

MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII
INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

VERONICA MIHAILOV

**DEZVOLTAREA
REPREZENTĂRII SOCIALE LA ADULȚI
ÎN REALIZAREA PROCESULUI
DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII**

*Ghid metodologic pentru psihologi
și lucrători sociali*

Chișinău, 2018

CZU
M

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

Prezenta lucrare a fost realizată în cadrul Proiectului instituțional „Epistemologia și praxiologia asistenței psihologice a învățării pe tot parcursul vieții”, 15.817.06.05F, sectorul Asistența Psihologică în Educație, IȘE.

Director de proiect:

Aglaida BOLBOCEANU, doctor habilitat, profesor cercetător

Recenzenți:

Rodica SOLOVEI – dr., conf. univ., IȘE

Nelea GLOBU – dr., IȘE

Oxana PALADI – dr., conf. univ., IȘE

Lilia PAVLENKO – dr., conf. univ., UST

Violeta VRABII – lector univ., IȘE

Prepress: Editura Lyceum

CUPRINS

LISTA ABREVIERILOR	4
ARGUMENT	5
I. ABORDAREA ȘTIINȚIFICO-METODOLOGICĂ A INTERVENȚIEI PSIHOLOGICE ÎN DEZVOLTAREA REPREZENTĂRII SOCIALE A ÎNVĂȚĂRII PE TOT PARCURSUL VIEȚII ÎN REPUBLICA MOLDOVA	
1.1 Condiții de formare a reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții	7
1.2 Materiale de intervenție, metode de determinare a caracteristicilor reprezentării sociale	11
II. PROIECT METODOLOGIC DE INTERVENȚIE PSIHOLOGICĂ ÎN DEZVOLTAREA REPREZENTĂRII SOCIALE A ÎNVĂȚĂRII PE TOT PARCURSUL VIEȚII	
2.1 Indicatori subiectivi de satisfacție de viață	15
2.2 Descrierea conceptului de satisfacție profesională	17
2.3 Aspectul motivațional în dezvoltarea reprezentării sociale	20
2.4 Frica socială și asertivitatea – factori importanți în dezvoltarea reprezentării sociale	23
III. INTERVENȚIE PSIHOLOGICĂ PENTRU DEZVOLTAREA REPREZENTĂRII SOCIALE ÎN CADRUL PROCESULUI DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII	
3.1 Strategii și metode de intervenție psihosocială	30
3.2 Programul de dezvoltare a reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții	33
BIBLIOGRAFIE	70
ANEXE	74

LISTA ABREVIERILOR:

- RS** – Reprezentare socială
- ÎPTPV** – Învățare pe tot parcursul vieții
- SV** – Satisfacție de viață
- SP** – Satisfacție profesională
- SP** – Scala Primula
- PM** – Persistența motivațională

ARGUMENT

Reprezentarea socială, ca ansamblu de informații, credințe, opinii referitoare la un obiect sau fenomen dat, este organizată și structurată. Analiza unei reprezentări presupune atât analiza conținutului, cât și a structurii sale. Elementele unei reprezentări sunt ierarhizate, au anumite ponderi și întrețin între ele anumite relații care le determină semnificația și locul în sistemul reprezentational.

Studiem reprezentarea socială a învățării la adulți pe tot parcursul vieții, datorită faptului că sunt recunoscute condițiile actuale ale societății ce prevede o mobilitate a cetățenilor din R. Moldova de a face față schimbărilor din interior. Aceste schimbări se reflectă în toate planurile, de la social la juridic, de la religios la cel financiar, afectând structurile profunde, cum ar fi mentalitățile.

Multiplu determinată și multiplu condiționată, calitatea vieții se referă la starea reală (condiții exterioare proprii societății și mediului natural-ecologic) raportată la nevoi, așteptări, aspirații ale omului. Prin aceasta, calitatea vieții implică o structură, prin excelență, evaluativă în dezvoltarea reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții. Calitatea vieții include, pe lângă indicatorii obiectivi și numeroși, indicatori subiectivi, cu referire directă la specificitatea, identitatea fiecărui domeniu particular al vieții: calitatea vieții profesionale, a vieții de familie, a stării de sănătate, a stării educației, a mediului natural, ecologic, calitatea relațiilor interumane, calitatea guvernării, a serviciilor instituționale etc.

În cadrul realizării unui studiu pe un lot experimental de 208 de subiecți din diferite instituții, referitor la reprezentarea socială a învățării pe tot parcursul vieții în Republica Moldova, au avut valoare cu legerea conținutului reprezentării; cercetarea structurii reprezentării și a nodului central; verificarea centralității; analiza de argumentare. Astfel, au fost determinate nivelele structurii organizate a reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții [31, p. 76-80].

Prin abordarea științifico-metodologică a intervenției psihologice în dezvoltarea reprezentării sociale, sunt structurate condițiile de dezvoltare a reprezentării pe tot parcursul vieții. Sistemul central al reprezentării studiate este orientat spre două direcții mari: dimensiunea de *dezvoltare profesională* și dimensiunea de *dezvoltare personală*.

Satisfacția profesională este unul dintre conceptele cele mai analizate în domeniile activității profesionale și al psihologiei organizaționale. Satisfacția individului la locul de muncă a fost asociată cu performanța, productivitatea, motivația, absenteismul, sănătatea și bunăstarea psihică/fizică. Este, în general, acceptat faptul că mediul de lucru poate avea o influență majoră asupra stării emoționale a unei persoane, cu atât mai mult atunci când oamenii ajung să se identifice cu profesia lor sau cu organizația lor.

Motivația are nu numai un caracter energizator activator asupra comportamentului, ci totodată și unul de direcționare a comportamentelor. Astfel, putem spune că motivația dispune de două segmente importante: unul de energizare, iar celălalt – vectorizant, de orientare a comportamentului spre realizarea unui anumit scop.

Lipsa fricii sociale prin dezvoltarea asertivității este un aspect care asigură confortul emoțional și echilibrul psihologic, pe care le considerăm drept un posibil constituent esențial în structura reprezentării sociale și care, fiind raportat la experiența individuală a persoanei, poate fortifica sau modifica unele elemente periferice, în timp, și nucleul central al reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții.

În scopul diminuării fricii sociale, creșterii stării subiective de bine și a persistenței motivaționale, a fost elaborat un *Program de intervenție psihosocială* în dezvoltarea reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții.

Programul va avea drept scop schimbarea atitudinii, formarea anumitor abilități de construire a relațiilor sociale eficiente, dezvoltarea comunicării și a comportamentului asertiv. Cu ajutorul acestui tip de intervenție, pot fi modificate stereotipurile, schemele cognitive și anumite elemente periferice ale reprezentării sociale.

Acest program este dezvoltat atât pentru psihologi, lucrători sociali, cât și pentru formatorii care vor folosi unele programe educaționale în beneficiul grupurilor de tineri sau adulți.

*Cu multă considerațiune,
autoarea lucrării*

ABORDAREA ȘTIINȚIFICO-METODOLOGICĂ A INTERVENȚIEI PSIHOLOGICE ÎN DEZVOLTAREA REPREZENTĂRII SOCIALE A ÎNVĂȚĂRII PE TOT PARCURSUL VIEȚII ÎN R. MOLDOVA

1.1 Condiții de formare a reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții

Învățarea pe tot parcursul vieții este obiectivul strategic central pe termen lung al politicilor educaționale – condiție principală a realizării politicilor sociale ale Uniunii Europene, direcționate spre abordarea provocărilor comune, generale.

Viitorul R. Moldova depinde de măsura în care cetățenii săi pot face față provocărilor economice, sociale, culturale etc. Din punct de vedere social, învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă condiția creșterii calității și eficienței proceselor de educație și învățare, promovarea echității, coeziunii sociale și cetățeniei active, iar, la nivelul personal (importanță psihosocială și psihologică), are loc stimularea creativității și inovării, inclusiv a spiritului antreprenorial, consolidarea independenței și a responsabilității persoanei, a stării psihologice de bine la toate nivelurile sistemului educațional.

Conform definiției lui S. Moscovici, RS este un fenomen psihosocial, ce implică moduri specifice de înțelegere și comunicare, prin care se creează atât realitatea, cât și simțul comun; implicit, RS se constituie ca un sistem de valori, noțiuni și practici, referitoare la obiectele aparținând mediului social [34].

Jean Claude Abric [1, 2] a adoptat și el o poziție unificatoare, definind RS ca fiind: produsul și procesul unei activități mentale, prin care un individ sau un grup alcătuiește realitatea cu care este confruntat și îi atribuie o semnificație specifică. A reprezenta corespunde unui act de gândire prin care un subiect se raportează la un obiect.

RS sunt, în același timp, produs și proces de transformare a realității. Ele sunt produse ale experiențelor și interacțiunilor noastre, organizate social (produs), însă ele au și o funcție de asimilare, care permite menținerea coeziunii grupurilor sociale, asigurând

similaritatea viziunii grupurilor asupra anumitor aspecte ale realității sociale (proces). După S. Moscovici, RS sunt instanțe intermediare între concept și percepție, ce contribuie la formarea conduitelor și la orientarea comunicărilor sociale, caracterizându-se printr-o focalizare asupra unor relații sociale și elaborându-se în diverse modalități de comunicare [34].

Pentru a evidenția **caracteristicile** fundamentale ale RS, vor fi delimitate următoarele: organizarea internă, împărtășirea socială, elaborarea colectivă și utilitatea socială [13].

- **Organizarea internă.** Elementele RS sunt organizate și structurate în jurul unor semnificații centrale. Între aceste elemente se stabilesc relații specifice de coerență internă, de opoziție, similaritate, subordonare sau supraordonare etc.
- **Împărtășirea socială.** RS sunt credințe larg difuzate, consensuale, omogene la nivelul grupurilor sociale, elaborate pentru satisfacerea nevoilor acestora.
- **Elaborarea colectivă.** Schimburile interindividuale și expunerea la comunicarea de masă permit membrilor unui grup să pună în comun elemente care vor conduce la emergența RS.
- **Utilitatea socială.** RS sunt sisteme utile în înțelegerea și stăpânirea mediului social. Ele furnizează criterii de evaluare a comportamentelor, orientări pentru acțiuni și legitimează anumite conduite.

Importanța RS derivă din nevoia indivizilor de a stabili o ordine „negociabilă” a realității în cadrul căreia aceștia interacționează, de a convenționaliza obiectele, persoanele și evenimentele cu care oamenii se confruntă, pentru a le putea, ulterior, oferi un spațiu bine stabilit în memoria colectivă a grupului/societății din care aceștia fac parte [37].

Jean Claude Abric a propus și susținut, în psihologia socială, o teorie structurală, privitor la organizarea internă a reprezentării sociale [1, 2]. Inițial s-a vorbit despre un *nucleu central*, apoi despre o *zonă centrală*, iar, în ultimii ani, se folosește sintagma **sistem central** [16]. Ideea de sistem a fost acceptată de majoritatea cercetătorilor, deoarece ilustrează cel mai bine faptul că ansamblul elementelor situate în centrul unei reprezentări este el însuși structurat (ierarhizat), străbătut de multiple relații între elemente și, în același timp, structurat pentru restul componentelor [13].

În ceea ce privește **sistemul periferic**, o serie de afirmații pun în valoare importanța acestor elemente situate la periferia reprezentării. Sistemul periferic este un element complementar esențial al sistemului central, el este mai degrabă funcțional, permițând ancorarea reprezentării la realitatea de moment [1]. Elementele periferice sunt mai suplă, mai flexibile, partea vie și mobilă a unei RS, interfața între nodul central și situația concretă în care se elaborează reprezentarea.

După cum menționează J.-C. Abric în teoria sa despre nodul central [1], elementele periferice constituie interfața dintre nodul central și situația concretă în care se elaborează sau funcționează reprezentarea. Elementele periferice se organizează în jurul nodului central, aflându-se în relație directă cu acesta. Nodul central determină funcția, valoarea și ponderarea elementelor periferice. Ele constituie esențialul conținutului reprezentării, partea sa cea mai accesibilă și presupun informațiile reținute, selecționate, interpretate, judecățile formulate, de obiect și de mediul său, stereotipuri și credințe. Aceste elemente sunt ierarhizate, adică pot fi mai mult sau mai puțin apropiate de elementele centrale, de nodul central, dacă ele joacă un rol important în concretizarea semnificației reprezentării și mai îndepărtate, dacă doar explică, ilustrează sau justifică această semnificație.

După J.-C. Abric [1], elementele periferice îndeplinesc trei funcții esențiale:

- *de concretizare* – ele depind direct de context și rezultă din ancorarea reprezentării; permit „îmbrăcarea” ei în termeni concreți, imediat inteligibili și transmisibili. Acestea integrează elementele situației în care se produce reprezentarea, exprimă prezentul și experiența subiecților;
- *de reglare* – contribuie la adaptarea reprezentării la evoluția contextului, astfel, pot fi integrate la periferia reprezentării orice informații sau orice transformări ale mediului;
- *de apărare* – dacă nodul central al unei reprezentări rezistă la schimbări, atunci sistemul periferic funcționează ca un sistem de apărare a reprezentării.

În cadrul unui studiu efectuat pe adulții din R. Moldova cu privire la RS a învățării pe tot parcursul vieții, s-a demonstrat că reprezentarea socială a învățării pe tot parcursul vieții are o structură organizată pe mai multe nivele și este formată dintr-un corpus de elemente ce interacționează, relaționează și își schimbă poziția între ele în funcție de diferitele situații [31, p. 76-80]:

- Primul nivel observat este cel al sistemului periferic, format din doi termeni: *finanțe și educație* ca fiind la moment supra-activate, iar elementele *informare, necesitate* fiind normale și deținând un rol important în viața și dinamica RS, deoarece în anumite condiții ele permit o gestionare a situațiilor cu care se confruntă individul.
- Al doilea nivel este unul intermediar, în care mai multe elemente, cum ar fi cuvintele și dimensiunile: însușiri intelectuale, cunoștințe, experiență, dezvoltare socială, surse informative, proces de asimilare a informației, studiere, succes, învățare, instituții de învățământ, participanți la *procesul instructiv*, au un statut ambiguu și pot deveni la un moment dat, în urma unei „delegări” a sistemului central, în poziție de elemente periferice.
- Al treilea nivel observat este nucleul central al reprezentării, format dintr-un „nucleu dur” sau „elemente prioritare”, dacă apelăm la noțiunea literaturii de specialitate, care, pentru reprezentarea socială a învățării pe tot parcursul vieții, poate fi definit prin termenii: *perfecționare și autocunoaștere*.

Sistemul central al reprezentării studiate este, de asemenea, orientat spre două direcții mari. Una dintre aceste direcții este dată de dimensiunea **dezvoltare profesională**, dimensiune ce se formează în jurul termenului prioritar *perfecționare* și are în componență următorii termeni auxiliari: *formare continuă, competențe, ridicarea nivelului profesional, practică*. A doua direcție este dată de dimensiunea **dezvoltare personală**, ce se formează în jurul termenului prioritar *autocunoaștere* și este constituită din următorii termeni auxiliari: *creativitate, interes personal, autodezvoltare, autoevaluare, autoinstruire, autocontrol, personalitate, familie*.

În ceea ce privește importanța și rolul pe care îl joacă elementele sistemului central și cel periferic în acordarea sensului și semnificației reprezentării, precum și în generarea unor anumite tipuri de răspunsuri comportamentale, s-a observat, din interpretarea datelor, faptul că:

- Punerea în discuție a elementelor periferice nu antrenează sau nu duce la nerecunoașterea reprezentării. S-a constatat că, dimpotrivă, toți subiecții chestionați au recunoscut reprezentarea socială descrisă. Aceste date demonstrează că sistemul periferic este format din acele elemente care sunt flexibile,

maleabile, care formează partea vie a reprezentării, permițând acesteia ancorarea în realitatea de moment, mediind între situația concretă și nucleul central. Învățarea pe tot parcursul vieții contribuie la satisfacerea unor trebuințe psihologice importante, cum ar fi: trăsături de personalitate și abilități profesionale – elemente reprezentative ale nucleului central.

Rezultatele studiului teoretico-experimental al RS a învățării pe tot parcursul vieții la adulți oferă prilejul de a propune elaborarea unui *proiect metodologic de intervenție psihologică în dezvoltarea RS*.

Atragem atenția asupra faptului că pentru a asigura durabilitatea practicilor de dezvoltare personală și profesională în timp este necesar de a elabora și implementa un program de activități planificate, bine organizate și sistematice, astfel ca aceste practici să determine schimbarea unor elemente periferice din structura RS a învățării pe tot parcursul vieții și, în timp, a celor din nucleul central.

Este important să se manifeste interes față de problema creșterii metodelor de informare și evidențierea necesității învățării pe tot parcursul vieții, organizând și desfășurând practici sociale adecvate.

1.2 Materiale de intervenție, metode de determinare a caracteristicilor reprezentării sociale

Deși reprezentările sociale (RS) se caracterizează printr-o anumită „durată de viață” și durabilitate, totuși, pe parcursul timpului, structura RS suportă mai multe transformări. O etapă importantă în studiul RS se referă la determinarea conținuturilor ce vor permite transformarea acestora. Astfel, în acest ghid, ne-am pus drept scop să identificăm elementele reprezentationale, care ar contribui la modificarea atitudinii față de învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPTPV) și clarificarea unor concepte.

În vederea discutării posibilității de dezvoltare a RS a ÎPTPV, prin diminuarea fricii sociale, creșterea nivelului de stare subiectivă de bine (pentru dezvoltarea personală) și persistenței motivaționale (pentru dezvoltarea profesională), trebuie să reamintim, în acest context, câteva dintre ideile de bază ale teoriei structurale a RS elaborată de J.C. Abric și colab. esențiale pentru înțelegerea demersului formativ, ce va urma în cadrul acestui ghid. Precum am afirmat, cercetătorii consideră nucleul central o structură simplă, compusă din câteva elemente

concrete, aflate în relații de coerență logică, capabil să organizeze celelalte componente ale RS. Nucleul încorporează sistemul de valori al grupului și normele sociale. În jurul nucleului se constituie un sistem de elemente periferice, care întrețin raporturi de dependență cu elementele centrale. Așa cum subliniază J.C. Abric și colab., tocmai sistemul periferic constituie partea accesibilă, vie și concretă a RS [1].

Sistemul periferic joacă un rol important în explicarea realului, în concretizarea acestuia, interpunându-se activ între nucleul central și situația de mediu. Din aceste considerente, pe termen scurt, tocmai elementele periferice pot fi supuse unui proces de schimbare.

Considerăm că anume practicile sociale și atitudinile sunt acele elemente prin care putem încerca să dezvoltăm RS a ÎPTPV. Studiind structura și conținutul RS a ÎPTPV, am pus accentul pe structura acestui conținut, presupunând că modificarea sistemului periferic a RS va genera dezvoltarea RS.

În scopul diminuării fricii sociale, creșterii stării subiective de bine și a persistenței motivaționale, am elaborat un program de intervenție psihosocială în dezvoltarea RS a ÎPTPV. Programul de intervenție are drept scop schimbarea atitudinii, formarea anumitor abilități de construire a relațiilor sociale eficiente, dezvoltarea comunicării și a comportamentului asertiv. Cu ajutorul acestui tip de intervenție, pot fi modificate stereotipurile, schemele cognitive și anumite elemente periferice ale RS. În sens general, programul de intervenție psihosocială reprezintă un sistem de mijloace, metode, procedee și tehnici psihologice și urmărește creșterea nivelului stării subiective de bine și potențialului motivațional, prin intermediul gândirii pozitive, optimizării autocunoașterii și prin dezvoltarea personală și emoțională.

RS se caracterizează prin două dimensiuni: *conținutul* (informațiile cu referire la obiectul studiat) și *structura internă* (felul în care sunt organizate aceste informații în nucleul central și sistemul periferic al unei reprezentări). Astfel, prin studiul anterior, ne-am propus să evidențiem elementele RS ale ÎPTPV, ale conținutului și ale modului în care este structurat acest conținut la diferite categorii de persoane.

În contextul actual, semnificațiile atribuite procesului de ÎPTPV ar putea să suporte anumite schimbări în diferite grupuri sociale. Aceste semnificații ar putea să prezinte conotații nu tocmai pozitive, trecând de la o imagine valorizată în trecut, la una mai puțin valorizată în prezent.

Gradul sensibil al acestui obiect de reprezentare (RS a ÎPTPV) ar putea fi generat de problemele financiare, educație și informare.

Metode de cercetare:

Chestionarul privind satisfacția de viață și serviciu (SVS)

Prin această scală, au fost culese date cu referire la aspectele vieții în general: corespunderea dintre așteptările persoanei și realitatea de fapt; evaluarea privind condițiile de viață; gradul de satisfacție în raport cu viața sa; evaluările privind realizările personale și intențiile de schimbare a unor aspecte ale vieții, dacă ar avea această posibilitate (vezi Anexa 2).

Chestionarul privind satisfacția profesională (SP) elaborat de T. Constantin. Definită ca o stare emoțională pozitivă sau plăcută, rezultată din exercitarea experienței în plan profesional [52, p. 385-470], satisfacția muncii (SP) a constituit obiectul a numeroase studii empirice, care au avut drept scop identificarea efectelor pe care le produce prezența sau absența satisfacției asupra motivației la locul de activitate. S-a observat că SP este un factor esențial pentru explicarea comportamentului motivat. Gradul de SP depinde de evaluările și așteptările persoanelor, ceea ce înseamnă că ei pot avea același nivel de satisfacție, dar datorat unor motive diferite; respectiv, unul și același factor poate produce un nivel diferit de satisfacție la diferite persoane sau chiar la aceeași persoană, dar în situații diferite. Există mai multe fațete ale satisfacției muncii, care au o importanță diferită pentru fiecare individ: munca în sine, salariul, supervizarea, colegii și promovarea [52, p. 385-470]. SP a fost studiată cu ajutorul Chestionarului „Satisfacția profesională”, elaborat de T. Constantin [10].

Subiecții trebuiau să aprecieze, pe o scală de la 1 (foarte nemulțumit) la 5 (foarte mulțumit), cât de satisfăcuți sunt ei de activitatea lor profesională (vezi Anexa 3). Am analizat datele subiecților în funcție de următoarele dimensiuni: (1) munca în general; (2) condiții de muncă și oportunități de dezvoltare profesională; (3) salarizare; (4) relațiile cu ceilalți (manager, colegi) și (5) statut social și recunoaștere socială.

Scala Primula (SP) autori J. Schouten, J. Praagman, M. Paulussen

Scala primula este un instrument pentru determinarea asertivității vizavi de un comportament subasertiv. Este un instrument adecvat

pentru evaluarea programelor de formare și programelor destinate creșterii personale sau asertivității. Totodată, este un instrument adecvat pentru identificarea și selectarea persoanelor relativ subasertive. Răspunsurile la întrebări evidențiază elementele individuale, care ar putea oferi direcții activității de formare specială. Acest instrument conține 56 de întrebări cu variante de răspuns: întrebările 1-42 includ două variante de răspuns, iar întrebările 43-56 – patru variante de răspuns.

Chestionar de persistență motivațională (PM) elaborat de Ticu Constantin [10]. Autorul definește persistența motivațională (PM) drept intensitatea cu care indivizii reușesc să rămână angajați în realizarea scopurilor propuse. PM reprezintă o stare sau o trăsătură stabilă de personalitate, asociată cu perseverența, cu efortul continuativ și cu rezistența în fața obstacolelor, chiar și în situațiile când individul se confruntă cu sarcini dificile, greu de realizat; este capacitatea persoanei de a menține efortul spre atingerea unor obiective ambițioase pe parcursul unei perioade mai îndelungate de timp, contrară tendinței de a renunța. Cu cât obiectivele sunt mai importante, mai semnificative personal și sunt mai dificil de atins, cu atât mai intensă va fi PM, care poate fi afectivă și cognitivă. PM afectivă este măsura în care un sentiment față de obiect se menține sau rămâne constant, atunci când subiectul primește informații ce contestă semnificația și valoarea obiectului respectiv; PM cognitivă se referă la măsura în care o credință se menține atunci când sunt introduse informații care neagă credința respectivă. În plan profesional, PM se referă la: elaborarea și urmărirea planului de carieră, atingerea unui nivel ridicat de competență, notorietatea și menținerea prestigiului. După cum menționează autorul, PM este nucleul motivației umane, ce constă în selectarea, clarificarea și adoptarea scopurilor și motivelor personale [10].

Scala persistenței motivaționale evaluează predispoziția angajatului în câmpul muncii de a persista motivațional în efortul îndreptat spre atingerea scopului, găsind resursele personale necesare pentru a depăși obstacolele apărute în cale și pentru a face față stresului, oboselei, pentru a rezista rutinei etc. Acest instrument este util pentru cercetarea motivației în domeniul activității sale. Evaluarea PM se realizează prin intermediul a 15 itemi cu răspuns pe o scală de la 1 la 5 (1 – în foarte mică măsură, 5 – în foarte mare măsură). Vom analiza datele subiecților în funcție de factorii enunțați mai sus (vezi Anexe).

PROIECT METODOLOGIC DE INTERVENȚIE PSIHOLOGICĂ ÎN DEZVOLTAREA REPREZENTĂRII SOCIALE A ÎNVĂȚĂRII PE TOT PARCURSUL VIEȚII

2.1 Indicatori subiectivi de satisfacție de viață

Multiplu determinată și multiplu condiționată, calitatea vieții se referă la starea reală (condiții exterioare proprii societății și mediului natural-ecologic) raportată la nevoi, așteptări, aspirații ale omului. Prin aceasta, calitatea vieții implică o structură, prin excelență, evaluativ în dezvoltarea reprezentării sociale (RS) a ÎPTPV.

Definițiile curente ale calității vieții au încercat pe rând să lămurească specificul relațional al conceptului prin accentuarea semnificației pe care o capătă în această relație, omul și condiția umană. În majoritatea lor definițiile au inclus ambele perspective de analiză: cea obiectivă, a stării reale a mediului de viață și cea subiectivă care exprimă starea vieții percepută, raportată la om. Ca un concept strict evaluativ, calitatea vieții depinde atât de starea reală a vieții la un moment dat, dar și de aprecierile foarte diferențiate subiectiv (evident, pe baza unor criterii de evaluare). De aceea, calitatea vieții, ca un concept sintetic, se supune atât unei cauzalității sectoriale propriu fiecărui domeniu/ component al ei, dar și celei care rezultă din opțiuni, așteptări, principii, valori, norme ce stau la baza unor strategii de viață individuale. Acestea din urmă sunt foarte diferențiate subiectiv, dependente de nivelul de educație, de cultură, de sistemul de valori, de tipul de profesie-stil de viață, de vârstă, de sex etc.

Mișcarea indicatorilor subiectivi globali și parțiali de satisfacție cu viața, dezvoltată în special în sfera cercetărilor academice, a dus la apropierea calității vieții de vechea tematică filozofică a fericirii.

Dorința de a măsura cantitatea de fericire a fost parțial acoperită de indicatorii subiectivi de satisfacție cu viața. Interesant este faptul că problematica fericirii prin raportare la calitatea vieții a reapărut în atenția cercetării într-o formă adaptată din perspectiva științei moderne. Sunt multe fire care unesc cele două tematici: calitatea vieții și fericirea. Măsurarea componentelor fericirii/satisfacției subiective cu

viața solicită și un răspuns, de loc simplu, la întrebarea „Cine și cum măsoară?”.

Modalitățile concrete din cercetările privind calitatea percepției a vieții pe baza indicatorilor subiectivi, menționează E. Zamfir [54, p. 68], indică gradul de satisfacție individual-subiectivă, concept adesea suprapus peste cel al fericirii. Gradul de satisfacție de viață depinde atât de calitatea condițiilor de viață, ca date obiective, cât și de tipul și nivelul de aspirații subiective. Sociologia, prin cercetările sale, a accentuat complementaritatea obiectiv-subiectiv în definirea calității vieții. În fapt însă, indicatorii de satisfacție cu viața (specifci și fericirii) sunt cei care indică/măsoară calitatea vieții. Indicatorii subiectivi ai calității vieții măsoară percepția observatorilor asupra propriei lor vieți și a reacțiilor lor față de aceasta [54]. De aceea, oamenii au așteptări strict personalizate când se gândesc la fericire. Datorită diferențelor de statut socio-profesional, a caracteristicilor variate de personalitate, a nivelului diferit de formare și educație, a apartenenței lor la anumite grupuri sociale și a orientărilor politice deosebite etc., persoanele percep viața foarte individualizat/subiectiv (așa cum sugerează teorema lui Thomas). Aducând în prim plan teorema lui Thomas explicăm de ce oamenii nu acționează în situații strict obiective, așa cum ele apar ca exterioare lor, ci în situații așa cum sunt definite/ințelese subiectiv. Aici nu se vrea a se spune că realitatea obiectivă exprimată prin indicatorii săi strict obiectivi, nu este importantă. Această semnificație a teoremei lui Thomas are în vedere că și definițiile subiective ale realității, indiferent că sunt adecvate sau eronate, constituie o parte importantă a vieții. Ele exprimă percepțiile, trăirile persoanei în fața unor realității exterioare, date obiectiv, care influențează modul de gândire și comportamentul nostru în acțiunile individuale. Mișcarea indicatorilor subiectivi devine astfel o promisiune de actualitate pentru măsurarea componentelor fericirii.

Indicatorul major, propriu stării generale de satisfacție de viață este unul sintetic, rezultat al gradului nostru de satisfacție cu toate domeniile vieții. Includem în acest indicator beneficii umane importante, rezultate ale creșterii economice dar și ale dezvoltării sociale și umane, cu impact direct în satisfacția cu viața. Acestea se referă la: standard de viață, venit, stare financiară, situație familială, relații interpersonale și de vecinătate, participare socială etc. De aceea,

satisfacția cu viața nu se reduce la o simplă cauzalitate de tip creștere economică: „Convertirea Binelui economic în Bine uman nu este una automată, strict mecanică. De regulă, ea se supune unei corelații descrescânde” [54, p. 263]. Primele etape ale creșterii economice sunt asociate cu valori înalt semnificative pentru satisfacția cu viața. Pe măsură ce se acumulează bogăția economică, scad însă unitățile de satisfacție cu viața. În timp, prioritățile economice sunt înlocuite de alte priorități ale vieții care apar în prim plan, ca nevoi, aspirații/așteptări noi ale împlinirii omului. Alte tipuri de creștere, o creștere umană și socială sunt presupuse și cerute de evoluția viitoare a ființei (liniște, securitate, echilibru în dezvoltare, relații civilizate, competență și responsabilitate, eliminarea corupției, a haosului, a violenței, a conflictelor de orice natură etc.).

Reacția de corecție din partea comunității, în acord cu o scară de valori acreditată de principii ale unei societăți democratice-moderne, trebuie să fie imediată. Fericirea, ca realizare subiectivă de sine, trebuie astfel să-și păstreze accesul la valori superioare de autoactualizare, autodefinire, autoperfecționare. Avem în vedere aici complexitatea omului ca ființă bio-psiho-socio-culturală, cu un statut social bine definit.

2.2 Descrierea conceptului de satisfacție profesională

Satisfacția profesională este unul dintre conceptele cele mai analizate în domeniul muncii și al psihologiei organizaționale. Satisfacția individului la locul de muncă a fost asociată cu performanța, productivitatea, motivația, absenteismul, sănătatea și bunăstarea psihică/fizică. Este în general acceptat faptul că mediul de lucru poate avea o influență majoră asupra stării emoționale a unei persoane, cu atât mai mult atunci când oamenii ajung să se identifice cu profesia lor (cum ar fi cazul unui profesor, medic, avocat sau inginer) – sau cu organizația lor. Fie că percepem munca noastră ca pe o simplă slujbă, ca pe o carieră sau ca pe o profesie, nu putem nega faptul că activitatea pe care o desfășurăm la serviciu reprezintă o parte din noi înșine, o parte din viața noastră. O mare parte din viața noastră, având în vedere că cei mai mulți dintre noi petrecem mai mult de jumătate din zi la locul de muncă.

Satisfacția profesională a devenit subiect important de cercetare pentru specialiștii organizaționali doar în urma cu trei decenii.

Au fost astfel studiate, la momente diferite și de cercetători diferiți, subiecte precum antecedentele satisfacției muncii, dimensiuni specifice ale satisfacției muncii și rezultate ale satisfacției muncii, în special s-a prezentat un interes deosebit pentru legăturile dintre satisfacția muncii și performanța în muncă, respectiv satisfacția muncii și fluctuația de personal.

Începând cu anii 1950 a început să se utilizeze termenul de atitudine față de muncă pentru a exprima inclusiv satisfacția individului în raport cu munca pe care o desfășoară. După anii 1970-1980 conținutul conceptului de satisfacție se referă la evenimentele care dau naștere la un sentiment subiectiv de ușurare, de plăcere, ce poate fi exprimat sau descris de individul care îl trăiește, dar care nu poate fi direct observat din exterior de către o altă persoană.

Satisfacția în muncă este înțeleasă ca atitudine pe care o au lucrătorii referitor la munca lor [24, p. 128], „drept stare emotivă pozitivă care rezultă din opinia personală a unui angajat asupra muncii sale sau climatului de muncă” [9, p. 185].

Aceste așteptări pot fi verbalizate și uneori pot fi chiar stabilite contractual. Așteptările angajaților sunt, așadar, fie exprimate contractual, fie fac parte dintr-un set de așteptări neverbalizate, uneori chiar neconștiente, difuze, dar asupra cărora planează un sentiment de legitimitate și normalitate (entitlement). Acestea se referă la (o maximă de) caracteristici diferite, ca de exemplu: salariu, promovare, autonomie. Pentru fiecare dintre acestea, angajatul are și o listă de valori preferențiale. Bineînțeles ca importanța acestor valori variază de la un angajat la altul, pentru unii fiind importantă salarizarea, iar pentru ceilalți – relațiile interpersonale de la locul de muncă [37].

Satisfacția profesională este cercetată de cei mai mulți cercetători drept un construct multidimensional, care include relații afective ale angajaților față de o multitudine de elemente ale slujbei. Aceste elemente ale slujbei pot fi atât de natură intrinsecă, cât și de natură extrinsecă, satisfacția muncii depinzând de caracteristicile individului, de caracteristicile postului de muncă și contextului în care se desfășoară munca.

Tendința unui angajat de a fi mai mult sau mai puțin satisfăcut de diferitele elemente ale muncii sale a fost numită de Gary Johns

satisfacție de fațetă [24]. Același autor consideră că în plus față de satisfacția de fațetă putem concepe o satisfacție generală, un indicator general însumat al satisfacției unei persoane față de munca sa, care traversează diferitele fațete.

Satisfacția profesională se referă, așadar, la o colecție de atitudini pe care le au angajații referitoare la munca lor și poate fi măsurată în două moduri: fie cu referire la aspectul general, fie la aspecte particulare (modul de realizare a remunerării, sarcini și responsabilități, posibilități de promovare, calitatea relațiilor cu colegii, relațiile cu șefii etc.).

Cătălin Zamfir, în lucrarea „Muncă și satisfacție”, consideră că satisfacția profesională poate fi analizată pe mai multe dimensiuni [53]:

- ✓ Satisfacția economică – produsă de stimuli financiari și importanța pentru intrarea, stabilitatea în profesiunea sau părăsirea ei.

Ea conferă sentimentul securității, satisfăcând nevoile de stimă, de putere, de prestigiu și de poziție socială. Totuși, oamenii nu muncesc numai pentru a câștiga bani, ci și pentru că le place ceea ce fac sau condițiile în care își desfășoară activitatea, pentru că stabilesc contacte sociale, relații afective cu semenii lor.

- ✓ Satisfacția legată de muncă, de conținutul acesteia și de particularitățile sale de desfășurare. Munca în sine are o serie de caracteristici relevante pentru satisfacția umană, incluzând aici condițiile muncii, dotarea tehnică și conținutul efectiv al muncii.
- ✓ Satisfacția psihosocială care derivă din faptul că în procesul muncii omul se raportează nu numai la activitatea sa, ci și la semenii săi, la colegi, la grupul din care face parte, la partenerii de muncă.

Atmosfera de grup favorabilă, relațiile pozitive dintre membrii grupului și dintre aceștia și conducere reprezintă factori determinanți ai satisfacției.

Dacă primele două dimensiuni ale satisfacției au efecte individuale, ultima dimensiune are o extensie mai mare, cuprinzând întreaga colectivitate, iar unele cercetări au scos în evidență faptul că satisfacția psihosocială și stimuli capabili de a o evoca se plasează pe primele locuri. Se poate spune ca atitudinea pozitivă în raporturile de

muncă – este rezultatul principal al satisfacerii nevoilor prin locul de muncă, sau ca rezultat al locului de muncă. Un moral ridicat conduce la dedicare cvasi-totală și la loialitate în favoarea organizației. Un moral scăzut poate duce la absentism, dezinteres față de muncă, rata scăzută a productivității și ca rezultat, angajații părăsesc compania pentru a căuta locuri de muncă la alte firme, în speranța că vor afla acolo mai multă satisfacție.

2.3 Aspectul motivațional în dezvoltarea reprezentării sociale

Dinamizarea unui comportament uman este influențat de totalitatea motivelor. *Un motiv este o structură psihică, ducând la orientarea și reglarea acțiunilor în direcția unui scop mai mult sau mai puțin precizat* [11, p. 199]. Astfel, motivele sunt cauzele conduitei noastre, mai exact cauzele interne ale comportamentului.

În accepția cea mai largă, motivația reprezintă „ansamblul factorilor dinamici care determină conduita unui individ” [44, p. 202]. O definiție mai completă este cea oferită de Al. Roșea [40, p. 8]:

„Prin motivație înțelegem totalitatea mobilurilor interne ale conduitei, fie că sunt înnăscute sau dobândite, conștientizate sau neconștientizate, simple trebuințe fiziologice sau idealuri abstracte”.

Motivația este factorul care determină organismul să acționeze și să urmărească anumite scopuri. Orice act de conduită este motivat, chiar dacă, uneori, nu ne dăm seama pentru ce motiv facem o acțiune sau alta. Nici un act comportamental nu apare și nu se manifestă în sine, fără o anumită incitare, direcționare și susținere energetică.

Frecvent conceptului de motivație i se conferă o accepțiune mult prea generală. Problema motivației este totuși una specifică adică „ești motivat să faci ceva anume”. De aceea se impune să relaționăm acest concept de o sarcină țintă. Nu dispunem de o motivație universală și generală, ci de una orientată mai mult sau mai puțin precis spre rezolvarea sau nerezolvarea unor probleme specifice.

Cercetătorii asupra procesului motivațional pornesc de la asumția existenței a trei factori importanți, ce contribuie la explicația motivației: *biologici*, de învățare și *cognitivi*. Prin colaborarea acestor dimensiuni rezultă motivația comportamentelor noastre.

- *Teoriile biologice* sunt primele abordări sistematice explicative asupra motivației. Ele atribuie cauza comportamentului existenței unor instincte. Aceste instincte (cu funcție de mobil) se manifestă sub forma unor tipare înnăscute de comportament, ce se regăsesc în mod normal la toți membrii unei specii într-un set de condiții date. William James (1890) unul din promotorii acestor teorii susține că oamenii sunt influențați nu atât de instinctele biologice, cât mai ales de cele psihosociale cum ar fi: gelozia, simpatia, sociabilitatea, curiozitatea, nevoia de afiliere, nevoia de-a achiziționa. Limita teoriilor biologice constă în aceea că, instinctele nu pot să explice diversitatea comportamentelor și preferințelor umane. Ele atașează doar o simplă etichetă acestor comportamente. Astfel, a fost dezvoltat un nou set de teorii asupra motivației, care iau în calcul învățarea. Totuși astăzi teoriile biologice nu sunt complet discreditate; există factori ereditari care ne influențează semnificativ comportamentele (de exemplu, în cazul comportamentului inteligent, pe baza mai multor studii realizate pe gemeni monoziгоți, s-a evidențiat existența unei componente genetice a inteligenței estimată la valoarea de 50%).
- *Teoriile învățării*. Cel mai reprezentativ exponent al acestor teorii a fost Skinner. Conform teoriei lui, comportamentele noastre pot fi învățate prin: a) recompensele pe care le oferim unui individ imediat după execuția unui comportament dezirabil; b) pedepsele pentru un comportament indezirabil. Dacă dorim să accelerăm durata, frecvența, intensitatea de execuție a unui comportament trebuie să-l întărim prin consecințe valorizate pozitiv de subiect.
- *Teoriile cognitive*. Aceste teorii pornesc de la explicația motivației comportamentelor umane, încercând să dea un răspuns la întrebarea: „de ce facem ceea ce facem”. Modul cum răspundem diferitelor situații de viață depinde de interpretarea pe care o dăm acestor situații. Motivația unui comportament orientat spre scop, depinde de modul în care evaluăm doi factori: valența și expectanța. Obiectele, evenimentele au o anumită valoare personală sau o anumită *valență*. Valența este conferită de proprietatea obiectelor de-a răspunde unor nevoi. Când atingerea unui obiectiv are, pentru un individ, o valență mai

mare decât altele, probabilitatea de a-l selecta este, de asemenea, mai mare. Motivația depinde și de estimarea probabilității de-a avea succes (*expectanță*).

Abraham H. Maslow [29] a fost unul dintre cei mai creativi și influenți psihologi ai sec XX și unul dintre cei mai importanți promotori ai viziunii moderne asupra naturii umane. Învățarea asociativă este folositoare pentru însușirea anumitor lucruri, dar pentru a deveni o persoană mai bună, în sensul autodezvoltării și autoîmplinirii, marile experiențe ale învățării sunt foarte diferite. El afirmă că scopul educației este actualizarea de sine a persoanei, devenirea complet umană, ceea ce înseamnă ajutarea persoanei să atingă optimul posibil. Teoria lui cu privire la motivație este foarte cunoscută. A propus o ierarhie a trebuințelor care începe de la trebuințele biologice primare până la motivații psihologice complexe, precum trebuința de auto-actualizare. Sistemul lui Maslow presupune o ordine de prioritate, în sensul că trebuințele unui nivel trebuie să fie măcar parțial satisfăcute, pentru ca cele de la nivelul următor să se manifeste și să devină factori motivaționali importanți ai acțiunilor individului. Psihologul american afirma că, cu cât o trebuință se află mai spre vârful piramidei, cu atât ea este mai specific umană, iar satisfacerea ei produce mulțumire și dezvoltă o tensiune plăcută în organism.

Trebuințele de perfecționare, realizare socială, autodepășire, datorită motivației de creștere, se comută progresiv la niveluri de organizație tot mai înalte și se angajează pregnant în creație. Educatorii trebuie să cunoască faptul că nu pot fi activate trebuințele de ordin superior ale elevilor, precum cea de a cunoaște și înțelege, de performanță, dacă nu au fost satisfăcute trebuințele de deficiență. Teoria lui Maslow a cunoscut o serie de critici legate atât de metodologia folosită, cât și de faptul că există numeroase diferențe individuale în privința ordinii de apariție și satisfacere a trebuințelor.

Abordarea umanistă subliniază latura care pune accentul pe emoții, sentimente, pasiuni, valori și caracter. Psihologia umanistă este interesată de „creșterea” personală a oamenilor, de maturizarea lor psihică și socială, de cultura relațiilor lor interpersonale și chiar de schimbarea societății. Astfel, promovează o viziune holistică asupra omului, considerat ca un tot unitar, ca un întreg, în care elementele simple, de ordin natural-biologic se îmbină cu cele complexe, de ordin spiritual sau social.

Motivația are nu numai un caracter energizator or activator asupra comportamentului, ci totodată și unul de direcționare a comportamentelor. Astfel putem conchide că motivația dispune de două segmente importante: unul de energizare, iar celălalt – vectorizant, de orientare a comportamentului spre realizarea unui anumit scop.

2.4 Frica socială și asertivitatea – factori importanți în dezvoltarea reprezentării sociale

Lipsa fricii sociale este un aspect care asigură confortul emoțional și echilibrul psihologic pe care le considerăm posibil constituent esențial în structura RS și care, fiind pus în legătură cu experiența individuală a persoanei, poate întări sau schimba unele elemente periferice, în timp, și nucleul central al RS a ÎPTPV.

Fobia socială sau tulburarea de anxietate socială este o tulburare de neliniște caracterizată prin anxietate copleșitoare și conștiință de sine excesivă în situațiile sociale de zi cu zi. Persoanele cu fobii sociale trăiesc un sentiment de extremă insecuritate în situațiile sociale și au o jenă exagerată [4, p. 729].

Pentru aceste persoane care se confruntă cu fobie socială sau tulburare de anxietate socială, aceste evenimente și alte situații sociale pot fi stresante. O fobie poate fi descrisă ca o teamă. Toți avem temeri, dar pentru majoritatea dintre noi nu ne împiedică să facem ceea ce vrem să facem. O teamă devine o fobie atunci când ne împiedică să ne bucurăm de un succes. Prezența unei fobii sociale duce la izolare, astfel sunt evitate situațiile sociale în care poate fi realizat un proces de învățare pe tot parcursul vieții.

Pe baza experienței timpurii, persoanele cu anxietate socială dezvoltă o serie de credințe legate de sine și de ceilalți; aceste credințe pot fi împărțite în trei categorii [17]:

1. standarde excesiv de înalte pentru performanța socială;
2. credințe privind consecințele unui anumit comportament social;
3. credințe legate de sine.

Aceste credințe determină persoana să interpreteze situațiile sociale (întâlnirile, mersul la restaurant, susținerea unui interviu etc.) ca fiind „periculoase” și să prezică eșecul în context social.

Încă dinainte de intrarea într-o situație socială, persoanele cu acest tip de anxietate prezintă îngrijorări și stări de teamă cu privire la modul în care se vor comporta sau/și vor fi percepute de ceilalți. Scenariile negative pot să apară chiar cu câteva zile înaintea situației sociale, crescând anxietatea (*anxietate anticipatorie*) și determinând persoana să devină foarte atentă la ce se întâmplă în corpul ei precum și la modul în care este percepută de ceilalți (*anxietate hipervigilentă*).

Persoanele cu anxietate socială prezintă o serie de comportamente de evitare și asigurare, care scad pe moment anxietatea, însă mențin, pe termen lung, credințele disfuncționale (evită să vorbească în public, evită situațiile în care pot fi în centrul atenției, evită să intre în contact cu persoanele noi/necunoscute etc.).

Evitarea situațiilor sociale conduce, totodată, la scăderea abilităților sociale, prin absența exersării acestora și anume: abilități de comunicare, asertivitate, ascultare activă, stabilirea contactului vizual etc.

Unii cercetători și psihologi consideră că anxietatea socială este de fapt un comportament învățat, cu alte cuvinte se poate dezvolta în urma observării și interacțiunii cu persoane care au această problemă. Ar putea exista o asociere între părinții care sunt supraprotectivi, care încearcă să controleze totul și anxietatea socială. De multe ori, astfel de părinți nu-și dau seama de problema copilului lor pentru că ei înșiși au această problemă și li se pare a fi ceva normal [8].

De asemenea, se pare că anumite evenimente critice din copilărie îi pot predispune pe oameni să dezvolte fobie socială. De exemplu, unele studii au arătat că 40–50% din persoanele cu fobie socială își pot aduce aminte de unul sau mai multe evenimente sociale traumatice – de exemplu, să fii umilit în public, să fii tachinat sau agresat de colegi, să fii abandonat de persoane importante. Alte studii au găsit o legătură între prezența unor evenimente negative majore precum divorțul părinților, violență în familie, probleme psihice ale părinților, abuzuri fizice sau sexuale și riscul de a dezvolta o tulburare de anxietate sau depresie în general [18].

Este dificil să se precizeze ce cauzează fobia socială. Experții în domeniul fobiei sociale au sugerat că este probabil o combinație între machiajul genetic și experiențele trecute.

Persoanele cu anxietate socială se luptă adesea să-și exprime gândurile, sentimentele și nevoile altora, inclusiv posibilitatea de a spune

„nu” unei cereri, de a putea face față criticii sau de a putea comunica eficient în situațiile sociale zilnice. Creșterea abilităților de asertivitate prin utilizarea unor resurse, cum ar fi „Când spun nu, mă simt vinovat” de către doctorul Manuel J. Smith, vă pot ajuta să vă descurcați mai bine în mediile sociale care te fac anxios [49].

J. Morgan a investigat relația dintre frica socială exprimată și asertivitatea. Așa cum s-a estimat, Morgan a găsit o relație semnificativă statistic între frica socială măsurată prin zece elemente din FSS III (Wolpe and Lang, 1964) și asertivitatea măsurată prin Rathus Assertiveness Schedule (Rathus), 1973. Relația observată, cu toate acestea, a avut o importanță puțin predictivă, după cum a subliniat Morgan, prin faptul că coeficienții de corelație Pearson produs-moment au reprezentat cel mult pentru mai puțin de 6% din varianță. Această constatare ridică întrebări cu privire la opiniile tradiționale ale asertivității (de exemplu Salter, 1949, Wolpe 1958, Wolpe și Lazarus, 1966), care au presupus că un individ este «inhibat de performanța comportamentului normal din cauza fricii nevrotice» [52, p. 81].

În literatura cu referire la relația dintre comportamentul asertiv și frica socială autorii Goldstein, Serber și Piaget au raportat două studii de caz ilustrative în care expresivitatea de furie indusă prin antrenamentul de asertivitate a dus la reducerea evaluată clinic a fricii sociale. Rathus) a raportat rezultatele unei investigații empirice a formării de asertivitate care ar putea, după cum sugerează Morgan, să acorde indirect sprijin pentru relația ipotetică. Folosind subiecții de studii superioare, Rathus a constatat că un grup de formare asertiv nu numai că a obținut un punctaj mai mare pe o măsură de asertivitate – RAS – la post-testare decât grupurile placebo sau fără tratament, dar grupul de formare a raportat de asemenea o tendință nesemnificativă fiind mai puțin temători decât celelalte două grupuri de critică socială și incompetență socială, măsurate prin studiul Temple Fear Survey (Braun și Reynolds, 1969) [apud 5].

Întrucât magnitudinea coeficienților de corelație raportate de Bates și Zimmerman (1971) poate fi atenuată prin includerea unor elemente care nu au legătură cu situațiile sociale, rezultatele lui Morgan ar fi putut fi atenuate prin atingerea doar a unor aspecte limitate ale fricii sociale. J. Morgan a relatat că în construcția SFS „elementele selectate au fost cele care, în mod constant, au încărcat foarte mult factorii” fricii sociale „și nu au încărcat foarte mult alți factori” [apud 6].

Inspectarea obiectelor FSS-III care nu au fost incluse în SFS a indicat însă că mai multe au fost excluse care ar putea fi conceptualizate ca fiind relevante pentru comportamentul asertiv, cum ar fi „Vorbind în public”, „Sentimente negative” și „Oamenii în autoritate”.

Joseph Wolpe a explorat inițial folosirea asertivității ca mijloc de „inhibare reciprocă” a anxietății, în cartea sa din 1958 privind tratarea nevrozelor; și de atunci a fost folosit de obicei ca o intervenție în terapia comportamentală [51, p. 53-62]. Programul de asertivitate („AT”) a fost introdus de Andrew Salter (1961) și popularizat de Joseph Wolpe [12, p. 142]. Convingerea lui J. Wolpe a fost că o persoană nu ar putea fi atât asertivă, cât și anxioasă în același timp, și astfel asertivitatea ar împiedica anxietatea. Obiectivele antrenamentului de asertivitate includ [12, p. 142]:

- creșterea gradului de conștientizare a drepturilor personale
- diferențierea dintre non-asertivitate și asertivitate
- diferențierea dintre agresivitatea pasivă și agresivitate
- învățarea abilităților verbale și non-verbale de asertivitate.

Reluând firul evolutiv, cel mai recent, autorul B. Biliet [7], apreciază că diferitele modele umane s-au utilizat în tipurile/modelele psihologice curente, servind ca punct de plecare *Modelului holistic uman* după schemă (figura 18).

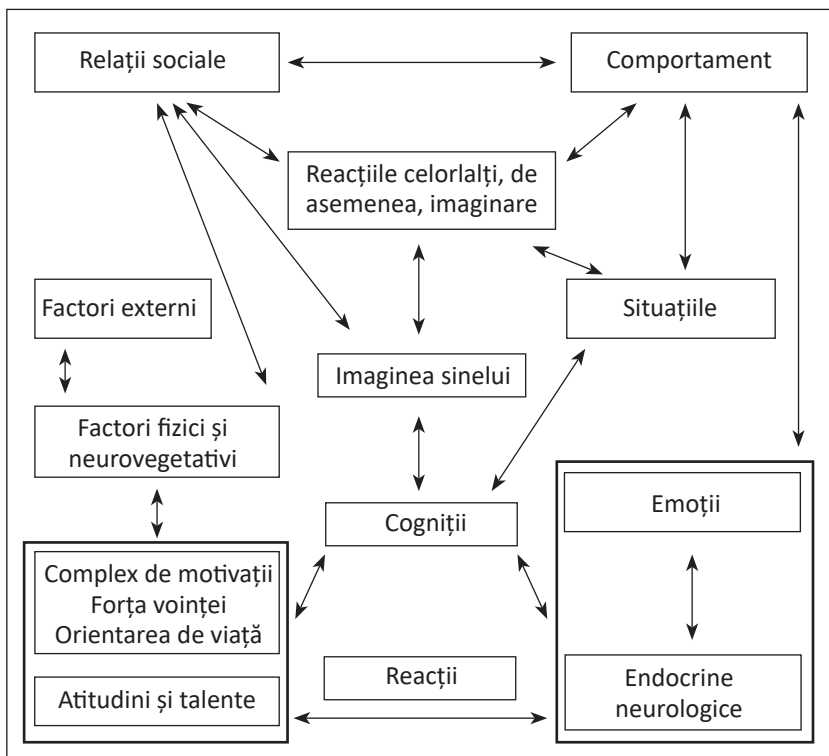


Fig. 18 Modelul holistic uman (Biliet B.)

Autorul explică că toate liniile comunicative din schemă se referă la cauzalitatea circulară în cadrul acestor entități.

Când analizăm schema, trebuie să fim capabili să urmărim linia psihanalitică, precum și cea behavioristă. Mai mult, se regăsește o abordare cognitivă, cea rogersiană și o psihologie umanistă.

Numai cel care observă toate relațiile și conexiunile interne, precum și cele externe, va obține o imagine totală a realității umane, așa cum este cunoscută de noi, acum.

Astfel, autorul oferă un **Studiu de caz** care este introdus în modelul friicii sociale.

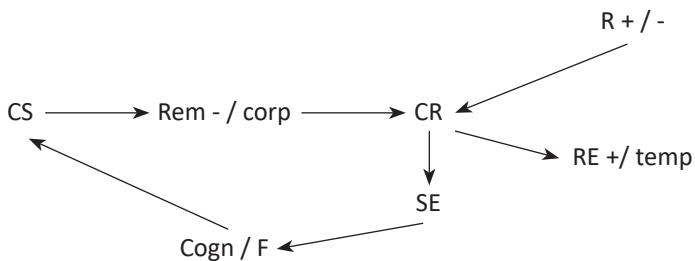
Studiu de caz

Sonia se plângea de faptul că atunci când întârzie la facultate nu intră niciodată în aula.

Ne-a povestit următoarea situație: „Săptămâna trecută m-am trezit la 7 dimineața și imediat m-am gândit că seminarul începea la 08:30 și că voi întârzia.

Nu am mai putut mânca și inima îmi bătea foarte tare. Îmi venea să plâng și am alergat la autobuz. Când am ajuns la universitate ușa era deja închisă. Tremuram și mă gândeam că dacă deschid ușa, toți își vor întoarce privirea către mine și m-am înroșit și am devenit neliniștită. Așa că nu am intrat și m-am întors acasă. Pe drumul înapoi mă gândeam că, ceilalți studenți vor râde de mine; că sunt proastă și că nu voi depăși niciodată acest tip de situații. Mai rău decât atât, ce urma să-i spun profesorului? Această idee mă tensiona și gândul întâlnirii cu profesorul de săptămâna viitoare îmi genera anxietate. Întoarsă acasă, m-am simțit mai bine. Dar mai târziu, în ziua aceea, m-am simțit foarte tristă din cauza eșecului. Această situație se întâmplă frecvent și nu știu cum să o gestionez.”

Modelul teoretic al fricii sociale și asertivității



Ce avem?

1. CS: O situație condițională provocând frica socială.
2. Rem- corp/emot: excitație și reacție emoțională negativă.
3. CR: comportament de evitare verbal și nonverbal
4. RE: descreșterea temporară a emoției de frică.
5. SE: subaprecierea stimei de sine. Voi cădea din nou.

6. R+/-: reacție dezaprobatore din partea mediului, chiar când aceasta este formulată în termeni pozitivi (Tu ești întotdeauna atât de drăguț, pot să te întreb orice).
7. Cogn/F: toate atribuirile realizate într-o situație specifică care evocă frica socială, chiar dacă este imaginară (conflict imaginar).

Să punem situația Soniei în modelul fricii sociale

CS 1: Se trezește prea târziu.

Rem-1:1. Inima îi bătea foarte tare.

2. Îi venea să plângă.

3. Nu putea mânca.

CS 2: A ajuns când ușa era închisă.

Rem-2:1. Tremura.

2. S-a înroșit.

3. Era neliniștită.

CR: S-a întors acasă (comportament de evitare).

R+/-: Ceilalți studenți vor râde de ea.

Reacția profesorului.

RE: S-a simțit mai bine, doar pentru un timp scurt când a revenit acasă.

SE: Se simte prost și incapabilă de a gestiona astfel de situații.

Cogn/F: Când s-a trezit s-a gândit la scenariul cel mai dezastruos.

Iși imaginează fantasmagoric reacția profesorului săptămâna viitoare.

INTERVENȚIE PSIHOLAGICĂ PENTRU DEZVOLTAREA REPREZENTĂRII SOCIALE ÎN CADRUL PROCESULUI DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII

3.1 Strategii și metode de intervenție psihosocială

În vederea realizării obiectivelor propuse, am utilizat următoarele categorii de instrumente de intervenție:

1. *Tehnici expresiv-creative*, care sunt în acord cu universul și preocupările participanților, permit cunoașterea universului interior al lor și sunt benefice în creșterea stării subiective de bine și potențialului motivațional. Dintre ele fac parte: desenul, fan-tezia, colajul, poveștile și povestirile, operele de artă, jocurile, caruselul emoțiilor, exerciții cu elemente de psihodramă etc.
2. *Exerciții de conștientizare*, cu suport imaginativ și exerciții de restructurare cognitivă. O mare diversitate de tehnici și jocuri experiențiale au fost create pentru a produce restructurări benefice în planul înțelegerii și evaluării de sine, al modificării imaginii proprii și al modului de evaluare a raporturilor cu alții, în scopul înțelegerii cu sine și cu mediul.
3. *Exerciții de conștientizare și acceptare corporală*, care asigură: conștientizarea tensiunii musculare și a relaxării psihomuscula-re, conștientizarea ritmului respirator și a modificării lui în con-cordanță cu emoțiile trăite sau cu anumite situații re trăite ori cu imaginarea altora; conștientizarea senzațiilor care comunică stări de nemulțumire, neliniște și disconfort psihologic; conști-entizarea poziției corpului, mimicii și a gesturilor în corelație cu stările emoționale sau cu gândurile pozitive ale participantului. Astfel de exerciții pot fi utilizate ca tehnici care orientează sen-zorii de conștientizare a participantului asupra modului în care funcționează corpul sau asupra modului cum se poate folosi de corp pentru a controla simptomele gândurilor și sentimentelor negative. Cele mai eficiente exerciții de conștientizare corpo-rală sunt tehnicile de relaxare: trainingul sau antrenamentul autogen și relaxarea progresivă Jacobson.

În cele ce urmează, vom descrie detaliat tehnicile ce le vom utiliza: *desenul, fantezia, colajul, elaborarea de povești și povestiri, caruselul emoțiilor, fanteziei ghidate, tehnici de dezvoltare a percepției sociale, antrenamentul autogen și relaxarea progresivă Jacobson.*

- **Desenul** este una dintre cele mai folosite modalități de proiecție a personalității. În stimularea trăirii emoțiilor pozitive, desenul ne-a servit în scopul semnalării unor probleme, pentru exprimarea sentimentelor lor și stimularea comunicării nonverbale. Modalitățile de lucru expresiv-metaforice, folosite pentru exprimarea și exteriorizarea fericirii, satisfacției și motivației în anumite situații (testare, verificarea competențelor, creșterea profesională, întâlnirea cu un coleg/prieten), sunt „activitatea mea preferată”, „portretul omului fericit/motivat/satisfăcut de munca sa” ș.a.
- **Fantezia** presupune folosirea întregului potențial imagistic și poate fi îmbinată cu desenul și cu mișcarea fizică. Exercițiile de fantezie aplicate au fost: „desenul muzicii pozitive”, „reprezentarea ființelor fericite” ș.a.
- **Colajul** reprezintă o tehnică de antrenare a participanților în activitatea de căutare de informații, imagini, combinarea acestora și prezentarea lor într-o formă plăcută și atractivă. În colaj sunt utilizate: hârtia de toate tipurile și de texturi variate, lucruri moi și aspre, fire de lână, panglici colorate poze decupate din reviste sau cărți, fotografiile etc. După realizarea colajului, participantul poate povesti despre colajul în sine, despre procesul de realizare a lui, îi poate da un titlu. Colajul ajută la eliberarea imaginației și poate fi utilizat ca mijloc de exprimare emoțională: „autocolajul omului fericit”.
- **Elaborarea de povești și povestiri.** Crearea de povești este o practică importantă în lucrul cu participanții. Utilizarea acestei tehnici implică: elaborare poveștilor de către psiholog și/sau participanți, povestirea lor, precum și utilizarea unor lucruri care să le stimuleze, cum ar fi picturile, testele proiective, marionetele, deschiderea către fanteziile interioare sau utilizarea mijloacelor audio. Din poveștile pe care le creează participantul, psihologul este capabil să faciliteze insight-uri asupra trăirilor emoționale subiective, motivației în activitatea prestată, sursei insatisfacției acestuia. Putem propune subiecților să elaboreze o povestire „activitatea preferată în viața omului fericit”.

- **Caruselul emoțiilor.** Esența caruselului constă în trecerea de la o stare emoțională negativă la alta pozitivă (totalmente opusă). Caracteristic pentru caruselul emoțiilor este trecerea de la starea de nefericire/insatisfacție la cea de fericire/satisfacție. În cadrul acestei tehnici, participantul resimte siguranța de a fi stăpân pe sine și pe capacitățile sale, operând cu „teatrul măștilor”.
- **Tehnica fanteziei ghidate** poate fi aplicată în situațiile în care participanții își creează și sunt stăpâniți de insatisfacție, pesimism, neîncredere și nemulțumire de sine. Această tehnică poate reconstitui, focalizând pe detalii semnificative, cursul evenimentelor trăite de participant, reîntregindu-le prin descoperirea înțelesului adevărat, care le explică sau poate crea o imagine acceptată a sinei sau a altcuiva, ca suport pentru sensibilizarea stării de bine, a satisfacției și a gândirii pozitive privind muncă prestată de către participant. Spre exemplu, un participant care suferă de nemulțumire, lipsă de motivație, insatisfacție față de munca sa, poate vizualiza imaginea prietenei care este fericită, motivată și satisfăcută de prestația aleasă (ca suport afectiv pozitiv) pentru a exersa imaginar, un alt tip de comportament. Gândirea pozitivă, însoțită de vizualizări imaginative sugestive, „hrănitoare din punct de vedere emoțional”, conduc la restructurări și dezvoltare personală. Subiecte propuse: „ochelarii nesiguranței”, „Inundația”.
- **Tehnici bazate pe dezvoltarea percepției sociale.** Aceste tehnici dezvoltă capacitatea de a percepe, înțelege și a valorifica pe sine și alte persoane, grupul din care face parte. Cu ajutorul exercițiilor bine gândite participanții primesc informația necesară verbală și nonverbală referitor la ceea cum sunt ei percepuți de către ceilalți și cum se autopercep. Ei își dezvoltă capacitatea de reflexie, de interpretare cognitivă și evaluativă a obiectului social perceput.
- **Relaxarea progresivă Jacobson, relaxarea autogenă Schulz** sunt metode psihoterapeutice de relaxare cu o serie de exerciții de gimnastică, cu efect tonifiant, ce constă în alternarea relaxării și tensionării principalelor grupe de mușchi până la eliminarea contracturilor musculare și atingerea relaxării. Mecanismul relaxării progresive este similar celui folosit în antrenamentul autogen descris anterior. Prin tehnica relaxării progresive, participantul învață să operaționalizeze conceptele de relaxare și tensiune. Ulterior, ca urmare a exercițiilor repetate, se întărește conexiunea între forma

verbală (lingvistică) de relaxare și starea afectivă pe care aceasta o definește. Subiectul reușește astfel să-și controleze verbal și voluntar relaxarea musculară.

3.2 Programul de dezvoltare a reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții

Programul de intervenție psihosocială în dezvoltarea reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții reprezintă un sistem de mijloace, metode, procedee și tehnici psihologice, care urmărește creșterea nivelului satisfacție de viață, satisfacție profesională, persistența motivațională și diminuarea fricii sociale prin intermediul gândirii pozitive, optimizării autocunoașterii și prin dezvoltarea personală și emoțională.

Principiile fundamentale care stau la baza elaborării programului psihosocial în dezvoltarea reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții sunt:

1. *Principiul utilizării unui set de metode în cercetarea psihologică.* Conform acestui principiu, este necesar de utilizat o varietate mare de metode, tehnici și procedee din arsenalul psihologiei practice. Aceste metode aplicate în practică au demonstrat că se pot completa reciproc și reprezintă un instrumentar adecvat de acordare a unui ajutor psihologic eficient subiecților.
2. *Principiul unității corecției și diagnosticării.* Eficiența intervențiilor psihosociale depinde de complexitatea și profunzimea diagnosticului. Însă rezultatele celei mai temeinice diagnosticări își pierd esența, dacă nu sunt urmate de un sistem de acțiuni de influență psihologică.
3. *Principiul experienței „aici și acum”.* În prim-plan sunt puse trăirea emoțiilor și exprimarea experienței prezente. Acest fapt contribuie la conștientizarea, de către participant, a propriilor percepții, emoții, gânduri și trăiri. Dobândind conștiința propriului „Eu”, subiectul va fi capabil să fie în acord cu semnificațiile lumii sale interioare și exterioare și să se autoperceapă, acceptând autorestructurarea conștientizată.
4. *Principiul implicării active a participantului.* Dezvoltarea personală este un proces de autoformare, în care participantul trebuie să se implice conștient. Astfel, prezența lui este una vie, participativă, onestă, directă, autoafirmativă și responsabilă cu rezultate autentice și benefice.

5. *Principiul competenței active.* Competența participantului trebuie să fie concretă și să aibă un destinatar cunoscut. El trebuie nu numai să știe la ce pot fi folosite anumite deprinderi, dar și să facă, efectiv, uz de ele – acasă, la serviciu, în mediul restrâns și în societate. Cunoștințele, deprinderile și realizările sale trebuie să fie nu doar constructive, ci și orientate spre o aplicare directă și activă în interesul personalității, al familiei, al societății.
6. *Principiul valorificării potențialului personalității* presupune învățarea participanților cum să-și dezvolte capacitățile și potențialul și cum să le utilizeze în viață și în activitate. Acest principiu presupune instrumente de transformare a aptitudinilor și facultăților latente, ascunse ale personalității din regimul de așteptare pasivă în regim de activism.
7. *Principiul orientării spre necesitățile și solicitările participanților.* Acest principiu reiese din necesitatea punerii în practică a cunoștințelor și deprinderilor achiziționate în activitățile de zi cu zi, activitățile ce devin tot mai eficiente pe măsură ce reflectă solicitările și necesitățile curente ale subiecților, pe măsură ce rezultatele se văd și se face uz de ele imediat, „aici și acum”.
8. *Principiul facilitării și stimulării creșterii continue.* Conform acestui principiu, se realizează explorarea căilor care sporesc posibilitățile participantului de a-și continua dezvoltarea pe cont propriu și în afara activităților de intervenție. Subiectul rămâne astfel și în continuare cu o sarcină care va continua în afara activităților de grup.

Obiectivele Programului:

1. Exersarea unor comportamente asertive versus comportamentele subasertive sau agresive.
2. Aplicarea de către participanți a unor tehnici de dezvoltare a imaginii de sine și creșterea încrederii în sine.
3. Să decidă argumentat vizavi de comportamentele care urmează a fi manifestate.
4. Stimularea independenței față de aprecierile interpersonale.

Competențele trainerului

Programul va fi desfășurat de un specialist în domeniu – psiholog, care trebuie să posede cunoștințe și abilități, după cum urmează:

1. Cunoștințe despre terapia cognitiv-comportamentală;
2. Modelarea și repetiția comportamentală;
3. Întărirea și feedbackul;

4. Aproximarea succesivă;
6. Desensibilizarea și repetiția desensibilizării;
7. Obișnuirea;
8. Conturarea și controlul acesteia;
9. Jocul de rol;
10. Moderatorul este modelul final de comportament asertiv.

Structura programului:

Programul de intervenție psihosocială în dezvoltarea reprezentării sociale a învățării pe tot parcursul vieții este structurat în 10 sesiuni de training.

SESIUNEA I

Exercițiu energizant: *Toți se schimbă cu locul*

Durata: 7 minute.

Scopul: Spargerea gheții.

Materiale: -

Desfășurarea:

Participanții stau pe scaune într-un cerc cu un mediator în mijloc. Moderatorul roagă participanții să se ridice și să schimbe locurile în dependență de diferite categorii „schimbați locurile cei care poartă pantofi negri”, „schimbați locurile cei care merg pe bicicletă”, „schimbați locurile cei care fumează”. Mediatorul încearcă să ia un scaun în timp ce alții își schimbă locurile, lăsând un participant fără scaun, astfel încât cineva devine mediator nou.

Activitatea 1: Prezentarea ecusonului personalizat.

Scopul: Alegerea și prezentarea numelui pentru perioada training-ului.

Materiale: Carioci sau marchere, bandă adezivă de hârtie.

Durata: 15 minute.

Desfășurarea: Fiecare participant își scrie numele care poate fi: real, cum îl numeau părinții sau numele unui lider politic/om public etc. Numele trebuie scris clar, astfel, ca să fie ușor văzut, citit. Va fi utilizat numai în spațiul dat.

Activitatea 2: „Acrostihul numelui”.

Scopul: Cunoașterea subiecților între ei cu ajutorul numelui.

Materiale: Foi A4, pixuri

Durata: 10 minute.

Desfășurare: Fiecare participant își scrie prenumele pe o foaie după care scrie și numește calitățile sale, folosind cuvinte care să aibă ca inițiale literele din prenumele său.

Activitatea 3: Stabilirea regulilor de participare.

Scopul: Buna organizare a training-ului. Determinarea așteptărilor din partea participanților privind desfășurarea trainingului/programului.

Materiale: Flipchart, cariocă.

Durata: 15 minute.

Desfășurarea: Regulile trebuie să fie respectate de către toți participanții și de către trainer. După elaborarea regulilor, trainerul întreabă participanții despre așteptările lor de la training-ul dat: individual, în grup de 3-4, apoi de întreg grupul se decid următoarele reguli:

1. Fiecare participant urmează să fie prezent la toate ședințele desfășurate.
2. Participanții trebuie să fie cât e posibil de activi și originali.
3. Să își pregătească în caz de necesitate tema pentru acasă care va fi dată spre realizare.
4. Să asculte pe ceilalți participanți, să nu critice ideea cuiva și să nu judece pe alții.
5. Să își cerceteze schimbările apărute în baza training-ului și să le împărtășească cu grupul.
6. Să se păstreze confidențialitatea. Toată informația discutată rămâne în grupă (se referă atât la participanți, cât și la trainer).
7. Să vorbească doar o singură persoană, iar ceilalți să privească și să asculte activ.
8. Se discută ceea ce interesează participanții la moment, cu referire la un anumit eveniment.

După elaborarea regulilor, moderatorul înregistrează pe poster așteptările participanților prin asalt de idei sau în grup.

Activitatea 4: Moderatorul le relatează pe scurt *obiectivele* training-ului:

- ✓ *Identificarea propriului stil de comunicare.*
- ✓ *Exersarea distincției între ceea ce văd și ceea ce gândesc.*

- ✓ *Diferențierea între ceea ce gândesc și ceea ce simt.*
- ✓ *Diferențierea între ceea ce văd, gândesc și simt și ceea ce alții văd, gândesc și simt.*
- ✓ *Refuzarea cererilor, petițiilor sau ordinelor cărora nu doresc să le răspundă pozitiv.*
- ✓ *Exprimarea „Nu” într-un mod asertiv.*
- ✓ *Diferențierea între subasertiv, asertiv și agresiv.*
- ✓ *Formularea răspunsurilor asertive.*
- ✓ *Aprecierea importanței comunicării într-o manieră asertivă la locul de muncă.*
- ✓ *Oferirea un feedback constructiv.*

Pe perete sunt lipite trei desene/simboluri: Valiza – ce o sa iau cu mine?; palme – prin ce o să contribui eu personal?; fulgere – cum credeți, care vor fi riscurile, ce nu vom reuși? Participantii scriu pe stikere și le lipesc în jurul desenului respectiv, oferind, astfel, răspunsuri la întrebările adresate de către trainer.

Activitatea 5: Stare de facto

Scopul: Expunerea propriilor trăiri vizavi de o situație similară.

Materiale: -

Durata: 13 min.

Desfășurarea: Formatorul expune bancul:

Șeful meu mi-a zis:

– *Crezi că poți să vii sâmbătă la serviciu? Știu că e weekend și că ai planuri, dar e o urgență...*

– *Bine, nicio problemă, am zis. Dar e posibil să ajung mai târziu, sâmbăta după cum știți e un trafic infernal.*

– *OK, când crezi că o să ajungi?*

– *Luni.*

Pe marginea acestui banc, trainerul va iniția o discuție care se va baza pe următoarele întrebări:

– *Ați avut situații la locul de muncă în care șeful a făcut trafic de putere sau altceva...?*

– *Cum ați procedat/răspuns?*

– *Cum v-ați simțit?*

– *Ce ați fi dorit să-i spuneți de fapt?*

Activitatea 6: Completarea chestionarului „Stilul meu de comunicare” (Anexa 4)

Scopul: Determinarea propriului stil de comunicare.

Materiale: Fișa cu tabelul pentru răspunsuri.

Durata: 20 min.

Desfășurarea: Trainerul explică completarea tabelului pentru răspunsuri, apoi sunt citite toate întrebările testului.

Activitatea 7: Ce este asertivitatea?

Scopul: Realizarea sensului conceptului de asertivitate

Materiale: Video „Asertivitatea în 7 pași”, PPT 1, Tehnica „Hârtiei asertive”, foi A4.

Durata: 30 min.

Desfășurarea: După vizionarea filmulețului video despre asertivitate este prezentată informație în format Power Point (PPT) despre conceptul de comunicare asertivă. Tehnica „Hârtiei asertive” le poate demonstra individualitatea de a învăța un comportament asertiv.

Scurt raport. Le solicităm participanților să analizeze verbal ce nou au descoperit și ce pot învăța.

SESIUNEA II

Activitatea 1: Contactul vizual

Training-ul începe cu un exercițiu care pare ușor, dar are o structură complexă.

Scopul acestui exercițiu este să abiliteze participanții să recunoască stresul în corp și minte

Desfășurarea: La început se solicită participanților să observe conținutul ceea ce simt și gândesc în timpul exercițiului.

Apoi se începe exercițiul. Mai întâi trebuie doar să mențină contactul vizual cu trainerul (timp de 15 sec.). Mai târziu în timpul training-ului li se va cere participanților să privească pe cel implicat o perioadă mai lungă (conturarea).

După exercițiu, participanții sunt invitați să își expună observațiile. Diferitele elemente de stres sunt folosite în tehnica de relaxare.

Exercițiul de control vizual este folosit de mai multe ori în timpul trainingului, cu grad de complexitate crescut treptat (schimbând timpul, schimbând locul, schimbând sexul etc.).

Scurt raport.

Le este solicitat participanților să vorbească despre ceea ce au simțit și au gândit în timpul exercițiului. Unde au simțit tensiune la nivelul corpului, în care moment, când a început tensiunea și când a dispărut.

Exercițiul de relaxare sau controlul excitației.

Scopul: relaxarea corpului.

Desfășurarea: acest exercițiu de relaxare este pus în practică în mod normal șezând pe scaun. Se poate realiza și din poziția întins pe podea.

I se solicită participantului să ia loc, să își pună coatele pe genunchi cu antebrățele atârând în jos printre picioare și bărbia la piept.

În timpul acestui exercițiu participanții trebuie să se concentreze asupra a șase arii și să își ofere sieși sugestiile următoare:

- Greutate: Tot brațul meu drept e greu.
- Căldură: Brațul meu drept e cald.
- Inimă: Inima mea este tăcută și puternică.
- Respirație: Respirația mea este în totalitate calmă.
- Burtă: Plexul meu solar este cald.
- Frunte: Fruntea mea este plăcut răcoroasă.

Scurt raport. Participanții sunt orientați să se relaxeze și să-și poată gestiona tensiunile din corpul lor.

Activitatea 2: Spunând „Nu”

Scopul acestui exercițiu este de a învăța de a diferenția mesajul *Nu* în moduri subasertive, agresive și asertive.

Desfășurarea: Participanții stau în picioare în cerc.

În prima rundă, toți spun *Nu* vecinului într-un mod subasertiv.

În a doua rundă, trebuie să spună *Nu* într-un mod agresiv.

În ultima rundă, trebuie să o spună în mod asertiv.

Când nu este transmis în modalitatea cerută, vecinul îl solicită din nou. Când este transmis în mod corect, vecinul mulțumește și continuă exercițiul către vecinul următor.

Scurt raport doar pentru a permite participanților să spună dacă a fost dificil să găsească expresia potrivită pentru a spune *Nu*.

Activitatea 3: „Eu văd”

Apoi începe partea a doua a exercițiului.

Desfășurarea: Se formează echipe a câte trei persoane. Una dintre ele trebuie să descrie comportamentul celei de-a doua fără a face interpretări, având la dispoziție un minut. Cea de-a treia persoană trebuie să intervină atunci când prima persoană face interpretări în loc de descrieri.

Ca trainer trebuie să fiți atenți la:

- Greșeli tipice ca: „are părul frumos”, sau „pare furioasă”... sau „are o bluză neagră” câtă vreme se vede doar spatele acesteia. Așadar cereți participanților să înceapă mereu cu: „Eu văd ...”.
- Cea de-a treia persoană nu intervine atunci când remarcă greșeli.

După un minut, se schimbă rolurile.

Când toți au făcut descrierea, se face un scurt raport.

Activitatea 4: „Extensiunea Verbală”.

Scopul:

1. Să distingă între ceea ce văd și ceea ce gândesc.
2. Să diferențieze între ceea ce gândesc și ceea ce simt.
3. Să diferențieze între ceea ce el/ea vede, gândește și simte și ceea ce alții văd, gândesc și simt.

Desfășurarea: Acest exercițiu se desfășoară timp de 4 runde în echipe de câte 3 persoane. Una este observator și trebuie să controleze procedura, intervine atunci când nu merge bine. Fiecare rundă este pusă în practică de trei ori.

Runda 1

Timp de 30 de secunde, descrie comportamentul celorlalți doi.

El/ea spune mereu: Văd ...

Și văd ...

Și ...

Runda 2

Timp de 60 de secunde, o persoană trebuie să spună celorlalți orice îi trece prin minte.

Începe fiecare propoziție cu: Cred ...

Acum cred ...

Și acum cred ...

Runda 3

La fel celorlalte două însă acum el/ea trebuie să le spună celorlalți ceea ce simte.

Începe fiecare propoziție cu: Simt ...

Acum simt ...

Și acum simt ...

Runda 4

În timpul acesteia, persoana care începe se concentrează asupra cuiva și spune:

Te văd ... (descrierea comportamentului) și cred că te simți ... (numește emoția)

Cealaltă persoană indică prin mișcări ale capului dacă afirmațiile sunt corecte sau nu. Nu se comunică mai mult, chiar dacă afirmațiile sunt greșite.

În timpul acestui exercițiu, trainerul are o sarcină delicată, dacă se doresc rezultate la final. Trebuie avută în vedere procedura pe tot parcursul exercițiului.

Uneori se poate coordona desfășurarea unei a cincea runde pentru a întări mai mult efectul.

Apoi participanții trebuie să înceapă cu: „Cred că tu crezi...”.

Scurt raport.

Cum a fost să vorbești despre gândurile/emoțiile tale?

Cum a fost să fii observat(ă) de o altă persoană?

Ceilalți pot vedea cu ușurință ceea ce simți?

Ți-a fost ușor să simți emoțiile altora?

A fost o diferență mare între ceea ce ai crezut tu și ceea ce alții au crezut că tu crezi?

SESIUNEA III

Activitatea 1: Spunând: Nu

Scopul:

1. Să învețe să refuze cereri, petiții sau ordine cărora nu doresc să le răspundă pozitiv.
2. Să învețe să exprime „Nu” într-un mod asertiv.
3. Să învețe să facă distincția între subasertiv, asertiv și agresiv.

Desfășurarea: Acest exercițiu constă în 6 runde.

Exercițiul se începe în picioare, în cerc, cu trainerul alături de participanți.

Este important ca, de altfel în toate exercițiile, să stimulați participanții să folosească tot ceea ce au învățat deja.

Runda 1

În această rundă fiecare participant are de spus „Nu” într-un mod subasertiv, asertiv și agresiv, pe rând. Vecinul dă feedback după fiecare „Nu” vis a vis de modul în care l-a perceput (subasertiv, asertiv sau agresiv). Dacă nu este satisfăcător, atunci „Nu” este spus din nou. Începeți exercițiul dumneavoastră. Remarcați faptul că sunt importante contactul vizual și limbajul asertiv al corpului.

Runda 2

Participantul, al cărui rând este, spune „Nu” vecinului, iar acesta răspunde „Nu” în același mod, mai întâi subasertiv, apoi agresiv și la final asertiv. Doar când tonul și postura sunt corecte, aceștia pot continua exercițiul.

Runda 3

Participantul, al cărui rând este, merge în mijlocul cercului. Apoi se deplasează pe rând la fiecare participant, face contact vizual și spune „Nu” într-un mod asertiv.

Runda 4

Este la fel cu runda 3, cu excepția faptului că persoana din mijloc alege două sau trei persoane din grup.

Runda 5

În fața celui care lucrează sunt alți 2 membri ai grupului. Din nou, el are de spus „Nu” într-un mod asertiv. Apoi este confruntat cu 4-5 persoane și la final, cu întregul grup.

Runda 6

Fiecare participant merge în mijlocul cercului. Apoi se deplasează la trainer stand în picioare în fața acestuia în timp ce toți ceilalți îl privesc. Participantul face contact vizual, adoptă postura asertivă corectă și spune tare și clar „Nu”.

Activitatea 2: Controlul limitelor

Scopul:

1. Să învețe să trateze proximitatea fizică și distanța.
2. Să învețe să intre în proximitatea fizică a celuilalt cu respectarea limitelor acestuia/acesteia
3. Să indice în mod clar propriile limite fizice și să le mențină.

Desfășurarea: Acest exercițiu se derulează pe parcursul a 3 runde.

Runda 1

Un participant este în centrul cercului. Invită pe cineva să se apropie. Când apreciază distanța ca fiind suficientă acesta spune „STOP”. Celălalt se oprește.

Runda 2

Același exercițiu ca în runda 1, dar acum după prima oprire, celălalt este invitat din nou să micșoreze distanța. Din nou, el spune: „STOP”. Participantul continuă așa de mai multe ori până când simte o distanță confortabilă între ei.

În acest exercițiu participanții trebuie să se joace cu distanța și proximitatea.

Runda 3

Același exercițiu ca în runda 2, dar de data aceasta celălalt participant insistă să i se permită să se apropie. Primul trebuie să își păstreze granița/limita, iar cel de-a doilea trebuie să insiste chiar să forțeze limita atunci când „stop”-ul nu a fost suficient de clar.

Scurt raport. Participanții vorbesc dacă distanța și proximitatea le pot oferi siguranță.

Activitatea 3: Discuția sentimentelor

Scopul: Să extindă expresia verbală a participanților.

Desfășurarea: Prima parte din sentimente este practică în grupul largit. Fiecare dintre participanți încearcă să pronunțe o propoziție dată într-un mod diferit, surprins, furios, plictisit, excitat, dezamăgit... Stimulați-i să exagereze.

Începeți cu:

- Azi mâncăm spanac.
- Acolo este o minge.
- Diseară vine Andrei

- Azi e duminică.
- Ai conectat televizorul?
- Ești tuns?
- Bei cafeaua cu zahăr?
- Citești cartea aceea?

În partea a doua a exercițiului ei trebuie să pronunțe o propoziție cu intonația corectă către vecin.

Propozițiile sunt:

- Mă simt bine.
- Urăsc.
- Mă simt foarte bine azi.
- Sunt enervat.
- Se pot îneca din partea mea.
- Mă simt trist.
- Mă simt rău.
- Nu-mi place, nu pot mânca.
- Sunt momente când mă simt foarte puternic.
- ...

Dacă este necesar puteți repeta propozițiile întregului grup, astfel încât fiecare membru să aibă posibilitatea să pronunțe în modul corect.

Scurt raport: Participanții sunt rugați să vorbească despre observațiile asupra sa și celor din grup despre pronunțarea sentimentelor.

Activitatea 4: Începeți să comunicați

Scopul:

1. Să participe într-o conversație.
2. Să se prezinte pe sine altora.

Desfășurarea: Acest item conține mai multe părți care vor fi desfășurate pe parcursul mai multor zile.

Pentru ziua 5 primul exercițiu este unul nonverbal, urmat de două exerciții de autoprezentare.

Dați (strângeți) mâna.

Cereți-le participanților să stea în picioare oriunde în spațiul de lucru.

Mergeți încet ... nu vă priviți ... nu vă atingeți ... nu atingeți pe nimeni ... doar mergeți încet. „Stop” și rămâneți unde sunteți acum.

Întrebați-vă pe dumneavoastră înșivă dacă ați mers tot timpul în afara grupului sau dacă ați mers în apropierea majorității celorlalți. Ok, re-începem, însă încercați să mergeți în zigzag ... Nu vă priviți sau atingeți ... Deplasați-vă acum în acele zone în care sunt majoritatea ... Ok, „Stop”, închideți ochii și începeți să mergeți fără a-i atinge pe ceilalți ... Ok, foarte bine ... Acum vom face altceva. În cazul în care credeți că sunteți în proximitatea cuiva, căutați-i mâna, dați noroc și continuați așa în timp ce vă deplasați ... Câte mâini ați strâns? ... Încercați să strângeți atât de multe mâini câte puteți ... „Stop”... Deschideți ochii și mergeți în zigzag din nou, priviți-vă, dați noroc și spuneți-vă „bună” sau orice altceva spuneți în mod obișnuit ... Continuați ... „Opriți-vă o secundă” ... Sunteți mereu primul/prima care dați noroc ... sau mereu ultimul(a) ... Încercați să observați lucrul acesta ... Continuați să mergeți și de asemenea să vă schimbați comportamentul ... succes.

Permiteți un scurt raport.

Prezentați-vă în grup.

Toți participanții stau în picioare în cerc. Unul este trimis în afara camerei. El(ea) intră din nou în cameră și se prezintă celorlalți membri ai grupului. Dă noroc cu aceștia și ei își spun numele. Următorul, la fel ...

Scurt raport pentru fiecare:

Cum a fost strânsul său de mâini?

Cum a fost postura sa?

A privit către persoane?

A stat realmente în picioare în fața celui/lalt?

Numele său a fost articulat clar și suficient de tare?

Care a fost reacția când unii i-au cerut să repete numele?

Solicitați-i să varieze prezentarea (la început - la final, întrebări-răspunsuri...).

Activitatea 5: Exerciții pe fișe. Autorefecții

Scopul: Etapa de autorefecții presupune întărirea cunoștințelor antrenate.

Desfășurare: Formatorul distribuie participanților o fișă de autorefecții spre a fi completată.

1. Câteva lucruri pe care le-am învățat astăzi...
2. Ar trebui să fac următoarele...
3. Un punct de vedere este că...
4. Cele învățate astăzi le pot utiliza/aplica...
5. Pentru viitor ar trebui să...

SESIUNEA IV

Activitatea 1: Salutul participanților.

Scopul: Introducerea în activitate, crearea dispoziției de lucru.

Durata: 5-7 minute.

Desfășurarea: Animatorul începe prin a spune în ce dispoziție este astăzi și aruncă mingea altuia care are aceeași funcție de a se caracteriza, a-și exterioriza emoțiile. Acest lucru se desfășoară până când participă toți membrii.

Activitatea 2: Ritualul salutului. Jocul „Scaunul fierbinte”.

Scopul: Salutul participanților. Fortificarea încrederii în sine, crearea dispoziției de lucru, mobilizarea participanților.

Materiale: -

Durata: 15 minute.

Desfășurare: Participanții, pe rând, se așază pe un scaun amplasat în centru („scaunul fierbinte”), pe care, timp de 1 minut, se laudă, vorbesc despre calitățile sale, despre realizările lor recente. La sfârșit se inițiază o discuție.

Activitatea 3: Exprimarea prin mișcare „Plimbarea prin pădurea de poveste.”

Scopul: Destinderea emoțiilor negative.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 10 minute.

Desfășurarea: Participanții își imaginează că se plimbă printr-o pădure de poveste. În această plimbare cursanții se transformă în diferite animale agresive (câini, tigri, lei, urși, lupi etc.).

Scurt raport: se adresează întrebări: *Cum v-ați simțit? De ce credeți că v-ați simțit astfel?*

Activitatea 4: Conversația „Ce situații de la serviciu îți trezesc furie și nemulțumire?”

Scopul: Conștientizarea propriei experienței, primirea suportului de la cei din jur (nu numai eu sunt așa).

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 20 de minute (5 + 15).

Desfășurarea: Participanții pe rând răspund la întrebare. Se pune accentul pe descrierea situațiilor concrete și nu pe „propoziții generale”.

Activitatea 5: „Negocierea”.

Scopul: Soluționarea contradicțiilor prin compromisuri, creșterea încrederii în sine.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durată: 45 de minute.

Desfășurarea: Animatorul împarte participanții în două echipe. Următorul pas este găsierea a două părți cu interese aparent opuse (manageri/subordonați spre ex.). Grupul împărțit în 2 tabere – una din ele va primi un rol – de ex. manageri, iar alta – alt rol – de ex. educatori. Fiecare tabără va trebui să găsească o listă de revendicări, ceea ce dorește să obțină de la cealaltă parte. După ce lista a fost efectuată, negocierea poate începe.

Activitatea 6: „Inundația”.

Scopul: A contribui la examinarea procesului de luare a deciziilor prin consens, în grupuri mici și a observa în ce mod ne decidem prioritățile și valorile personale, precum și înțelegerea (acceptarea) valorilor altora.

Materiale: Lista obiectelor, pixuri.

Durată: 60 de minute.

Desfășurarea: Participanții trebuie să ia o decizie fermă referitor la lucrurile care sunt importante într-o situație de criză. Orice lucru care nu va fi salvat va fi distrus. **NU SE POATE VOTA. SE ACCEPTĂ DOAR HOTĂRĂRILE LUATE DE TOT GRUPUL.** Participanților li se citește următoarea situație: „Când vii acasă din vacanță, afli că acolo unde trăiești plouă de trei zile. Exact când ajungi în preajma casei tale, te întâlnești cu camioneta poliției ce anunță evacuarea zonei, înainte ca râul să rupă digul. Discuți cu polițistul, pentru ca acesta să-ți permită să intri în casă pentru a-ți putea lua câteva lucruri dragi ție. Stai înăuntru, și-ți dai seama că ai doar 5 minute pentru a decide care 4 lucruri să le iei. Dacă ai timp, scrie câteva și alege 4 priorități”. Apoi se distribuie lista exercițiului fiecărui participant și li se dă 5 minute pentru a decide care 4 lucruri vor fi luate (se anunță când a rămas ultimul minut). Odată ce toți au făcut alegerile, se formează grupuri de 4-5 persoane unde se alege, colectiv cele 4 lucruri. Pentru aceasta sunt rezervate 15 minute. Fiecare grup își alege purtătorul de cuvânt care prezintă lista. Apoi, aceștia formează un grup aparte, care timp de 20 minute, decid ce vor lua. Să se rezerveze cel puțin 20 minute pentru aceasta.

Să vorbească fiecare; se poate desfășura o discuție asupra lucrurilor ce trebuiau salvate de fapt, și de ce. Ce roluri sau observat pe parcursul jocului (lideri, pasivi etc.) Cum s-a ajuns la consens?

NOTE. Lista exercițiului e următoarea:

1. O poezie asupra căreia ai lucrat mai bine de 2 luni și care e aproape gata pentru a fi prezentată cercului poetic din liceu.
2. Un album cu fotografii a primilor tăi 3 ani de viață.
3. Un aparat de radio.
4. Rochia de mireasă a bunicii tale, ce ai păstrat-o pentru nunta ta (pentru soție).
5. Jurnalul intim al ultimului an.
6. Un vaporăș în sticlă, pe care l-ai făcut la 11 ani, când ai stat 6 săptămâni la pat.
7. O chitară foarte scumpă ce îți face cântecele de 50 de ori mai frumoase decât în realitate.
8. Arhiva și documentele grupului social (politic, pacifist, religios, ecologist etc.) pe care îl prezidezi (sau din care faci parte) și la care ții mult.
9. Perechea preferată de pantofi.
10. Notele, alte documente școlare, certificatele examenelor, de când ai început școala superioară.
11. Agenda cu adrese.
12. Un atlas foarte prețios, din 1887, împrumutat de la un prieten.
13. Un covor foarte scump și frumos, dăruit ție în Asia, ce se găsește întotdeauna în antreul tău.
14. Glastre cu plante foarte dificil de crescut, dar care își arată deja primul mugur de floare.
15. Colecția de timbre a bunicului tău, apreciată la câteva mii de lei.
16. Primele scrisori de dragoste.
17. Două sticle de vin foarte vechi, pentru o ocazie specială.

MENȚIUNE: orice obiect ce nu e salvat va fi distrus de inundație. Ai 5 minute pentru a alege.

Scurt raport

Activitatea 7: „Lauda de sine”.

Scopul: De a se învăța să apere, încurajeze și inspire pe sine însuși, întrucât aceasta ajută în lucru.

Amintindu-și și întărind emoțional activitățile, care în trecut erau de succes, persoana se inspiră pentru noi realizări.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 20 de minute.

Desfășurarea: Amintiți-vă evenimentele când ați avut succes, ați manifestat perseverență etc. scrieți-le pe o foaie. Gândiți-vă la starea emoțională (satisfacție, împlinire, realizare), în care ați fost într-o situație de succes și victorie. În dreptul evenimentelor descrieți starea emoțională trăită la momentul respectiv.

Lăudați-vă. Spuneți-vă câteva cuvinte plăcute. De ex., „Bravo! Ai lucrat minunat! Ține-o tot așa!”

Obligați-vă să lucrați și în continuare așa (de ex., cu insistență, perseverență etc.)

Exemplu: Mihai s-a lăudat pentru progresele semnificative în studiul unei limbi străine, obținute prin munca sistematică, persistentă: „Minunat! Nu în zadar a fost cheltuit atât de mult efort! Munca de zi cu zi a produs rezultate. În continuare, să nu te relaxezi, și să lucrezi chiar mai greu! Eu mă oblig să lucrez în fiecare zi cel puțin o oră pentru îmbunătățirea limbii străine! „

SESIUNEA V

Activitatea 1: Relaxarea autogenă

Scopul: Relaxarea mușchilor pentru diminuarea tensiunii interne.

Materiale: Instrucțiunea.

Durata: 10 minute.

Desfășurare:

- Cereți clienților să își observe respirația fără a schimba nimic la aceasta: „inspirați și expirați, exact așa, și închideți ochii.”
- Mutați-vă acum atenția asupra brațului dumneavoastră drept și spuneți-vă dvs înșivă: „Brațul meu drept este greu și cald”.
- Concentrați-vă pe acesta și repetați „Brațul meu drept este greu și cald”.
- „Brațul meu drept este greu și cald acum”.
- Rămâneți mental acolo, repetați instrucțiunea și simțiți cum brațul dumneavoastră drept devine greu și cald.

- Mutați-vă acum atenția asupra brațului dumneavoastră stâng și spuneți-vă dvs. înșivă: „Brațul meu stâng este greu și cald”.
- „Brațul meu stâng este greu și cald”, „Brațul meu stâng este greu și cald acum”.
- Rămâneți mental acolo, repetați instrucțiunea și simțiți cum brațul dvs. stâng devine greu și cald.
- Mutați-vă acum atenția asupra piciorului dumneavoastră drept și concentrați-vă asupra: „Piciorul meu drept este greu și cald”. Rămâneți la: „Piciorul meu drept este greu și cald acum”, mențineți, repetați și simțiți cum piciorul dvs. drept este greu și cald.
- Mutați-vă acum atenția asupra piciorului dumneavoastră stâng și concentrați-vă asupra: „Piciorul meu stâng este greu și cald”.
- Rămâneți la: „Piciorul meu stâng este greu și cald acum”, mențineți, repetați și simțiți cum piciorul dvs. stâng este greu și cald.
- Când simțiți piciorul dvs. stâng greu și cald, concentrați-vă pe: „Inima îmi bate calm și puternic”. Repetați: „Inima îmi bate calm și puternic”.
- Concentrați-vă pe: „Respirația mea este complet calmă acum”. Repetați propoziția în timp ce respirați calm și fără efort.
- Concentrați-vă acum asupra propoziției: „Întregul meu corp este greu și cald acum”. Repetați până când întregul corp dvs. este greu și cald.
- Când întregul dvs. corp este greu și cald, concentrați-vă asupra: „O adiere răcoroasă îmi mângâie fruntea”. Repetați acest enunț.
- Încheiați exercițiul. „Îndoți și întindeți brațul dvs. drept de trei ori rapid” și respirați profund. Deschideți ochii. Dacă participanții erau întinși, acum se pot ridica încet.

Activitatea 2: Strategii de a pune capăt manipulării instituționale

Materiale: -

Durata: 40 de minute.

Desfășurare: Discutați în grup lista următoare:

Cum poți deveni victimă a instituțiilor	Cum poți rezista manipulării instituționale
Transformă instituțiile în oameni pe care trebuie să îi iubești și pe care să îi veдеți drept buni prieteni care vă vor duce dorul.	Credeți că sunteți mai important decât instituțiile.
Jurați loialitate eternă instituției.	Testați prioritățile vieții dvs. alături de cei care realmente contează pentru dvs.
Trebuie să respectați regulile și politicile ca și cum ar fi sacre.	Acordați-vă momente de liniște și intimitate și faceți lucruri care înseamnă cu adevărat ceva pentru dvs.
Vă blocați în încălceala birocratică de pe urma căreia beneficiază instituțiile.	Puneți în practică exerciții pentru a ține stresul departe de dvs.
Permiteți să fiți copleșit(ă) de jargonul instituției	Fiți convins(ă) că, în lipsa capacității de a vă face jobul, sunt alte lucruri importante și productive pe care le puteți face.
Nu vedeți nebulia logicii birocratice.	Nu vă lăsați doborâți de simboluri, titluri, etichete... Refuzați locul în comisii pe care le găsiți absurde.

Scurt raport

Faceți un plan despre ceea ce vreți să schimbați și ce recompensă vă veți acorda pentru aceasta. Vorbiți despre acest plan cu persoanele apropiate dvs.

Activitatea 3: „Punctul”.

Scopul: Stimularea imaginației și creativității în scriere. Facilitarea cunoașterii de sine și a celorlalți.

Materiale: Foi A4, creioane colorate.

Durata: 40 de minute.

Desfășurare: Moderatorul pregătește din timp pentru fiecare participant o foaie curată cu un punct desenat în mijlocul ei. În continuare participanții realizează propriul desen plecând de la elementul dat.

Când toți au desenat, trainerul le cere subiecților să dea un titlu desenului și să-l scrie pe foaie. Toți își expun creațiile pe perete și apoi fiecare este rugat să descrie și să comenteze propriul desen, întrebând în special care a fost ideea care l-a inspirat și în ce fel a perceput punctul.

Sugestii pentru animator: Punctul reprezintă identitatea noastră și modul în care ne percepem pe noi înșine. Plecând de la această interpretare, este interesant de văzut în ce fel se dezvoltă desenul și ideea pe care autorul o atribuie punctului.

Este important stimularea grupului să intervină pe desenele altora și să favorizeze schimbul de trăiri.

Activitatea 4: „Un tren plin de calități necesare pentru desfășurarea cu succes a activității didactice”.

Scopul: Încurajarea participanților privind desfășurarea eficientă, de succes a activității didactice, încrederea în forțele proprii, valorificarea potențialului și a resurselor interne.

Materiale: -

Durata: 15 minute.

Desfășurarea: Participanții stau în cerc. Cineva începe, spunând: „A venit un tren plin de ...” și specifică cu ce este încărcat trenul, de exemplu responsabilitate, perseverență, încredere în forțele proprii, optimism etc. Următorul adaugă un element la listă și repetă toate cuvintele spuse anterior. Cu cât mai mulți participanți, cu atât mai dificil va fi să-și amintească cuvintele din tren.

Activitatea 5: Ritualul încheierii activității.

Scopul: Așimilarea experienței, ieșirea din activitate.

Materiale: -

Durata: 5 minute.

Desfășurarea: Toți participanții se iau de mâini și pe rând șoptesc unul altuia câte un compliment.

Tema pentru acasă: „Eul din oglindă”. Participanții vor nota cu sinceritate:

- * 3 lucruri pozitive care îi caracterizează;
- * 2 realizări la serviciu de care sunt mândri;
- * 3 calități pentru care este apreciat de prietenii/colegii săi;
- * 2 lucruri pe care vrea să le schimbe la propria persoană.

SESIUNEA VI

Activitatea 1. „Invitație la dans”.

Scopul: Ice-breaking – spargerea gheții, stimularea activității în grup.

Materiale: -

Durata: 10 minute.

Desfășurarea: Participanții formează perechi. Fiecare din partenerii din fiecare pereche va compune, în gând, un discurs simplu, de 10-15 secunde, prin care dorește să-și convingă perechea să mimeze un comportament anume sau să facă un anumit lucru, singură sau împreună cu el. Când discursul este gata, partenerii de joc îl vor rosti cu buzele lipite, fără a deschide gura pentru a pronunța vreun cuvânt timp de până la 4 minute. În cele patru minute, câte 2 de fiecare, partenerii își vor comunica discursul unul altuia, pe rând de mai multe ori, folosind exclusiv mormăitul: „Mhm, mmhm, mhmmm”. Numai dacă mormăitul nu va fi suficient pentru transmiterea mesajului, unele perechi vor putea folosi și pantomime.

Concluzii: În mod normal, dacă exercițiul este practicat cu dăruire, cel puțin 2 treimi din discursuri își vor atinge ținta. Urmează comentarii și explicații acolo unde oratorii nu au fost convingători. Este un exercițiu-experiment relevant de comunicare paraverbală.

Activitatea 2: „Îngrijirea pomului de măr”.

Scopul: Conștientizarea de către participanți a faptului că rezultatul activității în marea majoritate depinde de efortul depus de fiecare din noi.

Fructele activității – sunt rezultatele eforturilor noastre, reflecțiilor noastre cu privire la metodele de lucru, căutarea de noi metode, mai sofisticate.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 20 de minute.

Desfășurarea: Moderatorul le spune participanților: „Închipuiți-vă că activitatea voastră de bază este îngrijirea unui pom de mere. Dumeavoastră doriți ca acesta să fie mai rodit, de aceea trebuie să-l îngrijiți: pentru că în acest caz la fel ca și în alte activități, ca să ai mai mult rod trebuie mai întâi să depui multă străduință. Imaginați-vă că ați inventat un set de măsuri îndreptate spre dezvoltarea acestui copac.

Zilnic îngrijiți acest pom, inventați metode noi, mai efective de cultivare a acestuia etc. Nu economisiți nici timp, nici efort, întrucât știți că de aceasta depinde viitoarea roadă. Lucrați mult, îngrijiți copacul, dar conștientizarea faptului că acesta la toamnă va da mult rod vă inspiră și vă înviorează. Cu cât mai mult îngrijiți pomul (activitatea), cu atât mai mult acesta vă place. Pomul – este activitatea voastră din care o să aveți mult profit. Dar acum este nevoie de o îngrijire sistematică. Voi urmăriți cum crește mărunț și această vă aduce bucurie. Comunicați cu el la fel cum o faceți cu un prieten, îngrijindu-l. Drept rezultat al străduințelor depuse, toamna pomul aduce multă roadă. Sunteți răsplătiți din plin pentru lucru, răbdare, îngrijirea zilnică. Mulțumiți pomul și mulțumiți-vă pe voi pentru munca depusă”. Feedback.

Activitatea 3: Prezentarea temei training-ului. Explicarea teoriei motivației și a conceptului de „persistență motivațională”.

Scopul: Delimitarea conceptelor de motivație și de „persistență motivațională”.

Materiale: Flipchart, carioci.

Durata: 50 de minute.

Desfășurarea: Prezentarea teoriei motivației propusă de A. Maslow, prezentarea și explicarea formulei supramotivării în cadrul activității. Modalități de stimulare a motivației și a persistenței motivaționale. Motivația desemnează ansamblul factorilor (motivele) care declanșează activitatea omului, o orientează selectiv către anumite scopuri și o susține energetic.

Elementul constitutiv – central al motivației este reprezentat de motiv (Pădurea – motivația, copacul – motivul). MOTIVUL – fenomen psihic (mobilul) ce are un rol esențial în declanșarea, orientarea și modificarea conduitei umane este cauza internă a conduitei noastre.

Motivația are o dublă natură: înnăscută (primară) are la bază zestre instinctuală cu care se naște orice reprezentant al unei specii, pe parcursul dezvoltării filogenetice; dobândită (secundară) este specifică omului și se constituie, în funcție de specificul fiecărui individ, pe parcursul dezvoltării sale ontogenetice.

Doi factori influențează formarea structurii motivaționale dobândite:

- a) intern – dependent de creșterea gradului de complexitate structural – funcțională a creierului.

b) extern – complexitatea mediului social în care trăiește și se dezvoltă personalitatea umană.

Astfel, o dată cu dezvoltarea societății apar tot mai multe solicitări la nivelul individului.

Trebuințele sunt structuri motivaționale fundamentale ale personalității. Reprezintă forțele motrice cele mai puternice, reflectând echilibrul bio-psiho-social.

În funcție de geneza și conținutul lor, trebuințele se clasifică:

A. Trebuințe primare (înnăscute). Se desprind două categorii:

- * trebuințe biologice sau organice (foame, sete etc.);
- * trebuințe fiziologice sau funcționale (de mișcare, relaxare etc.); ele sunt comune pentru om și animal, numai că la om sunt modelate sociocultural.

B. Trebuințele secundare (dobândite în decursul vieții) asigură integritatea psihică și socială a organismului.

Deosebim: trebuințe materiale (locuință, confort, unelte); trebuințe spirituale (cognitive, estetice, e autorealizare); trebuințe sociale (de comunicare, integrare socială etc.).

PIRAMIDA TREBUINȚELOR DE ABRAHAM MASLOW (1968)

Cunoașterea acestei ierarhii este utilă în explicarea comportamentului elevilor și motivarea lor

pentru învățarea școlară:

- a) trebuința care motivează comportamentul este cea nesatisfăcută;
- b) o trebuință nu apare ca motivație decât dacă cea anterioară a fost satisfăcută (este dificil p/u profesor să activeze trebuința de a ști a unui elev dacă cele de hrană, somn nu sunt satisfăcute);
- c) apariția unei trebuințe noi după satisfacerea alteia se face gradual, nu brusc;
- d) cu cât o trebuință este mai spre vârful piramidei, cu atât este mai specific umană (satisfacerea lor produce fericire);
- e) satisfacerea trebuințelor generează reducerea tensiunii interne, nesatisfacerea lor o perioadă îndelungată pune în pericol existența fizică și psihică a omului;

Când trebuințele sunt satisfăcute, subiecții sunt disponibili pentru a învăța.

Formula supermotivării în activitatea prestată: $SM = T \times R/DR$, unde

SM – supermotivarea,

T – trebuințele,

R – remunerarea,

DR – dificultăți în realizare.

Explicarea formulei prin exemplul activității cadrului didactic.

Activitatea 4: „Analiza propriilor scuze”.

Scopul: Stabilirea cauzelor de natură interioară și externă a propriului insucces.

Notă. Majoritatea cauzelor insuccesului sunt de natură interioară, și anume este doar vina voastră că nu ați lucrat suficient și nu ați obținut succes. Dar și la factorii de natură externă (de ex. când apare pretextul că nimeni nu va veni în ajutor) pot fi influențați. La urma urmei, este foarte probabil că nu ați apelat la cineva pentru ajutor, nu ați căutat oameni care ar putea să vă ajute. În acest caz, ar trebui să reflectați asupra faptului că puteți cere ajutor de la anumite persoane și îl puteți primi. Atunci când vă referiți la faptul că aveți foarte mult de făcut și sunteți supraîncărcați, aceasta poate fi datorat: incapacității de a organiza activitățile proprii; incapacității de a stabili prioritățile; lipsei deprinderii de a lucra sistematic (doar e posibil să acorzi 20-30 de minute pe zi unui lucru până la care nicidecum nu ajung mâinile).

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 35 de minute.

Desfășurarea: Trainerul le spune participanților: „Încercați să lămuriiți (să vă justificați), din ce motiv nu ați îndeplinit ceea ce v-ați propus, de ce nu ați depus suficient efort pentru a atinge scopurile propuse? Înscrieți detaliat toate scuzele. De ex: „eu nu am îndeplinit sarcina, pentru că:

- 1) am multe treburi,
- 2) nu am suficiente capacități,
- 3) nimeni nu m-a ajutat.

Analizați pretextele voastre. Gândiți-vă:

1. De ce folosiți anume aceste scuze/pretexte?
2. Depinde oare aceasta de dumneavoastră sau de circumstanțele exterioare (care nu se află sub controlul vostru)?

Scurt raport: Gândiți-vă, ce activități ar trebui să efectuați pentru a remedia situația. În continuare feedback – cum a fost, ce au simțit, ce au înțeles despre sine etc.

Activitatea 5: „Actualizarea amintirilor plăcute”.

Scopul: Actualizarea emoțiilor pozitive, legate de propriile activități și succesele din trecut.

Notă. Acest lucru vă va oferi sprijin și vă va încuraja activitățile ce vor urma. Exercițiul este util mai ales în situațiile când sunteți dezamăgit, nu simțiți suficientă motivație și puteri pentru a continua.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 30 minute.

Desfășurarea: Trainerul le spune participanților să-și amintească de perioada când au fost entuziasmați de activitatea lor profesională, când au avut succese, când au reușit să facă ceva bine (ex.: când ați citit cu interes un manual sau ați meditat asupra unei probleme științifice. Ce anume și de ce vi s-a parut atât de ușor?). Apoi le dă indicații: „Alegeți un anumit episod și încercați să-l mai trăiți odată în detalii. Apoi re trăiți emoțiile plăcute din alte situații. Care au fost sentimentele, impresiile? Care este efectul exercițiului îndeplinit? Încercați să actualizați asemenea emoții acum și să vă ocupați de ceva cu pasiune. Încercați să transpuneți aceste emoții din trecut asupra activității pentru care tindeți să dezvoltați interesul. Încercați să faceți o legătură dintre succesele din trecut, lauda pe care ați avut-o, inspirația cu activitatea prezentă.

Analiza: Notați-vă impresiile, emoțiile, raționamentele/gândurile. Evaluați eficiența exercițiului în puncte. Dacă nu ați reușit să actualizați emoțiile pozitive din trecut și să le transpuneți pe activitatea actuală, meditați: Ce vă împiedică să simțiți asemenea emoții la momentul actual? Cum ar putea fi perfecționat acest exercițiu și adaptat la particularitățile voastre psihologice?

Exemplu. Artur, lucrând asupra unui proiect, simțea dezamăgire și după niște încercări nereușite a pierdut interesul pentru activitate (pentru că lucrul „nu mergea”). În momentul când și-a amintit succesele din trecut (victoria de la olimpiada la fizică, lucrul asupra unui aparat electric), a simțit un val de energie, inspirație, încredere în sine.

Experiența evenimentelor plăcute din trecut - este o sursă imensă de energie și inspirație. Puteți actualiza în memorie orice episod plăcut asociat cu activitatea profesională, creativă sau activitatea educațională (chiar dacă vă gândiți cum să reparați cu succes un aparat electric, de care nimeni nu a vrut să se apuce, veți simți nu doar satisfacție și inspirație, dar, de asemenea, veți deveni mai încrezător în sine)".

Scurt raport: cum a fost, ce dificultăți au întâmpinat participanții? Cu ce vor pleca de la această ședință etc.

Activitatea 6: Ritualul încheierii activității.

Scopul: Evaluarea performanțelor. Asimilarea experienței, ieșirea din activitate. Feedback-ul: cu ce pleacă participanții de la training, ce le-a plăcut și ce nu le-a plăcut.

Materiale: -

Durata: 5 minute.

Desfășurarea: Toți participanții se iau de mâini și pe rând șoptesc unul altuia câte un cuvânt de încurajare privind realizările apropiate.

SESIUNEA VII

Activitatea 1: Ritualul salutului. „Soarele”.

Scopul: Energizarea, crearea bunei dispoziții de lucru, creșterea emoțiilor pozitive.

Materiale: Music for Relaxation.

Durata: 10 minute.

Desfășurarea: Animatorul le vorbește participanților pe un ton plăcut, liniștit: „Imaginați-vă că în interiorul vostru răsare un soare calduț, micuț la început care treptat crește, se mărește și căldura soarelui vostru intern se răspândește prin tot organismul, ajunge la toate celulele corpului, chiar cele mai îndepărtate de la extremități. Simțiți căldura în toate organele, în inimă, în creier, în plămâni, în picioare, în mâini etc. Această senzație se intensifică tot mai mult până simțiți cum lumina și căldura iese din corpul vostru și îi încălzește și luminează pe cei din jurul vostru, pe cei apropiați, transformând mediul înconjurător în loc superb, frumos, splendid.”

Sugestii pentru animator. Participanților se poate propune să-și găsească o imagine a sa, mai apropiată sufletului său, cea mai potrivită pentru el, spre exemplu, vântuleț calduț de primăvară, lună argintie, aripi albe luminoase etc.

Activitatea 2: „Desenul în pereche”.

Scopul: Valorificarea feedbackului în comunicare, spiritul de cooperare, colaborare.

Materiale: Hârtie, creioane colorate, carioci.

Durata: 40 de minute.

Desfășurarea: Fiecare membru al grupului își alege un partener (adică se grupează câte 2) și încearcă să-i ofere instrucțiuni pentru a efectua un desen în trei condiții. Partenerii stau spate în spate, iar dumneavoastră îi explicați desenul pe care îl aveți în față, fără să priviți ceea ce face el, fără alte comentarii în afară de instrucțiunile cu privire la desen și fără ca el să aibă voie să spună nimic din ceea ce face – această situație este similară celei de „feedback zero”. Descrieți o altă imagine, întorcându-vă cu fața spre partener, acesta rămânând cu spatele spre dumneavoastră și putând comenta ceea ce desenează, fără ca partenerul acestuia să aibă voie să facă la rândul său vreun comentariu – această situație este valabilă celei de „feedback limitat”. Alegeți un alt desen pe care partenerul să-l reproducă, dar de data asta stați față-n față și fiecare dintre dumneavoastră poate să facă orice comentariu dorește – interacțiunea este maximă, corespunzând condiției de „feedback liber”. La final se compară cele trei desene cu originalele și se observă rolul feedbackului în comunicare.

Discutarea temei pentru acasă.

Activitatea 3: „Energia cuvintelor pozitive”.

Scopul: Creșterea stării de bine, utilizarea cuvintelor ce exprimă trăiri pozitive, intensificând prin exersări zilnice, stimularea încrederii în sine.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 20 minute.

Desfășurarea: De această dată, între cuvintele uzuale pe care le folosiți foarte des în situații mai mult sau mai puțin plăcute, căutați trei care aduc aprecieri pozitive despre indiferent ce situație descriu și notați-le imediat. Înlocuiți aceste cuvinte pozitive cu altele și mai pozitive, chiar exagerat de entuziaste, în maniera sugerată de lista celor câteva substituții exemplificate mai jos:

Bine cu extraordinar; Normal cu superb; Curios cu fabulos; Decis cu neclintit; Interesant cu trăsnet; Lubit cu adorat; Extraordinar cu dumnezeiesc etc.

În următoarele 7 zile, de fiecare dată când cuvintele vechi vă vor veni spontan în minte, înlocuiți-le cu cele noi, intens pozitive. După ce ați consolidat această schimbare, treceți la altă serie de trei cuvinte și așa mai departe. Pentru fiecare nouă serie de trei cuvinte, acordați-vă un termen de „tranzizie” de 7 zile.

Activitatea 4: „Eficiență maximă”.

Scopul: A întări și a aprecia încrederea în sine în pofida presiunilor sociale sau ale grupului.

Durata: 20 de minute.

Materiale: O cutie adâncă, o sticlă (recipient cu gât îngust) și 75 de clame (cuișoare etc.)

Desfășurarea: Șase voluntari părăsesc încăperea. Activitatea este explicată jucătorilor care au rămas. Apoi voluntarii sunt invitați, unul câte unul, și sunt rugați să treacă un test de abilitate manual (capacitatea de a efectua mișcări rapide și precise). Primilor doi li se spune că se poate în timp de 20 sec.

De transferat aproximativ 25 de clame. Următorilor, li se ridică baremul la 40. Ultimilor – tot, 40 dar se mai adaugă, spre exemplu, că vor primi un premiu sau dimpotrivă vor fi pedepsiți. De fiecare dată, înainte de a începe jocul, toți voluntarii sunt întrebați câte clame cred că pot fi transferate în cutie. După exercițiu, jucătorii sunt rugați să facă un nou pronostic, pentru persoana următoare.

Evaluare: se poate discuta modul nostru de a reacționa în fața presiunilor sociale și modul de a construi criteriile, fie acceptându-le sau negându-le, dar rareori ignorându-le (norme de lucru la serviciu, competitivitatea comerțului etc...). Ce e mai important - ceea ce simți sau criteriile altora?

Note: se poate face analiza concurenței internaționale (în comerț, sport). Ar fi interesant de a vedea „intensificarea” procesului când se adaugă factorul fricii (pedeapsa). Consecințele personale vizavi de eșec sau reușită.

Activitatea 5: Jocul de rol „Școala animalelor”.

Scopul: Dezvoltarea flexibilității comportamentului în situațiile de lecție.

Materiale: Hârtie, creioane colorate, carioci.

Durata: 25 de minute.

Desfășurarea: Participanții se desenează pe sine printr-un animal. Se discută caracterul animalelor.

Apoi se înscenează o lecție. Atât învățătorul cât și cursanții sunt animalele pe care participanții le-au desenat. Rolul de profesor poate fi jucat de un lider sau de un doritor. Învățătorul conduce lecția, iar ceilalți se comportă în conformitate cu animalele pe care le-au desenat (tremură de frică, nu le pasă de cele ce se întâmplă). Ulterior participanții schimbă desenele între ei. Se schimbă învățătorul. De această dată, participanții demonstrează comportamentul ce corespunde animalelor care le-au nimerit. Participanții ce întâmpină dificultăți în modelarea comportamentului pot fi ajutați de psiholog.

Activitatea 6: Ritualul încheierii activității.

Scopul: Feedbackul: cu ce pleacă participanții de la training, ce le-a plăcut și ce nu le-a plăcut.

Materiale: -

Durata: 5 minute.

Desfășurarea: Fiecare participant își expune părerea, atitudinea și trăirile privind desfășurarea activității, spune cu ce pleacă de la această activitate, se discută importanța ei pentru fiecare participant și de ce nu este mulțumit. Subiecții relatează așteptările lor pentru activitățile ce vor urma.

SESIUNEA VIII

Activitatea 1: Salutul participanților.

Scopul: Introducerea în activitate, crearea dispoziției de lucru.

Materiale: -

Durata: 10 minute.

Desfășurarea: Energizer „Reprezentarea ființelor vii fericite”. Un participant arată prin gesturi și mimică un animal, pasăre (ființă vie) etc., care o consideră fericită, energică, vioaie, în timp ce ceilalți vor încerca să ghicească ce a fost arătat. Cel care ghicește, devine următorul prezentator. Ca alternativă, participanții pot mima lucrurile împărțiți în 2 sau mai multe grupuri mici, iar celelalte grupuri vor încerca să ghicească.

Activitatea 2: „Crearea tabloului despre fericire”.

Scopul: Exprimarea ideilor, gândurilor despre fericire, valorificarea propriei experiențe ale participanților, fortificarea încrederii în sine, găsirea surselor de activizare a resurselor interne.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 20 de minute.

Desfășurare: Participanții scriu pe foaie toate asocierile cu fericirea, starea subiectivă de bine, apoi le citesc și trainerul le scrie pe tablă grupându-le în trei categorii: „Relații interpersonale”, „Activitatea”, „Satisfacțiile mici/bucuriile vieții”. În continuare, lucrăm pe aceste categorii, pentru „Relații interpersonale” – se cere subiecților să-și amintească și să scrie pe foaie o persoană semnificativă, apoi să răspundă la următoarele întrebări:

1. Ce a adus nou în viața Dvs. persoana dată?
2. Cum v-a influențat aceasta autopercepția și sensul vieții Dvs.?
3. Ce, după părerea Dvs., i-ați oferit lui, cum și cu ce l-ați influențat?
4. Cum credeți, în urma influenței voastre, care a fost autopercepția lui despre sine și viața sa?

Pentru categoria „Activitatea”, urmează întrebările:

1. Relatați despre ceea ce-ați realizat cu succes recent în activitatea Dvs.
2. Ce ați învățat din acest rezultat performant/observabil?
3. Care calități, laturi pozitive ale personalității Dvs. v-au ajutat să obțineți acest rezultat?
4. De ce aceasta este important pentru Dvs.?
5. Cine apreciază succesul obținut? Pentru cine din viața dvs. aceasta este important?

Pentru categoria „Satisfacțiile”, urmează întrebările:

1. De ce este important să ne dezvoltăm spiritul de observație și să observăm lucruri mici?
2. Ce putem face pentru a crește numărul clipei / momentelor fericite din viața noastră?

Discuții: Cum a fost să scrieți despre starea voastră subiectivă de bine? La care întrebări ați avut dificultăți etc.

Activitatea 3: Prezentarea temei trainingului. Explicarea teoriei.

Scopul: Cunoașterea de către participanți a informației teoretice privind tema respectivă.

Materiale: Flipchart, carioci.

Durata: 45 de minute.

Desfășurare: Prezentarea teoriei fericirii, despre trăirea subiectivă a realității, despre influența gândurilor pozitive asupra corpului uman, asupra activității lui și asupra mediului în care trăiește.

Definirea și explicația formulei fericirii.

Odată cu apariția psihologiei pozitive, inițiată și condusă de către Martin Seligman, apar concepte noi care sunt aplicabile pentru toți oamenii precum ar fi: „bunăstare”, „stare subiectivă de bine”, „calitate a vieții”, „experiență optimă”, „flux”. Ideea fundamentală a psihologiei pozitive este de a se concentra asupra surselor fericirii, asupra punctelor forte ale omului care ar contribui la cultivarea capacităților, la descoperirea resurselor interne ale subiectului, la fortificarea trăirii subiective de bine, ceea ce este mult mai important decât să se lupte cu slăbiciunile oamenilor.

Fericirea este o stare mentală de bine, fiind caracterizată de emoții pozitive sau plăcute, de la mulțumire la bucurie intensă. Motivele oamenilor de a fi fericiți sunt diferite de la individ la individ și infinite. „Starea de bine” subiectivă este constituită din două componente generale: judecățile în legătură cu satisfacția în viață și echilibrul afectiv sau măsura în care nivelul de afect pozitiv depășește nivelul de afect negativ în viața individului. Martin Seligman (2007) împreună cu alți experți în teoria fericirii – Sonya Lyubomirsky, Ken Sheldon și David Schkade, în urma studiilor efectuate au dedus următoarea formulă a fericirii de durată:

$F = T + C + V$ unde,

T – este intervalul tendințelor genetice

C – circumstanțele de viață

V – controlul voluntar

Alt autor al teoriei fericirii, Jonathan Haidt propune o formulă asemănătoare cu mici modificări: $F = PF + C + V$, ceea ce înseamnă că nivelul de fericire constă din suma punctului fix biologic (ereditatea), a condițiilor de viață și a activităților voluntare ale subiectului.

Toți autorii teoriei fericirii încearcă să găsească soluții optime, să identifice pașii parcurși în atingerea gradului maxim de fericire. Seligman spune că sunt *trei căi* pentru obținerea fericirii: *viață plăcută*, *viață bună* și *viață plină de sens*.

Activitatea 4: Improvizația muzicală.

Scopul: Creșterea stării de bine, activarea gândurilor pozitive.

Materiale: Piesa muzicală „Happy” de Pharrell Williams, casetofon/laptop.

Durata: 10 minute.

Desfășurarea: Audierea piesei muzicale și urmărirea trăirilor interne, ce se întâmplă cu gândurile, emoțiile.

Activitatea 5: Ritualul încheierii activității. „Aplauze în cerc”.

Scopul: Asimilarea experienței, ieșirea din activitate, despărțirea pe o notă pozitivă. Feedback-ul: cu ce pleacă participanții de la training, ce le-a plăcut și ce nu le-a plăcut.

Materiale: -

Durata: 5-7 minute.

Desfășurarea: Consolidarea materiei. Aplauzele la început sunt pe un ton liniștit pe parcurs accentuându-se. Animatorul aplaudă unui membru și treptat se apropie de el privindu-l și intensificând aplauzele. Apoi acest participant alege din grup următorul pe cine îl aplaudă în doi. Al treilea îl alege pe al patrulea etc. Ultimului participant îi aplaudă toată grupa.

Temă pentru acasă: „Amintiți-vă, seara (înainte de culcare) sau dimineața aproximativ cinci lucruri/evenimente de pe parcursul zilei pentru care puteți să vă spuneți: „Mulțumesc!” sau să vă autolăudați”. (în timpul pauzei)

Aceasta sarcină va fi valabilă pe tot parcursul desfășurării trainingului. Trainerul discută la ședința a doua efectuarea temei pentru acasă și la ultima ședință face o totalizare (feedback), dar la sfârșitul celorlalte ședințe le amintește participanților de sarcina dată, îi încurajează să o efectueze cu responsabilitate pe parcursul întregului training.

SESIUNEA IX

Activitatea 1: „Desenul muzicii pozitive”.

Scopul: Dezvoltarea autopercepției și autoexprimarea emoțiilor, a gândurilor pozitive.

Materiale: Foi A4, creioane, carioci, casetofon/laptop, Music for the Mind, Happiness.

Durata: 30 de minute.

Desfășurarea: Participanții se așează comod și timp de cinci minute ascultă muzica propusă de animator. La indicația trainerului participanții încep a desena acele imagini, senzații, simboluri care le asociază cu subiectul muzical audiat. Peste 5-7 minute se organizează expoziția în mijlocul cercului.

Participanții încearcă să identifice autorul fiecărui desen. Apoi toți se așează și își expun părerile, în ce măsură au reușit să se exprime participanții, cum au identificat autorii celorlalte desene. Răspund la întrebări de genul: Desenul cui nu au putut identifica? De ce? În ce măsură desenul este neobișnuit?

Autorul a putut să-și exprime emoțiile sau nu prea? etc.

Se recomandă ca foile să fie numerotate din timp, dar fără ca participanții să știe cui ce desen îi aparține.

Activitatea 2: Discutarea noțiunii de „satisfacție”.

Scopul: Definirea propriului sens a termenului de „satisfacție”; analizarea aspectului pozitiv al satisfacției în muncă.

Materiale: Foi, pixuri.

Durata: 20 de minute.

Desfășurarea: Animatorul întreabă participanții: Ce asocieri vă trezește acest cuvânt? De ce omul are nevoie de a fi satisfăcut de munca sa? Care sunt avantajele ei? Ce ar trebui să facă omul pentru a trăi acest sentiment? Care sunt consecințele insatisfacției în munca prestată? etc.

Este important de a ajuta participanții să formuleze ideea că satisfacția este necesară omului pentru autorealizare, dezvoltarea personală. Aceasta fiind un izvor important al energiei vieții.

Activitatea 3: Conversația „Ce situații concrete, ce rezultate v-a determinat să trăiți sentimentul de satisfacție în activitatea profesională?”

Scopul: Conștientizarea propriei experiențe, valorificarea personalității; primirea suportului de la cei din jur, schimbul de experiență.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 30 de minute.

Desfășurarea: Participanții, pe rând, în cerc, răspund la întrebare. Se pune accentul pe descrierea situațiilor concrete și nu pe „propoziții generale”.

Activitatea 4: „Ceasul satisfacțiilor/insatisfacțiilor”.

Scopul: Conștientizarea cauzelor insatisfacției în muncă, valorificarea satisfacției.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durată: 25 de minute.

Desfășurarea: Participanții scriu într-o coloană 5-6 cauze ale insatisfacției trăite la locul de muncă, iar în dreptul lor – alternativa de a transforma într-un sentiment de satisfacție, propunând „Ce aş putea eu schimba și cum? Dar ce depinde de mine în situația creată?”.

Activitatea 5: Ritualul încheierii activității. Oferirea unui „emotion” persoanei empatizate pe parcursul ședinței.

Scopul: Asimilarea experienței, ieșirea din activitate, despărțirea pe o notă pozitivă.

Materiale: -

Durată: 5 minute.

Desfășurarea: Consolidarea materiei. Animatorul pregătește din timp și le împarte membrilor grupului insigne cu zâmbet, la sfârșitul activității fiecare participant decide cui îi oferă „zâmbetul lui” în dependență de unul din următoarele criterii: aceleași momente sau asemănătoare care au generat satisfacție; i-a plăcut desenul efectuat; valorifică experiența dezvăluită de către participant etc.

Tema pentru acasă: Participanții vor contabiliza pe parcursul a două zile momentele de satisfacție.

SESIUNEA X

Activitatea 1: Ritualul salutului. Jocul „Scaunul fierbinte”.

Scopul: Fortificarea încrederii în sine, crearea dispoziției de lucru, mobilizarea participanților.

Materiale: -

Durată: 15 minute.

Desfășurare: Participanții pe rând se așează pe un scaun amplasat în centru („scaunul fierbinte”) unde timp de 1 minut se laudă, vorbesc despre calitățile sale, despre realizările sale recente. La sfârșit se inițiază o discuție.

Activitatea 2: Proiectarea secvențelor din documentarul „Influența gândurilor pozitive asupra corpului uman”.

Scopul: Conștientizarea necesității cultivării interpretării pozitive a realității, influența emoțiilor și a gândurilor pozitive asupra sănătății fizice.

Materiale: Calculator, proiector, ecran, filmul documentar „Influența gândurilor pozitive asupra corpului uman” de Robert Ionescu. DULCAN

Durata: 50 minute.

Desfășurarea: Participanții vizionează secvențele pregătite din timp și propuse de către animator.

După vizionare se inițiază discuții în care participanții sunt încurajați să-și expună opiniile privind influența gândurilor pozitive asupra sănătății fizice.

Activitatea 3: „Tic-Tac”.

Scopul: Înlocuirea conștientă a gândurilor negative cu cele pozitive.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 30 de minute.

Desfășurarea: Participanții identifică și scriu toate gândurile negative care îi împiedică să atingă scopul în activitatea lor, pentru aceasta desenează pe foaie două rubrici: „Tic” și „Tac”. Se așează comod, studiază minuțios lista scrisă în rubrica „Tic” și analizează în ce măsură au distorsionat situația reală, exagerând aspectul negativ al lucrurilor. Următorul pas presupune înlocuirea fiecărui gând/idee negativă cu unul pozitiv și înscrierea lor în rubrica „Tac”.

Discutarea temei realizate acasă.

Activitatea 4: „Liderul rotativ”.

Scopul: Conștientizarea avantajelor și limitelor ale muncii CDS, valorificarea caracteristicilor pozitive ale muncii lui.

Materiale: Flipchart, cariocă, foi A4, pixuri.

Durata: 50 de minute.

Desfășurarea: Colectivul este împărțit în grupuri de 5 membri. Fiecare grup își va alege de la început un lider și va discuta un număr de caracteristici pozitive și negative ale activității didactice (spre exemplu, faptul conform căruia munca învățătorului contribuie la crearea satisfacției de muncă, a unui climat pozitiv și relaționări bazate pe

încredere între parteneri, când este considerată pozitivă, productive și când este opusul, considerată negativă). Numărul acestor caracteristici (atât cele pozitive cât și cele negative) va trebui să fie egal cu numărul grupurilor în care s-a divizat colectivul. După ce fiecare grup va fi stabilit aceste caracteristici, fiecare lider își ia lista unde se află notate acestea și se mută, în sensul acelor de ceasornic, în alt grup. Aici, el va trebui să explice de ce grupul lui a considerat importante aceste caracteristici pozitive și negative pentru modul în care conceptualizează termenul de muncă a învățătorului. Membrii fiecărui grup vor trebui să asculte argumentele liderului străin, dar la final, făcând o ierarhie a importanței caracteristicilor, vor trebui să taie de pe listă obligatoriu câte o caracteristică pozitivă și una negativă, cele mai puțin importante. După aceea, liderii se mută, în sensul acelor de ceasornic, la următorul grup, unde lucrurile se desfășoară în mod similar (fără a mai lua în considerație caracteristicile tăiate în grupul anterior). Operația are loc până când fiecare lider a trecut pe la toate celelalte grupuri și s-a întors la grupul de origine cu câte o singură caracteristică, considerate cele mai importante de pe lista proprie. Animatorul va nota toate aceste caracteristici pe flipchart și va încerca, împreună cu întreaga echipă, să combine ideile în doar 2 elemente, unul pozitiv și altul negativ, ale muncii cadrului didactic și să dezvolte aspectul pozitiv prin discuții ulterioare sau prin temă propusă pentru acasă. Discutarea temei pentru acasă.

Activitatea 5: „Eu consider că...” Ritualul încheierii activității.

Scopul: Dezvoltarea încrederii în sine, crearea unui fon emoțional pozitiv în grupă, ieșirea din activitate, despărțirea pe o notă pozitivă.

Materiale: Balon.

Durata: 10 minute.

Desfășurarea: Animatorul aruncă balonul unui membru și spune ce îl ajută, după părerea lui, să asculte activ și să înțeleagă interlocutorul. Celălalt aruncă mai departe spunând: „Eu cred, că ție, Maria, îți ajută să auzi și să înțelegi interlocutorul...”

Activitatea 6: „Deviza mea”.

Scopul: Deviza de viață treptat se interiorizează generând formarea principiilor și convingerilor personale despre sine și alți oameni care contribuie la stabilirea și realizarea scopurilor în viață.

Dezvoltarea gândirii pozitive în baza principiilor și convingerilor elaborate va contribui, la rândul său, la transformarea sistemului motivațional al subiectului. Omul acționează în conformitate cu gândurile sale.

Materiale: Foi A4, pixuri.

Durata: 30 de minute.

Desfășurarea: Animatorul le propune participanților să-și imagineze că ei au un nivel ridicat de motivație, tind să obțină rezultate marcante și au nevoie de a elabora o deviză care i-ar inspira, încuraja în atingerea scopurilor propuse. Creați o deviză care v-ar orienta și v-ar motiva la obținerea unui anumit scop. Deviza trebuie să vă placă, să vă inspire pentru depășirea greutăților și problemelor, să vă pregătească pentru lucru intensiv.

Alcătuți câteva variante de deviză, pentru ca mai apoi să alegeți unul- cel mai reușit. Diversitatea devizelor este necesară, la fel pentru a reflecta multiplele aspecte ale motivației atingerii scopului.

BIBLIOGRAFIE:

1. Abric J.-C. *Analiza structurală a reprezentărilor sociale*. În: S. Moscovici, F. Buschini (coord.). *Metodologia științelor socioumane*. Traducere de Savin V. Iași: Polirom, 2007.
2. Abric J.-C. *Reprezentările sociale: aspect teoretice*. În: A. Neculau (coord.). *Reprezentările sociale. Psihologia câmpului social*. Iași: Polirom, 1997.
3. Alberti R.E., Emmons M.L. *Your Perfect Right*. Impact San Luis Obispo, California, 1970.
4. Atkinson R.I., Atkinson R.C., Smith E.E., Bem D.J. *Introducere în psihologie*. București: Editura Tehnică, 2002.
5. Biliet B. *Assertiviteit, Ik-sterkte en Congruentie*, Thema Zaltbommel, 1978.
6. Biliet B. *Vormingswerk en Assertiviteit*. Federaria 56, 1979.
7. Biliet B. *Frica socială și asertivitatea*. Revision ediție electronică pe suport fizic- cd-rom, 2015.
8. *Ce este anxietatea socială?* https://www.paxonline.ro/?q=ce_este_anxietate_sociala (vizitat 01.12.2017).
9. Constantin T. *Evaluarea psihologica a personalului*. Iași: Polirom, 2004.
10. Constantin T., *Predictori ai persistenței motivaționale. Rolul implicării motivaționale*. În: T. Constantin (coord.). *Determinanți ai motivației în muncă. De la teorie la analiza realității organizaționale*. Iași: Editura Universității „A. I. Cuza”, 2009.
11. Cosmovici A., Iacob L. *Psihologie școlară*. Iași: Polirom, 2005.
12. Craighead W. Eduard, Nemeroff Charles B. (eds.) *The Corsini Encyclopedia of Psychology and Behavioral Science: Volume I*, 2002.
13. Curelaru M. *Reprezentările sociale*. Iași: Polirom, 2006.
14. Doise W. *Reprezentările sociale: definiția unui concept*. În: *Reprezentările sociale* (A. Neculau coord.) Editura Societatea Știință și Tehnică, București, 1995.
15. Doise W., Palmonari A. *Caracteristici ale reprezentărilor sociale*. În: *Psihologia socială – aspecte contemporane* (coord. A. Neculau) Iași: Ed. Polirom, 1996.
16. Flament C. *Structura, dinamica și transformarea reprezentărilor sociale*. În: vol. *Reprezentările sociale* (coord. A. Neculau) Editura Societatea Știință și Tehnică, București, 1995.

17. *Fobie socială*. https://ro.wikipedia.org/wiki/Fobie_social%C4%83#G.C3.A2nduri.2C_emo.C8.9Bii_.C8.99i_comportamente_.C3.AEn_anxietatea_social.C4.83 (accesat 23.11.2017)
18. *Fobie socială*. <http://www.tratamentanxietate.ro/fobie-sociala/> (vizitat 01.12.2017)
19. Hofmann S.G., DiBartolo P.M. *Social Anxiety: Clinical, Developmental and Social Perspectives*. ElsevierInc, Dan Diego, 2010.
20. Holdevici I. *Ameliorarea performanțelor individuale prin tehnici de psihoterapie*. București: Orizonturi, 2008.
21. Holdevici I. *Psihoterapii scurte*. București: Ceres, 2000.
22. Jakubowski P. -Spector, An Introduction to Assertive Training Procedures for Women, APGA Washington D.C., 1973.
23. Johns G. *Comportament organizational*. București: Editura Economica, 1998.
24. Klein S. *Formula fericirii*. București: Editura Humanitas, 2006.
25. Krumboltz J.D., Thoresen C.E. *Behavioral Counseling*, Holt, Rinehart and Winston Inc, 1969.
26. Lauster P., *Zelfvertrouwen kun je leren*, Zomer en Keuning B. V, Ede, 1975.
27. Manes S. *83 de jocuri psihologice pentru animarea grupurilor*. Iași: Polirom, 2008.
28. Maslow Abraham H. Traducere de: Andreea Răsuceanu. *Motivație și personalitate*. București: Editura Trei, 2013.
29. *Materiale Training Psihosocial*. <http://ru.scribd.com/doc/199573806/Materiale-Training-Psihosocial> (accesat 10.02.17).
30. Mihailov V. *Reprezentarea socială a învățării pe tot parcursul vieții în R. Moldova*. În: Univers Pedagogic, 2016, nr. 4, p. 76-80.
31. Moldovanu I. ș.a. *855 de jocuri și activități. Ghidul animatorului*. Chișinău, UNICEF, 2005. http://www.childrights.md/files/publications/Carteamare_jocuri.pdf (accesat 15.02.17).
32. Moliner P. *Cinci întrebări în legătură cu reprezentările sociale*. În: Nicolau A. (coord.). *Reprezentările sociale. Psihologia câmpului social*. Iași: Polirom, 1997.
33. Moscovici S. *Influență social și schimbare social*. Iași: Polirom, 2011.
34. Murphy J., *Assertiveness: How to Stand Up for Yourself and Still Win the Respect of Others*, S.S.I.P.P. Paperback – November 21, 2011.

35. Nculau A. (coord.) *Psihologie socială. Aspecte contemporane*. Iași: Polirom, 1996.
36. Neculau A. (coord.) *Reprezentările sociale*. Iași: Polirom, 1997.
37. Omer I. *Psihologia muncii*. București: Editura Fundației România de Mâine, 2003.
38. Osborn S.M., Harris G.G. *Assertive Training for Women*, C.C. Thomas, Springfield, 1975.
39. Roșea Al. *Motivetele acțiunilor umane. Studiu de psihologie dinamică*. Sibiu: Editura
40. Schouten J. *Ik ben d'r ook nog*, Boom Meppel A'dam 1977.
41. Schouten J., Praagman J., Paulussen M. *De primula-schaal : een instrument ter vaststelling van assertief vs, sub-assertief gedrag rapport; Vol. 11*). Eindhoven: Technische Hogeschool Eindhoven, 1975.
42. Seligman M. *Ce putem și ce nu putem schimba*. București, Humanitas, 2013.
43. Sillamy N. *Dicționar de psihologie*, Larousse. București: Editura Univers Enciclopedic, 1996.
44. Șlehtițchi M. *Instrumentele de analiză structural a spațiului reprezentational: punerea în discuție a nucleului central*. În: Psihologie. Pedagogie specială. Asistență socială. 2013, Nr. 1 (30).
45. Șlehtițchi M. *Analiza structural a spațiului reprezentational: semnificații, principii, etape*. În: Psihologie. Pedagogie specială. Asistență socială: Revista de Psihologie și Psihopedagogie specială a Universității Pedagogice de Stat „I. Creangă”. 2013, Nr. 1 (30).
46. Șlehtițchi M. *Transformări în formula compozițională a reprezentării sociale: Srs = NC + EP este înlocuită gradul cu Srs = NC + EP + ZM*. În: Psihologie. Pedagogie specială. Asistență socială. Nr 2 (35), 2014.
47. Smith M. J., *Kicking the fear habit*, The Dial Press N. Y. 1977.
48. Smith M. J., *When I Say No, I Feel Guilty*, Mass Market Paperback, 1985.
49. Wolpe J., Lazarus A.A. *Behavior Therapy Technics*, Pergamon Press Oxford, 1966.
50. Wolpe J. *Psychotherapy by Reciprocal Inhibition*, California: Stanford University Press, 1958.
51. Wolpe J. *The Practice of Behavior Therapy*, Pergamon N. Y. 1973.
52. Zamfir C. *Un sociolog despre munca si satisfactie*. București: Editura Politică, 1980.

53. Zamfir E. *Psihologie sociala. Texte alese*. Iași: Editura Ankarom, 1997.
54. Zlate M. *Tratat de psihologie organizațional-managerială. Vol. II, cap. XV. Motivație, satisfacție, performanță*. Iași: Polirom, 2007.
55. Реньш М.А., Садовникова Н.О., Лопес Е.Г. *Социально-психологический тренинг*. Практикум. Екатеринбург: ГОУ ВПО, 2007.
56. Селигман М. *Путь к процветанию: новое понимание счастья и благополучия*. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
57. Сидоренко Е. *Мотивационный тренинг. Практическое руководство*. СПб: Речь, 2000.

ANEXE:

Anexa 1

Chestionar **PERSISTENȚA MOTIVAȚIONALĂ**

Vă rugăm să citiți lista de comportamente și atitudini de mai jos și marcați cu un „X” varianta care arată cel mai bine măsura în care vi se potrivesc aceste comportamente și atitudini!

	În foarte mică măsură	În mică măsură	În măsură medie	În mare măsură	În foarte mare măsură
Rămân motivat(ă) chiar și în activitățile care se întind pe luni de zile.					
Am o bună capacitate de concentrare la realizarea sarcinilor zilnice.					
Îmi imaginez din sporadic diferite moduri de a folosi oportunități la care am renunțat.					
Scopurile pe termen lung mă motivează să depășesc greutățile de zi cu zi.					
Când îmi propun ceva, sunt ca un câine buldog: nu îi mai dau drumul până nu reușesc.					
Continui o sarcină dificilă chiar și atunci când ceilalți au renunțat deja la ea.					
Chiar dacă nu mai contează, continui să mă gândesc la obiective personale la care am fost nevoit să renunț.					
Îmi dau seama ușor când să mă opresc în urmărirea unor obiective personale importante.					
Cu cât o sarcină este mai dificilă, cu atât sunt mai îndârjit să o duc la capăt.					
Îmi vin adesea idei noi legate de o problemă sau un proiect mai vechi.					
Urmăresc cu consecvență realizarea proiectelor în care cred.					
Mă surprind revenind cu gândul la inițiative mai vechi, abandonate.					

Continui să investesc timp și efort în idei, proiecte care cer ani de răbdare și de muncă.					
Când mă apuc de lucru, pe moment uit de toate, concentrându-mă asupra ceea ce am de făcut.					
Îmi este greu să mă detașez de un proiect important pentru mine, la care am renunțat în favoarea altora.					

Anexa 2

Chestionar **SATISFAȚIE DE VIAȚĂ ȘI SERVICIU**

Cât de satisfăcut sunteți de următoarele aspecte ale vieții și ale serviciului Dvs. Marcați, pe fiecare rând, cu X în căsuța corespunzătoare treptei care vă reprezintă:

	Foarte nemulțumit	Puțin mulțumit	Mediu	Destul de mulțumit	Foarte mulțumit
În cele mai multe privințe, viața mea corespunde idealului meu.					
Condițiile de viață sunt excelente.					
Sunt mulțumit(ă) de viața mea.					
Până în prezent am primit cele mai multe lucruri pe care mi le doresc de la viață.					
Munca propriu-zisă (conținut).					
Aprecierea primită din partea managerului la care lucrați în prezent.					
Aprecierile primite din partea colegilor de serviciu importanți pentru dvs. în prezent.					
Volumul de muncă.					
Repartizarea sarcinilor de muncă la serviciu.					
Salariul.					
Facilitățile oferite de școală.					
Orarul de lucru.					

Încărcarea cu sarcini de muncă suplimentare.					
Oportunitățile de dezvoltare profesională (seminare, cursuri, formări etc.).					
Ajutorul primit din partea colegilor pentru dezvoltare profesională					
Relația cu șefii					
Relațiile cu colegii.					

Anexa 3

Scala Primula (B. Biliet)

Vă rugăm să citiți lista de comportamente și atitudini de mai jos și marcați cu un "X" varianta care prezintă cel mai bine măsura în care vi se potrivesc răspunsurile

1. Îmi este greu să spun oamenilor enervanți și curioși, că ar trebui să se gândească la propria persoană.
 - 1.1. Da, mi se pare dificil.
 - 1.2. Nu este greu pentru mine.
2. Dacă cineva spune lucruri stupide sau incompetente cu privire la ceva despre care eu cunosc, clarific lucrurile direct.
 - 2.1. Da, fără ezitări.
 - 2.2. Da, dar nu mă simt întotdeauna confortabil.
 - 2.3. Nu, nu spun nimic.
3. Dacă oamenii doresc ceva nerezonabil din partea mea
 - 3.1. Consider că uneori este dificil să spunem nu.
 - 3.2. Nu-mi vine greu să spun nu.
4. Adesea se întâmplă să dau oamenilor dreptate, chiar dacă nu sunt de acord cu punctul lor de vedere.
 - 4.1. Da, se întâmplă adesea.
 - 4.2. Nu în majoritatea cazurilor.
5. Mă deranjez când cineva îmi zice să fac un lucru pe care nu-l pot face bine.
 - 5.1. Da, destul de des.
 - 5.2. Nu, aproape niciodată.

6. În conversații sunt adesea blafat (blocați), în timp ce după aceea găsim răspunsurile corecte.
 - 6.1. Da, acest lucru se întâmplă adesea.
 - 6.2. Nu, mi se întâmplă rar.
7. Eu sunt de multe ori primul care intervin în situațiile când este plictisitor.
 - 7.1. Da, de cele mai multe ori.
 - 7.2. Nu, majoritatea nu.
8. Dacă cineva pe care-l cunosc, vorbește lucruri neadevărate despre mine, îl invit imediat să discutăm.
 - 8.1. Da, fac aceasta des.
 - 8.2. Nu, deseori nu.
9. Dacă cineva dintr-un grup îmi adresează o întrebare neașteptată, îmi este greu să dau un răspuns liniștit.
 - 9.1. Este adevărat.
 - 9.2. Nu este așa.
10. Dacă agreez o persoană pe care nu o cunosc atât de bine, mi se pare greu să încep o conversație cu ea.
 - 10.1. Da, de cele mai multe ori.
 - 10.2. Nu, aproape că nu.
11. Mi se pare dificil să întreb un bărbat (femeie) frumos(ă) pe care nu îl cunosc atât de bine, să mă duc la o petrecere.
 - 11.1. Da, de cele mai multe ori.
 - 11.2. Nu, aproape că nu.
12. Dacă o persoană importantă mă umilește.
 - 12.1. Am o greutate în spate, dar nu fac nimic.
 - 12.2. Îl caut mai târziu și cer o explicație.
13. Nu apelez la străini, pentru că posibil să spun sau să fac lucruri stupide.
 - 13.1. Da, așa este.
 - 13.2. Nu, nu este așa.
14. Dacă cineva îmi adresează o întrebare într-o companie străină, eu deseori roșesc.
 - 14.1. Este adevărat.
 - 14.2. Neadevărat.
15. S-ar putea să aflu de la prietenii tăi ce gândesc despre tine, dar nu îi întreb.
 - 15.1. Da, în general, este adevărat.
 - 15.2. Nu, în general, nu este așa.

16. Preferați să nu vă contraziceți cu vânzătorii dacă cer prea mult pentru ceva.
 - 16.1. Mai degrabă nu
 - 16.2. Da, câteodată.
17. Dacă cineva procedează necinstit, mi se pare dificil să merg și să-i spun
 - 17.1. Da, în general, este adevărat.
 - 17.2. Nu, în general, nu este așa.
18. Mi-ar fi greu să-i spun șefului meu că el / ea a livrat un produs rău.
 - 18.1. Da, în general, este așa.
 - 18.2. Nu, în general, nu este adevărat.
19. Mi se pare neplăcut că într-un grup să fiu primul care să spună ceva.
 - 19.1. Da, în general, este așa.
 - 19.2. Nu, în general, nu este.
20. Mi se pare dificil să reacționez brusc împotriva oamenilor care mă insultă.
 - 20.1. Da, de cele mai multe ori.
 - 20.2. Nu, deloc.
21. Mă simt destul de relaxat la ideea că ar trebui să cer de la directorul meu, o zi liberă.
 - 21.1. Adevărat.
 - 21.2. Neadevărat.
22. Vedeți pe cineva care merge pe alături și nu ești sigur că îl cunoști. Ce faci?
 - 22.1. Te duci la el și începe să vorbești cu el.
 - 22.2. Treci pe alături fără să te uiți.
23. Dacă călătoriți cu autobuzul sau trenul, începeți o conversație cu alți călători?
 - 23.1. Da, de multe ori.
 - 23.2. Nu, niciodată.
24. De multe ori sunt vulnerabil dacă știu că vor să mă părăsească.
 - 24.1. Da.
 - 24.2. Nu, rareori.
25. Mi se pare neplăcut să cer o explicație a cuvintelor dificile, pentru că cred că mă vor găsi prost.
 - 25.1. Da, mai ales așa este.
 - 25.2. Nu, în general, nu.

26. Poate vrei să le spui prietenilor ceva ce crezi despre ei, dar nu îndrăznești.
 - 26.1. Da, în general, este adevărat.
 - 26.2. Nu, în general, nu.
27. Dacă trebuie să-i prezint prietenului pe cineva, nu știu să dau nici o atitudine.
 - 27.1. Adevărat.
 - 27.2. Neadevărat.
28. Când voi veni sau voi fi pentru prima dată în casa prietenului meu, mi-e frică să spun sau să fac ceva greșit.
 - 28.1. Adevărat.
 - 28.2. Neadevărat.
29. Dacă nu pot auzi vorbitorul la o întâlnire.
 - 29.1. Întreb dacă poate vorbi puțin mai tare.
 - 29.2. Mă străduiesc singur(ă) să înțeleg, dar nu spun nimic.
30. Dacă am impresia că cineva mă privește cu atenție mă simt confuz.
 - 30.1. Da, asta e adevărat.
31. Lucrezi la un proiect pe care vrei să-l termini. Crezi că ai nevoie de încă 10 minute ca să-l finalizezi. Ești aproape acolo, dar șeful tău vine și te roagă să faci altceva. De fapt, mai întâi doriți să vă terminați munca. Ce faci?
 - 31.1. Mi-ar fi greu să spun că nu am să fac.
 - 31.2. Nu mi-ar fi greu să-i spun șefului meu că nu o fac.
32. Vorbești cu câțiva oameni. Cineva spune ceva rău despre o prietenă de a ta. Ce faci?
 - 32.1. Taci din gură, dar nu-ți place.
 - 32.2. Spui că nu-ți place să vorbească despre cineva care nu este acolo.
33. Vreți să participați la o discuție de grup; dar altcineva intervine. Ce faci?
 - 33.1. Îi spui să tacă, pentru că îți place și ție să spui ceva.
 - 33.2. Nu vă place și nu mai vorbiți.
34. Uneori nu mă implic verbal pentru că mă tem că ceilalți mă vor considera nepoliticos.
 - 34.1. Adevărat.
 - 34.2. Neadevărat.
35. Uneori nu-mi spun opinia mea pentru că știu că nu ajută, nimeni nu vrea să asculte.

- 35.1. Adevărat.
- 35.2. Neadevărat.
- 36. Dacă sunteți ferm convins de ceva, dar ceilalți nu sunt de acord.
 - 36.1. Voi reveniți și încercați să-i convingeți
 - 36.2. Nu mai spui nimic și te simți nefericit.
- 37. Pentru că urâți certurile, de cele mai multe ori dați celuiilalt dreptate și aplanăți situația.
 - 37.1. Adevărat.
 - 37.2. Neadevărat.
- 38. Adesea nu spuneți ceva într-un grup, temându-vă că cunoștințele despre subiect sunt inadecvate și că puteți spune lucruri stupide.
 - 38.1. Adevărat.
 - 38.2. Neadevărat.
- 39. Dacă ajungeți târziu pentru o ședință, mai degrabă rămâneți în picioare sau alegeți un loc proeminent în față.
 - 39.1. Preferați să stați în picioare.
 - 39.2. Mergeți să stați în față.
- 40. De obicei, îți păstrezi opinia despre cineva sau ceva.
 - 40.1. Da, foarte des.
 - 40.2. Nu, în majoritatea cazurilor nu.
- 41. Considerați că este dificil să părăsiți magazinul atunci când vânzătorul are o discuție cu dvs.
 - 41.1. Da, într-adevăr.
 - 41.2. Nu, deloc.
- 42. Dacă cineva din cinema îți lovește constant scaunul, îl rogi să se oprească?
 - 42.1. Da, nu mă costă nici un efort.
 - 42.2. Da, dar m-aș simți inconfortabil.
 - 42.3. Nu aș spune nimic.
- 43. Dacă un vânzător într-adevăr a făcut tot ce-ți stă în putință pentru tine, este un efort să pleci fără să cumperi ceva? (răspundeți la toate cele 13 întrebări repede, prima ta opinie este importanta !)
 - 43.1. Da, absolut adevărat.
 - 43.2. Este, de fapt, adevărat.
 - 43.3. Mai degrabă neadevărată.
 - 43.4. Nu, total neadevărat.
- 44. Dacă o prietena mă învinuiește și nu este adevărat, uneori îmi este greu să-i spun că sunt supărată.

- 44.1. Da, absolut adevărat.
- 44.2. Este, de fapt, adevărat.
- 44.3. Mai degrabă neadevărată.
- 44.4. Nu, total neadevărat.
- 45. Mi se pare dificil să las pe cineva să vadă ca îmi place foarte mult el/ea.
 - 45.1. Da, absolut adevărat.
 - 45.2. Este, de fapt, adevărat.
 - 45.3. Mai degrabă neadevărată.
 - 45.4. Nu, total neadevărat.
- 46. Seara, aveți prieteni în vizită și doriți să dormiți, vă este dificil să cereți să plece.
 - 46.1. De cele mai multe ori da.
 - 46.2. Uneori nu.
 - 46.3. Uneori da.
 - 46.4. Nu.
- 47. Dacă o prieten/ă te întreabă ceva nerezonabil, o refuzi?
 - 47.1. Da, fără îndoială.
 - 47.2. Da, dar mi se pare greu.
 - 47.3. Nu, dar nu-mi place.
 - 47.4. Cu siguranță, nu.
- 48. Ieșiți din magazin și, brusc, veți găsi că aveți prea puțini bani rest, vă întoarceți să clarificați situația?
 - 48.1. Da, fără îndoială.
 - 48.2. Da, dar mi se pare greu.
 - 48.3. Nu, dar nu-mi place.
 - 48.4. Cu siguranță, nu.
- 49. Dacă cineva de la care aveți mult respect, spune lucruri cu care nu sunteți total de acord, vă spuneți părerea dvs.?
 - 49.1. Da, fără îndoială.
 - 49.2. Da, dar mi se pare greu.
 - 49.3. Nu-mi închid gura, dar nu-mi place.
 - 49.4. Cu siguranță, nu.
- 50. Nu vă deranjează să începeți o conversație cu persoane pe care nu le cunoașteți.
 - 50.1. De cele mai multe ori nu.
 - 50.2. Uneori da.
 - 50.3. Uneori nu.
 - 50.4. De cele mai multe ori da.

51. Dacă cineva din familia ta, unde te poți înțelege bine, te supără, îi spui?
- 51.1. De cele mai multe ori da.
 - 51.2. Uneori, nu.
 - 51.3. Uneori, da.
 - 51.4. De cele mai multe ori nu.
52. Traversez uneori strada așa ca să nu întâlnesc pe cineva.
- 52.1. De cele mai multe ori da.
 - 52.2. Uneori, da.
 - 52.3. Uneori, nu.
 - 52.4. De cele mai multe ori nu.
53. Dacă o persoană mai în vârstă mă tratează nedrept, mă gândesc că e mai bine să tac.
- 53.1. Mereu.
 - 53.2. Mai mult, da.
 - 53.3. Uneori, nu.
 - 53.4. Nu
54. Dacă cineva v-a afectat sentimentele, îl lăsați să știe cum vă simțiți în timp
- 54.1. În general, da.
 - 54.2. Uneori, nu.
 - 54.3. Uneori, da.
 - 54.4. Aproape niciodată.
55. Dacă aveți o impresie proastă despre cineva, îi spuneți imediat.
- 55.1. În general, da.
 - 55.2. Uneori, nu.
 - 55.3. Uneori, da.
 - 55.4. Aproape, niciodată.
56. Sunt îngrozit de gândul că trebuie să prezint un discurs în fața unui grup.
- 56.1. Mereu.
 - 56.2. De cele mai multe ori da.
 - 56.3. În mare parte nu.
 - 56.4. Nu.

Instrucțiune de notare

H.P:

Sex: M/F

Vârsta:

Nr. itemului	Răspunsurile alternative			Nr. itemului	Răspunsurile alternative			
	1...2...3...4...				1...2...3...4....			
1	0	1		29	1	0		
2	1	0	0	30	0	1		
3	0	1		31	0	1		
4	0	1		32	0	1		
5	0	1		33	1	0		
6	0	1		34	0	1		
7	1	0		35	0	1		
8	1	0		36	1	0		
9	0	1		37	0	1		
10	0	1		38	0	1		
11	0	1		39	0	1		
12	0	1		40	0	1		
13	0	1		41	0	1		
14	0	1		42	1	0		
15	0	1		43	0	0	0	1
16	0	1		44	0	0	1	1
17	0	1		45	0	0	0	1
18	0	1		46	0	1	1	1
19	0	1		47	1	0	0	0
20	0	1		48	1	0	0	0
21	1	0		49	1	0	0	0
22	1	0		50	1	1	0	0
23	1	0		51	1	0	0	0
24	1	0		52	0	0	0	1
25	0	1		53	0	0	0	1
26	0	1		54	1	0	0	0
27	0	1		55	1	1	0	0
28	0	1		56	0	0	1	1
suma				+				

Chestionarul *STILUL DE COMUNICARE*

Apreciați cu ADEVĂRAT / FALS următoarele afirmații, după cum vă este caracteristic. Marcați printr-un „X” în foaia de răspuns varianta aleasă.

1. Spun adesea „da” când aș vrea să spun „nu”.
2. Îmi apăr drepturile fără a le încălca pe ale altora.
3. Prefer să ascund ceea ce gândesc sau ceea ce simt dacă nu cunosc bine persoana cu care vorbesc.
4. Sunt mai de grabă o persoană autoritară și decisă.
5. În general, cred că este mai ușor și mai abil să acționezi prin persoane interpușe, prin intermediari, decât direct.
6. Mă tem să critic oamenii și să le spun ce gândesc.
7. Nu îndrăznesc să refuz anumite sarcini, chiar dacă nu intră în atribuțiile mele.
8. Nu mă tem să-mi exprim părerea chiar dacă acest lucru este primit cu ostilitate.
9. Când are loc o dezbatere prefer să stau de-o parte, pentru a vedea în ce sens, în ce direcție o va lua.
10. Mi se reproșează adeseori că am spirit de contradicere.
11. Nu-mi place să ascult pe alții.
12. Mă aranjez astfel încât să fiu în apropierea celor cu funcții mari pentru că aceasta aduce foarte multe beneficii.
13. Sunt considerat destul de descurcăreț și de abil în relațiile cu alții.
14. Întrețin cu ceilalți raporturi întemeiate mai curând pe încredere, pe cooperare și mai puțin pe dominare și calcul.
15. Prefer să nu cer ajutor colegilor mei, ar gândi că nu sunt competent.
16. Sunt timid și mă simt blocat de îndată ce trebuie să realizez o acțiune neobișnuită.
17. Se spune că sunt nedescurcăreț și deși este adevărat, asta mă supără, mă enervează.
18. Mă simt bine în contactele directe, nemijlocite, de tipul „față în față”.
19. Pentru a-mi realiza scopurile, adesea mă prefac, joc teatru.
20. Sunt cam guraliv și adesea retez vorba celorlalți, fără să-mi dau seama de asta în timp.

21. Pentru a reuși ceea ce mi-am propus sunt gata întotdeauna să fac totul.
22. În general, știu la cine trebuie să fac apel și mai ales când să fac apel; acest lucru m-a condus la reușită.
23. În caz de dezacord caut compromisuri realiste pe baza unor interese reciproce.
24. Prefer să joc „cu cărțile pe față”.
25. Am tendința de a amâna ceea ce trebuie să fac.
26. Las adesea un lucru început fără a-l termina.
27. În general, mă manifest așa cum sunt, fără a-mi ascunde sentimentele.
28. E greu să fiu intimidat.
29. Cred că a-i speria pe alții prin a fi mai dur cu ei, este un mijloc bun pentru a obține ascultarea lor.
30. Dacă am fost prins cu ceva („pe picior greșit”) știu să-mi iau revanșa când se ivește ocazia.
31. Consider că pentru a determina pe cineva să fie de acord cu tine, este suficient să-i reproșezi că nu-și urmează propriile principii.
32. Știu să profit de pe urma unui sistem de relații.
33. Sunt capabil să fiu eu însumi, continuând să fiu acceptat și de majoritatea celorlalți.
34. Când nu sunt de acord cu cineva îndrăznesc să i-o spun și reușesc să mă fac înțeleș.
35. Am grijă să nu-i inoportunez, să nu-i supăr și să nu-i plictisesc pe alții.
36. Deși mă străduiesc să iau hotărâri, ezit îndelung și uneori evit chiar să aleg.
37. Dacă părerea mea este singulară într-un grup prefer să tac.
38. Vorbesc fără teamă în public, în adunări.
39. După părerea mea, viața constă în raporturi de forță, de luptă.
40. Îmi asum fără teamă riscuri mari în situații periculoase.
41. Consider că prin crearea conflictelor poți fi mai eficient (poți obține mai mult) decât prin reducerea tensiunilor.
42. Cred că mimarea sincerității este un mijloc bun de a câștiga încrederea.
43. Știu să ascult cu răbdare, fără să tai vorba altora.
44. Duc până la capăt ceea ce am hotărât să fac.
45. Îmi exprim sentimentele așa cum le simt.

46. Știu cum să-i fac pe oameni să accepte și să adere la ideile mele.
47. Consider că a-i flata pe oameni, a-i măguli, a le face complimente, sunt mijloace bune de a obține ceea ce vrei.
48. În conversațiile cu alții fac tot posibilul să-mi impun punctul de vedere.
49. Știu să mânuiesc ironia mușcătoare.
50. Sunt sensibil și ușor de influențat și-mi dau seama că adesea mă las exploatat.
51. Prefer să observ evenimentele și discuțiile decât să particip la ele.
52. Prefer să stau de o parte, în umbră, decât să mă fac remarcant.
53. Manevrarea și manipularea celorlalți nu sunt, după părerea mea, soluții de folosit.
54. Opinia mea este că nu trebuie să-ți anunți prea repede intențiile; acest lucru este o probă de neîndemânare.
55. Șochez adesea prin faptele și opiniile mele.
56. Prefer să fiu „lup” și să-i mănânc pe alții, decât să fiu „miel” mâncat de ceilalți.
57. Cred că a-i manevra și manipula pe alții reprezintă adesea singurele mijloace de a obține ceea ce vrei.
58. În general știu să protestez cu eficacitate dar fără agresivitate excesivă.
59. Uneori, întârzii prea mult în rezolvarea unora dintre problemele mele.
60. Evit situațiile care m-ar pune într-o lumină neplăcută.

FOAIE DE RĂSPUNS:

NR	A	F	NR	A	F	NR	A	F	NR	A	F
1			16			31			46		
2			17			32			47		
3			18			33			48		
4			19			34			49		
5			20			35			50		
6			21			36			51		
7			22			37			52		
8			23			38			53		
9			24			39			54		
10			25			40			55		
11			26			41			56		
12			27			42			57		
13			28			43			58		
14			29			44			59		
15			30			45			60		

Total:

STILUL NON-ASERTIV

STILUL AGRESIV

STILUL MANIPULATOR.....

STILUL ASERTIV...

COTAREA SI INTERPRETAREA TESTULUI.

Proba a fost construită de **S. Marcus**, psiholog român cu importante contribuții în studiul fenomenului empatic.

Proba este relevantă pentru cele 4 stiluri fundamentale de comunicare:

1. *Stilul non-asertiv:* **1, 7, 15, 16, 17, 25, 26, 35, 36, 37, 50, 51, 52, 59, 60.**
2. *Stilul agresiv:* **4, 6, 10, 11, 20, 21, 28, 29, 30, 39, 40, 48, 49, 55, 56.**
3. *Stilul manipulator:* **3, 5, 9, 12, 13, 19, 22, 31, 32, 41, 42, 46, 47, 54, 57.**
4. *Stilul asertiv:* **2, 8, 14, 18, 23, 24, 27, 33, 34, 38, 43, 44, 45, 53, 58.**

Se acordă câte un punct răspunsurilor „**ADEVĂRAT**”. Se însumează punctele pe stiluri de comunicare. Stilul la care s-a obținut numărul maxim de puncte indică atitudinea dominantă în comunicare, caracteristicile relativ stabile și previzibile ale comportamentului comunicativ.

- **OBS:**
 - Când la două stiluri se obțin punctaje identice sau asemănătoare, stilul manifest de comunicare este încă neconturat, dar sunt conturate la nivel subdominant, latent, două atitudini concurente dintre care una sau alta poate deveni oricând dominantă în funcție de împrejurări.
 - Când punctajele sunt apropiate la trei-patru stiluri, este vorba de lipsa unui stil de comunicare, ceea ce indică un comportament comunicativ pendular, oscilant, nematurizat, legat de un comportament ambiguu și greu de prevăzut.

- **STILUL NON-ASERTIV** (atitudinea de fugă pasivă) – tendința de a se ascunde, de a fugi mai de grabă decât a înfrunta oamenii. Se poate manifesta printr-un exces de amabilitate și conciliere, prin tendința de a amâna luarea unor hotărâri și adesea prin imposibilitatea luării acestora, însoțită de cedarea către alții a dreptului de a decide. La baza acestor manifestări stă o teamă maladivă de a nu fi judecat de ceilalți, ca și supărarea intensă resimțită în cazul unui eventual eșec – pentru a le evita individul preferă să se supună hotărârii celorlalți. Aceasta nu exclude un sentiment de ciudă, mânie mocnită, ranchiună.

- **STILUL AGRESIV** (atitudinea de atac) – tendința de a fi mereu în față, de a avea ultimul cuvânt, de a se impune cu orice preț, chiar cu prețul lezării și supărării altor persoane. Pentru a domina, orice mijloc pare a fi utilizabil – înfricoșarea, contrazicerea, umilirea, compromiterea celorlalți, atitudinile și comportamentele șocante, răzbunarea, asumarea unor riscuri excesive. Această atitudine stimulează agresivitatea și antipatia partenerilor și are ca efect pentru persoana în cauză sentimentul de a nu fi iubită, respectată și apreciată, fapte ce o fac și mai agresivă – se creează un adevărat cerc vicios al agresivității.

- **STILUL MANIPULATOR** (atitudinea de manipulare) – preferința pentru un rol de culise, tendința de a aștepta clipa prielnică pentru a ieși la lumină și a se pune în valoare, tendința de a căuta intenții ascunse în spatele oricăror afirmații ale celorlalți. Persoana evită să spună deschis ceea ce gândește, își schimbă opiniile după cele

ale interlocutorului, îi place să fie în preajma celor mari și puternici (ca o compensare a propriilor slăbiciuni) sperând să obțină beneficii din vecinătatea cu aceștia. Persoanele din această categorie urmăresc ca ceilalți să facă ceea ce ar dori ele, dar acest lucru să nu presupună confruntări deschise – fie ele raționale, constructive - de tip asertiv, fie ele conflictuale – de tip agresiv; este vorba mai de grabă de a aștepta ca situația să se întoarcă în favoarea lor. Adesea aceste persoane „joacă roluri” diverse, ca semn al insuficienței maturizării sociale, aceasta și în legătură cu un statut social slab, precar, nesatisfăcător. Problema indivizilor manipulatori este de a-și ascunde slăbiciunea, de a nu fi descoperiți pentru că și ei se tem de judecata celorlalți și de a nu fi marginalizați.

- **STILUL ASERTIV** (atitudinea constructivă) – capacitatea de autoafirmare, de exprimare onestă, directă și clară a opiniilor și a drepturilor proprii fără agresivitate și fără a-i leza pe ceilalți; capacitatea urmării propriilor interese fără încălcarea nevoilor celorlalți. Persoana știe să asculte și este dispusă să înțeleagă, știe să fie ea însăși (fără simulări și „jocuri de rol”) și să se bazeze pe sine. Este cea mai bună atitudine pentru că permite atingerea scopurilor propuse fără a provoca resentimentele celorlalți și chiar câștigându-le adesea simpatia.

