include activitățile de învățare realizate de o persoană pe parcursul vieții, în scopul formării sau dezvoltării competențelor din perspectiva personală, civică, socială și profesională; cuprinde formarea profesională continuă a adulților [32, titlul VII, cap. I, articolul 123 (1)].

În același context, Standardele de competență profesională a cadrelor didactice din învățământul general au ca scop: motivarea cadrelor didactice pentru învățarea pe tot parcursul vieții; creșterea responsabilității fiecărui cadru didactic pentru reușita propriei cariere profesionale. În Domeniul de competență 4 se precizează: Dezvoltarea profesională, în conformitate cu standardul, gestionează propria dezvoltare profesională continuă cu indicatorii ce monitorizează procesul de dezvoltare personală și profesională și descriptorii – organizarea activității educaționale în baza unei teme de cercetare individuală; confirmă participarea și gradul de implicare la activități de dezvoltare profesională în școală, în afara școlii la nivel regional, național, internațional, racordează propria activitate la cerințele didacticii contemporane prin valorificarea achizițiilor profesionale inovatoare și experimentarea bunelor practici educaționale [122].

Prin urmare, actele normative determină rolul învățării pe tot parcursul vieții, al dezvoltării personale a cadrelor didactice prin care aceștia se vor integra mai ușor, se vor manifesta inovativi, responsabili, motivați, afirmându-se ca personalități în profesia didactică.

O direcție evolutivă în acest proiect o reprezintă educația adulților, care nu poate fi considerată o acțiune izolată, ci trebuie văzută ca un subsamblu integrat într-un proiect global al educației permanente [87, p. 53].

Cadrele didactice reprezintă grupurile sociale, determinate atât după criteriul etativ, cât și după cel valoric – grupuri de adulți. Deci, educația

adulților desemnează ansamblul proceselor organizate ale educației, ale conținutului, ale metodelor de formare, dezvoltare care prelungește sau completează educația inițială atât de necesară și cadrelor didactice.

La fel, educația adulților acordă ajutor cadrului didactic pentru a se putea integra mai bine socio-profesional, pentru a participa la dezvoltarea sa personală și a colectivității din punct de vedere socio-economic și cultural.

N. Vițanu menționează că educația adulților este un ansamblu de procese organizate, cu un conținut și metode specifice, formale și informale prin care se prelungește educația inițială. Ea urmărește învățarea profesională, îmbogățirea cunoștințelor, dezvoltarea aptitudinilor, orientarea profesională nouă pentru dezvoltarea integrală a omului, pornind învățarea de la primul pas – *sensibilizarea spre acțiune* [138].

Astfel, după cum remarcă G. Allport, adultul posedă motive care sunt controlate, relevante social și destul de bine integrate unei activități planificate, elemente diriguitoare în acțiunile de educație ale acestei categorii de vârstă. De regulă, educația adulților este văzută doar ca modalitate prin care omul poate să dea răspuns la schimbările sociale.

Persoana trebuie să învețe și cum să rezolve multe probleme legate de propria evoluție, de incertitudinile ce apar în cursul dezvoltării sale individuale, determinați de capacitatea de a lua decizii. Adulții se confruntă permanent cu schimbarea, cu necesitatea de a lua decizii, determinate de schimbare [5, p. 203].

Relația dintre dezvoltare, schimbare și timp este descrisă adesea prin metafore de genul: a tinde spre vârf, a ajunge în vârf, ascensiune pe scara valorilor, atingerea maximului de potențial. Pe de altă parte, timpul se regăsește pe orizontală și este înlocuit cu metafore de genul: final, la fix, a merge înapoi, alunecare.

Din diversele tipologii etative o vom analiza-o pe cea propusă de E. Erikson, deoarece teoria dezvoltării personale și sociale implică abordarea stadială a formării personale pe latura socializării, propune o stadialitate a dezvoltării cunoașterii Sinelui în interacțiune cu ceilalți, accentuând influența mediului social al dezvoltării [120].

Pentru E. Erikson, dezvoltarea este procesul evolutiv, bazat pe o succesiune universal experimentată de evenimente biologice, psihologice și sociale și implică un proces autoterapeutic de vindecare a cicatricelor, apărute ca urmare a unor crize accidentale și naturale, inerente dezvoltării. Astfel, E. Erikson propune ipoteza conform căreia oamenii trec prin opt stadii pe parcursul întregii vieți. În fiecare stadiu are loc o criză, ori un

moment critic, de a cărui rezolvare depinde cursul dezvoltării ulterioare. Etapele de dezvoltare constituie schema Eului și oglinda ierarhiei celor mai relevante structuri sociale descrise în 8 etape, iar ultimele 3 descriu vârsta adultă, stadiile în care se regăsesc și cadrele didactice implicate în cercetare. O descriere mai detaliată a vârstei adulte este prezentată în *Tabelul 1.3*.

**Tabelul 1.3:** Teoria dezvoltării psihosociale la vârsta adultă, după E. Erikson

Stadiul	Principalele achiziții ( <i>variante existente</i> )	Factorii sociali determinanți	Corolarul axiologic
Tânărul adult (20-30 / 35 de ani)	Intimitate <i>versus</i> izolare	Prietenii, relația de cuplu	Mutualitatea afectivă
Adultul (35-50 / 60 de ani)	Realizare <i>versus</i> rutină creatoare	Familia, profesia	Responsabilita- tea, devoțiunea
Bătrânețea (60 de ani)	Integritate <i>versus</i> disperare	Pensionare, apusul vieții	Înțelepciunea

Modelul propus de E. Erikson este recunoscut ca fiind astăzi unul dintre cele mai cuprinzătoare și relevante. Astfel, analizând cele expuse în tabel, observăm corolarul axiologic: mutualitatea afectivă, responsabilitate, înțelepciune pentru vârstele adultului, cadrului didactic.

Prin urmare, dezvoltarea reprezintă procesul complex de trecere de la inferior la superior, de la vechi la nou, printr-o succesiune de etape, fiecare stadiu reprezentând o unitate funcțională mai mult sau mai puțin încheată de un specific colectiv propriu [*Apud* 4, p. 29].

În același context, menționăm o comparație sugestivă, aparține lui C. Jung, care afirmă că în adult se ascunde un copil, un copil veșnic, aflat mereu în devenire, niciodată împlinit, având o statornică nevoie de îngrijire, atenție și educație, este acea parte a persoanei care dorește să se dezvolte spre a-și atinge deplinătatea, fermitatea și maturitatea. Problema vârstelor, consideră C. Jung, apare în primul rând în tinerețe, această etapă începe imediat după pubertate și durează până pe la mijlocul vieții, adică până pe la 35 de ani. De aceea, precizează autorul, cu cât mai mult se apropie persoana de mijlocul vieții și cu cât mai bine reușește să-și consolideze atitudinea personală și situația socială, cu atât mai mult i se pare că ar fi descoperit calea cea bună în viață, precum și adevăratele idealuri și principii de comportament [*Apud* 63, p. 12].

La această etapă, persoanele își imaginează că aceste principii și idealuri sunt eterne, valabile și fac din ele virtuți, cărora încearcă să le rămână fideli. Dar scapă din vedere faptul esențial că atingerea scopurilor sociale se

face în detrimentul împlinirii personale. Acestea fiind identificate uneori de genul unei modificări lente ale caracterului, alteleori își fac apariția din nou caracteristici dispărute încă din copilărie. S-a observat că înclinațiile și interesele de până acum încep să pălească, lăsând loc altora, ori, foarte frecvent, convingerile și principiile de până acum, mai ales cele morale, încep să se accentueze și să se rigidizeze. Acestea pot duce treptat, către vârsta de 50 de ani, până la intoleranță și fanatism – e ca și când existența acestor principii ar fi amenințată și ele ar trebui cât mai repede și cât mai bine consolidate. Tulburările neurotice foarte frecvente ale vârstei adulte au ceva în comun, și anume dorința de a trece faimosul prag al maturității, păstrând totuși o psihologie a propriei tinereți [*ibidem* 63, p. 14].

Interpretarea dezvoltării etative, propuse de W. Veenman prin compararea vârstei cu piesele unui puzzle, sugerează că există trei etape majore ale evoluției umane: Copilăria, Maturitatea și Conștientizarea de sine. Copilăria este mecanică și inconștientă – un tărâm al somnului interior, care se referă atât la copii, cât și la adulți. Etapa Maturității implică trezirea. Din nefericire, remarcă autorul, unii oameni nu se trezesc niciodată, ei rămân la nivelul scăzut de conștientizare, iar la nivelurile superioare ajung oamenii care, în ultima etapă, știu care este scopul lor și au o filosofie de viață bine definită [136].

Cadrul didactic tinde spre vârf, iar timpul creează premise spre orizonturi de implementare pe scara valorică a dezvoltării sale. Prin urmare, adevărata evoluție, schimbare a cadrului didactic este influențată de conștientizarea de sine, pe care o implementează eficient, realizând așteptările personale și cele profesionale.

Conform unor opinii persoana acumulează experiență odată cu înaintarea în vârstă și aceasta se află în strânsă legătură cu împlinirea de sine. Totuși, experiențele diferă ca intensitate și depind de deschiderea persoanei în momentul în care acestea s-au produs și modul în care persoana s-a implicat în rezolvarea eficientă a acestora. Vârsta poate fi văzută ca un proces continuu de adaptare. Acest proces de adaptare este unul dinamic și se desfășoară pe toată durata vieții, în care omul și mediul se influențează reciproc, astfel, înaintarea cu succes în vârstă vine cu atingerea rezultatelor pozitive, evitarea și minimalizarea celor negative.

În ceea ce privește tendința spre actualizare, împlinirea de sine, C. Rogers arată că aceasta capătă un anumit specific, în funcție de vârstă, dezvoltându-se la nivele diferite. La rândul său, Everingham sugerează ideea conform căreia perioada vârstei adulte mijlocii poate fi privită ca o perioadă a împlinirii de sine [*Apud* 134, p. 27].

H. Gardner, descifrând relația vârstă și schimbare, face referire la confruntarea rezistențelor predominante, care este o pârghie necesară pentru a determina o răzgândire. Îmbătrânirea, remarcă autorul, are o problemă majoră: ne face din ce în ce mai rezistenți la schimbare, mai puțin dispuși la răzgândire și asta se întâmplă pentru că ajungem să ne cunoaștem mai bine, să ne iubim pe sine mai mult, să ne suim convingerile pe un pedestal [Apud 50].

Prin urmare, ideile noi circulă cu ușurință, dar prind rădăcini destul de greu, deoarece adultul nu știe din timp care dintre ideile formulate se vor dovedi eficiente în comunicarea unui mesaj inedit. De aceea, remarcă autorul, este bine să folosim forme alternative, trebuie să fim pregătiți să efectuăm repetate intervenții chirurgicale asupra reprezentărilor noastre mentale și ale altora până când următoarea schimbare de context pune sub semnul întrebării statutul nostru curent.

S-a observat că atunci când trebuie să schimbăm ceva în comportamentul nostru, sfatul „schimbă-ți atitudinea” este rezultatul final, fie că ne place sau nu, petrecem o mare parte din viață muncind în ocupația aleasă [25, p. 83].

Orice schimbare este receptată diferit de diferite grupuri de oameni, punându-se problema de adaptare socială. Chiar și cadrul didactic, cel mai fidel învățării pe tot parcursul vieții, opune rezistență la schimbare, evidențiind coloratură afectivă, cognitivă în comportament.

A. Neculau menționează în acest sens că orice schimbare presupune o comparare între un „înainte” și un „după”. Comparația atinge și identifică circumstanțele care au favorizat procesul, cauzele ce le-au produs, iar timpul constituie o condiție a schimbării și nu o cauză [88, p. 226].

Astfel, schimbarea înseamnă transformări profunde ale structurilor sociale, modificând total contextualul vieții psihosociale. Actorul social personalizează câmpul socio-cultural, el își restructurează relațiile cu altul, rețeaua interpersonală contribuind la schimbarea scenariilor culturale. Numai după o acumulare masivă de informații se schimbă atitudinile și se declanșează apoi modele comportamentale adecvate [*ibidem*, p. 230].

În viața de zi cu zi ne implicăm într-un proces de schimbare a atitudinilor, astfel, preciza I. Dafinoiu, procesul de schimbare a atitudinilor face parte din viața noastră. Acestea se implementează în final în corelația tridimensională de reacții: afective, cognitive, comportamentale. Perspectiva tridimensională a atitudinii oferă un cadru teoretic mult mai productiv pentru cercetarea științifică, întrucât permite evidențierea pro-



ceselor și mecanismelor psihologice ce intervin în formarea și schimbarea atitudinii [40, p. 297].

Sub alt aspect, S. Moscovici remarcă teoria angajamentului care permite înțelegerea acelei dispoziții deosebite a persoanelor de a rămâne la o decizie inițială atunci, când schimbarea nu le mai permite obținerea avantajelor scontate și rămân în starea de amorsare, primind lucrurile așa cum sunt [Apud 83, p. 206].

Dacă să ne referim la angajamentul și competența cadrului didactic, ne asociem opiniei că arta pedagogică este înainte de toate, ceea ce te pune la dispoziția copiilor, de a empatiza cu ei, de a le înțelege universul, de a le sesiza interesele care-i animă și că această artă ține, în mare parte, de un dar, de talentul pe care candidații la funcția de profesor îl au sau nu îl au. O bună formare poate ajuta ca acest dar să se dezvolte, dacă el există. În cazul în care acest dar nu există, o bună pregătire ar atenua catastrofa, i-ar face mai puțin nocivi, un pic mai puțin inadaptați la sarcini pe tinerii angajați dintr-o eroare într-o profesie pentru care nu sunt făcuți [Apud 52, p. 14].

În același context, „Arta de a învăța se odihnește pe comunicarea și proiectarea unei experiențe esențialmente personale”, afirma Ștern, dezvoltând o comparație între profesor și pictor – testul de creație adică exprimarea Sinelui, în relația pedagogică pare să devină ceea ce se înțelege prin arta pedagogică. Bloch susține că această artă de a învăța ar fi un privilegiu al unor profesori înnăscuți, considerăm că vechea expresie care spune că există o artă de a învăța, ce acoperă realitatea permanentă, prin care acest dar nu poate fi suplinat în întregime prin nici o comunicare de cunoștințe psihologice sau rețele pedagogice. Dar nici cea mai bună formare nu va împiedica să existe întotdeauna profesori mediocri, deoarece le lipsește ceea ce îl face pe profesor calificat: simțul înnăscut al copilăriei, dragostea de copil, căldura umană, or aceste lucruri nu se învață” [Apud 52, p. 14].

Privind aptitudinea pedagogică drept o modalitate relațională, care trebuie să devină un „bun circulant” între profesor și elev, structura psihologică a aptitudinilor pedagogice implică mai multe componente de competențe între care există o strânsă interdependență.

În primul rând, e vorba de competența morală, favorizată de un ansamblu de calități ce asigură o bună funcționalitate a conduitei etico-morale a profesorului; al doilea tip de competență este cea profesional-științifică, asigurată de un ansamblu de capacități necesare cunoașterii unui anumit obiect; a treia competență – psihopedagogică, implică ansamblul de

capacități necesare pentru „construirea” diferitelor componente ale personalității elevilor [52, p. 20].

A patra competență, psihosocială, este asigurată de ansamblul de capacități necesare organizării relaționării interumane [78, p. 7].

De aceea, fiind un model de competență, de stăpânire de sine, de echilibru, profesorul devine un model educativ pentru elevii săi, menționa A. Neculau. Deci, profesorii vor fi în măsură să utilizeze cele mai noi și mai eficiente metode de dezvoltare a unui nou profil intelectual în consonanță cu spiritul epocii, dacă vor fi pregătiți sistematic.

Există opinia că perfecționarea cadrelor didactice trebuie concepută ca pe o activitate complexă și stadializată, ca pe o perioadă de „dezintoxicare”, urmată de o remodelare a gândirii lor, care să le permită „să vadă” lumea și știința actuală cu alți ochi [74, p. 105].

Obținerea acestor deziderate este determinată de educația dezvoltării profesionale.

Prin urmare, autoritatea profesorului este o relație concretă, care se stabilește în circumstanțe concrete, între persoane cu trăsături distincte. Autoritatea eliberatoare are conștiința faptului că ea nu constituie decât o oportunitate (una esențială) în drumul copilului către libertate. De aceea, fiind animată de sentimentul calității, se va pune la dispoziția copilului [121, p. 22].

După cum se știe, personalitatea unui profesor poate avea o influență mult mai mare asupra elevului, decât mesajul în sine. Astfel, A. Neculau afirmă că acest tip de „aureolă” pe care o poartă profesorul se mai numește prestigiu – este un amestec de uimire cu venerație și puțină teamă, afecțiune, adorație și respectul în proporții diferite. Această „aureolă” poate fi rezultatul a ceea ce știe și spune profesorul, dar nu numai, poate mult mai important este „cum spune” și „cum traduce” în practică prin atitudinile și comportamentul său, prin ideile pe care le transmite. Dacă examinăm formula, observăm că empatia este calea comunicării de a fi auzit, convingător, identificându-ne cu nevoile, aspirațiile celorlalți [Apud 115, p. 105].

Dezvoltarea cadrelor didactice este determinată și de autodezvoltarea profesională, ce exprimă procesul de dezvoltare calitativă, îndreptat spre conștientizarea transformărilor, schimbărilor ce intervin în sfera personală, asigurând condiții de autodezvoltare, reprezintă o corelație de componente: autoconștientizare – autoapreciere; autoorganizare – autodirijare [173].

Prin urmare, atunci când se cercetează competența profesorului se pune problema unui criteriu de eficacitate. Conceptul de criteriu de eficacitate implică valori sociale și educative, iar prin eficacitatea profesio-

rului se înțelege, uzual, realizarea unei valori care ia forma unui obiectiv educativ definit în termeni de comportamente dorite la elev, aptitudini, obișnuințe sau caracteristici [Apud 52, p. 16].

Cadrul didactic, deși fiind conștient și responsabil, are nevoie de motiva-re în luarea deciziilor pentru dezvoltarea proprie.

În acest context, conform dicționarului de psihologie, decizia este definită ca o formă de conduită, de alegere la apariția unui anumit semnal sau în vederea atingerii unui obiectiv; este momentul opțiunii. Decizia ca opțiune are următoarele particularități: modalitatea de alegere de care depinde și calitatea deciziei; nivelul alegerii ce influențează complexitatea, orientarea spre acțiune; dependența de informațiile colectate anterior [128, p. 210].

Necesitatea de a lua decizie pornește de la inițiativa unei persoane, care sesizează importanța unor schimbări, acesta fiind primul pas în structura procesului decizional. Din momentul în care persoana a sesizat disonanța, apare necesitatea de a interveni în evoluția procesului de schimbare, evoluție [49, p. 17].

Prin urmare, profesia didactică este, prin excelență, una care presupune un continuu proces de învățare, de autoinstruire și de luare a deciziilor, fapt ce constituie o problemă deosebit de importantă pentru toți cei care aleg modalitatea de a învăța, de a se autoperfecționa, de a se dezvolta. Iar autoperfecționarea se realizează continuu prin receptarea promptă a oricărui gen de informare relevantă pentru domeniul propriu de activitate [93].

În învățământ, nevoia de informare și documentare este una constant acută pentru profesori, care au obligația profesională să se mențină mereu în actualitatea științifică, pedagogică, culturală, într-un continuu proces de reconformare a spiritului, de dezvoltare generală și profesională, de dimensionare a activității educaționale, a obiectivelor educaționale, obiectivelor individuale, de formare intelectuală și spirituală a persoanei [92, p. 105].

O direcție a legăturii dezvoltării personale cu cea profesională o propun autorii ruși, prin sintagma dezvoltării continue a trăsăturilor personale, care se vor transforma apoi în cele profesională [162, p. 5]. Astfel, A. Мепенко menționează că dezvoltarea personală și profesională se fundamentează în copilărie, atunci când se formează trăsăturile personal-emoționale: mândria, rușinea, conștiinciozitatea, conștiința, responsabilitatea față de sine și ceilalți, obligația. După părerea autorului, la adulți aceste calități se transformă în calități personale și profesionale.

Suntem adepții opiniei că dezvoltarea personală și profesională este ceea ce formează calități și atitudini [169, p. 6].

Pentru a implementa principiul continuității în dezvoltarea persoanei e nevoie de învățat/format calitățile ce sunt utile nemijlocit în procesul activității profesionale [Apud 166, p. 14].

O altă viziune privind dezvoltarea personală și profesională reprezintă procesul activ de dezvoltare independentă, conștientă a calităților personale și profesionale. Conform acestei viziuni, cele mai importante trăsături necesare dezvoltării personală și profesională sunt: comunicabilitatea, deschiderea, însușirile volitive, activismul, inițiativa, încrederea în sine, hotărârea, originalitatea, fantezia [166; 168].

Profesorul, inclus într-un proces de formare, este în primul rând conștient de identitatea sa, angajat într-o serie de confruntări în procesul de promovare profesională, în al doilea rând, el primește substanța unui anumit învățământ, în schimb oferă calitatea de a fi om, de ființă umană angajată într-o multitudine de relații și situații [24, p. 55].

Prin urmare, dezvoltarea profesională este un segment al formării continue, care vizează armonizarea formării cu necesitățile de moment, generate de schimbările ce se produc la nivel de sistem sau proces educațional [ibidem, p. 69].

Dezvoltarea profesională are scopul de a pregăti profesorul pentru îndeplinirea responsabilităților funcției. Fiecare profesor are nevoie să apeleze la experții profesioniști, prin acumulare de competențe profesionale. Indicatorii dezvoltării profesionale fiind: asigurarea continuității, astfel încât să se evite erodarea cunoștințelor acumulate; adoptarea programelor și metodelor ca obiective originale; formarea persoanei pentru o realitate în care să-și găsească loc evoluția, schimbările și transformările ce ar putea surveni; stabilirea unei legături strânse între diverse forme de acțiune și obiectivele educației [49, p. 93].

Schimbările, descrise mai sus, esențializează corelația dominantă a dezvoltării cadrului didactic mai mult sub aspect profesional, deoarece finalitatea lor reprezintă competențe profesionale. La fel, coordonarea activității profesionale a mentorului – cadru didactic sau managerial experimentat, cu rol de îndrumător pentru alte cadre didactice este determinant în acordarea sprijinului pentru dezvoltarea personală și profesională, ce identifică și rolul de consilier [62].

Societatea de astăzi are nevoie de un astfel de sistem de formare profesională a cadrului didactic, care să fie capabil să ofere o educație flexibilă, orientată spre individ, care să formeze competențe necesare pentru dezvoltarea inovațională a societății [98, p. 47].

Principiile care racordează coordonata etică a cadrului didactic sunt: devotament față de profesia de pedagog; onestitate și integritate; eficiență și eficacitate; obiectivitate și corectitudine [31].

T. Callo susține că viitorul educației depinde de evoluția educației adulților. Numai printr-un studiu continuu și printr-un proces permanent, numai printr-o atitudine de reconsiderare față de sine însuși, față de cunoștințele și experiența proprie, poate cineva să spera să obțină rezultatul dorit [23, p. 137].

Iar formarea continuă a adulților, componenta învățării pe tot parcursul vieții, care asigură accesul la știință, informare, cultură, în vederea adaptării flexibile a individului la noile realități socioeconomice în permanentă schimbare și în scopul dezvoltării competențelor necesare pentru activitatea profesională și socială, este foarte importantă [32, titlul I, cap. 1)]. Prin urmare, dezvoltarea personală a cadrului didactic desemnează o realitate psihosocială prin învățarea și educația adulților, prin dezvoltarea competențelor și se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.

### **1.3. Orientări actuale cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic**

Educația și învățarea pe tot parcursul vieții actualizează în prezent modalitățile integrative de dezvoltare a cadrelor didactice, creând astfel oportunități pentru autoperfecționare. Astăzi, ca niciodată, avem nevoie de cadre didactice mobile, constructive, morale, capabile pentru colaborare, responsabile pentru viitor, deci formarea continuă/dezvoltarea va crea premise favorabile cadrelor didactice pentru a fi utile societății și sie înseși.

După cum menționează M. Zlate, nivelul de dezvoltare al Eului, conceput în prezent ca un organizator al cunoașterii și ca reglator al conduitei, ce dispune de o puternică bază afectiv-motivațională, va redirecționa evoluția persoanei spre o motivare personală în profesia didactică.

Astfel, calea proprie a dezvoltării unei persoane presupune două componente: motivația cauzală – nevoia și decizia moral-conștientă, de aceea natura, chiar și cea umană, e pusă în mișcare numai de constrângerea care acționează cauzal, fără să fie nevoie nu se schimbă nimic, dezvoltarea persoanei nu ascultă de nici o dorință, de nici o poruncă, judecată, ci numai de nevoia atribuită motivațional, destinului interior sau exterior, preciza C. Jung [63, p. 17].

Motivarea și automotivarea pentru profesia didactică a devenit o necesitate primordială, iar realizarea nevoilor/trebuințelor de dezvoltare personală reprezintă o tendință actuală ce ar oferi sens implicării cadrelor didactice în mod activ atât în dezvoltarea lor, cât și în schimbările ce intervin pe plan educațional și social. Dezvoltarea cadrului didactic este direcționată de realizarea nevoii/trebuințelor de dezvoltare personală ale motivației intrinseci. Compararea nevoilor/trebuințelor umane, după mai mulți autori, este prezentată în *Tabelul 1.4* [Apud 77].

**Tabelul 1.4:** Compararea nevoilor/trebuințelor umane după teoriile de conținut

Trebuințe/ nevoi	Maslow	Herzberg		Alderfer	Mc Clelland	Model integrat	
PERSONALE	Autoactualizare	FACTORI MOTIVATORI	Munca în sine Realizarea Posibilități de dezvoltare Responsabilitate	Nevoia de creștere	Nevoia de realizare	Nevoia de realizare	
	Stimă		Avansare				Nevoia de autonomie
			Recunoaștere				
			Statut				
SOCIALE	Nevoi sociale	FACTORI DE IGIENĂ	Relații inter- personale cu colaboratorii, conducerea, subordonații. Politica și ad- ministrarea organizației. Condiții de lucru, salarii, viață personală	Nevoi de asociere	Nevoia de afiliere	Nevoia de afiliere	
ECONOMICE	Securitate și siguranță		Nevoi de fiziologie	Nevoi de existență		Nevoi de existență	

Cele sistematizate în tabel identifică că toate tipologiile au tendințe dominante spre nevoi de dezvoltare, creștere, realizare, spre o motivare internă.

Conform teoriei lui Herzberg, intitulată „teoria celor doi factori”, sunt incluși în rândul factorilor igienici: salariul, statutul deținut, securitatea postului, condițiile de lucru, nivelul și calitatea controlului, politica și procedurile companiei și relațiile interpersonale. Prin urmare, autorul consideră că acești factori nu conduc la motivare în sine, ci servesc drept suport pentru a evita apariția insatisfacției. La rândul lor, factorii de dezvoltare care conduc la motivare și satisfacție sunt: natura muncii în sine, realizările, recunoașterea, responsabilitatea, dezvoltarea personală și avansarea [Apud 95, p. 31].

Analizând relația dintre teoriile motivaționale ale lui A. Maslow și Alderfer, la fel constatăm că autoîmplinirea este pe poziția nevoii de dezvoltare, ambele identificate ca nevoi de rang înalt ale motivației intrinseci.

Plecând de la teoria trebuințelor umane, Alderfer comprimă sistemul format din cinci categorii al lui A. Maslow în unul cu trei categorii – nevoi legate de existență, relații și dezvoltare. De la început, această teorie a fost aplicată la contextele de muncă, unde se sugera că motivația persoanei este provocată de o forță internă, în dorința de a satisface nevoile clasificate în cele trei categorii mergând de la cea mai concretă – nevoia de existență, până la cea mai abstractă – nevoia de dezvoltare personală. Prin urmare, teoria lui Alderfer prezintă interes în mod special pentru implicațiile sale în motivarea extrinsecă și intrinsecă. Motivatorii intrinseci satisfac, în special, nevoile de dezvoltare, în timp ce motivatorii extrinseci satisfac necesitățile existențiale și relaționale [Apud 77, p. 67].

În același context, după A. Maslow condiția personalității eficiente, a sănătății ei psihice, o reprezintă autorealizarea. Prin urmare, omul ajuns la acest stadiu capătă o serie de caracteristici care îl disting de alții. Deci, persoana are o mai bună percepție a realității, dispune de un mai mare grad de acceptare de sine, a altora, a naturii, manifestă mai multă spontaneitate, simplitate firească și naturalețe, este centrat pe problemă, este animat de detașare, autoironie, independență față de cultură și mediu, posedă o mai mare capacitate voluntară, un mai pronunțat gust pentru activitate, se distinge prin propețimea aprecierilor, întreține relații interpersonale mai profunde cu alții, fiind capabil de o mai mare capacitate de afiliere, fuziune, identificare, adică face discriminări mai fine între mijloace și scopuri, între bine și rău, beneficiază de simțul umorului, este mult mai creativ [Apud 155, p. 230].

În încercarea de a avea o viziune integră asupra motivației în sistemul psihic uman și a relației acestuia cu alte structuri psihice, vom prezenta unii factori ce integrează procesul motivațional/automotivațional pentru

a explica judecățile și interferențele sociale ale schimbărilor ce intervin în societate, la fel și modificările produse în persoana cadrului didactic. Astfel, o abordare privind dezvoltarea cadrului didactic, determinată de motivele și determinantele profesionale, au propus-o Jesus și Lens în 2005. Pornind de la construcțiile mai multor teorii motivaționale, autorii creează un model integrativ al motivației pentru profesia didactică.

Modelul integrativ al motivației pentru profesia didactică are ca dimensiuni teoretice de sprijin modelul neajutorării învățate, reformularea atribuirii motivaționale și modelul așteptare-valoare sau modelul discrepanței motivaționale. Pe lângă acestea, autorii mai includ în model două aspecte: autoeficacitatea (A. Bandura) și motivația intrinsecă (E.L. Deci și R.M. Ryan).

Autorii explică că autoeficacitatea rezultă din atribuirile pe care le facem personal, iar convingerile, puterea autoeficacității, formează baza pentru așteptările legate de performanțe. Motivația intrinsecă a profesorilor are rădăcini în autodeterminarea și orientarea cadrelor didactice spre profesia aleasă. Cu cât este mai mare dorința personală să continue cariera didactică, cu atât va fi mai crescută motivația intrinsecă și autoeficacitatea [Apud 60, p. 125].

La fel, în cazul profesorilor, neajutorarea învățată se referă la faptul că antecedentele situaționale răspunzătoare de lipsa de satisfacție a cadrelor didactice includ stări în care obiective puternic valorizate anterior sunt cuplate cu o așteptare scăzută pentru realizarea lor [*ibidem*, pp. 121-122].

Motivarea în profesia didactică a persoanei, coordonată de motivația intrinsecă, dependentă de dorința personală și convingerile autoeficacității și între acestea există un raport de interdependență.

În continuare ne vom referi la *empowerment*, puterea psihologică a convingerii, noțiune propusă de Bruscaaglione, cu elementele-cheie: Percepția autoeficacității; Motivație pentru acțiune și participare; Atribuire în interiorul Sinelui a cauzalității; Percepția competenței; Speranța în viață; Ideologia influenței posibile. Acestea pot servi ca elemente în evaluarea/autoevaluarea convingerilor personală în profesia didactică [Apud 154, p. 68].

În același context, A. Bandura expune despre eficacitatea personală: „Convingerile oamenilor despre capacitățile lor au un efect profund asupra acestor capacități. Capacitatea nu este o prioritate fixă. Există enorm de multe variante în care această capacitate poate fi folosită. Cei care au această eficacitate personală se dau la o parte din calea eșecului, ei abordează lucrurile în așa fel încât să le poată stăpâni fără să se îngrijoreze în privința diverselor dezastre posibile” [Apud 54, p. 117].



Există două tipuri de comportamente în situațiile dificile: centrate pe evaluarea sarcinii și centrate pe evaluarea de Sine. Cei centrați pe evaluarea sarcinii își activează resursele pentru găsirea soluției, iar cei centrați pe evaluarea de Sine, își activează consumul de energie psihică, reflectând asupra propriei inadecvări [12, p. 198].

Un alt studiu despre motivarea în profesia didactică aparține lui K. Goh și L. Atputhasamy care se referă la trei categorii de motive necesare pentru a urma o carieră didactică: motivația extrinsecă – cuprinde elemente ce remunerează activități și alte beneficii, cum ar fi securitatea oferită de un atare loc de muncă; motivația intrinsecă – bucuria, satisfacția de a preda și mediul școlar în care se desfășoară procesul instructiv-educativ; aspectele altruiste – comportamentul prosocial format din empatie și raționamente [Apud 95, p. 31].

Deci, motivația în muncă poate fi definită drept o disponibilitate internă care potențează și actualizează o energie ce conferă sens, direcție și continuitate comportamentului. Ea poate fi înțeleasă ca o ancoră în procesul autoreglării persoanei. Comportamentul uman se exprimă printr-o manifestare selectivă, activă, persistentă, prin reacții preferențiale, refuz față de anumiți stimuli și preferință față de alții, ceea ce se datorează în mare măsură complexității fenomenului motivațional [Apud 77, p. 68].

Fundamentarea teoriei culturale a emoțiilor la profesorii școlari devine o necesitate acută, în condițiile în care rezultatele unor cercetări în domeniul pedagogiei emoționale sunt decisive nu doar pentru eficiența profesională și rezultatele școlare, ci ele determină și succesul în viața socială, evidențiind o gamă largă de sentimente transmise nemijlocit prin iscusința profesorului de a defini și satisface nevoile emoționale ale educaților, de a fi receptivă la problemele lor emoționale, asigurând rezonanță afectivă [33, p. 8].

Astfel, înțelegem prin charisma pedagogică ansamblul capacităților excepționale de comunicare și conduită marcată de emoționalitate – inteligența emoțională – bazate pe însușiri de personalitate înnăscute sau dobândite, prin care profesorul însuflețește și fascinează elevii [70].

Rolul pozitiv al emoțiilor în viața cotidiană, chiar și a emoțiilor considerate ca fiind prin definiție negative, a fost relativ recent (1995) fundamentat în psihologia americană de D. Goleman, care a introdus conceptual de inteligență emoțională. *Sensul autentic* al acestui concept a fost bine intuit de traducătorul cărții lui D. Goleman în limba franceză, care a adăugat la titlul original un subtitlu extrem de sugestiv: „Cum pot fi transformate propriile emoții în inteligență” [Apud 156, p. 268].

D. Goleman menționează: „Inteligența emoțională se referă la capacitatea de a recunoaște propriile emoții și ale altora, pentru a ne motiva pe noi înșine și pentru a controla emoțiile în sine sau în relațiile cu ceilalți”. Prin urmare, inteligența emoțională este competența personală de identificare și gestionare eficientă a propriilor emoții în raport cu scopurile personale, finalitatea ei constă în atingerea scopului cu un minim de conflict interpersonal și intrapersonal [Apud 47, p. 306].

Teoriile moderne despre inteligență s-au dezvoltat prin observarea faptului că persoana, de-a lungul vieții, este într-o permanentă dezvoltare. Prin învățare socială și emoțională, inteligența emoțională a persoanelor este dezvoltată, constituind un bagaj enorm pentru viitorul lor personal și profesional. Concluzionând ideile conceptuale, autorul prezintă aspectele majore ale inteligenței emoționale: optimismul, perseverența, capacitatea de a amâna satisfacțiile [Apud 54, p. 339].

Un alt autor, F. Torralba, precizează importanța inteligențelor în viața noastră, astfel, când încercăm să înfruntăm cu sinceritate și curaj relația noastră cu aspectele materiale, vom reuși să înțelegem mai bine dimensiunea noastră umană. În opinia sa, inteligența reprezintă acea putere care permite cunoașterea realității în diverse grade și niveluri de profunzime chiar de la primul contact sensibil în ceea ce privește înțelegerea [132, p. 17].

Iar inteligența spirituală, precizează autorul, ne ajută să abordăm și să rezolvăm probleme legate de semnificație și valori; este o abilitate internă înăscută a sufletului și creierului, este inteligența prin care ne putem vindeca pe noi înșine și care ne creează posibilitatea de a avea valori [ibidem, p. 17].

Așadar, conștientizând și dezvoltând inteligența spirituală, vom reuși să transformăm sentimentele negative în cele pozitive, să dam un sens vieții noastre, să sporim gradul de împlinire personală, deoarece, într-un grad mai mare sau mai mic, inteligența spirituală există în fiecare din noi, iar conectarea la inteligența spirituală este cea mai autentică și sinceră călătorie spre autodescoperire. Ea ne va ajuta să trăim în armonie cu valorile noastre cele mai înalte și ne va îndrepta către scopurile și visele la care aspirăm [153, p. 20].

De aceea, deseori, pentru a ne dezvolta avem nevoie de persoana potrivită, acel maestru spiritual, care ne va ajuta să descoperim acea dimensiune în adâncul ființei noastre sau liniștea interioară. Atunci când pierdem contactul cu liniștea lăuntrică, pierdem contactul cu noi înșine, iar când pierdem contactul cu noi, ne pierdem în lume [130, p. 11].

Procesul de educație a adulților este facilitat atunci când: cursantul

este implicat total în procesul de învățare și deține controlul asupra tipului direcției învățării; se bazează în principal pe confruntarea directă cu probleme practice, sociale, personale sau de cercetare, totodată autoevaluarea este principala metodă de evaluare a progresului sau a succesului, iar învățarea care se bazează pe experiență este echivalentă cu schimbarea și progresul la nivel individual și crearea unui climat motivațional pozitiv [Apud 133, p. 17].

A învăța să înveți, constituie o paradigmă oportună și la vârsta adultă, poate mai oportună decât la orice altă vârstă. Aceasta înseamnă: însușirea mijloacelor de căutare rapidă și eficientă a informației; abilitatea de a verifica informația și utilizarea ei în procesul de învățare; capacitatea de a lucra în echipă și de a fi solidar și util în cadrul grupului [106, p. 7].

În cele din urmă, vom sintetiza specificul învățării, implicării adulților în programe de dezvoltare, care vor integra următoarele caracteristici: Prima caracteristică esențializează faptul că adulții au o anumită atitudine față de învățare și față de educație, în general, iar atitudinea este determinată de sistemul de valori, inclusiv de valoarea atribuită învățării; Un aspect secund este faptul că adulții sunt persoane pragmatice, având scopuri bine definite, adică ei se angajează în procese/programe de învățare și formare numai dacă întrevăd obținerea unor „beneficii” care să le satisfacă scopurile vizate; În orice situație de învățare s-ar afla, adulții își valorifică propriile cunoștințe și propria experiență de viață. Astfel cunoștințele și experiența de care dispune acest public ușurează procesul învățării, dezvoltării, facilitând înțelegerea noilor conținuturi, integrarea lor în structurile mentale deținute deja de aceștia; Constrângerile externe și interne îi determină pe adulți să învețe pe tot parcursul vieții; Și, în final, ei au o imagine de sine bine conturată și consolidată, autodefinindu-se ca persoane autonome, independente și responsabile [92, pp. 111-115].

Prin urmare, procesul de dezvoltare este facilitat atunci, preciza C. Rogers, când persoana este implicată total în procesul de învățare și deține control asupra tipului direcției învățării; când persoana se bazează pe confruntarea directă cu probleme practice, sociale, personale sau de cercetare, iar autoevaluarea reprezintă principala metodă de evaluare a procesului sau succesului.

În același context, C. Rogers afirma că oamenii au nevoie de o relație, în care să fie acceptați. Abilitățile folosite de terapeutul rogersian sunt: empatia și atitudinea pozitivă necondiționată, congruența [106, p. 14].

Precizări, în acest sens, expune I. Negură, care numește psihologul maestru al meseriei „inginer al sufletelor omenești”. Opinia sa, psihologul

este chemat să-și dezvolte și să-și cultive un etalon al inteligenței psihologice [89, p. 4].

Inteligența psihologică reprezintă o structură psihică cognitivă ce formează nucleul aptitudinii psihologice și joacă rolul integrator al elementelor din care ea se constituie ca formațiune psihologică responsabilă de succes în rezolvarea problemelor de natură psihologică [ibidem, p. 8].

În același sens, formarea inițială, construirea identității profesionale a psihologului este un aspect important al formării sale profesionale și în susținerea carierei sale, având propria sa valoare [131, p. 194].

Instruirea și educația adulților se realizează prin training pentru adulți, ceea ce reprezintă o intervenție de tip educațional într-o organizație, instituție pentru ca organizația, instituția să se adapteze la mediul de afaceri și concurențial, schimbările ce au loc în sistemele educaționale, constând în livrarea programelor de formare, ca răspuns la nevoile operaționale ale organizației, instituției respective.

Dezvoltarea personală se desfășoară sub forma atelierelor și seminarelor în grup de dezvoltare personală; grup de autocunoaștere; grup de stimulare a autopermanenței sau creativității; grup de dezvoltare spirituală prin diverse practici meditative; workshop-uri tematice, proceduri și practici asociate. Consilierea asociată cu dezvoltarea personală sau în grup își propune stimularea expresiei personale, a creativității și atitudinilor integratoare sau tolerante, a maturizării afective, cognitive, spirituale, a puterii de manifestare și afirmare a Eului. Ea urmărește realizarea procesului de autoactualizare și conștientizarea stadiului de dezvoltare în care se află fiecare persoană [80, p. 20].

Procesul consilierii centrate pe persoană este eficient, adică „procesul” în sine se declanșează numai dacă consilierul are convingeri și atitudini de încredere în capacitatea de dezvoltare a ființei umane. Această atitudine de încredere pe care o are consilierul față de fiecare persoană de „a se direcționa singur, dacă este asigurat un climat favorabil” [80, p. 41].

Consilierea este un proces complex ce cuprinde o arie foarte largă de intervenții, care impun o pregătire profesională de specialitate. Mai specific, termenul de consiliere descrie relația interumană de ajutor dintre o persoană specializată, consilierul, și o altă persoană care solicită asistența de specialitate, clientul [10, p. 12].

În acest context, T. Callo preciza că formarea adulților trebuie realizată prin metode foarte diverse: de comunicare, în care formatorul este emițătorul ce realizează cursul, iar educabilii sunt receptorii; de întrebări/răspunsuri, când educabilii dețin deja un quantum educațional; contex-

tuală, în care se produce stimularea de atitudini și circumstanțe; se vor practica studiul situațiilor tipice, metoda conotațiilor, conceptogramele, metoda ideogramelor, metoda metaforelor, metoda riscului, metode active [Apud 6, p. 88].

Dezvoltarea personală, conform opiniei autorului S. Pavlina, are la bază trei principii primare: adevăr, dragoste, putere și patru principii secundare, derivate din primele trei: unitatea, autoritatea, curajul și inteligența [96, p. 37].

O altă viziune privind principiile dezvoltării personale o propune S.R. Covey care remarcă că reînnoirea – principiul și procesul – care ne ajută să înaintăm pe o spirală, aceea a creșterii, a metamorfozei interioare, a evoluției continue. Această reînnoire, remarcă autorul, evidențiază patru dimensiuni: reînnoirea fizică; reînnoirea mentală; reînnoirea social-emoțională, ce ne face mai puternici prin gestionarea emoțiilor și relațiilor armonioase cu ceilalți; reînnoirea spirituală, ce ne va ajuta să găsim sensul vieții, acolo unde s-a pierdut, și ne va face mai puternic valoric [35, p. 273].

Astfel, scopul dezvoltării personale, menționează I. Mitrofan, reprezintă armonizarea și unificarea Eu-sine, optimizarea și autotransformarea creatoare, maturizarea psiho-spirituală a persoanei în dinamica sa evaluativă. Indicatorii realizării sale sunt: conștientizarea extinsă de sine, a propriilor calități evolutive, redirectionarea responsabilă și eficientă a propriului scenariu de viață și dinamicele evolutive relaționale și colective [Apud 80, p. 14].

Prin urmare, dimensiunea cunoașterii Sinelui creează premise de descoperire autentică a propriului potențial. Dimensiunea motivațională a dezvoltării personale a cadrului didactic prin realizarea nevoilor/treburilor de dezvoltare personală este determinată de motivația intrinsecă/automotivare și autoeficacitate. Dimensiunea afectivă – autoreglarea cadrului didactic, fundamentată pe o cultură și maturitate emoțională, creează condiții pentru echilibrul profesional. Crearea condițiilor favorabile pentru demersul formativ vor oferi oportunități și premise pentru dezvoltarea personală pe plan interpersonal, intrapersonal în contextul formării profesionale continue. Cadrul didactic fiind un model de competență, de stăpânire de sine, de echilibru, devine un model educativ pentru elevii săi. Deci, profesorii vor fi în măsură să utilizeze cele mai noi și mai eficiente metode de dezvoltare a unui nou profil intelectual în consonanță cu spiritul epocii, dacă vor fi pregătiți sistematic.

## 2. STUDIUL EXPERIMENTAL AL DIMENSIUNILOR PSIHOsocIALE ALE DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC

### 2.1. Designul studiului experimental

În studiul „Teoriile personalității și cunoașterea psihologică a persoanei”, C. Havârneanu preciza: caracteristicile moderne ale studiului științific al personalității sunt date de procesul de transformare a speculațiilor despre natura umană în concepte care pot s-o studieze empiric. Efortul de restabilire a „științei persoanei” este orientat fie spre „cunoașterea cauzelor comportamentului și dezvoltării”, fie spre „a ne cunoaște obiectiv pe noi înșine” [56, p. 3].

Conceperea studiului experimental a fost fundamentată pe datele studiului teoretic privind premisele conceptuale ale dimensiunii psihosociale ale dezvoltării personale [18; 26; 31; 59; 60; 63; 72; 92; 100; 107; 116; 155].

Cele analizate și concluzionate în reperetele teoretice au fundamentat o proprie viziune asupra dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, care includ evoluția Eului ca organizator al cunoașterii și autocunoașterii, reglator afectiv-motivațional al comportamentului, prin urmare, formează dimensiunea cognitivă, afectivă și motivațională.

Astfel, în *Figura 2.1* reprezentăm dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.



*Figura 2.1: Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic*

Dimensiunea cognitivă ca organizator al cunoașterii și autocunoașterii reprezintă formațiunea ce va acumula informații despre dezvoltarea personală, precum și cunoaștere de sine în procesul actualizării Sinelui.

Instrumentul prin care am organizat cunoașterea a fost chestionarul „Dezvoltarea personală a cadrului didactic”, cu ajutorul căruia am sistematizat opiniile cadrelor didactice cu privire la necesitatea dezvoltării personale.

Dimensiunea afectivă s-a axat pe determinarea maturității emoționale, prin care am stabilit conștientizarea propriilor emoții, comunicarea afectivă eficientă, relaționarea cu ceilalți a cadrelor didactice.

Dimensiunea motivațională, prin *variabila automotivarea*, a identificat nivelul motivației intrinseci, determinată de efortul de motivare personală și stabilitatea scopurilor; *variabila autoeficacitatea*, competența personală în realizarea anumitor activități, prezența convingerii de reușită, încrederea în forțele proprii.

Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic sunt influențate: de particularitățile de vârstă ale persoanei; de particularitățile profesionale, prin competențele cadrului didactic ca membru al grupului social, ce deține statut, funcție; de factorii sociali în educația și învățarea pe tot parcursul vieții, ghidate de acte normative naționale și internaționale.

În același context, criteriile interpersonale și intrapersonale ale creșterii personale le vom generaliza prin rezultatele acumulate în urma evaluării/autoevaluării cadrului didactic, prin schimbările cantitative și calitative în variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale.

Particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei vor determina specificul dezvoltării dimensiunilor psihosociale în demersul aplicativ, iar criteriile interpersonale și intrapersonale vor stabili schimbările calitative de interacțiune, relaționare.

*Scopul demersului experimental:* identificarea raportului și diferențelor de manifestare ale elementelor dimensiunii psihosociale ale dezvoltării personale.

*Obiectivele demersului experimental:* stabilirea lotului experimental după diverse criterii; identificarea opiniei cadrului didactic, angajatului din sfera finanțe, privind necesitatea dezvoltării personale; structurarea motivațiilor personale legate de realizarea dezvoltării personale a cadrului didactici; argumentarea raportului între variabilele: maturitate emoțională, automotivare, autoeficacitate și diferențe de manifestare a acestora, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.

În vederea atingerii scopului și obiectivelor în studiul experimental au fost implicate două eșantioane: primul eșantion format din cadre didactice, eșantionul al doilea format din angajați ai unei instituții financiare.

Eșantionul format din cadre didactice se diferențiază după criteriile: vârstă, sex, calificare și instituția absolvită. Prezentarea generalizatoare a caracteristicilor persoanelor investigate este expusă în *Tabelul 2.1*.

**Tabelul 2.1:** Caracteristica eșantionului cadre didactice

Criteriu	Descrierea	Cadre didactice			
		Învățământ general, cu funcție de conducere 48 persoane	Învățământ general 53 persoane	Învățământ profesional tehnic 47 persoane	Învățământ superior 50 persoane
Sexul	masculin	12	5	9	24
	feminin	36	48	38	26
Vârsta	23-35 de ani	4	8	10	0
	36-45 de ani	21	7	10	23
	46-56 de ani	19	31	12	24
	57 de ani...	4	7	15	3
Calificarea	Gradul didactic II	31	38	29	-
	Gradul didactic I	11	8	10	5
	Gradul Superior	0	-	2	3
	Începător	4	4	5	-
	Alte calificative	2	3	1	42
Instituția absolvită	Învățământ superior pedagogic	35	32	25	-
	Învățământ superior, altul decât cel pedagogic	5	8	6	32
	Învățământ superior, masterat	5	8	13	10
	Alte instituții, decât cele expuse	3	5	3	8



Analiza comparativă a datelor din tabel, a arătat: *la criteriul sex*, observăm că sexul *masculin* este rata cea mai mare printre cei ce activează în instituții superioare – 48% (24 de persoane); 24% (12 persoane) cadre didactice cu funcție de conducere de sex masculin activau în învățământul general; în învățământul profesional tehnic 18,6% (9 persoane); și din învățământul general 9,4% (5 persoane).

*La criteriul vârstă*: cea mai mare rată procentuală a revenit vârstei 46-56 de ani cu 43,4% (86 de persoane), urmează vârsta de 36-45 de ani – 30,8% (61 de persoane), vârsta peste 57 de ani aveau 14,6% (29 de persoane), iar cadrele didactice cu vârsta de 23-35 de ani au fost cele mai puține numeroase – 11,2% (22 de persoane). Menționăm, că nu am atestat cadre didactice universitare cu vârsta de 23-35 de ani.

Deci, după *criteriul vârstă*, în învățământ prevalează cadrele didactice cu vârstele cuprinse între 45-56 de ani. Sperăm, că în viitorul apropiat, această stare de lucru să se mai schimbe ca să avem mai multe cadre didactice tinere motivate în profesia didactică.

Dacă sistematizăm datele privind *nivelul de calificare*, observăm că predomină cadre didactice cu gradul *didactic doi*. Astfel cota cadrelor care activează în învățământul general având gradul II constituie – 71,7% (38 de persoane), a cadrelor cu funcție de conducere – 67,4% (31 de persoane), a celor care activează în învățământul profesional tehnic – 61,7% (29 de persoane). Personalul științifico-didactic din învățământul universitar are calificarea de doctor în științe 84%, conferențiar universitar.

Conform *criteriului instituția absolvită*, subiecții s-au repartizat astfel: au absolvit o instituția superioară pedagogică de învățământ cadrele didactice cu funcții de conducere – 74,5% (35 de persoane) dintre ei 13,3% aveau studii de masterat; în învățământul general cadrele cu studii pedagogice au constituit 60,4% (32 de persoane) și 5,7% (8 persoane) aveau masteratul; în învățământul profesional tehnic acești indicatori au fost de 53,3% (25 de persoane) și respectiv 26,7% (13 persoane). Cadrele didactice care activează în învățământul superior aveau absolvite instituții alte decât cele pedagogice, acest fapt fiind determinat de profilul economic și juridic al respondenților; la fel, acești respondenți au titlu științific.

Pentru a avea o viziune diferențiată și a oferi studiului o notă mai mare de originalitate am implicat în cercetare un grup de angajați dintr-o instituție financiară. Prezentăm caracteristicile generale ale eșantionului în *Tabelul 2.2*.

**Tabelul 2.2:** Caracteristicile eșantionului angajați din instituția financiară

Criteriul	Descrierea	Numărul de persoane
Sexul	masculin	14
	feminin	37
Vârsta	23-35 de ani	37
	36-45 de ani	13
	46-56 de ani	0
	57 de ani...	1
Instituția absolvită	Învățământ superior	28
	Masterat	20
	Altele, decât cele expuse	2

Din tabel, observăm la fel prevalența sexului feminin cu 72,5% (37 de persoane), vârsta dominantă este cuprinsă între 23-35 de ani cu 72,5% (37 de persoane), au studii superioare și studii de masterat 39% (20 de persoane) ceea ce reprezintă un număr mai mare în comparație cu cadrele didactice, observăm și prevalența vârstei tinere, fapt pe care nu l-am sesizat în lotul cadre didactice.

În cercetare sunt implicați subiecți diferiți ca vârstă, aspect profesional, ceea ce ne va permite să identificăm diferențe specifice după mai multe criterii. Eșantionul format din 249 de subiecți, repartizați în 2 eșantioane: Eșantionul 1 – 198 de cadre didactice:

A – cadre didactice din învățământul general cu funcție de conducere – 48 de persoane;

B – cadre de didactice din învățământul general – 53 de persoane;

C – cadre didactice din învățământul profesional tehnic – 47 de persoane;

D – personal științifico-didactic din învățământul superior – 50 de persoane.

Eșantionul 2, E- angajații unei instituții financiare – 51 de persoane,

Investigația noastră a avut loc în perioada 2014–2017, formată din următoarele etape, după cum urmează: *Prediagnostic* (anii 2014–2015). În cadrul acestei etape am analizat ideile existente privind semnificațiile, conținutul, beneficiile dezvoltării personale – ca experiență și scop al existenței umane. În același context, am identificat competențele personale ale profesiei didactice și abordarea cadrului didactic ca pe un subiect implicat în învățarea pe tot parcursul vieții, educația adulților. De asemenea, am sistematizat opiniile, unele direcții conceptuale privind elementele constitutive ale dezvoltării profesionale, personale a cadrului didactic, motivat în profesia didactică, prin identificarea nevoilor de dez-

voltare. La finele acestei etape, am identificat instrumentele de cercetare și am elaborat chestionarul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic*.

În studiul *experimental* al dimensiunii psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, etapa 1 (anul 2016), am realizat experimentul de constatare, care a coordonat realizarea obiectivelor: identificarea opiniei cadrului didactic, altor subiecți despre necesitatea dezvoltării personale; determinarea relației între elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale, precum și stabilirea diferențelor de manifestare, în funcție de particularitățile de vârstă, profesionale ale persoanei investigate.

La fel, am sistematizat dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic în constructe-cheie, am elaborarea Modelului DP a CD din perspectiva psihosocială.

La această etapă, am identificat diferențe în rezultatele acumulate în eșantionul ce aparțin aceleiași dimensiune profesionale – cadre didactice, precum și în eșantionul ce ține de altă dimensiune profesională – angajați ai instituției financiare. Acest fapt, considerăm, va oferi cercetării noastre un grad diferențiat comparative profesional și va spori fidelitatea și noutatea.

Etapa a doua a cercetării – formativă s-a desfășurat în decembrie 2016 – aprilie 2017.

Etapa a treia a studiului *experimental* a fost cel de control, validare care a avut loc în iunie – septembrie 2017.

Pentru realizarea demersului *experimental* am folosit următoarele **instrumente**:

1. Chestionarul „*Dezvoltarea personală a cadrului didactic*” – un instrument elaborat în urma sintezei premiselor teoretice, precum și ținând cont de opiniile subiecților cu privire la dezvoltarea personală, prin colectare de idei, motivații personale ale cadrelor didactice în baza focus – grupurilor realizate cu cadrele didactice, alți respondenți, considerați ca experți în validarea chestionarului. Chestionarul este format din întrebări de date factuale ce identifică date generale despre respondenți (sexul, calificarea, instituția absolvită) și întrebări de cunoaștere privind conceptul dezvoltare personală. La fel, în chestionar sunt incluși itemi ce determină opiniile exprimate în idei și motivații personale privind realizarea dezvoltării personale.

Chestionarul pentru cadrele didactice este format din 9 itemi: itemii 1–4 au urmărit scopul de identificare a datelor generale personale și profesionale ale subiecților; itemii 5, 6, 7, 8 urmau să identifice păreri și motivații personale ale subiecților cu privire la necesitatea dezvoltării

personale; itemul 9 – să identifice intensitatea eforturilor respondenților privind parcurgerea unui program de dezvoltare personală.

Chestionarul pentru angajații din instituția financiară conține 8 itemi și nu are itemul *Calificare profesională*. Chestionarele sunt prezentat în anexele 1, 2.

2. *Scala de măsurare a autoeficacității* (Ralph Schwarzer & Matthias Jerusalem, 1995) (Anexa 4). Această scală conține 10 itemi. Se propune respondenților să aleagă variantele ce-i caracterizează cel mai bine. Calificativele vor fi: foarte puțin – 1 punct; puțin – 2 puncte; așa și așa – 3 puncte; mult – 4 puncte; foarte mult – 5 puncte. După prelucrarea itemilor am obținut următoarele calificative: autoeficiență foarte scăzută, scăzută, ridicată, foarte ridicată [47, p. 337].

3. *Testul de examinare a nivelului de automotivare* (Anexa 5). Testul conține 12 enunțuri, pentru fiecare enunț se aleg variantele de răspuns care caracterizează persoana în majoritatea cazurilor și în cea mai mare măsură. Răspunsurile la enunțuri obțin calificativele: de loc, foarte rar, 50/50 din cazuri, adesea, foarte des. Analizând răspunsurile și calculând punctajul din test, se face scorul final. Iar calificativele sunt: neîncredere, suficient de bine, atitudine favorabilă [47, p. 329].

4. *Scala maturității emoționale Friedmann* (Anexa 6). Scala fixează gradul de maturitate emoțională, ea cuprinde 25 de enunțuri la care se răspunde cu „da” sau „nu”, iar fiecărui răspuns îi este asociat un număr de puncte. Calificativele generale: nivel superior, nivel mediu, nivel mic [47, p. 308].

**Instrumente statistice utilizate:** coeficientul de corelație liniară Bravais–Pearson; testul t pentru a determina semnificația diferenței între variabile; metodele neparametrice de prelucrare a datelor statistice au fost: criteriul U–Mann–Whitney și metoda ce determină semnificația diferenței între grupurile perechi–testul Wilcoxon; calcule în procente, interpretarea datelor prin diagrame, tabele.

## 2.2. Dimensiunea cognitivă a dezvoltării personale a cadrului didactic

În urma cercetărilor cu privire la Eu „ca organizator al cunoașterii” (A. Pratkanis & A. Greenwald, 1985) s-a constatat că acesta este interpretat în termeni a 4 caracteristici: Eul este o structură de cunoaștere; Conținutul acestei structuri variază de la o etapă la alta; Eul este un focar al perspectivei afective; Eul dispune de fațete difuze (publice, personale, colective) fiecare contribuind la perspectiva afectivă a Eului. Toate aceste

caracteristici sugerează că Eul este o schemă atitudinală centrală, complexă, specific personală [*Apud* 100].

În același context, M. Caluschi menționa că una dintre funcțiile dezvoltării personale este: conștientizare–cunoaștere–cunoaștere [26, p. 74].

Studiul experimental cognitiv privind necesitatea dezvoltării personale a fost sistematizat într-un conținut, în baza identificării opiniei cadrelor didactice și a angajaților din instituția financiară, realizat prin anchetarea psihosocială. În acest context, ancheta psihosocială reprezintă o metodă activă de cercetare, aplicarea ei înseamnă implicit „acțiune socială”, proces de influență, instruire, educație. Caracterul activ al anchetei constă în aceea că, prin conținutul întrebărilor sale, ea atrage atenția subiecților investigați asupra problemelor supuse cercetării, cu acest prilej, faptele necunoscute sau parțial cunoscute pot deveni pe deplin cunoscute. Ancheta în investigația psihosocială a dezvoltării personale a cadrului didactic a fost metoda descriptivă prin care am obținut idei, informații despre motivele dezvoltării personale.

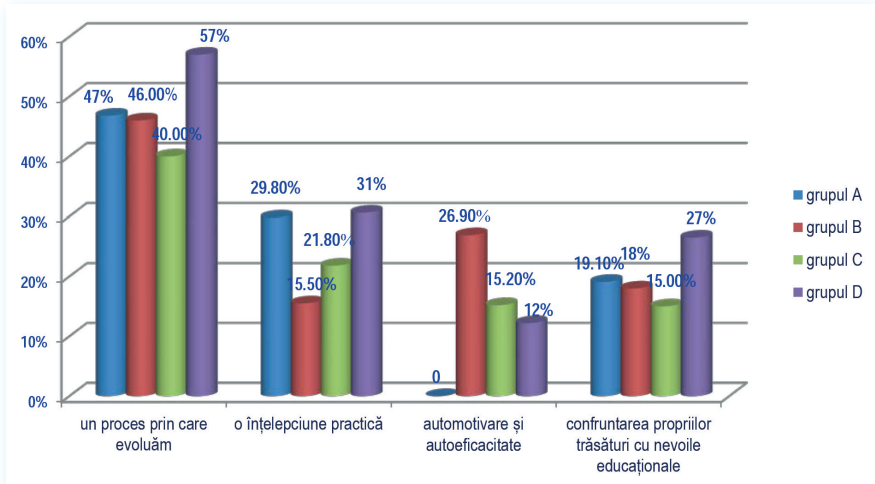
Astfel, la etapa de prediagnostic am colectat informații teoretice privind conceptul dezvoltarea, dar am sistematizat și ideile cadrelor didactice exprimată în comunicările directe, din dezbateri, discuții desfășurate prin metoda focus-grupurilor. Aceasta a făcut posibil să experimentăm un chestionar pe care l-am validat cu ajutorul experților din domeniu – cadrele didactice de la stagiile de formare continuă de la Institutul de Științe ale Educației. Ca, în final, să elaborăm și să realizăm instrumentul – chestionarul „Dezvoltarea personală a cadrului didactic.”

Pentru realizarea chestionarului ne-am propus *obiectivele*: identificarea caracteristicilor grupurilor de cercetare; sistematizarea opiniei cadrelor didactice, angajaților din instituția financiară, privind necesitatea dezvoltării personale; clasificarea nevoilor/trebuințelor personale; structurarea conținutului programului formativ conform așteptărilor cadrelor didactice.

Prin urmare, sondajul de opinii ale cadrelor didactice și ale angajaților din instituția financiară a fost o modalitate activă și rapidă de acumulare a informației, deoarece esența întrebărilor a atenționat respondenții asupra problemelor legate de propria dezvoltare. Astfel, chestionarul realizat a servit drept instrument descriptiv prin care am obținut informații cu privire la conceptul dezvoltarea personală și la necesitatea realizării dezvoltării personale.

În acest context, propunem unele date generalizate ale analizei statistice a Chestionarului pe eșantionul *cadre didactice* (Anexa 3).

Itemul 5 al Chestionarului sistematizează ideile cadrelor didactice cu privire la dezvoltarea personală. Variantele de răspuns alese de respondenți le-am repartizat după anumite criterii, ideile selectate fiind propuse sintetizat în Figura 2.2.



**Figura 2.2:** Dezvoltarea personală în opinia cadrelor didactice

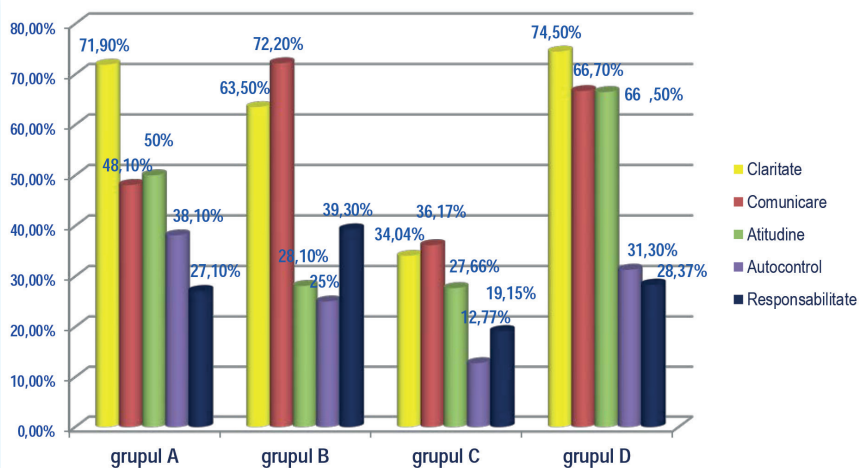
Comparând frecvența răspunsurilor alese de respondenții eșantionului cadre didactice, prezentată în Figura 2.2, identificăm cote maxime pentru descrierea: *un proces prin care însușim abilități pentru creștere, evoluție cu* – 57,10% alegeri pentru grupul D, cadrele universitare; 46,80% alegeri la grupul A; 46% la grupul C și cu 40% alegeri pentru grupul B.

Constatăm și alegeri destul de elocvente pentru ideea dezvoltarea personală ca o înțelepciune practică – 30,60% pentru grupul D; 29,80% alegeri pentru grupul A; 21, 80% pentru cei din grupul C și 15,50% alegeri pentru cei din grupul B.

Descrierea dezvoltării personale ca *autocunoaștere, automotivare și autoeficacitate* este aleasă de 36,20% respondenți din grupul A; 26,90% alegeri pentru grupul B; 15,20% alegeri pentru cei din învățământul profesional tehnic, grupul C.

Împărtășesc ideea că dezvoltarea personală este *un proces de analiză și confruntare a propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional* – 26,50% respondenți din grupul D; 19, 20% de alegeri din grupul A; 18% din grupul B și 15% din grupul C.

În cele din urmă, *itemul 6* precizează care sunt nevoile/trebuințele cadrelor didactice privind realizarea dezvoltării personale, pe care le prezentăm în Figura 2.3.



**Figura 2.3:** *Nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale cadrelor didactice*

Observăm, că cadrele didactice aleg variabila dominantă ale nevoilor dezvoltării personale criteriul claritate, înțelegere, aplicabilitatea conținuturilor legate de dezvoltarea personală, pe care l-am identificat la 74,50% din cadrele didactice grupului D, după care urmează cadrele didactice din grupul A – 71,90%, apoi cadrele didactice din grupul B cu 63,50% și cele cu 34,04% din grupul C.

Pe poziția următoare se plasează nevoia *comunicare eficientă cu persoana potrivită* menționată în 72,20% cazuri de cadre didactice din grupul B, 66,70% cadre didactice din grupul D, 48,10% alegeri din grupul A și 36,17% respondenți din grupul C.

După cum observăm din diagrama prezentată în *Figura 2.3*, *criteriul atitudine pozitivă față de sine și ceilalți* a acumulat 65,5% alegeri pentru cadrele didactice din grupul D, 50% alegeri pentru cadrele didactice din grupul A, 28% – în grupul B și 27,66% pentru cele din grupul C. *Responsabilitatea personală* constituie nevoia de dezvoltare pentru 39% cadre didactice din grupul B, 28,37% din grupul D, 27,8% din grupul A și 19,5% din grupul C.

*Automotivarea și autocontrolul* au fost menționate de 38,10% cadre didactice din grupul A, 31,30% de respondenți din grupul D, 25% din grupul B și 12,77% cadre didactice din grupul C.

Prin urmare, nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale cadrelor didactice le putem ierarhiza în felul următor: 1 – Claritate, înțelegerea, aplicarea conținuturilor privind dezvoltarea personală; pe poziția 2 –

Comunicare eficientă cu persoana potrivită; pe a 3-a poziție – Atitudine pozitivă față de sine și ceilalți; Responsabilitatea personală și Automotivarea și Autocontrolul sunt celelalte două poziții.

Analiza statistică generalizatoare a rezultatelor chestionării eșantionului *Cadre didactice* este expusă în *Tabelul 2.3*.

**Tabelul 2.3:** Analiza statistică a rezultatelor chestionării eșantionului *cadre didactice*

Itemii	Grupul A	Grupul B	Grupul C	Grupul D	Frecvența medie, %	
					CD preuniversitare	CD universitare
<b>1. Sexul Dvs.</b>						
• Masculin	25,5%	9,6%	19,6%	48%	18,23%	48%
• Feminin	74,5%	90,4%	80,4%	52%	81,77%	52%
<b>2. Aveți vârsta între...</b>						
• 23-35 de ani	8,30%	9,80%	22,20%	0%	13,43%	0%
• 36-45 de ani	43,80%	15,70%	22,40%	45,10%	27,30%	45,10%
• 46-56 de ani	39,60%	58,80%	24,40%	47,10%	40,94%	47,1%
• 57 de ani	8,3%	15,70%	31,0%	7,80%	18,33%	7,8%
<b>3. Nivelul Dvs. de calificare</b>						
• Gradul didactic II	67,40%	71,70%	61,70%	-	66,93	-
• Gradul didactic I	23,90%	15%	21,30%	6%	20,06%	6%
• Gradul superior	-	-	4,30%	10%	1,42%	10%
• Începător, tânăr specialist	2,20%	3,80%	10,60%	-	5,53%	-
• Necalificat în domeniul pedagogic	4,30%	3,80%	-	-	2,70%	-
• Alte calificări, decât cele menționate	2,20%	5,70%	2,10%	84%	3,36%	84%
<b>4. Menționați ultima instituție absolvită, care vă permite încadrarea în activități pedagogice</b>						
• Învățământ superior – pedagogic	74,50%	60,40%	53,30%	-	62,74%	-
• Învățământ superior – altul, decât cel pedagogic	10,60%	7,50%	13,30%	19,60%	10,46%	19,6%



• Învățământ superior – masterat	10,60%	5,70%	26,70%	21,60%	14,33%	21,6%
• Altele, decât cele menționate	4,30%	26,40%	6,70%	58,80%	12,47	58,80%
<b>5. Dezvoltarea personală este...</b>						
• Un proces prin care însușim abilități pentru creștere, evoluție	46,80%	46%	40%	57,10%	47,47%	
• O înțelepciune practică	29,80%	15,50%	21,80%	30,60%	24,92%	
• Autocunoaștere, automotivare, autoeficacitate	36,20%	26,90%	15,20%	12,20%	22,63%	
• Analiza și confruntare a trăsăturilor proprii cu nevoile procesului educațional	19,10%	18%	15%	26,50%	19,65%	
<b>6. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de... Ierarhizați după importanță!</b>						
• Claritate, înțelegere, aplicabilitatea așteptărilor personale	71,90%	63,50%	34,04%	74,50%	60,99%	
• Comunicare interpersonală eficientă cu persoana potrivită	48,10%	72,20%	36,17%	66,7%	55,79%	
• Atitudine pozitivă față de sine și lume	50%	28,10%	27,66%	65,50%	42,82%	
• Automotivare și autocontrol	38,10%	25%	12,77%	31,30%	26,77%	
• Responsabilitate personală	27,10%	39,30%	19,15%	28%	28,37%	
<b>7. Modalitățile dezvoltării personale sunt:</b>						
• Citirea cărților, revistelor	37,80%	25,70%	34%	39,60%	33,28%	
• Programele specializate de dezvoltare	53,30%	59,70%	33,40%	77,10%	55,88%	
• Activitățile de dezvoltare, formare	64,40%	25%	23,40%	31,3%	36,03%	
<b>8. Programul de DP ar putea conține subiectele... Ierarhizați după importanța așteptărilor</b>						
• Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive	34,50%	53,30%	55,60%	48,60%	48,25%	

• Automotivarea și încrederea în sine	35,90%	37,5%	36,40%	51,20%	40,25%
• Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor	35,10%	18,8%	41,7%	34%	26,65%
• Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă	28,60%	18,80%	25%	29,60%	25,50%
• Eficiențe organizaționale personale	33,40%	17,40%	37,50%	18,20%	26,63%
<b>9. Intensitatea nevoii de a parcurge un program de DP</b>					
• În mare măsură	62,30%	58,80%	47,80%	66,70%	58,90%
• În măsură satisfăcătoare	33,50%	21,60%	39,20%	27,50%	30,45%
• În mică măsură	0	5,90%	4,30%	0	2,55%
• Nu am decis	4,20%	13,70%	8,70%	6,80%	8,10%

Aceste rezultate au oferit posibilitatea de a sistematiza opiniile cadrelor didactice privind necesitatea dezvoltării personale, să identificăm așteptările legate de programul formativ.

Pentru a determina opiniile altor subiecți privind necesitatea dezvoltării personale și a oferi un grad mai înalt de originalitate cercetării am realizat chestionarul pe eșantionul 2, E 51 de angajați dintr-o instituție financiară, E. În *Tabelul 2.4.* propunem interpretarea statistică a rezultatelor acumulate.

**Tabelul 2.4:** Interpretarea generalizatoare a rezultatelor chestionării grupului E

Itemii	Grupul E	Poziția
<b>1. Sexul Dvs.</b>		
• Masculin	27,50%	2
• Feminin	72,50%	1
<b>2. Aveți vârsta între...</b>		
• 23-35 de ani	72,5%	1
• 36-45 de ani	25,5%	2
• 46-56 de ani	0%	-
• 57 de ani	2%	3
<b>3. Menționați ultima instituție absolvită, care vă permite încadrarea activității</b>		
• Învățământ universitar financiar	13,7%	3
• Învățământ superior – masterat	32,20%	2
• Învățământ superior – altul, decât cel financiar	47,10%	1

<b>4. Dezvoltarea personală este...</b>		
• Un proces prin care însușim abilități pentru creștere, evoluție	64%	1
• O înțelepciune practică	30%	3
• Autocunoaștere, automotivare, autoeficacitate	50%	2
• Analiza și confruntarea calității cu nevoile procesului educațional	0%	-
<b>5. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de...</b>		
• Claritate, înțelegere, aplicabilitate	63,60%	1
• Comunicare interpersonală eficientă cu persoane pozitive	43,30%	2
• Atitudine pozitivă față de sine și lume	30,6%	5
• Automotivare și autocontrol	34,3%	4
• Responsabilitate personală	37,5%	3
<i>Alte nevoi:</i>		
• Un climat socio-afectiv calm și cald în colectiv		
• Dorința de dezvoltare		
<b>6. Modalitățile de dezvoltare personală la care apeleți cel mai des</b>		
• Citirea cărților, revistelor	72,50%	1
• Programe specializate	47,10%	2
• Activități de dezvoltare/formare	35,30%	3
• Altele	3,9%	4
<b>7. Programul de DP ar putea conține tematicile...</b> <i>Ierarhizați-le conform importanței așteptărilor Dvs.</i>		
• Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive	45,20%	1
• Automotivarea și încrederea în sine	45%	2
• Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor	22,7%	5
• Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă	24,40%	4
• Eficiențe organizaționale personale	27,90%	3
<i>Altele:</i>		
• Tehnici de negocieri;		
• Atitudinea, atingerea succesului personal în companie;		
• Excelențe și performanță.		
<b>8. Intensitatea de a parcurge un program de DP</b>		
• În mare măsură	30%	1
• În măsură satisfăcătoare	32%	2
• În mică măsură	14%	4
• Nu am decis	18%	3

Rezultatele acumulate la chestionarea eșantionului *Cadre didactice* și a eșantionului *Angajați* dintr-o instituție financiară au evidențiat asemănări, dar și deosebiri în idei, păreri și motivații personale. Aceste rezultate au permis structurarea opiniilor și generalizarea unor portrete profesionale cu caracteristici și motivații personale privind dezvoltarea personală care le expunem în continuare.

**Caracteristicile psihosociale și opiniile despre dezvoltarea personală ale angajatului din instituția financiară, grupul E:** reprezintă persoane de sex feminin sau masculin, care au preponderent vârsta între 23-35 ani, absolvente ale unor instituții de învățământ superior economic, care dețin și diplome de master. Pentru acești respondenți dezvoltarea personală este un proces prin care se însușesc abilități pentru creștere și evoluție, dar și autocunoaștere, automotivare, autoeficiență. Nevoile personale sunt dominate de: claritate, înțelegere, aplicabilitate – 63,60%; comunicare interpersonală eficientă cu persoana potrivită – 43,30%; responsabilitate personală – 37,30%; automotivare și autocontrol – 34,30%, atitudine pozitivă față de sine și ceilalți – 30,60%. La fel, membrii lotului mai au nevoie de un climat socio-afectiv cald și calm în instituție, de dorință personală.

Dintre modalitățile de a se dezvolta personal, recurg cel mai des la citirea cărților, revistelor – 72%, studiază programe specializate – 47%. Modulele ce i-ar interesa mai mult sunt Autocunoașterea și dezvoltarea persoanei pozitive; Automotivarea și încrederea în sine; Eficiențe organizationale; Succesul personal în companie; Excelența și performanța.

Intensitatea de a parcurge programe de dezvoltare personală este de 30%, ceea ce indică un interes mediu de implicare în astfel de programe.

În timpul aplicării chestionarului în grupul dat, am observat că angajații instituției financiare se evidențiau prin entuziasm și spirit critic, ei s-au expus mai amplu, considerând că pentru a se dezvolta mai au nevoie de dorințe de dezvoltare, de un climat socio-afectiv calm și cald în colectiv.

**Caracteristicile psihosociale și opiniile despre dezvoltarea personală exprimate de cadrele didactice din învățământul general, grupurile A, B:** persoane de sex feminin (82,45%), vârste diferite, dar prevalența vârstei de 46-56 de ani (49%), cu calificări în domeniul pedagogic, dominant fiind gradul didactic II. Acești respondenți, dacă am face o generalizare, consideră dezvoltarea personală: un proces prin care se însușesc abilități pentru evoluție, creștere; este autocunoaștere, automotivație, autoeficiență; constituie o înțelepciune practică; reprezintă analiza și confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional – 18,55%. Nevoile pentru dezvoltarea personală a cadrului didactic

din învățământul general pot fi ierarhizate după cum urmează: claritate, înțelegere și aplicabilitatea așteptărilor personale; comunicare eficientă cu persoana potrivită; atitudine pozitivă față de sine și ceilalți; responsabilitate personală; automotivare și autocontrol. Modalitățile prin care se dezvoltă sunt programe specializate – 59% și citirea cărților – 25,7%. Dintre modulele propuse, au acumulat cele mai mari alegeri Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive, urmat de Automotivarea și încrederea în sine. La itemul Intensitatea de a parcurge un program de dezvoltare personală calificativul în mare măsură a fost consemnat de 60, 55% respondenți.

**Caracteristicile psihosociale și opiniile despre dezvoltarea personală exprimate de cadrele didactice din învățământul profesional tehnic, grupul C:** predominant persoane de sexul feminin (80,45%), cu vârste diferite: 23–35 de ani (22,20%), 57 și mai mult (15,7%), cu calificare în domeniul pedagogic, prevalent gradul didactic II. Acești respondenți, dacă am face o generalizare, consideră dezvoltarea personală: un proces prin care se însușesc abilități pentru evoluție, creștere; este autocunoaștere, automotivație, autoeficiență; constituie o înțelepciune practică; reprezintă analiza și confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional – 15,7%.

Nevoile cadrului didactic din învățământul profesional tehnic pentru dezvoltarea personală sunt: claritate, înțelegere și aplicabilitatea așteptărilor personale; comunicare eficientă cu persoana potrivită; atitudine pozitivă față de sine și ceilalți; responsabilitate personală; automotivare și autocontrol. Modalitățile la care recurge cel mai des pentru a se dezvolta personal sunt citirea revistelor, cărților – 34%, programe speciale – 34%. Dintre module, acești respondenți aleg Autocunoașterea și dezvoltarea personalității eficiente, Automotivarea și încrederea în sine, Eficiențe organizaționale. Intensitatea de a parcurge un program de dezvoltare: în mare măsură – 47, 8%, satisfăcător – 39%.

**Caracteristicile psihosociale și opiniile despre dezvoltarea personală exprimate de cadrele didactice din învățământul superior, grupul D:** persoane de sex feminin sau masculin (am evidențiat 48% persoane de sex masculin și 52% persoane de sex feminin), vârstele dominante 46–56 de ani (47,10%) și 36–45 de ani (45,10%), cu alte calificări decât cea pedagogică, cu grade științifice – doctor în științe economice/juridice, care consideră dezvoltarea personală: un proces de evoluție, o înțelepciune practică, analiză și confruntare a propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional (26,5%). Pentru a se dezvolta personal au nevoie de: claritate,

înțelegere, aplicabilitate a așteptărilor personale; comunicare interpersonală eficientă cu persoana potrivită; atitudine pozitivă față de sine și ceilalți; automotivare și autocontrol; responsabilitate personală. Modalitățile prin care se dezvoltă personal sunt programele specializate – 77<sup>0</sup>%. Modulele ce le interesează: Automotivarea și dezvoltarea încrederii în sine, Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive. Intensitatea de a parcurge programe de dezvoltare personală în mare măsură – 66,7%.

Cele analizate ne-au permis să identificăm opiniile cadrelor didactice privind necesitatea dezvoltării personale. La fel, menționăm formularea aleasă pentru descrierea dezvoltării personale – procesul de analiză și confruntare a propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional, identificat la lotul cadre didactice.

Astfel, rezultatele chestionării ne-au permis să structurăm opiniile cadrelor didactice din aceeași dimensiune personală și ale persoanelor din altă sferă. sfera financiară, prin care am identificat ideile și motivele personale pentru dezvoltarea personală.

Putem menționa, din cele analizate, că opinia subiecților ambelor eșantioane cu privire la dezvoltarea personală are tangențe comune, care se referă la apropierea dintre sensurile atribuite conceptului, iar diferențele se referă la rangul sensului de valori, nevoi personale și profesionale de dezvoltare.

Pentru perceperea statistică a rezultatelor grupurilor C și D, analiza detaliată o reprezentăm în Anexa 3.

### **2.3. Constructul experimental al raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale**

Dimensiunile afectiv-motivaționale ca reglator comportamental al cadrului didactic prezintă un studiu experimental ce identifică raportul între elementele constitutive, în funcție de particularitățile de vârstă, profesionale ale respondenților.

În acest sens, interpretarea psihică a Eului, teoria constructelor personale a lui Kelly, identifică constructul cu o imagine, un model al lumii ce direcționează comportamentul. Eul este un construct sintetic și personal care izvorăște din simțire, urcă la reflexie și se exprimă în conduită, fiind susținut permanent afectiv-motivațional. Prin intermediul unui asemenea construct individul se conceptualizează pe sine însuși, se evaluează și își antcipă comportamentul [Apud 155, p. 109].

Dimensiunea afectivă a dezvoltării personale a cadrului didactic exprimată prin cultura și maturitatea emoțională va determina nivelul de conștientizare ale propriilor emoții și echilibrare profesională, a comunicării și relațiilor interpersonale afective [Apud 47; 49].

Dimensiunea motivațională a dezvoltării personale prin automotivare și autoeficacitate în profesia didactică reprezintă o directivă importantă în prezent pentru a ajuta cadrul didactic de a găsi surse personale eficace pentru motivarea în profesie.

Astfel, echilibrul profesional fundamentat pe o automotivare, atât de ordin cognitiv, cât și emoțional va contribui la încrederea în forțele proprii, gândire pozitivă, autoeficacitate exprimată prin prezența convingerii de a reuși. Prin urmare, realizarea nevoilor de dezvoltare personală va crea condiții atât pentru motivarea și automotivarea, cât și pentru autoeficacitatea în profesia didactică.

Modelul integrativ al motivației pentru profesia didactică va servi drept bază a reușitei profesionale reprezentată de valoarea percepută a obiectivelor, de autoeficacitatea ce rezultă din atribuirile pe care le face persoana, iar convingerile, puterea autoeficacității formează baza pentru așteptările legate de performanțe. Motivația intrinsecă a profesorilor are rădăcini în autodeterminarea și orientarea cadrelor didactice spre profesia aleasă. Cu cât este mai mare dorința personală să continue cariera didactică cu atât va fi mai crescută motivația intrinsecă. Deci, autoeficacitatea rezultă din atribuirile pe care le face persoana, iar convingerile eficacității formează baza pentru așteptările legate de performanțe, dorință personală, motivație intrinsecă. Acestea sunt într-un raport de interdependență [Apud 60].

Vârsta, în cazul respondenților implicați în experiment, este percepută ca o particularitate individuală, cu manifestări diferențiate, un proces continuu de adaptare, în care persoana și mediul se influențează reciproc, deoarece înaintarea cu succes în vârstă ține de maximalizarea și atingerea rezultatelor pozitive și minimalizarea celor negative, iar împlinirea de sine, autodezvoltarea, ținând cont de studiile teoretice expuse în capitolul 1, capătă un anumit specific în funcție de vârstă. Din periodizările expuse în capitolul teoretic, ne vom ghida după teoria dezvoltării psihosociale expusă de E. Erikson [Apud 120] și C. Jung [63].

Astfel, caracteristicile generalizatoare ale vârstelor de care ne-am ghidat în cercetare sunt următoarele:

- ✓ tânărul adult (20-30/35 de ani), intimitate versus izolare, prieteni, relații, mutualitate afectivă, se consolidează atitudinile personale

și sociale, deseori, situația socială se face în detrimentul împlinirii personale;

- ✓ adultul (35-50/60 de ani), realizare versus rutină, familie, profesie, responsabilitate, devoțiune, împlinirea de sine ia un anumit specific și perioada vârstei adulte mijlocii poate fi privită ca o perioadă a împlinirii Sinelui;
- ✓ bătrânețea (după 60 de ani), integritate versus disperare, pensionare, apusul vieții, înțelepciune, dar și inflexibilitate, duritate, stereotip.

Deoarece comportamentul persoanei depinde și de vârstă, vom analiza acest factor mai detaliat.

Particularitatea profesională de dezvoltare va oferi posibilitatea de a avea o interpretare privind manifestarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic prin generalizarea de caracteristici ale aceleiași dimensiuni profesionale (domeniul educațional) și celui-lalt domeniu profesional (activitatea financiară) investigat.

Pentru a stabili diferențele de manifestare am utilizat următoarele instrumente:

*Scala de măsurare a autoeficacității* (Ralph Schwarzer și Matthiar Jerusalem, 1995) (Anexa 4), *Testul de examinare a nivelului de automotivare* (Anexa 5), *Scala maturității emoționale Freidmann* (Anexa 6).

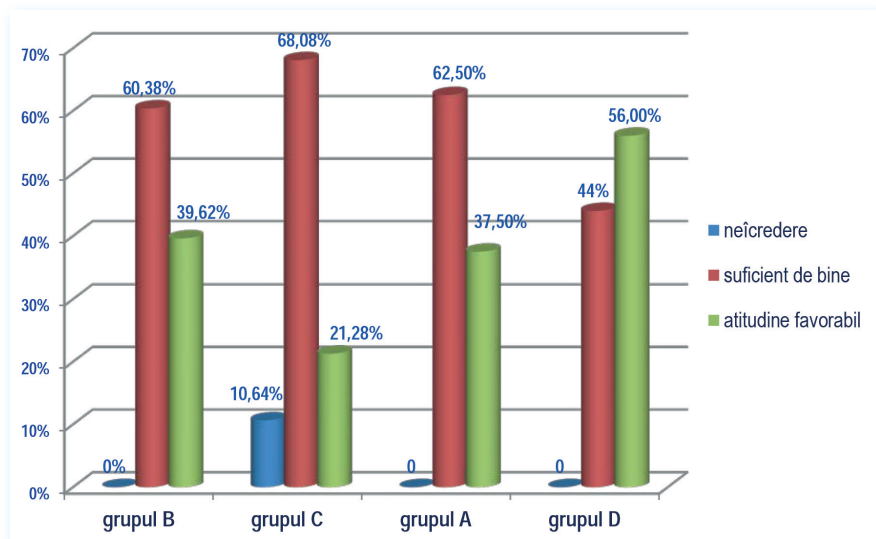
Rezultatele generalizatoare la variabilele automotivare și autoeficacitate sunt expuse în *Tabelul 2.5*, unde prezentăm valorile calitative și cantitative ale eșantionului *cadre didactice*.

**Tabelul 2.5:** Analiza generalizatoare a rezultatelor la variabilele automotivare – autoeficacitate la eșantionul *cadre didactice*

Vârstă/apreciere	Grupul A		Grupul B		Grupul C		Grupul D	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
23-35 de ani	4	8,3%	7	13%	10	21,27%	-	0
36-45 de ani	21	43,7%	8	15%	10	21,27%	23	46%
46-56 de ani	19	39,7%	30	57%	12	25,54%	24	48%
peste 57 ani	4	8,3%	8	15%	15	31,92%	3	6%
<b>AUTOMOTIVARE</b>								
Neîncredere	-	-	0	0	5	10,64%	-	-
Suficient de bine	30	62,5%	32	60,38%	32	68,08%	22	44%
Atitudine favorabilă	18	37,5%	21	39,62%	10	21,28%	28	56%
<b>AUTOEFICACITATE</b>								
Mediu	1	2,08%	3	5,7%	13	27,66%	1	2,0%
Ridicat	23	47,92%	30	56,6%	23	48,94%	23	46%
Foarte ridicat	24	50,00%	20	37,74%	11	23,40%	26	52%



În același context, expunem rezultatele acumulate de eșantionul *cadre didactice* la variabila *automotivare*, reprezentată grafic în *Figura 2.4*.



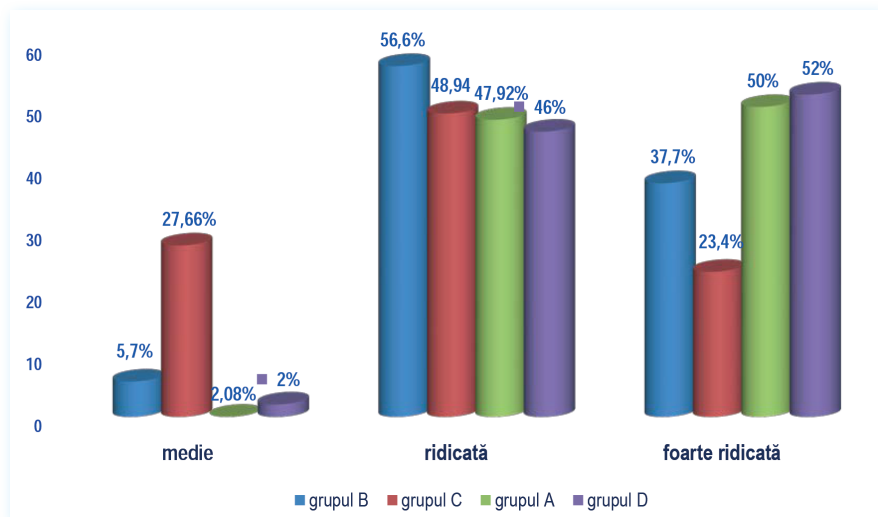
**Figura 2.4:** Rezultatele la variabila *automotivare*, eșantionul *cadre didactice*

Din datele acumulate, observăm că *atitudine favorabilă* se atestă la cadrele din grupul D cu 56%, urmate de 39% la cele din grupul B, 37,5% cadre din grupul A, pe poziția a treia, iar 21,28% reprezintă punctajul acumulat de cadrele didactice din grupul C.

Dacă analizăm *atitudinea suficient de bine*, observăm că 68,08% au revenit cadrelor didactice din grupul D, urmat de cadrele didactice din grupul A cu 62,5%, cadrele didactice din grupul B 60,38% și 44% au acumulat respondenții din grupul D.

Analiza rezultatelor obținute la testul *automotivării* am evidențiat prevalența a două coordonate: *suficient de bine* și *atitudinea favorabilă*, iar *neîncredere* se identifică doar la grupul C. Astfel, considerăm, din cele analizate, că cei care au cerințe mai mari în dezvoltarea *automotivării* sunt cadrele didactice din grupul C. Rezultatele cele mai înalte le au cadrele didactice din grupul D.

Analiza comparativă a *autoeficacității* subiecților din eșantionul *cadre didactice* este reprezentată în *Figura 2.5*.



**Figura 2.5:** Rezultatele la testul autoeficacitate, eșantionul cadre didactice

Autoeficacitate medie este calificativul care a acumulat cel mai mare procentaj fiind atestat la cadrele didactice din grupul C – 27,66%, urmate de cele din grupul B – 5,7% și câte 2% au revenit celor din grupul A, D.

Dacă analizăm interpretarea autoeficacitate ridicată, observăm că 56,6% au acumulat respondenții din grupul B, urmați de cei din grupul C cu 48,94%, cei din grupul A cu 47,92% și respondenții din grupul D cu 46%.

Autoeficacitatea foarte ridicată, conform rezultatelor scalei, a avut rata cea mai mare de manifestare la cadrele didactice din grupul D – 52%, urmate de cadrele didactice din grupul

A– 50%, cadrele didactice din învățământul general – 37,7% și cota cea mai mică – 23%, a revenit cadrelor didactice din grupul C.

Menționăm că valorile medii acumulate la dimensiunile afectiv-motivationale la eșantionul cadre didactice au fost consemnate diferențiat.

Pentru a determina metodele statistice parametrice sau neparametrice, ce urmează să fie aplicate pentru prelucrarea datelor, am realizat statistica descriptivă. Dat fiind faptul că atât în întreg lotul experimental, cât și în grupurile formate, în funcție de particularitățile profesionale, de vârstă, am identificat valorile Skewness (asimetrie) mai mici decât 1, iar valorile Kurtosis (aplatizare) mai mici decât 3, constatăm o distribuție simetrică a scorurilor obținute la variabilele autoeficacitate, automotivare, maturitate emoțională. Pentru prelucrarea statistică a datelor am utilizat metodele parametrice (Anexa 7).

**Tabelul 2.6:** Relația dintre autoeficacitate, automotivare și maturitate emoțională la cadrele didactice incluse în studiu

		Autoeficacitate	Automotivare	Maturitate emoțională
Autoeficacitate	Pearson Correlation	1	0,444	0,307**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	198	198	198
Automotivare	Pearson Correlation	0,444**	1	0,220
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,002
	N	198	198	198
Maturitate emoțională	Pearson Correlation	0,307	0,220	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	
	N	198	198	198

Generalizând datele relaționale de manifestare a variabilelor la cadrele didactice, reprezentate în Anexa 7, identificăm o relație la pragul  $p < 0,001$  ( $r = 0,444$ ) între autoeficacitate și automotivare. Cadrele didactice care își găsesc suficientă motivare internă în profesie sunt mai eficace personal. Ele știu să comunice persuasiv, își pot controla starea fiziologică și psihologică, au o experiență anterioară temeinică și se dezvoltă prin învățare pe tot parcursul vieții.

Am constatat o relație a maturității emoționale cu autoeficacitatea ( $r = 0,307$  la  $p < 0,001$ ) și cu automotivarea ( $r = 0,220$  la  $p = 0,002$ ), persoanele mature emoțional au convingerea reușitei și găsesc mai ușor resurse motivaționale personale.

Comparând rezultatele celor patru grupuri experimentale ale eșantionului cadre didactice, în funcție de vârsta persoanei, am constatat diferențe statistice care sunt expuse generalizat în Anexa 9, iar rezultatele valorilor medii la variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale în funcție de vârstă le prezentăm în Tabelul 2.7.

**Tabelul 2.7:** Valorile medii ale cadrelor didactice la variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale, în funcție de vârsta persoanei

Grupa de vârstă	Nr. de pers.	Valorile medii la variabilele		
		Autoeficacitate	Automotivare	Maturitate emoțională
23-35 de ani	22	35,68	40,63	18
36-45 de ani	61	40,11	44,40	18,82
46-56 de ani	86	39,95	42,90	19,19
peste 57 de ani	29	36,31	40,03	19

Cadrele didactice cu vârsta între 36-45 de ani au o autoeficacitate mai înaltă (valoarea medie 40,1) decât cele cu vârsta între 25-35 de ani (valoarea medie 35,7), diferența este semnificativă la  $p=0,001$  ( $t=-3,451$ ), precum și decât cele cu vârsta peste 57 de ani (valoarea medie 36,3), iar diferența semnificativă la  $p=0,001$  ( $t=3,309$ ).

Cadrele didactice cu vârsta cuprinsă între 36-45 de ani sunt mai automotivate (valoarea medie 44,4) în raport cu cadrele didactice cu vârstele 23-35 de ani (valoarea medie 40,6), diferență semnificativă la  $p=0,019$  ( $t=-2,395$ ), precum și în raport cu cele cu vârsta peste 57 de ani (valoarea medie 40) cu diferență semnificativă la  $p=0,001$  ( $t=3,165$ ).

Cadrele didactice cu vârsta cuprinsă între 45-56 de ani au o autoeficiență mai înaltă (valoarea medie 40), decât cele între 23-35 de ani (valoarea medie 35,7), diferența este semnificativă la  $p=0,003$  ( $t=-3,038$ ), și în comparație cu cele de peste 57 ani (valoarea medie 36,3), diferență semnificativă la  $p=0,004$  ( $t=2,927$ ), sunt mai automotivate (valoarea medie 43), decât cele cu vârsta peste 57 de ani (valoarea medie 40), diferență semnificativă la  $p=0,019$  ( $t=2,383$ ), sunt mai mature motivațional (valoarea medie 19,2) decât persoanele de 23-35 de ani (valoarea medie 18), diferența este semnificativă la  $p=0,015$  ( $t=2,477$ ).

Prin urmare, analiza datelor obținute la variabila maturitate emoțională ne permite să constatăm că există o dinamică a maturității emoționale odată cu înaintarea în vârstă, după cum urmează: vârstele 25-35 de ani cu valoarea medie 18; vârstele 36-45 de ani cu valoarea medie 18,8; vârstele 46-56 de ani – valoarea medie 19,2; peste 57 de ani – valoarea medie 19.

Prin urmare, vârstele cu cele mai înalte valori medii sunt: 36-45 de ani și 46-56.

Variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei. Vârsta în grupurile cadrelor didactice a fost unul din factorii ce a influențat rezultatele valorilor medii la variabilele sus – nominalizate.

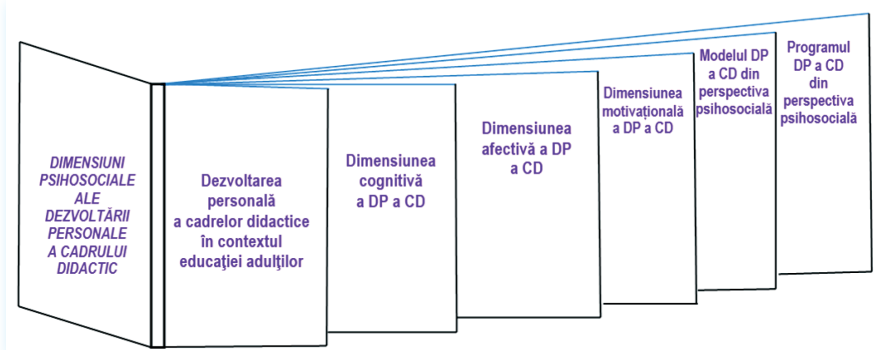
#### **2.4. Modelul Dezvoltarea personală a cadrelor didactice din perspectiva psihosocială**

Fundamentat pe datele studiului teoretic, am identificat unele concepte-cheie ce desemnează dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic reglementate, inclusiv, de actele normative educaționale. Nevoia de a integra un concept propriu cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic a fost

impulsionată și de insuficiența de informare, idei clare privind dezvoltarea personală, pe care am identificat-o în cadrul activităților de dezvoltare continuă a cadrelor didactice, din sintezele expuse de aceștia.

În același context, C. Jung remarcă faptul, că fiecare teorie psihologică este „o confesiune subiectivă” a persoanei care a constituit-o.

Pentru a face o generalizare a studiului teoretic, a celui experimental și a crea premise pentru realizarea studiului formativ am folosit instrumentul *Cartea deschisă*, care a permis structurarea conceptelor în forma unei cărți [62, p. 113]. Acest instrument oferă o reprezentare clară privind dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic (Figura 2.6).



**Figura 2.6:** Cartea deschisă a constructelor dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic

Denumirea cărții deschise va fi *Dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic*.

*Prima filă*, capitol – Dezvoltarea personală a cadrelor didactice în contextul educației adulților, va reflecta dezvoltarea personală din perspectiva psihosocială, dezvoltarea cadrului didactic, în funcție de particularitățile de vârstă, profesionale, sociale. Argumentarea rolului dezvoltării personale pentru profesia didactică. Particularitățile de vârstă în dezvoltarea cadrului didactic ca persoană adultă. Vârstă ca proces continuu de adaptare, competențe personale, nevoi personale; dezvoltarea profesională identifică persoana cadrului didactic ca membru al grupului social, ce deține anumite competențe profesionale, statut, funcție, nevoi profesionale; factorii *sociali*, interacționarea și interrelaționare în educația și învățarea pe tot parcursul vieții, programe de dezvoltare continuă, reglementate de politicile educaționale naționale, internaționale.

*Fila 2* – Dimensiunea cognitivă a dezvoltării personale a cadrului didactic, unde se vor descrie instrumentele și modalitățile de organizare a cunoașterii, precum și ale autocunoașterii.

Ca organizator al cunoașterii, în studiul experimental, la etapa de constatare, am analizat chestionarul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic*, prin care am structurat idei conceptuale, nevoile/trebuințele cadrelor didactice cu privire la dezvoltarea personală. În demersul formativ cadrele didactice au realizat modele de Plan DP a CD, un mini ghid de dezvoltare personală. Autocunoașterea prin metoda „*Limbajul culorilor*”, Poezia „*Eu sunt*”, Jocul interactiv „*Râul vieții*”.

*Fila 3* – Dimensiunea afectivă a dezvoltării personale va reglementa cultura afectivă a cadrului didactic prin maturitate emoțională, crearea climatului motivațional, comunicare și relaționare interpersonală afectivă.

*Fila 4* – Dimensiunea motivațională reprezintă descrierea condițiilor de eficacitate și motivarea personală în profesia didactică prin care se realizează nevoile de dezvoltare personală și motivația către succes.

*Fila 5* – Modelul DP a CD din perspectiva psihosocială, reprezintă un construct ce conține o structură integră teoretico-aplicativă, care fundamentează programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectivă psihosocială*.

*Fila 6* – Programul *Dezvoltare personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* include principiile și condițiile demersului formativ, precum și implementarea programului în trei dimensiuni psihosociale, evaluarea/autoevaluarea programului.

Prin urmare, instrumentul deschis a permis o generalizare a conținuturilor în forma unei cărți deschise prin acumulare de studii, vizuni, reflecții. Este o carte deschisă, deoarece această reprezentare este o modalitate de acumulare de experiențe și de extinderea conceptului.

Pentru a structura conceptul dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale am elaborat un construct, fundamentat teoretic și aplicativ – Modelul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Deoarece *construcția unui model*, menționa S. Bârzea, comportă răspunsuri la următoarele întrebări: *De ce? Cine? Cum? Când? Pentru ce?* Modelul este un predicat logic cu cel puțin cinci elemente, care pot fi unite într-un enunț, iar limitele intervin atunci ca o formă interpusă de raționalizare, obiectul fiind infinit și evolutiv, iar subiectul trebuie să se autolimiteze în tentativele de cunoaștere. Astfel, preciza autorul, persoanele au nevoie de o variantă accesibilă a obiectului, iar această autolimi-

tare este valabilă pentru toată cunoașterea umană. În același context, Stachowiak (1973) afirma că orice cunoaștere începe cu scheme provizorii și reprezentări analogice: „Cunoașterea umană este o cunoaștere în și prin modele, ceea ce face ca orice întâlnire a omului cu lumea să aibă loc prin intermediul modelelor” [Apud 13, p. 118].

Crearea modelelor face posibilă structurarea conținutului prin care se descriu constructele teoretico-aplicative fundamentale. De aceea, având ca punct de plecare faptul că fiecare adult intră într-un program de formare cu experiența personală, care se răsfrânge asupra propriei învățări, expunem Modelul PERC (Pratt, 1984), model practic în ceea ce privește crearea climatului psihologic favorabil în activitățile de învățare, decisiv pentru dezvoltarea personală.

Modelul PERC este structurat pe patru obiective: Clasificarea scopurilor (**Purposes**): ce anume i-a determinat, cum îi poate ajuta în rezolvarea problemelor; care le sunt nevoile individuale; Clasificarea așteptărilor (**Expectation**) față de participanți, în funcție de particularitățile fiecăruia și ale grupului; Clasificarea rolurilor (**Roles**) pe care le va avea formatorul în relația sa cu cursanții adulți; Clasificări legate de conținuturile (**Contents**) ce vor fi propuse, timpul ce va fi alocat, abilitățile necesare pentru a putea face față cerințelor.

Clasificarea tuturor acestor aspecte la începutul formării va contribui la diminuarea anxietății adulților și la crearea unui climat psihologic favorabil pentru o învățare eficientă [Apud 92, p. 135].

În același context, pentru a integra și structura conceptual dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, am elaborat Modelul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*, format din următoarele constructe teoretico-aplicative, reprezentat în *Figura 2.7*.

Generalizând Modelul DP (dezvoltarea personală) a CD (cadrul didactic) din perspectiva psihosocială, expus în *Figura 2.7*, identificăm următoarele constructe-cheie:

**1. Dimensiunea epistemologică a DP a CD** reprezintă constructul premiselor teoretice ce au fundamentat studiul cercetării prin:

**Conceptul Dezvoltarea Personală**, unde am analizat *elementele constitutive* ale dezvoltării personale din perspectivele filosofică, psihologică, psihosocială.

Dimensiunile calitative ale devenirii persoanei: valorică, care desemnează preferința de a participa la viața responsabilă morală; bucuria de acțiune; valoarea unei vieți interioare independente; înțelegere empatică

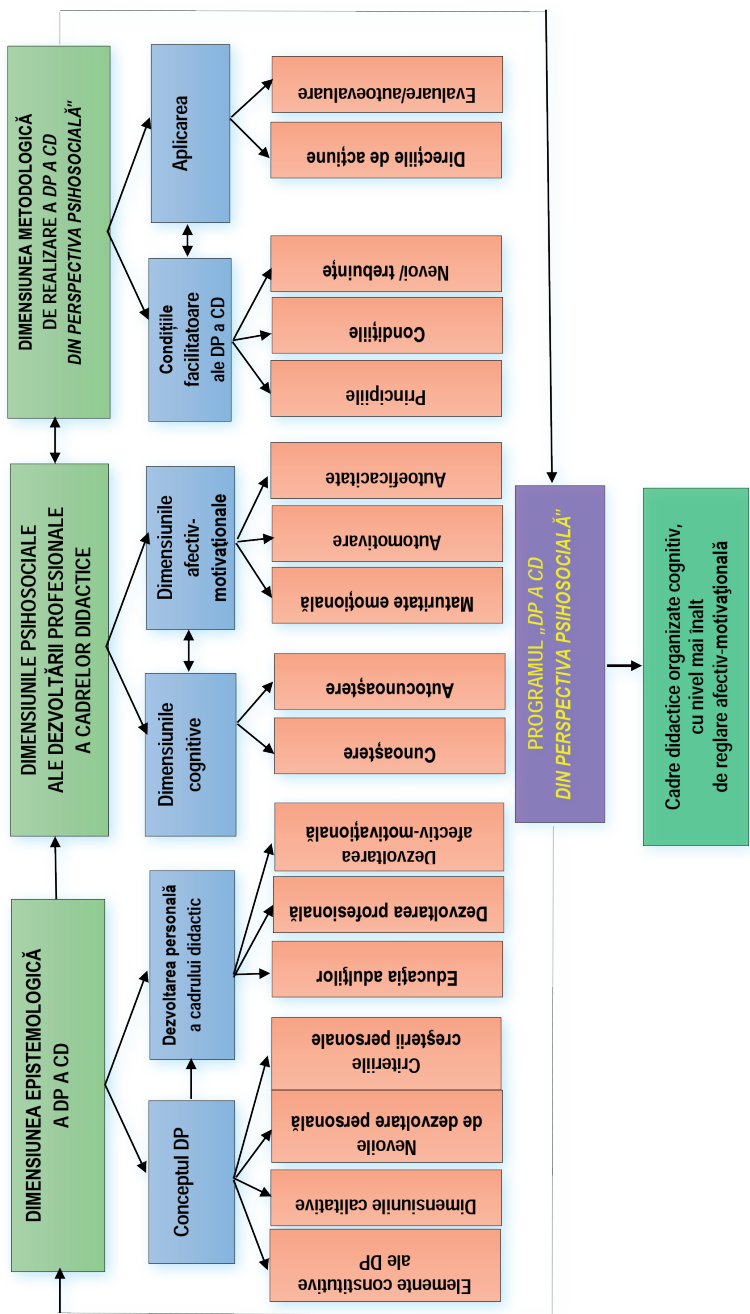


Figura 2.7: Modelul Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială



a propriei persoane; receptivitate față de persoane și natură; a fi, expuse de C. Rogers, au fost luate ca bază în proiectarea acțiunilor de realizare constituind condiții și principii.

Nevoile/trebuințele de dezvoltare personală și socială determinate de autorii A. Maslow, Herzberg, Alderfer. Realizarea lor are loc prin actualizarea de sine, stimă. Realizarea nevoilor de dezvoltare prin factori motivațivi: munca în sine, realizarea, posibilități de dezvoltare, responsabilitate, avansare, recunoaștere, statut, relații interpersonale, prin nevoia de creștere, asociere, existență. Motivația pentru profesia didactică determinată de automotivare și autoeficacitate. Cele enumerate sunt indicatori în determinarea nevoilor de dezvoltare personală a cadrelor didactice, precum și elemente ale dimensiunii motivaționale a dezvoltării personale.

Criteriile intrapersonale – schimbările ce au loc în lumea internă a persoanei – prin acceptare de sine, deschidere, înțelegerea Sinelui, responsabilitatea, integritate, congruență și dinamicitate. Criteriile interpersonale – schimbările ce au loc în relațiile cu ceilalți, lumea externă – prin acceptarea celorlalți, înțelegere, socializare, adaptare creativă. Aceste criterii au fundamentat evaluarea programului, prin rezultatele acumulate în fișele de evaluare/autoevaluare, de asemenea au servit drept indicatori pentru realizarea dezvoltării personale ale cadrelor didactice.

**Dezvoltarea personală a cadrului didactic** reprezintă formațiunea prin care cadrul didactic a fost analizat din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții, a educației adulților.

Educația adulților, în care vârsta determină relația dintre dezvoltare, schimbare și timp. Vârsta, în acest sens, poate fi văzută ca un proces continuu de adaptare, care diferă ca intensitate și depinde de deschiderea persoanei și modul de implicare în rezolvarea eficientă a problemelor. În ceea ce privește tendința spre actualizare, împlinirii de Sine, C. Rogers arată că aceasta ia un anumit specific, în funcție de vârstă, dezvoltându-se la niveluri diferite. În acest context, Everinghami, în 2003, sugerează ideea conform căreia perioada vârstei adulte mijlocii poate fi privită ca o perioadă a împlinirii de Sine.

Teoria dezvoltării psihosociale a personalității, expusă de E. Erikson, reprezintă dezvoltarea ca un proces evolutiv bazat pe o succesiune universal – experimentală de evenimente biologice, psihologice și sociale.

C. Jung consideră că până la 35 de ani persoana își consolidează atitudinea personală și situația socială, în unele situații atingerea scopurilor sociale se face în detrimentul împlinirii personale. Vârsta adultului 30/35 – 60/65 este caracterizată de 3 etape:

- 30 aproximativ – până la 40 ani este dominată de adaptarea complexă profesională și structura rolului de părinte;
- 40–50 de ani – se disting performanțe profesionale înalte, are loc o încadrare în structurile de vârf ale ierarhiei, determinată de aptitudini sociale desăvârșite;
- 50/60/65 de ani este marcată de asumarea rolurilor noi.

Dezvoltarea profesională a cadrului didactic reprezintă reflectarea statutului profesional și social al persoanei cadrului didactic. Această dimensiune descrie caracteristici și aptitudinile pedagogice specifice cadrelor didactice, totalitatea competențelor necesare pentru realizarea personală în profesia didactică. Factorul social determină oportunitățile și perspectivele dezvoltării personale în plan internațional/național expuse în acte normative de politici educaționale, strategii de dezvoltare. Cadrul didactic, în contextul educației adulților, are anumite nevoi personale, profesionale și se încadrează în propria dezvoltare conștient.

**2. Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic** care prezintă constructul complex format din *dimensiunile cognitive*, ca organizatoare a cunoașterii și autocunoaștere; *dimensiunile afectiv-motivaționale*, reglatorii a comportamentului prin elementele maturitatea emoțională, automotivare, autoeficacitate. Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale sunt descrise în studiul cercetării experimentale și formative.

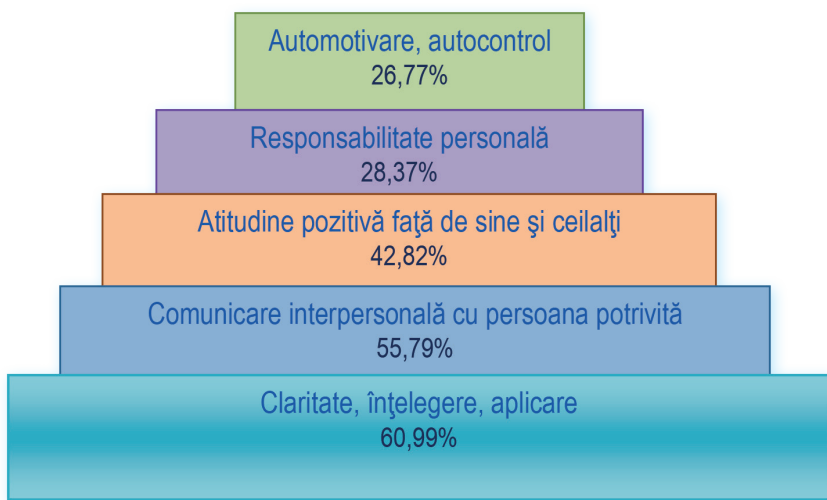
**3. Dimensiunea metodologică de realizare a DP a CD din perspectiva psihosocială** reprezintă constructul ce creează fundamentarea demersului aplicativ al dezvoltării personale a cadrelor didactice. Astfel, condițiile dezvoltării personale vor fi dependente de nevoile dezvoltării personale a cadrelor didactice, condițiile facilitatoare și principiile dezvoltării personale. Studiul științific a permis să determinăm un șir de principii de organizare, realizare și monitorizare a programului: principiul dezvoltării prin interacțiune, intercomunicare; principiul unei comunicări empatică; principiul individualizare; principiul cooperării creative; principiul implicării active; principiul continuității dezvoltării; principiul reînnoirii.

Principiile vor ordona realizarea programului, iar condițiile facilitatoare vor crea premise acționale. Deoarece este reliefată importanța pe care inițierea procesului de dezvoltare personală o are în raport cu eficiența formării/dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice, în acest sens expunem generalizat următoarele condiții pentru programul formativ: crearea climatului favorabil pentru consiliere, consilierul/

formatorul în dezvoltare personală fiind persoana care pe parcursul actului de dezvoltare va proba empatie și înțelegere, o relație în care să fie acceptați; creativitate și proactivism în cadrul programului.

Prin urmare, educația continuă a adulților, cadrelor didactice este văzută, astăzi, ca dezvoltare de competențe de pe piața globală și nu mai este percepută ca o alegere voluntară pentru dezvoltarea personală, făcând să evalueze atitudinile și comportamentele în dublă perspectivă: a dezvoltării integrale a persoanei și a unei participări la dezvoltarea socio-economică și culturală, echilibrată și independentă.

În acest context, menționăm importanța sistematizării nevoilor/trebuințelor dezvoltării personale ale cadrelor didactice, identificate în studiul experimental prin chestionarul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic*. Forma piramidală a nevoilor/trebuințelor dezvoltării personale – prezentată în *Figura 2.8* – identifică o ierarhie a acestora, în funcție de alegerile cadrelor didactice.



**Figura 2.8:** *Nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale cadrelor didactice*

Această ierarhie are la bază claritate, înțelegere și aplicare, deoarece considerăm că baza formată din aceste elemente va oferi suport informativ și acțional pentru celelalte structuri. Comunicările interpersonale vor crea premise pentru relaționări eficiente prin atitudine pozitivă față de sine și ceilalți, iar responsabilitatea personală va fi coordonată conștientă pentru automotivare și autocontrol. Această sistematizare a nevoilor/

trebuințelor reprezintă, de fapt, generalizat traiectoria dezvoltării personale a cadrelor didactice.

**Aplicarea** este constructul care va coordona realizarea dezvoltării personale prin direcțiile de acțiune în 3 dimensiuni: Dimensiunea cognitivă, Dimensiunea afectivă, Dimensiunea motivațională. Fiecare dimensiune este formată din ședințe cu o anumită tematică; *Evaluarea și autoevaluarea realizării* dezvoltării personale reprezintă sinteze pe care o au cadrele didactice implicate în programul formativ privind schimbările ce au avut loc după realizarea programului la nivel intrapersonal, interpersonal, cognitiv și afectiv-motivațional. La această etapă am sistematizat reflecțiile din fișele individuale prin *Fișa de evaluare* a programului, precum și evaluarea efectuată în grup prin metoda – *Evaluare în 4 cadrane*.

În calitate de instrument de autoevaluare poate fi folosit și modelul **puterea psihologică** – *empowerment*, propusă de Bruscağioni. Elementele puterii psihologice sunt: percepția autoeficacității; motivația pentru acțiune și participare; atribuire în interiorul sinelui a cauzalității; percepția competenței; speranța în viață; ideologia influenței posibile.

În același context autorul expune condițiile pentru realizarea *empowerment*-ului: o atitudine personală, o conștiință de sine care promovează implicarea socială activă; capacitatea de a face o analiză critică a sistemelor sociale și politice care definesc propriul mediu; capacitatea de a dezvolta strategii de acțiune și de a găsi resurse pentru atingerea propriilor scopuri; capacitatea de a acționa în mod eficace în colaborare cu alții pentru a defini și atinge scopuri colective [*Apud* 56].

Componenta următoare a modelului este **programul Dezvoltare personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială** fundamentat pe dimensiunile epistemologice ale dezvoltării personale a cadrului didactic, din care am determinat constructele dimensiunii psihosociale a dezvoltării personale a cadrului didactic prin elementele constitutive ale acesteia, care au format premise pentru ședințele aplicative structurate pe 3 dimensiuni. Conținutul și realizarea programului formativ sunt descrise în capitolul 3.

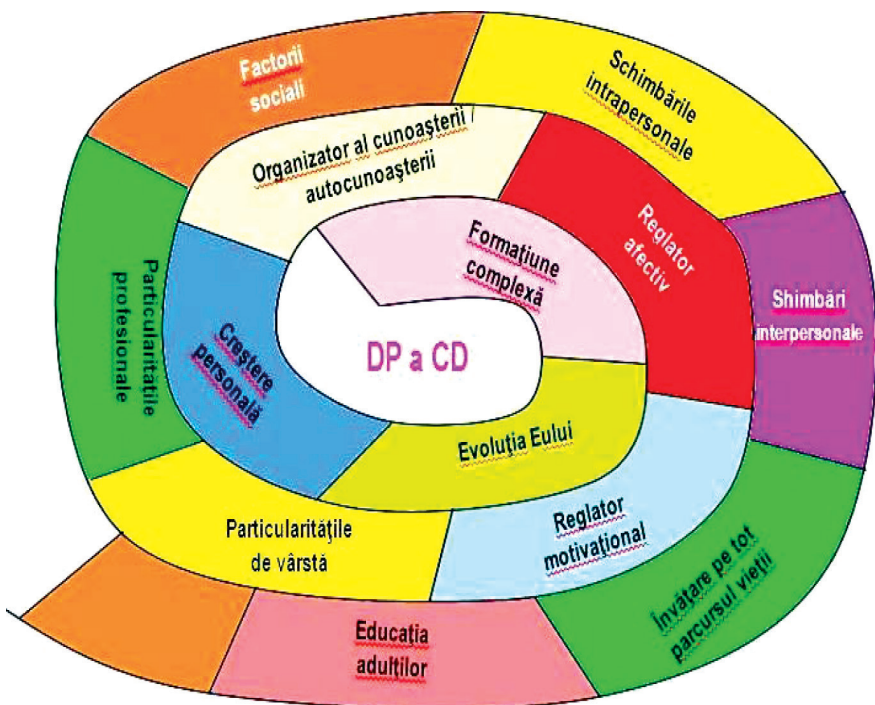
În urma realizării programului am stabilit schimbări cantitative și calitative în dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale, ceea ce a condus la dezvoltarea cadrelor didactice organizate cognitiv, cu nivel mai înalt de reglare afectiv-motivațională.

Pe parcursul cercetării, ne-am ghidat de acumularea de experiențe cognitive, motivaționale, afective de către cadrele didactice, considerate efecte de durată.

Cadrul didactic va prelua și interioriza din societate experiențe în urma asumării rolurilor prin atitudinile și simbolurile semnificative ale altora, ale grupurilor sociale din care face parte, activează, transformându-le în experiențe proprii. Toate acestea au contribuit la crearea viziunii proprii despre conceptul dezvoltarea personală a cadrului didactic expusă astfel:

**Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială** este formațiunea complexă de evoluție a Eului, creștere personală prin organizarea cunoașterii și autocunoașterii, reglării afectiv-motivaționale a comportamentului, influențată de particularitățile de vârstă, profesionale, sociale de dezvoltare a persoanei, ce determină schimbarea intrapersonală și eficientizarea relațiilor interpersonale a cadrului didactic în învățarea pe tot parcursul vieții a educației adulților.

Definiția expusă o reprezentăm prin instrumentul *Spirala definirii unui concept*, fapt ce a permis formularea unei sinteze raportate la ordonări generale, precum și a înțelegerii științifice, dedus rațional din sintezele anterioare [Apud 62, p. 160], prezentat grafic în *Figura 2.9*.



*Figura 2.9: Spirala definirii DP a CD din perspectiva psihosocială*

Studiul experimental al dimensiunii cognitive prin anchetarea respondenților cu privire la necesitatea dezvoltării personale a stabilit o traiectorie individuală de opinii, care a permis integrarea unui conținut generalizator de idei, nevoi/trebuințe personale ale dezvoltării personale din următoarele perspectivele:

Sistematizarea sondajului de opinii au evidențiat faptul că cadrele didactice percep dezvoltarea lor ca pe un proces de creștere, evoluție personală, înțelepciune practică, dar și ca pe o analiză în confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional.

Pentru a se dezvolta personal, cadrele didactice au nevoie de: claritate, înțelegere și aplicabilitate; comunicare eficientă interpersonală cu persoana potrivită; atitudine pozitivă față de sine și ceilalți; responsabilitate personală; automotivare și autocontrol; Elementele dimensiunilor afectiv-motivaționale sunt într-o relație și se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă:

Cadrele didactice cu valori medii mai înalte la variabilele automotivare, autoeficacitate și maturitate emoțională sunt persoane cu vârsta cuprinsă între 36-45 de ani și 46-56 de ani.

În opinia noastră, aceasta se datorează faptului că la aceste perioade de vârstă oamenii au performanțe profesionale înalte, ceea ce le asigură un echilibru personal și profesional.

Vârstele la care am constatat valori medii mai joase la variabilele menționate au fost cadrele didactice cu vârsta cuprinsă între 23-35. Persoanele de 23-35 de ani au nevoie de o atitudine de consolidare a viziunilor pozitive față de profesia didactică, schimbare, de o adaptare profesională complexă..

Modelul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* reprezintă constructul complex format din: Dimensiunea epistemologică; Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale; Dimensiunea metodologică de realizare a dezvoltării personale din perspectiva psihosocială; Constructele nominalizate au fundamentat elaborarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

### 3. DIMENSIUNEA METODOLOGICĂ A DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC DIN PERSPECTIVA PSIHOSOCIALĂ

#### 3.1. Condițiile demersului formativ

Educația cadrelor didactice se identifică cu nevoia de socializare, de dezvoltare a unei lumi culturale, ceea ce reprezintă și o modalitate de comunicare cu membrii grupului cărui cadrele didactice aparțin. Iar o consecință a acestui lucru este faptul că adulții se dezvoltă diferit în funcție de coeziunea, organizarea și orientarea grupului din care face parte persoana. De aceea, instaurarea unui climat motivațional pozitiv, motivare prin valorizarea personală, considerație pe feedback și evaluare/ autoevaluare, pe consultare și participare activă constituie condiții eficiente pentru implementarea programului de dezvoltare personală.

Demersul formativ va integra implicarea conștientă, activă a cadrelor didactice, fapt ce a permis realizarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

*Scopul demersului formativ:* realizarea dezvoltării personale a cadrului didactic prin programul formativ și identificarea modificărilor în elementele constitutive ale dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

*Obiectivele:* Elaborarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*; Selectarea grupurilor formative; Realizarea și validarea modelului și programului de dezvoltare personală a cadrului didactic.

Etapa formativă a demonstrat modificări calitative ce s-au produs în dimensiunile dezvoltării personale a cadrului didactic realizate astfel:

Dimensiunea cognitivă prin cunoaștere și autocunoaștere a fost realizată prin test, desene, poezii, de fapt o reflecție personalizată individuală de autoanaliză, proiectarea și ghidare după planul individual de dezvoltare în procesul formativ.

Dimensiunea afectivă s-a axat pe determinarea maturității emoționale prin identificarea și conștientizarea atât a propriilor emoții, cât și a celorlalți, comunicare eficientă, relaționare cu ceilalți. Dimensiunea motivațională – prin dezvoltarea autoeficienței și motivării în procesul formativ.

Deoarece este reliefată importanța pe care inițierea procesului de dezvoltare personală o are în raport cu eficiența formării/dezvoltării profe-

sionale continue a cadrelor didactice, expunem generalizat următoarele condiții pentru demersul formativ:

1. Crearea climatului favorabil pentru dezvoltare este primul contact cu persoana, condițiile de colaborare și centrare pe persoană: pe parcursul actului de dezvoltare formatorul/trainerul va proba empatie și înțelegere pentru a cunoaște cât mai obiectiv realitatea vieții cadrului didactic, experiența unică a acestuia, îl va motiva pozitiv pentru fiecare acțiune reușită, va susține persoana în depășirea obstacolelor;
2. Consilierul/formatorul va da dovadă de calm, neutralitate, grijă, răbdare, onestitate, obiectivitate, responsabilitate, perseverență, deschidere, receptivitate, gândire pozitivă, deoarece cadrele didactice au nevoie de o relație în care să fie acceptați, iar abilitățile formatorului folosite în activitate sunt empatia și atitudinea pozitivă necondiționată, congruența;
3. Dezvoltarea, în abordarea noastră, va fi acea creștere ce va avea forma unei spirale ascensionale, iar demersul ascensional al dezvoltării psihosociale de-a lungul spiralei va cere de la cadrul didactic să învețe, să învețe să facă, să învețe să se angajeze, să acționeze.
4. Cadrele didactice reprezintă grupul social cel mai activ, responsabil al învățării pe tot parcursul vieții, dezvoltării profesionale, prin urmare, pentru a progresa în mod consecvent și semnificativ, de-a lungul acestei spirale, ei trebuie să apeleze la acea instanță – una dintre cele specific umane care guvernează mișcarea ascendentă – conștiința morală prin creativitate și proactivism.

Prin urmare, schimbarea nu se va produce, dacă se vor limita doar la o acțiune, de aceea pentru a progresa cadrul didactic va trebui să învețe cum să se angajeze, ce funcționează, să se adapteze creativ, iarăși și iarăși, din ce în ce mai mult.

Deoarece conștiința morală e însușirea care ne avertizează, dacă suntem sau nu în consonanță cu principii corecte, validate de noi înșine sau de ceilalți [Apuđ 36, p. 280].

Menționăm că strategiile de învățare-educație, utilizate de formatorii care lucrează cu cursanții adulți, trebuie să fie construite pe cinci „piloni” esențiali: Expertiza: formatorul adulților trebuie să fie expert în domeniul său, să posede cunoștințe, abilități și competențe care să-l facă un veritabil profesionist; Empatie: capacitatea formatorului de a se transpune în universul subiectiv al elevului adult „ca și cum el însuși ar fi elevul”. Conduita empatică presupune: angajament cognitiv, transpunere afec-



tivă, voință participativă, efort imaginativ, înțelegerea celuilalt, a elevului său; Entuziasm în activitatea de instruire-formare: formatorii entuziaști sunt cei cărora „le pasă ce și cum predau”, cei pasionați de munca lor. Entuziasmul presupune angajament și expresivitate; Claritatea predării, care facilitează înțelegerea și învățarea eficientă, poate fi apreciată după rezultatele ei; Responsabilitatea respectării particularităților diferențiale ale cursanților adulți: vârsta, nivelul de inteligență, etnia, cultura și comunitățile religioase. Numai astfel formatorul va reuși să motiveze pe toți să se angajeze eficient în învățare [Apud 92, p. 125].

La etapa a doua a cercetării am realizat programul formativ în perioada: decembrie 2016 – februarie 2017 pentru personalul științifico-didactic a unei instituții superioare de învățământ, grupul D. În experimentul formativ au fost implicate 15 persoane în grupul experimental – D1 și 15 persoane în grupul de control – D2, prezentate mai detaliat în *Tabelul 3.1*.

**Tabelul 3.1:** Caracteristicile generale pentru grupurile D1, D2

Vârsta	Grupul D1		Grupul D2	
	Sexul		Sexul	
	masculin	feminin	masculin	feminin
23-35 de ani	-	-	-	-
36-45 de ani	2	5	1	5
46-56 de ani	5	1	4	4
peste 57 de ani	-	2	1	-
<b>Total:</b>	7	8	6	9

Grupul al doilea a inclus cadrele didactice din învățământul profesional tehnic, grupul C1 experimental și grupul C2 de control, câte 20 persoane în fiecare grup. Realizarea programului a avut loc în perioada ianuarie–aprilie 2017.

Expunem în *Tabelul 3.2* caracteristicile generalele ale acestor grupuri.

**Tabelul 3.2:** Caracteristici generale pentru grupurile C1, C2

Vârsta	Grupul C1		Grupul C2	
	Sexul		Sexul	
	masculin	feminin	masculin	feminin
23-35 de ani	-	3	1	5
36-45 de ani	-	3		6
46-56 de ani	3	5	1	2
peste 57 de ani	1	5	1	4
<b>Total:</b>	4	16	3	17

Criteriul de bază de care ne-am ghidat în formarea grupurilor demersului formativ a fost dorința și bunăvoința respondenților de a se implica. Menționăm, la fel, condițiile favorabile pentru desfășurarea ședințelor, continuitatea în timp a programului de 60 de ore. Am selectat grupurile formative din numărul respondenților care au participat la etapa de constatare.

Am avut ca obiectiv să analizăm schimbările în variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale la respondenților.

Diagnosticul formativ a fost compus din grupurile: grupul experimental C<sub>1</sub>, format din 20 persoane; grupul de control C<sub>2</sub>, format din 20 persoane; grupul experimental D<sub>1</sub>, constituit din 15 persoane; grupul de control D<sub>2</sub>, format din 15 persoane.

Grupurile au fost selectate ținând cont de criteriul omogenității, astfel, în grupurile experimentale și de control au fost incluse persoane cu scoruri relativ identice la cele trei variabile ale dimensiunilor afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale.

Pentru compararea scorurilor grupurilor formative și celor de control a fost utilizat testul U-Mann-Whitney. Rezultatele întregre sunt prezentate în Anexa 12.

În *Tabelul 3.3* este confirmată statistic omogenitatea grupurilor C<sub>1</sub> experimental și C<sub>2</sub> control.

**Tabelul 3.3:** Omogenitatea grupurilor C<sub>1</sub> cu C<sub>2</sub>

	Automotivare	Autoeficacitate	Maturitate emoțională
Mann-Whitney U	193,000	184,500	149,500
Wilcoxon W	403,000	394,500	359,500
Z	-0,190	-0,420	-1,367
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,849	0,674	0,172

Omogenitatea acestor două grupuri a fost confirmată și statistic, astfel, diferențele stabilite prin testul U-Mann-Whitney nu sunt semnificative deoarece pragul de semnificație depășește valoarea de 0,05 (automotivarea U=193 la p=0,849; autoeficacitatea U=184,500 la p=0,674; maturitatea emoțională U=149,500 la p=0,172). În *Tabelul 3.4* expunem rezultatele statistice ale omogenității grupurilor D<sub>1</sub> și D<sub>2</sub>.

Astfel, diferențele stabilite prin testul U-Mann-Whitney nu sunt semnificative deoarece pragul de semnificație depășește valoarea de 0,05 (automotivarea U=70 la p=0,076; autoeficacitatea U=90 la p=0,0359; maturitatea emoțională U=89,500 la p=0,340).

**Tabelul 3.4:** Omogenitatea grupurilor  $D_1$  cu  $D_2$

	Automotivare	Autoeficacitate	Maturitate emoțională
Mann-Whitney U	70,000	90,500	89,500
Wilcoxon W	190,000	210,500	209,500
Z	-1,775	-0,917	-0,955
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,076	0,359	0,340

Prin urmare, grupurile experimentului formativ sunt omogene din punct de vedere statistic.

### **3.2. Programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială***

Programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* reprezintă o structură complexă, se adresează tuturor cadrelor didactice care doresc să-și optimizeze calitatea vieții personale pentru a se integra mai eficace în societatea modernă, să fie în armonie cu sine înseși și cu cei din jur, să-și schimbe atitudinile, rămânând fidele identității proprii, să fie mai motivate, echilibrate profesional, să-și dezvolte eficacitatea proprie, să-și poată evalua și autoevalua resursele autentice prin comunicare intrapersonală, interpersonală, prin stimularea expresiei personale, a creativității și proactivismului.

*Scopul programului formativ* reprezintă orientarea și sensibilizarea către creșterea personală a cadrului didactic prin dimensiunile cognitivă, afectivă și motivațională, ce vor permite optimizarea integrării sociale și personale, creșterea nivelului de autocunoaștere, automotivare și autoeficacitate în profesia didactică în contextul dezvoltării/formării continue.

*Obiectivele programului:* Actualizarea importanței dezvoltării personale în profesia didactică; Analiza elementelor constitutive ale unui sistem de implicare în dezvoltarea personală a cadrului didactic; Argumentarea teoretică și aplicativă a subiectelor propuse pentru programul de dezvoltare; Structurarea unui plan de realizare practică; Evaluarea și autoevaluarea personală prin prisma implicării active în procesul formativ.

*Finalitățile programului:* cadre didactice organizate cognitiv, cu nivel mai înalt în dimensiunile afectiv-motivaționale (maturitate emoțională, automotivare, autoeficacitate), ceea ce va crea oportunități de optimizare și integrare profesională, socială mai eficace.

Programul poate fi realizat integral sau pe module, pe dimensiunea psihosocială, deoarece fiecare subiect al trainingului poate fi privit ca o

unitate individuală. De fapt, programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* este structurat pe 3 dimensiuni, fiecare dimensiune se finalizează cu o ședință de generalizare.

La baza elaborării programului au stat concepte teoretico-aplicative cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale ale autorilor: G. Artene [10], I. Mitrofan [80], M. Caluschi [26], I. Negură [89], C. Rogers [106; 109], I. Trașcă [133], S. Focșan-Semionov [47]; concepte ce au expus metodele și tehnicile de realizare a educației adulților/cadrelor didactice:

V. Andrițchi [6], T. Callo [23], E. Joița [62], R. Kruiger [66], R. Paloș et al. [92], C. Shifirneț [116], N. Vițanu [138]; opinii privind motivarea pentru profesia didactică: G. Pânișoară [94; 95], S. Jesus, W. Lens [60]; dezvoltarea autoeficacității: S. Covey [35; 36]; comunicare prin recadrarea informației: P. Jelescu [161], A. Robins [104], S. Pavlina [96].

În același context, la elaborarea programului am ținut cont de opiniile cadrelor didactice cu privire la tematica ședințelor, precum și de nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale acestora, identificate în subcapitolul 2.2. prin chestionarul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic*.

La fel, studiul teoretic a permis să determinăm un șir de principii de organizare, realizare și monitorizare a programului:

1. **Principiul dezvoltării prin interacțiune.** Dezvoltarea personală prin interacțiunea nemijlocită în activități de dezvoltare cu sine, ceilalți [Apud 106; 155; 159].
2. **Principiul unei comunicări eficiente empatic.** Modul de a discuta empatic asigură echilibrul psihoemoțional al relaționării, ceea ce implică deschidere în comunicarea interpersonală de succes ce va permite schimb de la suflet la suflet. Comunicarea, în acest sens, servește ca un instrument ce facilitează dezvoltarea [71; 104; 155; 161].
3. **Principiul individualizare,** adică implicarea persoanei în individualitatea sa, ce permite confruntarea creatoare cu realitatea, manifestarea persoanei autentice și creative [Apud 63; 76].
4. **Principiul cooperării creative.** Activitățile în grup vor crea premise prin care persoanele își vor manifesta laturile ascunse prin ideile creatoare, divergențe de interpretare, realizarea sarcinilor [Apud 26; 106].
5. **Principiul implicării active.** Dezvoltarea personală reprezintă o implicare a persoanei ce se descrie cu sintagma proactivă [Apud 35; 155].
6. **Principiul continuității dezvoltării.** Subiectele ce sunt realizate de program au continuitatea realizării în activitatea profesională cu elevii, colegii, familia.

7. **Principiul reînnoirii.** Creșterea personală se manifestă prin evoluția continuă a cunoașterii, a relațiilor social-emoționale armonioase cu Sine și ceilalți [Apud 35; 36].

Astfel, principiile vor ordona realizarea programului, iar condițiile facilitatoare vor crea premise acționale.

Programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* reprezintă o structură complexă formată din 12 ședințe. Fiecare ședință e structurată după următoarele etape, descrise în *Tabelul 3.5*.

**Tabelul 3.5: Etapele ședințelor de DP a CD**

Nr. d/o	Denumirea etapei	Descrierea etapei
1.	<b>Stabilirea contact-relații</b>	Identifică relația și atitudinea pentru a crea un climat favorabil, este nota zilei de început, conotația primelor impresii, dispoziția activității. Rolul foarte important al formatorului pentru stabilirea contactelor interrelaționării.
2.	<b>Identificarea nevoilor și sensibilizarea la problem</b>	Este etapa care identifică nevoile de dezvoltare ale beneficiarilor atât în formă directă, cât și indirectă. Se elucidează perceperea problemei, sensibilizarea asupra ei.
3.	<b>Intervenția specializată</b>	Formatorul intervine cu concepte, idei ale specialiștilor în subiectul sensibilizat. Specialistul intervine cu unele sugestii, opinii, soluții teoretico-practice.
4.	<b>Implicarea activ-participativă</b>	Reprezintă etapa dezvoltării și consolidării abilităților în activități practice: exemple personale, studii de caz, fișe de analiză, reflecții de grup, concluzii generale, personale.
5.	<b>Evaluarea/autoevaluarea</b>	La această etapă am propus teste psihologice, chestionare, metode de investigație personale pentru evaluarea, autoevaluarea dimensiunii despre care se discută.
6.	<b>Încheierea ședinței de dezvoltare</b>	Determină fază de finalitate, care este coordonată de un ritual unic, original de încheiere a ședinței prin conotație afectiv-valorică și cognitivă.
7.	<b>Follow-up</b>	Am propus sarcini de implicare și realizare creativă pentru studiul individual, cu scopul de a urmări evoluția și a monitoriza creșterea personală, asigurând astfel continuitate și extensie celor dezvoltate.

În același context, Brierley propune principalele elemente în proiectarea strategică a unui training pentru adulți: Scop (*De ce faci ceea ce faci?*); Misiune (*Cum vei pune în practică respectivul scop?*); Viziune (*Ce dorești să realizezi și până când?*); Direcții (*Pe care activități te vei concentra?*); Obiective (*Către ce vrei să țințești?*); Priorități (*În ce îți vei investi resursele disponibile?*); Planuri (*Cum vei proceda realmente pentru ați atinge expectațiile?*); Acțiuni (*Care tipuri de comportamente pot cel mai bine să ajute în realizarea planului?*) [Apud 133].

De aceea, în cadrul practic al instruirii adulților pentru realizarea eficientă a sesiunii de training, acesta trebuie să răspundă cel puțin la 7 întrebări, pe care le reprezentăm în *Tabelul 3.6*.

**Tabelul 3.6:** Cadrul practic al instruirii adulților în sesiunea de training

Nr. d/o	Întrebări	Aspecte metodologice
1.	<i>Cine?</i>	Pentru cine este sesiunea, care este experiența de muncă, prin ce ea se caracterizează: nevoile cursanților, competența formatorului;
2.	<i>De ce?</i>	Identificarea obiectivelor, scopul; organizarea strategică a activității în proiectarea nevoilor;
3.	<i>Ce?</i>	Ce dorim ca participanții să cunoască pentru eficacitate; fixarea limitelor; exteriorizarea materialului detaliat, specific;
4.	<i>Unde?</i>	Locul unde se desfășoară activitatea și crearea condițiilor facilitatoare, climatului socio-afectiv favorabil;
5.	<i>Când?</i>	Este timpul aplicării formative;
6.	<i>Care?</i>	Care sunt strategiile, metodele de învățare, pașii concreți;
7.	<i>Cum, cât costă?</i>	Se referă la metodele, modalitățile concrete, viziunea, vizualizarea pașilor de implementare.

O parte esențială a programului o constituie evaluarea/autoevaluarea programului și a ședințelor. Ținând cont de faptul că vizavi de dezvoltarea adulților vorbim despre persoane conștiente și oneste, corecte privind implicarea în program, am inclus reflecții calitative asupra conținuturilor și intercunoașterii, interrelaționării persoanelor în procesul formativ.

Astfel, unele ședințe au avut fișe de evaluare, iar programul a fost apreciat prin două forme: *Evaluare în 4 cadrane* și *Fișa de evaluare a programului*.

*Evaluarea în 4 cadrane* reprezintă o sinteză a programului care se realizează în grup, fiecare cadran sistematizează reflecții: Cadranul 1 – lucruri

pe care le-am învățat; Cadranul 2 – lucruri pe care le voi spune colegilor; Cadranul 3 – lucruri pe care le voi implementa în activitatea profesională; Cadranul 4 – sugestii, recomandări, neclarități.

Fișa de evaluare a programului de dezvoltare personală a cadrului didactic este expusă în Anexa 18. Această fișă reprezintă reflecții individuale ale persoanelor implicate în demersul formativ ce reflectă opinii în 7 direcții: 1. Dezvoltarea personală pentru mine. 2. Subiectele ce mi-au plăcut. 3. Subiectele ce nu mi-au plăcut. 4. Interacțiunea în relațiile cu sine, colegii, formatorul. 5. Exerciții, metode ce mi-au plăcut. 6. Stările afective trăite. 7. Gânduri pentru viitor.

Ședințele programului au fost fundamente de următoarele **metode și tehnici**, expuse în cele ce urmează.

T. Callo menționează că formarea adulților trebuie realizată prin metode foarte diverse: de comunicare, în care formatorul este emițătorul ce realizează cursul, iar educabilii sunt receptorii; de întrebări/răspunsuri, când educabilii dețin deja un quantum educațional; contextuală, în care se produce stimularea de atitudini și circumstanțe. Se vor practica studiul situațiilor tipice, metoda conotațiilor, conceptogramele, metoda ideogramelor, metoda metaforelor, metoda riscului, metode active [Apud 6, p. 88].

Metoda focus grupurilor este cea care identifică o sensibilizare profundă în găsirea soluțiilor optime pentru problemele ce urmează a fi rezolvate [Apud 66, p. 7].

Ascultarea reflexivă, activă identifică esența ascultării, este faptul de a înțelege cât mai exact ceea ce celălalt spune. Într-o comunicare dintre două persoane, secvența inițială, adică ceea ce vrea să spună o persoană, parcurge trei etape: codarea semnificației de către emițător, auzirea, recodarea ei de către receptor; amplificarea se folosește pentru a scoate în evidență un aspect important al situației; tehnici de deschidere: folosirea expresiilor: „și”, „deci”, „așadar”, atunci când persoana se blochează; iar focalizarea dialogului prin întrebări oferă relevare informației problemă.

Instrumentul *Recadrarea* – puterea perspectivei, dă sens oricărei experiențe din viață, deoarece deseori reacțiile sunt dependente de cadrul pe care-l punem. Astfel, instrumentul determină schimbarea personală, identificând cea mai bună cale de a învăța cum să punem cel mai bun cadru la orice experiență. În acest sens, recadrarea în forma cea mai simplă este schimbarea unei propoziții negative în una pozitivă, schimbând cadrul de referință folosit, rezolvând astfel durerea internă sau conflictul intern, punându-te într-o stare mai productivă. Recadrarea conținutului presupune luarea exact a aceeași situații și schimbarea înțelesului

(de exemplu, ai putea spune că fiul tău nu se mai oprește de vorbit sau după recadrare – că este un copil inteligent ce cunoaște multe). Recadrarea conținutului se efectuează prin schimbarea vizuală, auditivă sau reprezentativă [104, p. 12; 148].

Ancorarea este un mecanism de declanșare, care poate fi acționat ori-când, este un mod eficient prin care înveți permanent. Ancorarea nu se rezumă doar la cele mai profunde emoții și retrăiri, deoarece T. Roosevelt afirma în acest context: „Descurcă-te cum poți, cu ceea ce ai, acolo unde ești” [ibidem, p. 251].

Eseul pedagogic. Eseul reprezintă o tehnică de manifestare individuală creativă. Eseul *Motivarea în profesia didactică – traiectorie personală în dezvoltarea profesională* exprima originalitate în expunere [Apud 62].

Am folosit, de asemenea, mesajele parabolice, poezii, maxime și cuge-tări, acrostihul, asociații libere; teste, chestionare.

Poezia „*Eu sunt*” reprezintă o poezie formată din câteva versuri care conțin începutul unor gânduri despre sine, iar persoana trebuie să le completeze conform viziunii proprii despre sine. Se poate propune și altă variantă de caracterizare.

La fel, pentru o cunoaștere integră propunem participanților la program să expună elemente-cheie din viață, într-o formă ierarhizată, în Jocul „*Râul vieții*”.

Instrumentele ce vor iniția orientarea către acest program sunt *Planul de dezvoltare personală și Minighidul personal de dezvoltare și optimizare personală*, care va include o schiță săptămânală de organizare a dezvoltării personale.

Metoda „*Limbajul culorilor*”, autor Dorothe L. Mello. Constituie o completare a testului Lusher în latura sa lacunară: paletă limitată de culori, utilizând o metodă care permite persoanei să aleagă gruparea care îi reprezintă personalitatea dintr-un număr de douăzeci de culori. Sistemul de Interpretare a culorilor și de Autoanaliză (SICA) este un instrument format dintr-un ansamblu de întrebări care vizează imaginea exterioară, modul în care se vede și dorește să fie văzută de alții persoana. Condiții de rezolvare: se expun 20 de culori, persoana alege culoarea pentru 7 întrebări situaționale; persoanele sunt rugate să răspundă spontan, utilizând o singură culoare ca răspuns, pentru fiecare întrebare. În final, obținem o interpretare integră a persoanei din 7 perspective [Apud 28, p. 251] (Anexa 17).

Trecerea noastră prin lume înseamnă o redefinire a sinelui – care reprezintă imaginea pe care o avem despre propria persoană, dar nu numai. Imaginea pe care o persoană o are despre sine este una reală, care



ii evidențiază personalitatea, dar nu numai, precizează P. Iluț. Deoarece, confirmă autorul, sinele include și rezultatele observațiilor, autoobservațiilor, analizelor și autoanalizelor, acestea devin atât emițător cât și receptor al acțiunilor produse și a celor văzute din exterior [59, p. 7].

Pentru a realiza nevoia/trebuința *Claritate, înțelegere, aplicare a dezvoltării personale*, identificată în subcapitolul 2.2, precizăm că ședințele programului de intervenție în etapa 3.

*Intervenția specializată*, reprezintă studiul informativ, unde formatorul intervine cu concepte ale specialiștilor, cu sugestii, opinii, soluții.

*Formula de aur în realizarea ședințelor este compusă din 3 elemente interdependente:*

1. Cunoaștere prin interacțiune. 2. Sensibilizare emoțională. 3. Implicare motivațională.

În acest context, Programul formative este direcționat de 8 tematici de bază pentru ședințele de formare, ele pot servi și ca module tematice de dezvoltare personală a cadrului didactic. S-au realizat 8 ședințe a câte 6 ore fiecare și 4 ședințe de autorefecții, autoevaluări a câte 3 ore. În total programul este format din 60 ore. Ședințele au avut un grafic individual, pentru fiecare grup.

Ședințele programului conțin elemente informative și formative, prin care am realizat nevoile/trebuințele dezvoltării personale a cadrelor didactice, structurate în subcapitolul 2.2.

Fiecare dimensiune include tematici ce dezvoltă anumite dimensiuni ale dezvoltării personale. Expunem generalizat tematicile ședințelor:

#### **1. Dimensiunea cunoaștere și autocunoaștere:**

Ședința 1. Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică

Ședința 2. Modalități de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală

Ședința 3. DECLARAȚIA AUTOVALORII

#### **2. Dimensiunea afectivă:**

Ședința 4. Condițiile facilitatoare de creare a unui climat psihosocial favorabil în abordare personală, organizațională

Ședința 5. Comunicarea eficientă – un instrument al dezvoltării personale

Ședința 6. Mecanisme de reglare/autoreglare afectivă în procesul educațional

Ședința 7. CALEIDOSCOPUL REGLĂRII AFECTIVE

### 3. Dimensiunea motivațională:

Ședința 8. Motivarea și automotivarea în profesia didactică

Ședința 9. Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic

Ședința 10. Motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare

Ședința 11. PERSPECTIVELE VIITORULUI

Ședința 12. Reflecții intrapersonale și interpersonale privind realizarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Programul formativ va realiza nevoile/trebuințele de dezvoltare personală a cadrului didactic, care, de fapt, reprezintă tendința actuală ce conferă semnificație implicării cadrului didactic în mod activ în procesul educațional, un beneficiu ce va oferi sens și relevanță activității profesionale, va stabili echilibrul afectiv, va ajuta cadrele didactice să depășească confruntările care se produc în procesul schimbărilor educaționale, sociale, dar și în relațiile cu subiecții educaționali, familie, Sine.

În *Tabelul 3.7* expunem conținutul generalizator al programului, ședințele detaliate ale programului sunt prezentate în *Anexa 15*.

În același context, pentru a optimiza procesul dezvoltării personale, pentru a mări responsabilizarea acțiunilor, răspunzând nevoilor de dezvoltare personală și a facilita autoevaluarea, propunem un Plan strategic de sensibilizare către acțiune, ce se adresează cadrelor didactice care doresc să acționeze prompt în procesul schimbării.

Dezvoltarea personală, adevărata schimbare, are un caracter conștient, de chemare internă spre modificările externe, astfel, oferind dezvoltării personale statutul de conștientă.

Demersul formativ va integra implicarea conștientă, activă a cadrelor didactice, fapt ce va permite realizarea programului de dezvoltare personală, constituind un prim pas pentru implicare în dezvoltarea adulților. N. Vințanu, menționează că educația adulților este un ansamblu de procese organizate de educație cu un conținut și metode specifice, formale și informale, prin care se prelungeste educația inițială. Ea urmărește învățarea profesională, îmbogățirea cunoștințelor, dezvoltarea aptitudinilor, orientarea profesională nouă pentru dezvoltarea integrală a omului, pornind învățarea de la primul pas – *sensibilizarea către acțiune*.

**Sensibilizarea** este definită ca un proces prim, operația primară, în sens că face parte din organizarea climatului educativ, din avantajul modalităților de convingere, a atenției și intereselor [138, p. 43].

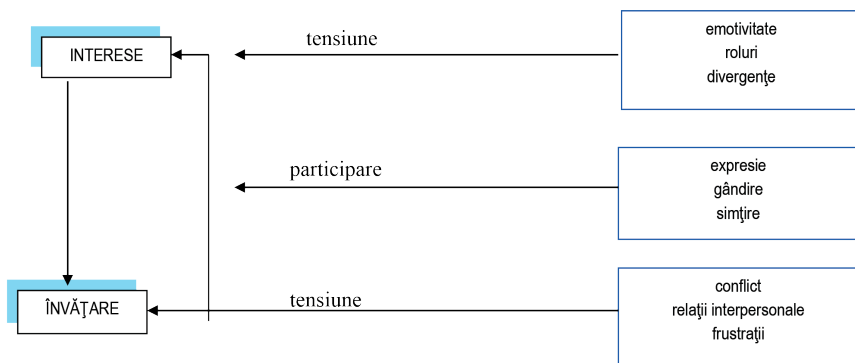
**Tabelul 3.7: Programul DP a CD din perspectiva psihosocială**

Nr. d/o	Subiectului ședinței	Scopul, obiectivele	Conținutul	Nr. ore
1.	<b>Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică</b>	<p><b>Scopul:</b> Determinarea rolului dezvoltării personale în profesia didactică și identificarea modelelor de implementare practică</p> <p><b>Obiectivele:</b> Actualizarea conceptului de dezvoltare personală a cadrului didactic; Argumentarea și înțelegerea elementelor constructive ale dezvoltării personale; Sintetizarea strategiilor de implementare practică a planului personal de dezvoltare personală; Analiza Formulei DP, a planului de dezvoltare personală.</p>	<p>Viziunea și misiunea DP a CD; Elementele constructive ale conceptului DP; Modele de implementare practică; Plan personal de dezvoltare personală; Minighid de dezvoltare și optimizare personală.</p>	6 ore
2.	<b>Modalitățile de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală</b>	<p><b>Scopul:</b> Determinarea modalităților de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală</p> <p><b>Obiectivele:</b> Sistematizarea modalităților, metodelor de cunoaștere în dezvoltarea personală; Identificarea modalităților de cunoaștere personală din perspectiva eficacității individuale; Implementarea activităților practice de cunoaștere personală; Intervenția activ-creativă prin tehnici individuale și de grup.</p>	<p>Autocunoașterea și formele de manifestare; Modalități de cunoaștere personală; Forme de cunoaștere personală; Mecanisme practice de cunoaștere; Intervenția activ-participativă în cunoașterea personală prin tehnici creative.</p>	6 ore
3.	<b>Declarația autovalorii</b>	<p><b>Scopul:</b> Sistematizarea formelor de cunoaștere și autocunoaștere personală</p> <p><b>Obiectivele:</b> Stabilirea contactelor interpersonale de deschidere, colaborare; Determinarea și încurajarea formelor creative de prezentare; Argumentarea emoțiilor trăite în procesul de creație.</p>	<p>Blazonul personal, al echipei. Poezia „<i>Eu sunt</i>”. Tehnica „<i>Răul vieții</i>”. Reflecții asupra <i>Minighidul de dezvoltare personală. Planul de dezvoltare personală.</i></p>	3 ore

4.	<p><b>Condițiile favorabile de creare a unui climat psihosocial favorabil în abordarea personală, organizațională</b></p>	<p><b>Scopul:</b> Conștientizare importantă a condițiilor favorabile pentru climatul psihologic favorabil în dezvoltarea personală a cadrului didactic  <b>Obiectivele:</b> Identificarea structurii și condițiilor pentru crearea climatului psihosocial favorabil; Examinarea dimensiunii și formelor de manifestare a climatului psihosocial; Implementarea activităților ce stimulează condițiile favorabile; Realizarea schimbului de experiențe.</p>	<p>Indicatorii condițiilor favorabile pentru dezvoltarea personală; Zona de confort: ieșirea din zona de confort – calea către DP; Structura climatului psihosocial; Dimensiunile și condițiile de implementare în viața de zi cu zi a climatului favorabil.</p>	6 ore
5.	<p><b>Comunicarea eficientă – un instrument al dezvoltării personale</b></p>	<p><b>Scopul:</b> Conștientizarea importanței creării condițiilor eficiente comunicării asertive în profesia didactică  <b>Obiectivele:</b> Analiza structurală a comunicării asertive; Identificarea condițiilor favorabile pentru crearea comunicării asertive; Examinarea dimensiunii și formelor de manifestare ale comunicării eficiente.</p>	<p>Efectul primelor impresii; Elementele comportamentale ale stilului asertiv; Modalități de implementare a metodei <i>Recadrarea</i>.  Tehnici de evaluare a stilului de prezentare, a comunicării asertive.</p>	6 ore
6.	<p><b>Mecanisme de reglare/ autoreglare afectivă în procesul educațional</b></p>	<p><b>Scopul:</b> Determinarea mecanismelor de reglare, autoreglare afectivă  <b>Obiectivele:</b> Identificarea componentelor reglării afective; Analiza componentelor inteligenței emoționale, inteligenței spirituale; Structurarea unui program de sugestii pentru dezvoltarea afectiv-relațională; Evaluarea maturității emoționale prin probe psihologice, teste, în activități practice.</p>	<p>Corelația tridimensională a reglării afective. Competența interpersonală și îmbunătățirea ei prin prisma inteligențelor. Inteligența emoțională și mecanismele de identificare a ei. Profilul psihologic al persoanei inteligente emoțional. Tehnici de dezvoltare a afectivității echilibrate. Funcțiile adaptării și necesitățile ei în corelația echilibrului afectiv. Contul Bancar Emoțional: depuneri importante pentru o viață de succes.</p>	6 ore

7.	<b>Caleidoscopul reglării afective</b>	<p><b>Scopul:</b> Exersarea metodelor efective de eliberare a încordării interne</p> <p><b>Obiectivele:</b> Determinarea exercițiilor ce permit echilibrul psihemoțional; Stabilirea contactului emoțional cu cadrele didactice; Implicarea activă și schimb de exerciții, tehnici, metode utilizate în activitatea profesională, personală.</p>	Exerciții și tehnici de echilibrare afectivă. Reflecții prin acrostih asupra regulilor generale de comunicare eficiente, autoreglare afectivă.	3 ore
8.	<b>Motivarea și automotivarea în profesia didactică</b>	<p><b>Scopul:</b> Determinarea nevoilor individuale ale cadrelor didactice pentru motivarea în profesia didactică</p> <p><b>Obiectivele:</b> Identificarea nevoilor personale de motivare în profesia didactică; Evaluarea/autoevaluarea motivației în profesia didactică; Implementarea planului de motivare în profesia didactică.</p>	Competențele pedagogice ale profesiei. Specificul activității didactice. Structura motivației externe, interne. Ierarhia nevoilor individuale. Motivarea în profesia didactică. Principiile automotivării. Strategii de motivare. Principiile motivării în profesia didactică.	6 ore
9.	<b>Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic</b>	<p><b>Scopul:</b> Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic prin însușirea și realizare programelor de dezvoltare</p> <p><b>Obiectivele:</b> Elucidarea surselor și efectelor dezvoltării personale; Identificarea dimensiunilor autotunoașterii, autoeficacității, autoreglării; Analiza relațiilor: comunicare eficientă – eficacitatea personală; Evaluarea/autoevaluarea indicatorilor dezvoltării personale.</p>	Eficiența personală – esența și formele de manifestare. Dimensiunile și însușirile autoeficacității. Modelul surselor și efectelor judecăților autoeficacității. Așteptările personale și autoeficacitatea. Eficacitatea personală și probleme de adaptare. Diagnosticul autoeficacității prin teste corelative. Tehnici de autoevaluare a autoeficacității. Sugestii și recomandări pentru crearea unui Cont al încrederii.	6 ore

10.	<b>Motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare</b>	<p><b>Scopul:</b> Determinarea factorilor ce conduc la motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare</p> <p><b>Obiectivele:</b> Elucidarea conceptului succes; Analiza procesului schimbare, schimbarea atitudinii; Stabilirea caracteristicilor unei activități de succes.</p>	Elementele constructive ale succesului. Dezvoltarea atitudinii. Elementele constitutive ale schimbării atitudinale. Pașii acționali ai motivației către succes.	6 ore
11.	<b>Perspectivile viitorului</b>	<p><b>Scopul:</b> Stabilirea unui traseu personal de dezvoltare.</p> <p><b>Obiectivele:</b> Identificarea direcțiilor-cheie pentru succesul profesional; Ghidare după planul personal de dezvoltare personală; Monitorizarea planului timp de 1 an, de 3 ani, de 5 ani.</p>	Jurnalul de succes. Eseul pedagogic.	3 ore
12.	<b>Reflecții intrapersonale și interpersonale privind programul DP a CD din perspectiva psihosocială</b>	<p><b>Scopul:</b> Generalizarea și sistematizarea reflecțiilor privind realizarea programului formativ.</p> <p><b>Obiectivele:</b> Stabilirea opiniilor privind realizarea programului; Identificarea stărilor afective trăite în procesul formativ; Structurarea planurilor de viitor.</p>	Fișa de evaluare a programului. Activitate în grup prin metoda Evaluare în 4 cadrane.	3 ore



**Figura 3.1:** Angajarea personală în acțiune

Din cele prezentate în *Figura 3.1*, observăm că *Învățarea* determinată de *Interes* implică în sine o *tensiune* dependentă de emotivitate, roluri, conflict, relații interpersonal, *participare* prin expresie și gândire. Realizarea procesului de învățare se declanșează prin acțiuni.

În acest context, am elaborat un Plan de sensibilizare către acțiune a cadrelor didactice în contextul dezvoltării personale. Menționăm că dezvoltarea personală reprezintă procesul *continuu*, repartizat pe cicluri, interese de efort optimizator, pe parcursul a mai multor ore și zile, cu posibile reluări ciclice la intervale de luni și ani, la solicitările beneficiarului, în funcție de nevoile și obiectivele de viață.

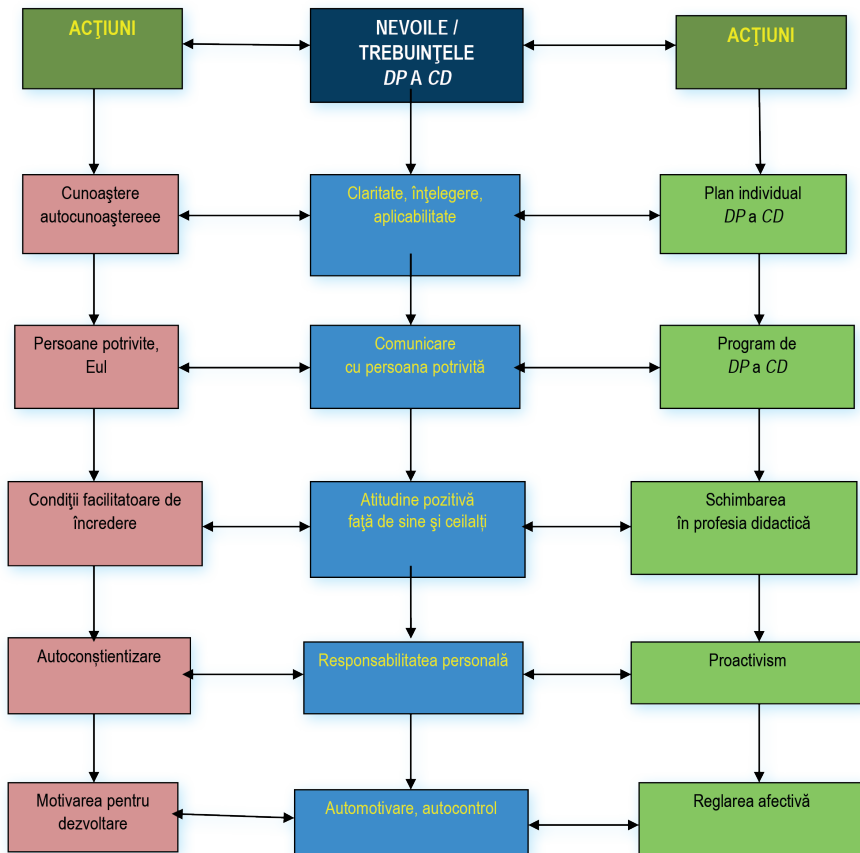
Rezultatele acumulate în procesul de cunoaștere la etapa de constatare ne-au permis să stabilim o grilă de nevoi/trebuințe ale dezvoltării personale a cadrului didactic. În acest sens, propunem un plan de sensibilizare către acțiune pentru cadrele didactice, ce va servi drept un model acțional personalizat pentru realizarea dezvoltării personale.

PSSA (planul strategic de sensibilizare către acțiune) reprezentat în *Figura 3.2*, este format din acțiunile care vor crea premise pentru realizarea dezvoltării personale, vor permite o evaluare și autoevaluare a propriilor motive.

Acțiunile și etapele – expuse în *Figura 3.2* – determină unele direcții de realizare a nevoilor/trebuințelor de dezvoltare personală, identificate în chestionar, prin care cadrul didactic va elabora mai eficace un plan individual de dezvoltare.

Planul expus de dezvoltare va crea premise și condiții ce vor facilita: Cunoașterea/Autocunoașterea prin claritate, înțelegere și implicare în dezvoltarea proprie; Comunicarea cu persoana potrivită va permite rea-

lizarea programului de dezvoltare personală, fiind condiționată de persoane potrivite sau de Sine / Eul personal; Condițiile facilitatoare vor realiza nevoia de atitudine pozitivă prin abordarea constructivă a schimbării în profesia didactică; Autoconștientizarea va crea condiții pentru responsabilitatea personală, iar persoana va da dovadă de proactivism; Motivarea pentru dezvoltare va menține motivațional cadrele didactice în profesia didactică prin automotivare, autocontrol.



**Figura 3.2:** Plan de sensibilizare către acțiune

Plan de sensibilizare către acțiune în dezvoltarea personală reprezintă o structură de pași acționali pentru cadrul didactic, format în baza nevoilor/trebuințelor de dezvoltare personală, prin care persoana poate găsi mai rapid acțiunile ce vor integra dezvoltarea personală.



Prin urmare, dezvoltarea personală a cadrului didactic poate fi direcționată și printr-un plan individual de sensibilizare către acțiune.

Programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* poate fi organizat integral sau în mod modular, deoarece fiecare subiect al trainingului poate fi privit ca o unitate individuală, iar fiecare dimensiune ca un tot integrat.

Astfel, preciza M. Caluschi, o strategie eficientă și performantă în pregătirea oamenilor pentru a se adapta și depăși fenomenele și tendințele viitorului extrem este proiectarea programelor de dezvoltare personală [26, p. 71].

În studiul ne-am inspirat și realizat unele funcții ale dezvoltării personale: deschiderea conștiinței, conștientizare–cunoaștere–cunoaștere, stimularea manifestării potențialului creativ, activarea resurselor, identificarea și reducerea blocajelor, identificarea vocației, conștientizarea propriilor limite, calități, dorințe; găsirea sensului vieții – sensul plăcerii, sensul puterii, expuse de M. Caluschi [Apud 26, p. 74].

### **3.3. Impactul programului formativ asupra dimensiunilor afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic**

Cercetarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic a finalizat cu etapa a treia – de control, validare, care a avut loc în perioada iunie – septembrie 2017.

În cadrul acestei etape am validat Modelul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* și programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Pentru a demonstra impactul programului asupra dimensiunii afectiv-motivaționale a dezvoltării personale a cadrului didactic ne vom referi la rezultatele cantitative și calitative acumulate la aceste dimensiuni și la reflecțiile expuse de cadrele didactice implicate în program privind evaluarea și autoevaluarea programului.

Astfel, pentru a valida programul de intervenție am comparat rezultatele test și retest atât în grupurile experimentale, cât și în cele de control, expuse generalizat în Anexa 13.

Diferențele dintre indicii obținuți referitor la grupul C1 sunt expuse în Tabelul 3.8.

**Tabelul 3.8:** Diferențe test și retest în grupul C<sub>1</sub>

	Test și retest Automotivare	Test și retest Autoeficacitate	Test și retest Maturitate emoțională
Z	-3,470 <sup>b</sup>	-3,938 <sup>b</sup>	-3,921 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000

Astfel, în grupul C<sub>1</sub>, am constatat diferențe semnificative la automotivare ( $W=-3,470$  la  $p=0,001$ ), autoeficacitate ( $W=-3,938$  la  $p<0,001$ ) și maturitate emoțională ( $W=-3,921$  la  $p<0,001$ ).

Diferențele dintre indicii respectivi în grupul C<sub>2</sub>, sunt expuse în Tabelul 3.9.

**Tabelul 3.9:** Diferențe test și retest în grupul de control, C<sub>2</sub>

	Automotivare	Autoeficacitate	Maturitate emoțională
Z	-0,237 <sup>b</sup>	-,122 <sup>c</sup>	-0,663 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,813	0,903	0,507

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Prin urmare, în grupul de control C<sub>2</sub>, pragurile de semnificație obținute la compararea test și retest sunt mai mari de 0,5. Am constatat diferențe ne semnificative la automotivare ( $W=-0,237$  la  $p=0,813$ ), autoeficacitate ( $W=-0,122$  la  $p=0,903$ ) și maturitate emoțională ( $W=-0,663$  la  $p=0,507$ ).

Pentru că în grupul C<sub>2</sub> nu am constatat un spor semnificativ la etapa retestării, prin urmare am verificat impactul timpului asupra rezultatelor, ce arată un scor constant.

Modificările produse la variabilele dimensiunilor afectiv-motivationale din grupul C<sub>1</sub>, grupul celor implicați în programul formativ, se datorează efectului acțiunilor realizate în cadrul programului formativ.

Rezultate similare am obținut și în grupurile D<sub>1</sub> experimental și D<sub>2</sub> de control (Tabelele 3.10 și 3.11).

**Tabelul 3.10:** Diferențe test și retest în grupul experimental D<sub>1</sub>

	Automotivare	Autoeficacitate	Maturitate emoțională
Z	-3,422 <sup>b</sup>	-3,430 <sup>b</sup>	-3,409 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,001

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

În grupul D<sub>1</sub> am constatat diferențe semnificative la automotivare ( $W=-3,422$  la  $p=0,01$ ), autoeficacitate ( $W=-3,430$  la  $p=0,903$ ) și maturitate emoțională ( $W=-3,409$  la  $p=0,001$ ).

În grupul de control D<sub>2</sub> pragurile de semnificație obținute la comparația test și retest sunt mai mari de 0,3.

**Tabelul 3.11:** Diferențe test și retest în grupul de control D<sub>2</sub>

	Automotivare	Autoeficacitate	Maturitate emoțională
Z	-0,690 <sup>b</sup>	-1,002 <sup>c</sup>	-0,079 <sup>c</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,490	0,316	0,937

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

c. Based on positive ranks.

Astfel, sporurile constatate nu sunt semnificative la variabila automotivare ( $W=-0,690$  la  $p=0,490$ ), autoeficacitate ( $W=-1,002$  la  $p=0,316$ ) și maturitate emoțională ( $W=-0,079$  la  $p=0,937$ ).

Prin urmare, în acest grup nu am constatat un spor semnificativ al scorurilor.

Rezultatele obținute în grupul D<sub>1</sub> demonstrează schimbări semnificative în dimensiunile afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, ce se datorează ședințelor programului formativ. Concluziile anterioare pot fi demonstrate și prin diferențele obținute prin compararea rezultatelor retest (Anexa 14).

Rezultatele retest ale grupurilor C<sub>1</sub> și C<sub>2</sub> sunt prezentate în *Tabelul 3.12*. Astfel, valorile retest ale grupurilor C<sub>1</sub> și C<sub>2</sub> diferă semnificativ la variabilele automotivare ( $U=125$  la  $p=0,042$ ), autoeficacitate ( $U=126$  la  $p=0,045$ ), maturitate emoțională ( $U=150$  la  $p=0,176$ ).

**Tabelul 3.12:** Diferențe retest în grupurile C<sub>1</sub> și C<sub>2</sub>

	Retest automotivare	Retest autoeficacitate	Retest maturitate emoțională
Mann-Whitney U	125,000	126,000	150,000
Wilcoxon W	335,000	336,000	360,000
Z	-2,033	-2,007	-1,353
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,042	0,045	0,176

a. Grouping Variable: grup

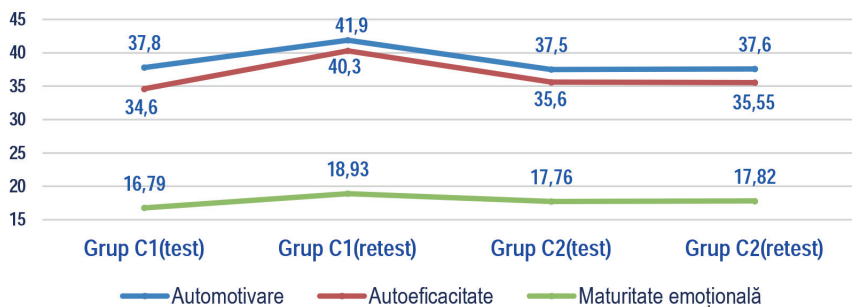
Rezultatele retest ale grupurilor D1 și D2 diferă semnificativ la variabilele automotivare ( $U=23$  la  $p<0,00$ ), autoeficacitate ( $U=60,5$  la  $p=0,030$ ), maturitate emoțională ( $U=62$  la  $p=0,036$ ), ele fiind prezentate în *Tabelul 3.13*.

**Tabelul 3.13:** Diferențe retest în grupurile D1 și D2

	Retest automotivare	Retest autoeficacitate	Retest maturitate emoțională
Mann-Whitney U	23,000	60,500	62,000
Wilcoxon W	143,000	180,500	182,000
Z	-3,739	-2,164	-2,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000	0,030	0,036

a. Grouping Variable: grup

Rezultatele obținute demonstrează schimbări calitative în dimensiunile afectiv-motivaționale, dar progresul este mai mare, totuși, la grupurile cu un potențial inițial mai ridicat. Rezultatele în grupurile C1, C2 la test și retest sunt prezentate grafic în *Figura 3.3*.

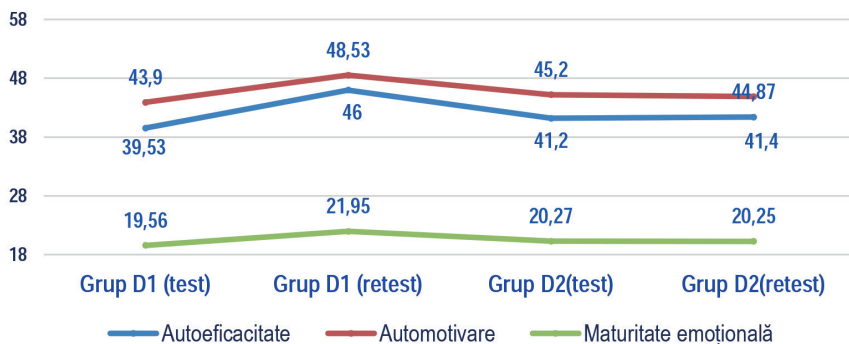


**Figura 3.3:** Rezultatele test și retest ale variabilelor grupurilor C1, C2

Analizând graficele din *Figura 3.3*, observăm în grupul formativ C1 valori mai mari la variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale. Rezultatele grupului de control C2 sunt, practic, aceleași.

Rezultatele acumulate de grupurile D1, D2 sunt reflectate în *Figura 3.4*. Ele denotă schimbările produse în aceste grupuri.

Generalizând rezultatele expuse în *Figura 3.4*, observăm că în grupul D1 experimental sunt înregistrate unele schimbări cantitative, pe când în grupul de control D2 rezultatele rămân intacte.



**Figura 3.4:** Rezultatele test și retest ale variabilelor grupurilor D1, D2

Rezultatele acumulate sunt semnificative, ceea ce ne permite să afirmăm că ipoteza 3. a) implicarea cadrului didactic în programul de intervenție va produce modificări cantitative și calitative în dimensiunile afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic a fost demonstrată.

### 3.4. Valorile aplicative ale programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*

În scopul validării valorice aplicative a programului ne-am propus obiectivele: autoevaluarea programului de intervenție va determina conexiuni calitative referitoare la organizarea cunoașterii și autocunoașterii, interacțiunea interpersonală și intrapersonală a cadrului didactic în programul formative va spori relațiile interpersonale.

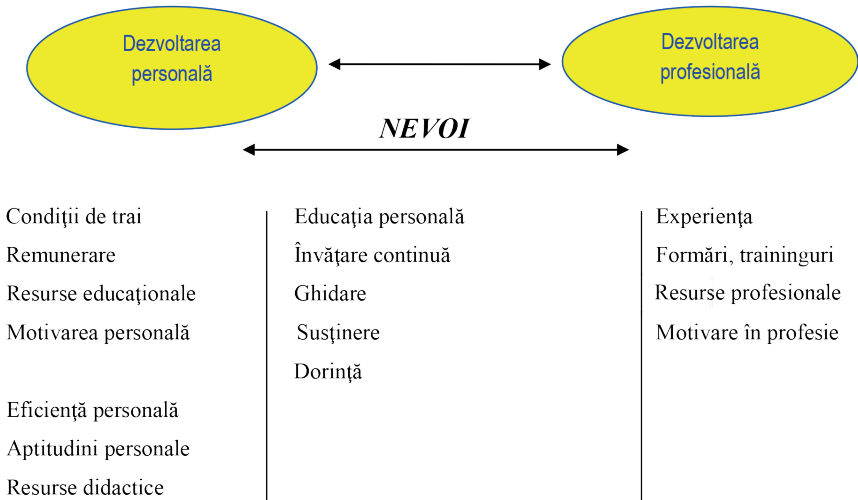
În continuare expunem generalizat unele rezultate calitative acumulate la implementarea programului, ce pot fi consultate mai detaliat în Anexa 16.

#### **Ședința 1. Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică**

**Acțiunea 1.** Nevoia de a integra un concept privind dezvoltarea personală a cadrului didactic a fost direcționată și de insuficiența de informare privind dezvoltarea personală, pe care am identificat-o în cadrul activității de dezvoltare continuă cu cadrele debutante.

În *Figura 3.5* expunem generalizat nevoile dezvoltării personale ale cadrelor didactice cu privire la conceptele *dezvoltarea personală și profesională*.

## MODELARE



**Figura 3.5:** Dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice

Observăm că prin dezvoltare personală cadrele didactice înțeleg și condiții de trai, resurse didactice personale, dar și eficiență și motivare personală.

Dezvoltarea profesională presupune experiență, resurse profesionale, motivare și eficacitate profesională, iar nevoile sunt determinate de educația personală, învățare continuă, susținere, ghidare, dorință.

**Concluzii.** Dezvoltarea personală a cadrelor didactice reprezintă formațiunea complexă de acumulare a experiențelor prin cunoaștere/auto-cunoaștere, a reglării afective și motivaționale în profesia didactică.

Multitudinea de opinii, ideii conceptuale identificate nu stabilesc întotdeauna exact ce fel de dezvoltare se analizează, dacă generalizăm dezvoltarea personală a cadrului didactic. De aceea, pentru a răspunde nevoii de claritate a conceptului dezvoltare personală, care necesită, în opinia noastră, o analiză mai profundă din punct de vedere teoretico-aplicativ, ne-am propus următorul obiectiv: să sistematizăm unele viziuni comparative între conceptele dezvoltarea personală și dezvoltarea profesională. Acest obiectiv l-am realizat în colaborare cu cadrele didactice. În continuare propunem unele descrieri ale dezvoltării personale și profesionale, pe care le-am selectat din sursele teoretice, precum și din dezbaterile prin Metoda focus – grup realizată cu grupurile de experți – cadrele didactice implicate în studiul formativ de cercetare, expuse în *Tabelul 3.14*.

**Tabelul 3.14:** Descrieri comparative ale conceptelor dezvoltare personală – dezvoltare profesională

Dezvoltare personală	Dezvoltare profesională
1. Este motivată de nevoi personale;	1. Este motivată de nevoi profesionale;
2. Dezvoltarea competențelor personale;	2. Dezvoltarea competențelor profesionale;
3. Semnele „vizibile” sunt interne, de aceea deseori nu pot fi observate extern;	3. Are semne vizibile externe prin activități într-un anumit domeniu;
4. Pornește din interior spre exterior;	4. Pornește de la schimbarea externă spre cea internă;
5. Dominată de starea spirituală, valorile morale subiective ale persoanei;	5. Dominantă de surse materiale, obiectivitatea realității profesionale;
6. Realizarea dominantă dimensiunilor afectiv-motivaționale și valorice;	6. Realizarea dominant, dimensiunea cognitivă;
7. Dominantă de inteligență emoțională, socială, spirituală;	7. Dominată de inteligența rațională și multiplă;
8. Mod de relații bazate pe descoperirea autentică a Sinelui în procesul dezvoltării;	8. Mod de relații fundamentate de abilitățile într-un anumit domeniu profesional;
9. Se realizează în dependență de nevoile individuale ale persoanei;	9. Ține de dezvoltarea într-un anumit domeniu profesional la necesitate;
10. Depinde de cerințele personale, sociale;	10. Depinde de cerințele profesionale;
11. Vine din corelațiile: „Eu cu sine”, „Eu cu Ceilalți”;	11. Vine din corelația „Ceilalți și Eu”;
12. Determinată de contradicțiile intrapersonale și interpersonale ce vin din crize, adaptări;	12. Determinată de contradicțiile personale și interpersonale ce țin de realizările profesionale;
13. Este nevoie de a evada din zona de confort;	13. Se menține zona de confort;
14. Este un proces dominant conștient, din dorință personală;	14. Este un proces conștient, dar uneori impus, din dorința activității;
15. Ca nucleu al personalității se evidențiază prin atitudini–caracter;	15. Ca nucleu se evidențiază prin aptitudine;
16. Evoluează relativ greu, semne vizibile sunt mai puține, dar mulțumirea internă este enormă;	16. Evoluare mai ușoară, forme vizibile prin succesul profesional, care nu întotdeauna aduce mulțumirea așteptată;
17. E mai greu de măsurat, dar se determină prin probe corelative, teste de autocunoaștere, autoevaluare.	17. Poate fi măsurată prin teste ce determină abilități într-un domeniu, probe practice, teste de interese.

În același timp, am identificat și asemănări între aceste concepte: ambele sunt monitorizate de acte normative în învățare pe tot parcursul vieții a educației adulților; au un caracter formativ-evolutiv; sunt procese selective în funcție de nevoi, particularități de vârstă; se racordează la cerințele sociale; se bazează pe principiul sensibilizării către acțiune, în cazul anumitor probleme personale, profesionale; au feedback benefic în

cadrul relaționării; se formează/dezvoltă prin planuri, programe specializate, activități formative; orice evoluție a persoanei este evidentă în activități, relații; se învață prin repetări, încercări, „căderi” și „ridicări”; produc satisfacții, mulțumire; cu vârsta devin mai fundamentate; la baza lor stau nevoile; sunt determinate de decizii; ambele au planuri de implementare.

Acțiunea 2. Implementarea metodei Focus-grupurilor

Scopul: înțelegerea problemei

Condiții: mediu confortabil, primitiv, un moderator bine pregătit, 8 persoane

Tema: *Dezvoltarea personală a cadrului didactic*

Timpul discuției: 30 min.

### Demersul formativ

Prin Tehnica subiectelor de sensibilizare se fixează enunțurile expuse de formabili.

*Întrebare:* Ce este dezvoltarea personală? *Răspuns:* un proces de creștere a competenței personale, schimbare pozitivă a personalității.

*Întrebare:* Care factori determină DP? *Răspuns:* implementarea practică, responsabilitatea personală, contacte cu persoane competente, studierea programelor speciale.

*Întrebare:* Care este finalitatea dezvoltării personale? *Răspuns:* experiența personală, creșterea încrederii, echilibrul afectiv, atitudinea pozitivă, liniștea sufletească.

**Concluzie.** Dezvoltarea personală este un proces de creștere, transformare și, la fel, o experiență personală, echilibru, liniște sufletească.

În același context, pentru a identifica portretul formatorului/trainerului potrivit pentru dezvoltarea personală, după părerea cadrelor didactice, le-am propus să identifice caracteristicile în cauză.

Opiniile generalizate exprimate de respondenți le prezentăm într-o descriere generalizatoare: este o persoana de sexul feminin/masculin cu vârstele între 40-55 ani, cu studii speciale în domeniul psihopedagogic; cu calitățile profesionale: persoana bine informată, dedicată profesiei, responsabilă, bun organizator, experiență bogată în domeniu; *calități personale:* echilibrată, cu simțul umorului, charismatică, modestă, frumoasă.

Astfel, din discuțiile cu respondenții am aflat care sunt unele caracteristici ale persoanei potrivite, ce ar realiza programe formative.

În contextul planificării unei activități de dezvoltare personală, expunem unele modele de PDP și un Minighid de dezvoltare personală, realizate de cadrele didactice în Anexa 16.



## Ședința 2. Modalități de cunoaștere, autocunoaștere în dezvoltarea personală

În acest context, expunem generalizat unele rezultate obținute la aplicarea metodei „Limbajul culorilor”, datele detaliate sunt incluse în Anexa 17.

### Rezultate generalizatoare ale cadrelor didactice din grupul D1

Identificăm alegeri pentru întrebarea 1, *cine sunt* (în test întrebarea 1): 4 persoane au ales culoarea galbenă = persoane sociabile atrase de alții; 4 persoane albastru = creative, perceptivă, imaginative, analitice; 3 persoane au ales roșu = ambițioase, energice și curajoase; 2 alegeri roz = afectuoase, iubitoare, amabile, simpatici; 2 persoane violet = instructive, pasionate, spirite superioare.

Poziția 2, *ceea ce-i echilibrează*, (în test întrebarea 3): este culoarea verde măr, aleasă de 4 persoane, deci explicația prin perspectiva intereselor noi; 3 alegeri culoarea argintiu – semnifică conștiința propriei valori; 2 alegeri culoarea oranj – realizarea proiectelor; 2 alegeri verde mentă – frecventarea cursurilor de perfecționare.

A treia poziție (în test întrebarea 7) reprezintă *factorii esențiali de motivație*: cele mai multe alegeri – 5 persoane, se referă la culoarea albă – le motivează ideile noi, modul de viață mai simplu; 2 alegeri pentru verde – semnifică o viziune clară a lucrurilor, libertate de acțiune și manevră; 2 alegeri pentru oranj – organizare, planificare; 2 alegeri galben – posibilitatea de a interveni în societate, participarea la grup.

**Concluzii.** Aceste analize fragmentare au permis să examinăm generalizat caracteristici ale grupului D1, implicat în formare despre care putem generaliza: sunt persoane comunicative, sociabile, atrase de alții, creative, analitice, imaginative, ambițioase, energizante și curajoase, intuitive, afectuoase, iubitoare, amabile, simpatici, pasionate, cu spirit superior; pe care *le echilibrează*: perspectivele prin interese noi, conștiința propriei valori, realizarea proiectelor, frecventarea cursurilor de perfecționare; printre *factorii ce le motivează* se numără: ideile noi, modul de viață mai simplu, o viziune clară a lucrurilor, libertatea de acțiune și manevră, organizarea, planificarea, posibilitatea de a interveni în societate, participarea la grup.

### Rezultate generalizatoare ale cadrelor didactice din grupul C1

Din rezultatele sondajului prin metoda „Limbajul culorilor” rezultă că pe *poziția 1 (cine sunt)* se atestă concentrația cea mai mare de alegere – 7 persoane, este pentru culoarea albastru clar semnifică că respondenții se percep ca persoane creative, perceptivă, imaginative, analitice; 4 persoane au ales culoarea verde – denotă că sunt caritabile, umaniste, cu spi-

rit științific; 2 alegeri pentru culoarea galben – persoane comunicative, sociabile.

Celelalte culori prezintă concentrări limitate, fiind alese de câte o singură persoană.

Rezultatele obținute la *poziția 2 – ce mă echilibrează* (în test întrebarea 3): 4 persoane – au ales roșu – vă echilibrați prin exerciții fizice, exercitarea puterii; 3 persoane – alb – vă echilibrați prin modul de viață simplificat. 2 persoane au ales verde – vă echilibrați prin profesie, prin aria de sănătate sau ocupându-vă cu știința; alte 2 persoane – auriu – prin satisfacția de a obține succes.

La *poziția 3* (în test întrebarea 7) *factorii esențiali de motivație*: 3 persoane au ales culoarea oranj – îi motivează organizarea, planificarea; 2 persoane au ales culoarea gri – ce semnifică destinderea, echilibrarea de grijile cotidiene. Celelalte alegeri au fost câte o persoană. La fel, menționăm că o persoană a indicat culoarea albă, pentru toate 3 poziții. Nici un respondent nu a optat pentru culoarea neagră, probabil, din subiectivism față de semnificația acestei culori.

**Concluzii:** cadrele didactice din grupul C<sub>1</sub> sunt persoane creative, perceptivă, imaginative, umaniste, analitice, comunicabile, care se echilibrează prin exerciții fizice, exercitarea puterii, prin profesie, sănătate, știință, prin satisfacția de a obține succes. Factorii esențiali de motivație sunt organizare, planificare, prin eliberare de griji cotidiene.

Concluzii generale vizavi de metodă: Instrumentul analizat ne-a oferit posibilitatea de a ne forma viziuni integrale despre persoanele implicate în programul formativ, iar fiecare dintre ele și-a analizat propriile alegeri. Astfel, cei implicați în program au aflat ce-i echilibrează, factorii ce îi motivează. Comparând două grupuri de respondenți, identificăm asemănări, dar constatăm și diferențe.

Recomandăm metoda „*Limbajul culorilor*”, deoarece ea permite cunoaștere și autoanaliză personală, precum și un prediagnostic pentru a cunoaște mai bine grupul.

### Sedința 3. Declarația autovalorii

Aceasta a reprezentat o întrunire de excepție prin care fiecare membru a citit Declarația autovalorii și s-a manifestat prin poezia „*Eu sunt*”, care a avut o abordare creativă și stilistică unică. În continuare propunem unele reflecții, menționate de respondenți în lucrările lor.

Poezia „*Eu sunt*”  
(cadrele didactice din grupul C<sub>1</sub>)

- \* *Eu sunt*: o femeie, o floare; mândră și frumoasă; bună, omenească, fericită, optimistă; egoistă și orgolioasă; visătoare; o fire pozitivă, inspirată; sinceră, ambițioasă; darnică, fericită; onestă, binevoitoare; o stea căzătoare; prea mică în univers; un copil ce are nume; deșteaptă și prietenoasă; veselă și bună; deșteaptă și amabilă; marea și sarea; ambițioasă și conștiincioasă; o profesoară curioasă și sinceră; optimistă, înțeleaptă; îngrijorată că-mi pasă; mamă, bunică; un flegmatic creativ; singuratică, fidelă; o persoană ca și toată lumea.
- \* *Vreau*: o viață luminată de soare; sănătatea timpului, să călătoresc cu oamenii dragi; să obțin titlu științific în domeniu; ca la toți să fie bine; să plec din această țară; să-mi ating obiectivele propuse; doar atât, să fiu fericită; să mă prezint cu succes; nepoți; să merg la munte, și în continuare să pot lucra cu succes; pace și stabilitate; liniște, un castel; cuvinte de încurajare.
- \* *Sper*: să găsesc adevărul în mare; totul să-mi reușească; să-mi pot realiza visele; să obțin titlul științific și să găsesc sufletul pereche; să aduc în suflete lumină; să am mai multă încredere în forțele proprii; că timpul nu trece în zadar; să gândesc cât mai divers; ca fiul să se întoarcă în țară; la mai bine; să fie pace în lume; ca tot binele așa să rămână; bine că există speranța; ca provocările noi să nu mă neliniștească; că voi avea o bătrânețe liniștită; să fac ceea ce-mi place, fără a mă supune limitelor sau timpului; să găsesc locul unde să mă simt fericită; o viață prosperă în Republica Moldova.

Poezia „*Eu sunt*”

(cadre didactice, grupul D1)

- \* *Eu sunt*: responsabilă și organizată; punctuală și modestă; răbdare și speranță; o femeie lucidă, optimistă și globalistă; responsabilă, punctuală, deschisă și optimistă; conștientă și visătoare; veselă și descurcărețată; emoțională și punctuală; în viață cu un rost; tristețe și bucurie; creatura Domnului; unică și minunată.
- \* *Vreau*: ca persoanele dragi să fie sănătoase; cât mai multă cutezanță; să mă simt iubită; să pot ajuta pe toți, copii; ce-i bine; să văd vise, să nu le văd închise.
- \* *Sper*: la o calitate mai bună a vieții; ai noștri dragi părinți să fie sclipire în viața mea; că totul are explicație; la odihnă; într-o zi să pot spune ce simt și să am un rost în viață; să fiu un om adevărat.

**Concluzii.** Realizarea poeziei „*Eu sunt*” a fost o posibilitate unică de descoperire și redescoperire a persoanelor, expresivitate afectivă și

exprimare creatoare. La început cadrele didactice au reacțional sceptice, argumentări că nu știu ce să scrie..., dar în final am avut conexiuni, stări afective și unice, încredere, mirate de rezultat. Unii respondenți au zis că poezia le-a trezit trăiri afective profunde de redescoperire: „Poezia a fost super, autentică, inspirată, unde mai pui că am răscolit niște amintiri plăcute, altele mai puțin plăcute... A fost o revelație. Vă mulțumim!”

În continuare expunem generalizat câteva rezultate-reflecții legate de implementarea jocului interactiv „*Râul vieții*”. Este un joc interactiv prin care persoanele și-au descris viața prin momente ce au încurajat viața: primii ani de viață, obținerea unui post înalt, nașterea copiilor, recalificarea profesională, succes în sport, serviciu, căsătorie.

Note negative ce au marcat viața respondenților sunt descrise: decesul unei persoane apropiate (tata, mama, bunicul), operații, crize de nervi, certuri, neînțelegeri.

Au fost și răuri șerpuite care curg lin cu un început îngust, în final devenind un râu destul de voluminos, explicațiile consemnate de cadrele didactice reprezintă experiențele lor acumulate pe parcursul vieții. Modalitățile de prezentare grafică erau simple, totuși unii respondenți au redat gânduri în imagini artistice. Important este și momentul actual al vieții, prin care persoanele reprezentau o curbă cu un curs lin orientat în sus spre creștere personală.

În același context, prezentăm generalizat unele detalii expuse de formabili privind realizarea *Minighidul personal de dezvoltare și optimizare personală*.

Metoda dată reprezintă o modalitate eficientă de organizare a timpului pentru optimizarea personală. Pașii descriși zilnic determină:

*Obiective zilnice:* dezvoltarea fizică, elaborarea programului pentru ore, realizarea orelor; ore în colegiu; să verific poșta electronică.

*Realizări:* s-a respectat regimul zilei, am învățat cum mă pot realiza; studierea materialelor suplimentare; îmi păstrez tonusul.

*Prioritățile enumerate în ghid:* copiii, serviciul, familia, orele.

*Insucces:* neînțelegeri cu colegii; să clasific relațiile, timpul limitat pentru activitate; nu sunt specialist în domeniu; oboseală.

*Feedback:* Impactul asupra organizării activității; un singur prieten fidel; dragoste, recunoștință; analiza rezultatelor obținute; studiez ca să fac față cerințelor; pregătirea pentru examenul de absolvire; o mai bună concentrare.

De asemenea la etapa de organizare a cunoașterii cadrele didactice au realizat PDP.

Expunem câteva planuri de dezvoltare personală:

### Plan de dezvoltare personal nr. 1

Reprezintă o formă de organizare a dezvoltării prin care persoana își fixează obiective, își identifică valorile personale și determină, prin analiza SWOT, punctele și reperatele de dezvoltare sau, prin reflecții personale, care sunt nevoile dezvoltării personale.

Etapele:

1. Conștientizarea situației
2. Reflectarea asupra situației
3. Stabilirea planului de acțiuni

*Vârsta:* 31 de ani

*Funcția:* cadru didactic

*Obiective:*

O<sub>1</sub>. Creșterea pe treapta personală și profesională

O<sub>2, 3</sub>. Obținerea gradului didactic superior

*Valorile personale:* comunicarea și lucrul cu copiii; dezvoltarea profesională; creativitatea; prietenia; valorificarea timpului liber; autoafirmarea; sinceritatea și adevărul.

### **Analiza SWOT**

#### ***Puncte tari:***

- abilități de lucru în echipă
- abilități de comunicare
- creativitate
- organizată
- punctuală
- capacitate de cercetare
- capacitatea de analiză și sinteză

#### ***Oportunități:***

- studiu în literatura de specialitate
- implementarea ideilor și metodelor noi în lucru

#### ***Puncte slabe:***

- lipsă de experiență
- insuficiență de timp
- lipsa de curaj de a lua unele decizii

#### ***Amenințări:***

- lipsa materialelor necesare
- neimplicarea părinților
- nivelul jos de salarizare

*Identificarea rolurilor:* Abilități, cunoștințe și competențe pe care trebuie să le dezvolte pentru a progresa în cariera pedagogică.

*Abilități:* comunicare, organizare a timpului, planificare a activităților, conducere a grupului;

*Planul de acțiune* pentru progresarea în carieră, obținerea diplomei și gradului didactic: să susțin pozitiv cu excelență examenul de stat și teza de licență; să fac o cercetare reușită și impresionantă, pentru obținerea gradului didactic; să obțin performanțe în activitățile cu copiii; ședințele părintești; să lecturez, să studiez literatură de specialitate; să mă perfecționez în concediu.

### Plan de dezvoltare personală nr. 2

*Vârsta:* 58 de ani

*Funcția:* profesor de biologie

*Mottoul personal:*

1. Nimic nu se face în zadar și nimic nu se dă gratuit.
2. Nu pierde din vedere cine ești și fă numai ceea ce se potrivește cu personalitatea ta.

(Ioan Slavici)

*Scop:* Să tind spre perfecționarea profesională și personală

*Obiective:*

1. Să tind spre perfecționarea profesională personală;
2. Să-mi hotărâsc de unul singur drumul vieții;
3. Să nu permit să fiu manipulat
4. Să iau decizii corecte în situații de conflict;
5. Să-mi creez un sistem de valori morale bine puse la punct;
6. Să-mi rezerv mai mult timp petrecut în sânul familiei;
7. Să am curajul de a spune „Nu”.

I. Conștientizarea situației:

Conștientizez că sunt o persoană comunicabilă, liniștită, permisivă – ofer prea mult și nu mi se oferă în schimb nimic. Unii profită de bunătatea mea. (Ex. administrația școlii, colegii, vecinii).

II. Reflectarea asupra situației:

Dintr-o parte s-ar părea, că eu nu înțeleg toate lucrurile acestea, dar nu mă simt confortabil când sunt manipulat. Deseori am dorința de a stopa lucrurile acestea, dar permanent îmi zic: „Lasă că va fi totul bine”. Câteodată sunt disperat în urma celor întâmplate și simt că pierd, dar iarăși „Nu am pierdut eu, ci ei m-au pierdut pe mine”.

III. Stabilirea planului de acțiuni:

- Cum reușesc să îndeplinesc toate sarcinile ce mi le-am propus?
- Cum îmi dezvolt încrederea în mine?

Nr. d/o	Activitate	Ce fac?	Cum?	De ce?
1.	<i>Regula de aur</i> care mă determină: Toate sarcinile care țin de activitate, școală, diverse exerciții, măsuri, repetiții să le realizez în timpul orelor de lucru.	Orice acțiune o realizez cu ajutorul elevilor și în timpul liber când le dau lucrul individual.	Elevii mă ajută în felul următor: realizează independent anumite sarcini, dar ghidați de mine.	În unele cazuri nu toate în același timp. Și din acest considerent realizăm această sarcină.
2.	Încrederea în sine. La începutul activității mele ca profesor, eram cu termen de încercare.	Am înțeles și am pus în practică: întrebările elevilor de aprofundare a cunoștințelor, ce atitudine așteaptă din partea profesorului. Răspuns ferm și cu încredere.	Pentru aceasta răspunsul trebuie să se bazeze pe informație, adică din surse științifice concrete, care să-l frapeze pe elev, ca să fie apreciat la justa valoare.	Pentru ca elevul să aibă ca exemplu profesorul – trebuie studiate mai multe surse ca să-l atragă prin argumente incontestabile.
3.	<i>Nu mă las manipulat.</i>	În cazurile de manipulare mă strădui să aduc argumente.	Aduc dovezi care conving persoana dată că am dreptate și nu le permit manipularea.	Dacă mă voi lăsa manipulat, voi părea slab, ușor de condus.
4.	<i>Să am curajul de a spune „Nu”.</i> Mă simt stabil la acest capitol. Ascultând cu atenție toate reproșurile, eu, aducând argumente pot răspunde „Nu”.	Aduc argumente convingătoare, explic că sunt lucruri ce nu mă interesează.		

Participanții cu mult entuziasm au realizat jocul interactiv „*Râul vieții*”, poezia „*Eu sunt*”, au organizat dezvoltarea prin planul și *Minighidul de dezvoltare personală*, considerându-le o posibilitate de a expune creativ evenimentele din viața lor.

Unele din rezultate sunt prezentate în Anexa 16.

## **Ședința 8. Motivarea și automotivarea în profesia didactică**

Realizarea tehnicii eseului pedagogic cu tema *Motivarea în profesia didactică – traiectorie personală în dezvoltarea profesională* a oferit plus valoare colaborării cu cadrele didactice implicate în programul formativ și a evidențiat specificul individual în descoperirea/redescoperirea autentică a cadrelor didactice. În acest context, eseul utilizată ca modalitate de autocunoaștere prin intercomunicare, le-a prilejuit participanților reflecții unice, unele dintre care le expunem generalizat în continuare: grupul cadre didactice C<sub>1</sub>:

„A fi Profesor înseamnă mai mult decât o profesie, este o dăruire, un dar de la Dumnezeu, o binecuvântare: așa precum se afirmă „Profesorii sunt Divini”. O profesiune de o deosebită importanță ce asigură formarea și pregătirea personalității elevilor, strâns legată de viață... Voi depune foarte mult efort și în continuare pentru a rămâne un ajutor, o persoană de încredere, un exemplu în ochii elevilor mei. Acest îndemn mă impune să mențin cea mai frumoasă relație Om–Carte–Lume prin generațiile de elevi care vin...” *H.M.*

„*Ei sunt părinții de carte, de vise, de lumină.* Viitorul ne rezervă multe, e o ușă cu multe surprize. Toți avem idealuri, visăm la o viață care poate atinge perfecțiunea, ne dorim ce e mai bun. Visăm la meseria ideală. În viziunea mea, meseria ideală este cea de pedagog, deoarece are misiunea să sădească în sufletul copilului acele semințe de adevăr, credință, bunătate, înțelepciune care sunt și vor fi aidoma unor „flori” pentru întreaga lui viață. Eu personal, mi-am dorit să îmbrățișez această profesie de la vârsta de 7 ani, după ce am cunoscut-o pe prima mea învățătoare, care a fost un ideal pentru mine, mi-a insuflat inspirație și optimism, mi-a servit un exemplu de cumsecădenie, de devotament și spirit de abnegație. Astăzi, sunt și eu pedagog și nu-mi pot imagina să activez în alt domeniu. Este o parte din mine, este sufletul meu”. *B.L.*

„*Fără educație societatea n-ar avea viitor.* Educația este cel mai frumos dar pe care îl poate dobândi omul. Or, nu poate ajunge om decât prin educația moștenită din familie și de la cadrele didactice, care sunt un izvor nesecat de energie, informație. Profesorul este acea ființă care îi luminează pe toți, dându-le din iubirea și bunătatea sa. În concluzie, pot spune că profesorii sunt ființele cele mai dragi, care poartă pe cap „Coroana de Aur”. Datorită muncii colosale pe care o depun în creșterea, învățarea și educarea copiilor, cadrele didactice sunt persoanele care aduc prestigiu societății, sunt părinții spirituali, care pregătesc cetățeni utili pentru societate. Profesorii oferă educație și aceasta ne-a făcut ceea ce



suntem astăzi, ne permit să facem diferența între bine și rău, să gândim azi bine pentru a avea un viitor strălucit. *N.N.*

„*Arta supremă a profesorului este de a trezi bucuria exprimării crea-tore și bucuria cunoașterii...*” *Albert Einstein*. Profesia didactică este una dintre cele mai frumoase meserii din lume. Pe lângă faptul că este o profesie nobilă și prestigioasă, profesia didactică conferă celui care o exercită stabilitate și un anumit echilibru. În mod evident, fundamentul societății este transmiterea cunoștințelor, culturii de la o generație la alta”. *B.A.*

Reflecții la eseu pedagogic grupul cadre didactice D1:

„*A fi profesor este mai mult decât un job, e un mod de viață*”. Dacă la școală profesorii au de a face cu elevi în plină formare, pe care trebuie să îi modeleze pentru ca aceștia ulterior să își dezvolte niște aptitudini și să-și definească scopurile, la universitate lucrurile se complică. Lucrăm cu persoane mature, conștiente, cu personalități bine conturate. Abordarea și comunicarea cu fiecare dintre studenți necesită o readaptare continuă. În activitatea mea didactică are loc un schimb extraordinar de informație și dezvoltare continuă, asta mă motivează să tind spre perfecționare și să studiez tehnici și procedee noi de predare și comunicare”. *M.N.*

„Fiecare an de activitate îmi aduce noi lecții de viață, și asta pentru că deseori chiar profesorii au ce învăța de la studenți. Nu odată am avut ocazia să cunosc studenți ce posedă minți luminate, care, pur și simplu, m-au frapat cu aptitudinile lor deosebite, alții cu poveștile lor de viață. Îmi iubesc profesia și cred că fericit este cel care poate afirma acest lucru”. *N. B.*

„*Fiind contabil, nici nu m-am gândit să îmbrățișez profesia didactică*. Dar îmi plăcea din copilărie să explic, să comunic colegilor lucruri prin care mă afirmam ca profesor. Acest aspect pare mai mult un hobby. Totuși el mi-a schimbat un pic profilul de la contabil la profesor de contabilitate. Dacă activam doar în calitate de contabil așa fi avut, probabil, unele succese, dar inconștient uram profesia aceasta. Așa dar, un hobby a devenit profesie, care îmi aduce satisfacție și mulțumire”. *S.A.*

Pentru a evalua programul am sistematizat FIȘA DE EVALUARE A PROGRAMULUI DP a CD prezentată în Anexa 18.

Reflecțiile generale privind atitudinile, valorile afective ale cadrelor didactice implicate în program le expunem în tabelele 3.15, 3.16.

**Tablel 3.15: Fișa de evaluare a programului DP a CD, grupul C1**

1. Dezvoltarea personală pentru mine...		
Semnificație personală / Ce?	Explicație personală / De ce?	Acțiunea personală / Cum?
<p>Flexibilitatea și depășirea zonei de confort, experiență;</p> <p>Actualizarea conceptului;</p> <p>Exemplificarea prin parabole;</p> <p>A fi mereu în căutare, să mă dezvolt continuu, să acumulez noi experiențe;</p> <p>Să fi tânăr și cu spirit inovator, indiferent de vârstă sau experiența pe care o ai;</p> <p>Stabilirea unor obiective pe termen scurt bine determinate și un plan de acțiune;</p> <p>Prezența convingerii de reușită, motivație intrinsecă;</p> <p>Învățare permanentă, mereu în cercetare, formare continuă, luarea deciziilor, comunicare, dezvoltare continuă;</p> <p>Să fiu în căutare mereu, să acumulez noi experiențe;</p> <p>Acumularea de noi informații prin parcurgerea anumitor etape de pregătire, calificare;</p> <p>Necesitatea racordată la noile cerințe pentru dezvoltarea profesională;</p> <p>Dorința persoanei de a crește în plan profesional;</p> <p>Modele de implementare practică;</p> <p>Felul omului de a fi;</p> <p>Dorința persoanei de a crește în plan spiritual.</p>	<p>Deoarece totul este într-o semnificație profundă;</p> <p>Sintetizarea strategiilor de implementare practică;</p> <p>O lecție morală de învățat;</p> <p>Să fiu la curent cu tot ce este nou;</p> <p>Niciodată nu te plictisești;</p> <p>Identificarea surselor concrete;</p> <p>Pentru a vede care sunt așteptările și realizările;</p> <p>Să acumulez noi experiențe;</p> <p>Te simți împlinit;</p> <p>Ești ceea ce poți afirma, educa, dezvolta;</p> <p>Pentru a-mi elabora planul personal de dezvoltare;</p> <p>Cadrul didactic este persoana flexibilă în toate.</p>	<p>Prin studiere, aplicare, selectare;</p> <p>Autoevaluarea personală a direcțiilor de creștere în baza testelor proiective;</p> <p>Notarea de exemple, aplicarea testelor în practică;</p> <p>Să nu încetez să studiez ceea ce-mi place;</p> <p>Prin implementarea surselor, condițiilor, dimensiunilor;</p> <p>Prin exersarea permanentă, sistematică și conștientă a gândirii pozitive;</p> <p>Inițierea în ceea ce este nou;</p> <p>Să nu încetez să studiez;</p> <p>Să conștientizez importanța propriului set de valori;</p> <p>Prin dialog, lectură și exerciții personale;</p> <p>Prin implementare practică;</p> <p>Consultând diverse surse;</p> <p>Cercetând, analizând, imitând, creând.</p>

<b>2. Subiectele care mi-au plăcut...</b>		
<b>Semnificație personală / Ce?</b>	<b>Explicație personală / De ce?</b>	<b>Acțiunea personală / Cum?</b>
<p>Toate subiectele au fost interesante, deoarece au fost selectate împreună cu noi;</p> <p>Mecanismele de reglare autoreglare afectivă;</p> <p>Imaginea succesului;</p> <p>Dezvoltarea autoeficacității;</p> <p>Dimensiunile autoeficacității;</p> <p>Modalități de cunoaștere / autocunoaștere;</p> <p>Comunicarea eficientă;</p> <p>Climatul psihosocial;</p> <p>Ce persoană sunteți?;</p> <p>Tehnicile încrederii.</p>	<p>Am încercat să ne cunoaștem mai bine;</p> <p>S-au folosit metode de depășire a barierei psihologice;</p> <p>În toate aceste subiecte la bază stă umanitatea și inteligența spirituală;</p> <p>Identificarea surselor concrete benefice pentru realizarea eficienței personale;</p> <p>Am aflat noi tehnici: ROZ; 7 C ale încrederii;</p> <p>Societatea contemporană necesită cadre didactice competente, practice și flexibile la cerințele timpului;</p> <p>Am cunoscut tehnici de dezvoltare a efectivității și echilibrului.</p>	<p>Dând prioritate lucrărilor și semnificației acestora;</p> <p>Prin probe, teste, activități practice;</p> <p>Făcând tot posibilul pentru binele meu și al celor din jur;</p> <p>Pentru faptul de a fi firesc și de a mă bucura de ceea ce am;</p> <p>Prin implementarea surselor, condițiilor de eficientizare;</p> <p>Să fiu mai calm, că doar funcționează bine, să-mi echilibrez emoțiile;</p> <p>Prin proiectarea atelierelor de lucru, prin lecturarea personală;</p> <p>Teste, probe psihologice.</p>
<b>3. Subiecte ce nu mi-au plăcut</b>		
<i>Nu au fost indicate</i>		
<b>4. Interacțiunea în relații....</b>		
<b>cu sine</b>	<b>cu colegii</b>	<b>cu formatorul</b>
<p>Nu trebuie de acceptat multe lucruri, deoarece te epuizezi completamente;</p> <p>Prin înțelegere;</p> <p>Acceptare de sine;</p> <p>Conștientizarea propriei valori;</p> <p>Acceptare, deoarece mai important este să te accepți pe tine, astfel vei putea accepta și pe alții;</p>	<p>Conștientizarea obligațiilor;</p> <p>Distribuirea sarcinilor;</p> <p>Completare armonioasă;</p> <p>Acceptarea celorlalți;</p> <p>Acceptare;</p> <p>Cunoașterea emoțiilor colegilor;</p> <p>Abilități de comunicare, responsabilitate, stimă;</p>	<p>Admirație;</p> <p>Inspirație și folosirea unor metode în calitate de formator;</p> <p>Evaluarea/ autoevaluarea indicatorilor DP;</p> <p>Sugestii și recomandări pentru activitatea de formator;</p> <p>Participări active în demonstrarea trăinichului;</p>

<p>Raționalizarea timpului pentru diverse activități;          Acceptarea schimbărilor și relații mai bune în procesul de comunicare;          Acceptare;          Mă accept așa cum sunt, uneori încerc să-mi modelez felul de a fi, dar nu întotdeauna îmi reușește;          Încerc să implementez condițiile eficientății;          Folosesc mecanisme de reglare, autoreglare afectivă;          Încerc să fiu mai echilibrată;          Nimic, nu s-a produs nici o schimbare și nu o planific în viitorul apropiat.</p>	<p>Să fiu o persoană activă, benefică;          Cooperare cu colegii, schimb de idei;          Să fiu o persoană atentă;          Cooperare cu colegii, schimb de idei;          Nimic, deoarece nu văd rostul și necesitatea de a mă schimba;          Las lucrurile așa cum sunt, adaptându-mă după situațiile create.</p>	<p>Comunicare reciprocă;          Admirație, satisfacție;          Sunteți cu adevărat o persoană umanistă, autentică;          Formatorul este tipul de persoană care corespunde valorilor mele;          Ne-a oferit informații utile și eficiente.          Bravo, dna Vrabii, succese și realizări frumoase;          Exprimare deschisă a gândurilor, deschidere, optimism, ajutor reciproc;          Aprofundarea cunoștințelor, participare la diverse acțiuni;          Comunicativă;          Formatorul a fost inovativ, capabil, interesant;          Formatorul a intervenit cu metode eficiente de lucru. Am învățat lucruri frumoase, sper să continuăm colaborarea.</p>
<p><b>5. Exercițiile, materialele ce mi-au plăcut</b></p> <p>Metode activ participative;          Testele de autoevaluare;          Conversația euristică;          Testul culorilor;          Ideile despre armonie și echilibrul în viață – metoda proiectivă (4);          Tehnicile: Roz, 3A (4 alegeri);</p>	<p><b>6. Stările afective trăite</b></p> <p>Confort psihologic; cunoaștere;          Bucurie, plăcere, încredere;          Pașune, energie;          Curiozitate, explicație perfectă;          Confort psihologic creat de formator;          Bucurie, satisfacție, interes, entuziasm, relatare, emoții pozitive;</p>	<p><b>7. Gânduri pentru viitor...</b></p> <p>Să se realizeze mai multe training-uri;          Să fim mai insistenți, cu mai mult curaj să acceptăm dezvoltarea;          Mai multe training-uri de acest gen, voi participa activ în asemenea activități;          Să fie organizate în anumite zile (de exemplu sâmbăta sau în vacanță), nu după ore;</p>

<p>Exercițiile de relaxare, jocurile, tehnicile folosite; Tehnica „Cine ești tu?”; Testele proiective.</p>	<p>Doar emoții pozitive, curiozitate, creativitate, entuziasm, bucurie, încredere; Constatarea unor fapte reale; atmosferă pozitivă, recunoștință, mulțumire.</p>	<p>Vă mai așteptăm la noi întâlniri cu subiecte noi pentru a ne surprinde; Implicare în noi proiecte propuse de Dvs.; Sincere mulțumiri; Vă așteptăm la noi cu alte subiecte interesante, utile și pline de semnificație; Suntem deschiși pentru colaborare, implicare. Vă mulțumim mult!; Aș dori să mai particip la traininguri similare; Mă voi informa mai detaliat privind tematicile trainingului, deoarece mi-au stârnit curiozitatea; Sunt binevenite și alte programe de DP a CD.</p>
--	---	--

**Tablelul 3.16: Fișa de evaluarea programului DP a CD, grupul D1**

1. Dezvoltarea personală pentru mine...		
Semnificație personală / Ce?	Explicație personală / De ce?	Acțiunea personală / Cum?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este obligatorie în profesia didactică;</li> <li>• competențe personale, înțelepciune practică;</li> <li>• presunune mereu mișcare, învățare;</li> <li>• stare de bine, inteligență socială și emoțională;</li> <li>• cunoaștere și învățare continuă în toate sferele;</li> <li>• evoluția persoanei;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• În virtutea profesiei didactice;</li> <li>• pentru a avea loc creșterea evolutivă în comparare personală;</li> <li>• un spirit bogat, o minte sănătoasă;</li> <li>• perimite de a fi mereu informat, de a putea interacționa cu colegii, studenții, familia;</li> <li>• autodezvoltare și motivare, eficiență personală;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participări la diverse traininguri, conferințe, mese rotunde, prin studierea literaturii;</li> <li>• prin intermediul programelor;</li> <li>• meditații, lecturi de specialitate, terapie muzicală;</li> <li>• citesc, particip la diverse programe;</li> <li>• autoinstruire, conferințe, consiliere psihologică, autodezvoltare, cursuri;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• liniște sufletească;</li> <li>• echilibru sufletec;</li> <li>• creștere plus satisfacție;</li> <li>• o totalitate de acțiuni orientare spre creșterea calității persoanei;</li> <li>• căpătarea abilităților de comunicare eficientă, autoeficiență, automotivare, autoreglare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pentru realizarea ambițiilor personale și profesionale;</li> <li>• este necesară tuturor pentru a face față provocărilor din viață;</li> <li>• pentru a fi satisfăcut personal ca să fim fericiți;</li> <li>• pentru a fi mulțumiți, satisfăcuți, eficienți;</li> <li>• pentru dezvoltarea competențelor personale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• a găsi un echilibru în viață citind, trăinind;</li> <li>• prin buna organizare, stabilirea obiectivelor bine determinate și adoptarea unor noi măsuri de implementare;</li> <li>• prin autocunoaștere;</li> <li>• prin motivarea personală;</li> <li>• prin autoinstruire.</li> </ul>
<b>2. Subiectele care mi-au plăcut...</b>		
<p><b>Semnificație personală / Ce?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoeficacitatea personală;</li> <li>• tehnicile folosite în procesul de predare;</li> <li>• toate;</li> <li>• interdependența între inteligențe;</li> <li>• un pas semnificativ spre succes în carieră și personal;</li> <li>• autoeficacitatea, tipuri de inteligență;</li> <li>• comunicarea asertivă și empatică;</li> <li>• reglarea afectivă;</li> <li>• reflectarea asupra tuturor temelor;</li> <li>• echilibrarea afectivă.</li> </ul>	<p><b>Explicație personală / De ce?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite identificarea componentelor individuale;</li> <li>• le voi folosi în activitatea practică cu studenții;</li> <li>• sunt necesare;</li> <li>• conțineau întrebări la care am găsit răspunsuri;</li> <li>• am aflat multe lucruri noi;</li> <li>• pot fi aplicate în activitatea pedagogică, dar și în aprecierea personală;</li> <li>• informații utile și interesante;</li> <li>• suntem coplesiiți de greutatea și grijii, iar aceste tehnici sunt toate utile, mi-au creat o stare de relaxare.</li> </ul>	<p><b>Acțiunea personală / Cum?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participări la programe de eficacitate</li> <li>• voi utiliza pauzele energizante, de întregire, concursul: grupul celui mai activ, implicat;</li> <li>• prin implementare în viața personală și profesională;</li> <li>• aprofundarea în domeniul respectiv;</li> <li>• prin implicare, lucrul în echipă;</li> <li>• le voi implementa la ore;</li> <li>• prin ascultare și implicare propriu zisă și în grup;</li> <li>• aplicând metode și tehnici: ROZ, 3A, AUR.</li> </ul>
<b>3. Subiecte ce nu mi-au plăcut</b>		
<i>Nu au fost indicate</i>		

4. Interacțiunea în relațiile...		
<i>cu sine</i>	<i>cu colegii</i>	<i>cu formatorul</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Schimbarea viziunii privind persoana mea;</li> <li>schimbări generale ce se vor produce la nivelul educațional;</li> <li>mai multă încredere;</li> <li>echilibru intern și extern;</li> <li>adaptare continuă la noi situații;</li> <li>atenție la dezvoltarea personală și profesională;</li> <li>schimbarea spre bine;</li> <li>stare de bine și echilibru;</li> <li>o stare pozitivă;</li> <li>ok;</li> <li>am învățat lucruri noi;</li> <li>perfecționarea continuă;</li> <li>motivare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Îmbunătățirea relațiilor cu studenții;</li> <li>respect și colaborare;</li> <li>stabilirea obiectivelor pe termen scurt și lung;</li> <li>acceptare, motivare, colaborare;</li> <li>comunicare asertivă;</li> <li>cunoașterea colegilor noi;</li> <li>relații armonioase și profunde;</li> <li>interactivitate față de colegi;</li> <li>intercomunicare eficientă;</li> <li>am învățat să lucrez în echipă;</li> <li>comunicare eficientă;</li> <li>comunicare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relații foarte bune cu formatorul;</li> <li>respect;</li> <li>bunăvoință punctualitate;</li> <li>respect, deschidere;</li> <li>activism;</li> <li>căldură și cunoștințe obținute;</li> <li>respect și încredere;</li> <li>interactivitate față de formator;</li> <li>persoană plăcută;</li> <li>binevoitoare;</li> <li>responsabilă.</li> </ul>
<p><b>5. Exercițiile, materialele ce mi-au plăcut</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lucrul în echipă, testele;</li> <li>metodele 3A, ROZ;</li> <li>testele, chestionare, jocurile interactive, tehnicile de comunicare și reglare afectivă;</li> <li>pauzele energizante;</li> <li>tehnica <i>Mesaje parabolice</i>;</li> <li>poezia „<i>Eu sunț</i>”, jocul „<i>Răul vieții</i>”;</li> <li>eseul „Profesia didactică pentru mine”.</li> </ul>	<p><b>6. Stările afective trăite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Am rămas satisfăcut de curs, o stare emoțională pozitivă;</li> <li>fericire, bucurie, mirare, admirație;</li> <li>relaxare, implicare, STIMĂ, BUNAȘIINȚĂ;</li> <li>emoții pozitive, încurajare, atmosferă calmă, binevoitoare, ca un adolescent, student;</li> <li>energie, implicare, interes pentru subiectele captivante;</li> </ul>	<p><b>7. Gânduri pentru viitor...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Să se realizeze mai multe traininguri;</li> <li>aș mai participa la astfel de cursuri;</li> <li>a participa la astfel de cursuri în fiecare an;</li> <li>stabilirea obiectivelor pentru obținerea succesului și un lucru proactiv;</li> <li>neapărat o să urmez și alte traininguri de dezvoltare personală, aștept și alte subiecte actuale, interesante sub aspect psihologic-relațional;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bucurie, satisfacție, claritate;</li> <li>• energie, curiozitate, pozitivism;</li> <li>• satisfacție, bucurie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• studii cu privire la psihologia tinerilor de vârstă 19-23 de ani;</li> <li>• continuare a dezvoltării personale;</li> <li>• mai multe teste, metode de motivare personală pentru a deveni mai ambițioasă;</li> <li>• vă așteptăm cu tehnici noi;</li> <li>• ar fi necesare și cursuri care ar reflecta și alte subiecte privind dezvoltarea profesională;</li> <li>• mai mult timp alocat activităților practice;</li> <li>• și alte subiecte, să eliminăm negativismul.</li> </ul>
<p><b>Totul a fost superb. Mulțumim! Nu regretăm, am profitat din plin. Prosperitate și baftă în toate. Vă urez sănătate!</b></p>		



Rezultatele evaluării expuse în *Tabelul 3.15*, cadre didactice din grupul C<sub>1</sub>, exemplifică implicări foarte active ale respondenților interesați de subiectele programului generalizat astfel:

**1. Dezvoltarea personală** este consemnată ca explicație și acțiune, din care evidențiem: transformare, să dau prioritate unor lucruri, să fiu mai bun, să mă mulțumesc cu ce am, activități practice etc.; **4. Interacțiune cu sine** – nu trebuie acceptate unele lucruri, înțelegere, acceptare de sine; în relații cu colegii – cooperare, distribuirea funcțiilor, comunicarea armonioasă; în relații cu formatorul – admirație, exprimare deschisă, aprofundarea cunoștințelor; **5. Exercițiile** ce au impresionat: metodele active, folosirea maximelor, conversația euristică, activitățile în grup, testul culorilor, testele proiective; **6. Stările afective trăite:** confort psihologic, curiozitate, cunoaștere, creativitate; **7. Gânduri pentru viitor:** mai mult timp alocat programului, să fie organizat în anumite zile, să fiu mai insistent, cu mai mult curaj să accept schimbarea. Deci, criteriile DP: intrapersonale și interpersonale au fost validate în acest sens.

Reflecții expuse de cadrele didactice din grupul D<sub>1</sub>, *Tabelul 3.16*:

**1. Dezvoltarea personală pentru sine:** este obligatorie în profesia didactică, înțelepciune practică, cunoaștere și învățare continuă, o bună organizare și echilibrare afectivă. **2. Subiectele ce au plăcut:** autoeficacitate personală; tehnicile folosite în procesul de predare; interdependența între inteligențe; un pas semnificativ spre succes în carieră și personal; autoeficacitatea, tipurile de inteligență; comunicarea asertivă și empatică; reglarea afectivă; reflectarea asupra tuturor temelor; echilibrarea afectivă. **4. Interacțiunea în relații cu sine:** schimbarea viziunii privind persoana mea; schimbări generale ce se vor produce la nivelul educațional; mai multă încredere; echilibru intern și extern; adaptare continuă la noi situații; atenție la dezvoltarea personală și profesională; schimbarea spre bine; stare de bine și echilibru; o stare pozitivă; ok; am învățat lucruri noi; perfecționarea continuă; motivare. **6. Stările afective trăite:** am fost satisfăcută de curs, o stare emoțională pozitivă; fericire, bucurie, mirare, admirație, relaxare, implicare, STIMĂ, BUNĂVOINȚĂ; emoții pozitive, încurajare, atmosferă calmă, binevoitoare, ca un adolescent, student; energie, implicare, interes pentru subiectele captivante; bucurie, satisfacție, claritate; energie, curiozitate, pozitivism; satisfacție, bucurie. **7. Gânduri pentru viitor:** aș mai participa la asemenea cursuri; aș participa la astfel de cursuri în fiecare an; îmi voi stabili obiective pentru obținerea succesului și voi opta pentru un lucru proactiv; neapărat o să urmez și alte training-uri de dezvoltare personală, aștept și alte subiecte actuale,

interesante sub aspect psihologic și relațional; aș dori studii cu privire la psihologia tinerilor cu vârsta de 19-23 de ani; continuarea dezvoltării personale; aș dori mai multe teste, metode de motivare personală pentru a deveni mai ambițioasă; vă așteptăm cu tehnici noi, cu cursuri care ar reflecta și alte subiecte privind dezvoltarea profesională; mai mult timp alocat activităților practice; să eliminăm negativismul.

Menționăm, din cele observate, că grupurile implicate în formare au avut și un comportament diferențiat: dacă cei din grupul C<sub>1</sub> la început au fost mai deschiși spre comunicare, explicat, probabil, prin corelație de subiectivism– profesorii mă cunosc, unii din ei m-au învățat, am avut cu persoanele date mai multe întâlniri personale și profesionale.

Cadrele didactice din grupul D<sub>1</sub> au fost mai rezervate, reci inițial. Explic acest lucru de asemenea prin factorii subiectivi– statutul social înalt pe care-l dețin, sunt persoane necunoscute, mulți din profesori dețin titluri științifice. Dar, până la urmă, am avut reflecții și aprecieri bune și din partea acestor subiecți. Aceasta confirmă și cele expuse în *Fișa de evaluare a programului*.

De aceea, considerăm că sunt importante și condițiile facilitatoare pentru realizarea programului și dorința persoanei, totuși competența formatorului/trainerului este decisivă. La fel, menționăm dorința, implicarea și deschiderea spre schimbare a persoanelor din grupurile formative.

Rezultatele sondajului sugerează că subiectele programului, dar și interrelațiile din timpul desfășurării lui vor constitui premise spre o dezvoltare personală continuă.

În contextul evaluării, expunem generalizat unele reflecții la tehnica *Evaluare programului în 4 cadrane*, activitatea în echipe.

**Cadranul 1. Lucruri pe care le-am învățat:** Tehnica „Subiecte de reflecții”; Dezvoltarea personală și profesională – concept și metode; Tehnica recadrarea informației; Lucrul în echipă prin ascultarea opiniei colegilor; Principiile obținerii comunicării eficiente; Importanța autoeficacității și automotivarea în profesia didactică; Reglarea afectivă în procesul educațional; Imaginea succesului; Diferențe dintre dezvoltarea personală și profesională; Componentele, competențele personale ale unui pedagog de succes; Reglarea afectivă prin inteligența emoțională, socială și spirituală; Metoda acrostih; Tehnica „Foaia fierbinte”; Pauzele de energizare, integrare, captarea atenției; Comunicarea empatică și asertivă în procesul educațional; Dezvoltarea autoeficacității; Metode de implicare activă, interactive.

**Cadranul 2. Lucruri pe care le voi spune colegilor:** Să se implice în activitățile, programele de dezvoltare personală; Le voi oferi sprijin și

ajutor în subiectele legate de dezvoltarea personală; Le voi vorbi despre degajarea energiei negative; despre Contul bancar afectiv; Pauzele energizante, de captarea atenției, de integrare; Recadrarea informației ca metodă a comunicării eficiente; Testele propuse; Metodele interactive; Tipurile de terapii.

**Cadranul 3. Lucruri pe care le-aș implementa în activitatea profesională:** La începutul activităților de studiu voi responsabiliza studenții prin semnarea *contractului*, adică voi stabili reguli în activitate; Lucrul în echipe; Pauze de integrare, atenție și energizante; Teste de autoevaluare; Poezia „*Eu sunt*”; Tehnica „*Râul vieții*”; Lucrul în echipe (bloc de teme), crearea scenariilor; Tehnica „Subiecte de reflecție”; Pauzele de atenție; Tehnici de depășire a tulburărilor afective; Subiecte de reflecție; Mesajele parabolice.

**Cadranul 4. Sugestii și recomandări:** Programul a fost util și poate fi recomandat și altor colegi; Ați putea propune și tehnici de meditație, tehnici de soluționare a conflictelor între profesor și student; Obligațivitatea cursului pentru toate cadrele didactice; Program interesant și util; O temă interesantă este psihologia tinerilor și lucrului cu studenții; Integritatea personală și profesională; Educația parentală și dezvoltarea personală.

Astfel, am generalizat reflecțiile individuale și în grup ale cadrelor didactice cu privire la realizarea programului formativ.

**Concluzii:** Metodologia de realizare a dezvoltării personale a cadrelor didactice a identificat condițiile facilitatoare pentru dezvoltarea personală; a structurat conținutul aplicativ al programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* în 3 direcții de acțiune: cognitivă, afectivă, motivațională de dezvoltare personală.

Programul *Dezvoltare personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* reprezintă un complex integrat format din ședințe de cunoaștere și autocunoaștere, modalități și mecanisme de reglare afectiv-motivațională a comportamentului. Subiectele dezvoltate în cadrul programului vor permite cadrelor didactice să aplice metode eficiente de cunoaștere și autocunoaștere, să-și gestioneze corect și eficiente traseul afectiv-motivațional al profesiei.

Interacțiunea și intercunoașterea produse în cadrul realizării programului au facilitat dezvoltarea cadrului didactic în dimensiunile cognitivă, afectivă, motivațională.

## ÎNCHEIERE

Analiza complexă a dezvoltării personale a cadrului didactic din perspectiva psihosocială este determinată de următoarele dimensiuni: *Cognitivă: prin cunoaștere* – ca organizator al cunoașterii, ce identifică opinia cadrului didactic privind necesitatea promovării dezvoltării personale, proiectarea și ghidarea Planului de Dezvoltare Personală; *autocunoaștere* – prin descoperirea personală cu ajutorul testului de autoanaliză, poeziei, desenelor, eseului, reflecții personalizate despre Sine. *Dimensiunea afectivă* – axată pe determinarea *maturității emoționale*, a conștientizării afective, pe comunicarea eficientă și interacțiune. *Dimensiunea motivațională* – axată pe variabila *automotivare*, ce exprimă efortul și atitudinea personală de motivare și *autoeficacitate*, conștiința și convingerea propriei competențe de a reuși în activitate.

Studiul experimental, prin chestionarul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic* a contribuit la structurarea următoarelor direcții: conținut legat de conceptul *dezvoltare personală* perceput de cadrele didactice ca creștere personală, înțelepciune practică, dar și ca un proces ce pretinde o analiză a trăsăturilor proprii în confruntarea cu nevoile procesului educațional. Astfel, am stabilit că opiniile respondenților au tangențe comune, ce se referă la apropierea dintre sensurile atribuite conceptului, dar și diferențe, ce se referă la rangul sensului de valori și nevoi/trebuințe personale și profesionale. Menționăm că utilizarea acestui instrument a stabilit direcții legate de identificarea subiectelor pentru programul formativ.

În rezultatul studiului experimental al dimensiunii afectiv-motivaționale am determinat că statutul profesional al cadrului didactic, influențat de funcție, experiență, dezvoltă oportunități și responsabilizare continuă cu privire la perspectivele dezvoltării personale, iar particularitățile de vârstă creează premise de adaptare continuă. Variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale cu valori medii mai înalte au fost determinate la cadrele didactice cu vârstele 36-45 de ani și 46-56 de ani, aceasta se datorează faptului că la aceste perioade de vârstă persoanele au performanțe profesionale înalte, ceea ce le asigură un echilibru personal și profesional. Subiecții cu valori medii mai joase au acumulat cadrele didactice cu vârstele 23-35 ani, mai numiți tineri specialiști, care au nevoie de consolidarea viziunilor pozitive față de profesia didactică, schimbare, de o adaptare profesională complexă.

Elaborarea Modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* a sistematizat dimensiunile psihosociale ale dez-

voltării personale a cadrului didactic într-o structură integră. Modelul reprezintă constructul teoretico-aplicativ ce fundamentează programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Implementarea programului *Dezvoltare personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* a contribuit la dezvoltarea cadrului didactic în trei dimensiuni psihosociale – cognitivă, afectivă și motivațională. Rezultatele cantitative și calitative ale realizării programului oferă valoare în dezvoltarea resurselor umane din instituțiile de învățământ, având ca țintă construirea demersului individual de dezvoltare personală pe baza unui set de valori, atitudini și convingeri, asumarea lor, precum și conștientizarea necesității dezvoltării/formării continue.

Studiul a permis să fundamentăm, din punct de vedere teoretic și psihologic, perspectivele psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, fapt ce a contribuit la elaborarea conceptului, modelului, programului.

Prin urmare, promovarea dezvoltării profesionale pornește, preponderent, de la nevoile, obiectivele, exigențele instituției de învățământ, ale politicilor educaționale de stat, iar dezvoltarea personală plasează accentul pe nevoile personale și sociale care sunt într-o consonanță directă cu conștiința de sine, de aceea crearea condițiilor facilitatoare, mediilor dinamice de dezvoltare, caracterizate de încredere, bunăvoință, echitate, colaborare, va permite creșterea personală a cadrelor didactice în instituțiile educaționale.

Pentru instituțiile de formare/dezvoltare continua studiul lucrării va servi drept suport metodologic pentru realizarea programelor de formare continuă, modulelor tematice, promovarea cursurilor pentru consilierii de dezvoltare personală, formatorii în educația adulților.

Iar cadrelor didactice le va permite formarea capacității de a realiza strategii prin implicare în programe de dezvoltare personală, dezvoltarea unei atitudini personale și a unei conștiințe de sine ce promovează implicare activă, colaborare, interrelaționare; o analiză critică constructivă față de sistemele sociale și schimbările din procesul educațional, iar continuitatea acestor schimbări va fi extinsă prin monitorizare și evaluare, fiind observabilă și de subiecții educaționali – elevi, părinți, colegi, prin completarea fișelor de observații, anchetelor realizate de aceștia.

Astfel, conștientizarea necesității de dezvoltare personală continuă și cultivarea la tinerii specialiști din domeniul pedagogic a unei culturi de autoformare prin implicare în programe de dezvoltare, studierea literaturii de specialitate, exersarea și realizarea planului de dezvoltare per-

sonală, implicare proactivă, diminuând riscurile profesionale și făurind astfel un profil veritabil pentru prestigiul profesiei alese.

Conținutul studiului teoretico-aplicativ a contribuit la promovarea dezvoltării personale a cadrelor didactice în context profesional prin realizarea programelor de formare continuă la Institutul de Științe ale Educației prin Modulele *Branding profesional, Psihopedagogie*.

Rezultatele obținute în studiu, cât și din promovarea conținutului aplicativ, realizat cu cadrele didactice, comportă importanță praxiologică pentru psihologie, în special pentru învățarea pe tot parcursul vieții a educației adulților.

Investigațiile realizate și descrise în lucrare deschid noi perspective pentru elaborarea metodologiilor de realizare a dezvoltării personale a cadrelor didactice în instituțiile de formare inițială și continuă, răspunzând astfel exigențelor politicilor educaționale și sociale. Iar personalitatea cadrului didactic privită ca o structură deschisă, flexibilă, creativă, autentică prin Sinele personal/profesional.

## BIBLIOGRAFIE

1. *855 de Jocuri și Activități. Ghidul animatorului.* Chișinău: UNICEF, 2005.
2. Abric J. *Psihologia comunicării: teorie și metode.* Iași: Editura „Polirom”, 2002.
3. Adams G.R., Marshall S.K. A developmental social psychology of identity: understanding the person. In: *Journal of Adolescence*, 1996, No. 19, pp. 429-444.
4. Albu E. *Psihologia vârstelor.* Târgu-Mureș: Departamentul I.F.R.D., 2007.
5. Allport G. *Structura și dezvoltarea personalității.* București: Editura Didactică și Pedagogică, 1991.
6. Andrițchi V. *Metodologia managementului resurselor umane în instituția școlară.* Chișinău: S.n. (Tipogr. „Print-Caro” SRL), 2009.
7. Ardelean D. *Istoria psihologiei.* Note de curs. Baia Mare, 2007.
8. Aristotel. *Etica Nicomahică.* București: Editura „Antet”, 2007.
9. Armeș N. *Codul manierele elegante.* Chișinău: Editura „Prut Internațional”, 2006.
10. Artene G. *Consiliere pentru dezvoltarea personală.* Suport de curs. București, 2015.
11. Atkinson R. *Introducere în psihologie.* București: Editura Tehnică, 2002.
12. Bandura A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In: *Psychological Review*, 1977, Vol. 84, No. 2, pp. 191-215.
13. Bârzea C. *Arta și știința educației.* București: Editura Didactică și Pedagogică, 1995.
14. Baumeister R., Muraven M. Identity as adaptațion to sosial, cultural, and historical context. In: *Journal of Adolescence*, 1996, No. 19, pp. 405-416.
15. Baxan I. *A fi profesor în tranziție de la totalitarism la democrație.* Chișinău: Centrul editorial al UPS „Ion Creangă”, 2002.
16. Berne E. *Analiza tranzacțională în psihologie.* București: Editura „Trei”, 2011.
17. Berne E. *Ce spui după „Bună ziua?”.* *Psihologia destinului uman.* București: Editura „Trei”, 2006.
18. Bolboceanu A. (coord.), Cucer A., Pavlenko L. et al. *Referințe epistemologice ale asistenței psihologice în contextul învățării pe tot parcursul vieții.* Monografie. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației (Tipogr. „Print-Caro”), 2018.
19. Bolboceanu A. (coord.), Cucer A., Pavlenko L. et al. *Repere conceptuale ale asistenței psihologice în învățarea pe tot parcursul vieții.* Monografie. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Print-Caro”), 2018.

20. Bolboceanu A., Vrabii V. *Dezvoltarea personală a cadrului didactic ca organizator al cunoașterii și facilitator motivațional*. Ghid metodologic. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Print-Caro”), 2018.
21. Bucun N. et al. *Bazele managementului educațional*. Program de formare continuă în domeniul managementului educațional. Modulul 1. Chișinău, 2004.
22. *Cadrul didactic: atât de mult al școlii...* Vicol N. (coord.), Pogolșa L., Andrițchi V. et al. Compendiu științifico-didactic. Chișinău: Tipografia „Totex-Lux”, 2017.
23. Callo T. Educația permanentă ca factor al schimbării. In: *Perspectiva axiologică asupra educației în schimbare*. Chișinău: S.n. („Print Caro”), 2011, pp. 133-163.
24. Callo T. *O pedagogie a investigației. Teorie și practică*. Chișinău: CEP USM, 2007.
25. Callo T. *Pedagogia practică a atitudinilor*. Chișinău: Editura „Litera”, 2014.
26. Caluschi M. Procesul formativ de formare personală în viitorul extrem. In: *Psihologie, Revistă științifico-practică*, 2011, Nr. 3, pp. 69-74.
27. Canton J. *Provocările viitorului. Principalele tendințe care vor reconfigura lumea în următorii 5, 10, 20 de ani*. Iași: Editura „Polirom”, 2010.
28. Chelcea A. (coord.) *Psihoteste (1). Cunoașterea de sine și a celorlalți*. București: S.C. „Știință & Tehnică”, 2000.
29. Chelcea A. (coord.) *Psihoteste (2). Cunoașterea de sine și a celorlalți*. București: S.C. „Știință & Tehnică”, 2002.
30. Chelcea S. *Psihologie socială. Note de curs: autori, lucrări și evenimente*. București: SNSPA, 2001.
31. Codul de etică al cadrului didactic. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 18.03.2016, Nr. 59-67 (407).
32. Codul Educației al Republicii Moldova. In: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 24.10.2014, Nr. 319-324 (634).
33. Cojocaru-Borozan M. *Formarea continuă a culturii emoționale la profesorii școlari*. Chișinău: Tipogr. UPS „Ion Creangă”, 2010.
34. *Consiliere educațională și vocațională*. Suport de curs. București: Universitatea Titu Maiorescu, 2010.
35. Covey S.R. *Cele 7 trepte ale persoanelor eficace*. București: Editura „Allfa”, 2011.
36. Covey S.R. *Eficiența în 7 trepte sau abecedar al înțelepciunii*. București: Editura „Allfa”, 2009.
37. Crețu C. *Psihopedagogia succesului*. Iași: Editura „Polirom”, 1997.
38. Csikszentmihalyi M. *Flux. Psihologia fericirii*. București: Editura „Humanitas”, 2015.



39. Dafinoiu I. *Elemente de psihoterapie integrativă*. Iași: Editura „Polirom”, 2007.
40. Dafinoiu I. Mecanisme și strategii ale persuasiunii. In: Neculau A. (coord.) *Psihologia socială. Aspecte contemporane*. Iași: Editura „Polirom”, 1996, pp. 297-307.
41. David D. *Dezvoltarea personală și socială*. Iași: Editura „Polirom”, 2014.
42. Dayer W. *Ești ceea ce gândești*. București: Editura „Curtea Veche”, 2009.
43. Dayer W. *Înțelepciunea pentru succes*. București: Editura „Meteor Publishing”, 2014.
44. *DEXI*. Chișinău: Editura „Arc Gunivas”, 2012.
45. Ewen R. *Introducere în teoriile personalității*. București: Editura „Trei”, 2012.
46. Eysenck H., Eysenck M. *Descifrarea comportamentului uman*. București: Editura „Teora”, 1998.
47. Focșa-Semionov S. *Învățarea autoreglată*. Chișinău: Editura „Epigraf”, 2010.
48. Fordham F. *Introducere în psihologia lui C.G. Jung*. București: Editura „IRI”, 1998.
49. Gaiandric C. *Luarea deciziilor. Metode și tehnici*. Chișinău: Editura „Știința”, 1988.
50. Gardner H. *Tratat de răzgândire*. București: Editura „Allfa”, 2006.
51. Gershon D., Straub G. *Empowerment – The Art of Creating Life as you Want it*. New York: High Point, west Hurley, 1989.
52. Gherghinescu R. Conceptul de competență didactică. In: Marcus S. (coord.) *Competența didactică*. București: Editura „All Educațional”, 1999, pp. 11-23.
53. Goldman R. *Exerciții pentru creier*. București: Editura „Curtea Veche”, 2009.
54. Goleman D. *Inteligența emoțională*. București: Editura „Curtea Veche”, 2008.
55. Gollwitzer P.M., Sheeran P. Implementation intentions and goal achievement: A meta analysis of effects and processes. In: *Advances in Experimental Social Psychology*, 2006, pp. 69-119.
56. Havârneanu C. *Cunoașterea psihologică a persoanei*. Iași: Editura „Polirom”, 2000.
57. Hazel J. *Personal Development in counsellor treading*. London: Cassell, 1996.
58. Hensley E. *Puterea atitudinii pozitive*. București: Editura „Curtea Veche”, 2011.
59. Iluț P. *Sinele și cunoașterea lui. Teme actuale de psihosociologie*. Iași: Editura „Polirom”, 2001.

60. Jesus S.N., Lens W. An Integrated Model for the Study of Teacher Motivation, Applied. In: *Psychology, an International Review*, Vol. 54, Issue 1, January, 2005.
61. Jinga I. *Educația în viața cotidiană*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2005.
62. Joița E. *Formarea pedagogică a profesorului*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2007.
63. Jung C. Psihologia individuală și socială. In: *Antologia Puterea sufletului*, vol. 3. București: Editura „Anima”, 1994.
64. Keller J. *Atitudinea este totul*. București: Editura „Curtea Veche”, 2014.
65. Keller J. *Pregătit pentru succes*. București: Editura „Cartea Veche”, 2014.
66. Krueger R.A., Casey M.A. *Metoda Focus Grup*. Ghid practic pentru cercetarea aplicată. Iași: Editura „Polirom”, 2005.
67. Larousse. *Dicționar de psihologie*. București: Editura „Univers Pedagogic”, 1998.
68. Larousse. *Marele dicționar al psihologiei*. București: Editura „Trei”, 2006.
69. Liberman D. *Arta de a te înțelege bine cu toată lumea*. București: Editura „Curtea Veche”, 2008.
70. Marcus S. *Charismă și personalitate*. București: Societatea „Știință & Tehnică” SA, 2000.
71. Marcus C. (coord.) *Competența didactică*. București: Editura „All Educațional”, 1999.
72. Maslow A. *Motivația și personalitatea*. București: Editura „Trei”, 2013.
73. Mândâcanu V. *Etica pedagogică*. Chișinău: Editura „Lyceum”, 2001.
74. Mânzat I. Competența didactică și dezvoltarea gândirii științifice. In: Marcus C. (coord.) *Competența didactică*. București: Editura „All Educațional”, 1999, pp. 121-142.
75. Mânzat I. (coord.) *Psihologia Sinelui. Un pelerinaj spre centrul ființei*. București: Editura „Eminescu”, 2000.
76. Mânzat I., Tănase-Mânzat M. Începe renașterea spirituală. In: Simpozionul Național *Kreatikon: Creativitate-Formare-Performanță*. (Ediția a VIII-a) Iași: Editura „Spiru Haret”, 2011, pp. 11-13.
77. Micle M.I. Motivație – modele clasice și integrative. II. In: *Revista de psihologie / Serie nouă*, 2008, tomul 54, nr. 1-2, pp. 67-78.
78. Mitrofan N. Aptitudinea pedagogică și eficiența instructiv-educativă. In: *Revista de pedagogie*, 1986, nr. 7, pp. 7-10.
79. Mitrofan L. (coord.) *Dezvoltarea personală – competență universitară transversală, o nouă paradigmă educațională*, cap. 1-2. București: Editura Universitară, 2007.
80. Mitrofan I. *Psihoterapie (repere teoretice, metodologice și aplicative)*. București: Editura „SPER”, 2008.

81. Modrea M. De la Sinele psihanalitic la self(ismul) contemporan. II. In: *Revista de psihologie / Serie nouă*, 2008, tomul 54, nr. 1-2, pp. 89-97.
82. Moga E. *Particularitățile interacțiunii autoapreciere – nivel de expectanțe la tineri*. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2015.
83. Moscovici S. *Psihologia socială a relațiilor cu ceilalți*. Iași: Editura „Polirom”, 1990.
84. Muntean A. *Psihologia dezvoltării umane*. Iași: Editura „Polirom”, 2009.
85. Naisbitt J. *Mind set! Programează-ți mintea pentru a înțelege viitorul*. Prahova: Editura „Antet XX Press”, Filipeștii de Târg, 2006.
86. Neculau A. *A fi elev*. București: Editura „Albatros”, 1983.
87. Neculau A. *Educația adulților*. Iași: Editura „Polirom”, 2004.
88. Neculau A. O perspectivă psihologică asupra schimbării. In: Neculau A. (coord.) *Psihologia socială. Aspecte contemporane*. Iași: Editura „Polirom”, 1996, pp. 223-247.
89. Negură I. (coord.) *Formarea competențelor de rezolvare a problemelor psihologice în procesul instruirii inițiale și continue a psihologilor*. Chișinău: Tipogr. UPS „Ion Creangă”, 2014.
90. Negură I. Optimizarea stării de bine ca problemă psihologică. In: Negură I. (coord.) et al. *Formarea competențelor de rezolvare a problemelor psihologice în procesul instruirii inițiale și continue a psihologilor*. Chișinău: Tipogr. UPS „Ion Creangă”, 2014, pp. 14-57.
91. Paladi O. *Conștiința de sine și sistemul de valori ale adolescentului*. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Print-Caro”), 2014.
92. Paloș R., Sava S., Ungureanu D. (coord.) *Educația adulților: baze teoretice și repere practice*. Iași: Editura „Polirom”, 2007.
93. Paniș A. *Deciziunea managerială în profesionalizarea cadrului didactic*. Coord. șt.: Tatiana Callo. Chișinău: „Print-Caro” SRL, 2010.
94. Pânișoară G., Pânișoară I. *Managementul resurselor umane*. Ghid practic. Iași: Editura „Polirom”, 2016.
95. Pânișoară G., Pânișoară I. *Motivația pentru cariera didactică*. București: Editura Universității din București, 2010.
96. Pavlina S. *Dezvoltarea personală pentru oamenii isteți*. București: Editura „Amsta”, 2009.
97. Platon M. *Metode și tehnici de instruire a adulților*. Îndrumar pentru adulți. Chișinău, „Valinex” SA, 2007.
98. Pogolșa L. Dimensiunea umană a calității educației: cadrele didactice. In: *Cadrul didactic: atât de mult al școlii...* Vicol N. (coord.), Pogolșa L., Andrițchi V. et al. Compendiu științifico-didactic. Chișinău: Tipografia „Totex-Lux”, 2017, pp. 47-72.
99. Popescu-Neveanu P. *Dicționar de psihologie*. București: Editura „Albatros”, 1978.

100. Pratkanis A., Greenwald A. How shall the Self be conceived. In: *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 1985, vol. 15 (3), pp. 311-329.
101. Racu I., Perjan C., Jelescu P. *Psihologia dezvoltării și psihologia pedagogică*. Manual pentru colegiile pedagogice. Chișinău: Editura „Univers Pedagogic”, 2007.
102. Raeff C. Individuals in Relationships: Cultural Values, Children’s Social Interactions and the Development of an American Individualistic Self. In: *Developmental Review*, 1997, No. 17, pp. 205-238.
103. *Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat în învățământ*. Chișinău, 2016. [citat 23.10.2019]. Disponibil: [http://particip.gov.md/public/documente/137/ro\\_3125\\_Regulament-mentorat.docx](http://particip.gov.md/public/documente/137/ro_3125_Regulament-mentorat.docx)
104. Robbins A. Știința dezvoltării personale. Puterea nemărginită. București: Editura „Amaltea”, 2011.
105. Robu V. Câteva reflecții asupra problemelor de traducere în limba română a conceptului SELF. In: *Revista de psihologie / Serie nouă*, 2008, tomul 54, nr. 1-2, pp. 139-144.
106. Rogers C. *A deveni o persoană. Perspectiva unui terapeut*. București: Editura „Trei”, 2014.
107. Rogers C. A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in client-centered framework. In: S. Koch (Ed.) *Psychology: A study of a science*. Vol. 3. New York: McGraw-Hill, 1959, pp. 184-256.
108. Rogers C. A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in client-centered framework. In: *Psychology: A Study of a Science*, vol. 3, 1989, pp. 149-180.
109. Rogers C. *Terapia centrată pe client*. București: Editura „Trei”, 2015.
110. Roy M. *Echilibru emoțional*. București: Editura „Curtea Veche”, 2013.
111. Rusnac S. *Preocupări contemporane ale psihologiei sociale*. Chișinău: F.E.-P. „Tipogr. Centrală”, 2007.
112. Rusnac S. Satisfacția față de munca profesională și starea de bine psihologică a universitarilor: măsuri ale calității vieții. In: Simpozionul național *Kreatikon: Creativitate-Formare-Performanță*. Ediția a XIII-a. In memoriam Prof. univ. dr. Mariana Caluschi. Volum de rezumate. Vol. I. Iași: Editura „PIM”, 2017, p. 9.
113. Savca L. Obstacole în calea fericirii. In: *Psihologie. Revistă științifico-practică*, 2015, nr. 1-2, pp. 89-95.
114. Sălăvăstru D. *Psihologia educației*. Iași: Editura „Polirom”, 2004.
115. Săucan D. Specificul comunicării didactice în contextul comunicării interumane. In: Marcus S. (coord.) *Competența didactică*. București: Editura „ALL Educațional”, 1999, pp. 94-101.
116. Schifirneț C. *Educația adulților în schimbare*. București: Editura „Fiatlux”, 1997.

117. Seligman M. *Ce putem și ce nu putem schimba. Ghid complet pentru succesul în dezvoltarea personală*. București: Editura „Humanitas”, 2013.
118. Seligman M.E.P., Csikszentmihalyi M. Positive Psychology. In: *Introduction American psychologist*, 2000, No. 55, pp. 5-14.
119. Sheeran P. Intention-behavior relations: A conceptual and empirical review. In: *European Review of Social Psychology*, 2002, No. 12, pp. 1-30.
120. Sion G. *Psihologia vârstelor*. București: Editura Fundației România de Măine, 2003.
121. Stan E. *Profesorul între autoritate și putere*. București: Editura „Teora”, 1999.
122. *Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general*. Ministerul Educației al Republicii Moldova. Chișinău, 2016. [citat 19.11.2017]. Disponibil: [https://mecc.gov.md/sites/default/files/standarde\\_cadre\\_didactice.pdf](https://mecc.gov.md/sites/default/files/standarde_cadre_didactice.pdf)
123. *Strategia sectorială de dezvoltare pentru anii 2014-2020 „Educația-2020” (proiect)* Ministerul Educației al Republicii Moldova. Chișinău, 2014. [citat 14.04.2017]. Disponibil: [http://particip.gov.md/public/documente/137/ro\\_1112\\_Educatia-2020.pdf](http://particip.gov.md/public/documente/137/ro_1112_Educatia-2020.pdf)
124. Style Ch. *Psihologia pozitivă. Ce ne menține fericiți, optimiști și motivați*. București: Editura „ALL”, 2015.
125. Suport de curs *Dezvoltarea personală*. București: Editura Universității Politehnice, 2015.
126. Suport de curs. *Formare de formatori*. Brașov: Bran J. Brașov, 2011.
127. Szekely A. *Dezvoltarea personală și succesul profesional*. București: Editura „AS Publishing”, 2013.
128. Șchiopu U. *Dicționar enciclopedic de psihologie*. București: Editura „Babel”, 1997.
129. Ticu C. *Evaluarea psihologică a personalului*. Iași: Editura „Polirom”, 2015.
130. Tolle E. *Liniștea vorbește*. București: Editura „Curtea Veche”, 2009.
131. Tolstaia S. Identitatea profesională a psihologului narativ. In: *Studia Universitatis Moldaviae / Seria „Științe ale educației”*, 2015, Nr. 5 (85), pp. 194-195.
132. Torralba F. *Inteligența spirituală*. București: Editura „Curtea Veche”, 2015.
133. Trașcă I. Ghid metodologic pentru formatori. *Elemente de pedagogie specifice formării profesionale a adulților – lifelong education*. București: Școala Națională de Grefieri, 2015. p. 17. [citat 24.06.2020]. Disponibil: <https://www.slideshare.net/maiagheorghiu5/20071122-ghid-formatori>
134. Tudorel O. Actualizarea de sine: de la starea de bine la viziunea asupra lumii. In: *Romanian Journal of Applied Psychology*. Timișoara: Editura: „West University Public House”, 2013, vol. 15, nr. 1, pp. 20-26.

135. Urban H. *Cele mai importante lecții de viață*. București: Editura „Amaltea”, 2008.
136. Veenman W. *Descătușează-ți întregul potențial*. București: Editura „Curtea Veche”, 2007.
137. Vicol N., Vrabii V. Dezvoltarea personală a cadrului didactic: arta de a învăța să fii. In: *Evaluarea în sistemul educațional: deziderate actuale*. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Print-Caro”), 2017, pp. 336-342.
138. Vițanu N. *Educația adulților*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1998.
139. Vrabii V. Aspecte psihosociale privind motivația adulților pentru învățare. In: *Eficientizarea învățământului – vector al politicilor educaționale moderne*. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Partea II. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Cavaioli”), 2014, pp. 409-414.
140. Vrabii V. Atitudinea față de schimbare în profesia didactică. In: *Perspectivile și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației*. Conferința științifică internațională. Vol. II. Cahul: Universitatea de Stat „B.P. Hașdeu” din Cahul (Tipogr. „Centrografic”), 2017, pp. 51-55.
141. Vrabii V. Condiții facilitatoare pentru dezvoltarea personală a cadrului didactic. In: *Acta et Commentationes (Științe ale Educației)*, 2017, Nr. 2 (11), pp. 252-263.
142. Vrabii V. Criterii ale dezvoltării personale a cadrelor didactice. In: *Univers Pedagogic*, 2017, Nr. 4 (56), pp. 91-98.
143. Vrabii V. Dezvoltarea cadrului didactic în contextul învățării pe tot parcursul vieții. In: *Tehnologii didactice moderne: In memoriam dr. hab., prof. univ. Stela Cemortan*. Materialele Simpozionului Pedagogic Internațional. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Cavaioli”), 2016, pp. 405-408.
144. Vrabii V. Dezvoltarea personală a cadrelor didactice – condiție a schimbărilor în educație. In: Simpozionul național *Kreatikon: Creativitate-Formare-Performanță*. Ediția a XIII-a. In memoriam Prof. univ. dr. Mariana Caluschi. Volum de rezumate. Vol. I. Iași: Editura „PIM”, 2017, p. 45.
145. Vrabii V. Dezvoltarea personală a cadrului didactic: opinii și perspective. In: *Univers Pedagogic*, 2016, Nr. 3 (51), pp. 93-98.
146. Vrabii V. Inteligența – cheia dezvoltării personale. In: *Institutul de Științe ale Educației: istorie, performanțe, personalități (1941-2016)*. Materialele Conferinței Științifice Internaționale consacrate aniversării a 75 ani de activitate. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Impressum”), 2016, pp. 63-65.
147. Vrabii V. Nevoia de dezvoltare personală prin automotivare și autoeficacitate în profesia didactică. In: *Psihologie. Revistă științifico-practică*, 2017, nr. 3-4 (31), pp. 23-34.
148. Vrabii V. Orientările valorice în dezvoltarea personală a cadrelor didac-

- tice. In: Școala modernă: provocări și oportunități. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Cavaioli”), 2015, pp. 224-226.
149. Vrabii V. Principiile dezvoltării personale a cadrului didactic. In *memoriam dr. hab., prof. univ. Stela Cemortan*. Materialele Simpozionului Internațional. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Cavaioli”), 2016, pp. 482-484.
  150. Vrabii V., Paniș A. Raportul etică – autoeficacitate în dezvoltarea personală a cadrelor didactice. In: *Valorile moral-spirituale ale educației: In memoriam Mihail Terentii*. Materialele Simpozionului Pedagogic Internațional. Chișinău: IȘE (DEP ASEM), 2015, pp. 83-88.
  151. Vrabii V., Sandul V. Dezvoltarea personală – traiectorie individuală a dezvoltării cadrului didactic. In: *Evaluarea în sistemul educațional: dezerdate actuale*. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Chișinău: IȘE (Tipogr. „Print-Caro”), 2017, pp. 351-354.
  152. Yalom I., Leszcz M. *Tratat de psihoterapie de grup – teorie și practică*. București: Editura „Trei”, 2013.
  153. Zahar D., Marshal I. *Inteligența spirituală*. București: Editura „Vellant”, 2011.
  154. Zani B., Palmonari A. (coord.) *Manual de psihologia comunității*. Iași: Editura „Polirom”, 2003.
  155. Zlate M. *Eul și personalitatea*. București: Editura „Trei”, 2002.
  156. Zlate M. *Fundamentele psihologiei*. București: Editura Universitară, 2006.
  157. Бандура А. *Теория социального научения*. Санкт-Петербург: Изд-во „Евразия”, 2000.
  158. Бодалев А. *О взаимосвязи общения и отношения*. In: *Вопросы психологии*, 1997б, №1б, с. 122-126.
  159. Братченко С.Л., Миронова М.Р. *Личностный рост и его критерии*. In: *Психологические проблемы самореализации личности*. Санкт-Петербург: Изд-во „Евразия”, 1997, с. 38-46.
  160. Бурара Н. *Роль личностных ресурсов в поддержании увлеченности педагога*. [citat 20.11.2017]. Disponibil: [http://www.cnaa.md/files/theses/2017/51883/natalia\\_buraga\\_abstract.pdf](http://www.cnaa.md/files/theses/2017/51883/natalia_buraga_abstract.pdf)
  161. Желеско П., Розовин М. *Исследование отрицания в практической и познавательной деятельности*. Кишинев: Изд-во „Штиинца”, 1985.
  162. Зыкова К.Ю. *Технология профессионально-личностного роста*. Екатеринбург: Изд-во Уральского государственного университета, 2007.
  163. Иванкина Л.И. *Тренинг личностного роста*. Томск: Изд-во Томского политехнического университета 2009.
  164. Леви В. *Искусство быть другим*. Москва: Изд-во „Книжный клуб 3б.6”, 2015.

165. Леви В. *Куда жить. Человек в цепях свободы*. Москва: Изд-во „Книжный клуб 36.6”, 2013.
166. Меренко А.В. *Педагогика саморазвития личности*. Екатеринбург: Изд-во „Урал”, 2001.
167. Миронова М.Р. *Личностный рост и его критерии*. Санкт-Петербург: Изд-во „Евразия”, 1997.
168. Митина Л.М. *Психологические аспекты труда учителя*. Учебное пособие. Тула: ОИПКРНО, 1999.
169. Морозов А.В., Чернилевский Д.В. *Креативная педагогика и психология*. Москва: Изд-во „Академический Проект”, 2004.
170. Мясищев В. *Психология отношений*. Воронеж: Изд-во Института практической психологии, 1999.
171. Роджерс К. *Взгляд на психотерапию. Становление человека*. Москва: Изд-во „Прогресс”, 1994.
172. Хорни К. *Невротическая личность нашего времени: самоанализ*. Москва: Изд-во „Прогресс”, 1993.
173. Чудина Е.Е. Эффективность концепции профессионально-личностного саморазвития учителя в педагогическом образовании. In: *Электронный научно-образовательный журнал ВГСПУ. „Грани познания”*, 2014. №6 (33). [citat 20.11.2017]. Disponibil: [www.vspu.ru](http://www.vspu.ru)
174. Шевцова И.В. *Тренинг тренировки: 9 дней личностного роста*. Санкт-Петербург: Изд-во „Речь” политехнического университета, 2009.
175. [https://ro.wikipedia.org/wiki/Dezvoltare\\_personală](https://ro.wikipedia.org/wiki/Dezvoltare_personală)
176. [https://www.dezvoltarea\\_personală/](https://www.dezvoltarea_personală/)



## ANEXE

### **ANEXA 1. Chestionarul „Dezvoltarea personală a cadrului didactic”**

*Instrucțiune:* Stimați colegi, vă rugăm să realizați chestionarul propus, deoarece dorim să aflăm opinia Dvs. privind necesitatea dezvoltării personale.

#### **1. Sexul dumneavoastră**

- 1) masculin                       2) feminin

#### **2. Aveți vârsta între:**

- 1) 23 – 35 de ani                       2) 36 – 45 de ani   
3) 46 – 57 de ani                       4) 57 – și mai mulți ani

#### **3. Nivelul dumneavoastră de calificare este:**

- 1) cadru didactic necalificat     4) cadru didactic cu gradul I   
2) cadru didactic începător     5) cadru didactic cu gradul superior   
3) cadru didactic cu gradul II     6) alte calificări

#### **4. Menționați ultima instituție absolvită, care vă permite încadrarea în învățământ:**

- 1) colegiu pedagogic                       4) învățământul superior, altul   
2) colegiu, altul decât pedagogic     5) învățământ universitar – masterat   
3) învățământul universitar pedagogic     6) alta, decât cele menționate

#### **5. Selectați varianta/variantele potrivite de răspuns pentru afirmația: „Dezvoltarea personală este...”**

- 1) un proces prin care însușim abilități pentru o creștere, evoluție   
2) este o înțelepciune practică   
3) autocunoaștere, automotivare, autoeficiență   
4) confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional   
5) varianta proprie \_\_\_\_\_

**6. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de: alegeți varianta (e), ierarhizați-le după importanță.**

- 1) claritate, înțelegere, aplicabilitatea conținuturilor
- 2) comunicări interpersonale eficiente cu persoana potrivită
- 3) atitudine pozitivă față de sine și lume
- 4) automotivare și autocontrol
- 5) responsabilitate personală
- 6) *alte nevoi* \_\_\_\_\_

**7. Modalitățile de dezvoltarea personală la care apeleți cel mai des sunt..., alegeți varianta (e), ierarhizați-le după importanță.**

- 1) citirea cărților, revistelor...
- 2) programe specializate de dezvoltare
- 3) activități de dezvoltare, formare
- 4) *alte* \_\_\_\_\_

**8. Analizați tematicile propuse și ierarhizați-le după importanța așteptărilor Dvs.**

- 1) Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive.
- 2) Automotivarea și încrederea în sine.
- 3) Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor: emoțională, socială, spirituală.
- 4) Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă.
- 5) Eficiențe organizaționale: decizia conștientă, fixarea obiectivelor.
- 6) *Alte module* \_\_\_\_\_

**9. Cum credeți, în ce măsură aveți nevoie de a parcurge un program de dezvoltare personală?**

- 1) în măsură mică
- 2) în măsură satisfăcătoare
- 3) în mare măsură
- 4) nu am decis

***Vă mulțumim pentru atitudine!***

## ANEXA 2. Chestionarul „Dezvoltarea personală a angajatului din sfera financiară”

---

*Instrucțiune:* Stimai colegi, vă rugăm să vă implicați în realizarea chestionarului propus, deoarece dorim să aflăm opinia Dvs. privind necesitatea dezvoltării personale.

### 1. Sexul dumneavoastră

- 1) masculin     2) feminin

### 2. Aveți vârsta între:

- 1) 23 – 35 de ani     2) 36 – 45 de ani   
3) 46 – 57 de ani     4) 57 – și mai mulți ani

### 3. Menționați ultima instituție absolvită, care vă permite încadrarea în activitate

- 1) studii profesional-tehnice   
2) învățământul superior   
3) învățământ superior prin masterat   
4) alta,decât cele menționate

### 4. Selectați varianta/variante potrivite de răspuns pentru afirmația: „Dezvoltarea personală este...”

- 1) un proces prin care însușim abilități pentru o creștere, evoluție   
2) o înțelegere practică   
3) autocunoaștere, automotivare, autoeficiență   
4) confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional   
5) *varianta proprie* \_\_\_\_\_

### 5. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de..., alegeți varianta(-e), ierarhizați-le după importanță.

- 1) claritate, înțelegere, aplicabilitatea conținuturilor   
2) comunicări interpersonale eficiente cu persoana potrivită   
3) atitudine pozitivă față de sine și lume   
4) automotivare și autocontrol   
5) responsabilitate personală   
6) *alte nevoi* \_\_\_\_\_

**6. Modalitățile de dezvoltarea personală la care apeleți cel mai des sunt..., alegeți varianta (e), ierarhizați-le după importanță**

- 1) citirea cărților, revistelor...
- 2) programe specializate de dezvoltare
- 3) activități de dezvoltare, formare
- 4) *varianta proprie* \_\_\_\_\_

**7. Analizați tematicile propuse și ierarhizați-le după importanța așteptărilor Dvs.**

- 1) Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive;
- 2) Automotivarea și încrederea în sine;
- 3) Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor: emoțională, socială, spirituală;
- 4) Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă;
- 5) Eficiențe organizaționale: decizia conștientă, fixarea obiectivelor;
- 6) *Varianta proprie* \_\_\_\_\_

**8. Cum credeți, în ce măsură aveți nevoie de a parcurge un program de dezvoltare personală?**

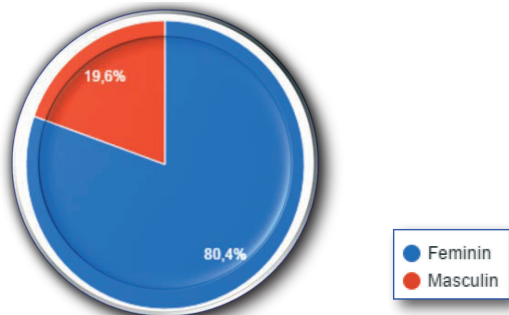
- 1) în măsură mică
- 2) în măsură satisfăcătoare
- 3) în mare măsură
- 4) nu am decis

***Vă mulțumim pentru atitudine!***

### ANEXA 3. Interpretarea statistică a rezultatelor chestionarului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic” pentru grupurile C și D

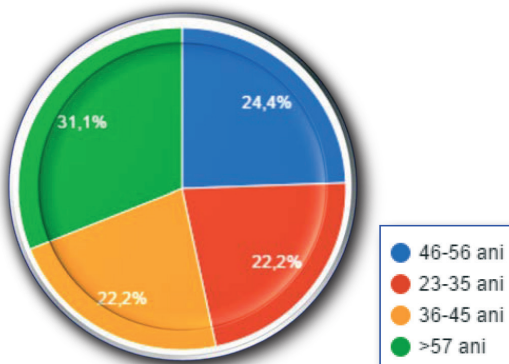
#### CADRE DIDACTICE din Grupul C Total răspunsuri: 47 cadre didactice din învățământul profesional tehnic

##### 1. Sexul dumneavoastră



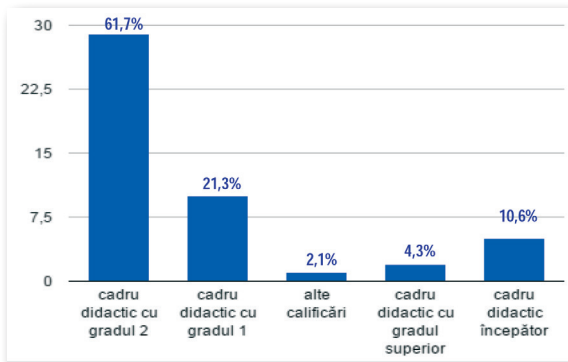
38 p. feminin, 9 p. masculin

##### 2. Aveți vârsta între:

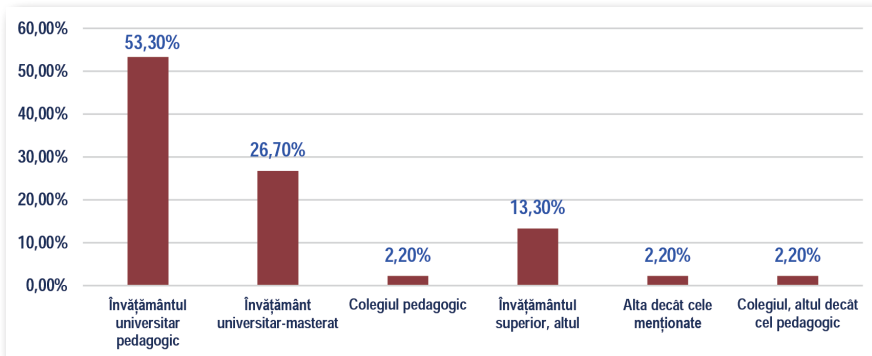


15 p. - 57 de ani, 46-56 de ani - 12 p., 23-35 de ani - 10 p., 36-45 de ani - 10 p.

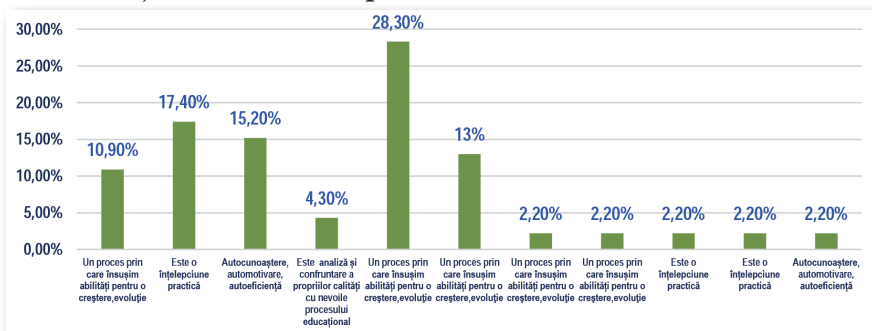
### 3. Nivelul dumneavoastră de calificare este:



### 4. Menționați ultima instituție absolvită, care vă permite încadrarea în învățământ:



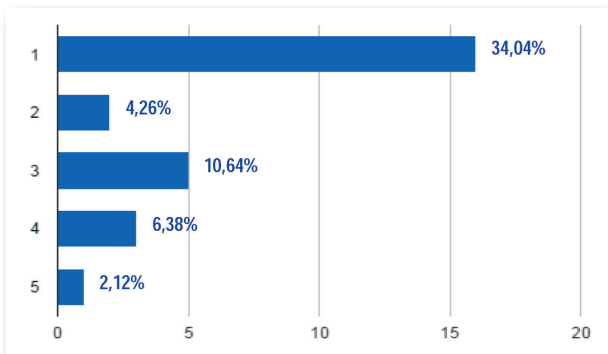
### 5. Selectați varianta/variante potrivite de răspuns pentru afirmația: „Dezvoltarea personală este...”



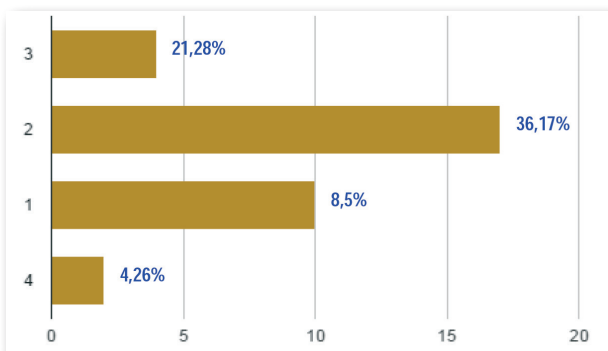
## 6. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de...

(alegeți varianta (-e), ierarhizați-le după importanță)

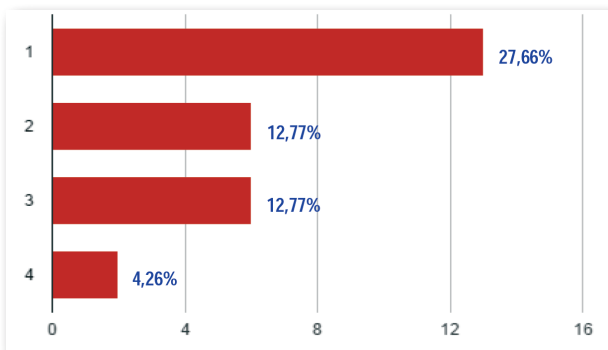
### 1. Claritatea, înțelegerea, aplicabilitatea așteptărilor personale



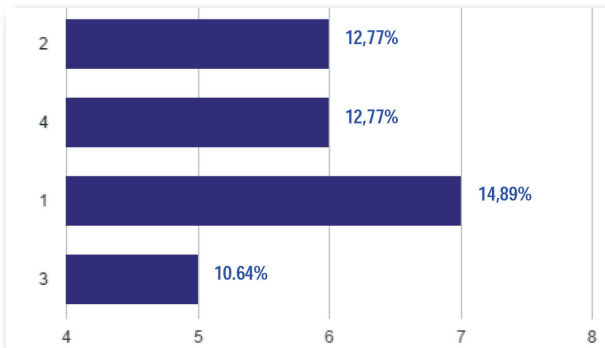
### 2. Comunicări interpersonale eficiente cu persoana potrivită



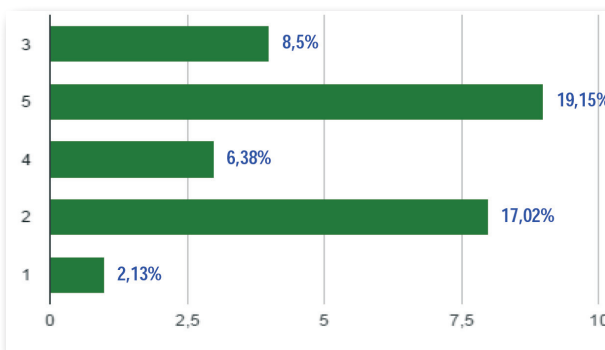
### 3. Atitudine pozitivă față de sine și lume



#### 4. Automotivare și autocontrol

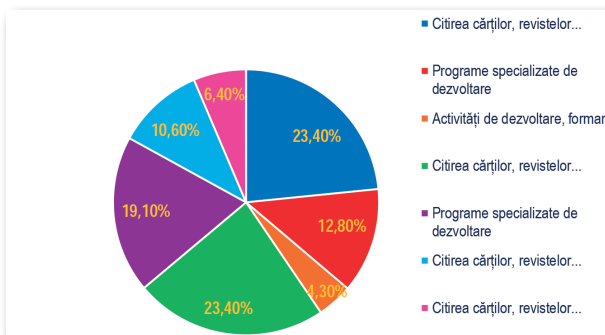


#### 5. Responsabilitate personală



#### 7. Modalitățile de dezvoltare personală la care apeleți cel mai des sunt...:

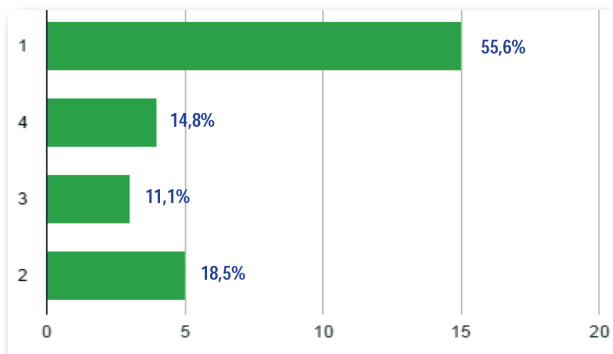
(alegeți varianta (-e), ierarhizați-le după importanță)



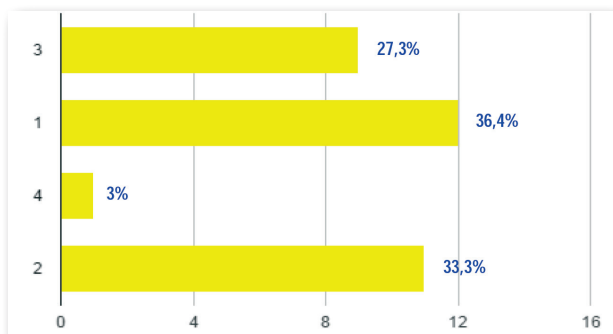


## 8. Analizați modulele propuse și ierarhizați-le după importanța așteptărilor Dvs.

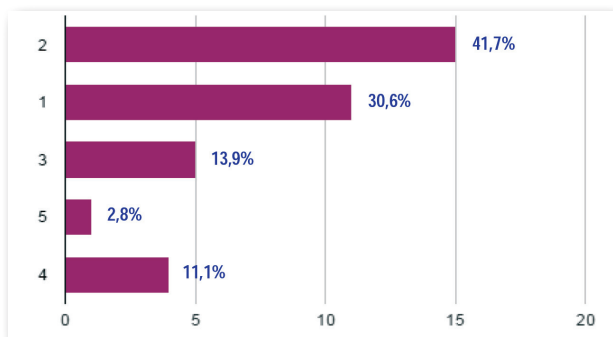
### 1. Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive



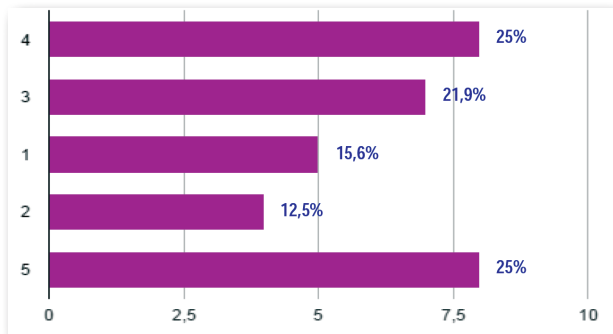
### 2. Automotivarea și încrederea în sine



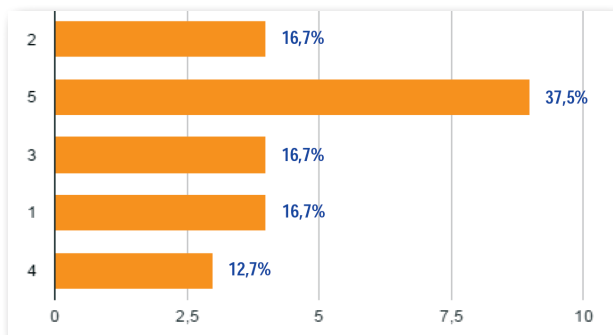
### 3. Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor: emoțională, socială



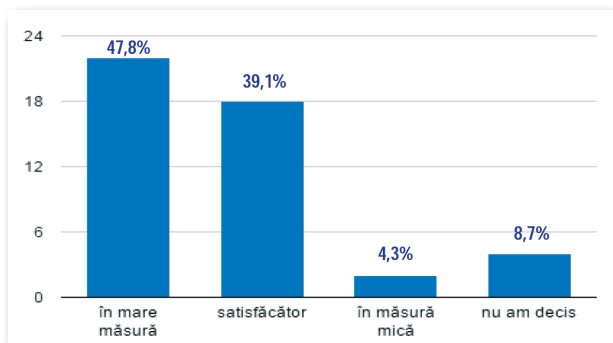
#### 4. Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă



#### 5. Eficiențe organizaționale: decizia conștientă, fixarea obiectivelor, succesul personal



#### 9. Cum credeți, în ce măsură aveți nevoie de a parcurge un program special de dezvoltare personală pentru activitatea Dvs.?



## CADRE DIDACTICE din grupul D

### Total răspunsuri: 50 de cadre universitare

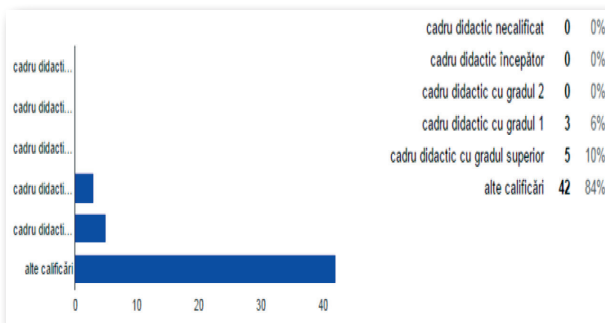
#### 1. Sexul dumneavoastră este:



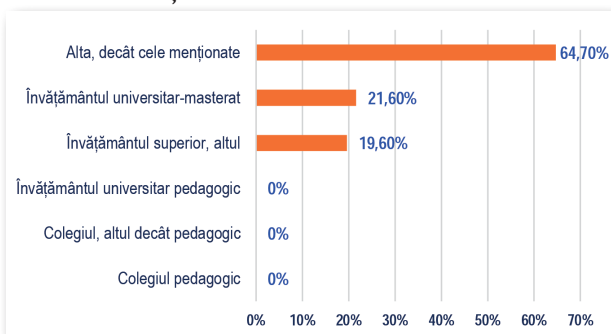
#### 2. Aveți vârsta între:



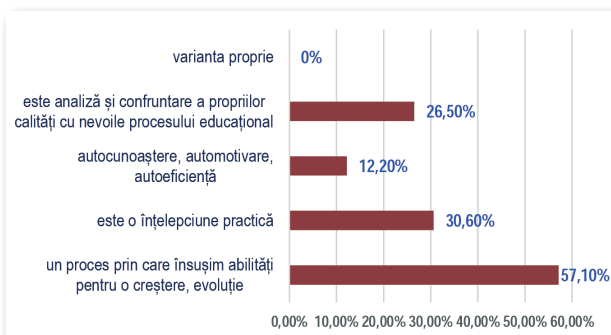
#### 3. Nivelul dumneavoastră de calificare este:



**4. Menționați ultima instituție absolvită, care vă permite încadrarea în învățământ:**

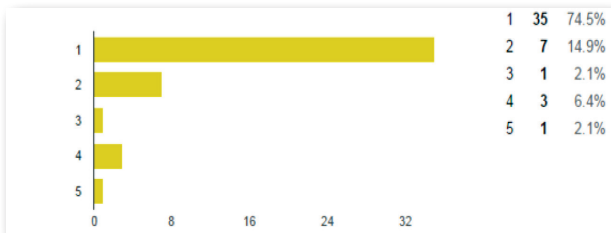


**5. Selectați varianta/variante potrivite de răspuns pentru afirmația: „Dezvoltarea personală este...”**

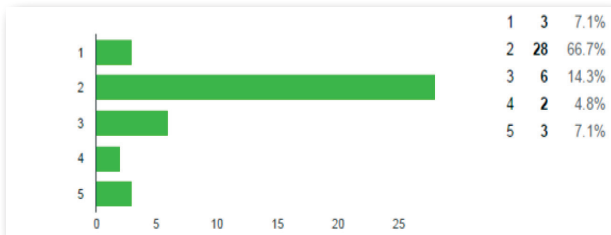


**6. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de: alegeți varianta(e), ierarhizați-le după importanță**

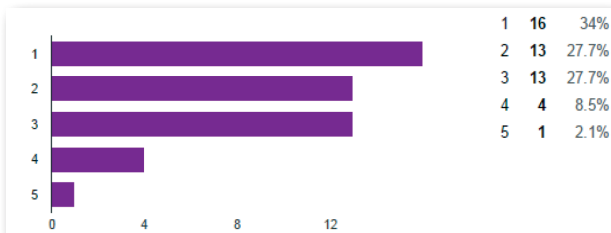
**1. Claritatea, înțelegerea, aplicabilitatea așteptărilor personale**



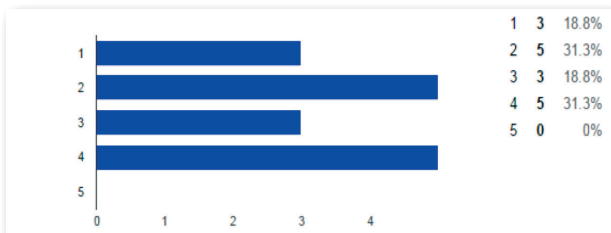
## 2. Comunicări interpersonale eficiente cu persoana potrivită



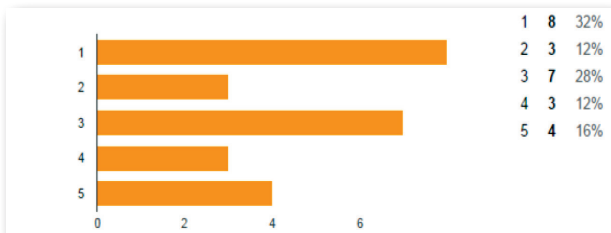
## 3. Atitudine pozitivă față de sine și lume



## 4. Automotivare și autocontrol



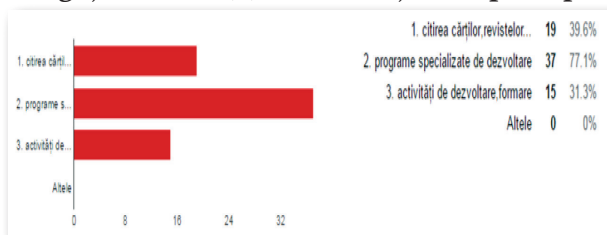
## 5. Responsabilitate personală



## Clasamentul 1 pentru fiecare element individual:

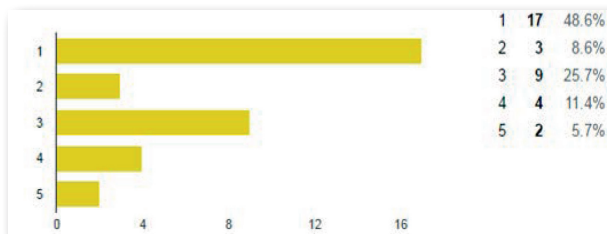
claritate, înțelegere, aplicabilitate a conținuturilor	35 de persoane	74,5%
comunicări interpersonale eficiente cu persoana potrivită	3 persoane	7,1%
atitudine pozitivă față de sine și lume	2 persoane	6,9%
automotivare și autocontrol	3 persoane	18,8%
responsabilitate personală	7 persoane	32%

## 7. Modalitățile de dezvoltare personală la care apeleți cel mai des sunt...: alegeți varianta(e), ierarhizați-le după importanță

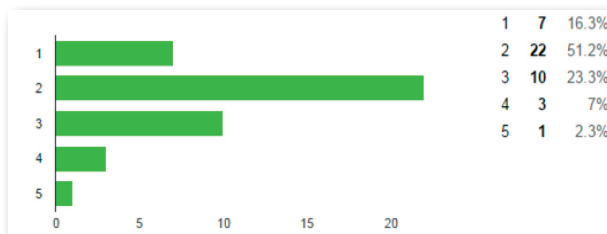


## 8. Analizați modulele propuse și ierarhizați-le după importanța așteptărilor Dvs.

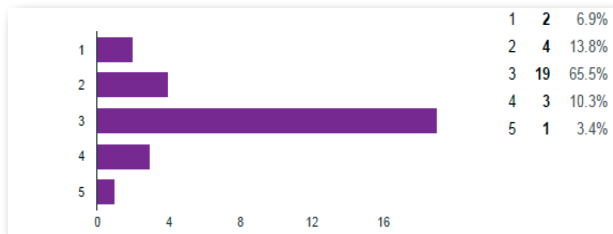
### 1. Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive



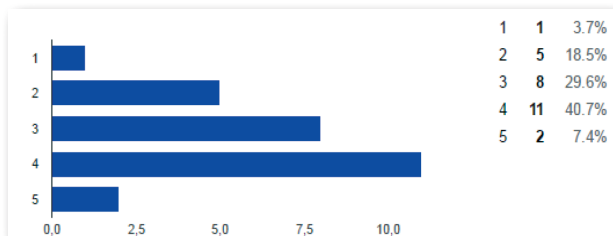
### 2. Automotivarea și încrederea în sine



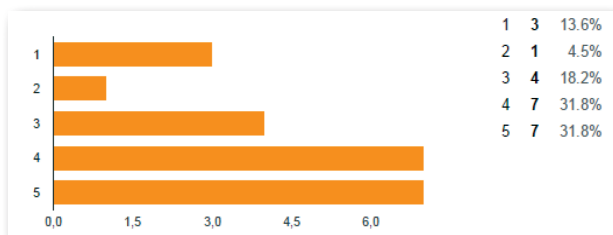
3. *Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor: emoțională, socială*



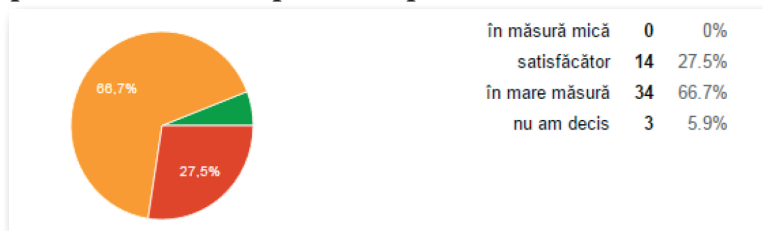
4. *Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă*



5. *Eficiente organizaționale: decizia conștientă, fixarea obiectivelor, succesul personal*



9. **Cum credeți în ce măsură aveți nevoie de a parcurge un program special de dezvoltare personală pentru activitatea Dvs.?**



#### ANEXA 4. Scala de măsurare a autoeficienței

(Ralph Schwarzer & Matthias Jerusalem, 1995)

**Instrucțiune:** Citiți cu atenție cei 10 itemi. Încercuiți, în tabelul ce urmează, varianta de răspuns care vă reprezintă cel mai bine. Nu există răspunsuri corecte sau incorecte, când dai răspunsuri sincere sau mai puțin conforme cu realitatea.

Nr.	Enunțurile (itemii)	Foarte puțin	Puțin	Așa și așa	Mult	Foarte mult
1.	Dacă insist, reușesc să-mi rezolv problemele dificile.	1	2	3	4	5
2.	Chiar dacă cineva mi se opune, găsesc mijloace pentru a obține ceea ce vreau.	1	2	3	4	5
3.	Este ușor pentru mine să persist în îndeplinirea scopurilor mele.	1	2	3	4	5
4.	Am încrederea că mă pot descurca eficient în situații neașteptate.	1	2	3	4	5
5.	Datorită abilităților mele, știu cum să ies din situații imprevizibile.	1	2	3	4	5
6.	Pot să rezolv cele mai multe dintre probleme, dacă investesc efortul necesar.	1	2	3	4	5
7.	Rămân calm/ă când mă confrunt cu dificultăți, deoarece mă pot baza pe capacitatea mea de soluționare.	1	2	3	4	5
8.	Când mă confrunt cu o problemă, găsesc de obicei mai multe soluții pentru a o rezolva.	1	2	3	4	5
9.	Când sunt într-o situație dificilă, știu ce am de făcut.	1	2	3	4	5
10.	Orice s-ar întâmpla, sunt de obicei pregătit/ă să fac față situației	1	2	3	4	5
	<b>Rezultat parțial:</b>					
	<b>Scor total:</b>					

**Prelucrare și interpretare.** Adunați punctele tuturor itemilor încercuiți. Scorul final obținut se interpretează în funcție de încadrarea în următoarele intervale:

- Între 1 și 10 puncte: Autoeficiență foarte scăzută.
- Între 11 și 20 de puncte: Autoeficiență scăzută.
- Între 21 și 30 de puncte: Nivel mediu al autoeficienței.
- Între 31 și 40 de puncte: Autoeficiență ridicată.
- Între 41 și 50 de puncte: Autoeficiență foarte ridicată.



## ANEXA 5. Test de examinare a nivelului de automotivare

**Instrucțiuni:** Testul conține 12 enunțuri. Pentru fiecare enunț alegeți – fără a vă gândi prea mult – varianta de răspuns care vă caracterizează în majoritatea cazurilor și în cea mai mare măsură.

Nr.	Enunțurile	De loc	Foarte rar	50/50 din cazuri	Adesea	Foarte des
1.	Sunt adesea nesigur de abilitatea / capacitatea mea de a atinge obiectivele stabilite.	5	4	3	2	1
2.	Când lucrez pentru propriile obiective, depun efort maxim.	1	2	3	4	5
3.	Obişnuiesc să îmi stabilesc obiective pentru a obține o viziune clară asupra vieții și activității.	1	2	3	4	5
4.	Gândesc pozitiv atunci când îmi stabilesc obiectivele de lucru / viață: mă asigur că îmi acoperă nevoile de învățare și nu numai.	1	2	3	4	5
5.	Mă recompensezi pentru a rămâne concentrate. De ex., dacă termin o sarcină la timp, iau o pauză de distracție, mă răsfaț cumpărându-mi ceva gustos etc.	1	2	3	4	5
6.	Cred că voi avea succes, dacă muncesc din greu și îmi folosesc abilitățile.	1	2	3	4	5
7.	Mă îngrijorează termenele-limită, îmi produc stres, anxietate.	5	4	3	2	1
8.	Când intervine un eveniment neașteptat, am tendința de a lăsa totul baltă și a-mi stabili o nouă țintă.	5	4	3	2	1
9.	Cea mai mare satisfacție la finalizarea cu succes a unei sarcini este sentimentul că mi-am făcut bine treaba.	1	2	3	4	5
10.	Mă manifest în lucru/învățare la minimum, atât cât să nu las loc pentru comentarii colegilor.	5	4	3	2	1
11.	Mă îngrijorez când nu îmi ating obiectivele și deseori mă concentrez asupra cauzelor din care se întâmplă aceasta.	5	4	3	2	1
12.	Îmi conturez imaginea unui viitor plin de succes înainte de a-mi stabili un nou obiectiv.	1	2	3	4	5
	<b>Scor total</b>					

**Prelucrare.** Calculați rezultatul final prin adunarea cifrelor ce corespund variantei de răspuns bifate la fiecare enunț. Rezultatul final este interpretat în tabelul ce urmează.

<b>Scor</b>	<b>Interpretare</b>
44-60 puncte	Obții tot ceea ce îți pui în plan și nu lași nimic să-ți stea în cale. Faci un efort conștient de a te automotiva și acorzi suficient timp pentru a-ți stabili scopurile / obiectivele și felul în care le vei atinge. Atragi și inspireți alte persoane cu succesul tău. Ai o atitudine favorabilă automotivării.
28-43 puncte	Te descurci suficient de bine la capitolul automotivare. Totuși ai putea face mai mult. Cu un mic efort ai putea să îți multiplici și eicientizezi factorii de automotivare.
12-27 puncte	Permiți temerilor, neîncrederii să intervină în calea ta spre realizarea cu succes a obiectivelor/scopurilor urmărite. Probabil ai trăit situații în care nu ai realizat obiectivele urmărite și aceasta te demotivează. Lucrează asupra încrederii în tine. Însușește strategii de motivare.

## ANEXA 6. Scala maturității emoționale *Friedmann*

**Instrucțiune:** Scala cuprinde 25 de enunțuri la care se răspunde cu „DA” sau „NU”, iar fiecărui răspuns îi este asociat un număr de puncte. Citiți cu atenție fiecare enunț și alegeți răspunsul care vă caracterizează cel mai bine. Nu există răspunsuri bune sau rele. Fiți sinceri!

Încercuiți, pentru fiecare enunț, răspunsul care vi se potrivește cel mai bine.

Nr.	Itemi		Da	Nu	
1.	Mă descurajez destul de ușor și am stări și momente, crize ocazionale de deprimare	11	Da	Nu	21
2.	Îmi place să fiu „la patru ace” și mă bucur când reușesc să atrag atenția asupra mea datorită îmbrăcămintei și manierelor mele	7	Da	Nu	20
3.	Sunt stăpân/-ă pe mine și mă comport cu „sânge rece” în situații neprevăzute și periculoase	26	Da	Nu	7
4.	Sunt înclinat/-ă să fiu foarte iritabil/-ă și rigid/-ă (dogmatic) când susțin o părere împotriva unei opoziții puternice	12	Da	Nu	30
5.	Solitudinea îmi este agreabilă. Îmi place să fiu singur/ă	40	Da	Nu	8
6.	Spun adesea lucruri pe care apoi le regret	10	Da	Nu	20
7.	Relațiile cu familia mea sunt pașnice și armonioase	31	Da	Nu	9
8.	Mă simt adesea rănit/-ă de acțiunile și cuvintele altora	11	Da	Nu	20
9.	Sunt gata să admit că am greșit când îmi dau seama de asta	26	Da	Nu	10
10.	Sunt înclinat/-ă să dau vina pe alții pentru greșelile și erorile mele	7	Da	Nu	26
11.	Mă plasez eu însumi primul/-a printre aproape toate rudele mele	6	Da	Nu	25
12.	Nutresc gândul că nu am noroc în viață	11	Da	Nu	29
13.	Sunt înclinat/ă să trăiesc peste posibilitățile mele	13	Da	Nu	26
14.	Am un accentuat simț de inferioritate pe care încerc să îl ascund	7	Da	Nu	25
15.	Sunt înclinat/-ă să plâng când asist la o piesă de teatru sau la un film emoționant	5	Da	Nu	30
16.	Micile supărări mă fac să-mi ies din fire	11	Da	Nu	28
17.	Sunt înclinat/-ă să impresionez cu superioritatea mea pe alții	7	Da	Nu	25
18.	Sunt dominator/-oare, îmi place să mă afirm față de alții	12	Da	Nu	30
19.	Aproape întotdeauna caut să câștig simpatia altora	7	Da	Nu	24
20.	Sunt furios/-oasă când am necazuri sau neplăceri	5	Da	Nu	20

21.	Sunt stăpânit/-ă de ură, am o antipatie activă față de unele persoane	7	Da	Nu	21
22.	Devin plin/-ă de invidie și gelozie când alții obțin succese	11	Da	Nu	21
23.	Sunt foarte atent/-ă față de sentimentele altora	22	Da	Nu	7
24.	Mă înfurii sau mă necăjesc adesea și am certuri cu oamenii	10	Da	Nu	20
25.	Am uneori gânduri de sinucidere	5	Da	Nu	20
	<b>Total:</b>				
	<b>Scor final:</b>				

### Prelucrarea rezultatelor:

- Însuși punctajul asociat fiecărui răspuns ales, atât pentru „DA” cât și pentru „NU”.
- Suma finală se împarte la 25 (număr total de aserțiuni), obținând astfel scorul final.

<b>Scor final</b>	<b>Evaluare</b>
Peste 25	Perfect maturizat emoțional
22-24	Maturizare bună
20-21	Nivel corespunzător de maturizare
18-20	Nivel mediu de maturizare
16-18	Situație spre limită, tendința spre dezechilibru
14-15	Ușoară imaturitate emoțională
12-14	Reacții adolescente, imature
10-12	Reacții infantile, puerile
0-10	Infantilism emoțional

## ANEXA 7. Statistica descriptivă a loturilor din experimentul de constatare

### Descriptive Statistics

LOTUL Cadre didactice	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	198	22,00	50,00	38,9949	5,77189	-0,342	0,173	-0,095	0,344
automotivare	198	23,00	58,00	42,6970	6,08394	-0,321	0,173	0,474	0,344
maturit. emoț.	198	13,04	25,50	18,9178	2,21107	-0,048	0,173	-0,023	0,344
Valid N (list wise)	198								

### Descriptive Statistics

Grupul B	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	53	25,00	50,00	39,3019	5,78654	-0,097	0,327	-0,323	0,644
automotivare	53	30,00	58,00	42,1698	5,88916	0,398	0,327	0,186	0,644
maturit. emoț.	53	13,04	23,00	18,4928	2,23292	-0,007	0,327	-0,330	0,644
Valid N (list wise)	53								

### Descriptive Statistics

Grupul C	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	47	22,00	50,00	35,6596	6,71558	0,049	0,347	-0,567	0,681
automotivare	47	23,00	52,00	38,9787	6,55575	-0,392	0,347	0,223	0,681
maturit. emoț.	47	13,76	22,76	17,9817	2,15238	-0,036	0,347	-0,620	0,681
Valid N (list wise)	47								

**Descriptive Statistics**

Grupul A	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	48	29,00	50,00	40,1875	4,77429	-0,044	0,343	-0,388	0,674
automotivare	48	32,00	56,00	44,6250	5,10163	-0,239	0,343	0,265	0,674
maturit. emoř.	48	15,00	23,00	19,3506	1,58137	-0,185	0,343	0,572	0,674
Valid N (list wise)	48								

**Descriptive Statistics**

Grupul D	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	50	31,00	50,00	40,6600	4,38276	-0,069	0,337	-0,541	0,662
automotivare	50	32,00	57,00	44,9000	4,95387	-0,073	0,337	0,327	0,662
maturit. emoř.	50	15,00	25,50	19,8326	2,35432	-0,026	0,337	0,098	0,662
Valid N (list wise)	50								

**Descriptive Statistics**

LOTUL Angajařii din sfera finanțe Grupul E	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	51	25,00	47,00	36,6863	4,62813	0,080	0,333	-0,103	0,656
automotivare	51	30,00	52,00	40,3333	4,72299	0,259	0,333	-0,385	0,656
maturit. emoř.	51	12,76	24,04	18,4439	2,26359	-0,233	0,333	0,696	0,656
Valid N (list wise)	51								

### Descriptive Statistics

23-35 de ani	N	Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	22	25,00	0,322	50,00	0,491	35,6818	0,322	6,94459	0,491	0,322	0,491	-0,644	0,953
automotivare	22	26,00	-0,094	55,00	0,491	40,6364	-0,094	7,51852	0,491	-0,094	0,491	0,007	0,953
maturit. emoř.	22	13,76	-0,448	21,20	0,491	17,9877	-0,448	2,25643	0,491	-0,448	0,491	-0,642	0,953
Valid N (list wise)	22												

### Descriptive Statistics

36-45 de ani	N	Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	61	29,00	0,058	49,00	0,306	40,1148	0,058	4,37454	0,306	0,058	0,306	-0,583	0,604
automotivare	61	30,00	0,027	58,00	0,306	44,4098	0,027	5,86338	0,306	0,027	0,306	0,251	0,604
maturit. emoř.	61	13,04	0,192	25,50	0,306	18,8256	0,192	2,40231	0,306	0,192	0,306	0,608	0,604
Valid N (list wise)	61												

### Descriptive Statistics

46-56 de ani	N	Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	86	25,00	-0,267	50,00	0,260	39,9535	-0,267	5,59182	0,260	-0,267	0,260	-0,297	0,514
automotivare	86	23,00	-0,527	53,00	0,260	42,9070	-0,527	5,22129	0,260	-0,527	0,260	1,426	0,514
maturit. emoř.	86	14,80	0,004	23,00	0,260	19,1964	0,004	1,98555	0,260	0,004	0,260	-0,586	0,514
Valid N (list wise)	86												

### Descriptive Statistics

Peste 57 de ani	N	Minimum		Maximum		Mean		Std. Deviation		Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
autoeficacitate	29	22,00	-0,347	50,00	0,434	36,3103	-0,347	6,37575	0,434	-0,347	0,434	-0,003	0,845
automotivare	29	27,00	-0,227	52,00	0,434	40,0345	-0,227	6,66270	0,434	-0,227	0,434	-0,745	0,845
maturit. emoř.	29	14,56	-0,193	23,20	0,434	18,9910	-0,193	2,30236	0,434	-0,193	0,434	-0,689	0,845
Valid N (list wise)	29												

## ANEXA 8. Diferențe între loturi, în funcție de particularitățile profesionale

Grupul B – Grupul C		Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
autoeficacitate	Equal variances assumed	1,193	0,277	2,913	98	0,004	3,64231	1,25023	Lower	1,16128	Upper	6,12335
	Equal variances not assumed			2,887	91,446	0,005	3,64231	1,26148		1,13671		6,14792
automotivare	Equal variances assumed	0,247	0,620	2,564	98	0,012	3,19109	1,24443	Lower	0,72155	Upper	5,66063
	Equal variances not assumed			2,548	93,181	0,012	3,19109	1,25252		0,70390		5,67828
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,113	0,738	1,162	98	0,248	0,51113	0,43989	Lower	-0,36182	Upper	1,38407
	Equal variances not assumed			1,165	97,302	0,247	0,51113	0,43891		-0,35996		1,38221

Grupul B – Grupul D		Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
autoeficacitate	Equal variances assumed	3,306	0,072	-1,337	101	0,184	-1,35811	1,01601	Lower	-3,37359	Upper	0,65737
	Equal variances not assumed			-1,347	96,573	0,181	-1,35811	1,00794		-3,35871		0,64248
automotivare	Equal variances assumed	1,122	0,292	-2,538	101	0,013	-2,73019	1,07554	Lower	-4,86377	Upper	-0,59660
	Equal variances not assumed			-2,551	99,733	0,012	-2,73019	1,07014		-4,85339		-0,60699
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,002	0,964	-2,964	101	0,004	-1,33977	0,45199	Lower	-2,23039	Upper	-0,44315
	Equal variances not assumed			-2,960	99,757	0,004	-1,33977	0,45269		-2,23792		-0,44161



**Independent Samples Test**

<b>Grupul B – Grupul A</b>		<b>Levene's Test for Equality of Variances</b>		<b>t-test for Equality of Means</b>						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacitate	Equal variances assumed	1,557	0,215	-0,834	99	0,406	-0,88561	1,06201	-2,99288	1,22165
	Equal variances not assumed			-0,842	98,180	0,402	-0,88561	1,05197	-2,97317	1,20194
automotivare	Equal variances assumed	0,990	0,322	-2,229	99	0,028	-2,45519	1,10172	-4,64124	-0,26914
	Equal variances not assumed			-2,244	98,815	0,027	-2,45519	1,09389	-4,62576	-0,28462
maturit. emot.	Equal variances assumed	6,280	0,014	-2,207	99	0,030	-0,85779	0,38872	-1,62911	-0,08648
	Equal variances not assumed			-2,244	93,737	0,027	-0,85779	0,38232	-1,61694	-0,09865

**Independent Samples Test**

<b>Grupul C – Grupul D</b>		<b>Levene's Test for Equality of Variances</b>		<b>t-test for Equality of Means</b>						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacitate	Equal variances assumed	8,078	0,005	-4,368	95	0,000	-5,00043	1,14469	-7,27293	-2,72792
	Equal variances not assumed			-4,314	78,408	0,000	-5,00043	1,15919	-7,30801	-2,69284
automotivare	Equal variances assumed	2,173	0,144	-5,038	95	0,000	-5,92128	1,17555	-8,25465	-3,58791
	Equal variances not assumed			-4,995	85,507	0,000	-5,92128	1,18543	-8,27802	-3,56453
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,067	0,796	-4,033	95	0,000	-1,85090	0,45891	-2,76195	-0,93984
	Equal variances not assumed			-4,045	94,930	0,000	-1,85090	0,45763	-2,75942	-0,94238

**Independent Samples Test**

<b>Grupui C – Grupul A</b>		<b>Levene's Test for Equality of Variances</b>		<b>t-test for Equality of Means</b>						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autocofacitate	Equal variances assumed	5,197	0,025	-3,794	93	0,000	-4,52793	1,19350	-6,89797	-2,15788
	Equal variances not assumed			-3,781	82,920	0,000	-4,52793	1,19767	-6,91009	-2,14576
automotivare	Equal variances assumed	1,955	0,165	-4,691	93	0,000	-5,64628	1,20376	-8,03671	-3,25584
	Equal variances not assumed			-4,678	86,842	0,000	-5,64628	1,20691	-8,04521	-3,24734
maturit. emot.	Equal variances assumed	4,440	0,038	-3,538	93	0,001	-1,36892	0,38693	-2,13728	-0,60056
	Equal variances not assumed			-3,527	84,400	0,001	-1,36892	0,38816	-2,14077	-0,59708

**Independent Samples Test**

<b>Grupul D – Grupul A</b>		<b>Levene's Test for Equality of Variances</b>		<b>t-test for Equality of Means</b>						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autocofacitate	Equal variances assumed	0,328	0,568	-0,511	96	0,611	-0,47250	0,92522	-2,30904	1,36404
	Equal variances not assumed			-0,510	94,489	0,611	-0,47250	0,92685	-2,31265	1,36765
automotivare	Equal variances assumed	0,001	0,980	-0,271	96	0,787	-0,27500	1,01577	-2,29128	1,74128
	Equal variances not assumed			-0,271	95,524	0,787	-0,27500	1,01638	-2,29264	1,74264
maturit. emot.	Equal variances assumed	4,761	0,032	-1,185	96	0,239	-0,48197	0,40684	-1,28954	0,32559
	Equal variances not assumed			-1,194	86,062	0,236	-0,48197	0,40368	-1,28445	0,32050

**Independent Samples Test**

<b>Grupul B – Grupul E</b>		<b>Levene's Test for Equality of Variances</b>		<b>t-test for Equality of Means</b>						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
autoeficacitate	Equal variances assumed	2,464	0,120	-2,540	102	0,013	-2,61561	1,02994	-4,65850	-0,57273
	Equal variances not assumed			-2,550	98,737	0,012	-2,61561	1,02556	-4,65061	-0,58062
automotivare	Equal variances assumed	1,240	0,268	-1,750	102	0,083	-1,83648	1,04929	-3,91774	0,24479
	Equal variances not assumed			-1,758	98,827	0,082	-1,83648	1,04488	-3,900978	0,23683
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,058	0,810	-0,111	102	0,912	-0,04891	0,44095	-0,92353	0,82572
	Equal variances not assumed			-0,111	101,720	0,912	-0,04891	0,44107	-0,92380	0,82598

**Independent Samples Test**

<b>Grupul C – Grupul E</b>		<b>Levene's Test for Equality of Variances</b>		<b>t-test for Equality of Means</b>						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
autoeficacitate	Equal variances assumed	6,722	0,011	0,887	96	0,377	1,02670	1,15742	-1,27076	3,32416
	Equal variances not assumed			0,874	80,834	0,385	1,02670	1,17454	-1,31034	3,36574
automotivare	Equal variances assumed	2,391	0,125	1,180	96	0,241	1,35461	1,14759	-0,92333	3,63255
	Equal variances not assumed			1,165	83,049	0,247	1,35461	1,16267	-0,0957888	3,66710
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,006	0,936	1,034	96	0,304	0,46222	0,44706	-0,42519	1,34963
	Equal variances not assumed			1,036	95,901	0,303	0,46222	0,44614	-0,42336	1,34780

**Independent Samples Test**

Grupul A – Grupul E		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autocofacitate	0,111	0,740	-3,705	97	0,000	-3,50123	0,94507	-5,37693	-1,62552	
automotivare	0,000	0,985	-4,346	97	0,000	-4,29167	0,98742	-6,25142	-2,33191	
maturit. emot.	4,262	0,042	-2,297	97	0,024	-0,90670	0,39473	-1,69014	-0,12327	
			-2,321	89,654	0,023	-0,90670	0,39060	-1,68273	-0,13067	

**Independent Samples Test**

Grupul D – Grupul E		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autocofacitate	0,052	0,821	-4,429	99	0,000	-3,97373	0,89724	-5,75404	-2,19341	
automotivare	0,000	0,993	-4,742	99	0,000	-4,56667	0,96297	-6,47741	-2,65592	
maturit. emot.	0,031	0,860	-3,022	99	0,003	-1,38868	0,45952	-2,30046	-0,47689	
			-3,021	98,654	0,003	-1,38868	0,45970	-2,30086	-0,47649	

## ANEXA 9. Diferențe între grupurile lotului cadre didactice, în funcție de vârstă

### Independent Samples Test

25-35 de ani – 36-45 de ani		t-test for Equality of Means									
		Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.						Lower	Upper	
autoeficacitate	Equal variances assumed	6,901	0,010	-3,451	81	0,001	-4,43294	1,28453	-6,98875	-1,87712	
	Equal variances not assumed			-2,800	27,245	0,009	-4,43294	1,58299	-7,67960	-1,18627	
automotivare	Equal variances assumed	1,361	0,247	-2,395	81	0,019	-3,77347	1,57526	-6,90774	-0,63920	
	Equal variances not assumed			-2,132	30,706	0,041	-3,77347	1,77004	-7,38490	-0,16204	
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,095	0,759	-1,424	81	0,158	-0,83785	0,58825	-2,00827	0,33258	
	Equal variances not assumed			-1,467	39,376	0,150	-0,83785	0,57100	-1,99245	0,31676	

### Independent Samples Test

25-35 de ani – 46-56 de ani		t-test for Equality of Means									
		Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.						Lower	Upper	
autoeficacitate	Equal variances assumed	1,546	0,216	-3,038	106	0,003	-4,27167	1,40594	-7,05908	-1,48426	
	Equal variances not assumed			-2,672	28,351	0,012	-4,27167	1,59867	-7,54456	-0,99878	
automotivare	Equal variances assumed	3,701	0,057	-1,653	106	0,101	-2,27061	1,37373	-4,99417	0,45294	
	Equal variances not assumed			-1,336	26,402	0,193	-2,27061	1,69896	-5,76029	1,21906	
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,206	0,651	-2,477	106	0,015	-1,20867	0,48789	-2,17596	-0,24138	
	Equal variances not assumed			-2,295	29,854	0,029	-1,20867	0,52657	-2,28428	-0,13305	

**Independent Samples Test**

25-35 de ani – peste 57 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autocofacitate	0,116	0,734	-0,336	49	0,739	-0,62853	1,87325	-4,39296	3,13590	
			-0,332	43,196	0,742	-0,62853	1,89575	-4,45118	3,19412	
automotivare	0,015	0,903	0,302	49	0,764	0,60188	1,99106	-3,39931	4,60307	
			0,297	42,233	0,768	0,60188	2,02490	-3,48386	4,68762	
maturit. emot.	0,093	0,762	-1,555	49	0,126	-1,00331	0,64542	-2,30032	0,29371	
			-1,559	45,830	0,126	-1,00331	0,64360	-2,29893	0,29232	

**Independent Samples Test**

36-45 de ani – 46-56 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autocofacitate	2,936	0,089	0,188	145	0,851	0,16127	0,85762	-1,53379	1,85632	
			0,196	143,556	0,845	0,16127	0,82298	-1,46546	1,78800	
automotivare	0,798	0,373	1,634	145	0,105	1,50286	0,92002	-0,31553	3,32125	
			1,602	119,738	0,112	1,50286	0,93840	-0,35515	3,36086	
maturit. emot.	1,230	0,269	-1,022	145	0,309	-0,37082	0,36287	-1,08802	0,34638	
			-0,989	113,433	0,325	-0,37082	0,37477	-1,11327	0,37163	

**Independent Samples Test**

36–45 de ani – peste 57 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacitate	Equal variances assumed	5,645	0,020	3,309	88	0,001	3,80441	1,14972	1,51958	6,08924
	Equal variances not assumed			2,905	40,978	0,006	3,80441	1,30975	1,15927	6,44955
automotivare	Equal variances assumed	1,533	0,219	3,165	88	0,002	4,37535	1,38245	1,62803	7,12268
	Equal variances not assumed			3,023	49,295	0,004	4,37535	1,44718	1,46757	7,28314
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,000	0,994	-0,309	88	0,758	-0,16546	0,53479	-1,22824	0,89732
	Equal variances not assumed			-0,314	57,320	0,755	-0,16546	0,52669	-1,22000	0,88908

**Independent Samples Test**

46–56 de ani – peste 57 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacitate	Equal variances assumed	0,818	0,368	-2,927	113	0,004	-3,64314	1,24459	-6,10890	-1,17739
	Equal variances not assumed			-2,742	43,446	0,009	-3,64314	1,32865	-6,32183	-0,96446
automotivare	Equal variances assumed	4,494	0,036	-2,383	113	0,019	-2,87249	1,20531	-5,26044	-0,48455
	Equal variances not assumed			-2,113	40,229	0,041	-2,87249	1,35932	-5,61929	-0,12570
maturit. emot.	Equal variances assumed	0,930	0,337	-0,462	113	0,645	-0,20536	0,44419	-1,08539	0,67467
	Equal variances not assumed			-0,429	42,916	0,670	-0,20536	0,47815	-1,16970	0,75898

**ANEXA 10. Rezultatele test și retest ale grupurilor:  
experimental, C1 și de control, C2**

Grup experimental, C1						Grup de control, C2					
Auto-motivare		Auto-eficacitate		Maturitate emoțională		Auto-motivare		Auto-eficacitate		Maturitate emoțională	
Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest
40	46	26	35	15	16,08	40	41	25	24	14,4	15
35	39	33	39	15,92	17	37	37	42	41	17,86	17,86
42	41	39	46	13,76	15,68	40	40	38	36	18,24	17,86
50	52	48	54	17,2	19,16	52	50	44	43	18,84	18,68
27	36	24	32	14,83	16,4	26	26	28	30	15	15,56
38	43	30	36	15,4	17,68	37	37	30	30	18,16	19,16
41	40	33	40	15,52	17	42	42	39	39	17,8	17,8
31	42	30	38	14,56	16,72	31	30	29	30	13,76	14,16
23	39	27	36	17,2	19,68	24	25	28	30	18,11	18,28
38	46	37	42	19,12	21,68	36	36	50	49	16,97	16,72
35	39	39	45	15,76	17,44	35	34	38	41	18,92	19
34	36	29	35	19,04	23	33	35	30	29	21,24	21,52
41	41	36	41	15	18,12	41	40	47	48	14,96	14,48
42	48	40	46	18,72	20,56	42	42	42	41	16,64	16,12
43	44	37	40	18,16	19,88	44	44	38	40	17,76	17,76
40	43	39	42	18,65	21,52	40	41	33	31	19,28	20
32	31	41	44	18,72	21	27	26	22	20	17,36	17,84
35	39	27	31	18	21,52	38	38	36	36	18,76	18,56
42	45	34	39	18,16	19,68	39	40	35	36	20,64	19,68
47	48	42	45	17	18,76	47	48	38	37	20,52	20,38
<b>37,8</b>	<b>41,9</b>	<b>34,6</b>	<b>40,3</b>	<b>16,79</b>	<b>18,93</b>	<b>37,5</b>	<b>37,6</b>	<b>35,6</b>	<b>35,55</b>	<b>17,76</b>	<b>17,82</b>



**ANEXA 11. Rezultatele test și retest ale grupurilor:  
experimental, D<sub>1</sub> și de control, D<sub>2</sub>**

Grup experimental, D <sub>1</sub>						Grup de control, D <sub>2</sub>					
Auto-eficacitate		Auto-motivare		Maturitate emoțională		Auto-eficacitate		Auto-motivare		Maturitate emoțională	
Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest
45	50	41	46	20,88	22,68	48	49	42	44	21,36	21,56
41	48	53	59	22,08	24,56	44	43	50	51	23,36	22,84
37	46	45	51	16,8	19	37	39	46	44	21	21
39	46	42	47	23,2	24,86	43	43	37	38	22,88	22,28
41	47	40	45	20,08	22,18	39	41	43	40	21,53	21,76
38	44	43	45	20,84	23,64	42	41	48	48	22	21,88
36	43	41	47	15	19,08	35	35	52	50	15	15,12
40	49	49	52	19	23	44	42	49	49	19,88	19,68
39	44	43	49	16,88	18,68	42	42	40	41	19,08	19,36
40	44	46	49	20,88	23,2	40	41	46	44	20,48	20,48
42	50	42	43	20,28	21,84	42	41	41	40	19,96	19,66
39	45	44	46	20,68	22,68	41	41	45	46	20	20,12
40	45	42	48	19	21,12	43	43	42	43	19,36	19,36
36	41	40	48	16,76	19,66	36	37	44	44	17,12	17,52
40	48	48	53	21	23,12	42	43	53	51	21	21,12
<b>39,53</b>	<b>46</b>	<b>43,9</b>	<b>48,53</b>	<b>19,56</b>	<b>21,95</b>	<b>41,2</b>	<b>41,4</b>	<b>45,2</b>	<b>44,87</b>	<b>20,27</b>	<b>20,25</b>

## ANEXA 12. Omogenitatea grupurilor (*diferențe test*)

### *Grupul experimental, C<sub>1</sub> și de control, C<sub>2</sub> constituite din cadre didactice*

#### Ranks

	grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
T automotivare	IPT experimental	20	20,85	417,00
	IPT control	20	20,15	403,00
	Total	40		
T autoeficacitate	IPT experimental	20	19,73	394,50
	IPT control	20	21,28	425,50
	Total	40		
T maturitate emoțională	IPT experimental	20	17,98	359,50
	IPT control	20	23,03	460,50
	Total	40		

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	T automotivare	T autoeficacitate	T matur. emoț.
Mann-Whitney U	193,000	184,500	149,500
Wilcoxon W	403,000	394,500	359,500
Z	-0,190	-0,420	-1,367
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,849	0,674	0,172

a. Grouping Variable: grup

### *Grupul experimental, D<sub>1</sub> și de control, D<sub>2</sub> constituite din cadre didactice*

#### Ranks

	grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
T automotivare	IPT experimental	15	12,67	190,00
	IPT control	15	18,33	275,00
	Total	30		
T autoeficacitate	IPT experimental	15	14,03	210,50
	IPT control	15	16,97	254,50
	Total	30		
T maturitate emoțională	IPT experimental	15	13,97	209,50
	IPT control	15	17,03	255,50
	Total	30		

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	T automotivare	T autoeficacitate	T matur. emoț.
Mann-Whitney U	70,000	90,500	89,500
Wilcoxon W	190,000	210,500	209,500
Z	-1,775	-0,917	-0,955
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,076	0,359	0,340

a. Grouping Variable: grup

## ANEXA 13. Diferențe test și retest între grupurile experimental și de control

### Grup experimental, C1

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	R automotivare – T automotivare	R autoeficacitate – T autoeficacitate	R matur. emoț. – T matur. emoț.
Z	-3,470 <sup>b</sup>	-3,938 <sup>b</sup>	-3,921 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

### Grup de control, C2

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	R automotivare – T automotivare	R autoeficacitate – T autoeficacitate	R matur. emoț. – T matur. emoț.
Z	-0,237 <sup>b</sup>	-0,122 <sup>c</sup>	-0,663 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,813	0,903	0,507

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

c. Based on positive ranks.

## Diferențe test și retest între grupurile D1, D2

### Grup experimental, D1

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	R automotivare – T automotivare	R autoeficacitate – T autoeficacitate	R matur. emoț. – T matur. emoț.
Z	-3,422 <sup>b</sup>	-3,430 <sup>b</sup>	-3,409 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,001

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

### Grup de control, D2

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	R automotivare – T automotivare	R autoeficacitate – T autoeficacitate	R matur. emoț. – T matur. emoț.
Z	-0,690 <sup>b</sup>	-1,002 <sup>c</sup>	-0,079 <sup>c</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,490	0,316	0,937

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

c. Based on positive ranks.

## ANEXA 14. Diferențe retest între grupurile experimental și de control

### Diferențe retest între C1 și C2

#### Ranks

	grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
R automotivare	IPT experimental	20	24,25	485,00
	IPT control	20	16,75	335,00
	Total	40		
R autoeficacitate	IPT experimental	20	24,20	484,00
	IPT control	20	16,80	336,00
	Total	40		
R maturitate emoțională	IPT experimental	20	23,00	460,00
	IPT control	20	18,00	360,00
	Total	40		

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	R automotivare	R autoeficacitate	R matur. emoț.
Mann-Whitney U	125,000	126,000	150,000
Wilcoxon W	335,000	336,000	360,000
Z	-2,033	-2,007	-1,353
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,042	0,045	0,176

a. Grouping Variable: grup

### Diferențe retest, grupurile D1 și D2

#### Ranks

	grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
R automotivare	IPT experimental	15	21,47	322,00
	IPT control	15	9,53	143,00
	Total	30		
R autoeficacitate	IPT experimental	15	18,97	284,50
	IPT control	15	12,03	180,50
	Total	30		
R maturitate emoțională	IPT experimental	15	18,87	283,00
	IPT control	15	12,13	182,00
	Total	30		

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	R automotivare	R autoeficacitate	R matur. emoț.
Mann-Whitney U	23,000	60,500	62,000
Wilcoxon W	143,000	180,500	182,000
Z	-3,739	-2,164	-2,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000	0,030	0,036

a. Grouping Variable: grup

## ANEXA 15. Ședințele programului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială”

### Ședința 1. Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică

**Scopul:** Determinarea rolului dezvoltării personale în profesia didactică și identificarea modelelor de implementare practică

**Obiectivele:** Actualizarea conceptului dezvoltare personală a cadrului didactic; Argumentarea științifică a elementelor constructive ale dezvoltării personale; Sintetizarea strategiilor de realizare a planului personal de dezvoltare personală; Analiza formulei DP, a planului de dezvoltare personală.

**Metode, tehnici:** metoda Focus-grup; tehnica Asocieri libere; Acrostih, exerciții individuale, în grup.

**Materiale:** Hârtie A<sub>4</sub>, A<sub>3</sub>; hârtie colorată creioane colorate; muzică pentru relaxare; marchere; Modele de plan de dezvoltare personală; Exerciții Viziunea mea despre DP.

#### Demersul formativ:

##### 1. Stabilire contact–relații:

Activitățile grupului vor fi consemnate într-un COTRACT / Reguli de activitate:

Punctualitate; Ascultare reciprocă; Respect și angajament; Deschidere și activism; Responsabilitate; Bunăvoință și creativitate; Telefonul „cuminte”.

Se aplică metoda Focus grup, tehnica asocieri libere, acrostih.

Membrii grupului se vor împărți în echipe de lucru. Activitate în echipe: Prezentarea într-o formă creativă a blazonului echipei și comentarea elementelor constitutive ale blazonului.

##### 2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Propunem următoarele subiecte de reflecție pentru fiecare echipă corespunzător numărului echipei: 1. Ce reprezintă, în opinia Dvs., dezvoltarea personală? 2. Care sunt elementele constructive ale dezvoltării personale? 3. Sintetizați schematic conținutul și deduceți importanța dezvoltării personale în profesia didactică. 4. Identificați Lanțul nevoilor dezvoltării personale.

##### 3. Intervenția specializată:

Formatorul expune un studiu generalizator privind dezvoltarea personală.

Sunt înaintate concluzii privind asemănările și deosebirile conceptelor dezvoltarea personală și dezvoltarea profesională al cadrului didactic.

4. Implicarea activă: propunem cadrelor didactice fișa individuală:

**Fișa 1.** *Viziunea mea despre Dezvoltarea personală presupune un set de exerciții ce reflectă viziunea proprie a persoanei privind dezvoltarea personală. Viziunea reprezintă ceea ce vrem să fim, să facem, să simțim, să gândim, să deținem, să fim asociați cu.*

Viziunea Dvs. trebuie să fie unică și adecvată pentru dezvoltarea personală.

**Exercițiul 1.** Folosiți instrumentul de mai jos pentru a scrie propria declarație de viziune despre dezvoltarea personală în următorii pași:

1. **În baza propriilor analize, lucrurile care vă motivează/vă aduc satisfacție sunt:**

---

---

---

2. **Cele mai importante puncte forte / trăsături pe care le aveți:**

---

---

---

3. **Două lucruri pe care le faceți cel mai des și care vă aduc satisfacție pentru care folosiți punctele forte:**

---

---

---

**Reflecții:** Aceasta este viziunea despre dezvoltarea mea personală:

---

---

---

**Exercițiul 2.** Sistematizați reflecțiile personale pentru următoarele subiecte:

Aspecte sau lucruri la care țin foarte mult	Cele mai importante valori	Lucruri pe care le pot face bine și foarte bine	Ce aş vrea să nu mai fac sau să fac foarte puțin

**Exercițiul 3.** A te simți valoros/-oasă.

Prezentați schematic simbolul ce vă reprezintă, orice formă se acceptă.  
Acesta/Aceasta sunt eu...

Ultima dată când ați fost valoros/-oasă a fost...  
M-am simțit...

**Persoanele care mă fac să mă simt bine față de mine sunt...**

---

---

---

**pentru că...**

---

---

---

**Eu le arăt că sunt fericit/-ă prin...**

---

---

---

**Lucrurile care mă fac să mă simt bine față de mine însumi/însămi sunt:**

1. 

---

---
2. 

---

---
3. 

---

---

**Lucrurile pe care eu le pot face pentru a obține aceste rezultate sunt:**

1. 

---

---
2. 

---

---
3. 

---

---

**Fișa 2.** Prezentăm mai multe modele de plan, iar cadrele didactice vor alege unul la dorință:

### Modele de Plan de dezvoltare personală (PDP)

Model PDP <sub>1</sub>	Model PDP <sub>2</sub>	Model PDP <sub>3</sub>
<p><b>Etape</b> (care necesită să fie identificate și realizate):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conștientizarea situației;</li> <li>2. Reflectarea asupra situației;</li> <li>3. Stabilirea scopurilor;</li> <li>4. Stabilirea unui plan de acțiuni pentru dezvoltare.</li> </ol>	<p><b>Etape:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Scopul personal: <i>Cine sunt?</i> <i>Încotro mă duc?</i> <i>Pentru ce trăiesc?</i></li> <li>2. Obiectiv personal: <i>Ce rezultat doresc pe termen scurt?</i></li> <li>3. Performanțe: <i>Cum aș putea realiza?</i></li> <li>4. Acțiuni de îmbunătățire: <i>Cum obțin pașii?</i></li> <li>5. Competențe specifice, pentru a ajunge la DP.</li> </ol>	<p><b>Etape:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valori personale.</li> <li>2. Analiza SWOT personală și strategia ce urmează a fi urmată în acest sens.</li> <li>3. Identificarea rolurilor personale și obiectivelor de activitate, organizare, planificare.</li> <li>4. Organizarea activității de reinnoire și dezvoltare continuă.</li> </ol>

#### Modelul 4. Model clasic de PDP

##### Date personale:

Nume, prenume  
Data nașterii  
Adresa, telefon  
Perioada de implementare

#### Planificarea intervențiilor de Dezvoltare personală

Obiective	Acțiuni, activități	Perioada desfășurării	Observații

#### Fișa 3. Minighid personal de dezvoltare și optimizare personală

Pentru ca deschiderea spre dezvoltare să fie mai evidentă și pentru a minimaliza riscurile în realizarea schimbărilor și a ordona pașii săptămânal propunem:

Instrucțiune: Fixați lista de obiective pe care doriți să le realizați timp de 1 lună, 3, 6 luni. Completați săptămânal tabelul de mai jos și meditați asupra rezultatelor: Stabilirea obiectivelor după formula: **Ce? De ce? Cum?** Autofeedback conform modelului:



Zilele săptămânii	Obiectivele zilnice	Realizări	Priorități	Succes / Insucces	Feedback

Pașii de realizare din ghid:

Realizări: se descriu obiectivele care au fost realizate.

Priorități: când ați decis, ați ținut cont de lucrurile importante, ați respectat lista priorităților? Cum a influențat atitudinea diferențiată în „deciziile categorice”, chestiuni asupra cărora nu am putut să mă concentrez? Alegerile au constituit depuneri sau retrageri din contul personal de integritate.

Succese/Insuccese: Ce ați realizat, ce nu ați realizat? De ce? Cum ați putea să le realizați? Ce obiective neîmplinite rămân de realizat pe săptămâna viitoare?

Concluzii: Stabiliți obiective săptămânale conform formulei: Ce? De ce? Cum?

Faceți permanent ceva pentru „zilnica ascuțire a uneltei”. Ce ați învățat săptămâna trecută?

- 5 Evaluare: Se expun generalizat viziuni despre dezvoltarea personal proprie, pașii în realizarea ei, condițiile facilitatoare, lanțul nevoilor.
- 6 Încheierea ședinței: *Exercițiul Mănușa fermecată*: fiecare participant desenează mâna personal pe o foaie colorată (sau se poate propune mănușe deja decupate) pe care își scriu prenumele și o calitate. Apoi mâna decupată trece pe la fiecare dintre participanți care adaugă o calitate. Figura finală ajunge la fiecare participant.
- 7 *Fallow-up*: Sarcini: Completați *Planul de dezvoltare personală* și ghidați-vă după el în realizarea dezvoltării personale; Identificați componenta-problemă pe care aveți nevoie s-o schimbați; Monitorizați realizarea planului în 1 lună, 3 luni; Analizați săptămânal pașii *Minighidului* și faceți concluziile atitudinale.

## Ședința 2. Modalități de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală a cadrului didactic

**Scopul:** Determinarea modalităților de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală

**Obiectivele:** Sistematizarea modalităților, metodelor de cunoaștere în dezvoltarea personală; Identificarea modalităților de cunoaștere personală din perspectiva eficacității individuale; Implementarea activităților practice de cunoaștere personală; Intervenția activ-creativă prin tehnici individuale și de grup.

**Metode, tehnici:** Tehnica *Asocieri libere*; Brainstormingul în grup, Acrostih, tehnica *Blazonul*, Poezia „*Eu sunt*”, testul proiectiv *Limbajul culorilor*, exercițiul individual, Exercițiul *Compliment fermecat pentru coleg*, Jocul „*Râul vieții*”.

### Demersul formativ:

1. Stabilire contact–relații: Exercițiul *Prezentare*: Fiecare participant se prezintă și propune trăsături ce încep cu primul sunet al prenumelui său.
2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Propunem următoarele subiecte de reflecții: Ce reprezintă, în opinia Dvs., autocunoașterea? Care sunt elementele-cheie? Cum putem să ne cunoaștem/autocunoaștem?

Se va aplica tehnica *Asocieri libere*; Acrostih, Brainstormingul în grup. Se fixează opiniile pe panou.

3. Intervenția specializată: Identificarea surselor-cheie: eu, alții, teste, activități, modalități proiective. Formatorul va scoate în evidență definiții, concepte. Va prezenta care sunt metodele de cunoaștere și autocunoaștere personală.
4. Implicare activă: **Fișa 1.** Fișe individuale pentru fiecare membru cu metoda „*Limbajul culorilor*”. Acest test reprezintă un Sistem de Interpretare a Culorilor și de Autoanaliză (SICA), prezentate în Anexa 17.

**Fișa 1.** *Modalitatea de autocunoaștere Poezia „Eu sunt” reprezintă o poezie formată din câteva versuri ce conțin câteva începuturi de versuri, iar persoana trebuie să le completeze în conformitate cu viziunile proprii despre sine și lume. Se acceptă și variante libere propuse de cadrele didactice.*

## Poezia „Eu sunt”

Eu sunt \_\_\_\_\_  
(două lucruri adevărate despre tine)

Aș dori să știu \_\_\_\_\_  
(ceva care te interesează)

Aud \_\_\_\_\_  
(un sunet imaginar)

Văd \_\_\_\_\_  
(ceva imaginar)

Vreau \_\_\_\_\_  
(ceva ce-ți dorești mult)

Eu sunt \_\_\_\_\_  
(două lucruri adevărate despre tine)

Mă prefac \_\_\_\_\_  
(ceva ce faci, prefăcându-te că este adevărat)

Simt \_\_\_\_\_  
(ceva ce simți chiar acum)

Ating \_\_\_\_\_  
(ceva ce-ți închipui că atingi)

Mă îngrijorează \_\_\_\_\_  
(ceva ce te neliniștește cu adevărat)

Plâng căci \_\_\_\_\_  
(ceva ce te întristează foarte tare)

Eu sunt \_\_\_\_\_  
(două lucruri adevărate despre tine)

Știu \_\_\_\_\_  
(un lucru despre care știi că este adevărat)

Spun \_\_\_\_\_  
(ceva în care crezi cu tărie)

Visez \_\_\_\_\_  
(ceva la care visezi de multe ori)

Încerc \_\_\_\_\_  
(ceva ce te străduiești cu adevărat să faci)

Sper \_\_\_\_\_  
(ceva ce speri cu adevărat)

Eu sunt \_\_\_\_\_  
(două lucruri adevărate despre tine)

### **Fișa 2. Jocul interactiv „Râul vieții”**

Instrucțiunea jocului: Desenați pe o foaie o linie șerpuită asemenea unui râuleț – capătul stâng va reprezenta startul vieții Dvs., capătul drept va reprezenta punctul în care vă aflați acum. Începeți din capătul stâng. Completați în felul următor: adăugați, când curba este în sus – momente fericite sau de care sunteți mândri din viața Dvs., adăugați, atunci când curba este în jos, momente nefericite sau dificile din viața Dvs. Astfel, veți obține o reprezentare a vieții fiecăruia.

5. Evaluare: Expuneți reflecții, descrieți sterile psihologice trăite.
6. Încheierea ședinței: Expuneți câte 3 complimente pentru colegul Dvs.
7. *Follow-up*: Generalizați interpretarea testului „*Limbajul culorilor*” și expuneți-vă vizavi de aceasta. Propuneți o viziune creativă la jocul interactiv „*Râul vieții*”, poezia „*Eu sunt*”.

### **Ședința 3. Declarația autovalorii**

**Scopul:** Sistematizarea formelor de cunoaștere/autocunoaștere personală

**Obiectivele:** Stabilirea contactelor interpersonale de deschidere, colaborare; Determinarea și încurajarea formelor creative de prezentare; Argumentarea emoțiilor trăite în procesul de creație.

#### **Demersul formativ:**

1. Stabilirea contact- relații: Caracterizați-vă prin 3 verbe.
2. Intervenția specializată: Expunerea individuală sau în grup a Declarației autovalorii:

Eu-acesta sunt Eu. Așa ca Mine n-a fost nimeni niciodată și nici nu va fi. Sunt persoane asemănătoare cu Mine, dar întocmai – nu-s. Mie îmi aparține corpul meu și tot ce el face. Mie îmi aparține vocea mea: calmă și ridicată, gingașă și categorică. Mie îmi aparțin gura și cuvintele pe care ea le rostește: bune, și nu prea. Mie îmi aparțin ochii și toate imaginile pe care ei le pot vedea. Toate acestea îmi aparțin Mie, deoarece Eu singur le-am ales. Și fiindcă Eu am ales aceasta-ea este adevărată. Este de ajuns pentru a mă iubi și interesa de Mine însumi/însămi. Acum, când m-am împrietenit cu Mine, eu pot să găsesc răbdare și curaj ca să mă cunosc mai bine și mai profund. Desigur, am și ceva ce mă uimește, dar acum, când nu mă tem să mă uit la Mine, tot ce am ar putea să mă ajute să-mi realizez

scopurile, ca să fiu mai util/-ă. Eu pot vedea, auzi, gândi activ. Deci, Eu am totul pentru a trăi, pentru a aduce armonie în lumea oamenilor și a lucrurilor. **Eu-sunt Eu, și aceasta este minunat!**

3. Implicare activă: Expunerea orală a conținutului Poeziei „Eu sunt”; Comentarea Jocul interactiv „Râul vieții”. Reflecții la realizarea *Minighidului de dezvoltare personală*, a Planului de dezvoltare personală.
4. Încheierea ședinței: Se vizualizează parabola „Cele cinci reguli ale cocorilor”.

#### **Ședința 4. Condițiile facilitatoare de creare a unui climat psihosocial favorabil în abordarea personală, organizațională**

**Scopul:** Conștientizarea importanței condițiilor facilitatoare pentru climatul psihologic favorabil în dezvoltarea personală a cadrului didactic

**Obiectivele:** Identificarea structurii și condițiilor pentru crearea climatului psihosocial favorabil; Examinarea dimensiunii și formelor de manifestare a climatului psihosocial; Implementarea activităților ce stimulează condițiile facilitatoare; Realizarea schimbului de experiențe.

**Metode, tehnici:** Tehnica Asocieri libere; Acrostih, testul proiectiv, metoda Puzzle; exercițiul Copacul climatului dezvoltării personale.

**Set de materiale:** Fișe în grup, decupaje de frunze, copac.

#### **Demersul formativ:**

1. Stabilirea contact-relații: În mesajul A vorbi și a tăcea, identificați modalitățile de creare a climatului favorabil.
2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune: Ce reprezintă în opinia Dvs. climatul psihosocial? Care sunt elementele-cheie? Care ar fi portretul unui formator ideal pentru dezvoltarea personală?

Se implementează: tehnica Asocieri libere. Formatorul va scoate în evidență asocierile. Descrierea calităților unui formator ideal. Sistematizăm conținutul într-o formă schematică. Identificăm nevoile și problemele creării condițiilor de dezvoltare.

3. Intervenția specializată: Expunerea noțiunii de climat psihosocial. Componentele constructive, dimensiunile climatului psihosocial. Metoda Puzzle: cursanții identifică noțiunile și le propun pentru analiză. Formatorul va scoate în evidență definiții, concepte, cau-

zele și efectele. Se trag concluzii prin expunerea definițiilor pentru climatul psihosocial.

4. Implicarea activă:

Fiecare grup primește fișe de implicare practică. Se analizează fișele propuse prin determinarea pentru fiecare dimensiune a climatului psihosocial, modalităților de realizare din activitatea profesională.

5. Evaluare: Expuneți cum ați explica zona de confort versus zona de dezvoltare. Generalizați elementele constitutive ale climatului psihosocial.

6. Încheierea ședinței: Exercițiul Copacul climatului dezvoltării personale: Pentru a identifica o percepție personală propunem: Baza copacului, solul și rădăcinile, reprezintă fundamentele dezvoltării persoanei, ce se reflectă în calitățile autentice ale fiecărei persoane, solul reprezintă mediul de unde provine. Tulpina identifică modalitățile, tehnicile care produc creșterea; Crengile – relațiile interpersonale; Frunzele, florile – emoțiile proprii; Fructul – efectul final. Feedbackul activității se face prin fixarea ideilor expuse de formabili.

Instrucțiune: Alipiți pe imagine, dacă ați obținut în training metode eficiente de coeziune – frunze roșii; dacă ați obținut modalități de comunicare – frunze galbene; dacă ați simțit o stare de satisfacție – frunze verzi.

7. *Follow-up*: Analizați modelele propuse, identificați unul care vă reprezintă. Propuneți o reprezentare personală ce semnifică, în opinia Dvs., condițiile favorabile pentru dezvoltarea personală în culori și imagini.

## Ședința 5. Comunicarea eficientă – un instrument al dezvoltării personale

**Scopul:** Conștientizarea importanței creării condițiilor eficiente comunicării asertive în profesia didactică

**Obiectivele:** Analiza structurală a comunicării asertive; Identificarea condițiilor facilitatoare pentru crearea comunicării asertive; Examinarea dimensiunii și formelor de manifestare ale comunicării eficiente.

**Metode, tehnici:** tehnica Asocieri libere; Acrostih; Brainstormingul individual, în grup; versul, maxime; Recadrarea;

**Set de materiale:** Fișe în grup.

## Demersul formativ:

### 1. Stabilirea contact–relații:

Sarcina: Ascultați atent versul propus și identificați notele empaticе ale acestuia. *Obiectiv:* Sensibilizare la subiectul propus și identificarea modalităților de ascultare empatică.

Se citește expresiv versul *A II-a poruncă* de I. Minulescu (Ascultă, privește și taci):

Ascultă, privește și taci.

Ascultă, să-nveți să vorbești.

Privește, să-nveți să clădești.

Să taci, să-nțelegi ce să faci.

Ascultă, privește și taci.

*Sarcini:* Propuneți Dvs. un vers/aforism la care țineți mult, vă place sau vă reprezintă, vă ghidează viața.

### 2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Propunem următoarele subiecte de sensibilizare: 1) Ce reprezintă, în opinia Dvs. comunicarea eficientă? 2) Cum ați recepționa mesajul empatic? 3) Ce reprezintă o comunicare asertivă? 4) Care sunt tehnicile utilizate cel mai des pentru a realiza o comunicare eficientă?

Se va aplica tehnica Asocieri libere; Acrostihul. Formatorul va scoate în evidență cele expuse și va sistematiza conținutul într-o formă schematică.

### 3. Intervenția specializată:

Formatorul expune un studiu despre comunicarea eficientă. Un model de elemente-cheie ale primelor impresii prin metoda expusă de D. Robinson. Acrostihul IMRACT integrează „reguli de aur” al comportamentului eficace, care înglobează noțiunile:

I – Integritate, acțiune integră și sinceră;

M – Maniere, lipsa de egoism, indisciplină;

R – Responsabilitate: valori, atitudini, opțiuni bine determinate;

A – Apariție: prezență continuă în cea mai favorabilă lumină;

C – Considerație: raportarea la punctul de vedere al interlocutorului;

T – Tact: o profundă reflecție înainte de a pronunța.

O metodă pentru comunicarea eficientă este *Recadrarea – puterea perspectivei*:

A. Robbins menționează faptul ca, sensul oricărei experiențe din viață depinde de cadrul pe care-l punem. Unul dintre instrumentele cele mai eficiente în schimbarea personal este să învățăm cum să punem cel mai bun cadru la orice experiență, acest proces se numește recadrarea [*Apud* 104].

Recadrarea, în forma cea mai simplă, este schimbarea unei propoziții negative în una pozitivă, schimbând cadrul de referință folosit, rezolvând astfel durerea internă sau conflictul intern, punându-te într-o stare mai productivă.

1) Recadrarea de context presupune să transformăm o experiență care pare să fie neplăcută, supărătoare sau nedorită și să arătăm cum pot deveni aceleași contexte un avantaj (de exemplu rățușca cea urâtă, nasul mare).

2) Recadrarea conținutului presupune luarea exact a aceleiași situații și schimbarea înțelesului (de exemplu, ai putea spune că fiul tău nu se mai oprește de vorbit sau, după recadrare, că este un copil inteligent care cunoaște multe). Recadrarea conținutului prin schimbarea vizuală, auditivă sau reprezentativă (de exemplu, dacă cineva ți-a spus ceva neplăcut, ai putea să te închizi în sine, dar zâmbind poți răspunde transpunându-te în vocea unui cântăreț).

Concluzii: Recadrarea ajută persoanele să-și mențină un echilibru, sesizând problemele din perspectivele redirecționării pozitive a minții.

Recadrarea este esențială în a învăța cum să comunicăm cu noi înșine și cu ceilalți; este cel mai eficient instrument de comunicare disponibil; la nivel personal, reprezintă modul în care hotărâm, atașăm un sens evenimentelor.

#### 4. Implicare activă: Activitate în grup:

**Fișa 1.** Exemplificați abordările expuse prin studii de caz, când ați întâlnit aceste bariere în comunicare și expuneți-le printr-o abordare asertivă, folosind metoda recadrării:

Abordarea din partea emițătorului	Reacții posibile ale receptorului
1. Dirijează, dă ordine: „Faci cum spun eu, că așa e bine”.	Rezistență, combatere
2. Amenințare: „Dacă te mai aud că te mai plângi vreodată,...”	Resentimente, furie, sentimente negative
3. Predică, face morală: „Ce crezi, că la muncă totul e frumos?” „Învăță să ai răbdare”.	Închidere, sentimente negative, contra-moralism (combatere).



**Fișa 2.** Exemplificați abordările expuse prin studii de caz, când ați întâlnit aceste bariere în comunicare și expuneți-le într-o abordare asertivă, folosind metoda recadrării:

Abordări	Reacții posibile
1. Consiliază, oferă soluții; „Fă așa cum spun eu, ca așa e cel mai bine”.	Intensificarea dependenței, rezistență.
2. Judecă, critică, condamnă: „Nu faci nimic bine”. Tu ești de vină că...	Scăderea stimei de sine, combatere

**Fișa 3.** Exemplificați abordările expuse prin studii de caz, când ați întâlnit aceste bariere în comunicare și expuneți-le într-o abordare asertivă, folosind metoda recadrării:

Abordări	Reacții posibile
1. Încearcă să convingă: „Aici ai greșit, uite, dacă”.	Sentimente de inferioritate, inadecvare.
2. Ridiculizează, ia în râs ascultătorul: „Atâta efort pentru un lucru atât de ușor”, „Te-ai gândit mult până ai făcut lucrul acesta?”	Scăderea stimei de sine, combatere.

5. Evaluarea: Generalizați modalitățile prin care am utilizat recadrarea în comunicarea eficientă.
6. Încheierea ședinței: Propuneți versuri prin care se valorifică importanța cuvântului în dezvoltarea personală. Exemplu: S. Tudor: „Caută cuvântul potrivit care nu lovește și nu doare, care mângâie ca o floare ce de dragul tău a înflorit”.
7. *Follow-up*: Propuneți o imagine personală ce semnifică comunicarea eficientă pentru Dvs. Generalizați printr-un acrostih regulile generale ale comunicării eficiente de care vă ghidați.

### Ședința 6. Mecanisme de reglare / autoreglare afectivă în procesul educațional

**Scopul:** Determinarea mecanismelor de reglare, autoreglare afectivă

**Obiectivele:** Identificarea componentelor reglării afective; Analiza componentelor inteligenței emoționale, inteligenței spirituale; Structurarea unui program de sugestii pentru dezvoltarea afectiv-relațională;

Evaluarea maturității emoționale prin probe psihologice, teste, în activități practice.

**Metode, tehnici:** tehnica Asocieri libere; Acrostih; Jocul emoțiilor.

**Set de materiale:** Fișe de grup, Scala maturității emoționale Freidmann.

### Demersul formativ:

1. Stabilire contact–relații: Reflecții: Se propune în audiența mesajul Boabele de cafea.

2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Ce trăsături are o persoană inteligentă? Ce trăsături, caracteristici posedă o persoană intelectuală? Dvs. cărei categorii vă atribuiți?

Se va aplica tehnica Asocieri libere; Acrostihul. Se vor scoate în evidență asociațiile analizate. Sistematizăm conținutul într-o formă schematică. Identificăm nevoile și problemele creării condițiilor de dezvoltare.

3. Intervenția specializată: Formatorul expune sinteze privind reglarea afectivă.

Sarcini de analiză: Sintetizați noțiunile propuse, identificați verbele ce caracterizează fiecare fel de inteligență. Analizați profilul psihologic al persoanei inteligente. Descrieți ce vă caracterizează pe Dvs. La ce componente mai aveți nevoie să lucrați?

*Sarcini:* Propuneți viziuni personale pentru următoarea afirmație: Sensul vieții și rolul meu în această lume.

*Trei căi pentru a găsi sensul vieții, după Viktor Frankl*

1. Să facem sau să producem ceva – ceea ce persoana realizează sau oferă lumii în calitate de creație.
2. Să trăim ceva sau să iubim pe cineva – ceea ce persoana ia din lume în materie de întâlniri și experiențe.
3. Să înfruntăm un destin inevitabil și fatal cu o atitudine adecvată de fermitate – punctul propriu de vedere asupra suferinței, asupra sortii inevitabile.

Caracteristicile inteligenței spirituale:

1. Capacitatea de a influența durerea, tragedia sau suferința și de a accepta propriile greșeli și a învăța din ele.
2. Capacitatea de a fi holistic, receptiv și deschis la tot prin faptul sesizării relațiilor și legăturilor care există între lucruri.
4. Conștientizarea sinelui: a ști cine ești cu adevărat.
5. Abilitatea de a celebra diversitatea: a fi recunoscător pentru faptul de a întreba „de ce?”;

6. Independența de context – curajul de a fi independent;
7. Spontaneitatea – abilitatea de a răspunde lumii într-un mod corespunzător, fără tone sau frică;
8. Capacitatea de a repune în ramă, de a integra un lucru sau o situație.
9. Capacitatea de a te lăsa condus de viziuni, valori sau idealuri.

Odă inteligenței spirituale:

Dacă reușești să te conectezi la existență fără să devii sclavul ei, sclavul celorlalți.

- ✓ Dacă reușești să lași pe alții să te învețe, fără să devii sclav.
  - ✓ Dacă reușești să îi înveți pe alții fără să devii stăpân.
  - ✓ Dacă știi că Ai, Deții și cu toate acestea înțelegi că nimic nu îți aparține, nu duci nimic cu tine în eternitate.
  - ✓ Dacă știi ce înseamnă pace, și inima ta e capabilă să simtă mila, compasiunea și iubirea, atunci, inima ta naște visurile la care nu renunță niciodată.
4. Implicare activă: Activitate în grup.

**Fișa 1.** Expuneți modalitățile de reglare afectivă conform rolului jucat. Prezentați o modalitate creativă de abordare: Grupul 1: Rol de cadru didactic: Expuneți modalitățile de realizare a inteligenței emoționale. Grupul 2: Rol de părinte: Expuneți modalitățile de realizare a inteligenței emoționale. Grupul 3: Rolul de copil: Expuneți modalitățile de realizare a inteligenței emoționale.

**Fișa 2.** Propuneți asociații prin verbe, culori, imagini pentru emoțiile: bucurie, surpriză, frică, mânie, dezgust, tristețe. Se realizează Jocul „Ghi-cește emoția”.

Informația se discută cu participanții la training. Se analizează diverse exerciții, tehnici ce mențin echilibrul afectiv.

5. Evaluare: Scala de măsurare a maturității emoționale Friedmann expusă în Anexa 4.
6. Încheierea ședinței: Atenție la mesajul de reflecții „Care este?”. Răspundeți conform așteptărilor Dvs.
7. *Follow-up*: Expuneți reflecții afective privind 2–3 activități care v-au marcat anul acesta. Selectați două pauze de energizare sau integrare pe care le utilizați în procesul educațional pentru a le realiza în ședința următoare.

## Sedința 7. Caleidoscopul reglării afective

**Scopul:** Exersarea metodelor efective de eliberare încordării interne

**Obiectivele:** Determinarea exercițiilor ce permit echilibrul psihoe-moțional; Stabilirea contactului emoțional cu cadrele didactice; Implicarea activă și schimb de exerciții, tehnici, metode utilizate în activitatea profesională, personală.

### Demersul formativ:

1. Stabilire contact–relații: Salutul prin reflecții personale: Pe cine doriți să salutați în această dimineață?
2. Intervenția specializată: Expunem și exersăm câteva exerciții:

### Exerciții pentru conștientizarea și acceptarea emoțiilor personale

**Exercițiul „Asociațiile”:** Cu ce vi se asociază cuvântul „serviciu”?

**Parabola „Plata pentru ajutor”:** Într-o comună locuia un bărbat, cu care nimeni nu se împăca. El era gălăgios, intra în conflict cu toții, îi brutaliza. Peste un timp el a plecat din acea comună. Toți au răsuflat ușor și numai un înțelept a plecat după el pentru a-l convinge să se întoarcă, propunându-i o sumă de bani. Când ucenicii înțeleptului l-au văzut au fost mirat și s-au întristat.

Înțeleptul le-a explicat: „Acest om e ca drojdiile pentru pâine. Dacă el n-ar fi aici, voi n-ați putea înțelege cu adevărat ce este activitatea preferată sau compătimirea. Voi n-ați fi avut posibilitate să învățați cum să depășiți emoțiile negative, furia, iritarea. De aceea eu l-am adus aici, și voi îmi plătiți pentru ca eu să vă învăț, iar eu îi plătesc lui pentru ajutor”.

**Exercițiul „Asociere cu altul”:** fiecare dintre noi avem astfel de persoane prin apropiere: la serviciu, acasă. Gândiți-vă ce calitate v-ați dezvoltat Dvs. datorită acestei persoane.

### Exercițiul „Autoordine”, autopercepție pozitivă:

Ajută să controlezi emoțiile, să respecti cerințele eticii comportamentale. Pe rând fiecare spune ce ordin îl ajută sau l-ar ajuta să-și controleze comportamentul: „Vorbește liniștit”, „Taci, taci”, „Nu te lăsa la provocare”.

### Exercițiul „Autoacceptare, autostimulare”:

Deseori, noi, oamenii, nu suntem apreciați la justa valoare de cei din jur și din această cauză surmenajul neuro-psihic este unul din motivele creșterii stării de nervozitate, iritare. De aceea e important să ne putem lăuda, stimula singuri, pe zi de 3-5 ori: „Bravo, mi-a reușit...; sunt deșteaptă” (pe rând, fiecare se laudă).

3. Implicare activă: Cadrele didactice vor exersa exercițiile și vor propune pauze de energizare, pauze de integrare, modalități de reglare și autoreglare folosite în procesul educațional; Cadrele didactice vor expune prin acrostih regulile generale ale comunicării eficiente și de autoreglare afectivă.
4. Încheierea ședinței: Fiecare cadru didactic își desenează starea afectivă a zilei.

## Ședința 8. Motivarea și automotivarea în profesia didactică

**Scopul:** Determinarea nevoilor individuale ale cadrelor didactice pentru motivarea în profesia didactică

**Obiectivele:** Identificarea nevoilor personale de motivare în profesia didactică; Evaluarea/autoevaluarea motivației în profesia didactică; Implementarea planului de motivare în profesia didactică.

**Metode, tehnici:** tehnica Asocieri libere; Acrostih, testul, metoda Puzzle; tehnica SMARTER, Testul Automotivare.

### Demersul formativ:

1. Stabilirea contact-relații: Se propune spre vizualizare mesajul parabolic „Frunza”. Se discută asupra acestui mesaj.
2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:  
Propunem următoarele subiecte de reflecție: 1) Completați mesajul: A fi profesor... 2) Ce trăsături, caracterizări posedă un cadru didactic? 3) Ce vă motivează în profesia didactică?

Se va aplica tehnica Asocieri libere; Acrostih. Se vor scoate în evidență asociațiile analizate. Sistematizăm conținutul într-o formă schematică.

Identificăm nevoile și problemele creării condițiilor de dezvoltare.

### 3. Intervenția specializată:

Prin dispunerea celor cinci categorii de nevoi într-o structură ierarhică strictă – piramida nevoilor/trebuințelor A. Maslow a vrut să arate că nevoile de nivel inferior cer să fie satisfăcute în primul rând și, prin urmare, influențează comportamentul individului înainte ca asupra motivării să influențeze nevoile de nivel superior.

**1. Nevoile fiziologice** sunt cele ce asigură funcționarea normală a organismului. Ele constituie cel mai jos nivel în ierarhia lui A. Maslow. Din această categorie fac parte nevoia de hrană, apă, aer, locuință, căldură, somn și celelalte nevoi de primă necesitate, adică acele nevoi indispen-

sabile pe care individul trebuie să le satisfacă pentru a susține și menține viața, pentru a menține organismul în activitate, pentru a supraviețui.

**2. Nevoile de securitate**, de siguranță, reflectă dorința indivizilor de a se simți protejați de anumite pericole. Nevoile din această categorie sunt legate de tendința și dorința oamenilor de a se afla într-o situație stabilă și de siguranță care să-i protejeze de teamă, frică, boli și alte suferințe.

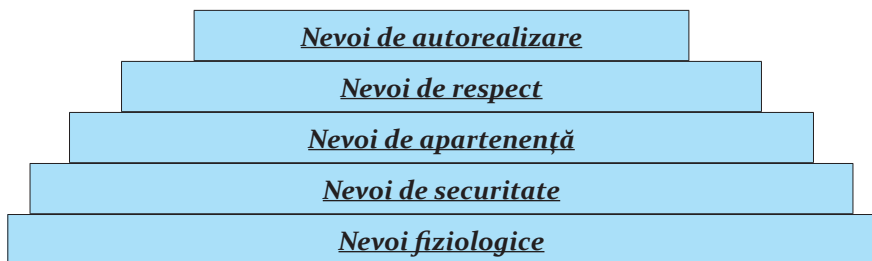
**3. Nevoi sociale**, numite, uneori, și nevoi de apartenență și participare. Oamenii, ca ființe sociale, simt nevoia de a aparține la unul sau mai multe grupuri, tind să participe la acțiuni comune, vor prietenie, vor să fie iubiți, să participe la acțiuni sociale.

**4. Nevoia de stimă, respect, recunoaștere.** În legătură cu această categorie de nevoi A. Maslow a identificat două aspecte: autorespectul și respectul din partea altor indivizi. Autorespectul este legat de nevoia individului de a avea realizări, competență, autosuficiență, încredere în fața oamenilor, independență și libertate. În afară de acestea, indivizii caută respect din partea altor oameni, nevoia unei bune reputații în ochii oamenilor, pe care A. Maslow o numește prestigiu, statut, recunoaștere, atenție.

**5. Nevoi de autorealizare**, de autoexprimare, de autoactualizare, de împlinire profesională. Această categorie de nevoi se află în vârful piramidei ierarhice și exprimă nevoile care se referă la tendința omului de a-și folosi cât mai complet cunoștințele, capacitățile, aptitudinile și deprinderile sale. Aceste nevoi au, într-o măsură mai mare decât nevoile din celelalte categorii, un caracter individual. Acestea sunt nevoi de creativitate.

4. Implicarea activă: Activitatea în grup:

**Fișa 1. Sarcina:** Analizați ierarhia nevoilor propusă de A. Maslow și exemplificați (cea bifată pe fișă) cum se implementează nevoia aceasta în instituția Dvs., propuneți 3 soluții pentru a satisface această nevoie; sunt 5 fișe de lucru:



## Activitatea în grup. Acțiunea 2. Exerciții:

Exercițiile expuse în această fișă au fost inspirate de la G. Pânișoară [Apud 95].

**Fișa 2.** Fișa formată din exerciții de reflecții personale, dar și în grup:

**Exercițiul 1.** *Sarcina:* Reflectați asupra profesiei Dvs., analizând cele expuse:

Uneori rutina, stresul, oboseala – care însoțesc orice profesie, sunt responsabile de demotivare a profesorului. Cum putem combate acest proces a cărei apariție este firească, dar care poate provoca probleme de ineficiență atât la nivelul relației profesor-elev, cât și la nivelul cadrului didactic însuși. Cu alte cuvinte profesorul va începe să își facă munca mai puțin calitativ, dar va fi și mai nefericit și mai stresat de propria condiție. Unul dintre exercițiile pe care putem să le utilizăm pentru a combate o astfel de depreciere a calității actului instructiv-educativ este acela de reactualizare a concepției motivaționale inițiale.

Atunci când ați hotărât că viața Dvs. profesională trebuie să se desfășoare în acest cadru, desigur ați avut motive care au făcut ca alegerea în cauză să aibă succes. Încercați să vă reamintiți această motivare (încercând să reactualizați și starea interioară pe care v-o producea la acel moment) și să o aduceți în situația prezentă. Încercați un exercițiu de imaginație: dacă acum ați fi un proaspăt absolvent (în cazul în care aveți mai multă experiență la catedră), ați mai alege o carieră didactică? Dacă răspunsul este DA, atunci cu siguranță motivarea dumneavoastră pentru cariera didactică există, însă trebuie reîmprospătată.

**Expuneți reflecții ce vă motivează în profesia didactică:**

---

---

---

---

**Exercițiul 2.** *Sarcina:* Ce vă face să fiți mai motivat în profesia didactică?

Desigur că unele lucruri sunt evidente și s-ar putea obiecta că știți foarte bine de ce este necesar pentru a fi mai motivați. În principiu așa este, dar acest lucru se produce doar la nivelul general al motivelor fundamentale. Însă profilul dumneavoastră de motivare este departe de a fi compus doar din două sau trei aspecte. Vorbim mai degrabă de o rețea complexă de elemente; cele principale sunt mai greu de rezolvat pentru

că situarea lor în zona conștientă demonstrează faptul că, deși știați ce vă demotivează, nu ați avut până în acest moment ocazia de a trece peste această stare de lucruri. În schimb, motivele mai puțin evidente, neconștientizate ca atare au mai multe șanse de a fi rezolvate. Gândiți-vă la următoarea analogie: cazul adunării generale a acționarilor la o firmă. Vreți să convingeți adunarea de un lucru, dar aveți puține șanse să o faceți la nivelul acționarilor principali. Totuși, acționarii „mărunți”, cu puțină putere fiecare, pot înclina balanța votului pentru propunerea dumneavoastră, dacă sunt convinși în totalitate. Tot așa, chiar dacă motivatorii principali nu pot fi rezolvați există șansa să vă susțineți motivația prin soluționarea unei liste mai cuprinzătoare de atractori pentru cariera didactică.

**10 lucruri care mă motivează să fiu profesor:**

---

---

---

---

Pasul al doilea este să alegeți, dintre acestea zece, primele trei pe care le puteți schimba Dvs. (stă în puterea fiecăruia să aducă o schimbare):

3 lucruri care mă motivează să fiu profesor și stă în puterea mea să le rezolv:

---

---

---

---

În sfârșit, alegeți dintre cele trei unul singur pe care îl puteți schimba astăzi! Descrieți pe scurt cum o să faceți acest lucru și apucați-vă de treabă. Nu uitați, este esențial ca acțiunea Dvs. să înceapă chiar în acest moment. Nu amânați acest demers pentru că pe măsură ce timpul trece scad și șansele de a încerca să faceți ceva în cariera Dvs.

---

---

---

---

**Exercițiul 3. Sarcina:** Alcătuiți un jurnal cu toate experiențele pozitive din viața de profesor (la moment o schiță). Nu evitați să scrieți aici ceea ce considerați ca o întâmplare prea neînsemnată pentru a fi notată.



De multe ori avem parte de experiențe pozitive pe care le uităm pe când cele negative (care pot fi extrem de demotivatoare) au mult mai multe șanse să se păstreze în memoria noastră. Încercați să scrieți acest jurnal ca și cum ați concepe o carte: explicați pe larg, încercați să descrieți sentimentele pe care le-ați încercat cu această ocazie etc. Apoi, din când în când recitiți. Reactualizarea tuturor acestor experiențe și retrăirea acestor sentimente vă va oferi ocazia să vă „încărcați bateriile” pentru a merge mai departe și pentru a aprecia ceea ce faceți chiar și în momentele mai dificile din cariera Dvs. de profesor. Inițiați chiar din acest moment JURNALUL MEU.

**Exercițiul 4. Sarcina:** Bazându-vă pe experiența dumneavoastră de cadru didactic (dar și pe aceea de beneficiar al activității instructiv-educative elev/student), încercați să alcătuiți un decalog al profesorului eficient și al profesorului ineficient.

### **Cele 10 caracteristici ale unui profesor de succes:**

---

---

---

### **Cele 10 caracteristici ale unui profesor ineficient**

---

---

---

Încercați să completați rubricile fără să vă gândiți la Dvs. ca profesor. Când veți termina de completat cele două descrieri, afișați-le undeva în biroul Dvs. și actualizați-le permanent. Remarcați câte dintre ele vă definesc în calitate de profesor. Încercați să eliminați elementele din spațiul caracteristicilor profesorului ineficient și să le consolidați pe cele ale profesorului de succes. Cu cât această reprezentare grafică a evoluției Dvs. profesionale va sublinia aspectele pozitive cu atât încrederea în forțele proprii vă crește cu atât va crește și motivarea dumneavoastră pentru o carieră pe care o îndepliniți cu succes [*Apud* 95].

5. Evaluare: Testul de examinare a nivelului de automotivare este prezentat în Anexa 5.
6. Încheierea ședinței: Stabiliți obiectivele care sunt **SMARTER**: Specificice, Măsurabile, Acceptabile, Realiste, efectuate la Timp, dEzvoltatoare a capacităților și Recompensatoare pentru cei implicați.
7. *Follow-up*: Alcătuiți un eseu cu tema *Motivarea în profesia didactică – traiectorie personală în dezvoltarea profesională*.

## Sedința 9. Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic

**Scopul:** Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic prin însușirea și realizare programelor de dezvoltare

**Obiectivele:** Elucidarea surselor și efectelor dezvoltării personale; Identificarea dimensiunilor autocunoașterii, autoeficacității, autoreglării; Analiza corelației: comunicare eficientă – eficacitatea personală; Evaluarea/autoevaluarea indicatorilor dezvoltării personale.

**Metode, tehnici:** tehnica Asocieri libere; Scala autoeficacității; Test de autoevaluare.

**Set de materiale:** Fișe în grup, Scala Autoeficacității; Test autoevaluare.

### Demersul formativ:

1. Stabilirea contact–relații: Se prezintă membrii grupului cu caracteristici ce încep cu litera prenumelui.
2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune: Propunem următoarele subiecte de reflecții: 1) Care sunt indicatorii eficacității personale? 2) Ce trăsături, caracteristici posedă persoanele eficiente? 3) Cum ați defini conceptul autoeficacitate? 4) Argumentați prin adevărat sau fals egalitatea: Eficiența=Eficacitatea.

Se va aplica tehnica *Asocieri libere*. Se vor scoate în evidență asociațiile și argumentele analizate. Sistematizăm conținutul într-o formă schematică. Identificăm nevoile și condițiile de dezvoltare.

3. Intervenția specializată: Pentru a fi o persoană eficientă este nevoie permanent de a ne dezvolta, de a ne umple conturile cognitive și cele afective. Crearea unui cont bancar emotiv de încredere este o idee lansată de S. Covey, iar în continuare expunem depunerile acestui cont:

Contul bancar emotive o metaforă prin care vrem să descriem cantitativ **încrederea** acumulată într-o relație; e sentimentul de securitate, este alcătuit din: **înțelegere, onestitate, respect, încredere, curiozitate**. Dacă acest cont al încrederii este considerabil, comunicarea decurge eficient. Depuneri importante în Contul Bancar Emotiv sunt:

1. Înțelegerea persoanei; 2. Atenția acordată gesturilor mărunte; 3. Respectarea angajamentelor; 4. Așteptările personale. Depunerea emoțională constă în clasificarea și explicarea așteptărilor, cere o investiție de timp și efort la pornire, însă ulterior reprezintă o economie de timp și efort. Când așteptările nu sunt limpezi și împărtășite, oamenii se implică emoțional, simple neînțelegeri degeneratează în conflicte, ciocniri

de orgolii, iar comunicarea devine imposibilă; 5. A dovedi integritate personală. Aveți curajul opiniei Dvs. Integritatea e cea care generează **încrederea**, și stă la temelia celorlalte depuneri. Lipsa de integritate poate submina aproape orice alt efort de a face conturi de încredere; 6. Scuze sincere. Scuzele făcute cu sinceritate reprezintă tot atâtea investiții în contul emoțional, scuzele repetate, însă resimțite ca lipsite de sinceritate, reprezintă retrageri de fonduri. Una e să greșești, alta să nu-ți recunoști greșelile. 7. Legile iubirii, legile vieții. Când facem investiții de iubire necondiționată, în felul acesta e mai lesne să trăiești în conformitate cu legile vieții – cooperarea, contribuția personală, autodisciplina, integritatea [Apud 36].

#### 4. Implicarea activă: Activitatea în grup:

*Sarcina nr. 1.* Expuneți, prin 2-3 exemple prin care valorificați sursele autoeficacității în activitatea Dvs.:

Sursa 1. Persuasiunea verbală: constă în exprimarea unor încurajări și gânduri de tipul „ești / sunt bun în acest domeniu”, „știu că pot/ poți să faci acest lucru” etc.;

Sursa 2. Starea fiziologică și psihologică din momentul anticipării și desfășurării sarcinii: semne precum oboseala, durerea, anxietatea sporită sau calmul exagerat pot ghida gândurile și judecățile subiecților despre puterea, rezistența și capacitățile sale în anumite situații.

Sursa 3. Experiența anterioară: se referă la experiența personală acumulată de subiect ca urmare a confruntării cu diverse sarcini;

Sursa 4. Experiența dobândită prin învățarea vicariantă: pornește de la observarea celorlalți în momentul angajării lor în diverse acțiuni. Aceasta este strâns legată de învățarea prin observarea modelelor.

Concluzii: \_\_\_\_\_

5. Evaluare: Scala de măsurare a autoeficacității, prezentată în Anexa 4.
6. Încheierea ședinței: Selectați o persoană aleatorie, cum ar fi un prieten, coleg sau o celebritate. Cum ați descrie-o? Faceți o listă scurtă a calităților-cheie ale caracterului acestei persoane.
7. *Follow-up*: Propuneți un plan individual al dezvoltării eficacității personale. Analizați succesele pe care le-ați avut în ultimii 5, 10 ani și expuneți-le într-un jurnal „Eu și succesele mele” unde descrieți evenimentele cele mai importante după părerea Dvs.

## Ședința 10. Motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare

**Scopul:** Determinarea factorilor ce conduc la motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare

**Obiectivele:** Elucidarea conceptului succes; Analiza procesului schimbare, schimbarea atitudinii; Stabilirea caracteristicilor unei activități de succes.

**Materiale și tehnici:** Fișe individuale, parabole.

### Demersul formativ:

**1. Stabilirea contact–relații:**

Se expune Parabola „Itinerarul înțelepciunii”.

**2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:**

Dvs. cum percepeți schimbarea? Reflecții privind atitudinea față de schimbare. Expuneți formule pentru Succesul personal – Succesul profesional.

**3. Intervenția specializată:**

În contextul imaginii succesului A. Robbins remarcă faptul că oamenii care au atins desăvârșirea urmează o cale sigură către succes și o numește „Formula succesului suprem”, care e formată din următorii pași:

Primul pas: Să-ți conștientizezi rezultatul, adică să-ți definești clar ceea ce vrei.

Pasul doi: Să acționezi – altfel, dorințele vor rămâne în faza de visuri. Acțiunile întreprinse nu duc întotdeauna la rezultatele așteptate, așa că acționează.

Pasul trei: Dezvoltarea unei acuități senzoriale pentru a putea recunoaște răspunsurile și rezultatele astfel încât să-ți dai seama cât de repede și de aproape ești de scopurile pe care le urmărești. Trebuie să știi ce obții în urma acțiunilor tale, fie dintr-o conversație, fie din obiceiurile tale zi de zi. Dacă ceea ce afli nu corespunde cu ceea ce urmărești, trebuie să îți minte la ce rezultate ai ajuns în urma acțiunilor tale, așa încât să înveți câte ceva din orice experiență umană și apoi treci la pasul patru.

Pasul patru: Dezvoltarea flexibilității pentru schimbarea comportamentului tău până atingi ceea ce dorești.

Concluzii: Dacă analizați exemplul unor oameni realizați, constatați că ei au făcut toți aceiași pași. Au pornit la drum având o țintă, au trecut la acțiune, pentru că nu ajunge doar să știi. Și-au dezvoltat capacitatea să-i citească pe alții, ca să știe ce răspuns obțineau. Și s-au tot adaptat și

și-au tot schimbat comportamentul până când au reușit să afle ce anume funcționează [Apud 104].

#### 4. Implicarea activă:

Activitatea în grup: Analizați legea prezentată și elaborați programul propriu, pașii de acțiune.

#### Legea scufundătorului:

Motto: *Contemplă-te în condițiile pe care vrei să le produci.* (Wayne Dyer)

Înconjoară-te de condițiile care îți garantează succesul, atât în imaginație, cât și în realitate. Majoritatea oamenilor caută să își îmbunătățească viața abordând una din două strategii posibile: 1. Visează la o viață mai bună, dar nu fac mare lucru concret.

2. Suntem foarte ocupați și facem foarte multe lucruri, dar nu știm încotro se îndreaptă roata.

Performerii îmbină cele două strategii și le folosesc simultan. Asta presupune obiceiul de a echilibra viziunea cu acțiunea.

3 întrebări cu care treziți scufundătorul din Dvs.:

1. Care sunt (cu detalii) condițiile pe care vreți să le produceți în viața în următoarea perioadă?

2. Ce condiții aveți în acest moment și ce anume vreți să schimbați la ele cel mai repede ?

3. Care este primul lucru pe care îl veți face pentru a elimina condițiile nepotrivite din jurul Dvs. și pentru a vă îndrepta către versiunea Dvs. mai bună ? [Apud 43]

5. Evaluare: Expuneți un model privind Imaginea succesului.

6. Încheierea ședinței: Fișele cu Lecțiile succesului, sunt repartizate fiecărui cadru didactic.

7. *Follow-up*: Alcătuirea unui plan de realizare a unui Traseu către succesul personal/profesional.

## Ședința 11. *Perspectivile viitorului*

**Scopul:** Stabilirea unui traseu personal de dezvoltare.

**Obiectivele:** Identificarea direcțiilor-cheie pentru succesul profesional; Ghidare după planul personal de dezvoltare personală; Monitorizarea planului timp de 1 an, de 3 ani, 5 ani.

#### Demersul formativ:

1. Stabilirea contact-relații: Propuneți asociații pentru noțiunile viitorul personal vs. viitorul profesional.

2. Implicarea activă: Expunere: Reflecții privind eseul pedagogic „Motivarea în profesia didactică – traiectorie personală în dezvoltarea profesională”, Jurnalul meu.
3. Încheierea ședinței: Monitorizarea planului timp de 1 an, de 3 ani, de 5 ani.

### **Ședința 12. Reflecții intrapersonale și interpersonale privind programul DP a CD din perspectiva psihosocială**

**Scopul:** Generalizarea și sistematizarea reflecțiilor privind realizarea programului formativ.

**Obiectivele:** Stabilirea opiniilor privind realizarea programului; Identificarea stărilor afective trăite în procesul formativ; Structurarea planurilor de viitor.

#### **Demersul formativ:**

1. Implicare activă: Se propun fișe individuale de evaluare a programului și fișe în grup:  
Fișa individuală de evaluare a programului este prezentată în Anexa 18.
2. Activitate în grup prin metoda Evaluare în 4 cadrane.
3. Încheierea ședinței: Expunerea, într-un plan de acțiuni a traseului „Succesul în profesia didactică”.

## ANEXA 16: Rezultatele aplicative ale programului formativ

În continuare expunem generalizat unele rezultate acumulate prin implementarea programului. În acest context, **tema 1 Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică**, prezintă:

La implementarea metodei *Focus-grupurilor*

**Scopul:** înțelegerea unei probleme

**Condiții:** mediu confortabil, primitor, un moderator bine pregătit, 8 persoane

**Tema:** Dezvoltarea personală a cadrului didactic

**Timpul discuției:** 30 min.

### Demersul formativ:

Identificarea întrebărilor-cheie: Ce este dezvoltarea? Identificarea asocierilor în cercul de exprimare:

**Dezvoltare** creștere, transformare, evoluție schimbare

### Demersul interogativ:

Poate fi exprimat în felul următor. Alegeți variantele potrivite, ierarhizați-le după importanță. În consecință, am obținut descrieri generalizate în următorul tabel.

**Tabelul 1. Viziunea cadrelor didactice despre dezvoltarea personală**

<i>Ce este dezvoltarea personală?</i>	proces de creștere competențe personale transformare pozitivă a personalității
<i>Care factori determină DP?</i>	implementare practică responsabilitate personală persoane competente programe speciale
<i>Care este finalitatea dezvoltării personale?</i>	experiența personală creșterea încrederii echilibru afectiv atitudine pozitivă liniște sufletească

Conform opiniei respondenților, dezvoltarea personală este un proces de creștere, transformare și la fel și finalitate experiență personală, echilibru, liniște sufletească. În același timp, opiniile privind portretul trainerului potrivit – după părerea cadrelor didactice în urma generalizării rezultatelor metode focus-grupurilor – sunt reflectate în următorul tabel.

**Tabelul 2. Portretul unui formator/trainer pentru dezvoltarea personală**

Criteriile	Descrierea criteriului
Vârsta	nu contează – 7 alegeri; 35-45 de ani – 10 alegeri; 43-50 de ani – 10; 40-55 de ani – 7 alegeri.
Studii	studii superioare, superioare speciale în domeniu, superioare în domeniul special, studii superioare în domeniul psihopedagogic, speciale în domeniul profesat.
Calități profesionale	doamnă serioasă, cunoaște bine informația, posedă cultura comunicării, foarte inteligentă, legături cu sala, colaborare, dedicată profesiei, informată, harul de a lucra cu colectivul, responsabilă, competentă, bună organizatoare, exprimare corectă, profesionistă, un bun maestru al disciplinei sale, cu verticalitate, obiectivă.
Calități personale	echilibrată, care are o bună experiență în domeniu, volitivă, responsabilă, flexibilă, cu simțul umorului, sociabilă, perseverentă, autentică, modestă, cultă, frumoasă.

Deci, din portretul descris de respondenți, identificăm alegerile dominante și schițăm următorul portret al persoanei ce va realiza programe de dezvoltare personală: este persoana de sexul feminin, cu vârstele 40-55 de ani, cu studii în domeniul psihopedagogic.

Calitățile profesionale: bine informată, dedicată profesiei, responsabilă, bun organizator. Calități personale: echilibrată, cu simțul umorului, modestă, cu experiență în domeniu.

Astfel, din discuțiile cu respondenții, am aflat care sunt unele caracteristici ale persoanei potrivite de a realiza programe formative. În continuare expunem unele lucrări ale cadrelor didactice executate în cadrul programului formativ.



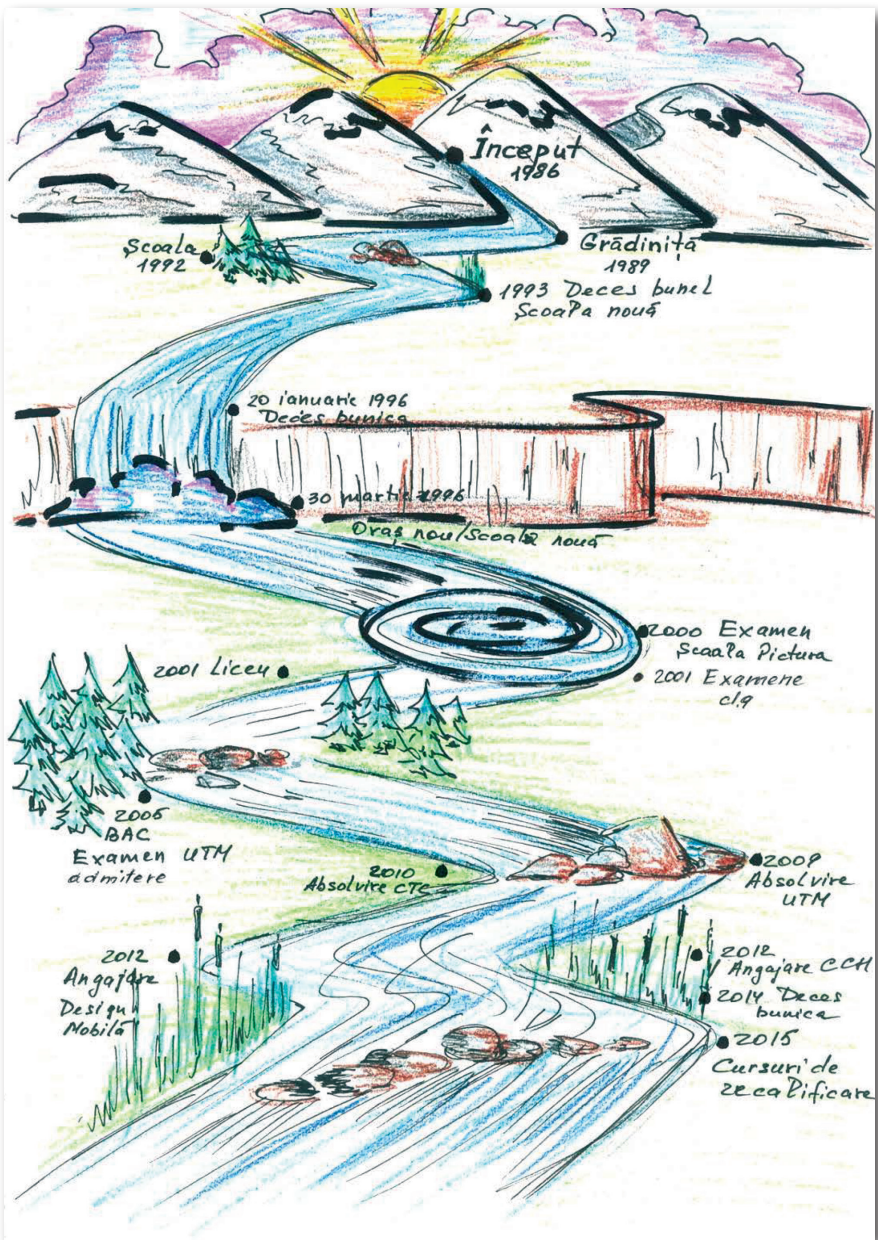


Figura 1. „Râul vieții”

Poezia "Eu sunt"

Eu sunt o femeie, o floare  
(două lucruri adevărate despre tine)

Aș dori să știu cine sunt, ce mă doare  
(ceva care te interesează)

Aud sufletul meu plângând  
(un sunet imaginar)

Văd lumee stresată meșcând  
(ceva imaginar)

Vreau o viață luminată de soare  
(ceva ce-ți dorești mult)

Eu sunt o femeie, o floare  
(două lucruri adevărate despre tine)

Mă prefac să pot dirija universul  
(ceva ce faci, prefecându-te că este adevărat)

Simt nevoia de așipi să zbor  
(ceva ce simți chiar acum)

Ating cu mâna tremurătoare ceul  
(ceva ce-ți închipui că atingi)

Mă îngrijorează să nu mă împiedic de dor  
(ceva ce te neliniștește cu adevărat)

Plâng căci vocea-mi tremur-a-ngrăjorare  
(ceva ce te întristează foarte tare)

Eu sunt o femeie, o floare  
(două lucruri adevărate despre tine)

Știu că dragostea este eternă  
(un lucru despre care știi că este adevărat)

Spun că viața este o perlă  
(ceva în care crezi cu tărie)

Visez să am o dragoste, o viață  
(ceva la care visezi de multe ori)

Încerc să eale pe fiul de ață  
(ceva ce te străduiești cu adevărat să faci)

Sper să găsească adevărul în mare  
(ceva ce speră cu adevărat)

Eu sunt o femeie, o floare  
(două lucruri adevărate despre tine)

Figura 2a. Poezia „Eu sunt”

Poezia "Eu sunt"

Eu sunt inghințită, fidele  
(două lucruri adevărate despre tine)

Aș dori să știu secretul unui succes exponențial  
(ceva care te interesează)

Aud sunetul cascadelor  
(un sunet imaginar)

Văd o stea  
(ceva imaginar)

Vreau un castel  
(ceva ce-ți dorești mult)

Eu sunt responsabilă, generoasă  
(două lucruri adevărate despre tine)

Mă prefac când sunt veselă  
(ceva ce faci, prefecându-te că este adevărat)

Simt multumire  
(ceva ce simți chiar acum)

Ating norii  
(ceva ce-ți închipui că atingi)

Mă îngrijorează rimetatea răului  
(ceva ce te neliniștește cu adevărat)

Plâng căci nu sunt apreciate obiectiv  
(ceva ce te întristează foarte tare)

Eu sunt optimistă, persistentă  
(două lucruri adevărate despre tine)

Știu că ponderea ocupărilor în domeniul psih.  
(un lucru despre care știi că este adevărat)

Spun în puterea fanfanișii  
(ceva în care crezi cu tărie)

Visez la un castel  
(ceva la care visezi de multe ori)

Încerc să demonstrez înitatea profesiei  
(ceva ce te străduiești cu adevărat să faci)

Sper la o naștere prosperă în R.M.  
(ceva ce speră cu adevărat)

Eu sunt veselă, sociabilă  
(două lucruri adevărate despre tine)

Figura 2b. Poezia „Eu sunt”

### Minighid personal de dezvoltare și optimizare personală

**Instrucțiune:** Fixați lista de obiecte pe care doriți să le realizați timp de 1 lună 3...6 completați săptămânal tabelul de mai jos și meditați asupra rezultatelor:

- 1) Stabilirea obiectivelor după formula: Ce? De ce? Cum?
- 2) Autofeedback conform modelului

Zilele săptămânii	Obiectivele zilnice	realizări	Priorități	Insucces	Feedback
Luni	Să verific poșta electron	Am corespund cu amicii din străinătate	Am ținut cont de faptul că în zilele obișn. toți sunt acasă	+	este o deprindere digitală;
Marti	Lucru la o lucrare de cercetare (4 oră)	Am reușit să prelucrez statistic anumite date	Nu las lucrurile pe asta acasă;	(Nu toate zile de marți am timp și inspirație	Activitate de sublimare
Miercuri	Ordine în casă - lucru academice (3 oră)	- Am făcut ordine taxă casa	Sunt mai ciberă /sov	+	Necesitate vitală
Joi	Să elaborez un test	Am elaborat testul 2(P.E)	Pregătire responsabil. de ziua urmi. de muncă	+	
Vineri	Să fac la bucătărie ordine	Am făcut curat-huc	Nu am altă zi pe-acasă	+	
Sâmbătă	Activități la viață	Am sădit flozi, mară	Suntem liberi cu și soțul.	Timpul (-) nefavorabil	Petru timpul cu fam. mea și fam. extinsă
Duminică	Să fiu cu Tom	vizită la părinți	Obişnuim să facem.	+	

- a) **Realizări:** ce obiective am realizat...
- b) **Priorități:** când am decis, am ținut cont de lucrurile importante? Am respectat lista priorităților? Cum m-a influențat atitudinea diferențiată în „deciziile categorice”, chestiuni asupra cărora nu am putut să mă concentrez?  
Alegerile au constituit **depuneri** sau **retrageri** din contul personal de Integritate.
- c) **Insuccese:** ce nu am realizat? De ce? Cum aş putea să realizez? Ce obiective neîmplinite pe săptămâna viitoare?
- d) Am stabilit obiective săptămânale conform formulei: Ce? De ce? Cum? Am făcut zilnic ceva pentru „zilnica ascuțire a uneltei”

Ce am învățat săptămâna trecută: Concluzii: Evoluție conștientă PAS cu PAS; DP – obiceiurile măiestriei.

Figura 3a. Minighid de dezvoltare personală

### Minighid personal de dezvoltare și optimizare personală

**Instrucțiune:** Fixați lista de obiecte pe care doriți să le realizați timp de 1 lună 3...6 completați săptămânal tabelul de mai jos și meditați asupra rezultatelor:

- 1) Stabilirea obiectivelor după formula: Ce? De ce? Cum?
- 2) Autofeedback conform modelului

Zilele săptămânii	Obiectivele zilnice	realizări	Priorități	Insucces	Feedback
Luni	Până la ora 14:00 orele la colegiu	Studiu în nursing	Orele	Nu sunt specialist în domeniu	Studii ca să fac față cerințelor
Marti	Orele la colegiu	Studiere limbii italiene	Orele de me-todie	nu am	Pregătirea de examenul de absolvire
Miercuri	Fi me-todie	Navigheze pe net	Literat. adaug	—	—
Joi	Orele de geograf. Umăna	Studii literatură adaug.	Studii despre statele Power	Point	Pregătire de Hora
Vineri	Orele la colegiu	Tabelul săptămânii	—	—	—
Sâmbătă	} zile de odihnă	—	—	—	Pregătirea de ore adăugată.
Duminică					

Ascut unelte pentru săptămâna viitoare...

- a) **Realizări:** ce obiective am realizat...
- b) **Priorități:** când am decis, am ținut cont de lucrurile importante? Am respectat lista priorităților? Cum m-a influențat atitudinea diferențiată în „deciziile categorice”, chestiuni asupra cărora nu am putut să mă concentrez?  
Alegerile au constituit *depuneri* sau *retrageri* din contul personal de Integritate.
- c) **Insuccese:** ce nu am realizat? De ce? Cum aş putea să realizez? Ce obiective neîmplinite pe săptămâna viitoare?
- d) Am stabilit obiective săptămânale conform formulei: Ce? De ce? Cum? Am făcut zilnic ceva pentru „zilnica ascuțire a uneltei”

Ce am învățat săptămâna trecută: Concluzii: Evoluție conștientă PAS cu PAS; DP – obiceiurile măiestriei.

PAS cu PAS, dar și obiceiurile măiestriei

Figura 3b. Minighid de dezvoltare personală

## ANEXA 17: Metoda „Limbajul culorilor”

ROZ	ROȘU	GALBEN	PURPURIU
AURIU	ORANJ	MARO	GRI
ALB	CULOAREA PIERSICII	VERDE-MĂR	VERDE-MENTĂ
ALBASTRU-CLAR	NEGRU	VERDE	BLEU-VERDE
ALBASTRU-ÎNCHIS	ARGINTIU	MOV	VIOLET

Primul *Sistem de Interpretare a Culorilor și de Autoanaliză* (SICA) este un ansamblu de întrebări care vizează imaginea dv. exterioară, modul în care vă vedeți și doriți să fiți văzut de alții.

**Condiții de rezolvare:** Răspundeți spontan, fără multă analiză, utilizați o singură culoare ca răspuns, pentru fiecare întrebare. Indicați culoarea aleasă la fiecare întrebare.

1. *Dacă oamenii ar fi culori, ce culoare aș fi eu?* \_\_\_\_\_  
(Nu alegeți culoarea pe care vă place s-o purtați în permanență, ci pe cea care vi se pare că vă exprimă mai bine personalitatea.)
2. *Ce culoare armonizează cu prima culoare?* \_\_\_\_\_  
(Căutați o culoare care înveselește sau pune în evidență culoarea care vă reprezintă.)
3. *Ce culoare unește armonios aceste două prime culori?* \_\_\_\_\_  
(Asemenea unui pictor, creați o armonie cromatică.)
4. *Ce culoare se armonizează cu culoarea aleasă la numărul 1?* \_\_\_\_\_  
(O culoare complementară sau potrivită cu cea de la numărul 1.)
5. *Ce culoare contrastează cu cea aleasă la numărul 1?* \_\_\_\_\_  
(O culoare diferită de cea care vă reprezintă, dar care nu vă stârnește repulsie.)
6. *Care este culoarea care îmi este „nesuferită”?* \_\_\_\_\_  
(O culoare pe care nu vă place să o purtați sau să o întâlniți în mediul înconjurător.)
7. *Fără a privi culoarea „nesuferită”, examinați un timp selecția de culori.*  
Care culoare face să se potrivească între ele culorile deja alese?  
\_\_\_\_\_

## Rezultatele parțiale ale metodei „Limbojul culorilor”, Grupul D1

Nr. pers.	Culorile																		
	Roz	Rosu	Galben	Purpu- riu	Auriu	Oranj	Maro	Gri	Alb	Pierisic	Verde mar	Verde mentă	Albastru clar	Negru	Verde	Albastru închis	Argintiu	Mov	Violet
1.	3		1								3		1					2	
2.			2								1/3								
3.				2													2		
4.	1		3								2		1						
5.								3											
6.								3		2					1			2	1
7.										2							3		
8.		1	2					3											
9.						1	2									3			
10.			2														3		1
11.					3													2	1
12.	3									1							2		
13.		2	1								3								
14.											2	1							
15.	1									2									
16.		1			3					2									3
17.		2									1				3				
18.	3		1		2														
19.		1	3	2															
20.			1					3		2									
21.											2		1		3				
22.								2/3			1								
23.											1				2				3

1 – cine sunt  
2 – ce mă echilibrează  
3 – ce mă motivează

## Cadre didactice din grupul C1

Nr. pers.	Culorile																				
	Roz	Rozu	Galben	Purpuriu	Auriu	Oranj	Maro	Gri	Alb	Piersic	Verde măr	Verde mentă	Albastru clar	Negru	Verde	Verde bleu	Albastru închis	Argintiu	Mov	Violet	
C-1			3									2			1		2				
C-2								3					1								
C-3								2				1/3									
C-4								1/2/3													
C-5		2	1	3																	
C-6				1	2			3													
C-7												3	2		1						
C-8							3						1	2	2		1				
C-9															3				2		
C-10				2											1/3						
C-11			1		2						3										
C-12	3	2								1											
C-13													1		2				3		
C-14		2			3								1								
C-15										2			1								
C-16		2						3	1								3				
C-17									2											3	1
C-18					3				2	2	1										
C-19			2												1	3					
C-20	2				3								1								

1 – cine sunt

2 – ce mă echilibrează

3 – ce mă motivează



ANEXA 18: Fișa de evaluare a programului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială”

1. Dezvoltarea personală pentru mine...		
Semnificație personală / Ce?	Explicație personală / De ce?	Acțiunea personală / Cum?
2. Subiectele care mi-au plăcut...		
Semnificație personală / Ce?	Explicație personală / De ce?	Acțiunea personală / Cum?
3. Subiecte ce nu mi-au plăcut		
4. Interacțiunea în relații...		
cu sine	cu colegii	cu formatorul
5. Exercițiile, materialele ce mi-au plăcut	6. Stările afective trăite	7. Gânduri pentru viitor...

**VIOLETA VRABII,**  
**doctor în psihologie, formator**  
**național, cercetător științific**  
**superior, lector universitar la catedra**  
**Psihopedagogie și Management**  
**Educațional, IȘE.**



**Domenii de activitate:** Psihologia generală, Psihologia personalității, Psihologia vârstelor, Psihologia educației, Consiliere în dezvoltare personală, Modulul *Psihopedagogie*, Modulul *Branding profesional*.

### **Educație și formare:**

2019 – prezent, studii masterat, Universitatea Transfrontalieră din Galați, România, specializarea *Comunicare Instituțională*;

2014–2019 – Studii prin doctorat, specialitatea 511-03 – *Psihologia socială*, Institutul de Științe ale Educației, doctor în psihologie;

1992–1995 – Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, facultatea *Psihopedagogie*, specializarea *Psihologie*, calificarea psiholog;

1988–1992 – Colegiul pedagogic „Vasile Lupu”, orașul Orhei, specializarea *Învățător la clasele primare*;

1980–1988 – Școala medie s. Cucuruzenii de Sus, raionul Orhei.

### **Dezvoltare prin participări în proiecte științifice**

- Proiectul „Educația centrată pe cel ce învață” 2012, formator național;
- Program de sprijin pentru reforma educației în Republica Moldova, grup de experți:  
Subprogram 1: *Educația în Republica Moldova – competențe pentru prezent și viitor*. GL6 – Resurse umane, 2014;
- Stagiul de formare în domeniul educației parentale pozitive. Septembrie, 2014;
- Formare și dezvoltare în cursul *Dezvoltare personală*, centrul *Ascending*. Chișinău, ianuarie 2016;
- Instruire în cadrul Proiectului „Reforma învățământului în Republica Moldova” privind implementarea Standardelor de competență profesională a cadrelor de conducere din învățământul general. 24–30 noiembrie 2017, certificare *formator*;

- Proiectul „Modernizarea Managementului educațional drept bază a unei educații de calitate”, realizat în comun cu Centrul de Dezvoltare a Educației din Polonia în colaborare cu MECC al RM. Cursurile de formare „Management bun – pregătire pentru rolul de formator”, 28.09.2017 – 03.10.2017;
- Programul de formare profesională continuă: Modulul tematic „Evaluarea prin descriptori la disciplina Dezvoltare personală în clasele 1-12”, 27.09.2018 – 29.09.2018, calificare formator local în domeniul dezvoltării curriculare,;
- Proiectul 15.817.06.05F „*Epistemologia și praxeologia asistenței psihologice a învățării pe tot parcursul vieții*”, realizat în cadrul Sectorului Asistența Psihologică în Educație, IȘE (2016–2019). Tema individuală de cercetare: *Dezvoltarea personală a cadrului didactic în contextul învățării pe tot parcursul vieții*, Chișinău.
- Proiectul 20.80009.0807.45 *Fundamentarea paradigmei de profesionalizare a cadrelor didactice în contextul provocărilor societale*, realizat în cadrul Sectorului Managementul Formării Profesionale, IȘE (2020). Tema individuală de cercetare: *Identitatea profesională a cadrului didactic în contextul profesionalizării*.

### **Publicații științifice și metodicodidactice**

**Autor și coautor a peste 40 publicații:** monografii colective, ghiduri metodologice, articole în reviste științifice naționale, participări cu publicații peste hotare la conferințe internaționale, articole în culegeri științifice naționale/internaționale.

Publicațiile apărute expun conținuturi teoretico-praxiologice relativ la dezvoltarea personală/profesională a cadrului didactic în contextul învățării pe tot parcursul vieții; motivarea în profesia didactică; identitatea cadrului didactic în contextul brandingului profesional; dezvoltarea personală – condiție a schimbărilor societale.

## CUPRINS

<b>PRELIMINARII</b> .....	3
<b>1. REPERE TEORETICE CU PRIVIRE LA DIMENSIUNILE PSIHOSOCIALE ALE DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC</b> .....	6
1.1. Dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale – abordări teoretico-practice.....	6
1.2. Dezvoltarea personală a cadrului didactic în contextul educației adulților.....	19
1.3. Orientări actuale cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.....	28
<b>2. STUDIUL EXPERIMENTAL AL DIMENSIUNILOR PSIHOSOCIALE ALE DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC</b> .....	37
2.1. Designul studiului experimental .....	37
2.2. Dimensiunea cognitivă a dezvoltării personale a cadrului didactic .....	43
2.3. Constructul experimental al raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale.....	53
2.4. Modelul <i>Dezvoltarea personală a cadrelor didactice din perspectiva psihosocială</i> .....	59
<b>3. DIMENSIUNEA METODOLOGICĂ A DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC DIN PERSPECTIVA PSIHOSOCIALĂ</b> .....	70
3.1. Condițiile demersului formativ.....	70
3.2. Programul <i>Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială</i> .....	74
3.3. Impactul programului formativ asupra dimensiunilor afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.....	88
3.4. Valorile aplicative ale programului <i>Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială</i> .....	92

<b>ÎNCHEIERE .....</b>	<b>115</b>
<b>BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>118</b>
<b>ANEXE .....</b>	<b>128</b>
ANEXA 1. Chestionarul „Dezvoltarea personală a cadrului didactic” ....	128
ANEXA 2. Chestionarul „Dezvoltarea personală a angajatului din sfera financiară” .....	130
ANEXA 3. Interpretarea statistică a rezultatelor chestionarului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic” pentru grupurile C și D.....	132
ANEXA 4. Scala de măsurare a autoeficacității .....	143
ANEXA 5. Test de examinare a nivelului de automotivare.....	144
ANEXA 6. Scala maturității emoționale <i>Friedmann</i> .....	146
ANEXA 7. Statistica descriptivă a loturilor din experimentul de constatare.....	148
ANEXA 8. Diferențe între loturi, în funcție de particularitățile profesionale .....	151
ANEXA 9. Diferențe între grupurile lotului <i>cadre didactice</i> , în funcție de vârstă .....	156
ANEXA 10. Rezultatele test și retest ale grupurilor: <i>experimental</i> , C <sub>1</sub> și <i>de control</i> , C <sub>2</sub> .....	159
ANEXA 11. Rezultatele test și retest ale grupurilor: <i>experimental</i> , D <sub>1</sub> și <i>de control</i> , D <sub>2</sub> .....	160
ANEXA 12. Omogenitatea grupurilor ( <i>diferențe test</i> ) .....	161
ANEXA 13. Diferențe test și retest între grupurile <i>experimental</i> și <i>de control</i> .....	162
ANEXA 14. Diferențe retest între grupurile <i>experimental</i> și <i>de control</i> .....	163
ANEXA 15. Ședințele programului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială” .....	164
ANEXA 16: Rezultatele aplicative ale programului formativ .....	190
ANEXA 17: Metoda „ <i>Limbajul culorilor</i> ”.....	197
ANEXA 18: Fișa de evaluare a programului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială”.....	200

---

**Centrul Editorial „Univers Pedagogic”**

Redactor-șef:

**Stela Luca**

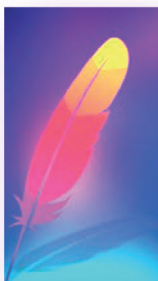
Redactori:

**Oxana Uzun-Negrescu**

**Maria Bondari**

Coperta:

**Aurelia Pisău**



---

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

**Vrabii, Violeta.**

Dezvoltarea personală a cadrului didactic: perspective psihosociale: Monografie / Violeta Vrabii; coordonator științific: Aglaida Bolboceanu; Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, Institutul de Științe ale Educației. – Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2020 (Tipogr. „Print-Caro”). – 208 p.: fig., tab.

Bibliogr.: p. 118-127 (176 tit.). – 50 ex.

ISBN 978-9975-56-803-6.

37.091:316.612

V-93

---

